考試院院會發言錄(續編)

民國 100 年 9 月至 102 年 12 月

蔡 良 文

序

余自蒙總統提名，經立法院同意任命為本（第十一）屆考試委員，至感榮耀與責任重大。回顧民國 97 年起至今，倏忽邁入第 6 年，於此期間，均能在院長、副院長統合領導下，共同協力配合公法思潮與政府治理環境的「變」而掌握「時」，以求其「通」；此即所謂「趣（趨）時是也」，以達求「變」、求「通」；讓五權憲法考試權思想非，但能順應時代潮流與發揮變革之導引功能，更使文官體制之變革，既能提昇文官行政效率與效能，又能因應內外環境需要的迫切感，強化其執行機制，達到可長可久之境域也。

茲為配合本院宣導考選、銓敘、保訓、基金監（管）理政策、弘揚文官制度，業將余擔任本屆考試委員前三年（民國九十七年九月至一百年八月）任期之院會發言，編著成冊。該書之編排體例除先將考試權思想體制之「活絡官制官規、釐正功能價值」列為首章外；並配合馬總統先後提出建構廉能政府，並參照本院文官制度興革規劃六大方案分定章節，其次第各章為：「建基公務倫理、型塑優質文化」、「統整文官法制、活化管理體系」、「精進考選功能、積極為國掄才」、「健全培訓體制、強化高階文官」、「落實績效管理、提昇文官效能」、「改善俸給退撫、發揮給養功能」，以及「落實兩大公約、強化人權保障」。最後，將余於院會提出之其他報告、臨時報告與動議附錄於後，又如上冊之為體現考試權體系之完整性與文官體制功能，爰將余參與慶祝王院長作公九五秩慶學術研討會，及紀念繆教授全吉先生辭世二十周年研討會中發表之拙文等，併予收錄，謹供參考。

再者，以本實錄係收錄自民國 100 年 9 月起至 102 年 12 月間(第 152 次會議至 266 次會議)，於院會之發言紀錄，包括余與與會人員之間對話

或回應、部會對余提出之議題回應，以及其執行追綜管考等情形，均將其實錄按發言時間先後臚列之以利查考。對於助理周蕙蘋博士之費心整理轉錄編排，包括議題分項、發言標題及院會時間等，均期盼讀者知悉論者之理路發展，更清晰瞭解考銓政策之輪廓與用心，致上最深的謝意。

綜上，余無論參加院會、審查會，甚或論述專文，均能在憲法規範下，把持文官體制發展之延續性及深耕性，落實國家治理常規，並配合責任政治與民主課責的要求，推動文官體制改造，尤其能時時堅持在國家考試及文官體制變革過程中，不能(可)因部分枝節或片段之改革，而影響整體文官體制價值之建構，以及官制官規之維續，俾利整全國家治理機制之發展也。

考試委員 蔡良文

中華民國 103 年 1 月於傳賢樓

目　次

壹、　活絡官制官規　釐正功能價值 _____ 1

一、 文官體制功能與價值 _____ 1

1. 將「世代正義」融入文官興革政策 1000908(153) _____ 1
2. 知識管理系統暨各項標準作業流程 1001229(169) _____ 7
3. 交通部航港局與臺灣港務公司組織調整 1010223(176) _____ 8
4. 人事行政研究發展獎勵作業要點文活動 1010301(177) _____ 8
5. 文官興革事項執行情形第一階段審查報告 1010308(178) _____ 9
6. 文官興革暨強化培訓兩方案檢討修正 1010510(187) _____ 11
7. 邊委員裕淵、蔡委員良文等提出整體修法計畫 1010712(196)_____ 13
8. 政府捐助(贈)財團法人轉投資事業之情形 1010816(200)_____ 13
9. 101 年地方特考任用計畫 1010816(200)_____ 14
10. 101 年度「多元族群文化課程」1010816(200)_____ 15
11. 文官興革規劃方案暨培訓方案移列臨時動議 1010816(200)_____ 16
12. 文官興革規劃方案暨培訓方案辦理情形 1011213(217) _____ 17
13. 101 年度人事行政總處工作報告 1020411(231) _____ 18
14. 「教育人員任用條例」第 31 條修正草案 1020516(236) _____ 19
15. 文官興革會報第 14 次會議暨培訓方案執行 1020718(245) _____ 20

二、 考試權思想與體制建構 _____ 21

1. 新制律師考試及格率提高後之職前訓練 1000922(155) _____ 21
2. 2011 年國際人力資源發展研習班情形 1001006(157) _____ 22
3. 公務人員保障事件審議組織與程序 1001222(168) _____ 22
4. 考選部處務規程部分條文修正草案 1010301(177) _____ 23
5. 教職員退休條例及撫卹條例修正草案 1010412(183) _____ 24

6. 關於考銓業務範圍與概念及內涵界定 1010426(185) _____ 25
7. 大法官為審理人民聲請釋憲，部提供意見 1010830(202) _____ 29
8. 考選部部史編撰歷程及成果 1021219(265) _____ 30

貳、 建基公務倫理 型塑優質文化 _____ 33

一、 良善治理與組織文化 _____ 33
1. 101 年政府行政機關辦公日曆表辦理情形 1000929(156) _____ 33
2. 推動訂定每年 6 月 23 日為我國「公共服務日」1010315(179) _____ 33
3. 行政院人事行政總處工作報告 1010412(183) _____ 34

二、 公務人員行政中立 _____ 36
1. 公務人員行政中立法第 5、9、17 條條文 101115(213) _____ 36
2. 文官興革方案、培訓功能方案情形 1001229(169) _____ 38
3. 立法院第 8 屆第 1 會期部分立法委員所提法案 1010531(190) _____ 38
4. 立法院審查或協商與本部業務權責有關法案 1010614(192) _____ 39
5. 101 年公務人員行政中立訓練與宣導辦理情形 1011220(218) _____ 39
6. 102 年公務人員行政中立暨公務倫理徵文比賽 1020808(248) _____ 41

三、 公務倫理與專業倫理 _____ 41
1. 100 年度考選制度研討會系列 1001110(162) _____ 41
2. 100 年公務人員行政中立訓練與宣導 1001117(163) _____ 42
3. 行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形 1001201(165) _____ 44
4. 100 年公務人員考試錄取人員基礎訓練 1010308(178) _____ 45
5. 101 年公務倫理訓練及宣導 1010322(180) _____ 46
6. 第 188 次會議紀錄 1010524(189) _____ 47
7. 101 年培訓研習「中國古代文官的特質」1010621(193) _____ 47
8. 保訓會與人事行政總處第 1 次業務會談 1010705(195) _____ 47

9. 102 年研習「國際觀養成」1020530(238) ____ 49
10. 提升政府服務品質研習班 1020606(239) ____ 50
11. 行政院所屬政務及高階文官性別主流訓練 1020613(240) ____ 50
12. 紙風車事件 1020613(240) ____ 51

四、 服務守則與核心價值 ____ 51

1. 101 年公共服務日設立記者會暨專題演講 1010531(190) ____ 51

參、 統整文官法制 活化管理體系 ____ 53

一、 公務人員基準法 ____ 53

1. 公務人員基準法草案總說明及逐條說明一案 1010209(174) ____ 53
2. 行政院人事行政總處 101 年第 1 季重要業務 1010405(182) ____ 54
3. 立法院審查公務人員基準法草案 1010503(186) ____ 54
4. 立法院續審查公務人員基準法草案 1010524(189) ____ 56
5. 102 年第 3 季未辦結案件情形 1021114(260) ____ 57

二、 人才交流與轉任條例 ____ 58

1. 依後備軍人轉任公職考試比敘條例送審案 1010105(170) ____ 58
2. 各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例 1010517(188) ____ 59

三、 政務、常務人員及契約用人三元管理 ____ 60

1. 聘用人員人事條例草案第 35 條規定影響 1000908(153) ____ 60
2. 未來聘用人員退休權益之協商與處理情形 1001110(162) ____ 60
3. 立法院審查公教人員保險法修正草案 1001110(162) ____ 61
4. 聘任人員人事條例草案研議 1001215(167) ____ 61
5. 國立臺灣藝術大學組織規程暨員額編制表修正 1001222(168) ____ 62
6. 公務人員法制於發展機制與策略應更精進 1010202(173) ____ 63

7. 101 年銓敘統計年報 1020207(225) 64
8. 行政院人事行政總處 102 年第 1 季業務執行 1020411(231) 65
9. 銓敘部 102 年第 1 季業務執行 1020418(232) 65

四、 職務列等、職等標準與員額配置 66

1. 國營事業 101 年度預算員額審查 1000901(152) 66
2. 改善各地方政府社工人員職務列等相關人事問題 1000929(156) 66
3. 中央及地方機關研究員職務列等通案 1001020(159) 67
4. 國家教育研究院編制表 1001222(168) 67
5. 立法院審查銓敘部權責法案情形 1010614(192) 68
6. 101 年度「知識管理與經驗傳承研習班」1010621(193) 68
7. 銓敘部 101 年第 2 季業務概況 1010712(196) 69
8. 人事行政總處 101 年第 3 季業務概況 1011004(207) 69

五、 政府再造與五都改制、行政法人 74

1. 各改制(準用)直轄市政府暨所屬機關組編 1000901(152) 74
2. 改造服務團走動式服務專案小組訪談 1000908(153) 75
3. 新訂機關組織編制之銓敘審定案件辦理情形 1001006(157) 75
4. 銓敘部 100 年第 3 季業務概況 1001013(158) 76
5. 組改服務團專案小組訪談後續 1001027(160) 78
6. 行政院編制表建請同意修正核備 1001215(167) 79
7. 行政院組改組織法案及 101 年啟動組織修編案 1001222(168) 79
8. 行政院人事行政局 100 年第 4 季業務概況 1010105(170) 80
9. 銓敘部 100 年第 4 季業務概況 1010112(171) 80
10. 常設性任務編組之主管人員支領主管職務加給 1010119(172) 82
11. 行政院組織調整後續規劃情形 1010223(176) 83
12. 銓敘部議復關於法務部法醫研究所編制表 1010315(179) 83

13. 議復交通部航港局等編制表 1010322(180) 83
14. 立法院審查行政法人法草案 1010426(185) 85
15. 立法院審查組織法案 1010607(191) 85
16. 101 年度「知識管理與經驗傳承研習班」1010621(193) 87
17. 行政院各聯合服務中心聘用人員擔任執行長 1010705(195) 87
18. 行政院人事行政總處 101 年第 2 季業務概況 1010705(195) 88
19. 司法院人事審議委員會審議規則草案 1010705(195) 89
20. 銓敘部 101 年第 2 季業務概況 1010712(196) 90
21. 法務部檢察官人事審議委員會審議規則草案 1010712(196) 90
22. 銓敘部辦理職系專長認定 1010719(197) 91
23. 組改後外交部及駐外機構相關人員任免 1010913(204) 91
24. 故宮博物院編制表研究類職稱加註比照聘任 1010920(205) 93
25. 外交部所屬領事事務局等暫行組織規程暨編制 1011213(217) 94
26. 行政院組織改造新機關編制表 1011227(219) 95
27. 高雄市政府地政局土地開發處處長、副處長列等 1020131(224) 97
28. 核能安全委員會組織法案 1020314(228) 97
29. 縣市改制功能調整、業務移撥之協商 1020321(229) 99
30. 五都一準改制前後地方機關組織編制之變動 1020509(235) 100
31. 財政部賦稅署編制表重行檢討 1020606(239) 102
32. 五都一準改制之實際請增員額數 1020613(240) 103
33. 臺南市動物防疫保護處組織規程 1020627(242) 103
34. 行政院組織改造組織法規審議 1020704(243) 104
35. 智慧財產法院組織法部分條文 1020711(244) 106
36. 組改及五都改制政府員額控管 1020801(247) 106
37. 5 都 1 準職缺外補情形分析 1020822(250) 107
38. 行政院組改推動過程 1020829(251) 107

39. 駐外機構編制表一等秘書員額 1020912(253)_____ 108
40. 中華民國全國公務人員協會申請爭議裁決 1020912(253) _____ 109
41. 臺北市政府勞工局職業訓練中心修正案 1021107(259) _____ 109
42. 各國人事制度編譯、政院組改法案進度 1021107(259) _____ 110
43. 臺北市政府勞工局勞動檢查處修正案 1021114(260) _____ 111
44. 臺北市政府勞工局勞動檢查處修正案改列討論事項 1021114(260) 111
45. 財政部及所屬機關組織編制重行檢討案 1021128(262) _____ 112
46. 臺北市政府勞工局勞動檢查處案 1021212(264)_____ 112
47. 公務人員高普考試規則第 2 條 1021226(266)_____ 113

六、 任用(含性別平等)與特殊查核_____ 113

1. 行政院函送修正須辦理特殊查核職務一覽表案 1010216(175)_____ 113
2. 涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案 1010809(199)____ 114
3. 建置兼具外國國籍管控系統 1020307(227)_____ 116
4. 101 年度公務人員請任 1020307(227)_____ 116
5. 101 年度公務人員銓審案件辦理及作業簡化 1020411(231)_____ 117
6. 國家安全會議函國家安全局須特殊查核職務一覽表案 1020627(242) 117
7. 網路系統辦理各機關職務代理名冊 1020718(245) _____ 118
8. 各機關甄審及考績委員會之組設(性別比例)1021114(260) _____ 121

七、 法官法與司法人員人事條例 _____ 122

1. 法官法公布後須配合研(修)訂法規及後續改任換敍 1001020(159) __ 122
2. 法官法施行後相關人事事項因應 1001229(169)_____ 123
3. 健全我國軍法官考試、任用制度 1010223(176)_____ 124
4. 101 年法官檢察官互調暨法官法施行後續 1010419(184)_____ 125
5. 議復司法院函送之法官遴選辦法草案 1010726(198) _____ 126
6. 法官權益保障事項權責分工事宜 1010809(199)_____ 128

7. 法官法施行後相關子法研議情形 1010823(201)_____ 129
8. 法官(檢察官)於法官法施行後轉任及調任 1011004(207)_____ 130
9. 法官(檢察官)於法官法施行後職務評定(凍結 18%)1020221(226)____ 130
10. 法官(檢察官)於法官法施行後職務評定疑義 1020221(226)_____ 131
11. 法官、檢察官職務評定制度檢討與建議 1020905(252) _____ 132
12. 司法人員人事條例修正草案 1021107(259)_____ 133

八、 其他(含公務人員協會)_____ 134

1. 公務人員協會財務處理作業規定 1000915(154)_____ 134
2. 立法院三讀科學技術基本法部分條文修正草案 1001201(165)_____ 135
3. 主計機構人員設置管理條例修正草案 1001201(165) _____ 135
4. 公務人員協會法修正 1001208(166) _____ 135
5. 100 年公務人員留職停薪情形 1010202(173) _____ 136
6. 國家通訊傳播委員會等組織法報請查照 1010205(170) _____ 137
7. 100 年銓敘統計年報 1010216(175) _____ 137

肆、 精進考選功能 積極為國掄才_____ 139

一、 考選法制_____ 139

1. 國家考試試題疑義分析 1001027(160) _____ 139
2. 101 年關務人員四等考試類科及需用名額 1001201(165)_____ 140
3. 口試規則配套修正 1001229(169) _____ 141
4. 現行公務人員考試各類科設置之適當性 1010223(176) _____ 141
5. 國家考試因應食品安全管制之配套 1010315(179) _____ 143
6. 101 年公務人員特種考試關務人員等考試 1010315(179)_____ 143
7. 研擬「國家考試口試參考手冊」1010426(185) _____ 143
8. 研訂各項考試應試專業科目命題大綱 1010510(187) _____ 145

9. 公務人員考試增額錄取名額處理要點第 3 點修正 1010517(188)____ 145
10. 公務人員考試增額錄取名額處理要點修正 1010524(189) _____ 147
11. 公務人員考試增修類科及科目 1010607(191)_____ 148
12. 考試委員參訪新竹縣政府 1010719(197) _____ 149
13. 101 年關務人員等特考考試錄取分析 1010726(198) _____ 149
14. 地方特考試三等考試應考資格表修正 1010809(199) _____ 151
15. 101 年一般警察人員及鐵路人員考試體能測驗 1010830(202)_____ 152
16. 101 年公務人員高普考試增額錄取名額 1010906(203) _____ 153
17. 101 年第二次專門職業及技術人員高等考試榜示 1010920(205) __ 154
18. 公務人員考試法第 19 條及專技人員考試法修正 1011220(218) ___ 156
19. 公務人員考試法第 19 條及專技人員考試法公布 1020131(224) ___ 157
20. 公務人員高普考試規則之應考資格、科目修正 1020131(224) ____ 158
21. 101 年第二次專技高考等考試及格人員統計分析 1020221(226) __ 159
22. 赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度 1020307(227) _____ 160
23. 102 年身障人員考試典試委員名單 1020307(227) _____ 161
24. 101 年高考一二級考試錄取人員分析 1020314(228) _____ 162
25. 高普考服務年限 1020321(229) _____ 162
26. 101 年外交特考等考試錄取人員分析 1020418(232) _____ 163
27. 考選業務基金 1020418(232)_____ 164
28. 近年國家考試離島地區報考情形統計 1020425(233) _____ 164
29. 地方特考試規則等修正草案 1020425(233)_____ 166
30. 試場規則及監場規則部分條文修正 1020516(236) _____ 167
31. 公務人員高考二級應考資格、科目修正 1020516(236) _____ 167
32. 101 年地方特考錄取人員統計 1020613(240) _____ 168
33. 陳懿琳女士提起國賠案 1020704(243) _____ 169
34. 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試 1020711(244)_____ 169

35. 試場規則及監場規則部分條文修正 1020711(244) 170
36. 專技人員考試法施行細則修正 1020725(246) 170
37. 陳懿琳案 1020905(252) 170
38. 陳懿琳女士撤回國賠案 1020912(253) 171
39. 立法院審查通過公務人員考試法修正草案 1021226(266) 171

二、 考用配合與職能指標 173

1. 賡續推動國家考試職能分析工作 1000901(152) 173
2. 100 年第二次專技人員高考中醫師等考試典試 1001020(159) 174
3. 101 年初等考試同分正額及增額錄取分配 1010621(193) 174
4. 軍法官考試任用事宜 1020808(248) 176

三、 人力評估與多元評量 177

1. 「高階文官人格測驗量表之研發與運用」研究案 1020103(220) 177
2. 「高階文官飛躍方案 101 年參訓人員評鑑回饋調查」1020523(237) 178

四、 考選方法與技術 178

1. 100 年公務人員高普考增額錄取 1000908(153) 178
2. 公務人員特種考試應試專業科目命題大綱 1000915(154) 179
3. 本院暨所屬部會等現職人員得否擔任典試工作 1001006(157) 180
4. 考選部各項考試工作酬勞費用支給要點 1001013(158) 181
5. 題庫建置採線上命題 1001117(163) 182
6. 100 年專技中醫師特考等榜示後訴願案 1001124(164) 183
7. 高普考試重複錄取 1001215(167) 185
8. 口試之結構性議題建置 1001222(168) 185
9. 增聘口試委員名單案 1001222(168) 186
10. 慎選口試委員案 1010119(172) 186
11. 典試人員服務紀錄作業要點 1010329(181) 187

12. 測驗式試題題卡格式改進 1010419(184) _____ 187
13. 國際經濟商務人員等特考考試規則修正 1010524(189) _____ 189
14. 高普考重複錄取及解決 1010531(190) _____ 189
15. 101 年國軍上校以上軍官轉任考試口試 1010607(191) _____ 190
16. 專技高考律師增選試以甄拔多元專才 1010705(195) _____ 191
17. 101 年第二次專技高考牙醫師等考試及格人員分析 1011101(211) 192
18. 陳懿琳女士案後續因應 1011129(215) _____ 193
19. 101 年公務人員特考外交領事人員等榜示 1011220(218) _____ 193
20. 考選部 101 年第 4 季業務概況 1020113(220) _____ 194
21. 公務人員特考外交領事等考試規則修正 1020815(249) _____ 195
22. 考選部 102 年第 3 季業務概況 1021003(255) _____ 195

五、 律師司法官、警察人員、航海人員考試_____ 197

1. 100 年第三次專技航海人員考試 1000908(153) _____ 197
2. 新制律師考試及格率提高後之職前訓練 1000922(155) _____ 197
3. 線上集中閱卷系統 1001229(169) _____ 198
4. 考選部 100 年第 4 季業務概況 1010105(170) _____ 198
5. 考選部 101 年第 1 季業務概況 1010405(182) _____ 199
6. 101 年身心障礙人員考試 1010503(186)_____ 200
7. 101 年專技人員高考牙醫師等考試及格人員分析 1010531(190) ____ 200
8. 考選部 101 年第 3 季業務概況 1011004(207) _____ 202
9. 現職法官(檢察官)改任換敘 1011101(211)_____ 202
10. 101 年司法官及律師考試第一試錄取人員分析 1020321(229)_____ 203
11. 101 年司法人員考試錄取人員分析 1020516(236) _____ 204
12. 法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形 1020627(242) _____ 205

伍、　健全培訓體制　強化高階文官 _____ 207

一、 基礎與實務訓練、升官等訓練 _____ 207

1. 公務人員特種考試移民行政人員考試規則 1000922(155) _____ 207
2. 99 年地方特考試錄取人員基礎訓練 1001006(157) _____ 208
3. 100 年度薦升簡等訓練學員評估意見分析 1001208(166) _____ 209
4. 保訓會 100 年第 4 季業務概況 1010112(171) _____ 209
5. 首辦 100 年原住民族特考輔導員講習 1010202(173) _____ 210
6. 101 年度「情緒管理研習班」規劃辦理 1010607(191) _____ 211
7. 改進考試錄取人員基礎訓練成績評量 1010614(192) _____ 212
8. 101 年度地方政務研究班辦理情形 1010823(201) _____ 212
9. 101 年公務倫理宣導專班問卷分析 1011108(212) _____ 212
10. 101 年公務人員考試錄取人員實務訓練訪視 1011129(215) _____ 213
11. 101 年高普考實務訓練輔導員講習及認證 1011213(217) _____ 214
12. 國家文官學院 102 年度各項訓練及學習 1020103(220) _____ 214
13. 保訓會 101 年第 4 季業務概況 1020117(222) _____ 215
14. 補行錄取 95 年專技人員中醫師考試 8 名 1020117 (222) _____ 216
15. 101 年原住民族特考錄取人員基礎訓練 1020221(226) _____ 216
16. 國際新趨大師講堂 1020328(230) _____ 216
17. 101 年公務人員高普考錄取人員基礎訓評估報告 1020606(239) __ 217
18. 停止適用考試錄取人員占缺及未占缺權益不一 1020801(247) ____ 217
19. 精進考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形 1021024(257) ____ 218
20. 公務人員考試錄取人員訓練辦法第 27 條 1021121(261) _____ 219
21. 102 年度公務人員保障業務宣導暨輔導實施成效 1021205(263) __ 220
22. 行政院跨領域科技管理人才培訓班 1021205(263) _____ 220

23. 職能導向之訓練設計 1021212(264) 221

二、 高階文官訓練與發展性培訓 222

1. 保訓會 100 年度工作檢討暨施政重點報告 1010329(181) 222
2. 100 年高階文官培訓 360 度職能評鑑 1010517(188) 223
3. 高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練 1010517(188) 223
4. 高階文官培訓飛躍方案—訓前學習 1010614(192) 224
5. 101 年度國家文官菁英講堂 1010621(193) 225
6. 高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練 1010719(197) 226
7. 政經兵棋推演於地方高階文官培訓 1011108(212) 227
8. 2013 公務人力資源發展國際研討會 1021017(256) 228

陸、 落實績效管理 提昇文官效能 229

一、 個人考核與團體績效 229

1. 立法院審查公務人員考績法修正草案等 1011220(218) 229
2. 「職務分類制架構」及「團體績效指標」研究 1020425(233) 229

二、 績效管理與綜效考評 230

1. 100 年軍公教人員年終獎金及慰問金發給注意事項 1010119(172) 230
2. 101 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」1010517(188) 231
3. 公務人員考績法修正草案及配套說明會 1010906(203) 232

三、 激勵機制與陞遷發展 233

1. 100 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚辦理 1001124(164) 233
2. 人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展 1010202(173) 233
3. 101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚 1010315(179) 234
4. 98 年至 100 年公務人員受懲戒處分情形 1010830(202) 234

5. 銓敘部 101 年第 3 季業務概況 1011011(208) _____ 235
6. 傑出貢獻獎得獎人經監察院糾舉，建請妥處 1011206(216) _____ 235
7. 101 年公務人員留職停薪情形 1020321(229) _____ 236
8. 102 年度人事專業獎章及 101 年度績優人事人員 1020620(241)_____ 236
9. 模範公務人員暨建立參與及建議制度 1021121(261) _____ 237
10. 101 年公務人員傑出貢獻選拔及表揚 1021206(216) _____ 238

柒、 改善俸給退撫 發揮給養功能 _____ 241

一、 退撫制度與基金(含軍人、教師等)_____ 241

1. 公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討 101122(214) _____ 241
2. 立法院審查 101 年度退撫基金預算案收支 1001124(164) _____ 242
3. 退撫基金因應歐債危機之策略 1010202(173)_____ 243
4. 公務人員退撫基金至 100 年底止財務運用情形 1010209(174) _____ 243
5. 公務人員退撫基金 101 年度第 1 季監理概況 1010426(185) _____ 244
6. 100 年公務人員撫卹案件辦理情形 1010621(193) _____ 246
7. 公務人員退撫基金截至 101 年底財務運用情形 1011025(210) _____ 247
8. 支領月退之人員赴大陸地區長期居住改領一次退 1011108(212)____ 249
9. 立法院對銓敘部主管法案進行了解 1011129(215) _____ 250
10. 立法院組改法案立法情形與機關修編(公保優存)1020117(222) ___ 252
11. 退撫基金、公教保險準備金 1020124(223)_____ 254
12. 101 年銓敘統計年報 (對於年金改革看法)1020207(225) _____ 255
13. 101 年度軍公教人員退休統計及分析 1020328(230) _____ 256
14. 提升基金管理績效之檢討與改革報告 1020418(232) _____ 257
15. 公務人員退撫制度改革方案 1020502(234)_____ 258
16. 年金改革 1020502(234)_____ 259

17. 立法院審查公務人員退休撫卹法草案 1020516(236) 259
18. 支領一次退休金生活困難人員年節金 1020523(237) 261
19. 立法院審查公務人員退休撫卹法草案情形 1020523(237) 261
20. 101 年度公務人員退休撫卹基金決算 1020620(241) 262
21. 銓敘部 102 年第 2 季業務概況 1020711(244) 263
22. 退撫基金、公教保險準備金 1020725(246) 264
23. 四大基金承接、退撫改革 1020815(249) 265
24. 99 年至 101 年申請留職停薪人員滿意度調查 1020822(250) 266
25. 退撫基金、公教保險準備金 1021024(257) 267
26. 銓公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形 1021212(264) 267
27. 因公撫卹 1021219(265) 268
28. 因公撫卹 1021226(266) 269

二、 公教保險 270

1. 銓敘部 100 年第 3 季業務概況 1001013(158) 270
2. 公教保險準備金管理及運用 1010216(175) 270
3. 公教保險第五次保險費率精算 1010329(181) 271
4. 公教保險費率訂為 8.25%1010503(186) 271
5. 銓敘部 101 年第 3 季業務況。1011011(208) 272
6. 公務人員退休制度改革方案 1020131(224) 273
7. 立法院審查公教人員保險法修正草案 1020620(241) 274
8. 公教保險法修正草案受關注及說明 1021003(255) 275

三、 早期退休人員照護與志工服務 276

1. 支領一次退休金生活困難之人員發放年節金 1010301(177) 276
2. 101 年度人事行政研究發展徵文獎勵 1011025(210) 277
3. 建置退休人力志願服務平台 1011129(215) 279

捌、　落實兩大公約　強化人權保障 281

一、 身心障礙人員 281

1. 原住民族與身心障礙者任職調查 1010216(175) 281
2. 101 年身心障礙人員考試典試委會 1010405(182) 281
3. 101 年第 1 季業務執行概況 1010405(182) 282
4. 身心障礙應考人權益維護 1010503(186) 288
5. 101 年身心障礙人員考試錄取人員統計分析 1010816(200) 289
6. 考選部 101 年第 3 季業務概況 1011004(207) 290
7. 對於原住民族及身心障礙公務人力看法 1020207(225) 291
8. 102 年身障人員考試錄取人員統計分析 1020815(249) 291
9. 身心障礙人員考試宣導影片 1021024(257) 295

二、 原住民族 296

1. 退撫基金、公教保險準備金 1010726(198) 296
2. 參訪行政院原住民族委員會暨所屬 1011004(207) 298
3. 101 年原住民族考試錄取人員統計分析 1020124(223) 298

三、 客家住民 299

1. 國家考試題分之改進措施與執行成效 1001013(158) 299
2. 客家事務行政類科加考客語 1021017(256) 300

四、 公職醫事、專技人員 302

1. 社會工作人員之待遇調整及人力充實 1000901(152) 302
2. 海峽兩岸有關建築師考試與執業制度交流活動 1000929(156) 303
3. 考選部 100 年第 3 季業務概況 1001006(157) 304
4. 專技人員轉任考試類科適用職系對照表 1001013(158) 306
5. 推動專技醫事人員考試及格雙證發證 1001020(159) 307

6. 100 年度考選制度研討會 1001201(165)_____ 308
7. 技師考試改進推動方案 1001208(166) _____ 309
8. 100 年原住民族考試典試及試務辦理 1010112(171) _____ 310
9. 醫事人員人事條例修正 1010308(178) _____ 310
10. 改善護理人員執業環境、解決護士荒 1010329(181) _____ 311
11. 公職社工師、建築師等考試現況分析 1010517(188) _____ 312
12. 101 年專技高考醫師分試考試等及格人員分析 1010614(192)_____ 313
13. 臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試 1010712(196) _____ 314
14. 改進專門職業及技術人員考試及格方式 1010823(201) _____ 315
15. 101 年度考選制度研討會 1011108(212)_____ 316
16. 102 年醫師臨床技能測驗試務 1020110(221) _____ 317
17. 考選部業務報告：(226 次院會護理師考試)1020307(227) _____ 318
18. 考選部業務報告：(普考護士考試停辦問題)1020321(229) _____ 319
19. 考選部業務報告：(導遊領隊人員考試)1020502(234)_____ 319
20. 考選部業務報告：(護理師考試)1020502(234) _____ 320
21. 考選部業務報告：(精算師納入國考)1020613(240)_____ 320
22. 地方政府社工人員職務列等、待遇等 1020829(251) _____ 321
23. 公職專技人員-食品技師 1021031(258) _____ 322
24. 驗船師考試規則第 7、9、11 條修正案 1021107(259)_____ 324

五、 公務人員保障(含警察人員)_____ 325

1. 101 年警察人員考試等考試錄取人員統計分析 101115(213)_____ 325
2. 100 年度公務人員保障法制研討會 1001006(157) _____ 325
3. 100 年保障事件審理情形 1010119(172)_____ 326
4. 人權保障工作小組第 2 次會議 1010315(179)_____ 327
5. 公務人員保障暨培訓委員會工作報告 1010329(181) _____ 327

6. 優先檢討警察官職務等階第 1 階段調整擬案 1011101(211) _____ 327
7. 保障事件常見撤銷原因情形類型化分析 1020221(226) _____ 329
8. 警察人員獎懲制度相關問題之研究 1020815(249) _____ 329
9. 警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形 1021205(263) _____ 329

玖、 綜合行政業務 提昇組織效能 _____ 331

一、 綜合行政 _____ 331
1. 本院會議規則似可參採大法官解釋 1000922(155) _____ 331
2. 100 年度研發會委託研究專題期中報告 1000929(156) _____ 331
3. 本院及所屬 101 年度預算案立法院審議 1001027(160) _____ 331
4. 閱卷規則、監場規則修正草案 1001208(166)_____ 332
5. 科技推動申請試題疑義無紙化 1001222(168)_____ 332
6. 考試院 100 年度工作檢討 1010301(177) _____ 333
7. 議復司法院函送之法官法施行細則草案 1010329(181) _____ 333
8. 考試院考銓獎章頒給辦法修正條文草案 1010419(184) _____ 334
9. 101 年考選法制講習及測驗辦理情形 1010809(199) _____ 334
10. 本院 102 年度主管預算案編列情形 1010823(201)_____ 334
11. 銓敘部 101 年第 3 季業務概況 1011011(208) _____ 335
12. 銓敘部提升同仁人事法制職能 1011018(209)_____ 336
13. 副院長巡視 101 年原住民族特考花蓮考區 1011025(210) _____ 336
14. 進行空調系統及室內照明改善工程 1011129(215) _____ 337
15. 國家考試地震防災緊急應變機制 1011206(216)_____ 337
16. 資通安全緊急應變小組 101 年度第 2 次會議 1011206(216) _____ 338
17. 研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片 1011227(219) _____ 338
18. 行政院人事行政總處 101 年第 4 季業務概況 1020103(220) _____ 339

19. 研議辦理測驗式試題採用複選題 1020117(222)_____ 339
20. 規劃「人權暨兩公約研習班」1020124(223) _____ 340
21. 考試院 101 年度工作檢討 1020307(227) _____ 341
22. 地震火災等緊急事故之闈場工作人員安全 1020328(230) _____ 341
23. 國家考試闈場安全規範修正 1020516(236) _____ 341
24. 建構公私人才交流機制規劃方案 1020808(248)_____ 342
25. 擴大辦理國家考試電腦試場認證推動 1020905(252) _____ 342
26. 研訂人事總處流感大流行警示期應變計畫 1021114(260) _____ 342

二、 擔任審查會召集人_____ 343

1. 文官興革方案、培訓功能規劃方案執行會報 1001229(169) _____ 343
2. 軍法官考試、任用制度 1010830(202) _____ 344

三、 擔任考試典試委員長 _____ 344

1. 會議決議事項執行情形 1001124(164) _____ 344
2. 101 年導遊、領隊人員考試事宜 1010329(181) _____ 345

四、 跨院業務(含實地參訪) _____ 345

1. 公務人員發展性訓練內涵情形 1001124(164)_____ 345
2. 101 年本院暨所屬部會春節團拜籌辦 1010119(172) _____ 346
3. 配合第 8 屆立法委員就職，行政院辦理總辭 1010202(173) _____ 346
4. 本院暨所屬機關 101 年度立法計畫情形 1010209(174) _____ 347
5. 考試委員實地參訪臺南市、桃園縣政府報告 1020314(228) _____ 347
6. 考試委員實地參訪臺南市政府建議研處 1020418(232) _____ 349

五、 其他報告 _____ 350

1. 行政院組織改造過程動態情形及其後續 1010906(203) _____ 350
2. 組織文化--公文旅行 1010913(204) _____ 351
3. 建構高階文官互動倫理 1010913(204) _____ 351

壹拾、 臨時報告 355

1. 因應兩岸交流研議考選培訓專業人才 1011011(208) 355
2. 強化退休人員參與志工活動 1011018(209) 362
3. 為政府推動老年經濟安全保障措施之改革方案 1011227(219) 365
4. 採公開競爭之考試制度之精神案 1020110(221) 366
5. 高普考與地方特考合併舉行 1020207(225) 369
6. 退撫改革及貫徹馬總統宣示，研議公務人員尊嚴案 1020307(227) 374
7. 為免牙體優秀技術人員喪失服務工作權案 1020425(233) 380
8. 公務人員退撫年金永續及對應 5 都 1 準人事費案 1020530(238) 380
9. 各機關職稱及官等職等員額配置準則適度調整案 1020606(239) 382
10. 依客家基本法增加考試需用名額案 1021003(255) 384
11. 行政法人制度宏觀思維與作法 1021128(262) 388

壹拾壹、 附錄 391

國家考試與文官制度－王前院長作榮對文官制度的貢獻與啟發 393

繆全吉教授對文官政策發展影響之探討 429

壹、活絡官制官規　釐正功能價值

一、　文官體制功能與價值

1. 將「世代正義」融入文官興革政策 1000908(153)

臨時報告：關於本院暨所屬部會與人事局如何將「世代正義」主張，融入國家考試與文官制度的興革政策與方案，以完備實踐憲法賦予本院之職權，建構良善治理之基石，共同協力提昇下一代幸福指數案，提請報告。

關於本院暨所屬部會與人事局如何將「世代正義」主張，融入國家考試與文官制度的興革政策與方案，以完備實踐憲法賦予本院之職權，建構良善治理之基石，共同協力提昇下一代幸福指數案，提請報告。

(1). 今日人口老化、地球環境被逐步破壞、資源被逐步耗盡，人類必須反思許多重要議題。「世代正義」正是指出世代間資源分配及使用公平性的問題，重要議題至少包括財政(赤字、國債)、環境、政策(治)參與(決策權)等方面，更須深知政府的責任不僅要為這一代努力，更要為下一代著想；不應影響下一代的機會，還要為下一代的幸福打好基礎，才能薪火相傳，永續發展，這就是「世代正義」。馬總統就職三周年提出之施政主軸即是「世代正義」，並以此論述「主權、人權、環境」與國家永續發展。民進黨總統候選人「十年政綱」也有類此之主張，可見這個議題必將成為未來政府施政重點。

(2). 本院秉持憲法賦予職權，以積極、前瞻、周延作為推動國家考試與文官制度的改革，本屆先後經院會(第 18 次、39 次、114 次及 122 次)分別通過「考試院第 11 屆施政綱領」、「文官制度興革規劃方案」、「強化文官培訓功能規劃方案」、「檢視考銓業務之人權保障與國際接軌報告」四項重大文官興革政策方針，為更能精進其內涵與配合國家政策方針，允宜就「世代正義」融入各項文官制度改革方案與應有作為，應予以全面檢視評估，為下一代的幸福奠定良善基礎。

(3). 院長在本屆就職三周年指出，在今後三年，我們將一本初衷，堅持為國家建立完善文官制度和打造一流文官的理念，……要加快與加大改革的步伐，就本院文官制度興革規劃方案而言，已實施二年有餘，

亦可適度檢討，並納入「世代正義」的主張，包括退撫制度(85 制、退而有養等)及保險制度(公保、健保、國民年金等)等，乃至於文官培訓課程，也應適度反映此項政策主張。此外，「世代正義」理念可納入培訓課程，並非將培訓課程政治化，而是適切反應執政者之政策主張，俾使文官瞭解執政者之施政理念，反有助於政策執行，並落實責任政治的理想，另其他如國家考試之選拔公務人力(含移民行政職系人力進用，以及移民政策)與衡鑑專技人才，以及公務人員陞遷發展等亦然。

(4). 積極落實重倫理道德與良善價值理念傳承的建基工程：除上述「世代正義」基本面之重視外，公務體系應請用心提昇下一代幸福指數。俗謂：「身在公門好修行」、「積功累德」。易言之，此即是如何賡續強化文官興革方案第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」的重要課題。公務倫理已得到政治領袖參與支持，如增設廉政署等，以建構支持性的公共服務工作環境。未來如何共同協力營造公民社會，並尋求公民積極參與配合，亦為本院施政應有的配套作為。

本案擬提報院會後，交請本院暨所屬部會、行政院人事行政局參處。

蔡委員良文：本席有一個書面報告，本來想徵求其他委員連署，但是因為想法還沒有成熟，故先行拋磚引玉，請各位予以指正。所謂「世代正義」係世代間資源分配及使用公平性問題，包含財政（赤字、國債）、環境、政策參與（決策權）、兩岸發展及主權等議題。馬總統在就職三週年提出施政主軸時即以「世代正義」論述「主權、人權、環境」與國家永續發展。民進黨總統候選人蔡英文在「十年政綱」裡面也有類似的主張，可見這個議題必將成為未來政府施政重點。

本屆考試院不但有訂定施政綱領、施政計畫，還有文官制度興革規劃方案、強化文官培訓功能方案、人權保障與國際接軌等，將「世代正義」思維再融入國家考試與文官制度興革政策與方案中，應有為下一代幸福奠定良善基礎之實質可能性，包含退撫制度與民間退休制度結構是否應該重新建構及思考，為了下一代幸福，整個退撫制度結構性問題可否再重新思考，另外還有培訓問題，在「世代正義」裡面是落實責任政治的思維。最後，以前我們常講「身在公門好修行」、「積功

累德」，考試院應該依憲法及法規做積功德的事情，雖然我們的能量和職權有限，但除上述基本面外，最可從最基礎的「建基公務倫理，型塑優質文化」去推動，尤其在廉政署成立後，已然建構一個公共服務工作環境外，應賡續營造公民社會，都是本院應該配合的。

院長在本屆就職三週年指出，我們將堅持為國家建立完善文官制度，打造一流文官的理念，更要加快與加大政革的步伐，本席覺得亦可納入「世代正義」理念。本案擬提報院會後，交請本院暨所屬部會、行政院人事行政局參處。（詳如附書面資料全文）

主席：謝謝蔡委員提出如此前瞻性的想法，可作為今後工作之重要參考及依據。

決定：請本院暨所屬部會、行政院人事行政局參處。[1]

---

[1]銓敘部：1001116 部退一字第 1003363824 號函：一、關於國家考試之選拔公務人力(含移民行政職系人力進用，以及移民政策)納入「世代正義」理念部分：查本部前依內政部人出國及移民署建議，於職系說明書及職組暨職系名稱一覽表(以下簡稱一覽表)中增設移民行政職系，並擬具職系說明書及一覽表修正草案，於本（100）年 4 月 7 日函陳考試院審議；嗣經考試院於本年 6 月 2 日、6 月 16 日召開 2 次全院審查會審查竣事，並於本年 7 月 25 日修正發布。上開修正發布之職系說明書及一覽表業經本部於本年 8 月 19 日通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理後續職務歸系及人員銓審事宜。

二、關於積極落實重倫理道德與良善價值理念傳承的建基工程，賡續強化文官興革方案第一案－「建基公務倫理，型塑優質文化」部分，將納入考試院文官制度興革規劃方案第一案之中程興革事項「完成型塑文官優質組織文化推動方案」中，妥予規劃。

三、關於衡鑑專技人才納入「世代正義」理念部分：

(一)查為達考試院文官制度興革規劃方案中程興革事項第三案精進考選功能，積極為國舉才之改進人力評估技術，加強考用配合之目標，業就專技轉任制度之存廢問題進行深入研究並研提研究報告；研究報告摘要除提考試院重要業務報告，並依研究報告改進建議，研修專技相關法令。次查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）第 4 條及其施行細則第 2 條規定，本部與考選部應每年或間年依最近 3 年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要，檢討修正專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表。該對照表 83 年 5 月 26 日訂定發布後，於 85 年、87 年、89 年、90 年、94 年、96 年及 98 年計 7 次修正發布在案；本年又再配合上述情形檢討修正，修正草案經函陳考試院後，業於本年 9 月 6 日經考試院小組審查會審查完竣，並經本年 10 月 13 日考試院第 11 屆第 158 次會議審議通過，本年 10 月 26 日本部會同考選部修正發布，應已適度解決各機關相關用人問題，使政府機關對部分羅致不易之人員，得借重專技人員之專業知能，以補公務人員考試掄才之不足。

(二)復查考選部本年 6 月 22 日函陳報考試院審議之公務人員考試法修正草案新增第 19 條之 1 規定:「(第 1 項)公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質，須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。(第 2 項)前項因用人機關業務性質須具備專門職業證書之審核標準，由考選部報請考試院定之。」其立法係為因應機關用人需求，爰將專技人員應考資格修正放寬為亦得由各機關依其業務需要，決定應考人員所需專業證書（由原來限於依其他法律規定取得之證照，改為亦得由各機關依用人需要，決定須具備之相關專門職業證書即可應考）。是以，上開考試法修正規定如完成立法程序，應可加強專門職業及技術人員轉任與公務人員考試之連結，俾有利於「世代正義」理念之落實。

四、關於公務人員陞遷發展納入「世代正義」理念部分：

(一)按「公開評比選才、活絡陞遷管道」、「妥訂陞遷標準、彰顯功績制度」、「重視培育訓練、配合職務陞遷」及「暢通申訴管道、消除陞遷不公」等，均係公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)於制定之始，確立之立法原則。是以，我國公務人員之陞遷制度係以落實工作績效為導向，亦透過建立陞遷甄審（選）公開評比制度，妥訂客觀公平之陞遷標準及具體有效之評量工具，組成公正之甄審委員會進行評審，做為辦理陞遷之主要依據。

考試院第 11 屆第 1 次至第 194 次會議決議及決定事項未辦結案件執行情形一覽表（97 年 9 月至 101 年 6 月）

※考選部：

有關蔡委員良文所提意見業錄案留供本部未來研訂(修)各類科考試命題大綱之參考。

（考選部建請結案）

(二)陞遷法第 2 條及第 5 條規定，公務人員之陞遷，必須人與事適切配合，本功績原則評定陞遷；又基於陞遷程序必須採行公開、公平、公正方式辦理，以及考量各主管院及所屬各機關特性與實際業務需要，爰已於陞遷法第 7 條、第 8 條及其施行細則第 7 條，分別規定陞任評分標準之訂定方式，以及甄審委員會委員每滿 4 人應有 2 人由機關人員票選產生等組成規定。又為鼓勵公務人員能於工作崗位上盡忠職守，追求卓越表現，本部配合考試院文官制度興革規劃方案，以及公務人員考績法修正草案第 6 條增列「優等」等次之規定，提出陞遷法修正草案，將第 11 條原得優先陞任要件規定中，增列「最近 3 年內連續 2 年考績（成）列優等」得優先陞任之規定，以建立功績為主之快速陞遷機制(按：該修正草案於 99 年 5 月 28 日經立法院朝野黨團協商通過，目前已進入立法院院會待審議。基上，我國公務人員陞遷之制度設計及現行規定，均力求每一世代之公務人員能依其工作績效與貢獻，擇優陞任或遷調歷練，使其能充分發揮才能，展現工作績效，宜與「世代正義」所主張世代間資源分配及使用公平性之意旨相符。

五、關於退撫及保險制度納入「世代正義」理念部分：

(一)重構退撫架構部分：

１、為兼顧公務人員退休權益保障、全體公務人員之權利與義務的對等及國家資源之公平分配，本部業完成公務人員退休法制改革；其修正重點包含月退休金起支年齡延後方案、從嚴規範退休再任停發月退休金規定及調整退撫基金法定費率上限等。以上修正除可減輕政府對於退撫經費的財務支出，同時也具有溫和改善退撫基金財務之功能，更能逐漸引導公務人員緩步延後退休年齡，留住機關中累積豐富經驗之優秀人才，以活化公務人力資源，亦能平衡不同世代公務人員退休權益，落實「世代正義」之理念。

２、目前正因應國家人口結構轉變－高齡化及少子化之社會發展趨勢，為確保退撫新制實施成效，維護公務人員長遠退休權益，建構更為完善退休準備金，並落實世代公平之退撫給與，促進國家資源合理分配，亦將秉持「世代正義」理念，規劃雙層制退休制度，期能確保公務人員退休金制度之永續經營與長治久安，俾利國家建構完整社會安全網絡。

(二)建構公保養老給付年金部分：

１、建構第 1 層公保年金，以合理保障公教人員老年基本經濟生活，須優先考慮「公保財務自 88 年 5 月 31 日以後，已屬自給自足（如有虧損，依法應調整保險費率挹注；任何增加之給與均不得有債留子孫之情事）」；另為避免因過高退休所得導致資深績優人員提前退休等政府人力資源運用之窘況，是公保養老給付年金之設計，必須同時考量與各被保險人第 2 層職業年金給與相結合，方可保障各被保險人之經濟安全保障。為此，公保養老給付年金係基於「1、藉由精算機制，穩健公保財務，確保公保永續經營；2、不增加政府財政及公教人員保費之負擔；3、使公教人員退休所得與在職所得維持適當之比率；4、兼顧部分缺乏第二層職業年金之被保險人的退休生活保障。」等四項原則規劃，具有一定合理性及可行性。

２、又為考量被保險人於請領養老年金給付時，得選擇不同之給與率，因此，公保養老給付年金必須同時規劃退休所得不超過現職人員待遇外，並設定所得替代率上限等配套機制，以避免增加國庫支出及公保財務負擔之問題。

３、綜上，公保年金制度本於四大規劃原則，以及退休所得不得超過現職人員待遇之一定百分比之設計，亦本於公保財務不債留子孫之前提下規劃，目前正以立法方式，具體行動實踐「世代正義」之價值。

(保訓會回應)一、本會依據鈞院發布之「考試院文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」積極精進辦理各項公務人員訓練，並適時修訂相關訓練課程，以符實需。二、委員建議將「世代正義」理念融入公務人員培訓課程一節，對於型塑公務人員正確價值觀與處事準則，甚具助益。查公務人員考試錄取人員基礎訓練課程中之「顧客與民主服務」、「國家重要政策與發展」、「倫理與價值」等相關單元，及公務倫理宣導相關課程，均與委員所提建議關涉。三、委員所提意見，本會極為重視，業已錄案，並責由國家文官學院作為研修相關訓練課程內容之重要參考。

1010813 總處培字第 10100466172 號函：本總處業於 101 年 8 月 13 日函轉請所屬兩訓練中心參處。

※銓敘部：

一、有關建構公教人員保險(以下簡稱公保)養老給付年金一節：

（一）建構第 1 層公保年金，以合理保障公教人員老年基本經濟生活，必須同時考量與各被保險人第 2 層職業年金給與相結合，方可保障各被保險人之經濟安全。為此，公保養老給付年金係基於「1.藉由精算機制，穩健公保財務，確保公保永續經營；2.不增加政府財政及公教人員保費之負擔；3.使公教人員退休所得與在職所得維持適當之比率。」等 3 項原則規劃，具有一定合理性及可行性。

（二）據上，本部雖於 100 年 4 月間本於上開原則，規劃出合理可行之公保年金方案，由考試及行政兩院會銜送立法院審議，惟因無法在立法院第 7 會期內完成修法程序，爰須依屆期不續審規定，重行研擬修正草案並依程序再送立法院審議。

（三） 鑑於 100 年兩院會銜版關於養老給付年金化之部分，係將公保被保險人依有無適足離退給與區分為甲、乙 2 類（分別適用 0.65%、1.3%年金給付率），將遭致部分被保險人再次透過所屬工會團體表達反對訴求，屆時恐又造成修法期程一再延宕之結果，爰本部乃於本年 2 月 20 日及 29 日，邀集行政院相關主管機關開會研商，商定「將乙類被保險人留在公保體系」、「將公保年金化之修正方向改以一定退休所得替代率之設限來計算，並將公保養老給付之年金給付率定為【最低不低於 0.65%；最高不超過 1.3%】之間，但仍應以不增加政府財務負擔為最高原則」，以及「以公務人員俸給法所定本俸 2 倍為現職待遇內涵」之共識；復參酌本年 3 月 16 日邀集各機關召開研商會議之建議酌作修正後，於本年 3 月 29 日提本部法規委員會第 711 次會議通過，已於本年 4 月 30 日函請鈞院審議，續提本年 5 月 17 日鈞院第 11 屆第 188 次院會決議交付全院審查，嗣於本年 7 月 17 日、8 月 9 日及 23 日召開 3 次全院審查會審查竣事，經本年 8 月 30 日鈞院第 11 屆第 202 次會議審議通過後，已於本年 9 月 4 日函請行政院同意會銜。

二、有關積極落實重倫理道德與良善價值理念傳承的建基工程，賡續強化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」部分，本部已納入文官制度興革規劃方案第一案之中程興革事項「完成

型塑文官優質組織文化推動方案」中，妥予規劃。

（銓敘部建請型塑文官優質組織文化部分繼續追蹤管制）

※保訓會：

一、本會業以 100 年 9 月 26 日公訓字第 1000014214 號函復在案。

（一）本會依據鈞院發布之「考試院文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」積極精進辦理各項公務人員訓練，並適時修訂相關訓練課程，以符實需。

（二）委員建議將「世代正義」理念融入公務人員培訓課程一節，對於型塑公務人員正確價值觀與處世準則，甚具助益。查公務人員考試錄取人員基礎訓練課程中之「顧客與民主服務」、「國家重要政策與發展」、「倫理與價值」等相關單元，及公務倫理宣導相關課程，均與委員所提建議關涉。

（三）委員所提意見，本會極為重視，並已於本（101）年 3 月 6 日鈞院審查兩方案執行情形第 3 次審查會議，建議將興革方案第一案之 3「加強公務倫理宣導」修正為「加強公務倫理與公義社會宣導」，並責由國家文官學院作為研修相關訓練課程內容之重要參考。

二、本會依據鈞院發布之「考試院文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」積極辦理高階文官培訓，並依公務人員核心價值及相關理念設計相對應之課程，包含公務人員倫理架構、領導者的道德責任等，以強調高階文官應具備高度人文思想與關懷，並建構良善治理的基石。

三、除上開相關訓練課程外，國家文官學院並透過 T&D 飛訊電子報、文官 e 學苑線上課程，不定期舉辦相關論壇、專題演講等多元管道，將世代正義理念與公務人員核心價值相融合，型塑公務人員正確價值觀與倫理觀念。

四、宣導方面：本會 101 年度以「擴大專班」、「標語元素」、「實務個案」為主要方向，利用多元管道加強宣導公務倫理及公義社會理念，全方位型塑公務人員之世代正義觀念。

五、本案建請解除列管。

（保訓會建請結案）

※行政院人事行政總處：

一、有關蔡委員良文所提重構退撫架構與保險之公私衡平意見一節，查102年4月11日大院院會審查通過之公務人員退休撫卹法草案及「公教人員保險法修正草案配合公務人員退休年金改革擬再修正條文」已考量「世代正義」議題；以上開公務人員退休撫卹法草案已於同日函送立法院審議，又上開公教人員保險法修正草案擬再修正條文，亦由銓敘部透過立法院議事程序處理。

二、另有關蔡委員所提融入「世代正義」理念於培訓課程之意見一節：

（一）本總處業於本（101）年8月13日函請所屬二中心融入訓練課程規劃，並於同日函知各考試委員在案。

（二）本總處公務人力發展中心（以下簡稱人力中心）101 年度規劃辦理「環境教育全球議題研習班」4 期，已將環境永續及跨世代正義納入課程講授，目前已辦理3期，計519人完成研習；該中心亦將於本年11月19日增辦之「公務倫理研習班」將世代正義理念納入課程中，預計研習人數200人，爾後亦比照辦理。另本總處地方行政研習中心係於相關課程融入公務倫理。

（行政院人事行政總處建請結案）

※本院第三組：

本案有關融入「世代正義」理念於培訓課程部分，擬依公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處意見建請結案，備註欄文字配合修正。

（本院第三組建請融入「世代正義」理念於培訓課程部分結案）

★繼續追蹤管制（型塑文官優質組織文化部分繼續追蹤管制）

2. 知識管理系統暨各項標準作業流程 1001229(169)

行政院人事行政局人事考銓業務報告：本局知識管理系統暨各項標準作業流程整建情形。

蔡委員良文：知識管理除了有效傳承經驗，提供業務新手作業指引以外，

其實最重要的應該是「留下前人的腦袋」，即前人之知識、經驗與智慧，本席曾在院會多次發言提醒，在政府再造及組織變革的過程中，要落實知識管理，所以對局適時推動知識管理擬予推廣到其他機關，表示高度肯定。事實上，在政府再造的過程中，第一階段變革較少的機關，主要是新手人員替換的部分，但是第二階段對於合併、整併或裁併機關，知識管理更為重要，所以請局應特別注意其時程與推廣時機，如有相關政策新作為，亦請局適時提院會報告供參[2]

3. **交通部航港局與臺灣港務公司組織調整 1010223(176)**

銓敘部業務報告：交通部航港局與臺灣港務股份有限公司組織調整辦理情形。

蔡委員良文：剛才歐委員提及交通事業人員逐漸減少[3]，除了交通事業人員任用條例有檢討的空間外，其他特種人事法制是否亦有併同檢討之必要？請部研酌。另主計機構人員設置管理條例因涉及組織名稱、職稱等相關問題有作檢討，相對地，人事管理條例是否有同步配合作動態研議之需求性？當然後者所涉及的問題很敏感且繁雜，本席只是提醒部在相關部會等檢討人事一條鞭法制時，是否也要有此政策的思維，並適時地去掌握變革？請部審酌。

4. **人事行政研究發展獎勵作業要點文活動 1010301(177)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：修正「人事行政研究發展獎勵作業要點」暨辦理 101 年度徵文活動。

蔡委員良文：對人事行政總處辦理修正研究發展獎勵作業要點，提升我國人事行政研發能量，並重構公平的獎勵機制，本席表示高度肯定。

---

[2]顏副局長秋來：蔡委員良文提到 SOP 就是留下前人的腦袋，把個人腦袋裡面的隱性知識、經驗與智慧，加以顯性化，讓機關的業務運作成為智慧的彙集，至於將來要不要推動到行政院其他機關，我們會利用機會再跟各機關人事單位主管研究，將來也可以提供他們參考。以上報告，敬請指教。

[3]歐委員育誠：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。

不過在第 175 次會議總處報告有關行政院政務首長研討會，包括政務首長對國家政策的了解、跨部會之溝通協調、提升與民眾、媒體及國會的對話能力等，課程規劃涵括政策管理、倫理管理、績效管理、風險管理、跨域管理、行政管理 6 大面向，本席覺得這是適時因應當前的需要所建構的內容，並希望定期滾動更新內涵，也表示高度肯定。由此讓我們聯想到整個政府再造及人事改組，在部會及人事長戮力之下，確實已展現新的面貌，尤其是以吳人事長的深厚閱歷和宏觀看法、氣度，應該著有功蹟。基本上，台灣的政治文化與選舉一直在進步當中，我們也希望能夠營造一個有生機、良善的行政文化與內涵，本席想起邱前院長在 85 年曾在跨世紀國家發展提到，現代化政府要重視實質結果、重視法制，也要重視人民心聲及需求，並重視權威的分權化及合作機制，不斷地尋找方法，確定行政良善運行，所提建構 4 面向的政府，與關院長多次在講稿裡面提到要建基良善治理之政府體系架構，建立一流的文官團隊，綿密結合。當然要建構一個文官團隊，在文化內涵上必須去營造，我們看最近的政治文化已步入開發國家之列，及內閣人事佈局，只問才幹與形象，確實已經有所進步，整個民主政治與總統大選、國會議員選舉過程，也確實都在進步，選舉結果反映出平靜理性，回歸社會生活常態的文化，由立法院的生態、院長與副院長改選及互動點點滴滴，也能看出台灣的政治文化已一直朝向更為厚實和精緻化。相對地，行政文化也應該營造更精緻、生動有機的良善文化，政府團隊和首長在認知上也有五權憲法體制的精神及內涵。就本院權責運作與整個文官政策當然要重視公務人員的參與、認知和感受，就此思維，如何規劃及營造生動、有機、良善的政治文化及行政文化，可作為院部會及人事總處努力的方向。以上是個人對最近政治文化和行政文化的觀察，謹就教於吳人事長，併請院會參考。

5. **文官興革事項執行情形第一階段審查報告 1010308(178)**

臨時動議：蔡召集人良文提：有關審查「秘書長提報有關考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 10 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 2 次會議情形」一案，就秘書長工作報告各興革事項執

行情形之審查決議提出第一階段審查報告，請討論。

蔡委員良文：1.首先感謝出席的林委員雅鋒、何委員寄澎、黃委員俊英、邱委員聰智、李委員雅榮及 3 位部會首長。第一次會議列席者有胡委員幼圃、高委員明見、李委員選、高委員永光。第二次會議有列席者，包含胡委員幼圃、詹委員中原、高委員明見、黃委員富源、高委員永光。3 月 6 日舉行第三次會議，今日下午(3 月 8 日)舉行第四次會議，除謝謝出列席委員及部會、人事總處的協助，希望委員踴躍參與及指教。2.有關第一階段部分，希望能夠照擬辦意見，亦即就秘書長工作報告各興革事項執行情形，照審查會決議通過，且為部會及總處行政作業之便利，建議會議紀錄同時確定。

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 101 年第 1 季會議決議及決定事項執行情形一覽表(第 11 屆第 170 次至第 181 次會議)（101 年 1 月至 101 年 3 月）

※考選部：

本部遵照審查會決議檢視二方案各興革事項及推動事項實質內容，參酌考試委員意見，提出增修建議，全案業經鈞院 101 年 3 月 6 日、8 日、4 月 17 日召開第 3、4、5 次審查會審查竣事。

（考選部建請結案）

※ 銓敘部：

本部業遵依各委員所提意見，就「考試院文官制度興革規劃方案充實與修正檢討表」及「考試院強化文官培訓功能規劃方案充實與修正檢討表」加以檢討、充實與修正，並經 101 年 3 月 6 日及 8 日、4 月 17 日鈞院小組審查會召開 3 次會議審查完竣，目前本部刻正配合填報各興革事項最新執行情形送鈞院研究發展委員會彙辦，俾該會併同第二階段審查報告提報院會。

（銓敘部建請繼續追蹤管制）

※保訓會

本會業遵照會議決議檢視二方案各興革事項及推動事項實質內容，並依指定期程適時填報提報鈞院列入小組審查會會議資料。

（保訓會建請繼續追蹤管制）

※ 行政院人事行政總處：

一、本案業經蔡委員良文於本（101）年 2 月 15 日、21 日召開 2 次小組審查會，就第一階段（二方案各興革事項執行情形部分）審查竣事，該小組刻正就第二階段（二方案實質內容之檢討、充實與修正）進行審查，並訂於本年 4 月 17 日繼續審查。

二、茲以第一階段已審查竣事，爰本案建請結案。

（行政院人事行政總處建請結案）

※ 本院第三組：

全案業經召開 5 次小組審查會審查竣事，建請結案。

（本院第三組建請結案）

6. **文官興革暨強化培訓兩方案檢討修正 1010510(187)**

討論事項：蔡召集人良文提：有關審查「秘書長提報有關考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 10 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 2 次會議情形」一案，並就兩方案實質內容檢討、充實與修正之審查結果，提出審查報告，請討論。

蔡委員良文：本席分以下 5 點作簡要補充報告：1.謝謝秘書長轉達院長的提示，希望我們在審議討論本案時能夠讓委員更清楚了解審議過程及增刪情形，除了附原來兩方案之宣導文件外，也製作 2 份簡表，就扼要性的內容列表陳述，黃色粗紅字屬於修正的部分，紫色反白字則屬於新增事項，有關兩方案結構性的內容會列在簡表內，至於細部及文字修正部分則未擬列出來。也謝謝幕僚單位製作表格及參考文件供參。在兩方案所提列事項除參採各位委員高見以外，還有院長提示、黃金十年政策及人才宣言等。至於報告中提及召開 5 次審查會，其實

在 1 月份也曾召開過 1 次事前的幕僚會議，並有多次文字修正共同協商會議。2.關於細節需要討論或大家比較關切的部分，其中有強化培訓功能方案裡面占缺及不占缺訓練問題，討論結果考量所涉及的層面很大，雖然審查過程中有徵求各委員許多高見，但是作成的決議則較為和緩，首先肯定銓敘部所提公務人員占缺或未占缺訓練期滿派代後相關權利義務研議報告，列在書面第 69 頁至 81 頁，其中有關權利義務的影響部分在第 78、79 頁之間，占缺或未占缺在銓敘部、保訓會及總處初步分析結果，會有影響的是第 8-11 項之公保、退休及撫卹部分，其他權益幾乎沒有影響，未來我們希望銓敘部邀集相關部會併同各位委員意見，就是否全面採行不占缺訓練或分階段規劃實施可行性研商，當然銓敘部是希望保訓會能提出政策意見及深入分析，我們在會上也有此共識，基本上還是責成銓敘部來負責，但全面採行不占缺訓練與否或分階段規劃實施，則請保訓會及總處協處。3.在審查報告第二階段時，曾談到是否進行第三階段，後來仔細思考興革方案、培訓方案內容，事實上我們已經進行實質的修正，審查結果與本文修正版已列在審查報告裡面，對於增刪或修正部分，都有用字底劃線表示，敬請各位委指正及院會公決。4.有關程序的部分，如今日照審查會審議通過，或其他委員另有修正高見，則有再作修正，會後重新繕正後再請秘書長循程序辦理相關事項。5.除了院長提示以外，本席要特別感謝林雅鋒委員、何寄澎委員、黃俊英委員、邱聰智委員、李雅榮委員、董部長、張部長及蔡主任委員參與。列席委員共有 6 位：胡幼圃委員、高明見委員、李選委員、高永光委員、詹中原委員、黃富源委員。他們都是多次前來列席，所提意見都非常具有建設性，我們已儘可能全部參採在裡面。換句話說，審查會審議過程中除有全面詢問各委員高見以外，實質到會參與者達 15 人。敬請各位指正，也特別感謝幕僚單位協助與辛勞，一併表示感謝。

主席：非常感謝蔡召集人，這是一個很龐大的工程，本人也要感謝秘書長及工作同仁在很短時間內就製作這份表格，讓大家可以一目瞭然，感謝大家的參與。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。請秘書長負責追蹤，把此工作確實按時程來推動。

決議：照審查會決議通過。

7. **邊委員裕淵、蔡委員良文等提出整體修法計畫 1010712(196)**

討論事項：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。[4]

蔡委員良文：本應對本案提出補充意見，因時間因素，僅提處理方式，是否要定一個時程，如 3 個月之內提案，而本月份就請值月委員邀集大家再跟部會來談，如果修法整體計畫予以擴大，就包含趙委員的高見，本案立意良好，只是文字表達問題，建議本案可照案通過。至於實際程序部分，建請由值月委員邀集大家再跟部會來談方向後，部會即可於 3 個月之內提出具體可行的方案，是否可行？敬請院會審酌。

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。

8. **政府捐助(贈)財團法人轉投資事業之情形 1010816(200)**

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

蔡委員良文：1.關於銓敘部報告各主管機關填報政府捐助(贈)財團法人及政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業之情形，本席有一個觀念就

[4]※本院研發會：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。（本院研發會建請結案）

教，基本上，公務人員退休法的規定再任由政府捐助(贈) 經費累計達到法登財產一定百分比例之財團法人、行政法人、公法人、政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業，人事、財務職務，其停止月退休金及停辦優存範圍之比例部分，相關作業當然已執行一段時間並造冊，但仍建請部於檢討中，可進一步各界反映或實際過程的疏失或經驗作分別的思考分析，因為本席認為人才的選、用、育、留，應全盤考量，對於政務人員或常務人員亦應有不同思維，事涉價值抉擇問題，整體上來講，當各該類人員轉任或再任職務時，如何就各類人員的特質進行合理區隔，建請部在實施過程中，可進一步思考與分析。

2.所謂人才管理、策略人力資源管理或人事管理、人事行政等的思維均有所不同，剛才詹委員提到近來政府官員或史丹佛執行長卡爾森對於人才管理論述，似多偏重於企業管理層面，但是就政府之人才管理來看，應從政治價值與行政價值進行區隔，政治價值偏重於政務人員作為思維，行政價值則偏向常務人員作為思維；而常務人員部分應該就其行政貢獻與退撫所得衡平建立機制，政務人員則應就其政治貢獻與退撫所得衡平機制作建構，包含所謂儲金制、恩給制等。再就人才的選、用、育、留之功能取向，至少含括選才之引進甄補功能；用才、育才之激勵或發展性功能；留才之保障功能，均涉及政治價值與行政價值之區隔與功能性之交會，如何設計一個最適當、最適格的人才選用模式。所以，退休人員再任財團法人或轉投資事業亦應具有不同的思維體系與架構，而非一體適用，雖然一體通用可使標準一致化，但是對運用人才及發揮其能力，將有所窒礙，建請部在政治與行政價值區隔及文官體制功能應該再予審酌及思考。

9. 101 年地方特考任用計畫 1010816(200)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：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。

蔡委員良文：1.對於人事總處報告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，本席的意見與剛才 2 位委員雷同部分，如考試缺額的增加，涉及人事成本、人力運用與退撫負擔問題外，但對於

在目前比較紛擾的社會及複雜的政經環境中，確實應有跨域合作、跨域協調與跨域治理的整體思維，包括任何機關或單位，都要有整體的看法，而不是為解決個案問題而僅作單一方面的思考，如此難以達到善治及治理機制之指標[5]。3.在人事的價值裡面，功績價值是早期文官體制的主流，後來有所謂的代表性價值，體現人權及基本權利，所以，此乃涉及公平及人權與功績價值如何作衡平問題，其內在應考量社會公平、公正、公益、公開競爭與世代正義，而從價值的流變過程裡面，應該也要去思考類似的問題，復從人權角度去看考選與銓敘，建構多元管理、調和社會弱勢與少數族群暨與國家利益之間的衡平，整全國家價值體系，即在個別強化過程中應該有整體的思維，才能落實憲法精神及維護國家利益之旨意。

10. 101 年度「多元族群文化課程」1010816(200)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度辦理「多元族群文化課程」情形。

蔡委員良文：2.本席非常贊同總處辦理多元文化與族群課程，包含客家行政研習班、調訓原住民族、隨班訓練多元族群文化、族群特色產業發展、多元族群文化及性別主流等，本席認為在過程裡面，從制度設計內化到文化價值之型塑，相關訓練是很好的路徑，這樣的作法良善，相對地，建議總處未來可以多予關切身心障礙者、邊疆省區人員服公職的情況，以達到關懷多元族群之權益以及其文化之型塑。3.在人事

[5]1010921 總處培字第 1010048439 號：(一)有關本年地方特考缺額增加原因，主要係因地方機關配合提列考試職缺政策、改制或準用直轄市（以下簡稱改制縣市）及退休人數增加等因素。另據銓敘部統計年報資料，100 年地方機關辦理退休人數總計 5,078 人，較 99 年增加 496 人（總計 4,582 人），其中並以自願退休者為主（約占 94.64%）；惟有關退休人數增加是否連動影響退撫基金之關聯一節，涉及銓敘部權責，經查大院秘書長前開 101 年 8 月 28 日函已副知銓敘部在案，併予陳明。(二)另查行政院於 99 年 5 月 26 日、同年 9 月 13 日及 100 年 9 月 5 日函核定改制縣市前 3 年得成長員額高限，分別為新北市政府 307 人、高雄市政府 413 人、臺中市政府 1,036 人、臺南市政府 487 人、桃園縣政府 1,383 人，總計得成長之空間為 3,626 人，尚無所稱地方員額增加 1 萬 5 千人之情形。(三)至前開員額得否全部提列為考試職缺及對人力代謝與世代交替之影響等節，為維持高普初考與地方特考需用名額之衡平，本總處訂有地方機關提列考試職缺之分流列缺控管原則，各縣市政府除本府及縣轄市公所（含直轄市政府本府暨所屬一級機關及區公所）以各該機關上年度提報高普初等考試職缺數為準，其提缺數每滿 1 個，得於下一年度提列地方特考職缺數 1 個外，其餘機關（學校）得自行選擇提列地方特考或高普初考，不受上開比例之限制。另依本總處前調查改制縣市新增預算員額遴補方式，係以提列考試職缺為主（約占 59.70%），並以商調其他機關人員為輔（約占 23.37%），由上開遴補方式顯見，各改制縣市於實務運作上，仍係考量業務推動及人才交替之情形辦理遴補作業。

的價值裡面，功績價值是早期文官體制的主流，後來有所謂的代表性價值，體現人權及基本權利，所以，此乃涉及公平及人權與功績價值如何作衡平問題，其內在應考量社會公平、公正、公益、公開競爭與世代正義，而從價值的流變過程裡面，應該也要去思考類似的問題，復從人權角度去看考選與銓敘，建構多元管理、調和社會弱勢與少數族群暨與國家利益之間的衡平，整全國家價值體系，即在個別強化過程中應該有整體的思維，才能落實憲法精神及維護國家利益之旨意。

11. 文官興革規劃方案暨培訓方案移列臨時動議 1010816(200)

秘書長工作報告：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。（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）

蔡委員良文：首先特別感謝秘書長邀集院部會總處就兩方案進行相關立法意旨及預期完成時程之檢討與說明，確可提供更全觀之資訊，俾能與外界溝通或使較為不了解的人員有所了解。上次黃委員錦堂和邊委員裕淵等委員提案檢討兩方案立法計畫，主要的目的當然是要展現本屆由院長所率領的團隊，能進行第二波文官改造重大工程。

本席認為當時所討論的方案內涵，有幾個理念可以傳承下來，第一是所有立法體制之改革計畫均需院部會總處協力才能夠共同完成，所以不管我們有急迫感或迫切感，都要靠部會總處共同協力。

第二是在兩大方案裡面，有些是獨力可以完成，由院本部及所屬部會、總處協力可完成，有些則要靠外力如其他機關來做，有些是要民意輿論支持，尤其國會的支持。所以如果分層次來看，要完成立法者用法律來完成是最上策，修正法規為中策，再來是修訂行政規則或各項方案，最後則是強化方案內涵，期以內化其組織文化或價值。這四個層次下來，我們可以做的除了立法計畫以外，目前最有把握部分例行且可內化於規則裡面，獨力可以完成者，則照程序來做。至於需要外力或民意輿論支持協助者，則看有無策略性的規劃方法？

第三個是在第 5 頁提到考績法修正草案問題，雖有考量其主要構想與配套子法等，但整體上來講是績效的管理，我們並不只是重視產出

(output) 問題，還有影響與結果(outcome) 問題，所以此方面的理念可於本法中予以強化。希望在未來 2 年內至少會有所成果。至於其子法有關推動公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法部分，在修正草案中，似乎擬議要透過修法才能激發工作意願及工作潛能就太過狹隘，因為有品德修養才能激勵潛能，我們說「身在公門好修行」，院長也一直鼓勵公務人員至少要有志工的心態及精神，而志工強調的是熱誠與無私奉獻，係政府機關善治的基礎之一，若工作意願還需要激勵，相關措詞容易被外界有別的看法。原來的品德修養及工作潛能部分，事實上是考績法相關配套子法，若要修正應請審慎為之。

再者是建構三元用人體系問題，確實是一項重大工程，期望部能積極籌劃，妥為研擬並完成立法程序。至於高階主管特別管理制度若涉及層面眾多，不易完成立法或建制。但涉及本院職權部分，則可盡力先籌劃主軸工作，如規劃中之高考一級考試及格者取得簡任資格、以績效評估優秀者建構快速陞遷管道等。

最後，整體上來講，兩方案的執行宜先掌握方向並確立主體架構，全力推動具指標之重大法案以帶動氣勢，類似火車頭般，而其他配套作為即可水到渠成。

12. 文官興革規劃方案暨培訓方案辦理情形 1011213(217)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：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。

蔡委員良文：對於總處報告行政院為改善軍人退撫制度，提出「陸海空軍軍官士官服役條例」部分條文修正草案，本席表示肯定之餘，對於總處未來著手改進績效管理、提升文官效能與融入行政倫理於考核項目等作為，亦表肯定。從總處報告提到考績、高階主管問題，部會涉及政務人員互動的部分，今天院長在總統約集五院院長座談會講話中指出，「人民經由選舉授權政黨執政，執政黨授權政務官推動政令，政務官又授權常任文官進行治理；因此，文官體系可說是實現民主治理中最重要的代理人。」此形成政務官與事務官應分層負責、逐級授權

的良善連結，在民主治理與民主課責過程中，應特別注意課責、回應與透明，除強調依法行政以外，並著重治理績效，相關考銓法制改革甚為重要，故請行政院與總處共同協力推動考績法與政務三法修正草案。[6]另外，請教總處辦理相關人事人員考銓法制改革與推動在職訓練情形，是否將考績法改革過程及理念列入課程，本修正案剛開始的確會增加人事主管與人員作業的負擔，但是長期來講，可以讓機關整體績效提升，對人事人員工作績效也有所助益。

13. 101 年度人事行政總處工作報告 1020411(231)

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。

蔡委員良文：總處面對近一年來組織再造，考績法修正草案、公務人員年終慰問金及年金改革，以及對人事人員之角色定位、倫理關懷等，均能穩健發展，本席表示高度敬佩。期許未來兩院業務之分工合作能更為和諧融洽，以達保合太和之境。2.有關總處推動關懷專業之人事服務，辦理精進人事服務座談等相關作為時，除應關注專業知能外，倫理與人文關懷議題同等重要，需用心體察並予以強化，方能協助機關在改造過程，迅速整合機關文化；此外，在規劃將考績法修正內容列為人事人員訓練之重點,以及建置人事主管人格測驗常模之過程中，應以勞退基金代操經理人涉嫌違法、前消防署署長涉貪為鑑，其均涉及品德操守,與明辨因果,再次籲請總處同步關注專業倫理與道德觀，融入具潛移默化功能的倫理意涵。3.配合政府再造的人事行政改革重

[6]1020122 總處給字第 1010063904 號函：一、有關請本總處協力推動考績法修正草案部分，說明如下:(一)查大院業於 101 年 10 月 18 日將考績法修正草案函請立法院審議，立法院司法及法制委員會並於同年 12 月 17 日召開第 8 屆第 2 會期第 21 次全體委員會議，審查考績法等法律修正案，經決議擇期繼續審查。(二)復查行政院江副院長與大院伍副院長業於 101 年 7 月 18 日就考績制度改革協商獲致共識：「行政院支持考試院公務人員考績制度之改革，共同推動立法；有關增訂丙等人數比率部分，尊重上一屆立法院司法及法制委員會審查結果，並俟完成修法程序後，配合落實執行。」爰本節建議，本總處將遵循上開行政院與大院協商共識，參與立法院審議考績法修正草案相關事宜，俟考績法修正草案完成修法程序後，本總處基於行政院人事業務主管機關之立場，將扮演溝通、協調、輔助之角色，督導行政院所屬中央及地方各機關人事機構落實執行新考績制度。(三)另為因應未來公務人員考績法修正施行後，各級人事人員辦理修法後新增之「團體績效評比」與「面談」等相關規定，所需具備之相關知能，本總處爰於 102 年度人事人員訓練，將「團體績效評估」、「諮商」及「面談」等課程納入，並調訓科長以上及承辦考績業務之人員。二、有關請本總處協力推動政務三法草案部分，查政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例修正草案已於 101 年 6 月 25 日由大院及行政院會銜函送立法院審議，未來本總處將配合立法院審議期程，協助銓敘部推動，俾以儘速完成立法。

點在於配合未來職掌、組織設計、業務消長及人員移撥等作業過程，建請賡續確實掌握組織編制與員額控制之合理性，俾使整體公務人力之運用，能帶動政府競爭力與治理能力，方能有助於人民福祉及幸福感之提升，藉此機會預祝總處之相關作為能有重大突破，未來發展亦能平順安穩。[7]

14. 「教育人員任用條例」第 31 條修正草案 1020516(236)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院函請大院同意會銜「教育人員任用條例」第 31 條修正草案送請立法院審議一案。

蔡委員良文：1.有關教師法第 14 條及相關法規修正草案部分，體罰、霸凌學生或身心障礙者之行為與社會倫理息息相關，應以整全全觀之思維觀之。本草案增訂第 14 條第 2 項明定有第 1 項第 12 款規定之情事，於一定期限內(1 年至 4 年)不得聘任為教育人員，本席深有疑慮，此議題包括社會倫理、家庭倫理、校園倫理、教師倫理及學生公民道德等，除涉及教師之工作權外，尤涉公共利益，以及學生受教權與人格權等，雖其間有進一步思考空間。惟目前思考流浪教師充斥，允許類此不適任教師回任之意義及必要性何在？此項增訂，應請具體限縮規定，非泛泛之規定，即實有其疑慮。傳統時代五倫八德本深植人心，為人人應信守之理念，但在現代價值多元之社會新的倫理觀尚未建立，則力有未逮。整體上，如何讓教育人員、行政人員等如何自我鞭策、自律、存誠信與修身治家，使成員體會「法度立，倫理正，乃恩義之所存在也」，透過天理能約制人欲，推及吉祥和諧與大有慶之社會，請總處轉知教育部思考。2.有關潘維剛、廖正井、林正二等立法委員提案請部邀集學者專家研議退休公務人員轉任其他公私立機構妥善因應措施，尋求社會資源合理分配與禮遇人才之適當衡平一案，誠如幾位委員提到處理退休教授轉任私校，不應屈從民粹及似是而非之說法。本席建請從國家與憲法角度進行思考，若對國家整體發展需要，且有助益於

[7]黃人事長富源：蔡委員良文一向是人文修養最高的，所謂保合太和之境，我私下還會向委員請教，增進和諧及分工合作是我們目前想要做的事，專業倫理也好，人文素養也好，都很感謝蔡委員的提醒，剛才也跟何委員在討論這些問題，可見道德觀、倫理及修養的部分，都是我們共同關心的課題，不過剛才提到人事人員專業訓練的部分，與此並沒有排斥，而且人事人員專業訓練是根據相關法令來執行，特別是剛才已講過分工合作，絕對沒有說這件事情是你的，那件事情是我的，至少到目前為止，互動一直都很好。

人才誘因，且為避免人才因未受尊重、禮遇而轉至中國大陸、香港或新加坡服務之情形，實不樂見。又前建請總處思考中研院翁院長等各界彙提之「人才宣言」中，指出：「我國政府官員待遇偏低，難以延攬優秀人才，容易造成反向淘汰，導致政府決策品質欠佳，建議大幅調高政府官員的待遇」等，而總統「黃金十年」宣言亦曾提及人才引進議題，如何提高特殊人才予以特別津貼或加給，請總處審酌協力卓辦。又若聽認外界一昧將高薪、非酬庸者同視為「肥貓」，未考量是類人員之才具與機關構之需要，將不利延攬人才與留住人才，亦建請總處及相關部會及時妥為協處。

15. 文官興革會報第 14 次會議暨培訓方案執行 1020718(245)

秘書長工作報告：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。

蔡委員良文：本席有三點意見提供秘書長參考：1.本院有多項法案，都歷經好幾屆審議，如公務人員基準法、政務三法、考績法、退休(撫卹)法、退撫年金改革等，立法院第 8 會期臨時會召開在即，有無通過的可能性或相關立法策略為何？2.有關文官制度興革規劃方案及強化文官培訓功能規劃方案，修法優先順序而尚未完成之相關法案，資料整理十分完備。本席另有 2 點意見：(1)重大法案及未完成修法者，在未審議通過前，建請院部會總處考量基於法之精神，在不牴觸法律的前提下，先用行政命令或規章予以強化之可能性或補強其不足性。[8](2)院長曾提示高階文官素質下降，是國家很大的危機，蔡主委亦提及高階文官最缺乏的素養，是對願景的塑造能力及跨域間之溝通能力。是以，除高階文官能力不足，有待予以補強外，其他尚涉政務人員與常務文官間互動關係的問題，或為政治、社會、文化、科技的變遷問題，均請一併予以思考架構。有關建構高階主管特別管理制度之推動進程，在未立法之前，建請以跨域思維強化[9]，包括會賡續辦理之高階文官飛

[8]1020805 總處綜字第 1020043899 號函：銓敘部業擬具公務人員考績法修正草案，於 1011018 送請立法院審議，未完成立法前，已請行政院所屬各主管機關人事機構落實公務人員平時考核，以提升工作績效，並將其列入 102 年度人事業務績效考核項目。另於 1020726 行政院人事主管會報加強宣導，請各人事主管依法落實平時考核，如涉違失行政責任，應立即檢討與懲處。

[9]1020805 總處綜字第 1020043899 號函：自 101 年起，重「國家政務」、「政策分析與管理」，使高階公務

躍方案、總處辦理中央與地方之國家政務班，或可逕行檢視經簡任升官等訓練合格多年，但仍未陞簡任官等者之原因，或考量再予回流之必要等配套作為，提請審酌。3.鑒於政府推動節能減碳，馬總統亦提及環境要永續發展，有關本院發電機發動時間、中央空調樓層之調整、會議室彈性運用時間等節能減碳措施，建請審酌，俾求改善。[10]

二、 考試權思想與體制建構

1. 新制律師考試及格率提高後之職前訓練 1000922(155)

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：對於部有關律師職前訓練的報告，就考試權的部分，我們現在一直在強調非西方世界的開始崛起，新興國家在學習西方思潮之際，東方（尤其華人）傳統的政治思想，應該重新被關切，歐美三權分立與我國五權分立，應全面思考釐清重構，當然民國 38 年以後五權分立思維及其法域在中國大陸已經沒有執行空間，但五權分立之思想與法制架構在台灣地區已實行 50 多年，我們可以對應中國大陸不同法域的考試權部分之運作，作進一步的比較評估。考試權並非如部所認知的狹隘範疇，整個運作有其脈絡及發展趨勢，考試權至少包含國家考試選才，如公務人員及專技人員之資格問題，還有培訓、績效管理、建制和諧的激勵與發展合作機制，合理人員保障權益，強化公務人員團隊及專技人員素質等，營造強而有力之國家能量，整個配套應該有所了解。其次，考試權之意涵，中山先生曾提過公允選拔人才，以達到「朝無倖進之徒，野無遺逸之士」。事實上，院長曾於 2009 年發表

人員了解公共政策運作過程，透過政策議題分析、論證及思辯，增進政策分析與管理相關知能，除提升參訓人員政策論述之能力外，並期渠等成為規劃力、溝通力、執行力三力兼具之高階文官。

[10]黃秘書長雅榜：蔡委員良文提到立法院臨時會即將召開，此涉及高度政治性思維及布局，執政黨將找在野黨商議議程。有關兩方案的修法優先順序，在未完成修法前，如果能夠先用行政措施予以補足，相信各部會都會竭盡全力配合。有關高階文官素質提升，目前行政院人事行政總處及保訓會應該都會有相關配套作法。至於高階主管特別管理制度的建立，大家都知道非常困難，何時能夠推動亦不曉得；另跨域的思維，應可用訓練加以補足。

「文官制度與考試院」一書，對於考試權亦有所闡述，值得大家共同來思考。因為制度之運作變革，除主客觀因素外，人的價值思維、價值判斷等因素亦須考量，應該更謙卑地綜合大家的意見，研擬更周全的方法。整體上來講，包含船員法、律師法或相關職業法規，都應該以整體考試權的真正脈絡思維來看未來制度的建構，而不是因為個人的背景或思維來作比較合乎其思維之制度設計，此為未來考試權長遠發展之重要依據。[11]

2. **2011 年國際人力資源發展研習班情形 1001006(157)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理「2011 年國際人力資源發展研習班」情形。

蔡委員良文：在「2011 年國際人力資源發展研習班」裡面，本席樂見會除了文官制度、培訓機制以外，還特別重視五權憲政體制及獨立考試權之行使與成果部分，建議會未來應該可以再強化專技人員轉任公務人員的領域，以協力促進公私部門的人力交流與互動政策之落實執行。

3. **公務人員保障事件審議組織與程序 1001222(168)**

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

蔡委員良文：對於保訓會組織法在立法過程其業務之主軸是定位為保障及培訓二元體系，所以在當時原始的設計裡面二個性質截然不同的業務，而請機關副首長兼任委員是主要來參與訓練的部分，訓練資源如何協調整合的問題，所以建議未來不管在審議委員會或組織法相關規定部分，在專任、兼任委員的遴聘，應考量其專業背景，並能兼顧保

[11]賴部長峰偉：蔡委員良文提到三合一考試在 103 年能否通過，值得懷疑，我們就是暫定 103 年推動，所有的訓練回歸考試院，我們再委託，當然有分成 1 個月及 5 個月，剛才蔡主委璧煌表示，1 個月的訓練由保訓會來辦理，應該沒有問題，5 個月的實習是否要再委託全聯會，都可以討論，但是至少我們利用這個機會成立一個推動委員會，大家一起來研商，昨天本人在林委員雅鋒主持的會議表示，目前的訓練並不是很合宜，辦得不認真，事後林永謀大法官跟本人說我講得很對，現在就是針對這些弊病來改善，我們已經明確表示希望將相關訓練逐步納入考試程序之一，然後大家集思廣益，將訓練工作做好，以達成黃委員富源的想法。至於細節部分，請政次作補充說明。

障審議的特別需要，請會加以思考及檢討。[12]

4. **考選部處務規程部分條文修正草案 1010301(177)**

討論事項：考選部函陳考選部處務規程部分條文修正草案一案，請討論。[13]

蔡委員良文：原則上，本席同意部擬及院一組意見，只是有一個請教及建議供部參考：1.在議程第 50 頁第 11 條第 2 項規定「前項各科職掌，必要時得由長官視情況臨時調整;未列舉事項得由長官依職權交辦。」類此規定包含從第 9 條至第 16 條共有 7 個條文，事實上，各科職掌調整應該依據程序陳報，所以建議未來修正時，「由長官」3 字均應刪除，一併在第 4 條作處理即可，這樣與其他部會的體例也相近，同時也合乎分層負責的條例，不然放在各司處，會變成各司處都可以調整其各科之權責，其實法制作業至少要在部處理，而不是在各司。2.在議程第 55 頁題庫管理處部分特別提到為提升組織功能，強化題庫試題品質，將考選部試題研究中心業務併入題庫管理處。當然對於部的處務規程，我們儘量尊重部的意見，但是在第 9 屆第 274 次會議曾核備通過考選部試題中心組織簡則，如果試題研究中心業務要併入題庫管理處的話，則該組織簡則是否也要一併廢止？假如要廢止，現階段是否已經成立 11 至 15 人的諮詢委員會，其要點有無法源問題？是否要繼續運作？請部參考。

主席：蔡委員良文意見請考選部參考辦理。本案照部擬及院一組意見通過。

決議：(一)照部擬及院一組意見通過。

---

[12]蔡主任委員璧煌：剛才蔡委員良文也有提到，其實保訓會可說是保障與培訓兩個部門，所以我們要讓每位專、兼任委員都兼具有法律和人事管理背景並不太容易，尤其除了保障案件審議之外，許多培訓計畫還是要送委員會來審查，因此我們仍需要有幾位委員兼有培訓業務之專業，可是他們在審查保障案件時，由於缺乏法制方面的素養及背景，審議過程中會比較難以投入，所以他們會分擔比較少一點的保障工作，輕重有所不同，目前還是儘量聘請具有法制及人事專長的委員，因為專任委員聘任必須由院長陳報總統來決定，層次相當高，往後在委員的聘請也會偏重於法制及人事專長，至於培訓方面，我們可以聘請顧問方式，依照出席次數發給出席費，來解決處理培訓業務上的問題，蔡委員的意見非常值得考慮，我們可以照這個方向來進行。

[13]※考選部：一、有關研修專門職業及技術人員考試審議委員會組織規程一節，將配合鈞院審議「專門職業及技術人員考試高等考試專利師考試規則修正草案」，刪除第 6 條申請全部科目免試法源後配合辦理。二、本部已於 101 年 3 月 27 日發布廢止考選部試題研究中心組織簡則。(考選部建請結案)

(二)蔡委員良文意見請考選部參考辦理。

5. **教職員退休條例及撫卹條例修正草案 1010412(183)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：教育部函報學校教職員退休條例修正草案及學校教職員撫卹條例修正草案，請函轉立法院審議案。

蔡委員良文：剛才朱副人事長說有關學校教職員退撫條例修正案等沒有會銜本院是一個傳統，也許對卻不適當，當然現在已形成慣例，但本院至少應該適切的表達考試院的權責問題，有關學校教職員退休條例修正草案及學校教職員撫卹條例修正草案，確實牽涉到整個退撫制度與基金管理運用，相關退撫制度的改革，若從憲法的角度來看，軍公教退撫事項之改革應同步實施，整體上，人事總處援例來辦理，我們不能說不對，但至少民國 84 年以後情形已有所變更，本院一直沒有表示，主要是基於和諧，不過私下或非正式也應有所溝通，惟鑑於憲法及實際人事法制運作，將來立法院正式審查相關法案時，銓敘部更應該洽請相關機關，尤其是立法院司法及法制委員會同意部派員參加，在相關審查會說明本院的立場，這也是合理的憲政運作規範。

其次，我們看到杜絕血汗醫院及醫事人員高資低用問題，事實上銓敘部在研議醫事人員 7 大問題時，有 2 個議題與此部分相關，第一是對於醫事人員高資低用問題要逐年調整配合共同員額降低士級人員比例來解決，決議是分 5 年調整士(生)級人員比例，不知人事總處有無規劃相關配套方案，其執行進度又如何？第二是有關契約進用人力配置偏高問題，此涉及人員歸屬感、忠誠度等問題，當然與各公立醫療機構主管機關用人費率規範亦相關連，不知人事總處有無將執行情形依分類報院？另相關機構配置標準之修正，能否有效解決上述問題？請說明。[14]

[14]張部長哲琛：本人非常贊同蔡委員良文意見，我們必須再重新加以思考，因為 84 年退撫基金成立以後，軍公教的退撫事項都在退撫基金範圍之內，誠如邊委員裕淵所言，其實我們在思考各種人事法規時，一定都會牽涉到財務負擔問題，本部修改公務人員退休法及公務人員撫卹法，一定會涉及財務負擔問題，必須得到行政院財主單位的配合支持。相同地，有學校教職員退休條例修正草案及學校教職員撫卹條例的修正，將來也一定會跟退撫基金有密切關係，所以過去兩院沒有會銜的法案，以後可以重新再作通盤思考。

6. **關於考銓業務範圍與概念及內涵界定 1010426(185)**

臨時報告：蔡委員良文報告：關於考銓業務範圍與概念界定，以從行憲前國民政府或考試院公布與銓敘事項有關法規、行憲後考試院職掌之憲法條文、考試院組織法等規定，暨併同行政院人事行政總處受考試院指揮監督或監督等規範事項等系絡，考銓一詞之內涵，雖隨時間之演變而有變動，惟從其中山先生遺教精神與我國政府體制建制之歷史發展軌跡觀之，謹以廣義之方式理解，對於釐正與維護憲法所賦予本院之權責較為妥適案，另提書面資料供參。

案由：關於考銓業務範圍與概念界定，以從行憲前國民政府或考試院公布與銓敘 事項有關法規、行憲後考試院職掌之憲法條文、考試院組織法等規定，暨併同行政院人事行政總處受考試院指揮監督或監督等規範事項等系絡，考銓一詞之內涵，雖隨時間之演變而有變動，惟從其中山先生遺教精神與我國政府體制建制之歷史發展軌跡觀之，謹以廣義之方式理解，對於釐正與維護憲法所賦予本院之權責較為妥適案，提請報告。

說明：

(1). 行憲前國民政府或考試院公布與銓敘事項有關法規如下（參閱「戴季陶先 生與考銓制度」及考試院施政編年錄等）：

A. 民國 17.10.20：國民政府公布考試院組織法，含考選委員會及銓敘部。其中銓敘部：1.掌理銓敘範圍；2.設有秘書處、登記司、甄核司、育才司及銓敘審查委員會等。

B. 民國 18.10.29（10.30、11.04）：國民政府分別公布公務員任用條例（現任公務員甄別審查條例、考績法）等與銓敘有關之法律。

C. 民國 19.07.08：國民政府核定修正官吏卹金條例施行細則（按官吏卹金條例係國民政府 16.09.09 公布，其條例與施行細則原為內政部、司法行政部會同公（發）布，銓敘部成立後移由該部掌管）

D. 民國 20.09.12：國民政府公布第一屆高等考試及格人員任用規程及分發規程等與銓敘有關之法規。

E. 民國 22.09.23：國民政府公布暫行文官官等俸表等與銓敘有關之法規。

F. 民國 23.03.26（ 04.23）：國民政府分別公布公務員卹金條例及公務員

登記條例等與銓敘有關之法律。

G. 民國 23.07 月：召集全國考銓會議。

H. 民國 24.02.22：國民政府公布頒給勳章條例施行細則等與銓敘有關之法規。

I. 民國 26.07.22：國民政府公布現任軍用文職人員登記條例、軍用文職人員轉任普通公務員條例、現任軍用人員登記條例等與銓敘有關之法律。

J. 民國 27.07.07：考試院公布登記軍用文職任用人員實施辦法等與銓敘有關之法規。

K. 民國 29.07.13（ 12.20）：國民政府分別公布非常時期戰地公務員任用條例及各機關人事管理暫行辦法等與銓敘有關之法規。

L. 民國 30 年：國民政府公布勳章條例、公務員內外互調條例、備用人員登記條例稽勳委員會組織規程等與銓敘有關之法規。

M. 民國 31.09.02：國民政府公布人事管理條例等與銓敘有關之法律。

N. 民國 32.06.10（ 11.06）：國民政府分別公布公務員進修及考察選送條例、公務員退休法、撫卹法等與銓敘有關之法律。

O. 民國 33.04.20：國民政府公布聘用派用人員管理條例等與銓敘有關之法律。

P. 民國 34.03.19：國民政府公布公務員內外調任條例等與銓敘有關之法律。

Q. 民國 35.08.28：考試院公布聘用派用人員管理條例實施辦法等與銓敘有關之法律。

R. 民國 36.03.01（03.01、12.13、12.19、12.22）分別公布衛生事業人員任用條例、農林事業人員任用條例、國家銀行職員任免條例及交通事業人員任用條例等與銓敘有關之法規。

(2). 行憲後考試院職掌事項

A. 民國 36.01.01：中華民國憲法第 83 條規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項」

B. 民國 94.06.10（80.02.22）：中華民國憲法增修條文第 6 條第 1 項規定：

「考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，不適用憲法第 83 條之規定：一、考試。二、公務人員之銓敘，保障、撫卹、退休。三、公務人員之任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項」。

C. 民國 83.07.01 考試院組織法第 2 條:「考試院行使憲法所賦予之職權，對各機關執行有關考銓業務並有監督之權。」

D. 民國 84.01.25 公務人員退休撫卹基金監理委員會組織條例；公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例。

E. 85.01.26；98.11.18 公務人員保障暨培訓委員會組織法。

(3). 行政院人事行政總處受考試院指揮監督或監督事項

A. 民國 56.07.27：行政院人事行政局組織規程第 1 條第 2 項規定：「人事行政局有關人事考銓業務，並受考試院之指揮監督。」

B. 民國 82.12.30：行政院人事行政局組織條例第 1 條第 2 項規定：「本局有關考銓業務，並受考試院之監督。」

C. 民國 100.11.14：行政院人事行政總處組織法第 1 條第 2 項規定：「總處有關考銓業務，並受考試院之監督。」

(4). 綜上，考銓概念，於行憲前即已存在，且行憲前之考銓概念，亦含括官吏卹金、公務員進修及考察選送之事宜，此由前開國民政府公布當時銓敘部主管之官吏卹金條例施行細則、公務員進修及考察選送條例等與銓敘有關之法律可知，故行憲前之考銓概念範圍，顯然為廣義考銓概念，亦為考試院的職權。另憲法及增修條文規定事項均含保障、勳章（褒獎）等業務。又依人事總處組織法第 1 條第 2 項規定，人事總處就有關考銓事項，受本院監督，如將考銓概念，以較狹義之方式理解，對本院基於憲法所賦予之權限，是否不無影響，恐值深思。是以，考銓一詞之內涵，雖會隨時間之演變而有變動，然從其中山先生遺教精神與我國政府體制建制之歷史發展軌跡觀之，將其以廣義之方式理解，對於釐正與維護憲法所賦予本院之權責，應更有助益。

擬辦：謹提報院會，敬供與會人員參閱外，並請秘書長參處。

蔡委員良文：關於考銓業務範圍與概念界定，本席提出初步的研析，敬供院會成員及相關主管同仁指教。在說明第一項是行憲前公布的有關

法規，主要參考資料是「戴季陶先生與考銓制度」及考試院施政編年錄等。提到國民政府在 17 年公布考試院組織法，其中銓敘部組織對「銓敘範圍」並沒有明確的界定，因為正是在制度形成的過程，所以該部同時規範設有秘書處、登記司、甄核司、育才司、銓敘審查委員會等。提到民國 23 年開始召集全國考銓會議，至 28 年陸續有召開籌辦全國考銓會議或全國人事行政會議。

有關談到公布人事管理條例、勳章條例、內外互調條例等，提及民國 32 年國民政府公布進修及考察選送條例，關於進修及考察事項，當時進修 1、2 天稱作進修，多至半年、1 年也稱為進修，而經費部分，如果是在國內，就由各機關來支給，國外進修則由機關會同銓敘部編列預算，所以從 32 年以降，不管是訓練或出國考察，經費來源都是這樣規範。

說明第二項有關行憲後考試院職掌事項，有民國 36 年公布的憲法賦予權責問題，80 年 2 月 22 日增修條文通過。另外本席再補充 2 項，就是 84 年 1 月 25 日退撫基金管理委員會、監理委員會，以及 85 年 1 月 26 日保訓會組織法。不管是 36 年、80 年憲法公布、增修條文或 84 年、85 年相關組織法制定，基本上都未離開憲法及其精神等之整個權責問題。

說明第三項是人事行政總處受考試指揮監督或監督事項，從最早的 56 年人事局組織規程規定有關人事考銓業務，受本院指揮監督。82 年組織條例有脫離一點，規定有關考銓業務，100 年人事總處組織法也是規定有關考銓業務，受本院監督。如果我們現在界是考銓就是這麼狹隘的範圍，它很多的權責是否不再受本院監督？而且在考試院組織法第 2 條規定有關全國之考銓業務受本院指揮監督。

整體上來講，考銓的慣例從行憲前、行憲後及其事權、內涵等，到修憲過程裡面，「考銓」2 字應該採比較廣義的解讀比較好，而且也符合中山先生遺教以及我國政府體制建制之歷史發展軌跡，同時以現階段政治情勢，本席的淺見認為「一動不如一靜」，且以制度是長成的，要之，一個優良的法制傳統應該是未來院際之間、部與總處之間互動

的基石。提供院會及秘書長參考。[15]

7. 大法官為審理人民聲請釋憲，部提供意見 1010830(202)

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

蔡委員良文：剛才院長裁示林委員雅鋒意見[16]請部審酌人民釋憲的部分，結構上的問題，本席沒有任何意見，因個人有參與座談，如果部可配

---

[15]主席：蔡委員良文針對「考銓」一詞之內涵，整理其歷史發展軌跡，建議以廣義之方式理解，可謂用心良苦，值得肯定。但無論是憲法或相關法律對本院職權之規定，並不全然一致；誠如黃委員俊英所述，憲法僅規定本院為最高考試機關，但實際上本院不僅辦理國家考試，還掌理任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休等事項，且經過幾次修憲，相關增修條文亦未規定「訓練事項」為本院職掌。但本院陸續成立保訓會和其所屬國家文官學院，其組織法均經立法通過，迄今亦無大法官解釋本院辦理文官訓練業務違憲。當年曾有立法委員或其他機關對本院此項職權提出質疑，但本人舉美國馬歇爾大法官的判例說明：憲法賦予政府機關一項職權，就應有達成該項職權相對應之權力。對文官體系而言，本院所列舉職權中若排除訓練，這樣的文官制度還算完整嗎？至於名詞的表達，本人曾提過，憲法上使用與「文官」相關名稱多達 9 種，分散於不同條文為不同機關所用，但彼此間並不互相排斥。以人事總處組織法有關考銓業務必須受本院監督為例，雖依歷史考據，「考銓」可作廣義解釋，但保留此名詞並不代表目前人事總處擁有舉辦考試業務的職權。因此，當前因不同法律而有不同的名詞表達，並不等同「考銓」仍可繼續作廣義之解釋，將來仍應加以釐清。本人任職銓敘部時，曾建議將「考銓」改為「文官」或「文官制度」，「考銓」不僅是外國人聽不懂，連國人也很難理解其含意。名詞的使用固然須顧及其歷史意義，更重要的是能反映真實狀態並使閱聽者易懂及容易接受，例如文官英文為 civil service，就是使用容易理解的名詞來清楚說明本院職權，希望大家有此共識。至於法律名詞之統整與研修，則須從長討議。

黃委員俊英：對於蔡委員良文的意見，本席十分感佩蔡委員為了界定「考銓」二字之概念，引經據典，提供非常寶貴的資料和觀點，不過本人還是要表達一點不同的意見供院會參考，亦請蔡委員指教。蔡委員認為把「考銓」作廣義的理解，「考銓」就可以涵蓋本院的職掌，不必用「文官」或其他文字來取代。其實從憲法第 83 條及憲法增修條文第 6 條皆指出「考試院為國家最高考試機關」，而非「最高考銓機關」，可見「考銓」二字實不足以涵蓋本院職掌。本席多次建議修正本院考銓獎章頒給辦法，將「考銓」二字以「文官」或其他文字取代，因為外界一提到考試院，就普遍聯想到考銓，對於這種錯誤的刻板印象，我們有責任加以導正；而且考銓獎章頒給辦法為本院內規，只要院會通過修正即可，不必受其他機關或法規之侷限，如果我們加以修正，也具有宣示作用，對於導正上述錯誤的刻板印象，可說踏出重要的一步。不過上(第 184)次會議院長已裁示，將考銓獎章頒給辦法修正草案交小組審查會審查，本席會尊重審查會的決議。

詹委員中原：有關「考銓業務」的範圍為近來之熱門話題，除了蔡委員所提考銓業務以外，建議也應該涵括專技人員及全國整體人力規劃與人才管理等思維，俾求周妥。

[16]林委員雅鋒：考選部函復有關司法院大法官為審理人民聲請解釋憲法需考選部提供意見及相關立法資料一案，部曾經召開委員座談會想就本案聆聽委員意見，因為那段時間本席正好休假出國，所以對本案無法提出個人看法，現在如果還有辦法調整前後順序的話，希望能稍作修改，以求周延。在議程第 17 頁背面及第 18 頁背面，在論述典試法第 23 條第 2 項第 1 款及第 2 款之立法理由時，均將「維護考試機關之正常運作效能」列為第 1 項，優先強調如同意應考人申請閱覽試卷及複製試卷，以考選部之人力及資源，將難以負荷此一沉重任務云云，事實上，這段回應的是技術性困難，也就是說，當大法官在詢問我們對於憲法上的意見時，我們應該去就其法律上的保留必要性作說明，而不是第一個理由就以部工作繁重，要來做這樣的事情有困難來推搪，如此易讓大法官認為部因為技術上的問題，就讓人民憲法上的權益遭受影響，這樣並不妥適。如果真的要提這個理由，建議順序調整放在後面。放在第一個來講，可能會讓大法官認為考選部不願意讓應考人申請閱卷及複製試卷，並非是部在法律上有道理，只是因在技術上有不願意克服的困難，這樣就失去在法律上對談的高度，所以本席有以上小小淺見，除此之外，本席完全尊重委員們的決議。至於後面雖然都還有提到「維護考試機關之正常運作效能」，如第 6 頁、第 8 頁提及如果開放閱卷後，將來要尋找命題及閱卷老師會有困難，對於這個困難，本席覺得司法院應該可以接受。也就是說，將來在尋找命題及閱卷老師有困難時，如何辦理國家考試？不過這個困難跟前面第 2 頁、第 4 頁的困難是不同的，可以保留在目前的順序。

合作修正時，建議在第 17 頁結語部分，有關考試權的建構、思維、精神與典試法第 23 條意旨精神之聯結等問題之論述，建請部考量可將其列為前言部分。至於第 28 頁背面提到國家考試的目的，且具有高度的公信力，並引註 5 篇文章，建請部在闡述人民信賴考試權的部分，院長在幾篇大作中有談到考試權運作，高委員永光及中華民國民意測驗協會等亦曾就考試權信賴議題發表過多篇文章，建議亦可置入附註，以肯定及強化本院政策領導等，請部審酌。

8. **考選部部史編撰歷程及成果 1021219(265)**

考選部業務報告：考選行政：中華民國考選部部史編撰歷程及成果。

蔡委員良文：部已編撰完備部史，的確非常不容易，本席表示肯定。謹提供以下意見供參：我國考試權獨立是全世界唯一且成立院級機關的架構，而所屬成立之考選部，即在憲定的權責之下，對於考試權範圍及思維，作最重要的決策。本院在第 10 屆是在民進黨執政時期，當時已將土地登記代理人、土地代書等各項考試都儘量納入國考範圍，然而以五權憲法思維為主的中國國民黨執政後，成立考試院第 11 屆時，當然相對很獨立的機關，但是思維擬將相關考試權慢慢授權或分權出去，如航海人員考試等。例如目前審議中聘任人員人事條例草案，過去在 88 年審議的草案，其法制思維是由本院及部組成相關甄審委員會，落實憲法精神下重視考試權的規範。本席再以英國文官委員會為例，雖因應分權的趨勢，惟其委員人數則是逐次增加，對官制官規或整體法制調控機制進行規範與監督。是以，誠如過去院長也曾對是否維持人事一條鞭制度表示意見，在五都一準改制後，對地方人事首長之任用權責，我們到底能夠決定到什麼程度，是否可考慮制訂合乎任用的適格條件，再輔以平時查訪或有致監督管制機制，會更來得實在？抑或我們是否還要虛有其名等等，都可以再作思考。就本案而言，基本上，考試權是易放難收，對於技術類公務人員，部目前推動證照化與職能化，已逐步展現具體成效，至於行政類公務人員，目前也有公職社工師等，也是希望朝證照化方向發展。如果部對新制為常務人員之聘任人員的甄選部分，擬議放任不管，是否合宜？茲以王前考選部長

作榮先生曾言略以：「許多利益團體，無法透過公開競爭的考試制度進入文官體系，因此製造了很多的理由，或曲解公務人員考試法，或立特別法等，明顯以違反憲法且不公平的方式，進入文官系統，破壞國家文官考試制度的尊嚴跟信譽，也降低了文官的水準，讓萬千平民失去了透過公開考試進入文官系統服務的機會。」以上政策思維請部針對國家考試之收放決定，能嚴謹審酌之，並請院會參考。

貳、建基公務倫理　型塑優質文化

一、　良善治理與組織文化

1. 101 年政府行政機關辦公日曆表辦理情形 1000929(156)

行政院人事行政局人事考銓業務報告： 明(101)年政府行政機關辦公日曆表辦理情形。

蔡委員良文：行政院、考試院責成兩院秘書長並達成共識，將推動訂定 6 月 23 日為公共服務日，未來請局洽內政部共同促成。請局協調將 9 月 28 日教師節亦如五一勞動節、九三軍人節等模式能納入不放假紀念日中，以強化尊師重道。

2. **推動訂定每年 6 月 23 日為我國「公共服務日」1010315(179)**

業務報告：書面報告：銓敘部函陳關於本院請部與行政院研究發展考核委員會共同推動訂定每年 6 月 23 日為我國「公共服務日」，並規劃相關活動一案，報請查照。

蔡委員良文：關於高委員明見所提將 NGO、NPO 等非政府及非營利組織團體相關公共服務表現納入團體獎項的對象，事實上，胡委員幼圃也曾在座談會中提到韓國有得過 11 次聯合國公共服務獎項之例。基本上，我們希望推動公共服務日可從全球化和本土化作兩個面向的發展，本土化傾向於參考邱聰智委員、黃俊英委員及本席提議訂定文官節或文官日的表揚、人事團隊活動及兩岸文官法制互動平台等內涵部分，至於公共服務之全球化則考量國際情勢與我外交處境等因素，所以應該是擴大包含政府以外的 NGO、NPO 機構團體，聯合國公共服務獎係分 5 大地區分別選拔，換句話說，我們除了應該了解韓國的發展經驗外，還應廣蒐印度、泰國及日本等國的獲獎經驗，提供我國推動公共服務日之參考。

考試院 101 年第 1 季會議決議及決定事項執行情形一覽表(第 11 屆第 170 次至第 181 次會議)（101 年 1 月至 101 年 3 月）

※ 銓敘部：

一、有關本年公共服務日設立記者會暨專題演講等相關活動規劃，基於

公共服務日係由鈞院與行政院名義共同辦理，前並經鈞院函請行政院指定由行政院研究發展考核委員會(以下簡稱研考會)負責共同籌辦，為利本部與研考會溝通後續協調及分工等規劃事宜，業擬具公共服務日設立規劃與研考會協調辦理事項書面資料，與研考會先行溝通本年度公共服務日相關活動共同辦理事項如下：

(一)公共服務日設立記者會：以兩院名義共同辦理，由本部統籌規劃委託外包具專業經驗之廠商或廣告公司辦理。

(二)專題演講：由本部統籌規劃辦理，並擬邀請知名非營利組織代表，主講與公共服務相關之議題，與會人員除鈞院暨所屬部會長官同仁外，另擬請政府服務品質獎得獎機關代表共同參與，爰擬請研考會協助邀請行政院相關部會長官及得獎機關代表共同與會，並適時提供本部必要之行政協助。

(三)政府服務品質獎:擬請研考會規劃政府服務品質獎頒獎典禮與成果發表會時，於相關文宣設計及會場佈置等適當位置，冠以「623 公共服務日」。

二、為掌握時程，本部先積極尋洽曾與本部合作具豐富經驗廠商提供記者會相關企劃，並同時協調研考會共同辦理本年公共服務日設立及相關活動，擬規劃與政府服務品質獎同日於 6 月 20 日上午假公務人力發展中心，辦理公共服務日設立記者會及專題演講，邀請民間非營利組織分享提供服務之經驗，作為政府部門提供優質公共服務之借鏡，並吸引媒體報導。

三、相關規劃情形刻正擬具公共服務日設立記者會暨專題演講實施計畫簽陳院長核定，擬俟院長核定後據以執行。

（銓敘部建請繼續追蹤管制）

3. **行政院人事行政總處工作報告 1010412(183)**

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。

蔡委員良文：黃人事長最近的表現，無論是交接典禮，立法院備詢及其他重要業務運作等，都近似「談笑用兵」的說故事方式，可謂可圈可

點。剛才人事長提到，目前最重要的工作就是組織再造的工程，惟政府再造工程經緯萬端，其非僅既有行政組織重新組合或數目縮減等，尤應同時型塑新的行政文化。因此，今天本席也想談兩個故事來回應，第一個故事是 IBM 公司執行長葛斯納曾在《誰說大象不會跳舞》一書中，闡明 IBM 的經營理念及策略，讓公司成功轉型，這裡面的「大象」，本席把它形容成似行政院，加上日前陳院長在立法院答詢時曾說「天有時下雨，人會肚子痛」，亦顯示行政院的業務實在太過龐雜，有些工作可以作調整，思維上也應該作調整，在政府組織再造過程中，整個思維、文化、動態之行為作為等都能作調整才是最重要的，在既有的基礎上，在這方面應該多作思考，因為組織再造並不是組織調整、職位調整或組織個數問題，而是在組織內在文化、行為標準、行為價值之抉擇，人事總處的角色功能亦有大的變革，合力協助政府改造工程。葛斯納提到：IBM 公司組織龐大，但卻輕盈的如同會跳舞的大象，主要因為 IBM 有幾個重要的經營理念及策略：(1)保持 IBM 的完整性，所以我們要從憲法的角度來保持行政院等各院間的完整性與合作性；(2)重塑企業及組織文化價值，所以我們的組織文化及價值觀也應配合調整，也是人事總處的協力點；(3)實現公司轉型，創造新的空間，亦即跨院的業務分工合作等，應能重視藍海策略而非紅海策略；(4)走向更開放、相融（容）與合作的道路。相對於會跳舞的大象，考試院應該是會飛的小飛象，可以知機而為，適時提供行政院這隻大象一些建言，誠如剛才黃人事長所說，好像回到娘家來，希望本院多給予協助。其次，有關本院所屬部會與人事總處的業務分工，本席知道：有的事，講了等於沒有講；有的事，沒有講等於有講；有的，是講也講不清楚，也不需要講清楚，但是大家其實都很清楚，端賴彼此智慧抉擇了。謹以此與人事長分享。

第三，考試院的業務主要有考選與銓敘兩大塊，晚近有關保訓業務、退撫相關業務等，向來本院所屬部會與人事總處的業務分工，在政策上主軸是使教考訓用政策之配合，各有所掌。方才，人事長說總處幫考選部做了很多事情，但本席比較少看到有關人事銓敘的部分，事實上，保訓會蔡主委在培訓全方位人才方案引用《易經‧繫辭》上傳「唯

深也，故能通天下之志；唯幾也，故能成天下之務；唯神也，故不疾而速，不行而至。」可供人事長參考。

有關兩院互動方面，已建立良好的運作關係，未來業務之溝通協調上，更應日益精進，在法制上如公務人員基準法第 55 條有關待遇會商的問題，因待遇與俸給結構、退撫制度有所關聯，雖會商的形式多樣，但最重要的是要相互尊重，共同協力完成。以前待遇的調整是總統先找五院院長來商談，然後由人事行政局作規劃；後來進步到由人事局局長協同部長向院長報告；上次吳前人事長更為周到，率所屬同仁，向院長暨部會首長及秘書長作非常詳盡的報告。這就是會商，所以會商的形式多元，其主要是要能夠溝通，且更加周延，更是彼此相互尊重。此外，人事長也注意到整個地球已有所變化，尤其是天候暖化，而天災人禍頻傳，所以總處秉持之原則是「緊急應變、因地制宜」，本席建議可再加上人心調伏、和諧相處，就是相互間以更開放、相融、互助的態度來合作，相信國與國、政府與政府、政府與人民之間會更為和諧，天災地變自然也會減少，提供人事長參考。[17]

二、 公務人員行政中立

1. 公務人員行政中立法第 5、9、17 條條文 101115(213)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：首先，1.對於部報告公務人員行政中立法修正草案情形，就保留黨團協商第 9 條，公務人員於執行職務、運用職務關係、或使

[17]黃人事長富源：蔡委員良文所講的故事，本人大致都聽懂了，基本上蔡委員是希望不要封閉的紅海策略而是採藍海策略，也就是與歐委員等委員所說的一樣，要開放、相容及合作，蔡委員特別提到銓敘部職掌的部分，因為銓敘部和人事總處有特殊關係，本人到人事總處服務後，分析兩院的關係，考選部拜託總處的比較多，總處拜託銓敘部的比較多，我們與保訓會則衝突的地方比較多。對於要拜託的對象，我們的意見當然會比較少些，不過，本人已請掌管人事法規的綜規處，研究相關法制的部分，以後出席大院院會時，要多多提供意見。

用職銜、公器時，不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事下列政治活動或行為部分，部研處的因應方案會審慎以對。尤其本席認為對於政治活動限制之規範方面，應注意公務人員之政治參與與言論自由之間，取得一個衡平點，換句話說，第 9 條第 1 項是否要增加公務人員於「執行職務運用職務關係或使用職銜公器時，」……」等部分文字應該審慎考量其衡平性問題。2.對於中立法第 17 條增列公立醫療機構準用規定，本席贊同部採以的思維，並請部作更妥適之處理。3.本席提出以下幾個意見，請部在未來整全行政中立法制時，併予審酌：(1)未來在行政中立法施行過程中，若有其實務運作的需要，對於原條文第 3 條及第 4 條規定，建請再予以補強，包括規範行政機關依職權開始聽證程序原則等，強化依法行政以及執行公正之立法意旨與內涵。(2)有關執行公正服務準則部分，因涉及長官與部署良善之互動關係，對於政務人員(官)及事(常)務人員(官)相處之道，應衡酌適度補強良善倫理行為及其互動裁量。(3 本法規範對象因適用或準用對象而增加時，各該限制規範的寬嚴難以一致，如何對不同類人員予以不同政治活動上，能進行設計更合理規範，部亦應在整體法制上之衡平，併同思考。(4)原始行政中立法草案共計 27 條來規範，其中包括保障救濟部分，因保訓會成立後，實際保障救濟運作程序已在公務人員保障法中予以規範，故未在行政中立法明定，爰建議對於違反行政中立法禁制規定之罰則，依憲法或法律適用之政務人員或其他相關人員，建請應做比較、概括、妥切之規範。

其次，4.目前部已成立「文官退撫制度及基金研究對策小組」，研擬方案預計於 12 月底報院審議，對於展期年金、檢討退休所得合理替代率、逐步走向確定提撥率，並區分新進人員及現職人員作合理規範等，研提三大方向，最近報載在野黨希望召開國是會議，但是總統府回應表示，有關退撫制度改革涉及政策及法律修正問題，應於體制內解決，基於理性及時效考量，原則上應予贊同，但是若考量總統的高度與氣度，仍應思考可從擴大分梯次舉辦公聽會等方式，進行政策理念與思維的論辯。尤其值此國際經濟環境、社會及政治氛圍，朝野不十分和諧，如果能構建溝通平台，旨在慮及如何增加融合度、參與感，有對

話、包容及妥協性等，相信有助於化解朝野對立的氛圍及政治環境。此外，退撫改革之意涵涉及治國抉擇與治國方向問題，其重要性不言可喻，也就是究竟要朝右派或左派的思維去做，走資本主義或社會主義，抑或走中道路線，本來我們有改良式的三民主義，只是現在已不被重用，如何在右派、左派及中道之間找出一個合乎本土路線的共識及方向。再以整體而言，未來全世界將面對農糧危機與經濟發展等議題，雖是行政院的權責，而涉及本院者，如農村、農業改革等公務人才之選才育才、培訓及公私人才交流等問題，但其結構性的農經議題，似可考慮與刻不容緩來召開國是會議，當能引起朝野重視，並及早決定大的農經政策方向，凝結共識，研擬永續可行方案。

2. **文官興革方案、培訓功能方案情形 1001229(169)**

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

蔡委員良文：針對秘書長工作報告，本席有 3 點意見：1.有關公務人員行政中立法實施以來，從目前正進行的多項選舉活動中，我們可以看到有關行政中立的議題，爭議相對地比以往少，僅見誤解者應予適時說明澄清，此亦顯示行政中立文化已逐步在落實，爰建議轉請部局之相關單位蒐集分析目前選舉活動有關行政中立個案，以助於行政中立法制建構更臻於完善。2.有關明年 6 月 23 日公共服務日的推動與活動辦理內涵情形，請秘書長適時提院會報告。3.對於秘書處落實院有關節能減碳措施，表示高度肯定，包含傳賢樓主體建築、電梯、照明及空調設施等，預期成效應該非常好，未來建議可以加強「水資源回收利用」及「環境健康整修工程」，以期精益求精。

3. **立法院第 8 屆第 1 會期部分立法委員所提法案 1010531(190)**

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

蔡委員良文：1.對於銓敘部報告第一案，剛才多位委員提出立法院的生態及立法策略等高見，本席敬表贊同。就如同現行考試院組織法第 16 條規定，考試院得於各省設考銓處，其組織以法律定之。提案背後確實有其意涵，相信以張部長的政治歷練及行政系統高層的智慧，一定都可以判斷出來，所以未來的立法策略，相信院部一定會妥為處理因應。2.有關鄭天財等 18 位委員提案修正公務人員行政中立法第 9 條第 1 項第 6 款規定，明定公務人員為公職候選人之配偶及三親等以內血親、姻親，得公開為該公職候選人站台、助講、遊行或拜票部分，此議題雖小，但涉及政治價值與行政價值的抉擇問題，建議未來部對限制公務人員之政治活動，似可以研議以職務性質、職等高低作不同的設限之可行性。

4. **立法院審查或協商與本部業務權責有關法案 1010614(192)**

銓敘部業務報告：立法院相關委員會審查或協商與本部業務權責有關法案之情形。

蔡委員良文：1.針對行政中立法第 9 條第 1 項第 7 款部分，原擬議是希望將法律上無法完全規範，以第 7 款之其他事項方式，由本院會同行政院以命令來加以規範，此立法的原則涉及政治價值與行政價值鐘擺抉擇，以尋求其衡平點，換句話說，當公務人員擁有分配行政資源之權力時，相對地，其參政權及政治活動就應受合理的限制規範，在兩院間作衡平的規範，這也是一種立法的見解思維，而立法委員有不同的意見，我們應予尊重，當然可以口頭報告時表達意見，最終還是應尊重國會議員的高見。所以部在書面報告中，其實先不用寫「如貴委員會考量該款規定應予以刪除，亦尊重大院職權決定。」要不然就已然先否定本院一貫的思維與考量，建請部在答詢與書面報告時，能審酌最佳的表達方式為宜。

5. **101 年公務人員行政中立訓練與宣導辦理情形 1011220(218)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務人員行政中立訓練與宣導辦理情形。

蔡委員良文：對於會辦理行政中立訓練與宣導之成果，本席表示高度肯定。有關未來開辦高階主管研討班之方向與思維，謹提 2 點意見供參：

1. 針對文官行政中立，誠如院長曾指出常任文官應具政黨傾向的中立，為具政策觀點與政策偏好之隱形人，也是防範政治駭客入侵的防火牆。換句話說，此為去政治化的問題，高階文官在思維上應該有這樣的看法。2.高階文官應成為社會價值之保障者、社會正義之執行者與公共利益之代行者，其行政中立之意涵與價值取向應與行政倫理相結合，未來開辦高階主管訓練，不宜再以法條為宣導重點，甚至以後希望民意代表也可以帶動，因為高階文官不管在文官政策管理、組織設計、政府再造成達到善治的目標裡面，都要能夠與倫理結合在一起。基本上行政中立要體現憲政精神與建構廉能政府，其底蘊當然要重視法制素養與文官倫理內涵，目前高階文官與政治人物間或政治人物彼此間向來重視與尊重「和」，記得日本京都大學校長曾讚賞我國遷台 40 年來之社會、政治發展歷程可以「和」字為代表，我們看到南韓此次大選後，不管是當選人或落選人都談到促進大團結，此為目前我國政治情勢所欠缺，企求團結和諧而達不到的思維，就是需要有存異求同，保合太和的思維，因此本席覺得現在我們應該從高階文官、民意代表、行政首長做起，尤其目前在行政系統的跨域協處思維與作為亦不足，人事系統上也難以達到我們「和」的理想，所以，目前公務體系應視團結和諧是最高原則。整體上來講，我們可從憲政、法治、媒體與官僚等 4 大理念思考出發，推廣行政中立，使它具有憲政化與民主鞏固的意涵，暨與法治作為落實之功能，俾使行政（官僚）體系及媒體均能中立化。以上相關思維，建議在高階主管班進行研討，並請進一步推廣至首長班及其他班別，以內化憲政、民主政治與民主課責等倫理價值，俾達成公務人員追求公共利益與國家利益，請會參考。[18]

[18]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到行政中立訓練的問題，特別是浦委員說我們的教材部是違反行政中立的負面案例，能否找到正面的典範案例，這倒是一個值得思考的方向，將研究有無相關案例，其實具有爭議也沒有關係，正因為行政中立有某種程度的爭議，才有推動訓練課程的必要。至於蔡委員所提意見則是更高層次的問題，訓練應重思維而非重法條的觀念，我們完全可以接受，行政中立有社會價值、倫理與社會正義的意涵，我們在明年教材編寫上可能要請蔡委員、浦委員等給予協助及指導，讓教材內容更為充實及改進。

6. 102 年公務人員行政中立暨公務倫理徵文比賽 1020808(248)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「102 年公務人員行政中立暨公務倫理(含公義社會)案例徵文比賽」辦理成果。[19]

蔡委員良文：對會辦理行政中立暨公務倫理(含公義社會)案例徵文比賽，表示敬佩。本席多次提過行政中立從 80 年代開始推動，已深入國人的價值思維與公務人員之行政作為當中，公務倫理部分似宜應賡續強化。茲就會編教材內涵部分，本席另有 3 點說明與意見供參：1.相關訓練公務倫理課程教材，目前多偏重正向思維與論述，建議會之輔助教材能再充實民主治理下價值衝突、民主回應性與專業責任及民主課責相關領域內涵，並以實務個案彌補其不足。就高階文官工作環境與時空環境來講，若不談民主價值衝突與決策過程互動之困境等核心議題，實在殊為可惜，可請講授者留意之。2.在編寫教材部分，宜偏重於人性的正向思考，以東方文明內聖外王的思維來看，當然西方基督教文明，基本上則都是以不完美或原罪來看，在東西方對人性基本假設不同下，建請可再由充實個案，以彌補其衝擊。3.在民主化下的倫理改變，面臨國家利益、公共利益與尊重倫理輩份、指揮體系之衝突與判斷抉擇時，如單憑主觀認知決斷，難免會有不周延之處，所以建請會未來推動相關公務倫理課程時，可再請強化課程時數或與其他課程相連結研習。

三、 公務倫理與專業倫理

1. 100 年度考選制度研討會系列 1001110(162)

考選部業務報告：考選行政：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。

蔡委員良文：有關「公務倫理納入國家考試之研究可行性」部分，事實

[19]※保訓會：感謝蔡委員良文 102 年擔任本會公務倫理高階班教材召集人及講座，有關所提公務倫理課程及教材之建議，已作為 103 年公務倫理訓練相關課程及教材之規劃依據。(建請結案)

上，本院文官制度興革規劃方案裡面，第 1 案即為「建基公務倫理，型塑優質文化」，列舉推動步驟及分工，近程目標主管部會包括人事行政局及相關機關，均按照時程來作規劃落實，如公布公務人員核心價值，訂定服務守則、公務倫理宣導及行政中立法施行等，本席拜讀本篇大作以後，覺得有些部分類科確實可以列入普通科目來考，但是如果可以在各專業科目裡面加入倫理內涵，可能會更為深入與可行。主要理由有二：1.現行專技人員考試規則中，司法官考試規則第 5 條有法律倫理問題，律師考試規則亦有加入法律倫理[20]，其他專技人員考試如醫師包含倫理與公共衛生，呼吸治療師、心理師、語言治療師、社會工作師、聽力師等相關考試規則皆有明定專業科目併列專業倫理部分，牙體技術師也有倫理課程，所以在相當之專業科目裡面附掛倫理議題，也是一個思考方向。2.銓敘部在第 69 次會議曾提出「公務人員服務守則」，案經院會通過，除了特定人員如法官、檢察官、政風、警察、消防、海巡、關務、主計、審計、人事等性質特殊的行政人員服務守則分別由各主管機關訂定外，皆一體適用公務人員服務守則，從跨域治理及院部會一體的角度來看，建議考選部在研議將公務倫理或服務倫理納入國家考試之可行性時，也能併同參照銓敘部與人事行政局共同擬議之公務人員服務守則與其他性質特殊人員服務守則之區別，作為考試的規範，這樣一來，教考訓用之配套作為就會更好，當然現在訓練的部分已經做了不少，亦可再加強化，所以本席建議部分考試類科可以列入共同科目，有些部分則可以在專業科目內附掛專業倫理內涵，至於內部的服務倫理與守則裡面均須涵蓋本院 98 年 11 月 3 日頒布的公務人員核心價值—廉正、忠誠、專業、效能、關懷之主要內涵，提供院部參考。[21]

2. 100 年公務人員行政中立訓練與宣導 1001117(163)

[20]賴部長峰偉：目前加考倫理科目的公務人員考試有司法官特考的法律倫理、警察人員特考的網路安全與資訊倫理，地方特考三、四等考試有衛生法規與倫理，未來我們希望逐步修改公務人員考試規則增加公務倫理科目，或在普通科目中加入公務倫理相關考題。蔡委員良文也非常重視倫理議題，目前醫事人員考試加入倫理考題，經過探討分析後發現，增加倫理試題是有益的，我們也會朝此方向思考。

[21]賴部長峰偉：蔡委員良文提到包含呼吸治療師、心理師、語言治療師、社會工作師、聽力師、牙體技術師等相關考試規則皆有明定專業倫理課程，所以可在專業科目裡面附掛倫理內容的考題，我們會慎重處理。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年公務人員行政中立訓練與宣導辦理情形。

蔡委員良文：對於會辦理行政自中立訓練及宣導，本席表示高度肯定，因為所開設的 5 個訓練班別，包括高階主管、公務人員行政中立法宣導、選務工作人員行政中立、公務人員行政中立學者專家講座等，確實已將所有相關人員之培訓涵蓋在內，值得讚賞。至於宣導部分如創意寫作、圖稿徵選比賽，而且利用媒體進行行政中立宣等，讓行政中立文化深植於公務人員內心，著有績效。本席冀望未來會能以相同模式推廣倫理道德，形塑良善價值，因為本席曾於第 153 次會議提及世代正義、提昇下一代幸福指數，「身在公門好修行」，「積功累德」，還有文官興革規劃方案第 1 案即為「建基公務倫理　型塑優質文化」，事實上公務倫理已得到政治領袖的支持，如建立廉政署、增設廉政職系等，期能建構一個支持性的公共環境；而院長在第 185 期公務人員月刊也提到公務人員基準法要建構公務人員權益的、倫理的與管理的基準，在倫理基準內談到現行宣誓條例、公務員服務法、行政中立法等，內涵包含執行職務服從保密、堅持行政中立、利益迴避、旋轉門條款義務等，另外在強化公務倫理部分，包含廉能政府目標、服務守則、公務人員自律問題、行為準則等，主要在於型塑良善優質文化，未來公務人員基準法如果通過完成立法以後，部分宣示性、道德性的規範可能勢將廢止，而這些規範應該融入行政倫理價值來作宣導，如公務人員應該誠實廉潔、謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰、奢侈放蕩、冶遊賭博、吸食菸毒等，都可以作為訓練的內涵，整體上來講，這樣可以建立具良善優質文化之公民社會，建議會將行政倫理列為下一波施政作為及重點。[22]

[22]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到推廣倫理道德，形塑良善價值的問題，本人已多次表示非常贊同，也覺得應該好好來做。其實我們有很多管道，將來可能也要像行政中立的訓練及宣導一樣，以專案來辦理，以提升公務人員的內涵，至於上次蔡委員提及世代正義，我們要提昇下一代的幸福指數，必須由公務人員帶頭來做，現在我們已經請何委員寄澎幫忙規劃讀經活動，也很嚴肅地看待這件事，不過千萬不要讓外界以為我們只是在讀四書五經，其實讀四書五經並沒有什麼不好，但是不能回到過去勉強去讀中華文化基本教材的時代，強迫要考試、要背誦的研讀法。其次，我們要論述到底公務人員為什麼要讀經，如上次何委員提到他為何要解說遊俠列傳，司馬遷為一方之霸之類的人物寫了遊俠列傳，有其道理存在，其中到底有哪些部分與管理有關？哪些部分與團隊精神凝聚有關？與我們有關的部分，不妨可以看看，從稍有負面形象人物在經典中要呈現的是什麼內涵，像剛才黃委員富源也提到聊齋誌異一樣，我們要讓公務人員了解讀經的目的並不是要應付考試，而是要增加個人的人文素養，所以洪

3. **行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形 1001201(165)**

行政院人事行政局人事考銓業務報告： 行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形。「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。

蔡委員良文：對於人事行政局報告行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形，本席除了表示高度肯定以外，也同意前面幾位委員的高見，另提兩方面意見供局參考：1.局在建構中高階管理人員核心能力部分，當然有配套加入專業核心能力，本席認為應該把服務倫理核心價值部分也作配套的強化，參照 Spencer 2 Spencer 之人力特質模式，因為其中一個是比較外顯的能力，另一個是內化的能力與價值取向。本席希望可以共同融入配套的機制，而且還有個理由是在 98 年 7 月 21 日高階主管管理項目與評鑑方法裡面，主要的特色在於加入法制素養與人文素養部分，其他項目也互為呼應，至於中階主管部分，也在強調其法制素養與人文素養。當然在高階主管部分，我們看到保訓會試辦高階文官飛躍方案，希望 101 年能夠正式推動，預期可以培育具卓越管理、前瞻領導之氣度與政策民主風範的高階文官，本席建議局與會就辦理高階文官訓練部分能夠有合作推動的空間。2.OECD 國家一向都非常重視行政倫理規範的問題，尤其在 1996 年提出首次報告，要求成員國要建立推動行政倫理所需要的基礎工程，在 2000 年的初步報告成員國執行狀況裡面發現，行政倫理之價值有交互使用，主要信念是以行政倫理之提升做為增進人民信賴政府的必要作法，所以國家政務的推動、國家目標的確認、國家與公共利益的維持、人民的福祉是最基礎的，人民之信賴與公務人員核心價值或內涵應該有所連結，我們可就不同層級公務人員來區分倫理價值，一般學界公認的有幾個價值可以跟核心價值來共同討論，在「決策倫理」強調公共利益、社會公平、公民參與、科學化與回應民意的問題，分別有其內在之內涵；「規劃倫理」強調分配正義、整體長期利益、效能問題，內涵包括預算、如何調和

蘭所寫的《理直氣平》一書，本人看得很詳細，裡面許多短文提到腦神經迴路如何建立起來，當腦神經迴路的連結架構建置以後，吸收東西，培養自我人格品質，就可以比人家吸收的更多，從此角度來看讀經，可否將蔡委員良文提到的倫理道德，形塑良善價值，透過訓練手段，讓公務人員不斷地提升自我的內涵及素養，這也是我們的真正目的，後續國家文官學院還會有一些論述、行銷的動作，希望能夠再造像過去學習饗宴、每月一書的成功經驗。

個別利益與整體利益等；「執行倫理」屬於比較中階、基層人員，強調合理合法、一律平等、程序正義、勇擔責任問題。換句話說，如果談中高階管理人員核心職能之訓練，課程內涵融入決策倫理、規劃倫理、執行倫理之價值，對於建基公務倫理與內化行政倫理文化之強化，應該有所助益，對提升國家競爭力有其積極正向功能。[23]

4. 100 年公務人員考試錄取人員基礎訓練 1010308(178)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：精進 100 年公務人員考試錄取人員基礎訓練情形。

蔡委員良文：對會規劃辦理行政中立訓練與宣導的績效、層面、體系架構、內涵與人員範圍的完備，本席表示高度肯定。不過本席相對地比較關心未來公務倫理的部分，過去主委已有多次良善且具體的回應，建議會未來與人事總處應該建立一個非常合乎現代需求的公務倫理訓練教材、訓練時數與訓練方式，就具體教材方面來講，我們知道現有的公務人員服務倫理或核心價值、行政院的公務員廉政倫理規範以及法官倫理規範、各類人員服務守則等，都應該是廣義之公務倫理所要涉及的內涵層面，除了在教材體系結構上應討論以外，院長亦多次宣示或演講中，倫理規範應予落實並具備執行標準。

再者，最近本席在協助文官學院編擬相關教材時，從網站上抓到一些資料，其中澳洲有一個非常完整的指導綱領，操作手冊、執行策略，並編入訓練教材裡面，未來建議保訓會與人事總處可對行政倫理之執行策略進行研究，澳洲的執行策略先確定公務人員與政府、國會的關係，公務人員與公共關係、公務倫理與職場關係問題、公務人員與個人行為等面向，從此面向來談公務人員行為界定的問題，他們還有一個檢核表，對首長的檢核有 41 條，首長的機要人員及政策參贊人員也有 54 個檢核條文，一般人員則有 30 多條，就本院及部會所屬來講，我們有公務員服務法，公務人員核心價值、服務守則等，還有其他特殊人員之服務守則，都可以作為教材的衡平檢視，至於檢核表部分，

[23]吳局長泰成：蔡委員良文特別提到服務倫理的強化方面，本局在 98 年檢討高階主管之管理與核心能力，其實準備明年再作檢討，因為隨著時間改變，可以再作調整，尤其是管理方面，應該還有很多調整與努力的地方，蔡委員的意見，我們在檢討修正時會認真思考，加強辦理。

應該是落實行政倫理或公務倫理的績效及內化行為的機制。

另外，執行策略還包含承諾、管理及確保三個面向，整體上，其執行策略的方法及檢核，應該可以供保訓會參考，具體建議會應該加強教材編寫、訓練時數，目前高普考基礎訓練將公務倫理與核心價值簡併，與現在社會風氣及時代潮流並不完全符合，倫理價值要談內涵的提升，所以建議應該辦理公務倫理的講座講習，公務倫理指標在 OECD 國家分布採擇情形如何？在我國是如何？核心價值在 OECD 國家如何，在我國又如何，並非一般泛泛地講完倫理就是核心價值，二者重疊，事實上它是非常具體且值得內化的價值，值得未來會及總處加強辦理重點工作之一。[24]

5. 101 年公務倫理訓練及宣導 1010322(180)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 年公務倫理訓練及宣導事宜。

蔡委員良文：本席高度肯定會辦理公務倫理高階主管研討班。誠如剛才何委員所言，院長曾於去年演講中提及夢想與期望，希望文官成為受尊敬的職業，其能力、品德與操守深受人民信賴，人人均以擔任公務人員為榮，使一流文官成為我國享譽世界的標誌。本席認為此夢想和期待之助力即為公務倫理結構與強化部分，從廉政、政風而言，就是法治精神、社會道德及完整人格整體全面性要求，尤其是對公眾人物的言行部分，因此期待會也能推動這個部分的訓練及宣導推廣，相信對強化公務倫理也會有所助益。[25]

---

[24]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到公務倫理能否比照行政中立課程，有比較清楚的具體教材，且更符合現代化需求，事實上以前林委員雅鋒也曾提過，連案例都要接近現代生活，包括蔡委員所提到的公務員服務法、核心價值、服務守則等，並辦理公務倫理的講座講習，我們都會試著去做，不僅如此，我們還思考能否將公務倫理、行政中立，甚至與保障處的保障案件結合在一起，辦理講習和宣導，謝謝蔡委員良文的提醒，記得院長也一再提示，公務人員的訓練不是只有訓練基本知識和技術，其實人文素養及人格養成比什麼都重要，不但要有講授、討論，還要有很多體驗的方式可以進行教育，除了政策分析能力以外，對於公務人員內在涵養的提升也非常需要，我們會思考如何去做。至於蔡委員提到檢核表、服務手冊等，應該編訂一個比較明確的講授方向，本會也會去做。

[25]蔡主任委員璧煌：在公務倫理宣導及訓練中，除了在初任與升官等人員訓練以外，今年特別推動公務倫理高階主管研討班，感謝何委員寄澎與蔡委員良文的肯定。本會主要是有感於目前高階人員受訓時數反而比較少，根據人事總處的統計資料，委任人員 1 年受訓總時數為 129 個小時，薦任人員受訓時數為 118 個小時，簡任人員受訓時數只有 80 個小時，換句話說，越高階人員受訓時數越少，本會認為這並不是很合理的現象，所以將來會努力加強高階人員的訓練。至於數位學習部分，黃委員俊英和張委員明珠都有提及，主要希望透過既有數位學習資源，提供民眾數位學習的另一管道，並藉此了解公

6. **第 188 次會議紀錄 1010524(189)**

報告事項：宣讀本屆第 188 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？

蔡委員良文：在議程第 8 頁第 8 行本席發言部分，「……，強化管理並充實其倫理思維？」在「管理」2 字前面請加上「績效」2 字，在校對時沒有校出來，請作補正。

主席：如果各位沒有其他意見的話，上次會議紀錄修正後確定。

更正:(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告,蔡委員良文表示意見:「……，強化管理並充實其倫理思維？」更正為：「……，強化績效管理並充實其倫理思維？」

7. **101 年培訓研習「中國古代文官的特質」1010621(193)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理 101 年第 1 次培訓專題研習-「中國古代文官的特質」情形。

蔡委員良文：對於會報告文官的特質研析，從傳統過去一直到現代及未來，不管是思維或創新，均應予以高度肯定。本席近來再重讀恩師繆全吉教授的論文，談文官的特質涉及兩大層面的問題，第一與兩岸制度有關，目前中國大陸對文官制度的思維以馬列思想為主，而臺灣則以正統與道統為本，傳統上古代文官考官不考吏，現在的常任文官主要屬於吏的部分，當然在春秋戰國時為官吏相通，當時是封建時代，庶人可以參政府的工作，而貴族則有一定的倫常遵循，秦統一六國以後，封建制度即告終止，漢代有郡縣與封建雙軌制，具有中國官僚體制的雛型，但是當時完全屬於類似現在的政務或民選首長為主之制度設計，所以漢代官吏在任用上有朝吏和儒吏之別，至魏晉南北朝有九品官人法。何委員寄澎主講「中國古代文官的特質」提及唐宋以來才德兼備的著名文官，如柳宗元、范仲淹及王安石等，當時為儒吏分流時代，唐宋是尊儒輕吏，隋唐之後則走向儒吏合流，所以其觀念可供配套思維現代文官制度設計之重要參考。

8. **保訓會與人事行政總處第 1 次業務會談 1010705(195)**

務人員的數位學習內容。謝謝各位委員的指教意見。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理本會與行政院人事行政總處第 1 次業務會談。

蔡委員良文：1.對會及總處第 1 次業務會談所展現成果及共識，表示高度肯定。尤其高階文官培訓方面，不管是總處的國家政務研究班或會的高階文官培訓飛躍方案，在訓練的質、量與名額之協商，皆有共識；對會長期於高階文官培訓改善措施及師資延聘等方面，精益求精，不論在定量、定性或定位，皆有長足進步與績效，亦表示肯定。2.在高度肯定之餘，本席比較強調的是，有關倫理部分，如何內化在裡面，除了正常訓練以外，平日在教材擬議、師資培訓及課程安排，皆可著力，並建議其與公務倫理、肅貪及廉能政府等議題應該搭配進行。當然倫理涉及道德、宗教及法律規範，尤其道德、宗教更是高階文官或政務官應有的情懷，因為任何宗教都會談到因果問題，佛教云「菩薩畏因，眾生畏果」；道教講「功德自己造，業報自己受」，院長也提示公務人員應將公務人員職業當成志業，具有志工情懷，「身在公門好修行」，皆涵內有宗教關懷。由此又涉及本分與自我定位的問題，身為公務人員要自我定位與價值抉擇，因為想要當公務人員就不要想要發財，有非分的想法。副院長在許多場合也提到，公務人員廉政機制應該讓全體公務人員不敢貪、不必貪，不想貪、不會貪。是以，目前廉政署兩大工作職能雖含括有防貪、肅貪，然此涉及內在品德的問題，本席覺得大家在內在品德上應多加著墨，尤其教材及內容上應適度強化宗教觀與道德觀，道德本來就是倫理的基礎性工程。3.清末曾國藩治湘軍有道，為人所稱道，其日課四條「慎獨心安、主敬身強、求仁人悅、習勞神欽」，本席覺得高階文官及政務人員更應該放在心上，因為能心安、主敬、求仁、習勞，則可成為公務行為的典則。事實上，本院民國 19 年正式成立，在改建大樓上掛有「教養有道，則天無枉生之才，鼓勵以方，則野無遺逸之士，任使得法，則朝無倖進之徒」的書畫作，在當時之銓敘部大門也掛有「入此門來，莫作升官發財之想。出此門去，要作修己安人功夫」對聯等，在當前社會及政治氛圍下應有啟示性作用，所以我們在推動各訓練方案之餘，尤應請強化高階文官及政務人員內在及精神、靈性之倫理本質，尤其是融入宗

教觀與道德觀之精神意涵。[26]

9. 102 年研習「國際觀養成」1020530(238)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理 102 年第 1 次培訓專題研習「國際觀養成-活路外交與國際觀之培養」

蔡委員良文：對於保訓會報告，表示敬佩之餘，有關高階文官培訓，近期本席研閱院長「回應課責透明：貫徹民主治理」大作，其中有關「高階文官全方位的價值與態度」及「整體國家廉正體係，實踐公共服務」文章中指出，一般培訓機構對高階文官培訓著重策略分析、全球視野、問題解決、溝通協調等能力之培養，但是本席認為倫理道德應內化，除可先在選拔過程中檢視其服務表現及實績外，亦可於課程中內化倫理內涵。院長在大作中提及政務官與事務官之互動，常見「民意」對應「專業」問題，政務官若過度強調民意至上的話，以民調來治國，就可能會落入民粹的迷思，而高階文官不應投機與阿諛奉承，舊唐書記載白居易初任左拾遺時，曾獻疏言事說：「大凡人之情，位高則惜其位，身貴則愛其身；惜位則偷合而不言，愛身則苟容而不諫。」換言之，部屬如一味迎合長官不講真話，恐陷長官於不義；高階文官本身當然常會以菁英自居，具專業知能，而政務官若專業不足，則事務官不願受其領導，故政務官的德行很重要。院長又說事務官的權力不在於能作什麼，而在於能不作什麼。事務官如被動服務，消極隱藏資訊，低度作為或高度不作為，將成為施政的障礙，對抗政務官最有力的武器。昔有裴矩歷 3 朝 7 帝，面對隋煬帝的剛愎自用，仍不斷迎合而受煬帝之贊賞以：非奉國盡心，孰能若是。惟至唐朝太宗則認為是諍臣。但司馬光則認為裴矩「君明臣直，君昏臣佞」不似魏徵始終如一，爰此乃「佞於隋而忠於唐」也。是以，高階文官應發揮道德良知與道德勇氣。院長於廉能體系一文談到國際透明組織架構圖，如同以希臘神廟的頂部為基，建構不同特質之支柱，此神廟的思維，即指廉政體系建構有道德與宗教的思維。總之，高階文官飛躍方案課程較欠

[26]蔡主任委員豐煌：蔡委員良文提到加強訓練課程的問題。倫理道德的內化的確是文官訓練裡面很重要的一部分，院長也一再強調人文素養及人格品質是文官發展性培訓的重點，我們會就相關的課程設計及安排，認真地來思考，如何做有效的訓練。

缺倫理與德行方面之課程，高階文官不能以政務人員的明昏善惡，決定諍佞睜逆差別，應知所進退，不忮不求，而長官應知人善任，如此則可落實民主行政，完備良善治理的工程。

10. 提升政府服務品質研習班 1020606(239)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：「提升政府服務品質研習班」辦理情形。

蔡委員良文：本席非常肯定總處辦理提升服務品質研習班。從塑化劑事件到近來毒澱粉(違法添加有毒物)等食品安全事件，涉及專業倫理課題，報載似有常任文官隱匿不報之情事，事涉文官心態、利益與公共利益、國家利益之對應。再次呼應院長之期勉，即文官不應一味迎合長官而不講真話，或採取被動服務、消極隱藏資訊以及低度作為或高度不作為之可議心態，建請應從倫理價值予以強化。茲以總處目前已開辦多項服務倫理與核心價值課程，惟似尚無相關教材，未來總處是否有編撰相關教材之規劃？如何在時數或其內涵予以強化？請說明或審酌。

11. 行政院所屬政務及高階文官性別主流訓練 1020613(240)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：102 年行政院所屬政務人員及高階文官性別主流化訓練規劃辦理情形。

蔡委員良文：對於人事總處報告，本席有 3 點意見供參：2.有關性別平等主流化訓練部分，係由行政院所屬各部會、總處正副首長參加，但報告卻是由一位常任文官來報告政策，常任文官怎可報告大的政策？當然對其專業、人品等都非常敬佩，可是各部會總處正副首長聽一位常任文官講授性別平等主流化政策，這就是本席常講的「政務官事務官化」、「事務官政務官化」的議題。事務官可以負責草擬政策，不過不宜作政策宣示。上開情事或係文字表達方式或其實情如何？請說明。[27]

[27]1020701 總處綜字第 1020038822 號函：查高階文官性別主流化訓練，係為使行政院所屬政務人員及高階文官能瞭解性別主流化概念，並將此概念融入各項重要政策或施政過程，其中本（102）年 4 月 29 日、30 日辦理之「102 年國家重大政策研習會」由行政院性別平等處黃處長碧霞擔任「我國當前重要性別平等政策-性別平等，幸福升等」講座，係代表行政院就性別主流化之基礎概念、我國性別平等各面向實際現況及所遭遇之主要障礙等執行面事務予以說明，以提供各機關首長施政時之參考，並未涉

12. 紙風車事件 1020613(240)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：(紙風車事件)

蔡委員良文：對於人事總處報告，本席意見供參： 3.報載紙風車事件，如不能妥善處理，恐成為另一「不能沒有你」案例。此事關乎人心、向心力及政府效能，亦涉及便民與圖利問題？或關涉核心價值之專業、效能與關懷等議題？本件抑或連繫溝通出了問題？還是如「不能沒有你」案例之欠缺關懷及同理心？建請總處進行了解，並轉請相關機關妥為協處。至於本件相關之改制直轄市後，由原鄉鎮(市)公所改為區公所者，其運作情形，並請協助了解。[28]

四、 服務守則與核心價值

1. 101 年公共服務日設立記者會暨專題演講 1010531(190)

銓敘部業務報告：有關「101 年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形。

蔡委員良文：對於部相關公共服務日活動規劃之完善，本席表示敬佩。有關未來 102、103 年的規劃，建議可否增列兩岸人事法制比較議題，由於兩岸人事法制發展至今，產生截然不同的法域與體系，建議部可透過公共服務國際論壇，同時重視建立兩岸共同溝通平臺，俾引領兩岸未來文官法制發展的方向。至於部規劃公共服務國際論壇加邀非政府組織（NGO）與非營利團體（NPO）等活動，以及推派代表出席聯合國公共服務日活動等，本席均敬表贊同，如何強化 NGO、NPO 的功能定位，應是重要方向。另建請部能優先邀請獲得聯合國公共服務等獎項之日、韓、印度、泰及馬來西亞等國參與國際論壇。

及政策宣示層次。

[28]1020701 總處綜字第 1020038822 號函：本案經本總處洽新北市等直轄市政府人事處瞭解，查此事件係新北市板橋體育館場地租借協調問題所致，又新北市政府人事處表示將賡續瞭解狀況，並向本總處提供相關說明資料，爰擬俟該處回復後，再據以答復。另 1020726 總處綜字第 1020042150 函轉新北市政府人事處處理書面意見。

參、統整文官法制　活化管理體系

一、　公務人員基準法

1. 公務人員基準法草案總說明及逐條說明一案 1010209(174)

討論事項：銓敘部函陳公務人員基準法草案總說明及逐條說明一案，請討論。[29]

蔡委員良文：對於部的說明，本席深切了解，也贊成本案的擬議，直接會銜行政院後，函請立法院審查。只是對於本案第 55 條，本席有一個說明，希望人事行政總處轉請行政院考量在會銜意見中有無稍許變動的可能性，理由是公務人員基準法在 95 年 6 月 16 日兩院會銜時，依然同前幾次會銜同意由行政院會商考試院來辦理有關俸給（待遇）數額之訂定及調整，但 98 年以後，五權憲法更形確立之際，在所會銜意見中，行政院反而主張僅由行政院辦理，根本不需要再會商考試院，本院只是很「卑微」地表達「會商」，而不是「會同」，如果連會商都不行的話，建議在說明欄中「會商考試院辦理」之下修正為「以維憲法五權分治與人事法制規範，並落實俸給調整機制」等文字，因為俸給法與待遇之調整會涉及退撫的問題，而俸給法本來就是考試院的法制事項，公務人員加給給與辦法除加給部分之外還有本俸，而本俸也會涉及俸給與退撫相關事項，所以在調整俸給待遇時，可能牽動本俸及退撫等事項，而法制之解釋權都在銓敘部，雖然內涵有一部分是人事總處在處理，因此如果可以的話，希望行政院的會銜意見能夠回復到以往的會商考試院的規定文字，如果真的不能撤案，至少在說明欄內要加上「以維憲法五權分治與人事法制規範，並落實俸給調整機制」等文字，才能比較合乎現況。[30]

---

[29]※ 銓敘部：一、100 年 1 月 27 日鈞院第 11 屆第 122 次會議附帶決議部分：(一)附帶決議（一）：查基準法草案第 34 條（原為第 33 條）前於鈞院全院審查會審查時，係參採原人事局建議之條文訂定，其中第 1 項第 5 款所稱「間接投資」及「相當職務」之意涵，已於立法說明欄內詳予敘明；未來人事總處亦將俟草案完成立法施行後，訂定一嚴謹之規範準則，作為執行依據。(二)附帶決議（二）：擬俟鈞院將高階主管特別管理制度相關草案函請立法院審議後再配合辦理。二、蔡委員於本次院會就基準法草案第 55 條所表示意見部分：已與人事總處協商獲致共識，並提本年 5 月 24 日鈞院第 11 屆第 189 次會議本部重要業務報告，俟未來立法院司法及法制委員會繼續審查基準法草案時，作為立法委員審查之版本。（銓敘部建請繼續追蹤管制）

[30]張部長哲琛：謝謝蔡委員良文所提建議，事實上，行政院人事行政總處對此一條文還有意見，本來有關待遇的調整，本部希望可以由行政院會商考試院辦理，但是人事總處有不同意見，認為應該由人事行政總處視財政狀況辦理，而排除考試院，最後送立法院係採兩案併陳方式，所以蔡委員良文的建議，

主席：這個部分可以列為將來兩院協商的議題。針對本案如無其他意見，照部擬及第二組意見通過，會議紀錄同時確定。希望本案能依據銓敘部的立法計畫，能夠儘快送立法院審議，並有所突破。

決議：(一)照部擬及第二組意見通過，會銜行政院函請立法院審議。

(二)蔡委員良文意見請銓敘部參考辦理。

(三)會議紀錄同時確定。

2. 行政院人事行政總處 101 年第 1 季重要業務 1010405(182)

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。

蔡委員良文：剛才張部長提到即將付委的公務人員基準法草案，本席比較關心有關軍公教人員待遇會商的問題，因為它會涉及到許多退撫的相關問題，在基準法草案第 56 條規定，有關待遇由行政院會商本院等文字，在 89 年以前及 92 年草案版本就已經存在，而在近 2 年會銜該草案，行政院又予以刪除，令人不解，所以建請部基於憲法、待遇與退撫連動關係，積極再與行政院協商應予保持原規定為宜，以落實憲法精神。[31]

3. 立法院審查公務人員基準法草案 1010503(186)

銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會審查公務人員基準法草案情形。

蔡委員良文：對於公務人員基準法之立法，本席非常贊成剛才趙委員的高見，除了其立法進程應特別予以正視並積極處理以外，本席想了解本院、考選部及保訓會列席立法院備詢人員的層級為何？到底有哪些人去列席？個人覺得這是一個團隊的立法工程，而不全是單單由銓敘部去負責。

個人非常支持。如果本案通過以後，本部在會銜行政院函中再強調此點，希望立法院審議時，可以尊重鈞院意見。

[31]人事總處：公務人員基準法草案中有關待遇由行政院會商大院一節，查為利該法草案能早日完成立法程序，本總處業與銓敘部就其中第 55 條有關公務人員俸(薪)給數額之訂定及調整權責事宜，充分交換意見並獲致初步共識，本總處並已於本年 5 月 20 日簽奉行政院核定(修正條文如附件)，作為立法院後續逐條審查時之協商條文，以期該條文能順利審議通過。

其次，有些立法過程之阻礙部分其實是來自於行政院與本院一直沒辦法協商好，本席認為現在是一個契機，公務人員基準法草案已經從民國 80 幾年到現在尚未完成立法，本席在任參事的時候就為參與本法案之草擬與審議幕僚參贊而記大功，現在因為基準法草案立法完備迄今，立法院還在審議，實在有點汗顏。中國大陸的國家公務員法比我們還慢制定，許多地方都是參照我們的草案，結果他們在 2005 年完成立法，於 2006 年就已經通過施行。所以本席覺得本法制是兩岸的文官法制是一個基準點，現在本屆在行政系統有這麼豐沛人脈與影響力下，應該積極去完成立法。至於第 55 條與 66 條有關待遇與訓練事項之兩條有爭議的部分，行政院真的可考慮重簽去做，新的院長要有新作為，考試院為中立無政治性之機關，亦為文官體制的最高主管機關，本人常常在提行政院負責許多作為與有很多事情，行政院是一隻大象，但是如何讓大象跳舞、活躍，必須在五權分立精神下，尊重或由考試院協力推動。事實上，政府決策有很多政策現在做是好，未來結果也是好的，這種政策就是最好的；有些政策現在做是好，未來結果是不好的，這個就要斟酌；現在做不好，未來結果會好的，這個也要考慮；現在做不好，未來結果又不好，就不是好的政策。本人覺得上述兩條應該非常容易去協商，也許院部來協商一下就過了。以俸給待遇來講，從連戰先生在 86 年時就已經同意兩院會商，然後 89 年、91 年到 95 年民進黨執政時期，都同意兩院會商。現在馬總統是非常贊成奉行五權憲法，卻突然在其政府行政體系裡面有一部分成員不贊同要會商考試院，實在讓人不可思議！本席已經提過多遍，覺得就是俸給、級俸、待遇會商考試院有這麼難嗎？光是這一點，我們就看到立法院民進黨之柯建銘總召就說「你們行政院和考試院都敲不定，還叫我們立法院決定？」本席覺得這兩條要先協商決定，然後院部會一起來，全案就很容易通過，本席不想再講太多，因為講太多容易說重話，只能再次拜託。[32]

[32]張部長哲琛：本人非常同意蔡委員良文和趙委員麗雲的看法，就個人的感受，立法院這個會期和上屆不一樣，新進的委員很多，而且每個人都爭取發言，再加上目前的氛圍，本法案的通過確實比上屆立法院要辛苦許多，本人回來之後也都已經向院長、副院長報告過，剛才蔡委員及趙委員提到執政黨必須要全力支持，我們知道呂學樟召集委員確實是全力支持，本部除了與執政黨團協商之外，院長也協同副院長積極協助我們推動這項法案。另外，蔡委員提到本院有哪些人員列席，這次立法院並沒有邀請考試院，而考選部是規劃司黃司長，保訓會則是李副主委代表列席備詢，事實上，這個法案需要院部會一起來協商，大家共同來推動，本人充滿有信心，期盼能夠儘快完成立法程序，當然後續的工作，

4. **立法院續審查公務人員基準法草案 1010524(189)**

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：1.對於本案的立法時程及氛圍，我們當然希望公務人員基準法能夠早日完成立法程序，建請部把握「圖難於易」原則，在不影響法制結構之前提下，仿效法官法、行政程序法的立法策略與技巧，俾利基準法早日完成立法。2.本院與行政院意見不同的部分，係針對基準法第 55 條及第 66 條尚有意見不一致之處，基於政府一體，化異為同之立場，建議納入本院與行政院副院長協商議題，俾早日達成共識。3.關於公務人員基準法名稱問題，在 87 年 7 月 16 日當時本院關副院長與行政院劉副院長兆玄曾進行協商，行政院完全尊重主管院的立場，爾後如 91 年、95 年等歷次會銜提案對於公務人員基準法名稱並無歧異，所以應予先行加強與立法委員溝通，相信立法院也會尊重本院憲定職掌。何以歷次送請立法院審議過程中，對名稱部分均完全無任何疑義，當時能夠取得兩院共識，本院一貫的所提理由略以，(1)依據人事法制的立法趨勢：無論主張廣義或狹義定義，現行公務人員任用法第 32、33、38 條明文規定，公務人員已含括教育人員、公營事業人員、政務人員等。(2)憲法及相關法制規定：公務員懲戒法、刑法、公務員服務法均為行憲前之法制，於行憲後均配套修正為「公務人員」，且憲法增修條文或相關人事法制的立法趨勢亦多採「公務人員」。其次，或謂政務人員、機要人員、聘用人員納入公務人員，雖有認以與

本部還會很誠意的去拜會柯建銘委員等進行說明。有關蔡委員提到比較有爭議性的就是第 55 條和第 66 條，就是對於待遇調整、薪俸機制，本部認為有三個理由一定需經由會商，因為公務人員俸給法屬官制官規，憲法規定就是由考試院及銓敘部所制定，必須要尊重我們對官制官規的主管權。第二是待遇調整必須考慮到以後的退休撫卹，不能不考量整體資源分配的問題。第三是實務上在去年調整待遇時，吳前局長就曾到考試院向院長作簡報，所以副院長已經列入與行政院協商的議題，應該沒有問題。至於第 66 條有關訓練的部分，整個訓練計畫由行政院、考試院及司法院共同擬訂，行政院已經同意把考試院放在前面，此問題已經解決。

1010524 總處綜字第 1010036376 號函：蔡委員良文所提請本總處專案簽請能審公務人員基準法草案（以下簡稱本草案）第 55 條與第 66 條有關待遇會商及訓練分工問題，尊重大院職權，或能進行兩院會商，及早達成共識，完成立法一節；為應立法院審查本草案之需，經本總處與銓敘部充分交換意見並獲致共識後，業擬具本草案第 55 條及第 66 條修正條文（如附件），已於 101 年 5 月 20 日簽奉行政院核定，作為立法院後續逐條審查時之協商條文。

憲法第 85 條、第 86 條規定不盡相符，但是就五權憲法精神與中山先生遺教思想係屬相符，請部根據本院職掌及整體法制精神進行思考。舉憲法第 98 條第 2 項規定為例，監察院對公務人員得以提出糾舉、彈劾，其所稱「公務人員」也不僅是考試及格人員，所以法案本身涉及五院，應該從憲法相關條文之整體法制進行思考。(3)就作用法與組織法分立之法理而言：「公務員」多用於作用法，「公務人員」多用於組織法以及與「身分」等相關之規定，所以不管刑法狹義廣義或公務人員任用法及其施行細則等，都是綿密相關的，應該從法的精神及整體法制建構去看，本院為憲定最高考銓人事法制主管機關，本法草案為考銓文官法制的基準，建請多予溝通以贏得信賴，相信立法院會尊重本院立場，俾能順利完備法制基礎工程。（4）對於長期以來要釐清的名稱部分，雖各界都有不同的反應，但並非廣義就是指公務員，而公務人員就是狹義；應從時空脈絡及憲法五權架構之精神來分析，爰以各界應請能尊重本院的立場。以上論述為當時兩院會商梗概，現在應可再配合時空環境變化，予以新增及補強名稱之論述。

要言之，除名稱毫無疑義必須正名，且為兩院共識亦無更改的空間及理由外，其內涵之協調折衝，有賴與立法委員諸公作政策論述與聯繫說明，爭取支持，以建構完備的基礎法制工程。[33]

5. 102 年第 3 季未辦結案件情形 1021114(260)

報告事項：業務報告：書面報告：本院秘書處案陳 102 年第 3 季(7 月至 9 月)第 11 屆第 243 次至第 254 次會議決議及決定事項暨 97 年 9 月至 102 年 6 月第 11 屆第 1 次至第 242 次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。

蔡委員良文:有關議程第49頁公務人員基準法草案部分,謝謝部會回應，其中銓敘部提到與人事總處會商俸給與加給相關法制事項，並與人事總處達成共識，不知目前法案審議動態情形為何？本席基本上贊成該

[33]張部長哲琛：蔡委員良文主持兩方案進度管制會議時已有討論，目前高普考及地方特考是占缺訓練，司法人員、警察人員採不占缺訓練，其中會涉及訓練期間年資計算問題，影響其退休權益，形成不公平的現象，後來由本部義不容辭來進行研議，當時有定一個期限，在 3 個月之內完成，所以絕對不會有胡委員擔心的一推再推，一延再延的情形。

案繼續追蹤管制，並請教政務三法在目前的氛圍下，完成立法阻力多，但對於推動公務人員相關退撫法規之年金改革、修正公務人員考績法與制定公務人員基準法等，在本會期是否能完成立法？尤其公務人員基準法部分，部與人事總處已有共識爭議性小，而外界也無特別疑慮情況下，能否有優先完成立法之可行性？[34]

二、 人才交流與轉任條例

1. 依後備軍人轉任公職考試比敘條例送審案 1010105(170)

銓敘部業務報告：100 年初任公務人員依後備軍人轉任公職考試比敘條例送審案件辦理情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告後備軍人轉任公職考試比敘條例送審案件之因應動態情形，本席表示肯定，不過另有兩方面的意見供部思考：1.基本上，比敘條例當然是為了照顧軍人所訂定的法規，係保障現役軍人權益、提升國人從軍意願，使人力作最佳運用的制度設計。但是整個時空社經環境變化已經不同，本院、銓敘部及人事行政局對於整體制度，已從政治性、代表性價值轉向行政性、功績制價值，其發展有脈絡可循。其中考用方面，因為自 88 年起，已限制退除役特考及格人員的分發機關，91 年起把上校轉任由先轉任再檢覈改為先考試定其資格再予任用，這個對於憲法考試用人的意旨，具有正向的功能，88 年以後對審議的人數又已明顯趨於緩和減少。整體上來講，後備軍人轉任公務人員制度已趨向比較合理化的發展，包括公私人力交流政策、軍人與文官之間適度納入人才，在如何取得政策的衡平，也有正向的

[34]張部長哲琛：有關蔡委員良文提到公務人員基準法草案之動態情形，在草案送立法院審議後，司法及法制委員會舉行過二次審查會，已進行逐條討論，過程中有若干條文保留，不過本部還沒有再積極推動的原因是因基準法草案已將聘任人員納入常任文官，而現在送到鈞院審查的聘任人員及聘用人員人事管理條例，對聘任人員到底屬於何種性質人員，各位委員還有不同意見，所以目前在立法院審議的公務人員基準法草案可能要暫時緩一緩，等到這個部分釐清以後，再積極推動。另外，有關年金制度改革、政務三法等重大法案在立法院本會期能否通過問題，因為目前立法院的情況混亂，到現在為止還沒有通過任何一個法案，而且民進黨團已對外宣稱關閉協商大門，距離本會期結束大概還有兩個月的時間，中間會否有什麼情勢變化，我們並不了解，但是如果情勢有所變化，重新開啟協商大門的話，本部將努力推動完成相關法案的立法。

功能。未來 102 年將實施募兵制，建請部將相關動態資料適時提報院會，讓委員有所了解，俾利協助設計一個比較長遠可行的制度。2.後備軍人轉任公務人員的官職等級，中將相當於於簡任第十三至第十四職等，上校軍階相當於簡任第十職等，但是第 5 頁表 3-4 按軍職官階區分顯示，98 年上校轉任公務人員有 4 位；99 年沒有上校轉任者；100 年則有 2 位上校轉任公務人員，如果再看表 3-5 按考試種類區分，上校轉任公務人員一直都維持很少數，98 年有 8 位；99 年 2 位；100 年 5 位，事實上多屬少將、中將部分，因為近年來的誘因已經不足，上校轉任的報考人數不多，且特考多有錄取不足額的情況，其中重要的因素之一，在於軍文之間的退伍(休)金有大的落差。因為上校退伍一個月所領的退伍金額，如果他無法轉任為簡任官而轉任薦任官，其薪水反而會比較少，此時轉任的意願當然較小，未來除在檢討軍職官階轉任公務人員官職等級對照或轉任考試之改進等，甚或應與軍方商談相關退撫制度的設計，均應請作全盤的思考。

2. 各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例 1010517(188)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：1.部辦理 3 年來薦任以上職缺各機關內陞外補比例情形，除呼應歐委員育誠意見[35]，中央與地方之整體外補比例之實際核計基礎應予釐正，即其定義應有較一致的內涵外，3 年來本院及所屬各部會薦任以上職務外補之比例與交流情形為何？相關數據呈現之內涵為何？2.人事總處與部在人才交流之議題上，有無新的構想與思維？請部卓酌。

[35]歐委員育誠：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。

三、 政務、常務人員及契約用人三元管理

1. 聘用人員人事條例草案第 35 條規定影響 1000908(153)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：有關約聘僱人員部分，剛才幾位委員都有提到立法程序問題，包括部研擬聘用人員退休給與機制之設計、立法規劃，並與勞政主管機關之協商內涵等，本席均表贊同。只是在立法過程中，本席認為有 3 點可以同時思考或適切改進先行等意見，供部審酌：(1)目前所採用之聘用人員聘用條例或約僱人員之僱用辦法，幾乎都參照現行公務人員薪資酬勞架構標準，建議往後進用約聘僱人員時，其新簽約薪資酬勞標準可參照勞退機制來計算退職金，因為勞退本身的本俸較少，公務人員本俸及加給較多，所以計算結果會變成未經高普考及格的部分約聘僱人員退休金高於經由高普特考及格之公務人員的不合理情形，這是由於約聘僱人員係多參照現行正式職員的酬勞標準，所以未來可考慮修改酬勞標準，新簽約聘僱人員之薪資酬勞標準可改參照勞退機制。(2)聘用僱用人員退休制度應與可攜式帳戶作調和。(3)進行法制化協商時，應注意部邀約相關機關代表之協調層次的衡平性。

2. 未來聘用人員退休權益之協商與處理情形 1001110(162)

銓敘部業務報告：未來聘用人員退休權益之協商與處理情形。

蔡委員良文：對於銓敘部的報告，本席有兩方面的意見供參：1.有關聘用人員退休權益之協商與處理情形，事實上，這個問題是多年來一直呈現的問題，尤其在 84 年是個比較關鍵的時點，對於部相關回應與處理及政策方向，本席原則上均表贊成，但是另有幾點意見：(1)聘僱人員退休權益的適法性與合理性，在考量立法過程當中，部必須念茲在茲。(2)在立場與原則方面，聘僱人員不能適用勞基法絕對是一個政策方向，因為勞基法對於俸給待遇包括本俸、加給等標準與公務人員是迥然不同的，如果適用勞基法，對於現行高普考試及格人員之影響，以及對國家文官體制的衝擊不可言喻，所以部應有清楚的立場與原則。

(3)關於立法策略與時機部分，我們知道如果以目前之國會生態都無法協調通過的話，以後的困難性會更加提高，所以本席期盼院部相關國會聯繫同仁，能夠協力推動具決策指標性意義的「聘用人員人事條例」與「政務人員三法」等草案，能夠儘快通過，凡事以「圖難於易」的策略，即若能掌握三元之人事管理核心結構問題在本會期通過的話，其他枝節的部分皆可透過協商來漸進地完成立法。

3. **立法院審查公教人員保險法修正草案 1001110(162)**

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文： 2.對於公教人員保險法修正草案，除了涉及總統落實競選政見以外，主要是在於建構一個完善的國家社會安全網絡，包含公教保險、國民年金、家庭養護之給付等問題，也是建構關懷社會安全體系的重要架構，但是審查過程中將本院原來的甲、乙兩類設計刪除，其影響至為深遠，所以本席覺得這兩個標準讓當事人自由選擇的後續相關配套機制相當重要，包含不能超過現行人員待遇，設定上限等，惟其內涵可再慎重規劃與規定，必要能考慮其中道原則，即應是避免社會產生相對剝奪感，即若過於優厚，而涉及社會觀感的問題，相關政治效應及社會和諧性亦將產生衝擊，也必須思考。其次要思考的是財政負擔問題，此亦牽涉「世代正義」問題，在協商過程中必須發揮相當大的智慧與勇氣，尤其是後面需要保留協商的三個關鍵性條文，請部基於國家一體、本院職責與中道之立場，努力維護其合理權益，過猶不及均非良善政策作為。

4. **聘任人員人事條例草案研議 1001215(167)**

銓敘部業務報告：聘任人員人事條例草案研議規劃情形。

蔡委員良文：對於本案的部分，本席大致上贊同歐委員育誠有關法案名稱與定位等與黃委員富源有關法案研定方向、鬆綁彈性原則等高見，另有 2 點意見供參：1.建請部在聘任人員人事條例草案研議推動過程，

注意聘任職務適用機關之一覽表，有無抽離或歸納成為聘用人員人事條例處理的空間。2.聘任人員人事條例草案如果通過以後，當然銓敘部第(五)項初步結論已提到，包括教育部、社教機構、勞委會等將配合預為研究，研修相關法規，建請部注意未來應請防止相關機關在其組織法組設研究單位或新增其他研究人員編制，以維護本院有關官制官規之權責。

5. 國立臺灣藝術大學組織規程暨員額編制表修正 1001222(168)

銓敘部函陳關於國立臺灣藝術大學組織規程部分條文(2 次)暨職員員額編制表修正，並均溯自民國 100 年 8 月 1 日生效，建請同意修正核備一案，報請查照。

蔡委員良文：本案有關二元進用人才部分，為期各大學校院簡任主管職務設置有所準據，建議部研議配置準則，本席表示同意。但事實上，書面報告第 2 案及本案所衍生的幾個問題，建請院部重視：1.關於聘任人員部分，現階段各機關進用聘任人員，主要在社會教育及學術機構，依照或比照教育人員任用條例、社會教育法等，根據教育人員任用條例聘任之專業人員，或者依照社會教育法第 4 條、第 5 條，以社會教育機構為限；就學術機構來講，得依教育人員任用條例聘任的研究人員，所以各級主管教育之行政機關所屬學術及社教人員，雖然得適用教育人員採行的教師聘任制度，但是 84 年公教分途後，此類人員屬於公務人員範疇的聘用之人員，繼續適用現行聘任制度，是否妥適，請部審酌。2.除了上述依(比)照教育人員任用條例、社會教育法等以聘任方式進用專業人員外，部分機關以變通或變相從組織法律來修定或制定，明定依照或比照或準用教育人員任用條例予以聘用之，相關聘任人員進用之機關，如原能會、衛生署疾管局、國家文官學院等，因不屬社教或學術機構，故是類人員進用的資格審查皆由各機關自定，後續有關人員進用調任及相關生涯發展，都無法作互動與交流，是以本席認為此類透過組織法律而進用的聘任人員，建請部慎重考量，包含其進用之資格審查及未來調任及相關發展機制問題。3.98 年本院文官興革規劃方案第 2 案「統整文官法制，活化管理體系」，建議建立政

務、常務、契約進用之三元體系，但長期歸納為常務人員之聘用人員、派用人員、機要人員等部分，有許多立法的轉折，91 年時聘任條例納為常務人員管理體系，94 年時聘任人員條例又納為 5 類人員規範，目前又僅納入約聘僱人員為主，換句話說，又被納歸為契約用人範疇，就是甚多以組織法律或以比照、依照或參照等方式進用之人員，以後公務發展過程中，其人員的權益會形成很大的問題，現在如果不正視此問題，日後類似約聘僱人員也會有相關問題，因為他們人員互調、資格條件等都是一樣，另從本院文官興革規劃方案及公務人員基準法來看，將來該類人員將納入常務人員體系，並規定另訂聘任人員人事條例，這些部分都尚未完全取得共識，我們知道部及二組對本二案之研議均相當慎重，且花很長的時間，但是其所衍生的問題，如果未就根本先予釐清，作很好的立法政策抉擇，未來還是會有問題，請院部重視及參考。[36]

6. 公務人員法制於發展機制與策略應更精進 1010202(173)

銓敘部業務報告：部分公務人員法制，在發展性機制與策略上應更為精進。

蔡委員良文：在第 172 次會議院長曾提示，部分公務人員法制，在發展性機制仍存有缺陷，包括公務人員俸給法、考績法、陞遷法等，為了健全政黨政治與民主政治發展，政務人員三法及公務人員基準法也非常重要。謹提 2 點建議：1.在法制內涵部分，(1)部宜思考推動立法的策略，就是能夠「抓大放小」，「圖難於易」，讓法案儘速通過，部分爭議性的問題，若不影響結構性的部分，應可放行，因為政務人員三法及基準法，研議推動 20 多年仍無法通過，所以在策略上可預為綢繆，避免因部分法制之內涵爭議，影響立法進度。(2)為因應未來政府

[36]張部長哲琛：有關蔡委員良文提到臺藝大組編案問題，因為臺藝大本身要置一位文創處處長，由職員來兼任，按照現行規定，可以由職員或教授來兼任，如果由職員來兼任就涉及簡薦委員額配置準則問題，所以院二組對於簡薦委員額配置準則會否產生失衡提出意見，由於大學性質與行政機關性質完全不一樣，公立大學院校的層級相當於中央機關的三級機關，按照目前簡薦委員額配置準則，簡任職務占 15%，而現行臺藝大如果要設置一位文創處處長，且由職員來兼任的話，因其簡任職務僅占 3.5%，與配置準則簡任職務占 15%的比例還有一段距離，當然二組預先提醒本部，以後教育機構如廣設相關職務且由職員兼任的話，應該注意簡薦委員額配置準則問題，本部會接納二組意見，再作通盤檢討。至於蔡委員提到聘用人員與聘任人員有關人事的問題，上週本部提報聘任人員人事條例案時，委員已有許多指示，未來在研議上開二條例案時，蔡委員意見也會列入慎重考慮。

再造各種組織法案的推動，建請注意列席立法院備詢人員的層級，方能有效陳述本院立場，並爭取支持。2.馬總統在除夕講話宣示要將我國打造成為世界一流國家，也是台灣轉型大時代的開始，在此轉變的契機，要「先機而發」或「伺機而動」，在於一念之間，要打造一流的國家，當然要有一流的文官制度，所以應該加強推動文官法制之改革。

7. 101 年銓敘統計年報 1020207(225)

銓敘部業務報告：101 年銓敘統計年報提要報告。

蔡委員良文：對於部報告 101 年銓敘統計年報表示肯定之餘，進一步建請 1.部未來提報相關統計年報時，能從整體面提出看法，事涉領導階層之價值抉擇及人事政策之配合調整等議題(扮演決策支援系統角色)，換言之，政府再造及五都一準改制後，最高之人力資源策略之主管機關亦應在統計數據上思考呈現，並據以配套擬定相關人力政策。公務人力體系運用分為政務的、策略的、行政管理的及執行技術等層次，對於探討公務人力相關議題時，屬於派遣人力、技工工友等人力，為免混淆或扭曲公務人力之定義、策略及價值，建請不宜納入相關範疇討論，應請另章節分析。部彙整全國人力時，相關價值取向及論據應請做以下動態調整：(1)政府骨幹文官及輔助人力運用之調和策略：包括在多元化人事管理下，公平、公開之取才，均涉及弱勢、少數族群、性別主流等價值抉擇與衡平問題。(2)考量進用人才的部分差異及其權益保障問題：因其進用管道不同，其權益保障應有不同之設計，且應隨時做動態思考，而非僅了解其近年來人力不同類別數據之發展變化。(3)賡續將契約人力之忠誠度與歸屬感、士氣等應納入考量：契約人力雖可節省人事成本，惟其相關歸屬感、忠誠度、對國家之價值觀等正持續轉變中，其工作指派、人力配置等均妥適配套思考與設計執行。(4)重視策略人力資源運用之論證：在憲法價值的策略下，將組織結構與人力資源做策略的、權變的調適。院長也常提醒大家，在策略人力資源管理的過程裡面必須有策略、權變的調適。

8. **行政院人事行政總處 102 年第 1 季業務執行 1020411(231)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 102 年第 1 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於總處 101 年的工作績效表現，本席表示肯定之餘，另有 2 點請教：1.有關行政法人部分，我們比較關心繼續任用人員的權益，未來 4 個行政法人業務推動之異同與如何因應等，請總處說明。2.有關一條鞭制度部分，目前業已逐漸改派專業人員出任，當時設計或同意一條鞭而未能派任人事專業人員(主管)之原因何在？係無可取代性？專業性？抑或倫理性或人員觀念問題？五都一準相關經驗為何？建請總處給予更清晰的輪廓說明與協力。[37]

9. **銓敘部 102 年第 1 季業務執行 1020418(232)**

銓敘部業務報告：銓敘部 102 年第 1 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：有關部已就「聘用人員是否適用勞動基準法」及「聘任人員是否納入聘用人員人事條例草案之適用對象」兩大面向之重要議題，彙整完成「聘用人員人事條例草案涉及政策決定事項之說明」，建請部儘速提供委員參考與討論，俾以決定政策原則與方向，並凝聚共識。因為 6 月 10 日本院已排定實地參訪文化部所屬國父紀念館、臺灣博物館及臺灣歷史博物館等機構進行座談，如果聘用人員之人事條例仍無具體方向，將無益於進行座談，參訪時機點也不適當。雖然法律還沒有那麼快就通過，但是政策方向一定可以先求明確性。其次，實地參訪機構隸屬文化部，為符官制官規，參訪行程建議本院洽該(文化部)部時，宜請其次長級以上人員陪同。

[37]黃人事長富源：蔡委員良文提到行政法人的部分，我們會整理書面資料來答復，有關一條鞭的論述，今天的報告內容的確還不足夠，未來會繼續作相關的報告，一條鞭制度在考試院已經討論很久，本人非常重視，且希望它有良善的表現，還請各位委員多多給予指導。

四、 職務列等、職等標準與員額配置

1. 國營事業 101 年度預算員額審查 1000901(152)

行政院人事行政局人事考銓業務報告：國營事業 101 年度預算員額審查結果案。

蔡委員良文：有關國營事業預算員額相關部分，本席提出一點淺見供局參考：對於國營事業預算員額控管或因應政府再造總員額法之定額上限代，局長曾經提到應該考量中長程人力發展需要與國家永續發展的空間，尤其要避免人力閒置的現象，充分來利用人力，吳局長並表示將進行員額評鑑及職能評鑑，作為法定員額的基礎，並以 17 萬 3 千人來預留 5.2%的人力，以因應突發重大的用人需求，備用彈性的調整空間，本席高度肯定，但是在逐年之配套作法與過程中，似可考量類似每年中央預留第二預備金的思維與作法，使其具有彈性的控管機制，尤其是對於臨時契約用人的部分，作一彈性的調整，以支援國家重大政策之推動，最明顯的，包括社工人員、大陸委員會人員、移民行政職系與人員進用、兩岸政策等人力供需問題，就是在這種思維下，可以作彈性的控管機制。[38]

2. 改善各地方政府社工人員職務列等相關人事問題 1000929(156)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：有關銓敘部、人事局、內政部共同研議改善地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等人事問題，今日提出總結報告，對此跨域思維與整合之作為，本席再次表示肯定。另有

建議：1.本席贊同剛才黃富源委員的高見，事實上，如果是屬於本院權責的官制官規部分，院部會本身就可以處理可先予溝通說明外，不一定要跨部會來解決，如果我們以歷代來看，官制官規較清明的朝代通常都比較興盛，而官制官規混雜的朝代，國勢通常都比較弱，我們

[38]吳局長泰成：蔡委員提到採取由行政院以類似預留第二預備金的方式，建立機制來處理員額控管的部分，我們會併同相關員額控管案作參考及研究。

期望本次行政院的組改過程，能夠讓配套之官制官規真的改得比較好，而不是紛擾的，建請院部局思考。2.有關職務列等問題，屬於官制官規部分，當然非常重要，但是正式編制以外還有約聘僱人員、補助民間專業團體專業服務進用之人員經費等，不知部局協商過程如何？包括聘僱人員未來要精簡到何種程度？部之協商過程如何？其專業加給是否比照正式社工人員？補助部分是否有同步作適當調整？因為保護性社工人員平均處理個案量多，屬高工時、高壓力的職務，所以相關人員的進與用是否有配套性思考？3.目前已有許多公務人員職稱均冠以「高級」二字，包括資訊人員亦有「高級分析師」之職稱，但是其職等如僅為「薦任」，目前我們的高級（階）主管是否界定在十一職等或十二職等？高級（階）文官又怎麼界定？與高級社工師的職務列等又要如何區隔？因為職稱涉及官制官規問題，如果冠以「高級」，在不同職務有不同的職務列等，恐怕不是官制官規上很好的人事任用制度，為避免造成困擾，建議部未來調整職等及職稱時能通盤併同考量。

3. **中央及地方機關研究員職務列等通案 1001020(159)**

臨時動議：銓敘部函陳關於該部依民國 99 年 7 月 15 日本院第 11 屆第 94 次會議決議研擬中央及地方機關研究員職務列等通案審議原則一案，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)

主席：本案交小組審查會審查，由何委員寄澎擔任召集人，成員為胡委員幼圃、詹委員中原、蔡委員良文、邊委員裕淵、陳委員皎眉及張部長。其他自願參加者，請與何委員寄澎聯繫。

決議：交小組審查會審查，推何委員寄澎、胡委員幼圃、詹委員中原、蔡委員良文、邊委員裕淵、陳委員皎眉、張部長哲琛組織之；並由何委員寄澎擔任召集人。

4. **國家教育研究院編制表 1001222(168)**

銓敘部議復行政院函送國家教育研究院編制表，建請同意修正核備一

案，報請查照。

蔡委員良文：原則上，本席贊同部擬及院二組簽呈意見，尤其本案研究員等職稱之員額採合併訂列方式，可以維持人員進用彈性部分，部及院二組希望能夠請行政院轉請教育部配合以合併訂列方式處理並作適度規範，本席亦表贊成。

5. **立法院審查銓敘部權責法案情形 1010614(192)**

銓敘部業務報告：立法院相關委員會審查或協商與本部業務權責有關法案之情形。

蔡委員良文：關於總處報告外交部承受原新聞局國際新聞傳播及駐外新聞機構業務，其相關職稱、官等、職等及員額配置等，以暫行編制表來規範，惟以常態修編方式亦能解決，其改以暫編方式，不知部的看法為何？請說明。

6. **101 年度「知識管理與經驗傳承研習班」1010621(193)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度「知識管理與經驗傳承研習班」規劃辦理情形。

蔡委員良文：剛才詹委員中原提到地方職務列等調整的問題，本來院的決策是等中央政府組織再改造及五都一準改制完成後再作通盤檢討調整，可是五都一準形成後對其他 17 個縣市已產生衝擊，倘以中央組改的時程可能還要拖很久時，建請總處及銓敘部可否研議先行調整地方一級機關或單位之副首長及副主管的職務列等，本席已提過多次，他們首長或主管已列十二職等，或至少第十至第十一職等，但是副首長或副主管仍列九職等，在行政倫理及官制官規上並不是很好的制度設計，本席也贊成要通盤衡平性考量，配合政府組織再造及五都一準，可是在考量時程因素，對於現在顯然已經非常不合理者，而且其職務列等調整所需的經費是微乎其微，在人事費項下一定可勻支，所以在倫理及官制官規上可否併同先行思考修正之，請總處及銓敘部參處。

7. 銓敘部 101 年第 2 季業務概況 1010712(196)

銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：本席原本不對聘用人員人事條例及聘任人員人事條例之內涵或方向來談，現在提供一個觀點請院部參考，我們跟香港、澳門等地區比較，並不適格，因為我們是中華民國，是正統的，但本席並不是表示他們不好，而是我們考銓制度之運作有五權憲法。現在大家通常在談人事鬆綁，主要就是因為政府效能不好，最近國家競爭力評比時，政府效能亦有長足進步。其實行政效能不佳的真正原因並非文官的素質不好，本席觀察，其可能的最大問題是在 10 年來政黨政治運作或兩次政黨輪替的調適過程裡面有兩個現象，就是「政務官事務官化」及「事務官政務官化」的問題，它是非常底蘊的問題，尤其涉及高階文官與政務官之互動與信賴度等問題，這才是最根本的原因。按以高普考試錄取率只有 3%至 5%左右，文官的素質會不好嗎？訓練真的沒有辦法達到嗎？其實問題是出在高層文官的養成或培訓外，對於政務官事務官化及事務官政務官化的問題，應澈底地去檢討了解分析，妥為因應處理。其次，我們可以對目前文官的三元體系建構上的可能作板塊推移的議題。憲法規定依法考選、任用等，常務人員部分為骨幹文官，政務人員又是另一塊，還有臨時契約用人，但是臨時契約用人如果擴大到極致時，或過度增加聘僱用人員對國家考試的衝擊，政府用人的板塊推移，絕對會有影響，所以要審慎地去規劃，且併同去思考。

8. 人事行政總處 101 年第 3 季業務概況 1011004(207)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 101 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於人事行政總處第 3 季工作報告的成果，本席也表示高度肯定。另有幾點請教及感想：1.有關組織改造與員額管理部分，由於組織改造為本世紀最重大工程，現在政府再造過程中正面臨許多挑戰，主要當然是為解決人員、財政負擔、組織僵化及功能定位，以因應政經環境變遷的問題。就組織改造與員額管理之議題，有關員額管

理中外學者大致可分成 3 個層面之策略：(1)組織重新設計策略：包括組織功能調整、組織裁併，人員工作是否簡併、是否超量、有無倦勤等問題及面向。(2)公務人力縮減策略：包括遇缺不補、鼓勵優退、解任或轉任，以減少支出，凍結組織員額等。(3)系統策略：包含有關組織文化、組織成員態度與價值等問題。其中第三層面，有關系統診斷、團隊建立等部分，常會被忽略，應進行全面性檢討。根據中央政府機關總員額法第 8 條規定各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相關法令對於不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施。總處已進行定期評鑑，而各機關依照上開員額評鑑，針對不適任人員處理情形如何？請提供資料供參。2.今日報載立法院擬議政務官於一定情況下不發年終獎金一節，財經首長及總處的回答尚屬周延，但對於人才的運用問題，剛好近日有一則重要的新聞，就是國學大師南懷瑾先生過世，他曾提到人所不應犯的三個錯，即德薄而位尊、知（智）小而謀大及力小而任重，事實上這是出自於孔子的繫辭傳，基本上政務人員不能犯以上三個錯誤，否則會像周易所稱「鼎折足。覆公餗。其形渥」，是不吉祥的，由於相關人才的運用，總處扮演重要的角色，請參考。

公務人員退場機制及組織改造員額合理配置規劃報告(1011123 總處給字第 1010060283 號)

壹、各機關員額檢討及合理調配原則

99 年 4 月 1 日中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）施行後，將中央政府機關員額劃分五類，明定員額總量高限為 17 萬 3 千人，並將「總額控管、彈性調整」予以制度化運作。是以，在該法規定架構下，為有效推展各機關業務並提高人力資源運用效能，各機關均應核實檢討現職人員與其職務之適任度，及員額配置有無超出實際業務需求情形；如經檢討確屬超額或不適任之節餘人力，應進一步採取相關因應措施，透過各種員額管理策進作為，即時因應業務消長情形彈性調整或精簡，俾使各機關人力配置更趨合理精實。又現行已有相關法令明確要求各機關積極檢討人力配置及運用，說明如下：

一、為使各機關核實考核所屬公務人員之工作狀況，減少不適任人力，公務人員考績法（以下簡稱考績法）及其施行細則業明定相關考核及獎懲標準，行政院並進一步訂頒行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點（以下簡稱平時考核要點），明定各機關應定期考核屬員之工作、操行、學識及才能，並列為辦理年終考績、任免、訓練等重要參據，俾瞭解機關同仁有無不適任現職等情形，加以協助改善或予以適當處理。

二、又為提高政府人力運用效能，促使機關員額配置更趨合理精實，行政院向依相關法令確實要求各機關核實檢討組織業務職掌及人力配置。依總員額法第 8 條第 1 項規定略以，各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相關法令對不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施。另該法授權規定訂頒之中央政府機關員額管理辦法（以下簡稱員額管理辦法）亦規定，各機關應核實檢討組織業務及員額管理，以促使機關員額配置更契合實際業務需求。

貳、各機關超額或不適任人力之因應措施

機關經依上開規定檢討確屬超額或不適任之節餘人力，應逐步透過下列措施積極調整或精簡：

一、依業務需求彈性調整人力：

依總員額法第 8 條第 2 項及第 3 項規定以，機關新增業務時，應先就所掌理業務實際需求及消長情形，調整現有人力配置，如經檢討機關或單位裁併（撤）、業務及功能萎縮等產生之超額或不適任人力，即應調整支應其他新增或突發業務需求，一、二級機關每兩年亦應評鑑所屬機關員額總數合理性，並依評鑑結果要求機關員額裁減或移撥其他機關。是以，總員額法業明確賦予主管機關依所屬各機關實際業務需求，於分配員額總量額度內統籌調配所屬員額配置之權限，是主管機關即得依該法規定，核實檢討將超額或不適任現職人力彈性調整支應其他業務，期使各機關員額配置更契合實際業務需求，人力運用更趨精實、彈性、效能。

二、調整原有工作內容，辦理專長轉換訓練：

（一）機關依平時考核要點規定辦理考核，發現屬員有學識不足、經驗

欠缺或專長與其職務不符等情形，或自行檢討認為屬員確不適合擔任現職工作等，應先依人員所具資格條件、工作經驗等審酌調整其他適當職務，期使所屬人員均能適才適所、人與事適切配合。又機關調整人員職務內容，或依上開規定彈性調整員額配置時，如涉及職組職系等相關調任限制，可進一步檢討依現職公務人員調任辦法等相關規定，協助該員接受專長轉換訓練或輔導其進修，以取得調任職務之職系專長。

（二）又本次行政院組織調整，機關人員如因隨同業務移撥其他機關、業務變動須調任其他職務（系）工作等情形，致與新任職務（系）不符者，為保障渠等權益，依行政院功能業務與組織調整暫行條例(以下簡稱暫行條例)規定仍先予派職，再由新職機關於移撥後一年內安排專長轉換訓練，俟取得擬任職務職系專長後再送銓敘部銓敘審定。行政院並已訂頒行政院所屬各機關公務人員專長轉換訓練實施計畫，供各機關據以規劃辦理相關專長轉換訓練，俾使機關人員於暫行條例施行期限屆滿（103 年 12 月 31 日）前，依規定完成專長轉換訓練，取得擬調任職務職系專長。至機關人員未能如期完成訓練或訓練不及格者，銓敘部基於現職人員權益維護，業同意將放寬以當事人原經銓敘審定有案職系暫准歸系方式處理，惟為符職務歸系相關規定，機關於現職人員出缺後，仍應即調整歸入其他適當職系，以確保機關人員之學識、才能等與擬任職務之種類職責相當。

三、透過考核機制資遣或淘汰現職人員：

（一）機關人員不適任情形，如非屬調整職務或施以專長轉換訓練所能處理者，依現行法令規定尚可透過其他機制予以妥適處理。依平時考核要點規定，機關如發現屬員有操行不良或涉嫌貪汙、瀆職等情形，須儘速送請有關單位查核或移請權責機關辦理。又屬員如有工作不力、操作欠佳或學識才能不能勝任現職情形，且符合公務人員退休法第 27 條第 1 項規定者（按：因現職工作不適任或無其他適當工作可調任、經合格醫院證明身心衰弱不能勝任工作等情形），得予以資遣。

（二）另查考績法業明定機關人員年終考績考列丁等、專案考績一次記 2 大過等應予免職之標準，期透過公正客觀之考核，落實績效管理，

提高政府行政效能及服務品質。又依憲法增修條文規定，公務人員考績之法制事項係屬考試院法定權責，依考試院前於 99 年 4 月 6 日函送大院審議之考績法修正草案，其修正內容包括強化平時考核、輔導改進績效不佳人員及加強汰劣功能，並已規劃相關配套措施，以發揮績效管考之積極功能；惟該修正草案未及於大院第 7 屆第 8 會期完成立法程序，考試院將重行研擬修正草案函請大院審議，屆時本總處將視考試院辦理進度配合研議相關事宜。

四、鼓勵超額須精簡現職人員自願退休（離）：

（一）查機關現職人員除依其所適用之退休、退職、資遣法令辦理退休（離）或資遣外，為使機關人力配置更趨合理精實，亦有相關法令供各機關作為鼓勵現職超額人力自願退休或資遣之優惠退離規定。公務人員退休法第 4 條第 2 項業規定以，如有配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮並依法令辦理精簡者，於符合一定條件下得准予自願退休，該法第 8 條並規定，依前開規定退休或資遣人員，除屆齡退休者外，得最高一次加發 7 個月之俸給總額慰助金。

（二）又配合行政院組織調整，暫行條例第 11 條至第 15 條規定，機關人員如屬配合行政院組織調整須精簡者，且符合各該條文所定資格條件，得經服務機關同意後辦理自願退休（離），且最多得一次加發 7 個月之俸給總額慰助金。另查中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案、行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法、事業機構專案精簡（裁減）要點處理原則等相關規定，亦明確賦予各機關辦理精簡及核發精簡人員優惠退離加發給與之依據，以鼓勵已無業務需求之現職人員，得透過優惠退離機制辦理自願退休或資遣，以加速人員精簡。

參、結語

綜上，針對各機關超額或不適任人力之檢討及處理，相關法規已有明確規範，且退場機制不限於運用考績法考評淘汰或透過專長轉換訓練調整職務等方式，仍可採取其他因應措施，加速節餘人力精簡或調整支應其他業務需求，促使各機關員額配置更趨合理精實，減少冗員充斥情事發生。本次行政院組織調整，本總處將本員額管理專責機關權責，核實要求行政院所屬各機關依相關規定確實考核並妥適檢討調整精簡，

另依總員額法規定，自 101 年起定期辦理行政院所屬機關員額評鑑，以促使各機關員額配置更趨合理，管理制度更為健全，提升整體政府行政效率及治理效能。

五、 政府再造與五都改制、行政法人

1. 各改制(準用)直轄市政府暨所屬機關組編 1000901(152)

銓敘部業務報告：各改制(準用)直轄市政府暨所屬機關組織編制審查情形。

蔡委員良文：對於部報告各改制或準用直轄市政府暨所屬機關組織編制審查情形，本席除了贊成歐委員育誠對組編備查及「暫列」方式等意見以外，並請部將組改及五都一準視為改革官制官規的契機，因為目前用暫行組織規程運用，須再配合組織自治條例修編，還有實施生效日期與廢止日期不一致問題，需要妥適處理，除此之外，是否可以一個審議原則,即就現制與改制及臺北市作一個比較宏觀性的審議原則，不管新增機關或新增職稱，也一併作考量。並由部或司組成小組親自去查訪了解，釐清審議原則與現制之差異點，未來就便於審議與授權之參考，有些組編案件要報院核定，有些組編案件則由院授權部，或由部授權各直轄市，這樣綿密依次地去做，不要全部由部法規司審議所有組編案件，這樣難免會疲於奔命，且在審議過程中，光是應付他們的修編要求已經很吃力，無法站在制高點訂定一個審議原則。事實上，有些部分可以授權五都一準或請人事行政局協處，部的角色是做查訪、管控的機制，請部在組改過程中，以全新的思維與作法，訂定一個比較宏觀性、可行性審議原則。[39]

[39]張部長哲琛：蔡委員良文與黃委員富源提到法制疑義之生效日期問題，因為原先適用行政院所核定之市議會及直轄市政府組織規程，通過以後，各地方政府會根據地方制度法規定，訂定組織自治條例，經過地方議會通過後，原先行政院所核定之組織規程就必須要廢止。組織自治條例通過後，必須明定原來組織規程廢止日，不過由於行政院法規會與本部及院二組看法不同，行政院法規會認為在組織規程廢止函釋裡面不必要註明廢止日期,可是本部和院二組認為有必要,所以在法制上還必須再作協商。

2. **改造服務團走動式服務專案小組訪談 1000908(153)**

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：針對銓敘部報告政府再造的部分，相關因應作為，本席都非常同意，只是在許多非正式場合聽到或書面聞見許多對於政府再造過程的聲者，在報告第 7 頁簡報提及「公務同仁意見之傾聽與溝通」，甚至可善用研考會組改論壇專區「我有話要說」來進行意見溝通，本席覺得目前在「我有話要說」所聽到的聲音可能還不太完整，尤其是部分三、四級機關的公務同仁心聲，似乎都聽不太到，因組織變革具有相當大衝擊性，同仁在公開與私場合所表達的聲音一定有落差，特別是被簡併機關同仁人心浮動問題，所以，除了賡續加強走動性溝通外，建議應提供公開且明確的資訊，建立信賴與信心的組改工程，要不然他們就會根據所得不完整之訊息，作過度或不當的詮釋，反而不利於組改的推動。整體上來講，組改過程的溝通需要細心、費心、用心，才能讓公務同仁安心、用心工作，請部或轉相關機關特別注意。

3. **新訂機關組織編制之銓敘審定案件辦理情形 1001006(157)**

銓敘部業務報告：各改制直轄市政府暨所屬機關人員配合 99 年 12 月 25 日新訂機關組織編制之銓敘審定案件辦理情形。

蔡委員良文：有關銓敘部針對各改制直轄市政府暨所屬機關人員配合 99 年 12 月 25 日新訂機關組織編制之銓敘審定案件辦理情形報告，本席表示肯定之餘，對剛才 2 位委員的高見亦表贊同，其中有幾點可作適度補充：1.關於直轄市改制或五都一準部分，外界一直有「就地升官」的誤解。本席覺得宣導上恐有不足，我們知道改制為直轄市必須在政治、經濟、文化及都會區域之發展上有特殊需要，而在區發展過程中會涉及相關組織設計、職掌、自治法規事項、職責程度、中央授權或直接辦理等法定職能改變或提升等問題，換句話說，五都一準以後，所承擔的中央授權或自主權責均較改制前為大，所以其所屬相關人員職務與職等標準當然應該配套有所調整，而「就地升官」是讓外界感覺在未見新的業務執行或新的效能展現時，職等就調整，難免會有所

誤解，因此建請主政機關及相關業務配合機關均應如實地對外有所說明，五都一準不管是任何政黨執政，尤其對官制官規部分，本院有責任適度回應不實的報導。2.由於中央組改或五都一準，相關組織編制及銓敘審定等事項均在推動當中，而本院及銓敘部主管官職等配置準則部分，某報載調整好像有點亂或未按照軌道來進行，就本院的立場來講，應該適度地說明，因為本院決策上，根據憲法層次及法律規定，並緊密連結本院施政綱領、文官興革規劃方案、強化文官培訓功能方案、兩國際人權報告等配套改進方案與措施，在具有整體結構性、方案性之架構中來推動改革，應該沒有所謂的亂象出現。當然我們在個別改革方案推動過程，確實應該常常思考憲法層次及本院施政綱領、文官興革規劃方案等，然後作連結及配套，這樣就不會讓外界感覺我們改革非常認真，但卻有關紛亂的現象之誤會。而此也許在宣導及傳達訊息上可以作更好的說明。3.因為現在五都一準的人事均已上軌道，而相關人員完成銓敘審定的部分也已達到 92%，但是對於其他 17 個地方縣市機關，其職務列等表修訂部分，本席要再度重申，其實本方案第一階段應調整之一級單位或機關副主管或副首長等人員，本來是在八八水災以前就已經定案，目前推動相關動態及進度情形為何？而人才流動上如何安其心，本席認為在完成五都一準人員銓敘審定的同時，應該考慮其他 17 個地方縣市機關人員可能的心理不平或委屈思維，提供院部參考。[40]

4. 銓敘部 100 年第 3 季業務概況 1001013(158)

銓敘部業務報告：銓敘部 100 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：有關中央與地方機關組織調整情形，當然有「走動式服務」，部局亦有提出五都一準內陞外補情形，本席要再次重申多次在院會所提建議，就是在地方制度法通過後，本院即針對相關職務列等與警察官等階進行檢討，在 97 年 8 月 21 日即作成決議中央與地方職務列等應同步架構衡平調整，並分兩階段進行，尤其是第一階段部分，建議

[40]張部長哲琛：蔡委員良文提到外界針對中央組改及五都一準的相關負面批評，本部會會同行政院人事行政局、研考會等，適時對外作清楚說明，以避免產生誤解。

由縣市政府一級機關副首長、副主管職務列等由「薦任第九職等」調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」開始調整，暨地方機關原列「薦任第七職等至第八職等」或「薦任第八職等」之機關首長或單位主管同意調整為「薦任第八職等至第九職等」等案，既非新增議題，亦在年度人事費項下云支，而不致增加預算，而此議題是 97 年 8 月 21 日已經通過，院長在今年 6 月份國家文官院實施高階文官飛躍方案時也特別重申這個議題，本席在隨後的院會也再次提及此議題，當然我們知道職務列等調整案暫緩的原因可能在行政系統的意見，並不是銓敘部的本意，但是站在官制官規衡平及公務人員士氣的角度，部應積極進行協商妥處。本席的進一步理由是如果為內部陞遷，可從當年度人事費用來勻支，根本不需要政府增加額外任何一毛錢，即在不增加預算情形下，就可以達到提高公務人員士氣，且為少數職務列等調整，應該可行。第二個理由是，如果從銓敘部的附表來看，新北市是因為有準直轄市過渡因應適用期，但台中市、台南市的主任、科長等職務內陞部分約占 50%，高雄市也占約 36%，基本上來講，雖為組織職能改變之配套作為外，事實上，這是相對剝奪感的問題，本案我們並不是要讓縣市相關職務列等調這麼高，實際也沒有像五都一準的列等一樣高，可是至少比原來的列等高一點，又比五都一準的列等稍低，這樣不必增加年度預算，又可以提高公務人員士氣，且衡平人才之合理運用，所以本席希望部對於上開 2 點理由可以再審慎思考。尤其相對應的，已經快到年底，各相關機關不必再想如何消化預算，就本案人員職務列等之調整，其人事預算一定有支付的空間，有時講太多理由，部常常會忽略，今天本席僅就特別強調縣市政府一級機關首長、副主管調整為九至十職等及八至九職等相關職務之調整的部分，請部審慎思考調整時機點及其可行性。以上意見供院會及部局參考。[41]

[41]張部長哲琛：蔡委員良文提到公保法修正案的問題，其實當初提出修正草案時，本部的思考邏輯非常清楚，投保人員給付數額高或低，完全看他們有無支領適足月退休金，如果領有月退休金，給付率為 0.65，即按公保現行一次支領之數額，然後依照固定的期間轉換成每個月支付額，基本原則是自給自足，所以計算出來的給付率為 0.65，這樣不會增加公保準備金的負擔，也不會增加政府的財政負擔。但是對於私立學校教職員的人員，本部配合行政院的政策提高至 1.3，現在交通事業機構人員約 2 萬多人，也要求提高至 1.3，由於影響層面甚大，未來將視立法進度妥為因應。本部也會依照各位委員的建議，將不宜比照的理由對外說明並加強溝通。其次有關蔡委員良文多次建議，縣市及部分警察人員之職務列等先行調整部分，事實上對於中央及地方職務列等之調整，本部已會商有關機關獲致初步具體之結論，調整之方式如同蔡委員所提的，分兩階段予以調整。現在本部未將以上調整方案呈報鈞院，主要

5. 組改服務團專案小組訪談後續 1001027(160)

銓敘部業務報告：行政院組織改造服務團走動式服務專案小組訪問新機關籌備小組座談後續辦理情形。

蔡委員良文：本席肯定部積極配合行政院組織改造服務團進行走動式服務辦理情形。不過除了正向肯定以外，本席覺得還有一些比較屬於私底下結構性問題，尤其是被簡併單位的部分，應該特別去了解，而且不只是全面性由正式的改造小組開會請派代表前來，可能可以運用其他變通方式，去蒐集遭簡併或降級機關(構)之人員意見及士氣問題，建請部再作審酌。

不管是職務列等或職務設置，從個人權益保障的角度來看都是合理的，包含加給部分，也是具有合法性，但是從整個官制官規及政府再造之目的來看，必須找到一個衡平點。本席覺得用和緩的方法處理是最大的前提，然後以可行、和諧為基礎，所以基本上許多變通配套的暫列、移撥或改派的問題，都應該考量到日落條款的之設計，即能在一定的過渡時間裡面，作適切、合理的調整，對於未來整個政府組織及行政效能會有所提升，其最重要的意旨在於：是使各機關(構)業務無縫接軌，尤其能讓人民的福祉得到最大的保障。

簡而言之，對於非正式蒐集遭簡併或降級機關(構)人員意見部分，請部再多用心，對於組改各機關(構)職務列等調整、移撥人員職務放置、陞遷權益與加給等應該有一個合理且有步驟的配套措施，其實部可能已經做得很好，只是再度作以上提醒，提供院部參考。[42]

原因是由於行政院組改之程序尚未完成，而職務調整應將中央及地方作整體通盤考量，所以有關縣市地方相關職務列等之調整，仍應待適當時機再行提出。

[42]吳次長聰成：關蔡委員良文提到被簡併機關人員士氣問題，在 16 場說明會當中，被簡併機關都是採行個別進行個座談，其他如外交部等組織異動不大的機關，就採聯合舉行座談，被簡併機關人員有什麼問題都可以充分表達，如新聞局部分單位被外交部簡併，外交部的籌備小組都有邀新聞局人員參加座談，新聞局另有部分單位被簡併到 NCC，而 NCC 籌備小組同樣都有邀新聞局人員參加座談，所以對於被簡併機關內部人員士氣的了解，或者有何疑問，其實事前都充分蒐集相關資料，並由新籌備機關小組先行提出，再交付各分組討論，最後由研考會統籌，如果另外還有問題，在座談會以前，各被簡併機關仍然可以充分提出來，而座談會中也都不是實問虛答，就是要針對他們的問題一一來作答復。至於人員權益保障的問題，涉及鈞院與本部相關權責，事實上，在銓敘部權責範圍內及鈞院授權部分，只要是沒有疑慮，都會很懇切地答復，或者本部認為沒有後遺症的部分，也可以明確說明，但是比方說科長要列薦至簡任官等，這樣等於調升官等，原則上在本次組改不宜調整職務列等，因此，如果在原有編制可以吸納，就儘量在現有編制內吸納，這是機關的問題，屬於本身內部的問題，由機關改派即可，萬一還有什麼問題本機關確實無法解決，銓敘部願意將問題報院，由鈞院來核奪。通常本部都這樣答復，所以對於所有人員權益的問題，本部能維護的就儘量予以維護，以減少組改的阻力。

6. **行政院編制表建請同意修正核備 1001215(167)**

業務報告：書面報告：銓敘部議復關於行政院編制表，建請同意修正核備一案，報請查照。

蔡委員良文：1.有關銓敘部議復行政院編制表一案，本席原則贊同部及院二組意見，不過在二組簽呈意見中，有關消費者保護官職稱部分，在加註內提及「其中簡任消費者保護官 1 人出缺後改置為科員」，因與現行中央及地方組織基準法規的處理方式不盡相同，所以院二組建議未來對此處理方式應予檢討修正，請部審慎參處。2.對於組織編制問題，為配合政府組織再造，本次有增設顧問或兼任相關單位主管及簡任官等比率酌降，都是頗為適當的處理，值得肯定。3.中央行政機關組織基準法第 38 條規定，行政院以外之中央政府機關準用之，本院組織及其他各院均尚未就此思考，爰建議適時檢討研議。[43]

主席：請銓敘部針對蔡委員良文意見，簡單說明你們的立場。

7. **行政院組改組織法案及 101 年啟動組織修編案 1001222(168)**

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：對於部辦理公務人員傑出貢獻獎選拔與表揚大會，本席也表示高度肯定，有關第一案組改後組編案件作業情形，有 2 點淺見供參：1.在組改過程中，業務銜接避免經驗傳承的中斷，是人事行政局及行政院所屬各機關的重要責任之一，在優惠退離實施避免人才斷層部分，當然行政院及所屬各機關有組織調整作業手冊，也有「行政院功能業務與組織調整暫行條例」，後續還有員額職缺控管處理原則等，但是其實際動態情形，除了局適時提供以外，部可否也適時的參與？因為優惠退離政策以及行政系統內之人員傳承遞補等，均與本院所管轄之組織編制、員額控管等官制官規密切相關，爰請部應適時去做了解與掌握。2.對於常務正副首長部分，未來有些職務將會減少，尤其行政院二、三級機關常務正副首長職務減少後，當然知悉各機關會設

[43]張部長哲琛：剛才蔡委員雖提出 3 點意見，但原則上仍支持本部意見，有關簡任消保官出缺後改為科員問題，最主要是行政院組改以後，原先的消保會改為內部的消費者保護處，行政院衡酌內部相關職務結構之合理性，所以減列 1 位簡任消保官，出缺後改置為科員。

置調節性職務，行政院組織規程內也有部分職位之設置，未來請部適時了解及審酌，並對個案人事能協力做最妥適的處理。

8. **行政院人事行政局 100 年第 4 季業務概況 1010105(170)**

行政院人事行政局人事考銓業務報告：行政院人事行政局 100 年第 4 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於人事行政局報告，本席有 3 點建議及看法：1.我們回顧政府再造與組改的過程，除了展現執政團隊的魄力以外，對於朝野各政黨及立法委員的支持，也應該給予高度肯定。2.基本上，政府採漸進方式來推行組改，是一個很好的策略，當然也希望業務能夠無縫接軌，且不會只有被改革的公僕「有感」，而人民「無感」，其實部局許多配套措施都非常的貼心，應該表示高度肯定。只是本席想請教，在完成幾個組改部會的立法過程裡面，為了讓業務銜接、經驗傳承及優惠退離人員能夠避免產生斷層現象，全然由人事行政局主導訂定行政院及所屬各機關組織調整手冊，又進一步訂定優惠退離准駁行使及員額職缺控管處理原則，讓優惠退離與業務經驗傳承有良好的銜接，在肯定之餘，建請局能提供新舊機關人員優惠退離之動態情形資料供參。3.關於官制官規彈性放寬部分，報告提到局會同行政院研考會於 100 年 11 月 9 日赴銓敘部進行溝通，希望秉持機關人員既有權益不變原則，又能兼顧新機關業務推展及員額合理配置，並從嚴核實審議。對此本席亦予以肯定，但是在彈性放寬上是否區分「全然同意」或「同意過渡時期」的策略設計？換句話說，在彈性放寬部分，有無思索到過渡時期個案處理方式？在制度變革當中，我們希望改革美意能夠落實，真正達到穩健發展之目的，請部局參考辦理。

9. **銓敘部 100 年第 4 季業務概況 1010112(171)**

銓敘部業務報告：銓敘部 100 年第 4 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於部第 4 季重要業務執行的成果卓著，本席表示高度肯定。另有三方面的意見供參：1.配合中央與地方組織調整過程中，目前中央部分（雖僅有 7 個部會推動）及五都一準部分，對於辦理完成

的相關優惠退休案件、職務歸系註銷及職務歸系案等，做得很有心得也會發現許多問題，部在此過程中，應綜整研處心得，並藉此機會對於職務說明書、職能條件、職等標準等進行修正檢討。2.關於持續辦理檢視國際人權接軌事項部分，目前在推動執行小組動態情形，為配合總統府人權諮詢委員會於 100 年 6 至 8 月間陸續召開國家人權報告審查會議之決議，請院部會局就所管持續辦理檢視考銓人事法制業務，並配合落實執行動態之調整，俾與國際人權公約接軌順暢可行。3.有關退撫基金部分，對於最近歐債及美國經濟衰退等國際經濟情勢，退撫基金應請及早因應。[44]至於公務人員退休法部分已修法完成，但教育人員人事條例有關退撫部分一直尚未完成立法，部應該加緊腳步與教育部協商，雖然 18%改革不見得完全符合所有人的意願，但教育人員目前仍只是行政命令，尚有法制化的問題，其他包括軍職人員退伍給與偏高或應另設計一套退撫制度予以保障部分，值此將推動募兵制前之關鍵時點，見請部與教育部、國防部積極協商研修法制，並應有比較結構性的會議，作架構性的決策，包括對於教育人員及軍職人員之退撫制度與基金管理制度等進行檢討改進，俾健全公務人員退撫基金財務，期能永續經營。4.有關研訂(修)法官法相關子法之動態過程中，應該與司法院人事條例、公設辯護人條例及法院組織法等相關人事制度，進行跨域衡平的思考，相關配套雖由部主政，但部會局於價值抉擇或進行結構性的決策時，務請審慎，俾使相關子法之推動過程不會顧此失彼，並完整落實五權憲法之核心價值與精神。[45]

---

[44]一、目前退撫基金在國外自行經營部分，於歐元區僅持有 1 檔德國政府公債，截至 100 年 12 月底止，成本約 940 萬歐元（約折合新臺幣 3.7 億元），報酬率約 14%。德國目前為歐元區之經濟支柱，信用評等達 AAA 等級。在國外委託經營部分，目前委託類型均屬股票型，並未持有任何歐洲國家之公債部位。二、在歐債問題尚未明朗之前，國外自行經營之指數股票型基金（簡稱 ETF）及受益憑證部分，將不再增加歐洲之投資部位，國外債券部分，原則上將以信用評等佳且經濟前景看好之國家為投資標的；至於國外委託經營部分，基金管理會除已發函通知各受託機構密切注意歐洲投資風險及委託資產之安全性外，亦要求受託機構於簡報會議時，針對歐洲經濟情勢發展及委託帳戶內持有之歐洲股票部位加以說明。基金管理會對於歐美主權債務問題以及美國經濟前景均持續密切關注，將盱衡整體經濟情勢，審慎建構最適投資組合，掌握投資契機，靈活有效運用資金，以期降低投資風險，並提升基金獲利。三、另銓敘部退撫司業依基金管理會 101 年 1 月 2 日第 190 次主管會報裁示事項，以該部 101 年 2 月 4 日部退三字第 1013549402 號函請國防部及教育部積極推動其主管退撫法令立法程序相關事宜，俾改善退撫基金收支情形，健全財務結構，併予陳明。

[45]張部長哲琛：有關蔡委員良文提到中央組改和地方改制直轄市相關職系說明書、職等標準，本部將會再進一步作檢視，目前已經成立專案小組，正積極進行審議中。至於檢視相關法令符合國際人權公約部分，本部亦會隨時提供意見。另外，退撫基金因應國際經濟情勢變化的部分，因為今年國際經濟情勢並不理想，所以對於基金的資產配置會重新作修正，將以穩健為主。

10. 常設性任務編組之主管人員支領主管職務加給 1010119(172)

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

蔡委員良文：本案在部局彙整意見的過程中，往返時間確實耗費較長，除呼應黃委員富源建議，須加強部局與院相關單位間的會談外，本案在彙整意見的過程中，若涉及法制與法律見解等問題，處理的原則應該是直接以報告案或討論案報院，讓院幕僚單位有簽註意見的時間與空間。因為銓敘部就局函所提意見，待斟酌者有 4 點，如常設性任務編組如何認定，以約聘僱人員為例是一年一簽（約），故基本上常設應該是 1 年以上，其主管職務加給與相關規定競合問題，中央三、四級機關及地方行政、立法機關得否一體適用問題，還有五都一準主管與非主管之加給的動態問題，部局應該簽註意見後，並讓院幕僚單位表示意見，儘速報院作通盤的處理。

其次，部局考量本案時，可否先作過渡性的規範，因為自今年 1 月 1 日開始行政院已陸續在推動機關組改，可否法制規範一過渡時期，以資變通因應，因為只要加給或其他法規（範）之彈性、有期限之適用上規定等，有助於組改運作正常，以及在確保人民的權益及福祉得以增進與維護的前提下，方為最高指導原則。

另外，今(19)日民眾投書「行政中立法可以廢矣」一文，其內容對行政中立的內涵多所誤解，建請部會局蒐集研析近三個月來相關涉及行政中立的個案供參，以利後續宣導說明或作為日後修法之重要參據。

基管會：一、目前退撫基金在國外自行經營部分，於歐元區僅持有 1 檔德國政府公債，截至 100 年 12 月底止，成本約 940 萬歐元（約折合新臺幣 3.7 億元），報酬率約 14%。德國目前為歐元區之經濟支柱，信用評等達 AAA 等級。在國外委託經營部分，目前委託類型均屬股票型，並未持有任何歐洲國家之公債部位。二、在歐債問題尚未明朗之前，國外自行經營之指數股票型基金（簡稱 ETF）及受益憑證部分，將不再增加歐洲之投資部位，國外債券部分，原則上將以信用評等佳且經濟前景看好之國家為投資標的；至於國外委託經營部分，基金管理會除已發函通知各受託機構密切注意歐洲投資風險及委託資產之安全性外，亦要求受託機構於簡報會議時，針對歐洲經濟情勢發展及委託帳戶內持有之歐洲股票部位加以說明。基金管理會對於歐美主權債務問題以及美國經濟前景均持續密切關注，將盱衡整體經濟情勢，審慎建構最適投資組合，掌握投資契機，靈活有效運用資金，以期降低投資風險，並提升基金獲利。三、另銓敘部退撫司業依基金管理會 101 年 1 月 2 日第 190 次主管會報裁示事項，以該部 101 年 2 月 4 日部退三字第 1013549402 號函請國防部及教育部積極推動其主管退撫法令立法程序相關事宜，俾改善退撫基金收支情形，健全財務結構，併予陳明。

11. 行政院組織調整後續規劃情形 1010223(176)

銓敘部業務報告：行政院組織調整後續規劃情形。

蔡委員良文：本席有 3 點請教或說明：1.在行政院組改過程中，事實上應該高度肯定相關主管機關，包括行政院研考會、人事行政總處、銓敘部，在維護相關人員權益之餘，並對離退人員的審核機制做得很不錯，使離退人員人數在組改過程並不似想像的多，所以能夠留住不錯的菁英，以利後續組改的推動。2.本席建議組改專案小組在組改的動態過程中，應該進行整體性與跨域性的整理，適時主動妥為規劃，而不再是被動地作因應，否則難免會引起媒體報導或其他不好的反應，所以專案小組之功能應該適時的展現出來。

12. 銓敘部議復關於法務部法醫研究所編制表 1010315(179)

業務報告：書面報告：銓敘部議復關於法務部法醫研究所編制表，建請同意核備一案，報請查照。

蔡委員良文：有關法醫研究所的組織編制及員額，多年來在相關機關及本院委員關切下，已作適度的合理規範，而其相關加給部分，人事行政總處及法務部亦配合作合理調整，所以對法醫人才的考、用皆有所成長及助益。由於法醫研究所掌理全國法醫鑑驗、人員培訓及法醫科技研究發展等事項，在其人員的培訓及法醫科技研究發展，應該是我們要考量的部分，尤其對未來可能的犯罪預防，要預為規劃，以維護司法正義及提升鑑驗品質，所以研究報告內提及預算員額適度增減問題，本院除應重申相關職務列等須作衡平考量，改以其他加給來補足其需求外，配置適當的預算員額亦應予以正視，建請人事行政總處及銓敘部考量其需求性及未來性，尤其對未來的吸毒販毒已侵入校園、社區社會各層面，相對地犯罪防治等相關訓練與宣導也是他們可以協力的部分，請人事行政總處及銓敘部在審酌其組織編制時能夠並予衡酌參考。

13. 議復交通部航港局等編制表 1010322(180)

業務報告：書面報告：銓敘部議復關於交通部航港局暫行組織規程暨

編制表，建請同意核備一案，報請查照。銓敘部議復文化部所屬衛武營藝術文化中心籌備處、國立生活美學館組織規程、組織準則及編制表一案，報請查照。銓敘部議復金融監督管理委員會及所屬銀行局、證券期貨局、保險局及檢查局編制表，除金管會編制表，建議復請行政院重行檢討其簡任官等員額配置外，其餘部分建請同意修正核備一案，報請查照。

蔡委員良文：剛才林雅鋒[46]、張明珠[47]2 位委員所提高見，本席都非常贊成，但是院長也曾提示，為因應五都一準及中央組改，配置準則應儘速積極配合檢討修正，以後規範的員額配置比例本身可以設計有一個高低限的範圍，並就各該範圍內有幾個指標性的原則，過去幾次院會我們都有提出，當然本案以現有的標準必須這樣處理，但是未來在用字譴詞上可以再作想考，而且將來應該全面考量機關組織層級、業務性質與員額總數，作為配置準則的參考，在訂定員額高低限之間也應該有一個彈性機制，而此彈性又有明確指標性的內涵，使我們能夠兼顧官制官規及彈性分權之衡平性，並能提供一個明確的監督機制，供

[46]林委員雅鋒：有關銓敘部議復金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）及所屬銀行局、證券期貨局、保險局及檢查局編制表一案，部的處理是建議復請行政院重行檢討金管會簡任官等員額配置，理由是依照各機關職稱及官等職等員額配置準則第 5 條規定，中央二級機關簡任官等員額配置比例不得高於 25%，因金管會簡任官等員額配置比例為 25.2%，較配置準則第 5 條所規定比例略高 0.2%，爰建議重行退回研議，從此資料來看，固非無據。但是金管會人員僅 113 人，所稱簡任官等員額配置比例高出 0.2%，就是 0.2 人，銓敘部在本編制案內獨獨將這個部分退回重議，目的就是要他們減列簡任比例低於 25%，換言之，就是減掉 0.2 人，對此本席有 3 點意見：1.金管會編制表說明中提及，其業務執行具高度公權力行使之特殊屬性，成立時即有特殊人力結構，業務重點除了執行金融保管相關監理業務之外，還包括金融監理政策之規劃及法令研議，而且其執行監理業務具有強制性，在面對市場上專業水準非常高明的金融機構時，需要比各金融機構更高明的金融知識才足以保障台灣整體金融體系的安全，因此他們在說明中提到，需要比較多的簡任員額，與一般行政機關性質有別，不過部仍以一般中央行政機關簡任比例作準繩，且以其以簡任超過 0.2%為由就退回重議，部有無考量其特殊需求？2.其實本編列案除了金管會以外，還有金管會所屬銀行局等四機關，其薦任第七職等以下薦任官等員額比例也都沒有符合配置準則之規定，但是部卻非常寬容地接受金管會的說明，並建請本院先予同意，只附註表示日後若再修編時，需要依據配置準則辦理。部對於銀行局等四機關薦任第七職等以下薦任官等員額比例作此寬容處理，但是對金管會簡任官等員額比例僅超過 0.2%就退回重議，本席認為處理標準不一。3.金管會組織法規依據規定應於 101 年 7 月 1 日起施行，其簡任官等員額審查因非屬本院授權銓敘部代辦院函範圍，處理程序耗時，將來如因其簡任比例超過 0.2%，使金管會編制表無法全部定案，必須重新循程序辦理，在此情況之下，不知能否及時於 7 月 1 日施行？近日我們收到總統與五院院長茶敘的紀錄，行政院的意見表示，希望各院能夠協助配合以趕上行政院組改進度，現在部以金管會簡任員額比例超過 0.2%而退回本案，能否及時於 7 月 1 日施行仍有疑問，而本案為政府橫向分工和諧之例，對於這個部分，銓敘部有無堅持之必要?請參考。

[47]張委員明珠：本席亦認如僅以金管會簡任官等員額比例超過 0.2%為由退回本案，似乎太過嚴苛。各機關職稱及官等職等員額配置準則所定比例係以平均值計算，如不論機關性質及需求，嚴格限制各官等員額比例，未免欠缺彈性。金管會原為獨立機關，需具高度金融管核專業職能，人員素質要求較高，以其本次減縮後總員額 113 人，如嚴格限制簡任比例上限為 25%，則須減少 1 位簡任人員，簡任比例似將降為 23.9%，宜考量其現行簡任人員比例較高，如減縮簡任人員，有無事實上困難？且百分點之限制應具彈性，部之作法尚待審慎考量。

部參考。

14. 立法院審查行政法人法草案 1010426(185)

行政院人事行政局人事考銓業務報告：立法院司法及法制委員會審查行政法人法草案情形。

蔡委員良文：有關人事局報告行政法人法草案審查情形，本席表示幾點原則性的意見供參：

1.關於行政法人法之法制建構及研修過程，將現行體制也都予以規範，對於本次草案之修正與立法院初步通過的法條內容，本席予以高度肯定。行政法人屬於公、私混合組織體制設計方式，在 OECD 國家中亦有採行類似制度，所以本法固然符合國際潮流，但應考量在小而美、小而能政府的理念架構下，又有政治選舉支票之壓力因素，應請審慎地推動委外化及行政法人化。

2.吳局長提到審查通過的條文，已將草案原條文令各界疑慮之處，作合理適中的處理，對此本席也表示敬佩，因為本草案在本院審議過程中，我們比較在意的是行政法人設置時有無比較具體的標準，以避免過度膨脹的問題，以致於對文官制度產生衝擊，所以在草案第 2 條第 2 項明是 3 款要件，還有人員權益規範，在第 38 條則加入類似司法監督的性質，希望未來在審查過程裡面可以繼續維持。另有二個意見供參：（1）有關行政法人機構董事長、首長、監事是否適用公務員服務法、公務員懲戒法的部分，局長表示在懲戒法規範，實質意義不大，但是整體上來講，有些相關的公職人員利益衝突迴避原則仍應併同思考。（2）行政法人有關研發產品或技術移轉以後，可否持有公司股份或成立控股公司部分，在現今環境下，原則上似可行，但是在現階段國民信賴度不高的氛圍下，我們認為行政法人除了依本法第 2 條有關規定設置以外，其研發產品或技術移轉後，從業人員如何處理，涉及自律規範、比例原則問題，請局慎重審酌。

15. 立法院審查組織法案 1010607(191)

銓敘部業務報告：立法院相關委員會審查組織法案與本部業務權責有

關部分之情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告司法院組織法案，本席提出幾點意見供參：

1.有關司法院研習所組織條例修正草案，部應有派員，對於條文之修法動態涉及本院部會業務時，院部會國會聯繫小組應隨時掌握，相互支應。茲以藥師法第 2 條修正案這樣通過，請儘早充分了解並研擬因應措施，同時請秘書長應確實掌握國會聯繫工作立法動態，確實今年的法案非常多，會個別提案或領銜立法的情況也非常多，所以今年政策思維是要固本，積極做好本機關權責事項，而創新固然被鼓勵，可是穩健固本推動政務更重要，倘以許多法案只著力創新而疏略固本，有時會得不償失的。建請秘書長強化國會聯繫工作及掌握立法動態，留意相關法案之修正，避免對本院憲定職掌造成相當負面的結果。2.司法院研習所組織條例修正草案部分，剛才林委員雅鋒的意見，本席也非常贊成。相關考選、任用、資格認定等問題，涉及行政、司法及本院三院協商，包含司法人員人事條例部分，建請銓敘部、考選部在相關條文修正的協商過程，應該積極研擬具體且合乎本院憲定權責，暨對不同類別人員人事制度間之衡平性的對策及條文。3.有關司法人員人事條例部分，本席多次提到在法官法通過後，確實需要去了解司法行政權配當的問題。基本上，司法權至少可分為審判權獨立權、司法行政權、檢察行政權等，所以未來法官、檢察官錄取人員職前訓練或考前訓練等，都應該通盤配套處理，此為考試程序的一環，所以如何去思維也應該衡量，對於司法行政權與檢察行政權的釐清，尤其要作妥適思考。我們知道英美法系法官不需要寫判決書，而大陸法系要寫判決書，因此我國就設有司法事務官等輔助司法行政的設計，所以除法官、檢察官外，其他有關司法事務官、公證人、書記官……等人員之考選及其相關權益，建請應同步建構整體配套措施。[48]

[48]張部長哲琛：蔡委員良文提醒本部注意立法動態部分，其實上次院會本人就曾報告，因為立法院新會期的生態與以往已有很大的不同，而不管是行政部門或立法委員所提修法案，都要先經過程序委員會，安排交付審查，目前程序委員會的做法是全部都不阻擋，所有修正法案都交付各委員會，所以才會發生剛才趙委員所說的情形，本部已非常密切注意個別立委的提案，上週院會本部已報告過個別立委的16 個提案內容，將隨時注意是否會排入司法及法制委員會的議事審查程序，萬一排入議程的話，對於涉及院部相關業務職掌的問題，一定會據理力爭。事實上，除了本部所提公務人員基準法、政務三法等之外，其他考選部所提修正法案，也隨時要密切注意，以防止立委突襲立法。其次，目前行政院組改過程中，還有 14 個部會 80 多個組織法案尚未完成立法程序，個人判斷本會期在 6 月 15 日結束，因為退輔會和國防部組織法案已完成初審，交付黨團朝野協商，有 1 個月的協商時間，希望能召開臨時

16. 101 年度「知識管理與經驗傳承研習班」1010621(193)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度「知識管理與經驗傳承研習班」規劃辦理情形。

蔡委員良文：2.有關辦理「知識管理與經驗傳承研習班」部分，學員滿意度頗高，亦應予肯定，目前行政院組改方面，當然還有 15 個部會組織法尚未完成立法，不過新聞局、文化部等已完成改制，其相關人員移撥事宜，而總處所屬住福會裁併等，其政府再造經驗傳承及業務轉換，建請相關人事單位應透過知識庫及知識管理，全力配合辦理。

17. 行政院各聯合服務中心聘用人員擔任執行長 1010705(195)

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)：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。

蔡委員良文：對於人事總處報告表示敬佩之餘，有關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部分，本席認為應從理論與思維來看，對其方向擬議性才可能有解套的空間，並從實際運作面向作探討，茲說明：1.就理論層次而言，在政府的再造過程中，必須精簡整個組織架構，相關運作方式也要配套改革，如文官制度之變革，包括英國續階計畫就是把永業文官逐漸部分朝向契約進用比例的思維。但為了顧及我國憲政體制及相關社會、政治因素，則應有更多的思考及尊重，英國、紐西蘭為內閣制，而美國為總統制，而我國為五權憲法架構，不管是否為半總統制，至少本院已經在文官制度興革規劃方案將國家考試與文官制度用人擴展為政務人員、常務人員、契約進用等三元用人事管理制度，以配合政府再造建構過程之順暢。2.如果為了在思維上及觀念上能夠說服一般民眾，並獲得本院支持的話，人事總處說帖或政策思維似可從「分權」與「多重組織治理」的實務運作角度來進行探討，其中涉及府際治理、跨域治理、跨域管理等層面，

會並完成立法程序，如果連這 2 個已初審通過法案都無法完成立法，其他 12 個部會的相關組織法案更難以通過，所以本部與行政院已經在密切聯繫，如果組織法案無法順利通過立法，對於行政院組改明年全面實施會否有影響，目前行政院正在積極研究當中，假如相關組織法案都無法完成立法，行政院組改小組召集人江副院長會邀請伍副院長召開組改會議，研擬未來的因應方案，本部將事先預為綢繆。

又涉及中央與地方關係、政府與民間企業，甚至與 NGO、NPO 的關係，在此思維的建構下，才有所謂任務編組及常設（態）性任務編組設置的空間，但是否要從憲法層次予以討論，抑或為了政府效能及國家競爭力，在憲法的容忍度範圍內，從憲法的精神來界定與探討，而此又為大的層面問題。3.就細部而言，人事總處說帖所提 3 點，當然也自成其理。不管從行政院處務規程第 28 條第 3 款規定或聘用人員聘用條例第 7 條第 2 項所謂法定主管，不得以聘用人員充任之規定，都非常清楚。換句話說，這些人如果去擔任該職務的話，不能拿主管加給，必須用其他津貼，但其適法性及其如何來吸引人才？其次，當指派聘用人員來擔任聯合服務中心執行長時，係以臨時契約進用，如果這些人員可以運作得非常好，就過去的例子，其任務編組將會法制化，請教聯合服務中心未來法制化的可能性如何？因為相關機關人員派充，如果沒有政府再造的分權及多元進用人才的思維，在不違憲法精神之下，我們實不宜從考試任用放寬至契約進用，同時是否受到總員額法之限制？4.有關第 3 點論及聯合服務中心執行長職責，係以綜理該中心業務為主，並無產生直接指揮監督所屬業務之情事，所稱綜理並沒有指揮監督之措辭實有待審酌。但是我們仍會適度的尊重，為了政府再造與整個國家利益及競爭力，人民觀感體驗，可容後再作討論。[49]

18. 行政院人事行政總處 101 年第 2 季業務概況 1010705(195)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 101 年第 2 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：再者，就本案本席有一個具體建議，因為自民國 87 年以來，依體委會暫行組織條例、96 年勞工退撫基金監理委員會處務規程等，本院曾決議以後有關各該機關處務規程均不予核議。但是本席認為在政府再造過程裡面，不管從政府再造之思維、憲法的精神或跨域治理之思維，雖然未來有關機關處務規程均不予核議可以贊成，但是至少

[49]顏副人事長秋來：蔡委員良文也有很多指教意見，本人回去後一定會轉達給黃人事長，並向行政院說明，因為此設置要點及用人係由行政院來處理，並不經由總處，屬於院本部的事情，所以首先要向院長和各位委員作以上報告。當然，其中還有很多細節問題，譬如說蔡委員提到他可否領主管加給，其實他是不能支領，聘用人員只有單一薪，沒有職務加給的問題。

應該維持一級、二級機關之處務規程仍應送本院備查，至於三級機關則得以授權方式處理。本院應主動執行事後監督機制，這並不是考試院攬權問題，而是本院的憲定職掌，必須擁有、必須掌握且必須執行及負責的體制或權責，由於處務規程涉及許多公務人員權益與官制官規等事項，所以請思考審酌日後一、二級機關處務規程仍應送本院備查之機制。

19. 司法院人事審議委員會審議規則草案 1010705(195)

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

蔡委員良文：對於本案的部分，本席支持部擬意見，基本上應該兩院會銜實施，本案除林委員雅鋒[50]剛才所提高見以外，追溯時效部分也是所在多有，部在實施過程中應該會處理。相對地，檢審會相關的辦法應該趕快送本院。其次，在前案之附帶決議曾提到對於法官法新制實施，7 月 6 日以後的法官、檢察官可以用公務人員考績法來辦理考績升等權益當然會受到影響，7 月 6 日以前適用原來公務人員考績法相關規定，以後才適用法官法，我們同意司法系統及法務系統裡面法官、檢察官適用過程中如有影響其晉級權益時，會專案來檢討，同時應該請部轉達此部分的考核必須要綜覈名實，這個監督機制要建立起來，我們應該知道其動態過程，才可以審議其晉級權益維護的問題。

我們在本案有關法官法施行細則的內涵部分，部已有進一步審議，在推動初期，我們原則支持它，不宜變動太多，爾後逐步檢視予以完備之，請院會審酌。

決議：照部擬意見通過，會議紀錄同時確定。

[50]林委員雅鋒：1.關於這個臨時動議案，從第 7 頁資料看來，目前只是請求本院表示意見而已，今日本案如照擬辦欄決議通過的話，也就是要求如同剛才人事總處報告案第 1 案「法務部檢察官人事審議委員會審議規則」，我們要求司法院要會銜本院通過。本席同意此回復意見，但是請留意會銜日期比起人事總處剛才之報告案之時程更是落後了，根據剛才本席發言一樣的道理，是否建議銓敘部對本草案第 15 條的施行日期能提出更適當的建議。2.銓敘部在第 13 頁背面建議司法院在本草案第 13 條增列第 2 項「本會出列席人員及其他工作人員，違反前條及前項規定者，按情節輕重予以懲處」，銓敘部關於本罰則之建議，對於司法院人審委員依法執行職務一定有所幫助，但是司法院人審會委員依法官法第 4 條規定，有學者專家 3 人。這 3 人依法律規定，既不是檢察官，也不是律師，現在銓敘部建議的懲處規定，對學者專家該如何適用？尚請再予斟酌。以上供參。

20. 銓敘部 101 年第 2 季業務概況 1010712(196)

銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於銓敘部報告提及法案執行部分，因為今天討論案第 1 案已由邊委員裕淵、黃委員錦堂等 17 位委員提案，稍後再提個人淺見供參以外，針對配合行政院組織調整，機關組織審議及職務列等調整問題，事實上，剛才高委員永光已提及中央組改、地方五都一準及相對於 17 個地方縣市之職務列等調整部分，報告說已列入本院與行政院協商議題，但是除了高委員永光的高見，對於推動整個配套組織改革之法定職掌，修正職務列等調整以外，還有兩個必須落實措施，1.請考量一併在兩院協商時也思考其方向，就是五都一準及 17 個地方縣市連動所產生的影響，與我們要推動或涉及、影響到哪一個職務列等或職務等階之分層層次問題，其先後程序或時程，有無再分階段的可行性，2.另一就是警察人員系統擴編或職掌分劃出來的「消防署人員」及「入出境移民署人員」，其職務等階及其連動衡平議題，亦應有方向性的思考。

21. 法務部檢察官人事審議委員會審議規則草案 1010712(196)

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

蔡委員良文：就臨時動議第二案與臨時動議第三案部分，本席在上次院會提出有關過渡時期法官、檢察官考績（評）之權益維護的時候，銓敘部並未能及時回應。按法官和檢察官依照新制執行中間會有一個過渡期之考績及陞遷問題，為維護其考績升等權益不受影響，同時我們要知道此段過渡時期對考核機制及陞遷動態情形，至少銓敘部應該有所了解，必須符合綜覈名實的精神。簡單說，對於整個評核過程，應請了解其動態如何，才能進一步去考量如何維護其權益，請部一併審酌。[51]

[51]吳次長聰成：蔡委員提到法官法的施行，其考績及陞遷權益的問題，對於相關子法執行狀況，本部預定在 8 月提出一份完整報告。其實本部事先已進行研議，因為對於法官因改任換敘，其考績結果對晉級產生重大之影響者，所以本部初步已與司法院相關單位進行溝通，對於相關子法之執行狀況，將會儘早提案報院。

22. 銓敘部辦理職系專長認定 1010719(197)

銓敘部業務報告：本部辦理職系專長認定案件情形。

蔡委員良文：對於部辦理職系專長認定案件情形，本席沒有其他意見，但是除了黃委員錦堂提示適度的簡併職系，並配合政府再造及五都一準改制併同思考以外，我們知道職組職系涉及技術或專業認定，也會涉及加給的問題，目前職務加給係考量職責程度、工作危險程度等，而技術及專業加給至少有 25 種以上，係考量技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況等問題，茲為因應行政院組織再造，至少會關涉到公務人員加給給與辦法第 5 條之 1 規定，配合機關精簡、整併、改隸、改制或裁撤等組織調整，人員之改隸或組織之改制等調整，與專業加給均有所連動。因此，本席建議在職系專長認定與調整職組職系的同時，對於加給給與辦法之規定也應該全面的作檢視，當然這個部分涉及人事總處的權責，所以如何適切的配合政府再造與五都一準檢討職系簡併與調整之餘，併請部積極與總處全面檢討加給給與辦法，尤其是技術或專業加給之類別配合組織改造適切簡併的問題。

23. 組改後外交部及駐外機構相關人員任免 1010913(204)

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

蔡委員良文：1.對於部報告行政院組改後，外交部駐外機構人員相關任免事宜之協商辦理情形，主要是為了配合政府組織改造，而目前組改尚未完成立法程序可以分 4 個類別來看，上週本席提到還沒有完成立法而需要一些相關配套作為，尤其是涉及官制官規部分及主要在其暫行規程與未經立法院完成三讀程序之可能立法結果，爰以必須與立法院加強溝通的議題，本案其實是在第二個類別，就是前已完成立法並訂有施行日期，但仍未施行者（9 月 1 日施行），本席認為已完成立法並訂有施行日期，但仍未施行與已完成立法尚待規劃施行日期等案，暨在明(102)年 1 月 1 日尚未完成立法者，須再做溝通的三角關係，特別重要，與本院官制官規之設置規定與立法院之審議思維及其後續變

動情形有關，為免影響人民觀感或公務人員士氣，建請全力非正式加強與立法院之溝通，尋求默契與共識，俾其整體配套周全思考。2.就駐外機構相關人員任免事宜所達成的 4 項共識，方向都非常正確。外交部於今(101)年 9 月 1 日組織調整生效後，至外領條例完成修正施行前，為避免影響相關人員的任派銓審權益，尚需人事總處及部因應，其中增訂行政院功能業務與組織調整暫行條例施行期間員工權益保障處理辦法，基本上，本席還是強調組改過程應採漸進與和緩方式，並照顧當事人權益之原則辦理，俾對於公務人員士氣提升與組改成功有正向功能。3.駐外通則施行後，外交部個別訂定有關駐外使館編制人員部分，部與總統府、外交部及總處等機關的溝通結論，表現可圈可點，應予肯定。4.至於外交部一般的派用人員，除了剛才林委員雅鋒所提問題以外，有關外交部依法派駐之大使、公使、總領事等，非延用舊有職稱人員部分，其輪調及升遷涉及整體人事政策的衡平，請部審酌；因為政府自民國 97 年後，強調專業與透明的活路外交政策，並對外交資源作合理的配套，為進一步提升我們國家地位與尊嚴的前提下，其人事與員額的配置，有無配合政府外交政策而對官制設計與職稱、員額，是否應有新的思維？請部說明。[52]

[52]張部長哲琛：剛才蔡委員良文提到有關組改的問題，確實因為立法進度的關係，對行政院組政造成很大的困擾，現在還有 14 個部會組織法制在立法院還沒有完成立法程序，本會期已開議，能否在這個會期通過立法，大家都持保留的態度，當然行政院的想法是希望明年 1 月 1 日能行全面實施，不過如果到時候還有很多部會的組織法案尚未通過，本部會跟研考會、人事總處商量，看審查的進度，考量是否分階段實施，目前尚未完全定案。至於新聞局移撥人員部分，依照行政院功能及業務組織調整暫行條例規定，對於組改當中因為業務簡併或移撥人員之權益，必須予以保障，根據母法的規定，外交部訂定上述人員權益保障處理辦法，以保障其權益。另胡委員幼圃所提的教育人員問題，前面已有所說明。

顏副人事長秋來：剛才討論駐外人員編制表部分，總處正在核議當中，胡委員幼圃提到有關占缺的問題，依照目前的規定，外交部當然有駐外人員，經濟部、僑委會、教育部等機關另外有單獨的駐外組織規範，所以另有一個編制表。還有在本機關之中，有些並沒有派員駐外的法源，但部分機關則有法源，如農委會另有規定可以派員駐外，係占本機關職缺，因此將來人員回任時，仍然占本機關職缺，這部分較沒有問題，比較有問題的是本機關並沒有派員駐外的法源，如胡委員所說的國科會，就是去借外交部的職缺派員駐外，將來回任就要回到本機關，當然國科會比較特殊，有駐外科技組與國際科技聯繫，因為大部分人是教授，所以本次在立法院司法及法制委員會審查時，已作成附帶決議，將來同意未來的科技部派員駐外人員可以用借調辦法來處理，但經過折衝，頂多 4 年時間。因此，駐外組織通則施行之後，外交部是一個大的編制表，另外在協調過程當中，本總處也同意現行的文化部、未來的科技部、教育部、經濟及能源部、僑委會等，另外可以有單獨的小編制表，對於將來各部會派員駐外的彈性，會比目前還要多。

24. 故宮博物院編制表研究類職稱加註比照聘任 1010920(205)

業務報告：書面報告：銓敘部議復關於行政院申復國立故宮博物院編制表研究類職稱備考欄原加註比照聘任等級，擬維持加註以上文字一案，報請查照。

蔡委員良文：關於銓敘部議復行政院申復國立故宮博物院編制表研究類職稱備考欄原加註比照聘任等級，擬維持加註以上文字一案，本席原則上同意部、總處及院二組簽註意見。本案能夠在比較全面性合乎現在政府改造的思維下作合理的處理，當然與今年 2 月 22 日值月委員張委員明珠偕同委員參訪故宮博物院時，對這個問題有比較深入且全盤了解有關，故本案的處理原則，本席表示贊成。但是對於現行的相關問題，建議部在處理這個問題之後，也能夠全面作檢視，目前所有的研究員在早期因機關層級而有不同列等，或比照以二元模式進用之情形，當然新制已全部統一列為簡任第十職等。這是一個觀念問題，即研究型職稱及列等是否要全國一致，而不要分機關層級？抑或部分職稱相同，而參照現行公務人員列表不同之模式？現行公務人員職稱裡面，除了標竿型如科長、司長職稱以外，其他如專門委員，在不同機關當中有不同的職等，立法院甚至列為簡任第十二職等至第十三職等，而總統府秘書為簡任第十四職等，院級機關為簡任第十職等至第十二職等，部會則為簡任第十職等至第十一職等，在一般官制之中，同一職稱職等不同者。亦所在多有，對於研究員職稱，思維上是希望維持相當或相等職等，抑或因研究領域不同，職責程度是否應相當，其比照教育人員部分，部在研擬進行中的聘任人員人事條例，應該審慎地去作了解，職稱及列等是否相同（含檢討研究助理之列等）？是否與聘任人員脫勾或連結等議題，建請併本案之備考欄文字涉及敘薪等問題，進行通盤思考。其次，五都一準後，相關類似的職稱，或依中央行政機關組織基準法規定，在組織法中明訂官職等與編制表有所不同時，應如何衡平處理？本席原則上支持本案擬處意見，但未來相關引申問題，建請部、總處及相關機關能夠深入了解，並作統整可行的建構。[53]

[53]張部長哲琛：剛才對蔡委員良文對於故宮博物院編制表研究類職稱備考欄原加註比照聘任等級，擬維

25. 外交部所屬領事事務局等暫行組織規程暨編制 1011213(217)

業務報告：書面報告：銓敘部議復行政院函送外交部及所屬領事事務局、外交及國際事務學院編制表，以及北美事務協調委員會暫行組織規程暨編制表一案，報請查照。

蔡委員良文：有關銓敘部議復行政院函送外交部及所屬領事事務局、外交及國際事務學院編制表，以及北美事務協調委員會暫行組織規程暨編制表一案，本席原則上表示贊同，只是其所牽引出的一些問題，請部審酌：1.有關外交部參事員額部分，依照各機關職稱及官等職等員額配置準則第 9 條規定，外交部得置參事員額上限為 11 人，但外交部置 12 人，所以部希望行政院重行檢討，外交部稱增加參事員額之考量因素，係因外交學院副院長列簡任第十二職等至第十三職等，部計算外交部得置參事員額時，將其納入，故應屬妥適。不過，現在我們要思考的是，此與黃委員錦堂召集有關警政委員案審查會所定之審議原則似有所不同，目前簡任第十二職等職務列等調整僅針對司處長，對參事並無此規劃，所以整體上來講，本案在目前當然沒有問題，但是未來相關配置準則及調節性職務列等不太可能再提高，在政府再造以後，為避免其他機關援引比照，請部思考。2.有關北美協調會主要是根據中央行政機關組織基準法第 36 條第 1 項規定設立，即指一級機關為因應突發、特殊或新興之重大事務，得設臨時性、過渡性之機關。換句話說，北協基本上仍屬於官方機構，所以不管是第二組簽擬意見或北協來函或補充資料，提及其組織結構及編制問題，都說考量「臺美」雙方協議結果、歷史背景等等，本席對台獨、統派或維持現狀並無任何特殊意見，但是在官方文件寫「臺美」雙方協議，是否妥適？爰建議改寫為「我方與美方雙方協議」，至少比較中性一點，而「臺美雙方」多是媒體報導的用語，在官方文書如此表述，是否妥適？文字部分，建請部審酌調整。

持加註以上文字部分，原則上表示支持，不過對於中央及地方機關或五都一準後，相關研究員職稱職等問題，希望能夠通盤檢視，本部會遵照蔡委員意見作通盤的思考與檢視。

26. 行政院組織改造新機關編制表 1011227(219)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院組織改造新機關編制表審查概況。

蔡委員良文：對於人事總處報告表示肯定之餘，謹祝福朱副人事長榮退。有關組改推動立法過程中，政府一再對外宣示行政院組改自 102 年 1 月 1 日全面啟動，作為改革目標，此定會被媒體及各在野黨派質疑 102 年 1 月 1 日是否全面啟動，如果沒有啟動的話，是否又變成所謂跳票的問題，本席在多次會議也一再地關切這個議題，個人覺得在現行推動過程是適法的，若尚未完成組織法案立法，會以暫行組織規程來做，將依暫行條例第 2 條第 2 項以暫行組織規程運作，基本上於法並無不符。其次，102 年預算已在立法院審議，目前尚未完成立法的 13 個部會及與所屬機關會配套以原來機關編列預算，可是與組改後之組織職能、目標是有所落差，如何無縫接軌，亦應清楚說明。至於員工優惠退離部分，亦授權於行政院及所屬各級機關精簡人員優惠辦法。可是到目前為止，精簡效果好像並沒有彰顯出來，當然我們知道任何先進國家的政府再造經驗，多是採漸進及微幅方式，是以未能見大幅改革，但是預算反而有增加的趨勢，建請人事總處與行政院所屬相關機關須預為說明。第三個應該重視的是，在行政院推動再造過程中，怎麼樣加強與立法院的溝通，以暫行組織規程運作，係採穩健周妥方式進行，但是如果日後立法院審查完成立法時，與原來現實性或理想性有太大落差時，不管在內部運作也好，社會觀瞻也好，對人民權益或服務人民也會受到影響，所以暫行組織規程與未來立法院審議進度及結果，絕對要密切協調配合，才能達到預期目標。

行政院原預定於 102 年 6 月底以前，亦即立法院第 8 屆第 3 會期完成所有組改組織法案，以目前的情勢動態如何？是否能如期完成？有無相關配套資料？建請提供本院參考。總而言之，建議與國會及媒體進行事前的政策論述說明，以免損及政府公信力、政府效能及國家領導階層的信譽，並建請總處轉知相關機關參考。[54]

[54]朱副人事長永隆：蔡委員提到行政院組織改造是否自 102 年 1 月 1 日全面啟動，主要還是取決於立法院對相關機關組織法律案審議之進度，當然行政院希望可以自 102 年 1 月 1 日全面啟動，不過後續的變數很多，可能沒辦法作高度樂觀的期待，但行政院研考會對於萬一無法如期在 102 年全面啟動，已

行政院人事行政總處就蔡考試委員良文於大院第 11 屆第 219 次會議提出涉及組改相關事宜意見之說明(1020130 總處組字第 1020022797 號函)

行政院人事行政總處 102.1.30

一、有關釐清說明組改後機關職能、目標，如何與原機關無縫接軌部分，行政院為縝密規劃並順利推動各項組織調整工作，經成立「組織改造推動小組」統籌各項工作，從水平面協助各機關推動組織改造配套工作，另配合新機關籌備作業，垂直面成立新機關籌備小組，其下並對應組織改造之組織調整及綜合規劃、員額及權益保障、法制作業、預決算處理、財產接管及辦公廳舍調配、資訊改造、檔案移交等 7 個配套措施成立工作分組，以縱向分工及橫向協調交錯機制強化組織之統合推動。是以，行政院已審慎酌各新機關之調整幅度、業務關連情形及施政影響層面等，基於「分批完成立法、採分階段施行」原則，規劃整體組織改造推動期程及相關組織法案之施行日期，俾組織改造作業能在「政府服務無縫接軌」之原則下穩健推動。

二、有關建請針對人員精簡過程中，人事費似有增加趨勢預為說明部分：

（一）查中央機關 102 年度人事費較 101 年度增加原因，除屬承受原非屬中央機關業務及預算所致者，包括交通部推動航港體制改革，將原屬事業機構之 4 個港務局改制為航港局（中央機關）及港務公司（事業機構），以及北高二市（地方機關）監理業務移至交通部（中央機關）接管，隨同將原以事業預算或由地方政府編列之經費及員額 647 人及 605 人改為中央公務預算編列，尚增列國防部擴大辦理招募志願役所需經費 19.5 億元；軍公教人員退休撫卹給付 10.7 億元；內政部主管常備兵溢出轉服替代役，役男所需薪給、主副食、保險等經費 9.7 億元；司法院及法務部主管員工薪俸晉級差額、補實及新增員額等所需經費 3.3 億元；惟 102 年度整體人事費占歲出之 21.9%，仍較 99 年度之 23%減少 1.1 個百分點。

（二）另迄至立法院第 8 屆第 2 會期止，完成立法之新機關組織法案計

備有預為綢繆的考慮及措施。另蔡委員提及組織職能、優惠退離、精簡成效不理想，乃至於與立法院加強溝通說明，尤其暫行組織規程適用等問題，都會納入參考，慎重考慮。如果涉及其他機關權責部分，也會轉請各該機關研究處理。至於配合 102 年 6 月底以前，如未完成所有組改組織法案，希望提供相關配套資料給委員參考，本總處會照辦。

有行政院院本部及 16 個部會級機關，經統計至 101 年 12 月 31 日止，前揭機關編制員額總數較改制前精簡幅度逾二成，且配合組改作業，行政院已啟動優惠退離措施，截至目前亦已精簡 480 人。

（三）又針對前揭組改前後員額變動及人事費編列情形，本總處均適時發布新聞對外澄清說明。

三、有關加強與立法院溝通協調部分，為掌握組織法案推動立法之意見，行政院業於立法院審議組織法案期間，密集安排拜會各委員；另為使行政院組織改造作業穩健順利推動，未來仍將持續與國會建立良好的溝通管道，賡續推動所餘組改法案之立法，在「立法為準、同步作業」之前提下，積極完成各項新機關組織法案的立法作業，並視組織法案推動立法情形，研議依行政院功能業務與組織調整暫行條例規定續處，俾穩健務實推動行政院組織調整及效能提升等工作。

27. 高雄市政府地政局土地開發處處長、副處長列等 1020131(224)

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

蔡委員良文：事實上，二組的簽呈有其原則，當然發言的多數委員傾向支持銓敘部的意見。本席認為如果高雄市政府土地開發處新增地籍圖重劃等工作辦理期間為 99 年至 103 年，是否屬於階段性業務，應予重視並列為核議之參考，因職務列等一經同意備查，即非屬階段性。因為階段性業務或可以專案小組任務編組的方式處理。針對本案的部分，本席並無定見，但是就衡平性來講，當然要考量公務人員任用法第 6 條規定，檢討各機關職稱及官等職等員額配置準則，依職責程度、業務性質及機關層次等特性，就同為直轄市的新北市、台中市及未來的桃園市之相關機關之組織編制，作衡平考量。

28. 核能安全委員會組織法案 1020314(228)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院原子能委員會陳院三級獨立機關核能安全委員會組織法案情形。

蔡委員良文：針對人事總處第二項報告，原能會擬調整為中央三級獨立機關「核能安全委員會」部分，係為因應外界重視核安問題，亦顯示政府重視核安的決心，所以行政院考量政府再造 29 個部會不能再增加的情形下，將原能會調整為中央三級獨立機關，謹就相關問題及思維請教:1.對於行政院組改，二級機關是就原來的 8 部予以強化，並因應特殊業務需要，增加部分機關，相當於二級獨立機關；而三級機關為署及局，包括國土管理署、青年發展署、影視及流行音樂產業局等，三級機構則為總隊、所、館、中心、處、學院、醫院等，如此彈性設計，旨在期以符合人民期待。2.本案核能安全委員會為三級獨立機關，設置委員 5 至 7 人，主任委員比照簡任十四職等，副主任委員比照簡任十三職等，與其他三級機關或機構不同，且該委員會委員，設有同一政黨不得超過總數二分之一，以核安事涉國家發展、價值抉擇，本席認為設立獨立的合議制機關是一個具有時代性的良善設計。3.就該會等案有關官制官規部分，其首長與副首長分別比照第十四、第十三職等，暨主任秘書一節、主任秘書擬列第十一職等，必要時由研究員兼任；此涉及兩個問題，目前國貿局、調查局首長、副首長為簡任十三至十四職等、十二至十三職等，而核安委員會主任委員、副主任委員則比照十四職等、十三職等，至於幕僚長部分，以前亦以常任人員為主，而該委員會改可以研究員兼，此為制度上的新設計，相關官制官規部分，當然有待銓敘部研處，尤其是必需立法院審議通過最為重要。[55]

[55]張副人事長念中：蔡委員良文和趙委員麗雲提到原能會涉及官制官規與組織調整、職務設計的部分，在三級獨立機關裡面，核安委員會是第一個，目前二級獨立機關有公平會、中選會、通傳會等，所以三級獨立機關也稱委員會，組織設計因屬研考會職掌，至於內部職務設計，包括首長、副首長、主任秘書及研究人員進用方式及列等，已經與銓敘部作過溝通，當然在官制官規上，還是尊重考試院、銓敘部的意見。至於趙委員所提問題，我們也覺得很重要，絕對不只原能會本身，任何機關組織設計都有其目的及功能，用人上當然希望能夠多元，但必須注意其多元來源，讓組織能夠發揮功能。至於趙委員提到委託研究及監督問題，正是因為國內核能人才確實有其侷限性，原能會委託台電作委外研究案，有所謂球員兼裁判的情形，所以本次行政院對原能會員額評鑑時，就特別就此部分，請委員會多注意，未來如果轉化為獨立機關，當然在相關研究案還是會有其侷限，但是我們會要求必須更注意其公正客觀性，感謝委員的提醒及指教。另 1020422 總處組字第 1020030480 號)(一)核安會三級獨立機關之組織設計一節，配合政府組織調整，原能會原規劃改隸科技部並改制為中央三級機關核能安全署；然自日本福島事故發生以來，核電國家都在檢討提升核安管制機關的獨立性和位階，且管制機關須具一定權限、能力、財務和人力資源，方足以獨立行使職權，確保核能安全。爰行政院考量在不涉及修正行政院組織法等相關法案之前提下，本(102)年 2 月 21 日通過未來核能安全管制工作將由直接隸屬行政院三級獨立機關之核安會負責，以確保我國核能安全管制機關之獨立性。(二)核安會委員政黨比例一節，依「中央行政機關基準法」第 21 條規定，獨立機關為合議制，其成員除有特殊需要外，人數以 5

29. 縣市改制功能調整、業務移撥之協商 1020321(229)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：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。

蔡委員良文：有關兼任人事人員研習內容與人員編制相關議題部分，本席意見與歐委員育誠相同[56]，不再贅述。其次，有關縣市改制直轄市議題部分，建請總處了解五都一準，甚至其他 18 個縣市，以約聘僱或以業務費進用約用人員之數目比例及其實際情形如何？請協處，俾了解整體地方行政人力供需情形[57]。3.第 225 次會議本席所提有關身心障礙及原住民族人力進用問題，感謝總處迅速回復，惟仍請總處再提供有關上開二類人員中，1 以正式進用、2 以約聘僱進用、3 以業務費進用及 4 以技工、工友進用等 4 項進用人員方式與數據資料之分析，俾供參考。[58]

至 11 人為原則，具有同一黨籍者不得超過一定比例。原能會組改後已重新定位為直接隸屬行政院之中央三級獨立機關核安會，置委員 5 至 7 人、任期 3 年、且納入政黨比例，藉以提高該會行使職權獨立性。(三)主任委員職務比照簡任第 14 職等、副主任委員職務比照簡任第 13 職等，主任秘書職務列簡任第 11 職等，必要時由研究員兼任一節，因未來核安會正、副首長須執行跨部會整合與協調，又為利我國國際核能合作事務之互動，核安管制機關正、副首長應有一定層級或位階，爰行政院同意該會得比照檢調及海巡機關訂之。至「主任秘書」係歸列行政職系，惟難以勝任核能專業文稿核批作業，爰原能會歷來均係由具核安管制學經歷背景之「技監」代理並負責審核各項文稿。未來組改後，核安會無法設置參贊性質之「技監」職務；且其所置正、副首長各 1 名皆為政務職，未規劃設置常務副首長，爰核安會組織法草案第 7 條規定「主任秘書」必要時得由研究員兼任，以彌補制度設計之不足。(四)未來核安會用人需注意超然、迴避利害一節，配合行政院組改，原能會所屬核能研究所將改隸經濟及能源部並改制為「能源研究所」;原能會則改制為核安會,且另成立派出單位「核能安全管制研究中心」，負責核能安全管制技術之研究工作，已充分落實國際原子能總署所制定之「核能安全公約」規定，明確區分核安管制機關與核能推廣機關，以消弭外界疑慮。

[56]歐委員育誠：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。

[57]查銓敘部前為研議「聘用人員人事條例」草案，業於 101 年 3 月函請各地方政府提供約聘僱人員數據，其中聘用人員 3801 人，約僱人員 8882 人，合計 12683 人。至有關地方政府以業務費進用約用人員之人數一節，據各地方機關填復數據，101 年第 4 季(至 1011231 止)地方政府臨時人員人數共計 42189 人。

[58]身心障礙人員部分：至 102 年 3 月止，行政院及所屬各機關(構)學校依法應進用身心障礙者人數 19376 人，已進用身心障礙者人數 27830 人，進用比率達 144%。其中已進用身心障礙者之公務人員人數為 7913 人、教師人數(含聘任人員)為 1978 人、約聘人員人數 352 人、約僱人員人數 2272 人、工友(含技工、駕駛)人數 4782 人、職務代理或其他人員人數 10165 人，及從事部分工時工作者月領薪資達基本工資數額 1/2 以上者人數為 368 人。另原住民族部分，至 102 年 3 月止，行政院及所屬各機關(構)學校依法應進用原住民族 1814 人，實際進用 8045 人，依「原住民族工作權保障法」規定之進用比率平均達 443.5%。其中約僱 5 類(約僱人員、駐衛警、技工駕駛清潔工、收費管理員、非技術性工級職務)，進用人數為 4648 人、具公務人員任用資格者為 3397 人。

30. 五都一準改制前後地方機關組織編制之變動 1020509(235)

銓敘部業務報告：五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形。

蔡委員良文：對部報告有關五都一準改制前後地方機關組織編制的變動情形，內容詳實，層面深入，表示敬佩。另提 4 點相關意見供參：1.臺南市政府改制後，其一級機關及一級單位數與其他直轄市政府完全不同，其他直轄市均為機關者，其員額必然增加，其人事費相對較高，基於人事法制及官制官規之整全配當下，建請部追蹤了解其差異情形，並與總處審酌思考。至於鄭天財等 22 位立法委員針對地制法第 55 條第 2 項有關直轄市政府一級主管(首長)除警察、人事等一條鞭主管(首長)外，其餘均比照簡任第十三職等部分，提案修正為「總數二分之一以上得列政務職」，建議部亦可併同上述台南市政府情形予以衡平考量。[59]2.關於原托兒所改制為幼兒園，原托兒所編制員額 1,311 人未列入預算員額部分，本席認為十分不宜。本節除地方制度法有相關規定外，中央政府機關總員額法第 7 條、第 8 條亦有類似規定可予參照。為避免日後迭有援引比照之情形發生，建請審慎因應。

另外，第 3.銓敘部各司有其各自職掌，惟跨司之間的分工，值此改革過程中，兩位次長應請扮演著重要的調和角色。誠如院長上次會議提示，中央組織改造未完成前，沒有完整的組織架構，調整職務列等是沒有意義的。換言之，部在面對地方機關不斷要求增加員額配置甚或提高職務列等，倘未有衡平審核機制，又如對應五都一準每年增加人事員額經費年學 90 餘億元、年金改革方案每年僅約可節約 60 餘億元等之衝擊下，部應有事前調控的跨域管理的思維與作法。4.本案有關地方制度法涉及內政部權責，總員額法與總處有關，而公務人員任用法及公務人員俸給法則為部的權責，三個層面應該同時考慮，為期因應五都一準之員增加，職等提高等衝擊，或退休金負擔日益沈重等課題，有關人事法制允宜從長計議，通盤檢討，如公務人員任用法第 13 條有關考試及格人員任用部分，早期高考及格均以第五職等任用，目前考試及格人員皆自第五職等或第六職等至第七職等分發任用，對於

[59]1020531(總處組字第 10200353191 號)：有關蔡委員良文提及臺南市政府改制後，其一級機關非全改制，而設有 8 個一級單位數與其他直轄市政府不同，人事費用相對較低，宜予審酌思考一節，茲以地方政府組織設置規範係屬內政部權責，本總處業於 102 年 5 月 31 日將前開建議轉請該部參考，併予敘明。

整體人力或初任公務人員職等取得與運用，應再予審慎思考，該職位跨職等之時代性；任用法第 6 條有關職等標準及職務列等表之訂定，即各機關職稱官等職等員額配置準則部分，建請配套衡平考量地方各機關特質，倘促使其員額配置較具彈性等，亦應同時請行政院或各該直轄市相關機關必須進行員額管控。案內如未來還要增加 9 千多人，若未加以管控，聽任其增加，而只強調員額配置，同樣是沒有衡平思考，亦無其法效，當然職務列等調整，在各職務之間亦均應該要求衡平，而公務人員俸給法對各官等(尤其委任 5 職等、薦任 7 職等與 9 職等)之俸級結構亦應配合調整之。要言之，本次報告至為重要，延伸就公務人員退撫制度改革除賡續努力推動完成之餘，尚須同時考量其他法令之修正，如任用法、俸給法等作整全配套修正，俾利退撫改革成果維持 30 年正常運作，整體之文官改革達完善之境域。

中華民國 102 年 5 月 31 日總處組字第 10200353191 號(節錄有關本案部分)：

二、旨揭會議委員所提意見，有關銓敘部業務報告部分內容應再予釐清，及建議檢討地方機關職務列等、國家考試制度及公務人員退撫制度與年金改革制度相關配套措施等事項，係屬銓敘部主管權責，本總處尊重該部規劃。另補充相關意見如下：

(一)有關建議檢討地方機關職務列等一節，經查銓敘部為配合行政院組織調整及縣市改制直轄市所涉配套事宜相關規劃，業邀集行政院研究發展考核委員會、內政部及本總處等相關機關組成「職務列等檢討專案小組」，通盤檢討中央及地方公務人員職務列等，本總處將配合行政院組改進程及銓敘部研議期程辦理。又為協助銓敘部研議修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」（以下簡稱配置準則），本總處業彙整行政院所屬主管機關及地方機關就配置準則及其附表三之修正建議意見，並於 101 年 12 月 28 日函送銓敘部納入修法之參考。

(二)有關建議對於職位辛苦、工作量大，但職責、專業並未相對特別高之業務，如照顧病床數多之醫護人員，可透過獎金激勵方式，避免因提高職等而增加人事費用一節，說明如下：

1、為獎勵公立醫療機構人員，提高服務精神及醫療水準，行政院業訂定「公立醫療機構人員獎勵金發給要點」，作為公立醫療機構醫護人員發給獎勵金之依據，又依上開要點第 7 點第 1 項規定：「各公立醫療機構應成立績效評估小組，依績效評核原則及客觀、量化之具體績效指標，評估單位或個人之貢獻程度及工作績效，分等第發給獎勵金，不得平均分配。」是以，公立醫療機構醫護人員已得依其工作績效發給獎勵金。

2、又為鼓勵臨床護理（助產）人員志願擔任夜間工作，建立固定班別上班制度，以減少人力流失，並使病患獲得連續性完整照護，行政院業另核定「公立醫療機構護理（助產）人員夜班費支給表」，據以核給值夜班之護理人員夜班費。

(三)有關建議本總處針對縣市改制直轄市 3 年期滿後之員額配置，須再進行員額管控一節，本總處業錄案研處。

三、有關委員提及臺南市政府改制後，其一級機關非全改制，而設有 8 個一級單位數與其他直轄市政府不同，人事費用相對較低，宜予審酌思考一節，茲以地方政府組織設置規範係屬內政部權責，本總處業於 102 年 5 月 31 日將前開建議轉請該部參考，併予敍明。

31. 財政部賦稅署編制表重行檢討 1020606(239)

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

蔡委員良文：財政部賦稅署編制表有關各官等職等員額配置部分，如果照部擬意見，行政院如依本院會議決議(定)，重新檢討委任職務之員額配置，再循程序送請本院核備時，如簡任、委任官等比率均符合規定，且其列等上限薦任第九職等占列等上限薦任第八職等之員額配置比率較組改前降低、薦任第七職等以下薦任職稱占員額之比率較組改前提高，具體來講，因為院會作過決議，九職等員額不宜超過八職等，所以九職等以上不能超過 118%，但是院二組核議意見為 105%，由部擬意見，第七職等以下薦任官等職稱員額占薦任員額數比率為 37.4%，

若是減為 105%，對應 37.4%，會變成 48.3%。換句話說，用人機關如果委任員額多，當然可以，可是若委任員額不多，或要調整內部人員管控，就會產生疑義或問題，有無調整空間？本席想請教，函復意見是尊重部擬議或院二組簽註意見？何者比較合乎機關需求？為配合組織改造，對於各機關之各官等職等員額配置，到底採取何種政策方向？或分訂中央與地方或各機關間之差異性等，均請速定案，俾各機關收到本院函復時，有比較具體的研議方向。

32. 五都一準改制之實際請增員額數 1020613(240)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：口頭補充報告：五都一準改制之實際請增員額數情形。

蔡委員良文：對於人事總處報告，本席有 3 點意見供參：1.目前臺南市政府人事處為內部單位，其他五都(四都一準)人事處均為機關，人力、物力相對豐沛，但是臺南市政府人事處卻能獲得三項人力資源創新精進獎項，可為未來檢討五都一準設置機關或單位標準的參考因素之一。[60]

33. 臺南市動物防疫保護處組織規程 1020627(242)

業務報告：書面報告：銓敘部函陳關於臺南市動物防疫保護處組織規程部分條文暨編制表修正，並自民國 102 年 4 月 1 日生效一案，報請查照。

蔡委員良文：部核議臺南市動物防疫保護處組織規程部分條文暨編制表修正草案，有關組長職稱職務列等，與本院委員參訪臺南市政府時核議意見相同，本席當然應該予以尊重。但是上次院會部長曾表示，由於政府組織再造，相關機關組織法若仍未能於立法院本會期 8 月 4 日最後一次臨時會以前通過，同意先就地方部分，在本院審議通過之核議原則下，重新加以審視，考慮分別推動或實施之可能性。換句話說，部於召集行政院研考會、內政部、人事總處等機關所組成的職務列等專案小組研議的同時，建請宜未雨綢繆，併同以下幾個問題思考：1.

[60]1020701 總處綜字第 1020038822 號函：查地方制度法第 18 條規定略以，直轄市組織之設立及管理，為直轄市自治事項，本案已錄案參考。

就本案二級機關之基層主管列等，除應通案考量以外，因五都組編書面資料當中，僅臺中市動保處與臺南市動保處單位組設的業務職掌相當，其中有關糧食及食品安全問題，應特別考量並有其配套。2.目前臺南市政府設8個內部單位,除思考其他院之衡平設計或重新建構外，其相關單位主管的加給及配備等，建請一併思考。又近來本院通過提高五都一準之分局長列等，但是首長特別費除少數分局長外，大部分分局長首長特別費均高於警政署署長，換言之，警政單位間之職務加給及相關配備存有很大的差異，如何處理，亦值得思考。3.五都一準以外的其他縣市一級單位副首長及副主管部分之職務列等，亦請併同考量。

34. 行政院組織改造組織法規審議 1020704(243)

銓敘部業務報告：關於行政院組織改造組織法規審議情形。

蔡委員良文：有關銓敘部報告行政院組織改造法規審議情形，茲提四點意見供參：

據了解，7 月 29 日至 8 月 4 日立法院將召開的臨時會，並不討論組織法規的問題，所以就相關組改未審議通過、未完成立法部分，建議部與總處應尋求各相關組織編制與官制官規審查機制的衡平點方能竟其事功。[61]

相對於立法院臨時會將討論年金改革部分，上次會議院長提及年金改革之後續建議，本席非常的讚嘆，可與副院長提示政務領導的五度相呼應[62]。事實上此次年金改革，本院希望軍公教部分能儘速完成立法，

[61]1020814(總處組字第 1020044842 號函)：1.本次組改，本總處審議各機關職務之官等職等，均係考量各該機關之機關層級、業務屬性、職掌範圍、職責程度、有無所屬機關（構）等因素，依「各機關職稱及官等職等員額配置準則」及各該機關適用之職務列等表規定，核實審議配置。是以，組改後部分機關首長、副首長職務列等，如有較組改前列等調高情形，均係經本總處審酌該機關業務職掌、職責程度等確有增加（如整併移入其他機關業務等），依前開規定予以調整，以符組改後各該機關業務推動所需。2.至組改後首長職務列等調低，如原經濟部國際貿易局改制貿易商務局(以下簡稱貿商局)，局長職務列等由簡任第 13 職等至第 14 職等，調整為簡任第 13 職等部分，係因該局雖新增能源貿易業務，惟貿易政策、雙邊貿易、多邊貿易業務及部分輔助單位業務，將配合組改移入經濟及能源部本部，部分員額亦將隨同業務移撥，經濟部基於所屬各機關間首長職務列等衡平性，爰將貿商局局長職務調整為簡任第 13 職等。

[62]1020814 總處組字第 1020044842 號函：有關大院關院長就「對年金改革的後續建議」、「年金改革有關勞工和公務人員的比較問題」及「年金改革有關中小學教師與大專教授的比較問題」等所提研析說明，本總處業於本年 7 月 15 日以總處給字第 1020040578 號書函轉請財政部、教育部、行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)及行政院經濟建設委員會等機關就所管部分參處。

但是勞工部分則因行政院似有極大困難度與難處，本會期通過之可能性似乎不高。改革法案若涉及國家與社會整體考量，則尚有很多任務必須排除阻礙，加強推動完善立法，後續配套如院長所提示的十大方向，請部、總處及相關團體能同時漸進推動及補強，此應為當前急務之一。[63]

對於部提報行政院組織改造組織法規審議情形，並列有附表比較，本席十分敬佩，相關資料都非常具有價值，對於組改已完成立法者，部所呈現的內容，如果要雞蛋裡挑骨頭的話，還有需要再稍作修正之處，包括教育部體育署係源自體委會，而青年發展署雖然也源自青年輔導委員會，表面上看合理，但是極度不合理的是：青輔會本身原有的青年創業部分已改隸經濟能源部，職訓中心部分則改隸勞工部，兩大區塊之職掌已不復見，但是署長列等仍與體育署相同，維持簡任第十三至第十四職等，不知此是否為教育部的特殊考量或用心良苦？未來有關海洋委員會之組編審議是否也要併同作衡平思考？海洋委員會海巡署署長是否仍由副主委兼任？副主委兼任為政務職或常務職？事實上，海洋委員會海巡署業務龐雜，其編制有兩萬多人，其署長職等是否有衡平考量？值得思考，這樣的思維，顯然不夠周全，在政府再造裡面，可說是一個瑕疵。[64]

在後續部分，期望部及總處除在組改過程繼續維護公務人員權益外，並請就相關機關的員額管制、人事費變動、職系不符者之調整，以及新機關組織編制作業推動情形等後續動態資料，隨時提報院會，讓我們有所了解。

[63]1020814(總處組字第 1020044842 號函)有關蔡委員再就軍教勞年金改革推動所提相關建議，本總處業配合於本年 7 月 24 日以總處給字第 1020042626 號書函轉請各該類人員年金法制主管機關國防部、教育部及勞委會參處。

[64]1020814(總處組字第 1020044842 號函)：1.查行政院函送立法院審議之「海洋委員會海巡署組織法」草案第 3 條規定，該署置署長 1 人，由海洋委員會副主任委員其中 1 人兼任。爰該署長職務係由海洋委員會政務或常務職副主任委員兼任，須視該署組織法施行後實際派兼情形而定。2.另依行政院核定之海巡署編制表整理本，海巡署及所屬機關編制員額總數計 7,108 人，其署長職務係屬兼任職，未訂有職務列等。

35. 智慧財產法院組織法部分條文 1020711(244)

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

蔡委員良文：對於林委員雅鋒所提甲、丙內涵部分，本席都完全贊成，就丙的部分，我們除了考慮其實際業務需要以外，陞遷暢通及倫理方面也應該顧慮，所以這種分析，本席非常贊同。至於乙的部分，如果整體上來講，薦任第九職等或簡任第十職等，與薦任第九職等至簡任第十職等之內涵是不同的，本席覺得這個部分的思維可以作區隔，多數是用薦任第九職等至簡任第十職等，但法院若有其特殊性，部亦可審酌如何區隔及其區隔基準。

決議：交小組審查會審查，推胡委員幼圃、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、張部長哲琛組織之；並由胡委員幼圃擔任召集人。

36. 組改及五都改制政府員額控管 1020801(247)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：組改及五都改制政府員額控管情形一案。

蔡委員良文：1.人事總處報告組改及五都改制政府員額控管情形，相關說明可以讓外界有更清晰的了解，本席想強調的是，在組改及五都改制之過程中，業務量似有不減反增，值得思考；而全案發展上，除了應關注有關機關之整併、人員移撥的過程，更應著重組織文化的型塑，建請審酌。2.總處對於進用身障人員及原住民等，績效卓著，本席建請總處能研議或協處，讓客家事務行政適度酌增員額之可行性。因為據資料顯示，截至今年 3 月止，身障人員原來應進用 19,376 人，實際進用 27,184 人，進用比例高達 144%以上；原住民族本來應進用 1,814 人，實際進用 8,045 人，進用比例高達 443%，其中 4 千多人屬於非典型人力，3 千多人具公務人員任用資格。所以在客家事務行政部分，本席希望不要只是聊備一格，由一般民政員額釋出部分員額，予以酌增客家事務行政員額，此有利於機關多元族群之進用。3.在整體人力進用過程裡面，有關非典型人力員額及其權義規範等議題，即以臨時

酬金科目進用的臨時人員，總處擬以不超過 96 年度進用人數為管控基準，不知未來有無再縮減的空間？其權義如何定位，均請併同重視。因為目前地方機關及中央機關進用人數分別為 42,189 人、42,383 人，未來有無再縮減的空間，謹請審酌。

37. 5 都 1 準職缺外補情形分析 1020822(250)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：5 都 1 準職缺外補情形分析報告一案。

蔡委員良文：對人事總處所提 5 都 1 準職缺外補情形分析報告，本席表示敬佩。報告中提到新北市政府、彰化縣政府人員外遷情況較多，可透過考試分發及商調其他機關人員進行人才遞補，以及四次調查結果，遷調類型均以「平調」居多，商調主因亦以「離家較近」為主要考量因素，故人事總處分析因 5 都 1 準職務列等調高後，人才磁吸效果並不十分顯著，即除彰化縣以外，其他縣市並無顯著的現象。事實上，本院第 248 次會議提到地方特考出缺提報職缺時，其中 5 都 1 準的職缺出缺，多數為提報高普考及地方特考來進用，以目前(102 年)地方特考的職缺情形，5 都 1 準部分在各等級考試均占 6 成左右，至於新北市人員因被臺北市吸引，所以提缺人數有 237 人，為 5 都 1 準中最多者，跟本報告具高度相關，而彰化縣也有類似的情形，以此來對照，人事總處所做分析報告有其效度。建議人事總處對 103 年高普考試先為研處，俾能對應於中央與地方之人才交流上，做更深入可行研析。[65]

38. 行政院組改推動過程 1020829(251)

銓敘部業務報告：(行政院組改推動過程)

[65]1020925 總處組字第 1020049689 號函：有關蔡委員良文所提 102 年提報地方特考之職缺，5 都 1 準部分佔 6 成左右，建議本總處對 103 年高普考試先為研處，俾能對應於中央與地方之人力交流上，做更深入可行研析一節，依公務人員考試法第 2 條規定略以，公務人員之考試，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。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需求依考試成績定期依序分發任用。復依公務人員考試及格人員分發辦法第 4 條規定略以，考選部於舉辦各種公務人員考試前，應洽請分發機關協調有關機關預估年度需求人數，擬定年度需求計畫，以為舉辦考試、決定正額錄取人數、分配訓練及分發任用之依據，爰本總處基於行政院所屬各機關學校分發機關立場，並貫徹前揭公務人員考試法相關規定所訂考用配合政策，有關 103 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試需用情形，係配合各用人機關實際及預估用人需求情形，辦理查缺相關作業。

蔡委員良文：行政院組改推動過程中，本席曾多次在院會籲請銓敘部關照相關法案之立法過程，避免審議過程未獲立法院全力支持，或協商進程中等出現問題。因行政院組改迄今尚有 10 餘個部會及所屬機關（構）計 57 項組織法案，以及行政法人設置條例草案計 4 項法案，共計 61 項法案尚未完成立法，茲因目前協商中之組改法案有其變動之可能，為避免類似教育部青年署原規劃為教育部內部單位，後改為教育部所屬機關之情事，當然必須尊重立法機關權責，所以，為避免類似該機關首長職務列等高於同層級機關首長之例，請轉相關權責機關宜強化與被減併機關人員之溝通，於未來立法院審議過程中，亦建議部與人事總處特別留意。另請部邀請人事總處及研考會，就立法過程涉及官制官規之應注意事項，適時於委員座談會進行研商，又目前尚未修正(制定)組織法，將以暫行組織規程先行者，該暫行組織規程訂定過程中，建請適時與本院溝通，並注意應與新組織法之精神意旨能夠相契合。

39. 駐外機構編制表一等秘書員額 1020912(253)

書面報告：銓敘部議復關於駐外機構編制表一等秘書員額，擬請同意維持以 303 人為上限一案，報請查照。

蔡委員良文：有關銓敘部議復關於駐外機構編制表一等秘書員額一案，外交部提申復理由，部同意所列意見，為免影響駐外秘書輪調及同仁士氣，以及外交部表示列薦任第九職等至簡任第十職等一等秘書部分，未來將以薦任第九職等人員任用，至於部建議未來外交部逐步調整一等秘書員額比例至不高於 1/3，本席認為應屬周妥可行。但是未來外交部外派簡任人員，不派一等秘書，而改派副參事為原則，相對於其他如經濟秘書、商務秘書、教育秘書與文化秘書等駐外機構人員如何辦理，採同一原則？本席建尤應請思考如何加強彼此之間的統合功能，以發揮整體戰力。過去依照駐外機構統一指揮要點規定，各機關配屬駐外機構內部單位主管人員之任免遷調派，應先洽外交部意見後辦理，其他人員的任免遷調則應知會外交部。這種運作方式在組改後已產生變化，當然如何統合運用外交人力，尚在討論中，但是因二十幾個有

外派人員的機關，不同意駐外人力由外交部統合管理，所以分由各別機關組織法規範，此種思維對或不對，基本上來講，政府組織再造是要求高效能、彈性作為，未來進行審議相關議案時，希望人事總處及銓敘部，共同發揮員額與官制官規之統整性，至於外交部等涉外人員之指揮監督機制，亦請配合思考與強化，俾讓我國外交工作更加順暢圓滿。[66]

40. 中華民國全國公務人員協會申請爭議裁決 1020912(253)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：1.部於因應政府組織再造，以及五都一準調整過程中，仍能用心協助公務人員協會之運作，值得肯定。2.目前行政院組改，重申關切尚有部分機關未完成組織法立法，或依暫行組織規程運作，其相關職權統整分工，請部關切。對於部分已成立之公務人員協會，為因應組改而需改制、重新調整或甚至部分應進行解散清算等程序，部有無相對應之策略？3.各公務人員協會補助來源有限，有礙各項業務活動之積極推動。茲因公務人員協會之良善運作，有助政府政務之推動與執行，請部賡續研究拓展多元補助途徑之可行性。[67]

41. 臺北市政府勞工局職業訓練中心修正案 1021107(259)

業務報告：書面報告：銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局職業訓練中心修正為臺北市職能發展學院之組織規程暨編制表一案，報請查照。

---

[66]張部長哲琛：蔡委員良文及詹委員中原都提到，本部建議未來外交部應逐步調整一等秘書員額比例不高於三分之一，而外交部表示可能有困難。實際上，在本案核定同意後本部還是會函外交部，希望未來朝一等秘書員額比例不高於三分之一的方向調降。外交部應該可以逐漸達成。

[67]張部長哲琛：蔡委員良文提到組織再造問題，目前為止還有 10 個部會組織法沒有完成立法程序，這個會期立法院能否通過，個人其實是滿擔心的，如果沒有完成的話，行政院要否採取暫行性因應措施，現在國發院組織法已經通過，以後研考會已經不存在，其部分業務併入國發院，部分業務則併入人事總處，後續工作如何推動，請顏副人事長補充說明(有關張部長提到研考會現所掌理的組織業務，在組改以後將何去何從，人事局在民國 56 年成立時，組織業務是在人事局，以後行政院副秘書長和人事局副局長共同協商，把組織業務移給行政院各組，一直到郝柏村先生當行政院院長時，再把組織業務移轉給研考會，本次組改過程中，人事局與研考會得到共識，將來組織業務要移回人事行政總處，至於時機問題，當時的人事局是希望組改全部完成以後，再移回來，至遲是明年年底暫行條例施行期限屆滿之後完全移轉。針對這個問題，我們還是持續在磋商當中，但組織業務確定將移回人事行政總處。)。

蔡委員良文：除了剛才高委員高見意見外，本席覺得雖然本院尊重地方自治，也是一個趨勢潮流，但是地方自治對於本院憲定職掌之官制官規也應尊重，所以部核議相關案件或人事總處協處時，應可就體制與官制官規事宜，與內政部積極進行溝通。中國歷來官制官規好的朝代就一定是盛世，如果各自為政都不是好現象，以古鑑今，值得思考。由議程第 18 頁背面來看，本案勞工局所屬職能發展學院之院長為十職等，副院長為九至十職等，部分職務列等均有調整，且因其原為勞工局所屬職業訓練中心，改制後職掌變更，而其員額大幅調整減少 44 人，就官制官規而言，採用院長、副院長等職稱是否妥適？建議部日後函復時，將相關意見轉知地方，也請人事總處予以協處。[68]

42. 各國人事制度編譯、政院組改法案進度 1021107(259)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：本總處 102 年度各國人事制度編譯報告評選結果。行政院組改法案最新立法進度。

蔡委員良文：1.對人事總處編譯各國人事制度，強化擴散、分享相關文官制度知識，促進融合新組織文化，表示肯定。2.有關政府組織再造辦理一、二十年來，雖部分機關組織法尚待完成立法，但以內政部移民署組織法及研考會合併為國家發展委員會等組改進度為例，各機關業務均能綿密銜接、無縫接軌，相關配套措施亦已配合規劃，再如有關研考會組織結構設計業務併入人事總處，將有助適切調整機關組織功能與合理調控員額，並提升決策效能，亦應予肯定。3.政府再造成敗與文官體制功能關係密切，尤其政務官與常任文官之分際及高階文官之心態與自我定

[68]高委員明見：有關臺北市政府勞工局職業訓練中心修改為臺北市職能發展學院，此名稱在以前小組審查會時即曾討論，目前行政機關以「學院」為名者，最初為本院國家文官學院，最近各機關也陸續成立各式各樣學院，例如外交學院、農民學院等，但是這些學院的功能，與真正的學校學院(college)不一樣，而且層次也不同且不能授予學位。基本上，國家文官學院的層次應比臺北市職能發展學院高，文官學院以 Academy 為英文名稱，外交學院則以 Institute 稱之，分別由保訓會主任委員、外交部次長兼任院長，為部會層次，具有國際性，而臺北市職能發展學院的英文名稱為何？到底是什麼層次？是與勞動局同層級還是隸屬勞動局之下？以前「中心」是在勞工局之下，現在名稱為何不用「職能發展中心」，而一定要改為「學院」？是否為了抬高自己的身價？比方臺北市有臺大醫院、仁愛醫院，還有臺大醫學院、工學院，二者完全不一樣，醫學院內有各科系所、教授、副教授等教職員，醫院裡面有外科、內科、小兒科等，雖同為「院」，但功能及性質差很多，不曉得他們當初為何這麼創新，把職能發展中心，改為職能發展學院？將來其他直轄市是否也可以援引比照？以後政府機關可能到處都是學院，對社會大眾造成混淆？請部說明當初本案同意備查的考量為何？

位非常重要，茲以本席觀賞「看見台灣」紀錄影片之心得與感想，該片既反映社會之現象，亦彰顯對國土規劃使用之高度人文關懷。建議人事總處能安排或提醒高階文官、內閣閣員等觀賞，以強化國家、政府治理思維，提升其精神資糧。

43. 臺北市政府勞工局勞動檢查處修正案 1021114(260)

報告事項：業務報告：書面報告：銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局勞動檢查處修正為臺北市勞動檢查處之組織規程暨編制表一案，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）

蔡委員良文：最早在五都一準改制時，對於機關組織結構、官制官規及職稱等問題，我們都認為必須衡平考量。本案為直轄市二級機關，如交付審查，則其他個案是否也要一併衡平思考，不然如果不斷地部對個案進行審議，而予以變更方式處理，對整個組織價值將會逐漸動搖。請部說明本案若照部擬將會影響哪些五都一準的機關，茲為避免治絲益棼，爾後似不宜個案審議變更，應請全盤進行考量。

44. 臺北市政府勞工局勞動檢查處修正案改列討論事項 1021114(260)

臨時動議：銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局勞動檢查處修正為臺北市勞動檢查處之組織規程暨編制表一案，請討論。（註：本案原列書面報告第一案，主席建議改列討論事項，並經附議，爰移列臨時動議討論）

主席：何委員提議本案交小組審查會審查，有人附議，附議成立，決議本案交小組審查會審查。由蔡委員良文擔任召集人；成員陳委員皎眉、趙委員麗雲、黃委員俊英、高委員永光、邊委員裕淵、張部長哲琛。其他自願參加者，請與蔡委員良文聯繫。另蔡委員良文意見請銓敘部併案參考。

決議：(一)交小組審查會審查，推蔡委員良文、陳委員皎眉、趙委員麗雲、黃委員俊英、高委員永光、邊委員裕淵、張部長哲琛組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

(二)蔡委員良文意見請銓敘部參考。

45. 財政部及所屬機關組織編制重行檢討案 1021128(262)

業務報告：書面報告：銓敘部議復行政院函送財政部及所屬機關組織編制案，其中有關財政部關務署編制表，以及關務署各關組織準則及編制表，除各關組織準則及關務署臺中關編制表，建請同意修正核備外，其餘部分，均建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理一案，報請查照。

蔡委員良文：關務署下設各關部分，係參照財政部關務署各關組織準則之規定辦理，新設關務長與副關務長職務。本案部認為無援引比照問題，但第二組認為與職稱簡併原則不符，建議函復行政院時，請其一併檢討機關或職稱名稱。本院第 259 次會議討論臺北市勞動局職能發展學院組編案時，本席提過機關名稱雖非本院職掌，但職稱屬本院權責。所以本席原則上贊成二組意見，並建議部審慎思考行政院組改與五都一準以後，在後續員額配置準則一併修正的同時，也能思考整個官制官規裡面相關職稱問題。因為原則上職稱是只減不增，結果機關名稱改變就新增職稱，部認為不會有援引比照，但是如果以後每個機關名稱一改就新創職稱，整個衡平性及等級性就會失衡，故建議部審慎思考配合行政院組改與五都一準，作相關職稱問題之調合，予以層級法制化。以上意見請部參考。[69]

46. 臺北市政府勞工局勞動檢查處案 1021212(264)

臨時動議：蔡召集人良文提：審查銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局勞動檢查處修正為臺北市勞動檢查處之組織規程暨編制表一案報告，請討論。

蔡委員良文：首先感謝出席的陳委員皎眉、趙委員麗雲、高委員永光、邊委員裕淵及張部長哲琛。列席的高委員明見、張委員明珠、黃委員錦堂及部會 2 位次長、2 位組長及法規會同仁參與。就本案內涵來講，涉及層面並不是特別廣，因為還有該局其他各處之間相關問題，以及行政院組改、五都一準改制後，相關配置準則如何修正問題，所以在 11 月 26 日下午先召開協調會議，將一些步驟、程序問題先作鋪陳研商，故全案

[69]張部長哲琛：剛才蔡委員良文提到關務署在改組以前的名稱是各地區關稅局，首長為局長、副局長，現在改組以後，將局改成關，所以首長職稱為關務長，本次主要是配合組織法修正，不過本部與二組的看法相同，於核定修編時會函復財政部，希望下次修正組織法時通盤檢討。

到審查會時，就得到多數委員的同意，決議第一點與本案直接相關，第二、三點則是配套的部分。敬請院會同意照審查會決議通過。

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。

47. 公務人員高普考試規則第 2 條 1021226(266)

討論事項：考選部函陳公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則第 2 條附表一公務人員高等考試三級考試應考資格表、附表二公務人員普通考試應考資格表及第 4 條附表三公務人員高等考試三級考試應試科目表、附表四公務人員普通考試應試科目表修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：本案在審查前曾請教過院一組及李委員雅榮，之前我們也參訪過航港局，所以目前的政策方向、原則及內涵，應該可以同意。不過，為因應未來行政院組織改造，海洋委員會成立以後，所有的海洋的政策、海權發展、海岸管理、海洋人力資源發展統合規劃及推動協調，海洋公約及國際合作及發展統合規劃及推動等部分，應該整體且宏觀地去探析，爰以建請未來配合組改後之組織權運作，再請適時審酌通案修正或調整。

主席：蔡委員良文通案意見請考選部參考。請問各位，對本案照部擬通過有無異議？（無）無異議，通過。會議紀錄同時確定。

決議：照部擬通過，會議紀錄同時確定。

六、 任用(含性別平等)與特殊查核

1. 行政院函送修正須辦理特殊查核職務一覽表案 1010216(175)

臨時動議：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。

蔡委員良文：除了剛才歐委員的高見[70]以外，本席覺得還有兩個層面的問題，可供部及院第二組思考：第一個部分是除了任用法第 4 條精神，也要考慮中央機關行政組織基準法第 4 條、第 7 條第 5 款至第 7 款部分之規定略以，各機關組織法除了幕僚長以上人員外，另以編制來做，保訓會就是這樣做，這個法制變革應該去作思考。

第二個部分，雖本席同意院第二組簽呈意見，但是涉及法制作業規範密度要高，還是要彈性分權，這個一種思維問題，以往沒有包括兼任及任務編組，事實上行政院現在的處長多是原來的組長，而組長由參事兼任，它根本不是組織法，所以以往行政院的參事兼組長，退休時只能列以參事退休，不能列組長退休，而考試院 3 個組長退休可以寫參事兼組長退休，這是組織變革及組織規程認定兼任主管的問題，因此簽呈意見可以再作思考。

另外，從行政院資料來看，關於資通安全辦公室涉及國家安全及國家利益與個人權利，但個人權利不能無限上綱到國家安全部分，此為部及組裁量抉擇的問題。我們應該加註資通安全辦公室主任的本質，而未來要否完備法制化，又涉及法制規範密度與彈性分權的抉擇問題。

以上意見請一併參考，本席原則上同意照部及院第二組意見，同意會同行政院核定公告，但本案相關文字說明及其內涵部分可以再作審酌。

2. 涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案 1010809(199)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：配合銓敘部研議涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案情形。

[70]歐委員育誠：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。

蔡委員良文：1.對於總處報告配合銓敘部研議涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案情形，已獲致共識部分，本席原則上表示同意及肯定。整個程序當然還要循作業程序來完成，檢視現行涉及國家安全或重大利益公務人員特殊查核辦法有關職務一覽表多為常務人員部分，還有部分駐外人員、大使的部分規範，但是對政務人員方面並未見配套之思維。鑒於近期發生幾個涉貪、圖利等重大案件，本席建議政務人員於任用前應進行嚴正完整調查，俾有助於馬總統清廉治國磐石之穩固。2.媒體報導有關基層揭弊高屏河川局 29 人遭約談，經濟部水利署某副局長涉嫌接受業者長期供養，招待旅遊等，也就是利用職權來圖謀利益，事實上，本席曾多次建議總處辦理高階主管公務倫理之培訓或講習，目前國家文官學院亦刻正試辦 3 期當中，剛才顏副人事長說會找適當時間辦理，本席具體建議對於有特別利益如海關、水利或與人民權益有直接相關之機關（構）首長及主管人員部分，應該商請廉政署或相關單位辦理培訓，且以本席認為現行法律倫理等培訓，效果不彰，可能原因多種，其實宣誓條例或宣誓儀式皆會涉道德及宗教問題，唯有道德及宗教配合倫理議題來談，才能對高階文官有所影響，媒體稱為「供養」，所謂供養的對象是對德行高尚的人，且應有恭敬心，因為接受者品德要好，如提供者亦沒有恭敬虔誠的心，何來「供養」之說呢？其實現在這種行徑就是社會圖利、貪污行為，就宗教及道德觀來評準，此說法實非所宜，也對整個社會及人民的思維都不是一個很好的用法及現象，所以建議相關機關(構)能對相關之首長、副首長或相關高階主管，應辦理相關培訓課程。[71]

[71](1010827 公訓字第 1011013771 號)謹就關涉本會主管業務部分之研處情形分述如下：辦理初任人員及初任官等主管之倫理培訓情形：課程方面：實體課程：已於公務人員考試錄取人員基礎訓練課程中安排「公務倫理與核心價值」、「倫理與價值」、「國家發展願景」、「廉能政府與廉政規範」、「國家重要政策與發展」、「國際人權公約解析」、「人文關懷與志工服務」、「經典研析」、「顧客與便民服務」等相關單元，以加強倫理之培訓，並建立相互之信賴感及倫理觀，作為公務人員執行職務及行為處事之內在導引，深化公務人員倫理素養。
網路課程：「文官 e 學苑」已開設公務倫理線上課程包括「公務員品德修養」、「廉能政府與倫理社會」及「行政倫理與實務」等課程，期使受訓人員瞭解並落實清廉治國之真正意涵。訓練方面：本會所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）於全國各地開辦 101 年度公務倫理宣導相關專班，包含首次開辦之公務倫理高階主管研討班及公務倫理宣導班預計調訓約 1,500 人，期能經由職前及在職訓練，加強公務人員之倫理價值觀。文官學院並透過刊載相關文章於 T&D 飛訊電子報、不定期舉辦相關論壇、專題演講等多元管道，將公務倫理價值與依法行政觀念相互融合，型塑文官優質文化。宣導方面：本會 101 年度以「擴大專班」、「標語元素」、「實務個案」為主要方向，利用多元管道加強宣導公務倫理及公義社會理念，全方位提升公務人員之倫理、道德觀念;設計簡明扼要公務倫理及公義社會宣導標語，函請

3.至於對初任人員及初任官等主管部分，由於現今正處於信任大斷裂時代，大家彼此之間多存有負面思維，當然對於此部分不但應予重視釐正，尤應重視相關培訓的工作，以其內化其倫理價值，積極建立信賴感及道德、宗教融合之倫理觀。以上意見，請總處參酌。[72]

3. **建置兼具外國國籍管控系統 1020307(227)**

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

蔡委員良文：1.有關兼具外國國籍者之初任公務人員，依法應於就(到)職前放棄他國國籍，並另行具結於就(到)職之日起 1 年緩衝期內，完成喪失外國國籍並取得證明文件部分，建請部蒐集彙整各國步相關限制規定，作更完備的建置，如果相對應的人才庫可以建置比較完備的話，具結時間上的緩衝期即能縮減。

4. **101 年度公務人員請任 1020307(227)**

銓敘部業務報告：101 年度公務人員請任事宜辦理情形。

蔡委員良文：2.有關簡任官等人員請任的問題，當然依憲法第 41 條規定，總統依法任免文武官員，未來為簡化簡任官等人員請任作業上，建請部研議除初任簡任職人員維持由總統依法任用外，未來第二次之請任可否僅就機關簡任主管職務或簡任官等首長、副首長辦理請任作業之可行性。另建請部洽請總統府第一局，請任事宜除形式上進行審核、備案與造冊外，對於實質人才庫之建檔，應請有更積極的思維。

全國中央及地方所屬機關（構）學校於跑馬燈播放編製「公務倫理案例宣導手冊」及「公務倫理宣導摺頁」，發送全國中央及地方各主管機關所屬公務人員。印製「公務倫理宣導捲軸」，布置於公務倫理宣導專班教室，加深學員印象，發揮境教效果。協調各中央及地方機關比照本會所定「101 年公務倫理宣導專班實施計畫」辦理相關專班，發揮整合功能。函請中央及地方所屬機關（構）學校，提供違反公務倫理事由及輔導訓練情形，作為個案分析之教材，豐富課程內容。高階文官法律倫理培訓相關建議事項，本會極為重視，委員提示意見將納入 102 年度研修高階主管課程內容之參考。

[72]顏副人事長秋來：謝謝胡委員幼圃及蔡委員良文的指教意見，現行查核辦法是由行政院會銜考試院發布，它是根據公務人員任用法第 4 條的授權制定，胡委員建議針對查核辦法先進行修正，因為查核條例草案已由兩院會銜送立法院審議，這個時候是否先修正查核辦法內容，將再研究。至於蔡委員提到有關政務官查核部分，因為查核辦法只適用常務人員，並不適用於政務官，有關政務官任用前的程序處理，由於時間短促，較難以周全，將再進一步研究。至於公務倫理訓練的部分，目前各機關已將公務倫理及行政中立列為機關內部之常年訓練課程，相關訓練機構也有開設相關課程，日後我們會要求各機關在辦理公務倫理訓練時，請各級主管能夠儘量參加，而蔡委員提到針對容易產生弊端的機關首長及主管人員，建議開辦專班研習一節，本總處將列入研究。

5. 101 年度公務人員銓審案件辦理及作業簡化 1020411(231)

銓敘部業務報告：101 年度公務人員銓審案件辦理及作業簡化情形。

蔡委員良文：針對公務人員銓審案件辦理及作業簡化情形部分，本席就文官制度的理念，作以下簡要的闡述：1.有關簡易銓審案件的授權，因與公務人員權益緊密相關可考慮由程序簡化而不宜輕授權，爰以未來除應修正相關法規，以周全法制作業外，對於外界相關疑慮，亦宜併同審慎考量。2.人事法制本為一體，公務人員任用、俸給的銓敘審定與退休撫卹法制環環相扣。是以，除應關注跨域管理觀念外，制度的改革還涉及公務人力素質的優劣、人力考選供需及生涯發展等諸多面向問題，應建構整體、合理之思維。部將退休撫卹法草案及公教人員保險法修正草案、政務人員退職撫卹條例草案等送請立法院審議時，建請加強與國會、媒體及社會各界尤其是標的團體之溝通。此外，有關說帖部分，應同步檢視當前各種國內外情勢，如國際天災頻傳、社會紛擾、北韓文攻武嚇、H7N9 禽流感等，關鍵均與人心有關，所以有關文官制度改革也要重視軍公教人心的調和。大覺者曾指出人心調和才能與大自然相容，甚而達到「保合太和，萬國咸寧」之境界。台灣俗諺亦云「人若不照天理，天就不照甲子」，若道德沈淪、人心失和，也就無法善知因果與辨別是非，而對任何議題反應，往往易於聞風起舞、人云亦云，倘合心以待，天地人心調和，經濟可復甦，社會可和諧安定。故研擬文官制度改革方案時，均須將心比心、和諧相處，以合心相待的思維，彰顯仁德與大愛的初發心，且在細部改革過程採中庸之道，使各界了解改革方案的良善用意，方能使人心調服與和順，共同協力完成目標，以達安邦定國及人民幸福的意旨。

6. 國家安全會議函國家安全局須特殊查核職務一覽表案 1020627(242)

討論事項：銓敘部議復國家安全會議函送國家安全局新增及刪除須辦理特殊查核職務一覽表，建請同意會同核定公告一案，請討論。

蔡委員良文：本席建議交付小組審查比較好，因為包含本院常用法規彙編到底要不要登載上去，都有討論的空間，而且職稱部分不只是國安局，還有很多其他相關機關，至於公務人員任用法第 4 條的精神也應

該全盤地衡量。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員式淵、蔡委員良文、李委員雅榮、高委員明見、李委員選、黃委員俊英、張部長哲琛組織之；並由蔡委員式淵擔任召集人。

7. 網路系統辦理各機關職務代理名冊 1020718(245)

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

蔡委員良文：部報告以網路作業系統辦理各機關職務代理名冊的查考情形，誠如剛才詹委員中原所言[73]，內容多偏向量的分析，本席有兩方面的意見，請部審酌：1.簡任官等職務代理情形僅提及被代理人次，但是因為中央與地方機關之簡任官等比例不同，可否提供進一步資訊？2.地方機關薦任官等被代理情形，除了因地域或考試因素外，是否亦有中央政府再造或五都一準過程，因部分人員退職或改調出缺的緣故？3.出缺職務的代理期間最長達 2 年，是否代表該職務不重要？抑或其他因素所致？會否影響整體工作質量？請部提供資料供參。

[73]詹委員中原：1.對於部利用資訊系統輔助辦理職務代理報送作業，應該給予高度肯定。今天部的報告內容及資料豐富，不過本席有點好上求好的建議，就是本次報告較偏向於「量」的分析，但是對於職務代理的實質內容，並未呈現出來。舉例而言，在第 195 次會議本席曾建請部調查職務代理期間之統計、被代理職務內容與工作性質、聘僱人員專業情形等相關資料，其實依報告所述，此部分的資料已經都有，希望下次報告不要只是略以帶過，相信我們更想知道相關的資料，這樣一筆帶過，殊為可惜。其實，在職務代理期限，不同的二份資料配合在一起，可以分析出質的部分訊息，如職務代理時間有多長，配合出缺職務代理情況，若職務代理期間過長，可能就牽涉考試分發的問題，所以此二項資料交叉比對，即可獲取更大的參考效益，了解一個出缺的職務為何要代理這麼久，建議部下次報告時能予以補強，呈現出來。2.按照各機關職務代理應行注意事項規定，有關約聘僱人員部分，其正式名稱應該是「約聘僱人員辦理」，部報告以「約聘僱人員之代理」表述，是否妥適？3.有關約聘僱人員職務代理之法定權責與現職人員的差異為何？到底能夠代理哪些業務項目？其代理職務的法定公權力展現效力為何？4.報告提及因網路作業系統具有查考功能，不符規定情形大幅下降，其中大多為留職停薪人員、未支領酬金等，本席比較懷疑的是，依照各機關職務代理應行注意事項第 3 點規定，依序由本機關法定代理人、同官等同層級、同官等次一層級、次一官等最高職等人員代理等，但部報告是否已就上述代理情況全部予以查核？是否都沒有不符職務代理應行注意事項第 3 點之規定？其不符規定情形又為何，可否提供資料？請說明。

(以下資料：銓敘部提供)

表 198 年至 100 年各機關職務代理情形--以代理期間區分

單位：人次、%

年度 / 總計 / 項目別		98 年			99 年			100 年		
		總計	中央	地方	總計	中央	地方	總計	中央	地方
總計		12,142	3,852	8,290	13,212	4,189	9,023	15,710	4,836	10,874
未達 1 個月	人次	2,853	1,259	1,594	3,274	1,390	1,884	3,215	1,395	1,820
	比率(%)	23.5	32.7	19.2	24.8	33.2	20.9	20.4	28.8	16.7
1 個月至 6 個月	人次	6,373	1,893	4,480	6,981	2,112	4,869	8,807	2,493	6,314
	比率 (%)	52.5	49.1	54.0	52.8	50.4	54.0	56.1	51.6	58.1
逾 6 個月至 1 年	人次	2,633	664	1,969	2,535	641	1,894	3,219	895	2,324
	比率 (%)	21.7	17.2	23.8	19.2	15.3	21.0	20.5	18.5	21.4
逾 1 年至 2 年	人次	283	36	247	422	46	376	469	53	416
	比率 (%)	2.3	0.9	3.0	3.2	1.1	4.1	3.0	1.1	3.8

資料來源：依據各主管機關函送職務代理名冊之資料彙整。

表 298 年至 100 年各機關職務代理情形--以代理職務內容區分

單位：人次、%

項目別 \ 年度		98 年			99 年			100 年		
		總計	中央	地方	總計	中央	地方	總計	中央	地方
總計		12,142	3,852	8,290	13,212	4,189	9,023	15,710	4,836	10,874
行政類職系職務	人次	8,454	2,846	5,608	9,122	3,071	6,051	11,254	3,520	7,734
	比率(%)	69.6	73.9	67.6	69.0	73.3	67.1	71.6	72.8	71.1
技術類職系職務	人次	2,184	459	1,725	2,409	542	1,867	2,779	629	2,150
	比率(%)	18.0	11.9	20.8	18.2	12.9	20.7	17.7	13.0	19.8
交通事業職務	人次	127	127	0	133	130	3	157	153	4
	比率(%)	1.0	3.3	0.0	1.0	3.1	0.0	1.0	3.2	0.0
關務職務	人次	260	260	0	268	268	0	288	288	0
	比率(%)	2.1	6.7	0.0	2.0	6.4	0.0	1.8	6.0	0.0
警察職務	人次	288	81	207	344	92	252	530	147	383
	比率(%)	2.4	2.1	2.5	2.6	2.2	2.8	3.4	3.0	3.5
醫事職務	人次	829	79	750	936	86	850	702	99	603
	比率(%)	6.8	2.1	9.0	7.1	2.1	9.4	4.5	2.0	5.5

資料來源：依據各主管機關函送職務代理名冊之資料彙整。

8. **各機關甄審及考績委員會之組設(性別比例)1021114(260)**

銓敘部業務報告：有關各機關甄審及考績委員會之組設，應明定委員任一性別比例不得超過三分之一原則之後續研處情形。

蔡委員良文：對於銓敘部的報告，本席表示非常敬佩，謹就相關議題，提供幾點意見，請院部審酌：1. 院長於本院性別平等委員會會議結論曾表示：基本上，男女平權是人性問題，人生而平等，為何要歧視別人？或不善待別人？這是不對的事，消弭性別不平等，將對人、對機關、對政策、對效率乃至於對國家都是有所幫助。馬總統也曾一再宣示，做的事要讓人尊重與感動，這是政府部門應當著力之處。茲以院部歷次之重要業務報告，均能著眼於如何建構更為完善與更友善之環境，讓大家能夠彼此尊重。2.關於性別議題，根據學界統整過去幾年來之相關研究，內涵多指涉警察、調查、關務、司法、海巡與國軍體系如何促進性別平權，漸次討論並調查女性從業問題，就研究發現傳統社會原認為不適合女性從事之工作，透過人力永續發展觀點，以及首長或整個環境對於性別意識之認知等整體配套，仍可讓女性適才適所，得以良性發展，故性別主流化議題對於人力資源發展有密切關連。本院雖已遵循 CEDAW 之規定，惟以整體觀之，在考銓人事機關法制建構層面，似仍有發展空間。另各種研究報告顯示，性別意識培力乃性別主流化推動之重要的關鍵，本院建構性別平等與推動人事法制時，對於性別主流化工具、政黨政治與政治變遷等是否造成實踐上之落差等議題，請部審酌相關研究報告之結論與建議，以資周妥。3.就整體論述而言，因性別意識至關重要，對於各機關甄審及考績委員會之組設，是否應明定委員任一性別比例不得低於三分之一原則，本席贊成部之擬議，因為在性別意識未普及化或未形成共識或圓融組織文化前，限制性別比例乃不得不之舉措，可於過渡期間，對於性別意識以及其意識敏感度予以強化，例如將性別意識融入相關訓練課程，俾逐步形成政策意識及進一步具體落實等。以上意見，供部參考，並請院會審酌。[74]

[74]張部長哲琛：蔡委員良文提到性別意識培力是性別主流化推動的重要關鍵，並提供許多相關研究報告資料，本部會加以參考。

七、 法官法與司法人員人事條例

1. 法官法公布後須配合研(修)訂法規及後續改任換敍 1001020(159)

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

蔡委員良文：對於部因應法官法制定公布後研修相關措施與立法進度，本席表示肯定。另提 3 點意見供參：1.附表 1 涉及考選部權責應配合研訂之附屬法規，誠如剛才 2 位委員所言，不知目前考選部進度如何？至於其他涉及司法院、行政院法務部及人事局等應研訂之附屬法規，其協調工作與各機關的進度又如何？為了使相關附屬法規的制定能夠更嚴謹與周全，建議於跨部會機關間之研訂過程中，應有更緊密的互動與連結。2.由於法官法之制定係為落實憲法第 80 條及第 81 條規定，強調法官依法獨立審判，所以透過其身份之保障來維護審判獨立。在法官法未通過前，相關人事作業涉及法院組織法、司法人員人事條例、司法院組織法、行政法院組織法、懲戒委員會組織法、公務人員任用法、俸給法、考績法、退休法、撫卹法、公務員服務法、公務員懲戒法等，如附表 2 所擬列者外，相關之退休、撫卹部分亦應配合檢討修正；而公務員服務法、公務員懲戒法因應法官法通過，有無作配套思考之可能性？至於公務人員保障法，因應法官法通過，本席認為一定要在五權憲法精神下來考慮其分工，只要不影響法官獨立審判精神，涉及廣義之公務人員及基準法規範事項，是否應該有所連結，當然規範之密度、事項寬嚴或範圍大小均可再協調，但並非完全脫離，不然即非全然之五權憲法架構，建議部會局在思考相關問題時，應本於五權憲法精神，以發揮統合及分工效能。3.在立法技術上，為期立法之周妥性及經濟性，請部研議考慮以包裹立法方式研修相關法規之可行性。[75]

[75]張部長哲琛：蔡委員良文提到有關退休法、撫卹法及服務法要否配合修正，事實上，目前法官仍適用退休法、撫卹法及服務法，所以三法不需要修正。至於任用法、俸給法及考績法，則為須配合修正之法規，基本上，法官法內已有相關規定，如其他法規與法官法有所牴觸的話，則適用法官法，所以這個部分比較沒有時間壓力，不過本部仍會配合作通盤檢討修正。未來修法程序上，剛才蔡委員良文所提意見非常好，可以提報經院會通過以後，採取包裹式立法方式送立法院審議。其他相關行政命令部分，本部也正在研修。

2. 法官法施行後相關人事事項因應 1001229(169)

銓敘部業務報告：法官法施行後相關人事事項適用改制前後規定之因應情形。

蔡委員良文：對於部為因應法官法施行前之過渡時期所擬議的法規適用原則，本席表示肯定。不過除了部研處意見內涵以外，個人擬再提供一些整體性的看法，請院部審酌：1.在文字表達部分，我們知道在法制轉換的適用過程中，有人會獲益，也有部分人權益會受損，部應有也會有全面審酌相關法律見解的思維。只是文件文字之表達應予審慎論之，報告中第二點提及，法官法第 74 條對考核僅規範性評定良好結果，基本上是分為特殊個案評鑑及全面一般性評核，部的因應作法尚稱妥適。只是在報告第 4 頁第 1 行說「法官法於 101 年 7 月 6 日施行以後，不適用考績法相關規定」，這個與全院審查會通過法官法草案，強調仍屬本院權責的措辭不太相符，文字表述上亦不可寫不適用考績法，而應該是參照考績法修正草案第 23 條規定，有關法官、檢察官之評鑑(核)，另以法律定之。否則這樣寫會與憲法增修條文及五權憲法精神有所違背，實際上去做的效果相同沒錯，可是文字表達似有違憲法精神與憲法增修條文之規定，建請部再配合修正。2.有關法官、檢察官相關人事權益保障部分，部提到司法院釋字第 525 號解釋，同時本席接獲有關人員、單位反映對於第 589 號解釋理由書也應併同考量，事實上第 589 號解釋理由書是關於第 3 屆監察委員部分，它是任期制，與法官其實不太相同。另外，關於配套部分是否在改任換敘辦法裡面訂定，或在施行細則等相關法規中訂定，本席比較傾向部的意見，部擬分原則性的通案，應該在法制中訂定，但是如果屬於個案部分，則可以作審慎研酌，因為在人性上對於自己有利的部分，通常會擴大延伸予以引用，比較不利者又會限縮或嚴謹地援用，甚至會排除適用，此涉及他們在改任換敘時，將出現其選擇之法律見解、觀點或角度不同的問題，我們希望其權益在合理保障之餘，也要全面性作制度性的思考，所以通案與個案之處理方案部分，本席則贊成目前部所訂定的原理或原則。以上意見，提供院部參考。[76]

[76]張部長哲琛：首先謝謝蔡委員良文、林委員雅鋒 2 位委員指出文字表達的方式及「法院」與「檢察署」

3. **健全我國軍法官考試、任用制度 1010223(176)**

討論事項：蔡召集人良文提：有關審查胡委員幼圃提：健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，茲就考選部請准增辦 101 年軍法官考試部分之審查決議提出第一階段審查報告，請討論。

蔡委員良文：本案審查報告主要是審酌司法官與軍法官考試區隔舉行，不會有排擠作用，所以建議本項考試能夠先行同意，至於胡委員幼圃所提健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，因為涉及層面很大，因此建議脫勾處理，希望院會支持。

其次，感謝出席人員，包括何委員寄澎、邱委員聰智、黃委員俊英、蔡委員式淵、黃委員富源、胡委員幼圃及部會首長、次長等參與討論，列席機關包含司法院、國防部、法務部、司法官訓練所、人事總處等，均有派員參加，國防部趙副部長、保訓會李副主委也親自參與，在此特別表示謝意，最後敬請院會照擬辦通過。

蔡委員良文：剛才胡幼圃委員所講的內容，在審查報告會議紀錄完全會呈現出來，胡委員用力很深[77]，用心非常良好，我們要給予高度肯定，

分屬不同機關，應該要加上盾號，以後會加以留意。有關 3 位委員提到法官法通過以後，修訂相關子法時，本部因應處理方式及原則，事實上 3 位委員都支持本部的意見，法官法實施以後，法官是依法官俸給表來核敘其俸給，而且每年年終以辦理職務評等來代替考績，在新的法官法內明定非常清楚，並按職務評等結果晉敘及支給獎金。所以現行法官法列有官等職等職務都必須比照任用法、考績法及俸給法規定辦理晉敘、俸給及晉升官等，已不再適用，因此現在司法院對於少數法官權益受損，希望在子法能增訂相關法規讓法官選擇，可是本部後來邀請有關機關研商，並詢問行政院法規會及人事行政局意見，他們都認為這樣並不妥適，而且剛才蔡委員良文已經解釋很清楚，因為司法院大法官釋字第 589 號解釋是針對第 3 屆監察委員，當時他們的任期從 88 年 2 月 1 日至 94 年 1 月 31 日，而在民國 93 年本部制訂政務人員退休撫卹條例，規定政務人員與常任文官的年資不能合併計算，政務人員也不能支領退休金，改為支領離職儲金，使得這些人的權益受損，所以有第 589 號解釋，可是法官與此案性質是完全不一樣，因為法官並不是任期制，而且法官任用的制度變革，並不必然其權益都遭受損失，部分有損失，但有部分反而有利。譬如說剛才林委員雅鋒提到連續 4 年職務評定良好，得連晉二級，以及退養金採年資加上年齡方式計算，使 60 歲以下的法官退養金增加，另外有關考績改以職務評定結果來作評鑑，且職務評定良好並沒有比例的限制等，所以經過法官法通過以後，這些權益有所增加，剛才 3 位委員也有提到，現在本部處理方式就是不同意在相關子法內再訂定適用考績法之規定，不過也留有一些空間，如果有特殊個案，可以專案方式報院審核。至於黃委員富源提供的意見非常好，因為司法人員都是學法律的，一定會跟本部斤斤計較，所以一定要充分準備好說辭，列出不同意的理由，有必要時再作溝通及上網說明。以上補充，敬請指教。

[77]胡委員幼圃：本席支持照擬辦通過，但是本案所寫的方式可能會造成各位委員對持續提升軍法官審判水準的誤解，其實現在只有一個案，就是健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，裡面要解決的真正問題，在小組審查會已經向國防部講得很清楚，就是我們並沒有說現在的制度好或不好，而是要健全軍法官考試、任用制度，而且持續提升軍法官審判水準，不管制度再好，也是要不斷的健全與提升審判水準，這個才是重點。第二個重點是國防部非常認真的從國防大學法律系課程，一直到將來考選部要考試的科目，都全部願意配合本案，現在唯一會有困難的是時間問題，並不是修法，而是時間問題。他們要從大學入學生的課程修改，一直到畢業生去參加軍法官考試，而考試科目也有改變，只不過我們不能今年說改變科目，明年就改變，一定要從入學生的課程開始修改，

只是表達的部分，可能為了節省文書或過程，第一階段就這樣來處理。至於林委員雅鋒提到程序問題，因為考試期日已經對外公告，所以用院長所說請准辦理也可以，如果對應考人及社會大眾來講，由於現在公告出去的考試期日表並沒有軍法官考試，因此就已公告考試期日表而言，本次軍法官考試有增辦的意思。而且本案是第 171 次院會時交付該案之案由照列，僅是併同考慮考試應考資格的問題，所以我們實在是兩難，為了讓應考人先準備，才會建議脫勾處理，且會議紀錄希望同時確定。

4. 101 年法官檢察官互調暨法官法施行後續 1010419(184)

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

蔡委員良文：對於法官檢察官互調人員作業程序及核派疑義部分，基於維護法官、檢察官互調作業及人力銜接之順暢，並維護相關人員之權益，本席同意部部擬議沿用現制的過渡措施。但是如果涉及通案者，部除了依職權酌處以外，建請應適時報院。

有關法官法施行及相關子法研議部分，本席比較關切的是各級法院團體績效評比辦法、各檢察法院及其分院檢察署團體績效評比辦法，與目前公務人員考績法相關法制精神應該作連動考慮。另外，涉及公務人員考績法及憲法精神，相關配套與其異同部分，應該予以釐清，並

可是本案的說法沒有反映出國防部全面配合我們，除了應考資格的年齡部分，希望可以有所限制，所以我們先把今年可以解決問題的部分提出，出後今年的考試就可以實施。事實上，本席和邱聰智委員等本來是希望 100 年就能夠將司法官考試與軍法官考試日期錯開，不要在同一天舉行，因為同一天考試會造成排擠效應，假定一位 28 歲的退伍軍人，他是法律系畢業，可以去報考司法官，也可以報考軍法官，但是由於兩項考試同一天舉行，後來決定去報考司法官，即使他想當軍法官都不行，現在考選部已經把 101 年考試日期分開，100 年來不及隔開，最後還是合在一起考，今年就已經分開考試，因此第一階段阻礙比較優秀的人才有機會進入軍法官體系的問題已經解決，第二階段是如何繼續完成國防部所配合的修改，他們確實非常配合，可是在審查會中何委員寄澎及多位委員都有提到，要如何能夠真正吸引人才來擔任軍法官，不只考試日期分開而已，還有任用制度，包括軍法官的薪水、保障及未來出處等部分，都需要考選部、銓敘部及人事總處一起來配合，才能真的吸引人才留在軍法官或擔任軍法官，這是第二階段要討論的重點。本席冗長發言的主要原因是仔細讀過 3 遍本案的文字寫法，發現它並不能夠反映國防部的全面配合，從教育課程修改一直到考試科目改變，他們都願意配合，其實國防部已經答應積極改善。另外，非常感謝蔡良文委員主持兩次審查會，而且很有技巧地處理本案，讓今年軍法官考試能夠與司法官考試分開。院長給我一個難題，因為本席非常尊重蔡委員所寫的方式，但是這個方式是一種被動角度的寫法，而不是主動角度的寫法，本席勉強可以接受，不過還是向各位委員說明國防部本身就很主動地想要修改，甚至改變的層次比個人原先預想的還多，就是從大學教育開始修改，反正本案還沒有結案，現在只是第一階段審查報告，第二階段時，我們會完全反映出來。

適切作分析。其次，有關法官、檢察官倫理規範之相關規定，涉及公務員服務法、公務人員基準法草案相關規範（定），以及公務人員服務守則及法務部發布的公務員廉正倫理規範等有高度關連性，建議銓敘部基於法制及官制官規立場，應該予以釐正，並分析與相關規範之異同，作適切之擬議供參。[78]

5. 議復司法院函送之法官遴選辦法草案 1010726(198)

討論事項：考選部、銓敘部分別議復司法院函送之法官遴選辦法草案一案，請討論。

蔡委員良文：本案係司法院函送法官遴選辦法草案部分，如果在法官遴選律師、教育人員，會依照司法院人事條例來訂定有關的遴選辦法，基本上這是在現行法制裡面，而且他們已具備擬任資格，所以這個部分應該可以不用併入本案遴選辦法，本案主要是處理法官法第 7 條、第88條針對法官資格作遴選,是未具擬任資格的遴選。因此針對本案，本席有 2 個建議：1.交付小組審查會審查，因為其至少還會涉及到保訓會的權責，目前只有考選部、銓敘部表示意見。且以有關檢察官遴選辦法草案，目前正由考選部會擬意見當中，所以法官與檢察官遴選辦法要否作衡平考慮，或者考量存異求同問題。2.站在考試權完整運作完整的前提之下，本案可以交付審查，或者函請司法院對於已具擬任、律師資格部分，可參照的現行司法人員人事條例作規劃，並送本院來備查。有關未具擬任資格或律師資格部分，應該另案研議，且在研議的過程中應該考量證書發給、監督機制等相關議題，還有委託、發證事項等問題，而部會所擬具意見尚不夠齊全。

因此建議本案可交付小組審查會審查，並與檢察官遴選辦法草案併案審議。或者直接函復司法院，對於已具擬任、律師資格部分可自行研處，並送本院備查。對於未具擬任資格或律師資格部分，則應另案研議。

[78]張部長哲琛：蔡委員良文提到有關司法官及法務部制訂相關子法的問題，我們一定會積極協調，因為本人也覺得時間緊迫，目前司法院真正完成子法只有 6 件，法務部僅完成 8 件，大部分的法規都還沒有完成，尤其其中有部分法規與考試院相關，本部會積極聯繫，希望能夠儘早如期完成。至於法官法施行細則的部分，本部有表示意見，院會已經核定，剛才詢問過同仁，本院的意見，司法院大概都會接受，所以會銜的程序應該會很快完成。

蔡委員良文：如果大家看過司法院函送本案的相關內容，基本上似比較不夠整全，因為將已具擬任資格及未具擬任資格者合併一起規範，如此即將未具擬任資格部分規定相當寬鬆，尤其對於相關證書之發證程序等，幾乎是含糊地訂定。相對地，目前由法務部函送轉任辦法就只針對未具擬任資格部分，這樣做才是正辦與整全。所以本案如果這樣通過，是否表示完全同意辦法所有條文，我們都沒有置喙的餘地，如此一來亦有所不宜。當然本案是 6 月 11 日函送本院，銓敘部於 6 月 22 日函復意見，考選部告 7 月 4 日函復意見，但是本案也涉及保訓會發證程序、訓練計畫等問題，當時為何沒有請會議復意見，或者未會知保訓會？或二組簽呈時亦宜加會第三組。本席覺得這些部分也不夠周詳，如果本案要這樣通過，函復措辭應該要非常具體，告知司法院把已具擬任資格及未具擬任資格併在一起規範，並未釐清且不夠周延。至於是否與檢察官遴選辦法草案併案審查，剛才部長有所顧慮，其實這涉及本院的問題，現在我們已訂定未具擬任職務任用資格取得法官、檢察官遴選資格考試辦法，於 7 月 2 日發布，該辦法是一起規範法官及檢察官遴選資格，現在兩相關子法若不衡平考量，不同審查委員的標準可能不一致，後面再到院會來討論，恐怕曠日費時。當然本席只是希望兩者衡平考量，並不一定要完全相同。

因此，如果本案要快速且周妥，可以交付審查，近日內就進行審查，將一些結構性問題都談一談，包含保訓會也一起來討論，一週之內就可以通過。現在不談清楚，然後組及保訓會又沒有完整意見，這樣籠統函復，本席覺得也不夠周延，下次司法院把辦法草案函送本院，本院又提很多意見，對兩院互動也不是很好的模式。事實上，本案還涉及證書發給與定位問題，草案第 2 條第 3 項有關考試程序涉及考試法第 20 條第 2 項問題、訓練計畫問題等，組的簽註意見尚未清楚說明，本席所提淺見，請院會審酌。

至於剛才董部長提到擬任資格部分，現在是用司法人員人事條例第 10 條第 3 項、第 11 條第 3 項授權訂定司法院遴選律師、教授、副教授及助理教授轉任法官審查辦法，法務部也是根據司法人員人事條例第 10 條第 3 項、第 11 條第 3 項授權訂定法務部遴選律師、教授、副教授及

助理教授轉任檢察官審查辦法，所以本席認為這個部分未來研修時亦宜併同作衡平考慮。

整體上來講，本案涉及本院三個部會，其結構的程序性的問題，本院應該有個決定，司法院及法務部才能作法制上比較完備之擬議，請院會審酌。

蔡委員良文：已具擬任資格部分就函復司法院自行依權責擬訂（宜送本院備案），未具擬任資格部分則請另外研議草案函送本院審查。至於發證程序涉及保訓會部分，亦請在研議草案時審酌。這樣分開處理也可以。

決議：照考選部及本院第一組意見通過。

6. 法官權益保障事項權責分工事宜 1010809(199)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：法官權益保障事項權責分工事宜辦理情形。

蔡委員良文：會報告與司法院就法官權益保障事項權責分工事宜協商情形，其協商共識主要是能夠考量法官法之立法意旨，維護審判獨立，落實法官身分保障，將足以影響獨立審判的人事行政行為，劃歸司法院主管，透過法官評鑑、職務法庭等自律機制審理、救濟，此為五權分立合作分工精神各重要前提及作為。其次，凡是不涉及審判獨立及法官身分保障之人事行政處分、管理措施或有關工作條件的處置，仍適用公務人員保障法所定救濟程序。本席認為其分工內涵，在表 1 已有清楚呈現，確實是得來不易的成果，也是未來運作的方針。至於後續仍待繼續磋商部分，專業法院之法官資格認定或授與，如行政法院、少年法院、智慧財產等法院法官的資格認定或授與，以現職法官為對象，依法官法第 5 條第 5 項規定，另以法律定之。所以本席覺得其中所擬列的原則可行，但是未來取得專業法院法官任用資格是否限於現職法官，或者專業法院法官任用資格任免程序權益影響程度如何等，與是否適用公務人員保障法及其救濟程序均會產生疑義或有討論的過程，會擬於相關法令制訂後再重行審視，本席則建議相關專業法律制定過程中，本院所屬部會應適時參與，讓相關法制於五權分立之精神

下進行最佳建制。因為就以後續的遴選未具擬任資格教授、副教授、中研院研究員及副研究員轉任法官、檢察官辦法為例，涉及法官法通過後，在五權分立及現行權責下如何作合理分工，制（訂）定法律相關子法內涵之最佳效果及精神，請會能協商相關部會共同適時參與，使法制得建構更為完整可行。

7. 法官法施行後相關子法研議情形 1010823(201)

銓敘部業務報告：法官法施行後相關子法研議情形。

蔡委員良文：1.對於部報告法官法施行後相關子法研議情形，部在研議有關法官、檢察官職務評定，因涉及晉級晉敘的問題所以建議法官及檢察官職務評定辦法應分別由司法院、行政院會銜本院訂定，本席覺得非常合理，就像退休、撫卹、俸給、待遇或加給，其實都是連動的。對此決定敬表贊同。2.有關換敘 3 子法已由本院會銜行政院、司法院發布，後續實務運作與工作實績等事項，建請部適時提報院會。3.依據法官、檢察官職務評定辦法，職務評定結果分為良好及未達良好 2 個類型，當然後續仍須送部辦理銓敘審定，在此運作過程中，部可否與行政院、司法院作進一步了解，法官、檢察官評定良好，除其職務評定辦法相關規定外，是否有更具體化的評量及嚴謹的程序與過程，其結果能有作事後備查或備案的機制性，以辦理後續俸給核敘晉級以及與考績法衡平性。另外，有無可能維持一定良好比例之限制的潛規則，以前是三分之一、二分之一、四分之三，當然我們知道法官、檢察官本身在法官法施行前也不是這樣的標準，但有無一個潛規則來激發良善職場競爭的環境及良好的課責機制。換句話說，除了法官、檢察官自律及他律部分，甚至要包含民主課責機制，所以在審議之動態過程裡面，最好能有一定比率或特定條件之限制來加以審酌，請部參考。[79]

[79]張部長哲琛：蔡委員良文提到職務評定辦法的問題，事實上母法裡面並沒有規定，現在訂定子法時有這樣的評定方式，由於不需會銜，如果以後要修法的話，本部一定會提出建議。至於良好及未達良好級別，目前尚在檢討，基本上，本部的要求是希望能夠參照考績法並得以衡平，日後參與討論時會作此意見表達。

8. **法官(檢察官)於法官法施行後轉任及調任 1011004(207)**

銓敘部業務報告：法官(檢察官)於法官法施行後轉任及調任相關事宜研議情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告法官(檢察官)於法官法施行後轉任及調任相關事宜研議情形，事實上，本院審議法官法草案時，本席多次強調法官法屬特別人事法制，其立法對於整體文官法制的衡平性發展有正面功能，應及早規劃相關配套，就像很多人在探討中央與地方到底要不要有兩個人事法制，或是各種特種人事法制要不要分流的問題，現在法官已然分流以後，相關議題就要全盤作考量，在法官法通過公布實施後，廣義來講，涉及到五院全面的整體關係及衡平性問題，包含權益、俸給、退撫等，部已經在做相關配套，也已上軌道。就本案來看，法官法公布施行後，因法官(檢察官)不列官等、職等、職系，但是未來轉任或調任一般行政人員時，實務運作會產生職系歸列問題，報告上提及將參酌現行亦未審定職系之交通事業人員或關務人員之處理方式，或有參照現行公務人員調任辦法及職組暨職系名稱一覽表相關規定，不過在研議結論上，部本於權責擬以個案函釋的作法，雖然比較具有時效，但仍儘量不宜以函釋方式處理，建請部應就法官法通過前之司法人員人事條例與司法院組織法等相關法案規範經驗，預為因應研擬相關解決之處理原則及方案，而儘量少以函釋方式處理。

9. **法官(檢察官)於法官法施行後職務評定(凍結 18%)1020221(226)**

銓敘部業務報告：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。(對於年金改革凍結 18 趴看法)

蔡委員良文：1.本席呼應剛才歐委員所提意見[80]，其中有關年金制度改革

[80]歐委員育誠：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

凍結 18 趴或不超過 9 趴的思維，建議參採早期福利互助金辦法停辦之作法，在權益未受影響下，使之消弭於無形，建請部進一步審酌。

10. 法官(檢察官)於法官法施行後職務評定疑義 1020221(226)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：2.有關法官法施行後，法官、檢察官辦理職務評定相關疑義部分，若依公務人員考績法總說明來看，考績為綜覈名實，公正、公平作準確客觀之考核，目的在於拔擢優秀人才，並對於績效不佳人員予以輔導、訓練，藉由激勵機制，提升政府績效。績效的評定主要涉及質量問題，當前對於績效之論述，主要關注於輸出(output），事實上應該重視其結果(outcome），如政策影響評估更應受到重視。依公務人員考績法之精神，如果要達各類人員底層之衡平的話，法官、檢察官辦理年終職務評定時，應併同考量課責機制及績效結果。3.法官法施行後，有關職務評定相關議題，包括當年度停止辦理審判案件法官、檢察官是否不辦理職務評定疑義及各級法院法官因公傷病請公假或因病延長病假或法官法施行後退離人員，101 年如何辦理考績或職務評定等，對個案而言，本席尊重部的擬議，惟另就通案精神，請部審酌：(1)法官代表國家獨立行使審判職權，可謂地位崇高、責任重大，與國家間屬特別之任用關係，故於層級、服從層面有別於一般公務人員，法官與檢察官之間，亦有些許趨異，其間之權益應進行衡平考量。(2)法官法之制定主要為藉由維護法官依法獨立審判及保障其身份，以

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？

確保人民接受公正審判之權益，人民是否接受公正之審判應列為職務評定之重要指標。(3)另就其資格而言，法官應本於良心、超然獨立、公正不阿、不受任何干涉之原則執行職務，故執行審判時亦應自律，遵守法官、檢察官之相關倫理規範等，亦應作為職務評定時之重要思維與指標。(4)法官審判職司評判曲直，除法律禁止之職務不得兼職外，當法官之獨立審判與其身分、尊嚴、形象有所扞格時，亦不得兼職為原則。是以，為維護司法獨立審判及保障人民受公正審判之權益，對於法官尊嚴之維護、職務機密及自律等亦應併同考量，並就考績法精神延伸底層(基礎)衡平性之思維、法官法立法意旨及相關規範等進行深入評量，俾建構法官、檢察官職務評定標準，對於未來獨立審判的空間及人民權益之保障應該有正面的實益。[81]

11. 法官、檢察官職務評定制度檢討與建議 1020905(252)

銓敘部業務報告：法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議。

蔡委員良文：部對於法官、檢察官職務評定制度檢討報告，確實相當周延，本席有以下意見供參：1.典範的變遷或轉移有其不可撼動性，譬如五權憲法運作，相關文官體制與價值，有些可能隨社會變動或政局變遷而調整，但是整體的官制官規之彼此的體系性、整體性等動態平衡仍須一貫，我們應該掌握。有關本案建議執行本院審議法官法草案時之附帶決議，適時修正考績法第 23 條，增訂「有關法官、檢察官之評核(或職務評定)，另以法律定之。」條文，以符五權憲法之精神及考績法綜覈名實之考評要求，並建議目前法官、檢察官執行職務評定時，能針對審檢品質、個人學識能力及品德操守等面向進行全盤評估檢視，如將法官上訴維持率、判決折服率、和解與調解成立比率及政風單位之操守掌握等，亦均列為職務評定之考量因素。檢察官亦類同。惟對新法修正之時機議題方面，新制度之建立，宜先求穩再求好，是以，建議暫緩提出法官法修法時程之意見，能併同規劃檢視其相關配套子法與完備子法運作程序後再行決定。2.部規劃針對上開機關之相

[81]張部長哲琛：蔡委員良文提到法官、檢察官職務評鑑的問題，因為是在過渡期間，本部一定會協助司法院、法務部，有任何實際困難情形，也會隨時作協調，執行的結果也會適時向院會提出報告。

套子法與子法運作情形，請適時檢討提報院會，俾改善本院就涉及官制官規事項參與力道不足問題。3.書面檢討報告部分，3 點建議：（1）報告所謂公務人員考績無團體績效評比云云，並非事實，公務人員團體績效考核過去曾實施多年，後係因獎金發放問題而轉變，類此舉措較法官法之規範更為周延，建議修正相關比較表之文字。（2）報告「建議職務評定結果未達良好者，應規範相關退場機制」，請部相應研議其有關轉調或輔導機制，例如增加評定未達良好者，轉調非各該審檢系統之可行性。（3）內部管控部分，法官、檢察官未來每 3 年至少進行一次全面評核，惟此可能涉及各該職務異動、遷調與評核指標如何平衡訂定問題，相關具體建議或評核之措辭，建議均請審慎衡酌分析。

12. 司法人員人事條例修正草案 1021107(259)

銓敘部業務告：司法人員人事條例修正草案辦理情形。

蔡委員良文：1.有關部報告司法人員人事條例修正草案辦理情形，林委員雅鋒除了剛才表示意見外，並且曾在本院第 196 次會議時，提出多項法制建議，對林委員的專業與敬業精神，表示高度敬佩。由於本案涉及層面甚廣，以本院對跨院業務，均重事前充分溝通的優良傳統，建議部先在委員座談會，就擬函復司法院的內容與林委員之高見等列表說明，並考慮邀請保訓會及司法院參與，進一步就本條例整體修法架構與重要內涵，予以釐清。2.近來某媒體投書之報導有關檢察總長忘卻政治責任的議論，如不談政治責任與否的問題，依公務人員基準法草案第 4 條第 2 項政務人員範圍的規定，並不包括檢察總長，部應請適切運用當下的社會氛圍，積極運作推動公務人員基準法草案通過立法。3.院長在上（第 258）次會議提出「從食品衛生安全事件探討文官制度的角色和責任」一文，本席再三拜讀，誠如院長的提示，食品安全問題若能從釐清政治責任與行政責任，促使政務人員與常務人員清楚瞭解各自權限，明確責任歸屬後，就可以更為主動積極地扮演自己的角色，發揮應有功能。此外，今天媒體投書報導高階公務人員需要心靈改革，有云：「一跨部會，就是跨了就不會」，這是很不好的評價，我們知道政務官與事務官在傳統官僚體系中，略分屬「官」與「吏」，前者特別重視其品德與才華

，而要求專業管理者，須達一定程度即可，旨在避免「德薄而位尊，知小而謀大，力小而任重，鮮不及矣！」。相對地，後者要求其專業事務之能力，如傳統之要求《為吏之道》在考核五善，包括中信敬上、精廉毋謗、舉事審當、喜為善行及恭敬多讓，亦即組織認同，品德操守、敬業治事、待人處事與服務態度之倫理準則。是以，我國值此內外情勢與時機，對古之「官與吏」之間如何分野，以及如何彰顯高階文官介乎古代所稱「官與吏」間之特質，本院必要運用諸多可借力使力之處，方能適切發揮功能，根本治源的解決問題。

八、 其他(含公務人員協會)

1. 公務人員協會財務處理作業規定 1000915(154)

銓敘部業務報告：有關「公務人員協會財務處理作業規定」研訂情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告有關「公務人員協會財務處理作業規定」研訂情形，我們知道公務人員協會財務處理作業規定在本年 6 月 3 日已經下達，據本席了解，也有副知本院二組及相關單位，程序上均完備，內涵也沒有問題，當然，對於部要將公務人員協會財務收支自主權透明化，讓它產生信賴及參與感的部分，予以高度肯定，只是建議部注意要時效，適時提報院會。

部擬定公務人員協會財務處理作業規定係參照社會團體財務處理辦法，本席覺得尚稱妥適，但不一定要參照工會財務處理準則，因為工會與公務人員協會是迥然不同，如果掛勾上去，未來在協會法裡面與會員之間得協商、談判事項，就會有這方面的聯想，事實上，其財務部分參照社會團體辦理即可，工會與協會在建議事項、得協商事項、談判事項等，都有很大的差異，所以不一定要在此作文字上的顯現，以避免滋生困擾。

請部提供最近全國性協會及個別機關協會之財務動態（表列即可），

包括補助情形、經費收支概況等資訊，讓院會及委員參考。[82]

2. **立法院三讀科學技術基本法部分條文修正草案 1001201(165)**

銓敘部業務報告：立法院三讀通過科學技術基本法部分條文修正草案情形。

蔡委員良文：首先，對於銓敘部第二項報告立法院三讀通過科學技術基本法部分條文，部將與國科會就後續相關辦法之處理方向與作為，本席原則表示同意。

3. **主計機構人員設置管理條例修正草案 1001201(165)**

銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會審查主計機構人員設置管理條例修正草案情形。立法院三讀通過科學技術基本法部分條文修正草案情形。

蔡委員良文：本席第 1 點意見與歐委員相近，略作補充意見，因為一條鞭制度的設計，我們發現確有其利弊，如果在落實公務人員核心能力、核心價值與相關人事作為部分，的確可以看到其落實心力與有利的地方，但是對於在人事管理運作過程中有是否會侵犯機關首長人事權的疑慮？或者在人事管理機制上做得不好時，難免會產生流弊或引發微詞。所以本席具體建議部除宜掌握主計機構人員設置管理管理條例草案的修法調整動態，並適時將相關內容，提報院會外；對於人事一條鞭制度，基本上，本席認為部應該思考建構並保有自我調整之機制，即隨政經社文科環境的變遷，在行政功績價值及政治課責之價值間，找到一個動態衡平，保有一條鞭的良善設計而去除不應有之弊端，讓一條鞭制度發揮應有的功能。

4. **公務人員協會法修正 1001208(166)**

銓敘部業務報告：全國公務人員協會提案修正公務人員協會法情形。

82張部長哲琛：蔡委員良文提到提報時效的問題，對此我們感到抱歉，因為其本身較為單純且專業，所以提報時間比較晚。基本上，整個會計制度內容都很周詳，就是比照會計法規，不過在適用時一定會有彈性，有些協會的收支情況非常單純，不可能都按照所有規定，有些會計查核標準、原始憑證查核等可能都用不到，所以處理上會保有適度彈性。

蔡委員良文：對於部研處全國公務人員協會提案修正公務人員協會法意見，本席原則上表示同意並予以肯定，在協會法推動過程，由於院長支持與部的努力輔導與運作之下，在公務人員協會已成立之時，成立全國公務人員協會，確實符合我國憲法精神與世界潮流。未來要如何落實協會法之立法目的，如加強為民服務、提升工作效率、維護公務人員權益、改善工作條件並促進聯誼合作等，部今日所提研處意見已有一個方向可循，本席另有幾點淺見及建議供參：1.依照公務人員協會法之立法精神，與人民團體、工會組織等有所不同，有合理、明確之區隔與規範,所以在協會法的制(修)訂過程應該有自己的發展路徑和規範，人民團體、工會組織之相關規範只是參照之用。2.在明定政府補助費按月撥入協會帳戶及會員最低會費金額部分，建請部可以強化監督機制，並邀請各協會主(協)辦相關活動，使協會在經費補助上取得一個合理運用機制，以及協助辦理政府推動政務之途徑。3.有關協會辦公處所問題具有象徵意涵，在現行法規範或修法規，部似可重視並積極協助解決為宜。4.在五都一準及中央政府組織基準法通過後，目前公務人員協會計 34 個，中央有 20 個，地方有 14 個，如配合組改，以後中央將有 50 個，地方有 22 個，根據公務人員協會法規定成立的門檻，中央要 1／5，地方要 1／3，換句話說，全國性的部分並不受影響，但是在動態的過程中，不管是協會整併、解散或財產清算等，請部適時提供協會相關建言，並將相關動態資料供院會參考。5.有關公務人員協會法修正部分,我們知道目前規定理(監)事不得兼任會務人員，為了讓協會實務能順利運作，解決協會人力不足問題，請部審酌有無放寬的空間。

5. 100 年公務人員留職停薪情形 1010202(173)

銓敘部業務報告：民國 100 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。

蔡委員良文:部報告留職停薪辦理情形及少子化專案小組相關配套措施，擬案與分析切要，本席給予高度肯定。公務人員留職停薪辦法除了落實人性化管理與照顧公務人員意旨外，也達到育才留才的目的，建請

部應考量對機關人力資源調配的影響，並在不同的組織文化下，進一步研析留職停薪者復職後的職場銜接問題。

6. **國家通訊傳播委員會等組織法報請查照 1010205(170)**

業務報告：書面報告：總統中華民國 100 年 12 月 28 日華總一義字第 10000294211 號令公布修正國家通訊傳播委員會組織法一案，報請查照。總統中華民國 100 年 12 月 28 日華總一義字第 10000293531 號令公布修正經濟部智慧財產局組織條例部分條文一案，報請查照。銓敘部函陳關於臺南市公共運輸處組織規程暨編制表訂定，並溯自民國 100 年 10 月 13 日生效一案，報請查照。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。[83]

蔡委員良文：針對書面報告第 4 案，在內涵的部分，本席同意剛才幾位委員的高見外，即是對部及院二組審議意見部分，確實在去年 5 月間經歐委員建議以後，反而增加很多篇幅，部有列意見表，院二組也有列意見表，只是增加欄位，歐委員建議的良法美意反而增加一倍以上的重複篇幅，所以本席也覺得這個研擬簽核之寫法可以再進一步討論。另外，個案間的衡平性問題，部在陳報個案時，我們的確應該有所了解，包含今天下午要審查的研究員部分也有類似的情況，所有的研究員職務都列案來討論，其實其相關的問題均有其連動性，應該也可以併案來通盤檢視，所以建議以後部陳報院審議相關組編案時，能夠一併地列表陳列或併予述明方式，在審議上會比較衡平，供院部參考。

7. **100 年銓敘統計年報 1010216(175)**

銓敘部業務報告：100 年銓敘統計年報提要報告。

蔡委員良文：100 年度銓敘統計年報提要提供近 10 年統計數據，有助於了解公務人力的發展趨勢，未來除以表列數據外，建請部可酌增趨勢之圖表，俾利查參分析。另有幾點請教：首先，100 年度中央各機關人數為 187,114 人、地方機關有 156,209 人，而中央人事費決算數 3,883

[83]※ 銓敘部：關於文化部所屬國立歷史博物館以外之其他三級社教機構編制表，本部業依本（101）年 1 月 5 日鈞院會議決議，於本年 3 月 20 日陳報鈞院審議。（銓敘部建請結案）
※ 本院第二組：本案擬俟提報院會決定後，再予結案。（本院第二組建請繼續追蹤管制）

億元，地方卻高達 4,633 億元，換句話說，中央人數較多，但是所占人事費不多，可能是因為最近地方兼任主管特別多，或職等又大幅調高或加班、出差較多，不過這可能代表一個現象，請部進一步深入分析此趨勢變化，並提供考選部、保訓會、人事行政總處及財政主計單位參考。

肆、精進考選功能　積極為國掄才

一、　考選法制

1.　國家考試試題疑義分析 1001027(160)

考選部業務報告：考選行政：國家考試試題疑義分析

蔡委員良文：對於部提出國家考試試題疑義分析，把各種面向都陳列出來，也將歷年處理試題疑義統計，讓大家有整體的了解，確實是得來不易，且具整體輪廓架構性之看法，應予以肯定。剛才幾位委員意見，本席不再重複，比較想要強調的或補充的有：1.黃俊英委員所提目標管理的部分，目標值設定應具挑戰性的問題，個人的看法大致與黃委員一樣，有關試題疑義態樣中，前 3 項即占 8 成，本席認為前 3 項會涉及到試題是否能合乎考選出優秀的應考人，或者在紛擾的社會情況或學說裡面如何作最好的選擇，所以本案前 3 項提出試題疑義態樣應該不是特別要降低的問題，而是要鎖定於如何降低審查誤改、試題不合時宜、闈內打字錯誤等問題，針對法規、人為、專業及內部管理等方向應賡續進行改善，而不應完全在降低試題疑義比率上作思考。2.有關增加委員來源部分，我們一直強調委員應具有專業、負責、熱誠度，對於各類科工作場域核心關鍵問題，如何一眼即可看清楚，此與委員有無專業能力、負責熱誠態度及自我肯定有關，其實目前閱卷紀錄相當完整，在命題登載的相關事項可能也應該普遍建立，以遴選出非常專業、負責、熱誠的適當與適格人選。3.許多政府政策往往因為對於問題的發生及看法不夠準確，以致問題本身被矇蔽或模糊化，當然思考問題會有各種不同角度，但是有時不能針對問題解決，就難免會發生衝突、爭執或不必要的抗爭，現在我們又強調公務人員考試要有正確的提出試題疑義及更正比率，又希望列考的試題毫無疑義，結果就會如蔡式淵委員等所提，先把可能會發生爭議題目或答案選項作修正，以降低其試題難度與鑑別度。事實上，公務人員也好，專技人員也好，在面臨社會時，都是要處理有爭議的問題，須具備處理爭議性、調合性及抉擇性問題的能力，這個才是重要骨幹公務人員，其他處理普通公務能力，只是做基本工作的公務人員，所以公務人員本身

要能夠處理有爭議的問題，在社會公共事務中做調合性的工作及客觀公正的抉擇，不可能每次列考試題都要完全毫無疑義，此為不同評量思考的方向，因此部在思維上要如何作適度改變，檢討試題疑義不見得要從負面及降低前 3 項態樣作為改進參考。4.具體建議部可研議選擇司法官、律師或其他更合適之第一試考試採測驗式試題的考試，針對其題幹、選項的層次性，分別給分，如答 A 給 2 分，答 B 給 1.5 分、答 C 給 1 分，答 D 才給 0 分，試題之答案選項具有層次性，應考人就有抉擇的問題，當然要減少爭議，必須有配套，包含剛才林雅鋒委員、李雅榮委員所提建立試考機制，將題幹、選項許多元複雜的結構性、層次性問題作過濾，再輔以提高審查密度，此為未來精進考試信效度的方向。換句話說，從試題疑義分析許多態樣，但並非比率高低就代表好或不好，而在於如何考選合適的公務人員或專技人員，能夠處理爭處理爭議性、調合性及價值抉擇問題，這個應該是我們長遠的最高目標。[84]

2. 101 年關務人員四等考試類科及需用名額 1001201(165)

臨時動議：考選部函陳請准同意增列 101 年公務人員特種考試關務人員考試四等考試類科及需用名額一案，請討論。

蔡委員良文：本席也贊成本案照部擬通過，但是背景的部分及剛才李委員所質疑的問題，就個人的了解，提出一點補充供參：現在部局的工作量都很多，有時因為業務過於忙碌常忽略一些原來已經公告或審查會、院會之決議事項，此部分的幕僚作業確實可再予以強化。本項考試在上個月 24 日經過院會通過以後，後續在陳報過程裡有應考人反映，我們原來公告考試有三、四、五等，怎麼會漏掉一部分？當然財政部、人事行政局、考選部的回應都非常快，馬上就再擬缺，後續配套措施做得很好，所以算是及時做補救，也不會影響到政府的公信力，但是建議院部會未來在歷次院會決議事項或公告事項，能夠再作注意及審閱，其實院會也有部分責任，因為我們也沒有發現公告部分有點疏漏，

[84]賴部長峰偉： 蔡委員良文提到人為、專業、內部管理的改進，還有題幹、選項具層次性，分別給分，使試題信效度提升。另外，還有增加委員來源等相關哲學性的思考，我們會納入參考及想法。

大家應該再共同努力改進。

3. 口試規則配套修正 1001229(169)

考選部業務報告：口試規則配套修正

蔡委員良文：上週院會已修正通過口試規則，在外語口試規則部分，本席具體建議可就其原設計分個別口試、外語集體口試及團體討論等 3 種方式妥為規劃設計，按以院長在前次院會曾表示，國家考試除了信、效度以外，應力求公平、公正，同時也不要讓應考人有太多遺憾，曾建議口試給分以 7 等分為評分基準，本席認為在外語口試部分可參照院長建議辦理，因為外語口試給分 7 等分，在觀念較易被人接受，而中文口試部分，考量溝通能力、人格特質、才識及應變能力等，集體口試及團體討論要考驗其團體忍受力、積極性等，可能有點差別，但是外語口試主要是評量其外語表達能力、語音、語調、語義、才識見解及反應能力等，如果將院長建議給分以 7 等分為評分基準運用到外語口試上，應該是可行的方式，所以建請部應對外語口試規則作配套修正，其評分基準要以更具體化、人性化、應考人感受面來作思考。[85]

4. 現行公務人員考試各類科設置之適當性 1010223(176)

考選部業務報告：考選行政：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告

蔡委員良文：對於考選部報告，作簡單的回應並請指教，有關職組暨職系名稱一覽表配合考試類科的問題，銓敘部在職組暨職系名稱一覽表的研修動態過程中，應該全觀地作深入探討。部在民國 89 年將「一職系設一類科」作為考試類科設置的政策，但是回顧職組暨職系名稱一覽表的歷史沿革，在 58 年計有 159 個職系，76 年大幅簡併為 53 個職系，而後陸續新增至 60 個職系，包含行政類和技術類，剛才代理部長

[85]董次長保城：有關蔡委員良文提到口試評分的問題，依照口試規則設有本國語口試及外國語口試，本國語口試規則修正已經前次院會審查通過，本部會根據新修正的口試規則配合修改外語口試規則，至於口試評分標準是否分成 7 等分的問題，可能要再進一步討論及研究，目前考選部已經完成口試手冊，當初委託學者研究時並未包含評分項目，當然在研議口試手冊過程中，也有學者專家建議評分標準可再作思考，本部會在修正外語口試時，針對蔡委員及院長的建議所提評分標準等分等問題，請學者專家再作更深入的研議。

說最高的是職組，事實上應該是行政類和技術類，當然本席提過此兩大類要否刪除，可以在共同科目作討論，但是 93 年時將 60 個職系調整至 95 個職系，自 95 年開始實施。本席覺得機關要新增類科，形式上一定要有用人需求的配套，可是長久之計應由結構上作研究思考，所謂職系就是考量工作性質及所需學識相稱之職務，關鍵就是工作性質與相關學識，而職組是上位位階，只有工作性質相近之職系，主要是為了方便靈活用人，屬專業專才及適才適所的問題，所以在訂定職組暨職系時須考量設官分職，達成機關任務問題，社會分工、專業專才問題；類科設置需用人才配合問題；學校系科類別所具學識問題；合理工作區分，靈活用人問題，因此考選部在研訂類科時應該深切了解職組職系之設計及職務說明書等作配套整體規劃，並配合學校系科類別、機關所定之職掌、專門職業法規，以及機關的實際業務內容。再者，部未來的決策不一定要完全朝向簡併類科的方向辦理，部報告第 2 頁提到現行公務人員考試設有職系之 22 種考試 848 個類科組，事實上不同種考試有許多類科組相同，這只是加總起來，不可能有這麼多且龐雜的類科組，也不會立即新增 176 個類科，其中還有很多重疊。所以，未來部亦可考量將考試科目分類別，研究在職組之下其考試類科有 1 至 2 考試科目相同；同一職系之下 4 至 6 個專業科目中有 3 個相同科目之可行性，這樣可以減少考試科目的龐雜性及聘請委員的難度，將考試科目分類別，予以大量簡併，形式上有這麼多類科，但實質上考試科目數相對性並沒有那麼多；甚至如果用類別分成行政類及技術類，其共同科目可以統一考試，其及格時理可再適用 3、5 年。要之，考試科目減少，借用學校做考場較容易，然後再考慮是否將考試時間拉長，使考試之信效度得以一樣維持，甚至進一步提升，本席覺得部可從結構上去作整全思考，再與院部會及人事總處作協調配合，提供院部審酌。[86]

[86]董代理部長保城：蔡委員良文提到專業科目部分，目前專業科目考 6 科，普通科目考 2 科，事實上本部也認為有些專業科目的重疊性很高，當前要務就是要去檢討現行專業科目是否一定要考 6 科，有些科目早在大學課程自主化的情況下有所改變，可是本部還在維持 6 科，所以這個部分是未來本部非常重要的業務。

5. **國家考試因應食品安全管制之配套 1010315(179)**

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：對部因應食品安全管制系統施行的相關配套措施，辦理 homestay 座談，主動發現問題，本席給予高度肯定。但是解決問題方面，因事權涉農委會、教育部等，而其人事法制與預算員額等，亦關涉銓敘部、人事總處等其他部會總處權責，尚須相關單位配合，所以在類此座談推廣上應該更彰顯其解決問題的能力，相信部會再作思考。

6. **101 年公務人員特種考試關務人員等考試 1010315(179)**

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：近幾年來，部在動態與靜態的部分確實均有顯著的成效，在動態上，包括鼓勵創新、人員遷調等都有極大轉變，但在靜態上，包含有 2、3 個議案之審查會附帶決議部分，部有未完全落實執行之紀錄，另外如增設移民行政職系以後，原來戶政行政人員如果考戶政職系，就不能做移民行政與相關互動職系工作，此為相當大的變革，還有廉政職系之修正也是一樣，政風系也已經併入，但是從部會作職能分析，加強教考訓用結合工程，可是廉政職系內涵已在 100 年 10 月有所變革，相關考試科目卻未及時預為做調整，與部推動考試與職能配合觀念政策等，其實有不符之處，所以建議部應該就現有法制制度之運作，進行衡酌檢討，而不要有無法或未能及時配合的地方，方為落實興革方案與跨域治理的精神所在。

7. **研擬「國家考試口試參考手冊」1010426(185)**

考選部業務報告：考選行政：研擬「國家考試口試參考手冊」

蔡委員良文：對於部提出「國家考試口試參考手冊」，表示敬佩，不管是口試方式與流程，或是態度篇中積極傾聽的技巧、守則篇定錨量表

的使用，以及命題篇、評分篇等，都有相當具體可行的方法。本席有三點淺見供部參考：

1.在所有口試過程裡面，有不同考試層級及不同的作法，所以口試評量方法無論是「個別口試」、「集體口試」或「團體口試」，應該彈性採行不同的方式，並請學者研究或在實務上多加著墨。

2.口試委員確實應該多加用心演練，人才的培育對國家發展非常重要，就命題部分，目前部在甄選準則、命題實務上已經有長足的進步。以外交人員特考、國際經濟商務人員考試的口試為例，都有附列職務說明書、官職等標準供口試委員參考，且雖本考試在考選第六職等資格，但口試內容已擴及應考人智能、潛能發展，口試題材擴及考列第九職等至第十一職等職務所需知能與職能。所以本席建議未來進用高級文官，如考選高考一級考試具博士學歷及一定經歷取得十職等資格應考人，除附列職務說明書、官職等標準外，至少要考列第十二職等至第十四職等所需知能，在口試內容部分可善用其他相關方法，衡酌其氣度、智慧及潛能等，以拔擢良好的外補人才。

3.關於口試態度、守則篇部分，所列方法及技術內容，似較偏重西方技術之運用，由於國情文化、國民性格之差異，對我國歷代名相如諸葛亮、曾國藩、孔子等都有提及觀人之說與觀心之術，其文字十分簡練，雖方法技術似又未明，但其意涵亦可供口試委員作思考，如孔子曾說「將叛者其辭　，中心疑者其辭枝。吉人之辭寡，躁人之辭多。誣善之人其辭游，失其所者其辭屈。」由此可觀察一個人的意向，尤其對於高級文官，從口試當中可觀其意向與中心意念，是吉人或躁人，是誣善之人或失其守者者。舉例來說，在奈米剛發明出來時，有位部長級口試委員詢問應考人對奈米的看法如何，應考人回答說，「我們外交工作要對非洲國家多提供農業技術協助，本來對他們是提供在來米、蓬萊米，現在又有奈米的話，會更增添外交的利器」，此時口試委員評語寫「胡說」，可能就不太好，如果評語說「失其守者其辭屈」，則既有人文素養又兼具傳統，不致於太過西化，應融入本土化的內涵，請部參考。[87]

[87]楊部長朝祥：至於蔡委員良文提到傳統文學裡面對於口試的技術有些評論或許可以參考，我們會再作

8. **研訂各項考試應試專業科目命題大綱 1010510(187)**

考選部業務報告：考選行政：研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業報告。

蔡委員良文：對於部研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業，在既有的基礎上循序改革，應予以高度肯定。但是本席有兩個層面的問題，供部在結構及制度上作思考：1.在教、考、訓、用的過程，命題大綱的建置確實會影響考試及訓、用功能運作，並間接影響到教育課程設計與教育方式，建議部於研提相關議案時應從賡續從結合教考訓用的角度去思考。2.在不同層級考試及格人員，命題大綱如果過度具體化、限縮化，人才之取得將限於死背知識，尤其是高考一、二級或相當考試的命題範圍、內涵等差異性。所以，如何考量不同層級、不同官等人員所需的品德操守、倫理行為與專業核心職能，本席具體建議未來新增類科除了商請用人機關研擬初稿或職業主管機關擬定草案以外，至少銓敘部、保訓會及人事總處亦應加強參贊人力的投入，對於人才考選及培育政策，院部會應有總體的思維架構。

另外，部原設有試題研究中心，現歸併為題庫處統籌辦理，為強化其諮詢、設計規劃等功能，建議部應該積極強化題庫處的職能，俾建立一個有效的諮詢與幕僚運作機制，而不是偏重於召開會議詢問用人機關或職業主管機關意見，再邀請專家學者開一、兩次會就決定，所以建議就此主題，部可就如何強化題庫處功能，固定聘請涵納各類科的核心專家學者，主要包含教育（心理）、人力資源、人事法制等，以求命題機制的穩健與審慎周妥。[88]

9. **公務人員考試增額錄取名額處理要點第 3 點修正 1010517(188)**

臨時動議：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。[89]

斟酌。

[88]董部長保城：蔡委員良文指教命題大綱與教、考、用連結，我們已經有請學校、用人機關來參與，會繼續這樣做。至於強化題庫處功能部分，最近我們每兩週會密集地跟題庫處開會研商如何提高試題本身的質與量，且由本人親自主持，因為我知道題庫是考試的核心，題庫建置好以後，考試品質才能提高。

[89]※考選部:一、「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點修正草案業提報 101 年 12 月 27 日鈞院第 11 屆第 219 次會議審議，經決議：交小組審查。二、102 年 1 月 30 日鈞院召開小組審查會，經決議：

蔡委員良文：對於部用心及費心去研擬解決方案，本席表示肯定，個人另有 4 點淺見供大家思考：1.如果採身分證字號亂碼比對，精確地去掌握錄取人數的話，若採以本草案方式，則在辦理考試似不需有所謂事先擬列之增額錄取，只要把正額與增列需用名額兩部分確定，後面要多少是由典試委員會決定，這個部分應考人不太可能事先知道，不像以往是用最近 3 年平均數，需要人事行政總處、銓敘部來協助的問題，因為如果沒有用亂碼比對，怎麼會知道當年增額錄取人數需要多少，所以過去是以最近 3 年內平均數為基礎，而 100 年 8 月之新修正案則規範本考試普考不受 50%之限制，是有不同的。2.應考人選類科情形是今年可能的狀況，還沒有很確切，因為要看每一年重複錄取情形，該等重複錄取人員考試的表現情形，正額與增列需用名額調查動態情形，所以處理要點通過以後，不一定就完全造成部所推論這樣的結果，此數據應是一個動態的過程。誠如現在大家都說要完全滿足用人機關的需求，以前我們講「考用配合」，現在叫作「用考配合」，其實全力查缺與避免重複錄取，同樣地 97 年至 99 年也有 110 多位高普考錄取人員沒有來送審。換句話說，他們應是放棄任職，至少在過程裡面，還有 110 多人並沒有來就職，用考合一事實上有其困難，因為人事任免出缺進用是動態過程。3.如果要配合改善重複錄取才增加增額錄取之估缺的話，不知人事行政總處及銓敘部要如何處理相關問題？俾能提高其精確度？依照新制來做，除了考慮其程序正當性以外，也有監察委員提到，部在製作說帖時，要怎麼樣讓社會大眾信賴國家考試的公平性？因為倘不能讓應考人事先預知可能的數據，或者有高

---

(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。另部資訊管理處之比對作業程序，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。」三、102 年 2 月 21 日鈞院第 11 屆第 226 次會議決議：照審查會決議通過。四、本要點業經修正增列第 3 點第 2 項（同時錄取）人數之計算，應在典試委員長指揮監督及監試委員監視中為之。並於 102 年 2 月 21 日鈞院第 11 屆第 226 次會議決議修正通過。（考選部建請結案）

※本院第一組：本案茲因「公務人員增額錄取名額處理要點」第 3 點尚待研議，且前於本屆第 150 次會議討論事項第 1 案，林召集人雅鋒提：審查考選部函陳「各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則」修正草案一案報告之附帶決議「請部依據公務人員考試法第 2 條第 2 項之規定，通盤檢討『公務人員考試增列需用名額處理要點』及『公務人員考試增額錄取名額處理要點』合併訂定之可行性、進行國家考試分開或合併舉行之分析研議」等，尚未提出研究結果，本案建請繼續追蹤管制。（本院第一組建請繼續追蹤管制）

明見委員所說的疑慮問題，應該如何處理，請部審慎思考。4.本處理要點係針對高普考來處理，我們知道法律規範密度高或低，在於當時的立意及法意，甚至當時的情勢與社會反映（輿情），未來是應該在公務人員高普考試法規（含考試規則）內訂比較好？請部考量。

整體上來講，本席雖原則尊重多數委員的意見，但是其他動態數據的部分，大家應該要比較冷靜思考，理性適法地去看它是一個動態過程，而不只是現在所呈現的現象。[90]

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵、林委員雅鋒、何委員寄澎、董部長保城組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

10. 公務人員考試增額錄取名額處理要點修正 1010524(189)

臨時動議：蔡召集人良文提：審查考選部函陳「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點修正草案一案報告，請討論。

蔡委員良文：本案在審查會作成決議時，部長表示尊重審查會審查意見，但也表示有點遺憾。本席深感愧然之意，謹再作以下 4 點簡要報告：1.在許多改革過程裡面，我們希望看到團隊合作的精神，如果過度自信或過於執著，可能會造成一種「迷復，至於十年不克征」之不太好的思維與結果。當然我們又看到首長們有此胸襟氣度及大格局，同意尊重審查會，所以應該沒有慚愧油然而起之心。2.許多公共政策要考慮後果判斷，更要考慮超後果判斷問題，在行政院系統任何福國利民政策，只要多數人贊成就可以做，甚至一些好的政策，即使現在人民不滿意，但後面會有大的利益，也可以做。不過國家考試長期以來特別重視公平、公正、公開競爭原則，並且在試務過程追求零缺點，沒有任何社會、應考人等之質疑，才能長期贏得國人的信賴。所以考選政策改革中，無論在時間點及改革方案推動上必須審慎考慮。3.有關暫定需用名額、增列需用名額或公告需用名額，整體上來講，如果本

[90]主席：本案交付小組審查會審查，並儘快安排小組審查會，麻煩小組審查會辛苦一點，因為這個程序的完備非常重要，最重要是對各位委員的尊重，對院會的尊重。本小組審查會召集人為蔡委員良文，成員有陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵、林委員雅鋒、何委員寄澎及董部長。其他自願參加者，請與蔡委員良文聯繫。

案照審查會決議，即以 100 年 8 月 18 日通過的要點來執行，我們會進一步再與人事總處協處，在第 1 款至第 5 款部分推估可寬估增列需用名額，增額名額的部分為因應高普考重複錄取有關普考應考類科之增額名額不受 50%之限制，據悉 100 年之推估最大量是約 62.5%，所以 101 年是否可以 75%來推估，應該可以滿足未來重複錄取的需求。4. 感謝部及一組同仁準備作業之辛勞，近日內部作成 21 頁資料、一組作成 28 頁資料，加上林委員雅鋒提出 7 頁書面意見，高委員明見提 2 頁書面意見，還有委員在院會所提意見與相關法規參考資料，加總起來近 100 頁，對於委員及幕僚人員的用心，實令人感動。出席委員全員到齊，列席者有胡委員幼圃、黃委員俊英、高委員明見、歐委員育誠、張委員明珠、高委員明見 6 位委員，而且幾乎全程參與討論至中午 12 時 30 分左右，中途離席都是在其他要務才短暫離開，印證大家都非常關心本院的政策及國家考試的信賴度。另所有會議紀錄均有詳細記載，因尚有一位委員未校正好，未及時發送給大家，會後一定會附上完整資料供參，敬請院會公決。

決議：照審查會決議通過。

11. **公務人員考試增修類科及科目 1010607(191)**

討論事項：考選部函陳公務人員初等考試規則第 3 條附表「公務人員初等考試應試科目表」(修正政風職系類科、增訂交通行政類科部分)」、公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則第 4 條附表三「公務人員高等考試三級考試應試科目表（法律廉政、財經廉政類科部分）」及附表四「公務人員普通考試應試科目表（法律廉政、財經廉政類科部分）」修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：如果要作更改的話，所有相關的考試科目名稱都要更改，因為也有「民法概要與刑法概要」，當時是為了明確，所以本席建議暫時不要改，讓考選部檢討所有兩科目合起來的「概論」或「概要」。基本上，國家考試科目加列「研究」是高考一級、二級；「概論」是高考三級；普考則以「概要」為原則，初考是用「大意」。雖然大學不一定開這樣課程名稱，是考試院專用，主要是告訴應考人及命題、

閱卷委員「研究」是高考一級、二級，並不是在大學有無開同樣名稱課程的問題而是提示命題閱卷委員該試題程度應符合各該學歷等級，若要改變，建議以後可以再檢討調整。

決議：照部擬及院一組意見修正通過。

12. 考試委員參訪新竹縣政府 1010719(197)

業務報告：書面報告：本院參事辦公室案陳本院考試委員民國 101 年 5 月實地參訪新竹縣政府，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

蔡委員良文：對於新竹縣政府建議事項研處情形，本席除原則贊同何委員寄澎高見[91]，有關建議事項(4)歷年國家考試土木工程職系錄取常有不足額現象，建請重視審酌土木工程、水利工程等技術類科考用制度，也同樣是李委員雅榮長期重視的議題，而本院業務組核議意見為：同意部、總處研處意見；不過在欄內並沒有總處相關研處意見，是否要刪除，或者請加入總處研處意見，請參考。其關涉議題上，對於土木工程等技術類科長期錄取不足額現象不全然是命題、閱卷問題，有時與應考人來源、應考意願、辦公環境、俸給待遇、工作條件等有關，建請總處共同配合予以協處，儘速根本作解決問題。

13. 101 年關務人員等特考考試錄取分析 1010726(198)

[91]何委員寄澎：有關實地參訪新竹縣政府，所提建議事項研處情形，本席要針對第 27 頁、28 頁部分再作點補充供考選部參考：1.關於新竹縣政府建議事項(3)現行考試制度依專業科目筆試成績取才，缺乏人才篩選機制，建議增加多元通識測驗、人格特質審查，當時本席曾對新竹縣政府表示，他們所提建議是非常重要的建議，思維顯然與近年來本院委員及部所思考的方向相謀合。譬如說專業科目以專業為範疇，用筆試無法篩選最好的人才，所以現在正研發人格測驗。而所謂「多元通識」，就個人的理解，係指專業以外的素養，其中最重要的核心就是人文素養。人文素養的精神就是以人為本，唯有以人為本，才可能牽涉到應考人除了專業以外，他到底有無古人所謂的「器識」，即「士必先器識而後文藝」。這當然用筆試的方式不見得能考得出來，但是在沒有更好的方法之前，我們還是要考，正如同法律倫理，倫理本身很容易考嗎？我們畢竟考了這個科目。因此，本席想強調的是，新竹縣政府提此案背後有其深刻的內涵存在。如果我們重視人文素養，希望提升以人為本的器識，那麼我們去設計增加類似考科或納入現行普通考科裡面，皆值得進一步研究，目前部的研議意見顯然並未了解及觸及新竹縣政府提案背後的深刻意涵，提請注意。2.有關土木工程職系錄取不足額情形已經是一個老問題，對於這個問題，如果考試委員擔任典試委員長或參與典試工作，都會跟考選部想盡辦法讓錄取不足額改善，可是本席要提醒注意的是，在我們想要把不足額儘量補滿時，常常會向命題委員說，你不要出太難的題目，並要求閱卷委員改試卷時可以寬鬆一點。個人覺得這樣的訴求，久而久之會造成命題、閱卷委員的偏差及誤解。其實錄取不足額問題的處理方式有很多，部長也非常清楚專門職業及技術錄取人員必須有一定的程度與能力，所以當然不能純粹用技術面及簡單的思維就當下作簡單處理或改善，而應該要審慎思考此問題究竟要如何解決。不管怎麼樣，該有的水準，該有的閱卷合理準確度仍然不能因為錄取不足額而過於放寬，否則專技人員的程度恐將每下愈況。

考選部業務報告：考選行政：101 年公務人員特種考試關務人員、移民行政人員考試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：對於部報告有關移民行政人員考試錄取人員資料統計分析，本席有兩方面的意見：1.對部所評析本項考試之特色及展現出來的情形，均表示敬佩之餘，事實上，移民行政特考考試規則之擬案提報院會時，係擬處原來是部及一組簽註意見以後，就希望能夠通過，後來經院會討論同意交付小組審查會，將相關考試科目及語文等問題作較周詳的審議，所以本席重申日後院部會提報的新法律案除非是重複提案，當然要交付全院審查，新法規案部分亦應請交付小組審查會審查為宜，因為委員的思維及政策參與，可以在法規案中展現出來，相信對考試規則法案的推動也會比較周全。2.剛才趙委員提到本項考試出現的教考訓用配合問題應予重視外，而本考試男女性別錄取比率為 1:4，我們也非常尊重及認可此考試結果，但事實上可以思考者為考用配合問題，部長也提及除本項考試以外，將對調查、國安、外交等考試之男女體能測驗性別標準要再加以檢視，本席認為國家考試取才標準等除工作職能、個人應考權益之外，有關國家利益、公共利益等衡平考量亦應列入審酌。因為本項考試主要職缺為辦理外勤工作，必須 24 小時輪值勤務，分配在專勤事務大隊、國境事務大隊、收容事務大隊等，而專勤事務大隊主要負責執行全國各縣市違反入出境及移民法之查禁、臨時收容、強制出境、驅逐出國、執行境內面談、外來人口查察等工作；國境事務大隊也是 24 小時服勤，辦理入出境國民查驗入出國冒用及偽變造證件之查處，還有人蛇偷渡查緝、反恐等工作；收容事務大隊則辦理非法外來人口收容管理及遣送工作。換句話說，本項考試主要職缺之工作內容是如此繁重與挑戰，而考試男女性別錄取比率卻是 1:4，因此除了檢視考試方式與體能測驗外，本席建議部宜轉請總處能協力再多關心考用配合的問題，並在未來 3 年內持續追蹤本項考試錄取人員的工作職能表現及人員流動狀況等，俾作為未來本項考試及相關涉外事務人員考選政策擬定之重要參考。[92]

[92]董部長保城：蔡委員良文提到未來 3 年內應該持續追蹤本項考試錄取人員的工作職能表現及人員流動狀況等，作為未來相關人員考選政策擬定之重要參考，本部非常贊同，也會加以注意。

14. 地方特考試三等考試應考資格表修正 1010809(199)

討論事項：考選部函陳特種考試地方政府公務人員考試規則第 1 條、第 4 條附表一「特種考試地方政府公務人員考試三等考試應考資格表」、附表二「特種考試地方政府公務人員考試四等考試應考資格表」及第 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」、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」、附表五「特種考試地方政府公務人員考試五等考試應試科目表」修正草案、特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則第 4 條附表二「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試三等考試應試科目表」、附表三「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試四等考試應試科目表」修正草案一案，請討論。[93]

蔡委員良文：對於本案的大方向原則及擬議部分，本席敬表同意，但是對於未來的部分，有些意見請部審酌，因為本次高普考有列考廉政的科目，當然在公務員法還沒有包含公務人員保障法及交代條例部分，事實上在公務員法裡面對公務人員主要法制都已涵蓋，尤其對廉政的方面都已經擬列得非常清楚，至於考試的方式，四等考試有幾科列為測驗題，而在三等考試部分，因為公務員法要包含任用、服務、保障、考績、懲戒、交代、行政中立、利益衝突迴避、財產申報等等法條，對本法制有深入實務經驗者，都會把相關法令之間同質或相關連部分串在一起出題，但是會這樣命題的人並不多，以致所命題之試題難免都偏重在服務、懲戒、考績的部分，其他如保障、交代、行政中立、利益衝突迴避等就無法出題，所以未來在建置題庫時，對於相關連公務人員法制應該考慮命擬所謂綜合題目，如果部一時無法取得此方面實務與理論融合貫通之人才，建議未來公務人員法律也能像考行政學一樣採混合方式，一半測驗題，一半是申論題，請部參考。

主席：本案照部擬通過，會議紀錄同時確定。蔡委員良文、李委員雅榮

[93]※考選部:一、蔡委員所提關於廉政類科之「公務員法」科目改採混合式題型之建議，本部將視本次應試類科及科目修正後之實際命題情形及考試結果，適時檢討是否更改題型；另有關李委員所提應考資格列舉系科之增列宜訂定原則之建議，其涉及各項公務人員及專技人員考試應考資格訂定之體例，本部將俟各類科職能分析工作完成後併案通盤檢討辦理。二、公務人員考試應考資格合理化改進方向一案，本部曾提報鈞院第 11 屆考試委員第 40 次座談會，惟各委員見解不一。李委員意見供後續研析參考。(考選部建請繼續追蹤管制)

意見請考選部參考辦理。[94]

決議：(一)照部擬通過，會議紀錄同時確定。

(二)蔡委員良文、李委員雅榮意見請考選部參考辦理。

15. 101 年一般警察人員及鐵路人員考試體能測驗 1010830(202)

考選部業務報告：考選行政：規劃辦理 101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年特種考試交通事業鐵路人員考試第二試體能測驗心肺耐力、肌力、肌耐力訓練講習。

蔡委員良文：有關部規劃辦理一般警察考試及鐵路人員考試第二試體能測驗心肺耐力、肌力、肌耐力訓練講習，本席有 3 點相關淺見供參：1.從公務人員核心價值、公務人員本身角色及未來成為公務人員認知之思維，皆涉及民主的價值、服務價值及人權價值，但另一方面從功績價值、專業價值來看，都需要衡平思考建構其專業的核心職能或效能，所以部辦理訓練講習，本席贊同續辦，但是在辦理的同時，除就今年辦理本項講習後應檢討其成效，同時，因為據了解，部已對於國安、情報、調查、一般警察、鐵路人員等類科的職能及體能進行委託研究，全面檢討訂出符合用人需求的體能測驗，可將此次試辦的經驗亦納入檢討。2.部辦理有關暑假期間考場開放冷氣教室，外界是有兩種說法，一方面係服務應考人，但另一方面政府又要求公務人員走出冷氣房，深入民間及基層，結果考試時都有冷氣的服務，如何能有此體能？甚至現在還要求陪考人也要有冷氣休息室，所以此措施亦涉及國家公務建構及政府職能衡平問題之思考。3.如過度強化應考人服務，如增設考區來因應可能天災因素一節，應多予全面思考，這樣的公務人員，未來將如何因應國際政經變局？如果公務人員對預測能力及判斷能力都不足夠，又如何做好因應措施？當然我們並不是責怪或苛責公務人員，但是應該找到一個衡平點。因此，對於各項服務應考人的美意，事實上應該適時去作衡平思考及檢討。

[94]董部長保城：剛才 2 位委員指教未來考試方式增加一半申論題，且增加綜合性試題，還有學校更改科系名稱的處理應該訂定一個原則部分，本部遵照辦理。由於本項考試涉及應試科目改變，須於考試前 4 個月公告，而考試將於 12 月 15 日至 17 日舉行，所以敬請各位同意本案照部擬通過，會議紀錄同時確定。

16. 101 年公務人員高普考試增額錄取名額 1010906(203)

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

蔡委員良文：首先要肯定考選部及人事總處為了解決高普考重複錄取問題，在增額錄取人數作很大的努力，剛才高委員提到普考增額錄取可否再適度增加，當然今年高普考增額錄取應該是依照此公式來計算，因為增額錄取比率 43%已經是可以接受的數字，而且對於重複錄取比較高的類科，除了林委員說測量製圖達 81%以外，統計類科也高達 80%，所以增額錄取在加計最近 3 年高普考同時錄取平均人數，增額錄取比率與去年比較，最高的增額比率最高的類科只有 62%，而今年有 2 個類科達 80%以上，為部及總處研處後的良好成果。

其次，人事總處以最近 3 年同時錄取平均比率 38%來加計同時錄取數額，但是其中勞工行政、統計、財經廉政、交通技術、氣象、漁業技術等 6 類科，如超過最近 3 年同時錄取平均數，不列入增額錄取，但是考選部針對本院修正處理要點的精神還是照列進去，值得觀察。希望未來總處在安排其分發配置部分能夠多費心，我們知道普考及格人員的素質很高，雖然增額錄取，沒有保證一定要分發完畢，但是如人員素質不錯，加諸基礎與實務訓練可予適切退場淘汰，未來可否考慮其衡平之動態情形，因為這個尚存所謂信賴問題，即原來公告名額並沒有那麼多，後來增列名額與增額錄取那麼多，對因公告名額不多而沒有報考的應考人是否產生相對被剝奪感，因此拿捏分寸及職缺預告動態情形，或公告時之預告機制，建請部及總處審酌。

蔡委員良文：針對超過同時錄取平均數的勞工行政等 6 類科，在放榜後，應了解其動態情形如何，另在第 55 頁統計列表裡面，客家事務行政、勞工行政、經建行政、商業行政、僑務行政、衛生行政、林業技術、環境工程、電信工程、化學工程、交通技術、氣象、衛生技術、漁業技術、養殖技術、畜牧技術、景觀等類科，101 年增額錄取人數皆為 0，部加計最近 3 年同時錄取人數，此為很好的指標，亦可以榜示後一併觀察後續動態情形，審酌修正後處理要點之可行性的參考。

17. 101 年第二次專門職業及技術人員高等考試榜示 1010920(205)

考選部業務報告：考選行政：101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、第 1 次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試及格人員統計分析。

２、考試動態：舉行 101 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等各項考試事宜。

蔡委員良文：對於高普考放榜的事情，本席提原則性的意見供部參考，昨天本席也參與放榜典禮，與剛才兩位委員的感受相同。民國 20 年以來即開辦高普考考試，對部辦理本年高普考試放榜典禮過程的用心，表示肯定。查去（100）年高普考試第 2 次增列需用名額達 3,900 多人，今（101）年需用名額由 3,097 人增列需用名額 1,484 人，使原公告名額與增列需用名額再加上增額錄取名額，其增加近 1 倍，創歷年新高，而引起外界關注。惟與去年相較，去年增列名額更多，且去年增額錄取 1,757 名，仍有 140 多人為重複錄取，而今年增額錄取僅 1,444 名，由此也顯示人事總處及銓敘部、考選部應該在考用配合上找到一個衡平點，即因為原來公告需用名額這麼多，後來又增加錄取這麼多人，使得沒有應考或報名而缺考的人會有相對被剝奪感，建請審慎考量其衡平性，所以本席在那次報告時是稱讚部分類科增加名額，但是整個增額錄取名額其實比去年 1,757 名還少 300 多人，我們可以預見今年重複錄取部分還是會有一些人數，因此本席具體建議部可以思考啟動亂碼加密之比對方式，上次部之建議方案作此處理時，因為高普考試已經報名，在報名之後不宜再用此方式，但至少在下次辦理高普考之前就應該公告此遊戲規則，公諸於世，當初部也有提到用亂碼加密之比對方式，解決重複錄取問題，然後可以增加典試委員長及監試委員在場比對作業流程，恢復典試預備會議，使程序更為周延，同時相關公

法學者及法務部代表都認為適法性無虞，所以基本上如果在整個考選結構還沒有調整以前，這個方式（案）可以重啟，由於重啟的時機非常重要，上次審查會沒有同意也是重視時機點問題，建議未來部可以進一步分析，在高普考重複錄取問題無法完全解決缺額的同時，重新思考啟動亂碼加密之比對方式。[95]

主席：今天考選部報告提到今年高普考試放榜情況，本人昨日參加今年高普考試放榜典禮，現場確實感受到十分溫馨感人。高考三級及普考是本院目前辦理最大規模的考試，報考人數眾多，試務時間長，考選部董部長及部同仁之辛勞，有目共睹。高普考試典試委員長慣例是由本院副院長擔任，因當時副院長出缺，抽籤結果由李委員選擔任。事隔幾週，她又出任另一項考試典試委員長，本人能了解李委員當時內心的掙扎，覺得任務十分艱鉅，深怕自己做不好，但我們都給予不斷地鼓勵，而李委員也坦然面對並全力以赴，使如此大規模、需要這麼多人力投入的高普考試，非常順利、圓滿完成，可喜可賀，藉此機會表達感謝之意。追求進步為本院工作的動力，好還要更好，如能利用現有的科技，克服一些枝節性的問題，提供應考人更體貼的服務，就能讓社會真正感受到本院負責任的態度。目前榜單是由電腦打字，其字體過小，實在不夠隆重，這讓人想起在古代，放榜是何等大事，古代的榜單用毛筆字書寫得十分工整漂亮，雖現代並不需要如此，不過如果可以透過由電腦字體設計，放大榜單字體，就能讓應考人看榜、查榜時更為輕鬆便利。總而言之，全體委員都參與本次高普考，感謝大家的辛勞。

---

[95]董部長保城：首先謝謝各位委員的指教意見，剛才提到昨天高普考放榜典禮，要特別感謝典試委員長及委員擔任各組召集人的辛勞，當然部內同仁的全力以赴，也要感謝院長和各位考試委員的辛苦，對於放榜典禮的舉辦，我們同樣會循案例作後統計資料，包含剛才蔡委員良文提到重複錄取問題，是否作修改，會一併作專案報告，如果決定要變動的話，可能要再修訂增額錄取處理要點。中長期就是針對公務人員考試作總檢討，包含高普考、地方特考、初等考試等，我們已向院長作過簡報，而院長也有一些裁示，我們會再蒐集更完整的資料，並在適當時間正式提報院會審議。

本次高普考試已放榜，當然其中還有很多需要改進的地方，昨天放榜典禮看到一對父子相擁而泣，非常令人感動，由本次高普考及上次社工師考試，因為高普考已在金門馬祖考區設置，所以真的要嚴肅面對當有一個地方停班停課，是否就把全國性的考試停下來，應有一個應變來處理這個問題，不然只是把問題往後延，所幸今年天佑考選部，本來氣象局說今年7、8月的颱風會很多，還好都已安然渡過，可是仍要積極思考，有無可能不要因為少數地區停班停課而影響全國性的考試，其實每年7、8月份本來就是颱風季節，並非今年才開始，將儘快提出解決的方案。

18. 公務人員考試法第 19 條及專技人員考試法修正 1011220(218)

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

蔡委員良文：2.有關公務人員考試法第 19 條修正草案通過，考試規則、應考資格本來係屬憲定考試權範圍，尤其近來發生公職獸醫師使用偽藥等情事，對於相關醫事人員除適用醫事人員人事條例職務一覽表放寬外，公務人員考試法第 19 條修正草案則另闢可行的考試路徑，因為專技人員其工作內容涉及人民生命、身體、財產等重要事項，必須具有實務經驗，且考試方法及應試科目亦配合修正，目前公職社會工作師、公職建築師、公職獸醫師等已在進行。另贊同李委員雅榮有關技術類科的意見。至於行政類科部分，公職律師在現行法制下有其實施困難，但是公務人員考試法第 19 條修正草案修正通過後，其實各行政類科法制科別人員，如具律師資格者，即可應試，而考試方法及技術亦可再酌調整。不過，整體而言，若要吸引上開取得專技人員證照人員應試相關公務人員類科時，仍涉及加給等問題，爰建議部應就相關配套會同銓敘部及總處共同協處，方能落實此良法美意。

蔡委員良文：有關專技人員考試法修正條文第 11 條增列第 3 項部分，有侵犯本院權責之疑，建請部審酌採釋字第 155 號以降各次相關之大法官解釋及本院掌理考試權之權責，所有考試之應考資格與相關考試規則之訂定均為本院的憲定職掌，特別再呼應前面幾位委員(張明珠委員[96]、林雅鋒委員[97]及何寄澎委員[98]等)有關考銓法制及考試權完整的意

[96]張委員明珠：1.對部多方努力，促使公務人員考試法第 19 條修正草案及專門職業及技術人員考試法修正草案得以在本月 17 日立法院司法及法制委員會順利審議通過，同時決議不須交由黨團協商，將提請院會公決，預期此二法案近期應可順利完成修法，值得嘉許。2.部報告所附立法院司法及法制委員會審查通過專門職業及技術人員考試法修正草案條文對照表，法律名稱漏列「考試法」文字，建請修正。3.專門職業及技術人員考試法修正條文第 11 條增列第 3 項「考試規則訂定或修正前，應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決議後，始得變更之」一節，現行專門職業及技術人員之各項考試規則，依專門職業及技術人員考試法第 11 條第 1 項規定，係由考選部報請考試院定之，部為求周妥，皆事前廣徵各界意見。惟本次修正條文第 11 條增列第 3 項則分二階段處理，除第 1 階段應先徵詢相關職業團體意見外，其中第 2 階段規定考選部須會同中央職業主管機關、中央目的事業主管機關決議後，始得變更之。究應如何會同相關主管機關決議？以何種機制作成決議？考試規則如為訂定案則無現行規範，何來變更？修正條文第 11 條增列第 3 項，未來將如何落實、執行，始為適法妥適？爰建議部應預為規劃因應，並與相關主管機關妥為協商，俾避免日後本條之執行滋生爭議。

[97]林委員雅鋒：關於考選部報告，謹將近日本席擔任地方特考嘉義地區典試委員時，嘉義地區就地方特

見。

19. 公務人員考試法第 19 條及專技人員考試法公布 1020131(224)

業務報告：書面報告：公務人員考試法第 19 條條文及專門職業及技術人員考試法等二案，業經總統令公布，報請查照。

蔡委員良文：有關公務人員考試法第 19 條及專門職業及技術人員考試法修正案公布施行，其相關疑慮與配套強化補助措施等，本席的意見與趙委員麗雲相仿[99]，事實上，我們應該去檢視其立法精神，專技人員高

考的看法予以轉達：地方政府對於本院為其選才，多表肯定與感謝。但近日部對外宣示擬將地方特考併入高普初考，則多有疑慮，認為部未充分溝通並通盤考量地方機關之實際需求。委員們歷次至各地方實地參訪，我們在地方所聽到的意見，也沒有贊成把地方特考併入高普考的聲音，可是方才陳皎眉委員提到部的回應書函，經檢閱，確實考選部已幾乎是一個肯定的說明，指五都升格，交通便捷，一日生活圈形成後，地方特考已不符特考原始設計精神。本席認為宜避免以中央的思維來看地方，或者以個人的思維忽略全觀，這樣的回應幾乎已經是很肯定的見解，但是與用人機關的需求似乎有巨大的落差，本席在聽取地方機關的聲音後，回頭想考試院所要做的事情是選擇適當的人才給用人機關進用，這也是本院考選人才最大的宗旨，如果我們硬要將自己的想法放到地方實務的需求之前，將會本末倒置。今天本席就要明白說，在聽過地方機關這麼多意見之後，以及累積本席在多處地方機關服務過的經驗看來，本席目前的意見就是反對地方特考併入高普初考，也請考選部在未取得委員共識前，不宜對外界表達要取消部分地方特考的看法。其次，有關專技人員考試法第 11 條增列第 3 項修正案，本席要呼應張委員明珠及黃委員錦堂的意見，因為如果考試規則之訂定要先徵詢相關職業團體意見後，再由部會同中央職業主管機關決議後，始得變更，形同本院必須完全尊重他們看法，此即與本院憲定職掌有所牴觸，請部於本法未來完成三讀前，儘量爭取表達對初審通過條文之違憲憂慮。

[98]何委員寄澎：本席有 2 項建議，請部參考：1.呼應方才張委員明珠、黃委員錦堂、林委員雅鋒針對專門職業及技術人員考試法修正條文第 11 條第 3 項後半文字所表達的意見。基本上，第 3 項增訂，的確有違背憲法的疑慮，因依照憲法，本院為最高考試機關，而大法官釋字第 155 號解釋，本院得依法定職權訂定考試規則及決定考試方式，目前立法院一讀通過所增列之文字似有牴觸憲法賦予本院職掌之虞。又按，目前典試法修正案亦已送立法院審查，而典試法各條文亦明確規定國家考試相關之各規則均由考試院定之，所以如果專門職業及技術人員考試法第 11 條增列第 3 項通過立法，顯然與典試法產生扞格，請部於二讀、三讀時，宜再向立法委員說明、溝通。2.部在考試電腦資訊化作業的努力應予肯定，但希望部再接再厲改善電腦閱卷作業機制，因為目前電腦閱卷的便利化、有效化、友善化仍有很大的改善空間，至少應給予閱卷委員在操作上最起碼的便利性，否則易增加閱卷委員身心兩方面的負擔，而影響閱卷效率及品質，籲請部儘速加以改進。

[99]趙委員麗雲：公務人員考試法第 19 條及專門職業及技術人員考試法修正案，業經總統於 1 月 23 日明令公布施行，本席雖曾於第 221 次會議發言，認為該等法案之修訂，特別是專技人員考試法第 8 條明定，將應考人資格改由職業管理法規規管等節，頗多疑慮，亦擔憂因此考試權有旁落，甚或損害人民應考試權利之虞，爰建議考選部再酌、研處。但是無論如何，此二項法律既經總統明令公布施行，即應一體奉行，舉凡本院現有法規中，與該二法律相牴觸或不一者，都應全面予以檢修，再予落實，此乃機關依法行政，毋庸置疑、無可質疑者。惟近來部連提兩項行政命令之修訂案，卻均明顯與母法牴觸。舉今日討論事項第二案，公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則第 2 條及附表 1，有關應考資格表之修訂，以及第 221 次會議通過，已於 1 月 21 日修正發布，送立法院查照之專門職業及技術人員高等考試暨普通考試醫事人員考試規則部分條文及第 6 條附表 1，有關藥師應考資格之修正方向，皆與母法(公務人員考試法、專門職業及技術人員考試法，及藥師法、醫事檢驗師法)背道而馳。母法為收口，應考人資格因授權給專業職業法規規管以致內斂、趨嚴，子法卻外延而放鬆。以今日院會討論事項第二案新增醫學衛生檢驗類科修正草案為例，應考資格一、二、三款均明顯與剛公布之公務人員考試法第 19 條第 3 項「應具有各該類科專門職業證書始得應考」之規定牴觸。若依母法，未來公職醫學衛生檢驗類科應考人依法(公務人員考試法第 19 條及醫事檢驗師法)須先參加專技考試及格取得證書者，方能應考公職，然今日提案修正草案所列三款公職醫學衛生檢驗人員之應考資格，除無此規定外，還大幅放寬應考人資格，未來包括牙醫、生物科技各系組所畢業生，依此新修訂之行政命令都可應公職醫事檢驗人員考試，但一旦考取，執行檢驗業務卻會違背醫事檢驗師法第 33 條規定，而有被處以兩年以

等考試不同於公務人員高等考試依學歷分一、二、三級，專技人員高考規範專科以上即可應考，公務人員考試須大學學歷者已經很多，專技考試卻仍停留在專科，此涉及政策價值抉擇思維，建議部未來應再加思考，因為應專技人員高考其應考資格從專科以上至研究所，有的要專業證照，有的不要證照，未來如何修法應予正視，若再從專技人員可否取得公務人員資格方面，則又是另一個思考方式。所以，具專技職業證照的應考資格、條件應相仿或相同，如果是取得公務人員資格部分，則宜有不同的任用等設計。另外，司法院大法官釋字第 155 號解釋文揭櫫，考試院為國家最高考試機關，得依其法定職權訂定考試規則及考試方式。是以，應考資格應以本院權責掌理之專技人員考試法為主。當然專技人員考試法既經修正通過讓渡部分事權予以職業主管機關一節，建請部於實施過程中，審酌各種不同規範並予以釐正，俾利日後作整全、周妥之法制建構。[100]

20. 公務人員高普考試規則之應考資格、科目修正 1020131(224)

討論事項：考選部函陳公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則第 2 條附表一「公務人員高等考試三級考試應考資格表」、第 4 條附表三「公務人員高等考試三級考試應試科目表」及附表四「公務人員普通考試應試科目表」修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：因為現在戶政職系與移民職系分開，戶政職系之所以未併入，主要原因之一是他還有專業職務加給問題，與移民職系是脫鉤的，所以在考試科目部分，普考有配合修正，高考則沒有，是否應予檢視？其次，新增醫事檢驗類科涉及法制問題，而且提出說明資料的是疾病管制局，但應該是部對部，當然我們尊重疾病管制局的專業，但是就體制上來講，至少衛生署應該表示意見，因為有新增類科及修正考試

下有期徒刑，得併科罰金之虞。如此一來，本院不是害了人家嗎？簡言之，惡法亦法，即便對兩項國考法律還有疑慮，在研究解套之前，也只能依法行政。建議部全面檢視所有法規，一體奉行，同時建議今日討論事項第二案應予緩議。

[100]董部長保城：剛才蔡委員良文提到專技高考應考資格還保留專科的部分，在送請院會審查專技人員考試法修正案時，已有此意見表達，因為目前還有部分類科如護理師考試還有很多專科學校畢業生報考，如果我們比照公務人員考試改成大學畢業的話，可能會有在專技部分領域類科無法因應，本次立法院審查時，也尊重院會審查的意見通過，當然未來整個教育職場改變，本部會再適度修法，使專技人員高考與公務人員高考應考資格一致。另經本部研議擬處意見如下：「專門職業及技術人員各類科考試於訂定應考資格時，主要應以專門職業及技術人員考試法為主，因此本部於訂定應考資格過程中，自當審酌各種類科之不同，予以適法規範，謝謝委員指教。」

科目，所以如果時效上沒有很趕，建議交付小組審查，或許程序上會更為周延。

21. 101 年第二次專技高考等考試及格人員統計分析 1020221(226)

考選部業務報告：考選行政：101 年第二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、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。

蔡委員良文：1.針對本次五合一考試事件或前陣子報載「國考屢遭批評」的問題，本席的看法是近年來部在考選結構上一直在進行改革，部同仁花費太多心力在處理變動狀況，是以，對於相關實質試務作業等內容難免會有所疏失。本席為此次五合一考試試題疑義處理會議召集人，過年前當天下午 5 點半鐘才開試題疑義會議，到晚上 6、7 點鐘才結束，而第二天就是除夕，真是辛勤。按以部內同仁一直在處理變動的狀態，很容易產生心力交瘁或行政疏忽的現象，所以建請部在試務等靜態改革上亦應再作思考。至於是否對失職同仁懲處，過去處理類似案例，就是事前發現而非補榜，主其事者都要主動罰俸，甚至主其事者要離職，但是因為現在國家考試應考人數眾多，業務繁雜，心態也不太一樣，懲處與否建請再酌，希望在精神警惕或提振士氣上可再作思考。2.101 年護理師考試及護士考試及格率分別為 41.48%、50.35%，與近 5 年來其他考試相較，其及格率並不低。最近 5 年平均及格率為 29.88%、28.17%、29.30%、33.61%、28.40%，至少 2、30%，至於應考資格部分，許多專技人員考試都要碩士以上，其及格人員甚至博士，而沒有一個是大學學歷者，如心理師、語言治療師、社工師等，全部都要研究所以上；而以 101 年護理人員考試的學歷分布來看，碩士只有 6 位，大學 1,700 多人，專科有 4,988 人，女性 4,900 多人，男性 169 人，當然各專技人員類科專業程度及要求不太一樣，本席也不是苛責或具體變革方案，而是希望部在思考問題可以更衡平來看，與全盤的數據併同考量。其次，就執業資格的問題，剛才陳皎眉委員有提到，美國、

加拿大、英國、澳洲、日本等國家，包括以泰國為例，設有一級護士、二級護士或準看護，護理師則須指導次層次者各司其職，使其工作級別能提升醫護品質，所以我們說其應考人權益要照顧，公共利益也要照顧，人民生命財產安全當然更要照護，如何找到一個衡平點，以求周妥。另外，本席提出 2 點具體建議：(1)部報告第 4 頁提及召開二次改進護理師考試及格方式研商會議，第一次會議說不能低於 60 分才能及格，第二次會議結論竟又與前次會議全然不同，建請部提供二次會議紀錄供參，檢視是哪些委員的主張意見，為什麼有迥然不同及格(錄取)思維及價值判斷。(2)99 年副院長主持專技考試法全院審查會曾作附帶決議：「為保障職校以上畢業生之應考權及工作級別化，護士、助產士、物理治療生、職能治療生等已停辦或將停辦士級醫事人員考試，請部檢討繼續辦理或改為間年辦理。」但是部認為無此需要。以目前應考人四成具大學學歷，六成以上為專科學歷者，對於其他專技人員考試應考人之衡平性，亦應審酌。是以，建請部就上開審查會的附帶決議再重新思考，並請研議修改規則延長過渡時期之可行性，讓相關較低學歷應考人得以有執業的路徑，因為護士考試停辦，這些人無法進入執業職場，就變成所謂的「黑護士」、約僱人員，然後現在又主張說缺少近 1 千人，準備要降低及格標準，在專技人才之甄拔的整體思維上是不太通的，應該有全觀整全脈絡性的人力運用及供併同思考。以上意見，建請審酌。[101]

22. 赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度 1020307(227)

考選部業務報告：考選行政：101 年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告。

[101]董部長保城：我們很感謝蔡委員良文在過年前緊急召開試題疑義處理命議，勞駕各位考試委員、召集人開第 3 次典試委員會，我們會把這件事情作為檢討改進的教材，讓同仁了解雙軌作業的程序，其實有些考生是線上及紙本都申請，因此造成承辦人員誤解或疏失，不過這個並不是理由，我們應該回到正統的處理方式。另經本部研議擬處意見如下：「1.謝謝蔡委員指教，本部會記取經驗，確實檢討整個試題疑義處理之作業流程，避免日後類似疏失情事再度發生。2.本部 101 年 10 月 23 日及 102 年 1 月 28 日邀請各界召開兩次會議，對如何改進護理師考試及格方式進行溝通，兩次會議與會人員相同，第二次會議增加臺灣大學附設醫院護理部主任，兩次會議紀錄如附，請委員參考，並將俟 102 年第一次護理師考試 4 月 15 日榜示後再行審酌護士考試停止辦理後護理師考試及格方式如何改進，委員建議前已停辦之專技人員考試延長過渡期可行性部分，將一併納入考量。」

蔡委員良文：有關部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告，就其內涵部分，本席謹從比較大的層面提出幾點意見供參：1.部在報告第 1 頁提及，大陸人力資源和社會保障部的業務涵括範圍甚廣，相當於我國內政部、行政院勞工委員會等機關部分業務之綜合，本席覺得這樣的寫法會讓人以為他們大得不得了，當然部是說部分業務之綜合，但是我們是相對獨立自主及中性的機關，可以把他們的業務內涵寫出來，但不要把我們部會拿來類比，兩岸各部會的業務內涵其實並不相同，在我們這種政策思維及國內政治情勢下，此種寫法請再作檢討。事實上，中國大陸的人事機關(構)的變革快速，其歷程多則 10 年，少則 1 年即進行組織變革，原本勞動及人事部後來就變成人力資源和社會保障部，其「建政」以來即不斷在改變，其組織運作之內涵也不同，自 2008 年開始的人力資源和社會保障部，又下設國家公務員局；中國大陸所屬事業單位亦含括國家行政學院，名稱及性質與我國是不同的。整體而言，其機關之公共職能尚含農民工就業、就養、軍官轉任、幹部安置計畫方案等，所以建議部在官方文書的報告表達方式及相關措詞上，能再酌予調整，以符法制。2.有關報告參訪心得的寫法也是一樣，多以部與參訪的大陸機關類比，且因大陸之主要專技考試多由各該專業主管機關或人民團體個別單獨辦理，若認為兩機關性質相同，這樣的寫法或許有代表性，但相關文字表述並不十分真確，建議部在描述實際狀況時，能再酌予調整，謹在高度肯定之餘，就其用字譴詞部分，提出以上意見供參。

23. 102 年身障人員考試典試委員名單 1020307(227)

臨時動議：典試人員名單議案：院長提：據考選部擬送 102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員 49 名名單一案，請討論。

蔡委員良文：對於名單人選，本席沒有意見，可是建議在專業倫理作為上更加慎重，因為編號第 11 號召集人為副教授，小組成員為教授，另編號第 33 號召集人也是副教授，在第 10 屆曾有委員提出意見，因為召集人要協助典試委員長審題或決定試題，補救的方法是由其他教授審題，或由典試委員長審題，召集人就不要審題，希望以後這種例子

還是少一點為宜，這是學術倫理的問題。

蔡委員良文：本席的意思是說召集人為副教授，由他來審查（決定試題、閱卷期間抽閱評閱情形）教授出的題目，在倫理上是說不通的，當然有變通的方法，審題（或抽閱試卷）時由其他教授或典試委員長來做，不要請副教授之召集人蓋章在上面，這是學術專業倫理的問題，而不是資格的問題，本席只是希望在倫理上應作留意，並沒有其他的意思。[102]

24. 101 年高考一二級考試錄取人員分析 1020314(228)

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：剛才李次長提到委外研究，建議兩個方向及議題可一併研討；1.甲等特考在當時的時空環境背景下，除了職等以外，政務人員或比照者非常稀少，包括地方機關，以前只有政務次長，現在中央有比照十二、十三、十四職等，在縣市政府及五都一準，除一條鞭人員外，也已多是政務人員職務，時空環境不同，所以未來高考一級的職等及人才進用亦應有所不同，部進行研究時，建請併案思考。2.至於高階文官遴選的方式及技術亦可審酌保訓會目前辦理高階主管選拔方法等，作為未來改進高考一級考試方法、技術暨其職等及考績配套作為時參考。

25. 高普考服務年限 1020321(229)

考選部業務報告：(對於高普考服務年限看法)

蔡委員良文：2.有關國家價值定位問題，高普考擬延長服務年限至 3 年，以前從未規範過服務年限的問題，歷經 10 年的努力，制定必須服務年限 1 年，現在部擬延長服務年限至 3 年，亦為思維上的抉擇。其次，中央與地方考試本來說要合併，現在同意分開來，有中央才有地方，沒有中央何來地方，就像沒有第一名何來第二名，都是一種相互的觀

[102]董部長保城：名單人選都經過召集人同意，召集人為副教授，成員為教授，其實都是專業取向，如果要更改題目內容的話，我們會提醒召集人注意，儘量尊重原來試題，除非有明顯的瑕疵，再來修改，未來我們會提醒召集人注意，但其資格是符合的。
主席：請考選部留意，謝謝蔡委員良文的提醒。請問各位，對本案照名單通過有無異議？（無）無異議，通過。

念。就溯本的部分，90 年以前區分為高普考及基層特考，93 年開始逐漸開放一部分缺額讓高普考來取才，94 年至 96 年時，若有 6 個缺額，5 個放在基層特考，1 個放在高普考，到 97 年時是 3 比 1，98 至 100 年為 2 比 1，101 年開始變成 1 比 1，所以才會有高普考錄取人員任職一年四個月就想跑的問題出現，這種思維如果是在 90 年高普考及基層特考分開辦理，或後來的 5 比 1、3 比 1，根本沒有問題，現在的問題是我們自己一直要求他們查缺，且分配在高普考，才造成高普考錄取人員想要跑的問題，這樣究竟好不好，其實也是抉擇的問題，本席是希望很多制度建置發展的背景必須讓委員都知道。

26. 101 年外交特考等考試錄取人員分析 1020418(232)

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

蔡委員良文：1.有關外交領事人員等六合一考試，目前採取集體口試，主要是評量其儀態、言詞、才識與反應能力，以往外交領事人員、國際商務人員、國安人員特考則採用團體討論，評量其擔任主持人時，旨在評量其主持會議能力、口語表達、組織分析能力及親和力、感受力與決斷力等；其參與討論時，則判斷其影響力、分析能力、團體適應力與壓力忍受度與積極性等。換句話說，考量是類人員未來性，以及對外談判協商之業務性質，團體討論應該較能測出其潛能。一般或用人機關意見來看，部會改成集體口試，主要原因如認以口試主題要調整，其次則認為補習班會猜題，並預先模擬，如果參與集體討論又彼此熟識的話，會產生不公平等因素，後來改採集體口試。可是本席認為主題才是關鍵，評量主題及方式應考量與錄取人員未來職能相關，所以建請部能研議未來恢復團體討論的可行性。[103]

[103]董部長保城：蔡委員良文提到外交特考採用團體討論比較適當，其實我們跟外交部交涉過，他們認為這個方式不妥當，所以本部是尊重用人機關需要，目前採取團體討論只有高考一級考試，至於好或不好，見仁見智，不過本部會遵照委員意見，納入考量。另經本部研議擬處意見如下：「99 年外交部來函表示，為提供口試委員與應考人互動機會，並得藉以觀察應考人應答情形對於同組其他應考人影響，以進一步評估應考人人格特質及臨場反應，建議將第二試團體討論改為集體口試。本部爰配合用人機

27. 考選業務基金 1020418(232)

考選部業務報告：(有關考選業務基金)

蔡委員良文：2.有關考選業務基金虧損，報名費的問題，其中當然涉及成本，但是不管是成本如何計算，建議未來可以研議簡化試政及試務作業，例如合併考試類科或科目等，以撙節相關作業之開支，也就是說，考量本議題時，應請斟酌其他各種不同面向，審慎為之。[104]

28. 近年國家考試離島地區報考情形統計 1020425(233)

考選部業務報告：考選行政：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。

蔡委員良文：1.首先要呼應趙委員麗雲意見[105]，對於部勇於保護弱勢或少

關需要，修正口試方式，並經鈞院 99 年 4 月 29 日修正發布考試規則在案，實施迄今，成效良好，尚符用人機關需求。」

[104]經本部研議擬處意見如下：「1.本部為改善試務流程以節約試務成本，已成立專案小組研究各項節流措施，包括：協調台北以外各考區，減少試場數目，以降低本部各業務支出項目中『考試舉行時監場相關費用（占比例 22.59%）』及『租借場地相關費用（占比例 5.09%）』之支出比例。

[105]趙委員麗雲：肯定部近年來在考選政策上落實伸張社會正義及保護弱勢，相關作為，值得賡續努力。例如今日報告有關離島加設考區，其終極關懷對於應考人、離島居民或用人機關，皆屬正面，此外，我國身心障礙特考、原住民特考獨步全球，亦同樣為藉由考試槓桿促進社會正義措施，將促使政府公務人力結構與全人口正常比例趨近，不只有助於施政、決策之多元觀點、貼近民意，更裨益於多元族群之和諧共榮，爰本席籲請勿因細微且短視的投資報酬率眼光來考評一個可長可久的政策。另上週末部辦理客語預試，客家耆老十分感念，亦咸認有助於弱勢文化之保存及族群和諧。僉以 99 年客家基本法正式實施以降，考選部依該法第 7 條，政府應於國家考試增訂客家事務相關類科之相關規定，於高、普、地特等考試一般民政職系下增設客家事務行政類科，以因應客家公務之需求，羅致嫻熟客家事務人才進入公務體系，實有其多元意義存在。近期部為因應用人機關反映是項考試錄取人員多無客語溝通能力，實有缺憾，經召開數次會議研商，為落實客家基本法第 9 條推動客語無障礙環境，初步決定將來高考三級應試科目「社會學」將修正為「社會學與客家語文」，各占 50%；普考(四等)「行政學概要」修正為「行政學概要與實用客語」，增加客語聽與說之篩選機制，使能考選具有公共行政專才亦兼具客語聽與說溝通能力之人才至客家地區服務，由當天主動申請參加預試人數達 350 位，可見非常受到重視。根據預試實況及問卷調查結果，目前所規劃之客語考試須改善之處尚多，尤其口說部分，因器備不足，標準化尚待強化，然當天部長、兩位次長及司長等全員到齊，客家鄉親對本院之用心，非常感念，惜客家主管機關客委會及負客家政策宣導責任之公廣客家電視台卻因忙於年度桐花季而未到場表達關心、加強宣導，客家鄉親對此感慨甚深，蓋國家考試列考客語，於文化的傳承之意義及影響，相對於熱鬧有餘，文化底蘊並不充足的桐花季而言，實不可同日而語。其實很多客家人對政府一再動用多數資源大肆包裝桐花季，並宣稱其為客家文化之象徵是很有意見的。質言之，客家人對桐花的感情非常複雜，它也可說是一頁滄桑史，雖然外表看似美麗，卻隱含殖民地侵略剝削的血淚滄桑。1915 年日本殖民政府民政部殖產局默許三菱製紙輾轉從中國長江流域將油桐和木油桐移植到台灣，並半誘半逼地把客家人逼到山上去大量栽植，當時油桐樹的主要作用就是供日本人慣用的木屐、和室床板，及更重要的作為二次大戰的軍事用途，做成槍托、槍櫃、船板等。等二次大戰一結束，日本以品質不佳為由退貨，許多農民因血本無歸，傾家蕩產，甚至破產跳樓，所以很多客家先民一提到油桐花，不禁會想起讓人掉淚的族群滄桑史，可是政府卻一再地將它包裝成客家文化象徵，而客家人之所以沒有大力反對，是覺得畢竟它還是美麗無辜的，而且如此認真的綻放，甚至漂零落地，也不放棄自己的美麗，所以我們還是很愛它，但是相較於考選部加考客語對客家語言文化的保存意義與影響，猶如一次熱鬧短暫的美麗相對於一世永遠的芳香，有著天壤之別，可惜後者卻沒有得到應有的重視，讓客家鄉

數族群，強化融合多元文化，使其內涵豐富，表達高度敬意。建議部除改進考試內涵或強化國考信效度外，可否積極協調用人機關對提報一般行政、人事行政或一般民政等類科缺額，能適切改列部分缺額給予客家事務行政類科之名額，避免因報考人數過少，而影響報考意願。[106]2.部在公務人員考試法修正草案研議過程中，確實花費很多心思，也辦理多場次座談，並與委員溝通相關改革的思維。其實個人與董部長認識 20 多年，對其改革理念也大多贊成，但是部分結構性議題心裡總有些不太贊同的想法，也感覺不舒坦的地方，如考試法修正案。希望部在審議公務人員考試法修正草案時，能進一步參酌本年 2 月 7 日第 225 次會議黃委員俊英與本席共同提案的內容旨意，以及林委員雅鋒對於高考及地方特考的深度分析。[107]道德經裡面提到「道，沖而用之或不盈。淵兮似萬物之宗。挫其銳，解其紛，和其光，同其塵」。所謂「挫其銳」，現今朝野正在激烈地鬥爭，部分銳氣不可當，如前時某立委的問政行為，，對事物似毫無憐憫心的思維，所以怎麼樣「挫其銳」在於人心調伏。未來政策應該比較務實來看，部一直想要創新試政、試務，但試政或制度改革不應為改革而改革，雖知其道然若而不行中道，如此將可能導致於「改而不改，紛擾不堪」，一旦煩惱增多，縱使知道改革需要事理，也會亂其陣腳。此外，事理之上仍須共事天理使其不紛雜，方能達到落實道以閱眾甫之道的作用，進一步達到「解其紛」的境地。至於「和其光」，就是洞悉宇宙特質與個人特質之契合，

親非常耿耿於懷，特囑本席在此代為轉達客家鄉親對考選部積極落實客家基本法之具體貢獻及努力致謝，並建議政府對客家資源運用之是否合理分配，應有更務實之檢討。

[106]董部長保城：上週六客語考試預試，感謝蔡良文委員前來觀禮，我們事先並沒有通知客委會，二次預試他們有補助 60 萬元經費，我們會試辦兩次，但是第一次預試並沒有通知媒體，因為是初次嘗試，比較戒慎恐懼，採取穩紮穩打的作法，預計今年 9 月中旬舉行第二次預試，屆時應該就會對外宣傳。另外，有關客語列入國家考試部分，黃委員錦堂委員有不同的看法，其實我們也有收到不同的意見，列考客語科目占 100 分或 50 分是否恰當，就本部的初步看法，即使列入應試科目，所占比分也不應該太高，必須逐步漸進來做。基本上，客委會正在建立客語認證機制，剛才浦委員忠成也提到原住民語認證，本部本來希望將客語認證當成應考資格，不過客委會黃主委說他們還在發展當中，現階段還不適宜，而且其目的也不太一樣，不過將來不管客語列為考科或分數占多少，相信都會帶動客委會對客家話認證機制的建置及學習課程的風潮，在本次預試之後，會在 5 月份邀請專家學者及相關委員給予指教意見，修正以後，再進行第二次預試。

[107]董部長保城：蔡委員良文關心公務人員考試法修正草案內容的部分，本來已經提報院會，但是鈞院希望本部再進一步研議，委員所提意見，我們會詳為細讀，並儘量與委員溝通，透過民主溝通的機制作微調，現在草案交付全院審查，到時候本部會再作更完整的報告及說明。至於花東及離島地區依送院審查公務人員考試法之版本，已經沒有要併入高普考，繼續維持地方特考，就是聽取民意，遵照大家的共識意見，全院審查時會提供更完整的分析統計資料，並尋求委員的支持。

融合亦同七彩之中、契應萬善會通、無私無我。當然我們也有很多政績的壓力，日前有教授說本屆考試委員政績是差的，只因他看到多項重要法案在立法院都沒有通過，其實法案要通過是國會溝通的議題，更高層即是道德融通及圓滿問題，所以如何做到道者同於道，德者同於德。而「同其塵」就是道的同化作用，道的普施現象，乃道的無所不至，要達到至聖至能，同其塵之功用發揮，才能達到中庸所說「天命之謂性，率性之謂道」，道則無所不在，亦即任何改革，或因來自民意或各機關間的壓力，未得解決可能使人心浮動或產生壓力，惟若善解壓力並消融於一道，則改革對人心之調伏、世道之完成與國家政務之推動，定有所助益。[108]

29. 地方特考試規則等修正草案 1020425(233)

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

蔡委員良文：對於兩位委員[109]意見表示敬佩之餘，本席有不太相同的意見，因為戶政行政類科原本多是移民行政來應考，後來有移民行政特考，戶政行政才配合修改獨立設職系，本來戶政用人是在一般行政類科裡面，戶政職系分出來就是跟這個背景有關，且因為目前戶政津貼的問題，所以職系本身不會因移民行政部分而作調整，此又變成涉及專業加給的問題。其次，我們在談教考訓用時，教考配合是一部分，

[108] 經本部研議擬處意見如下：「公務人員考試法修正草案業於 102 年 2 月 18 日函請考試院審議，復經同年 4 月 18 日考試院第 11 屆第 232 次會議討論決議交付全院審查會審查在案。本部將綜整考試院委員相關發言、提案、書面意見及用人機關相關意見，擬具本部研處意見，提供未來考試院全院審查會審查參考。」

[109]林委員雅鋒：(一) 可考慮現行應試科目維持「社會工作」。(二) 若考慮高普考與地方特考的應試科目儘量使之相同，則地方特考僅列考「人口政策」，不必列考「人口統計」。另陳委員皎眉：大部分的戶政人員的確要做初步的社會工作，對於低收戶、危機家庭、家暴、性侵等，其實他們都是最早通報的人，他們否地方查訪查，很容易就會發現，即使不必有深入的社工專業，也要做初步的社會工作，所以本席認為他們確實應該考「社會工作」科目，上次高普考沒有注意到，希望這次不要再錯一次，至少這是本席的立場，維持「社會工作」考科，以後若有機會，也許高普考的部分也可以再討論，是否應該考「社會政策」，而不是考「人口政策與人口統計」。

考訓用職能部分也是未來重視的政策方向，所以現在有非常多科目跟教育不見得相關，與用人需求反而有關。第三，目前已有社工行政、社會行政職系，而戶政人員對於新移民人口的動態情形及政策，如果都不了解的話，執行業務會有所影響。所以本席認為如果既已有社工行政、社會行政職系與各該考試類科，而且戶政行政應考人是多元的，且是由移民行政的背景而來，現在部擬修正列考人口政策與人口統計一節，基本上是比較適當的科目。

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。

30. 試場規則及監場規則部分條文修正 1020516(236)

討論事項：考選部函陳試場規則第 1 條、第 2 條、第 3 條修正草案及監場規則部分條文修正草案等 2 案，請討論。

主席：請問本案可否交小組審查會審查？（無）無異議，通過。由蔡委員良文擔任召集人；成員李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、黃委員錦堂、林委員雅鋒及董部長保城。其他自願參加者，請與蔡委員良文聯繫。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、黃委員錦堂、林委員雅鋒、董部長保城組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

31. 公務人員高考二級應考資格、科目修正 1020516(236)

討論事項：考選部函陳公務人員高等考試二級考試規則第 2 條附表一「公務人員高等考試二級考試應考資格表」及第 4 條附表二「公務人員高等考試二級考試第一試筆試應試科目表」修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：有關高考二級部分，原來是一個職系一個類科為原則，現在因應兩岸關係發展，才有部分類科增加兩岸組，現在又再加新增類科以後，等於文化行政職系除二類科外，並新增國際文化行政，其他

職系是否也會參照，涉及政策效應的問題，提供院會參考。其次，就類科本身的專業考試科目來講，國際文化交流與文化政策及文化研究應該有雷同之處，重疊性高，而國際關係與其他高考三級國際關係科目可能有所區別，在內容範圍設計部分，均請一併提供院會審酌。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、高委員永光、何委員寄澎、趙委員麗雲、胡委員幼圃、陳委員皎眉、董部長保城組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

32. 101 年地方特考錄取人員統計 1020613(240)

考選部業務報告：101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：本席有兩方面的意見：1.今日部報告地方特考統計分析資料提及，應考人同時報考不同錄取分發區及五都改制後，人員流動的磁吸效應等情況，本席具體建議可就錄取分發區來設計，因為自 91 年起部簡併 23 個錄取分發區為 7 個，92 年起增至 9 個，若加上 4 個直轄市，最多設置 13 個即可，不宜到 15 個，所以部可就錄取分發區進行設計，就不會產生許多相關問題。此外，部報告提及直轄市報考分發區及提列職缺情形，如果委員未了解歷年提報缺額的動態情形，當然會有這樣的思維，過去某些縣市政府職缺須提報地方特考(原基層特考)，自 93 年起才有比較具體配套思維，94 至 95 年開始規範，即 5 個職缺中，1 個提列高普考，其餘則列入基層特考，後來變成 3 個職缺，1 個提列高普考，2 個提列基層特考，目前是有 1 個職缺就可以提報高考，惟 97 年比例為 3：1；98 年至 100 年為 2：1；至於 101 年則除公職社工師外，均採 1：1 方式，結果地方政府報高考職缺比例一定提高，此為總處以函下達指示辦理。此政策思維是因為當時院會希望高普考名額能夠增加，所以人事總處才請地方政府協助提缺，本席覺得我們不應以果推因，當然有因有果，現在是否適度調整其因，則未來果必然會有所不同。[110]

[110]經本部研議擬處意見如下：「1.感謝蔡委員對本項考試錄取分發區設計之意見。2.查公務人員高普初等考試及地方特考列缺控管原則，係自 91 年起，以縣市政府本府及縣轄市公所（含直轄市政府本府暨所屬一級機關及區公所）職缺列入高普初等考試；其餘職缺列地方特考為原則。但離島地區縣市政府及

33. 陳懿琳女士提起國賠案 1020704(243)

考選部業務報告：(有關陳懿琳女士提起國賠)

蔡委員良文：有關陳懿琳女士向本院提起國賠一節，除尊重其維護個人權益外，茲以中醫師考試規則第 11 條規定以，本考試錄取人員，須經訓練 1 年 6 個月，期滿成績及格，由考選部報請考試院發給考試及格證書。以及專門職業及技術人員特種考試中醫師考試錄取人員訓練辦法第 2 條規定略以，中醫師考試錄取人員之訓練意旨，在於增進受訓人員執業能力與醫療倫理，以提高醫療品質。爰以中西醫師之倫理道德思維，重在悲天憫人、視病如親等大愛醫德，至為重要，建請部於訓練過程中，除加強專業知能外，更應重視醫療倫理之培養。[111]

34. 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試 1020711(244)

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：針對考選部報告第二案部分，本席表示 3 點淺見：1.有關本次高普考試題與 98 年地方特考高度雷同一節，部及闈內同仁均已依法定程序比對試題，惟仍發生此一狀況，本席對此表示遺憾及難過。2.部除依相關行政程序與懲處外，為維護應考人權益及機關用人需求，期以最戒慎虔誠之心態評閱試卷。3.策勵未來，參採相關重大考試以雙人或小組命題、建立完備題庫、延長試題比對年限、檢討簡併應試科目與研修法規等，均為未來可審酌方向。[112]

縣轄市公所之職缺得自行選擇提報高普初等考試或地方特考。94 年放寬縣市政府本府及縣轄市公所(含直轄市政府本府暨所屬一級機關及區公所）以各該機關上年度提報之高普初等考試職缺為準，每滿 5 個，得選擇提列下一年度地方特考職缺 1 個。其後逐步放寬，至 101 年放寬為縣市政府本府及縣轄市公所(含直轄市政府本府暨所屬一級機關及區公所)以各該機關上年度提報之高普初等考試職缺為準，每滿 1 個，得選擇提列下一年度地方特考職缺 1 個。」

[111]經本部研議擬處意見如下：「1.鑑於本案對國家考試之公信力極具影響，為求後續處理之周妥完備，本部業兩度邀集相關法律學者專家及律師等召開專案會議，就陳懿琳女士所提國家賠償案有關賠償要件及時效等關鍵事項詳加討論。本部刻正審慎評估後續政策方向，並以兼顧國家考試之公平性與應考人權益為優先考量。2.有關中醫師特考錄取人員之訓練應重視醫學倫理之培養一節，經查專技人員特考中醫師考試錄取人員訓練辦法中業將醫學倫理列為課程，謝謝委員提醒。」

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

35. 試場規則及監場規則部分條文修正 1020711(244)

討論事項：蔡召集人良文提：審查考選部函陳試場規則第 1 條、第 2 條、第 3 條修正草案及監場規則部分條文修正草案等 2 案報告，請討論。

蔡委員良文：首先謝謝出席的李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、黃委員錦堂、林委員雅鋒及曾次長代表部長。另對趙委員麗雲列席指導，本院一組同仁的辛勞表示謝意。本案在審議的過程，都有全面的觀照到，審議情形及決議如提案及會議紀錄，敬請院會支持通過。

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。[113]

36. 專技人員考試法施行細則修正 1020725(246)

討論事項：考選部函陳專門職業及技術人員考試法施行細則、應考資格審查規則第 1 條、專門職業及技術人員考試總成績計算規則第 1 條、第 5 條、專門職業及技術人員考試規費收費標準第 1 條、專門職業及技術人員高等考試律師考試等 37 種考試規則修正草案及華僑應專門職業及技術人員考試辦法廢止案一案，請討論。[114]

蔡委員良文：關於林委員口頭提出戊的意見部分，如果刪除之後，後面的條文會乾坤大挪移，本席擔心原來的部分文字多數可能要更改，所以原則上本席同意，但尚請部全部檢視後面的條文，作細部的文字檢視或變更。至於乙的部分，除了行政法人以外，有關約聘僱人員部分，未來修法時亦請一併檢討。

37. 陳懿琳案 1020905(252)

考選部業務報告：(陳懿琳案)

蔡委員良文：媒體報導陳懿琳女士因中醫師考試原向部提起國家賠償，

[113]102 年 7 月 23 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

[114]※考選部：一、本案業依院一組及林委員雅鋒意見修正完竣，並經鈞院於 102 年 8 月 6 日修正發布在案，另廢止「華僑應專門職業及技術人員考試辦法」及「專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試規則」。二、關於專門職業及技術人員考試法施行細則第 5 條第 5 項規定，建議除了行政法人外，「約聘僱人員」亦請一併檢討部分，將於未來修法時通盤研議。（考選部建請結案）

爾後撤告，其原因與部主動允諾進行三項國家考試改革亦有關聯，惟報導中部允諾之部分事項似與本院院會決議似有未符，部已表示陸續將改革措施提報院會，將適時檢視之。3.無論中西醫，醫病關係均需視病如親，未來中醫師國家考試，也要參考 OSCE 方式辦理，希冀能選拔出悲智雙運的大醫王；並對於陳懿琳女士撤告之舉措，表示感佩之意。[115]

38. 陳懿琳女士撤回國賠案 1020912(253)

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

蔡委員良文：本席贊成邊委員裕淵認以中醫學教授觀點意見，惟本席認以行政法院法官採認之理由之部分見解內容補充說明如下：該科目試題第 3 題為四神丸之組成、調製及服法各為何？第 4 題則為試述東垣清燥湯之組成？多數應考人前後兩題題庫問法不同，其內涵要項要求當有不同。且據悉該湯是由 18 味中藥組成，參考答案以 18 味藥都寫者給 10 分（註：每味藥佔 10%，錯 10 味藥，此題即零分）。惟閱卷者並非原命題者，故評閱產生若干差距。

39. 立法院審查通過公務人員考試法修正草案 1021226(266)

考選部業務報告：考選行政：102 年 12 月 23 日立法院第 8 屆第 4 會期司法及法制委員會審查通過鈞院函送「公務人員考試法修正草案」。

[115]董部長保城：蔡委員良文提到報載陳懿琳一案，當事人撤回國賠請求，我們很感謝陳懿琳小姐能夠體諒本部及各位委員、院長對此案的處理態度，經過我們同仁認真誠懇地多次與其交涉以後，基本上，她並沒有任何實質的要求，只希望我們為辦理國家考試再多努力，並以書面放棄國賠的請求，本部為表達謝意，預定下週一會與陳小姐會面頒發感謝狀。至於她希望回應的三個要求，只是要我們針對加強考試的信效度問題，提出說明，本部原本是希望整個案子在下週一走完所有程序，劃下完美句點以後，再將整個過程向各位委員報告。另經本部研議擬處意見如下：「有關陳懿琳女士所提三項改革建議摘錄如下：(1)國家考試如涉行政爭訟者應能提供參考答案，並尊重訴願或判決結果給予考生應得之成績。(2)國家考試有關爭訟之處理，應堅守『不告不理』之原則。(3)『重新評閱』之對象包括『已錄取』者，以維考試公平公正。4.茲就前揭建議本部擬處方式說明如下：(1)申論式試題之命題委員均依『命題規則』之規定，於命題時併附參考答案，以齊一閱卷委員之評分標準。惟若涉有行政爭訟且經審理機關要求提供參考答案或評分標準者，本部均配合辦理。至是否核予應考人成績或及格資格，仍應依行政爭訟審理結果，按典試法、各該考試法規、考試院會議及典試委員會之決議審慎辦理。(2)至國家考試之爭訟事件是否應堅守『不告不理』原則，以及重新評閱應包含『已錄取』者等節，究應如何妥處，本部已針對歷來涉及重新評閱及補行錄取之案件，研蒐分析各種態樣，該案正由鈞院審議中。5.綜上說明，本部目前就陳女士所提建議，均依考試相關法令審慎辦理，其待討論者亦正由鈞院審議中，尚無與院會決議不符之情形。6.謝謝委員的關心與指教。」

蔡委員良文：立法院司法及法制委員會能夠審查通過公務人員考試法修正草案，相信未來進行的二、三讀程序是可以預期的。回應兩部分：1.大法官釋字第 715 號解釋對於本院法定職權是有啟發的。大法官釋字第 155 號解釋有關考試實習之規定，係解釋本院得依職權訂定實習（訓練）相關規定，以及決定考試方式等。對照上開釋字第 715 號解釋，兩者之間似可以找到一個平衡點，做為部研議法案，本院做政策決策之參考。本席一向主張政治價值與行政價值的擺盪現象，政治價值著重代表性、回應性等，行政價值著重理性、經濟、功績制等，在兩者之間相互擺盪時，需考量當時的時空狀況，作最佳抉擇。2.有關本法案委員主要關切議題有二：其一、在民國 56 年時，考試歸考試，任用歸任用，但人事行政局成立後，採考用配合政策，之後又改為考用合一政策，目前重視配合用人機關需求與職能要件等，轉向為用考配合或用考合一，因此對於用人機關之需求與應考人的權益，也是一個擺盪的過程，至於未來該如何，上開各種方式並沒有好與壞的區別，而是在特定時空的價值抉擇為何。其二、關於分階段考試部分，以往辦理之經驗略為：若應考人多而錄取者少者、養成教育時間較長者，或是考試（任用）等級較高者，則可考量採分階段考試，反之則不宜也不必。因此，應考人數、錄取人數、養成教育時間及考試等級等，為是否採分階段考試之主要考量，其細部規劃亦為抉擇之擺盪過程。綜之，在憲法精神與憲定職掌下，無論考試法及或任用法，均須跨域同步衡酌並採動態思維，方能符應時代需求。3.關於公務人員證照化問題，為目前人事行政研究者或執事者的考驗，即未來公務人員是否應該全面證照化？例如目前公職社工師、臨床心理師等，均應先要有專業人員證照，方得應考及擔任公職。至於各級政府之勞動檢查員等如何選才？其職務列等如何？均值得思考。又本次代理值月委員參訪民航局時，得知飛安檢查員在民間的待遇，高達 20 至 40 萬元之間，該局擬議要將其聘用方式改為國家考試取才，則如何透過國考方式取才？是否應先有相關証照？或具一定工作經驗方可報考？要如何提供吸引適格人才的待遇？因涉及考試、任用、待遇等整體配套，乃屬人事法制之跨域治理議題，未來請部與相關部會包括人事總處、交通部等協

處，以求周妥的處理方式。[116]

二、 考用配合與職能指標

1. 賡續推動國家考試職能分析工作 1000901(152)

考選部業務報告：考選行政：賡續推動國家考試職能分析工作。

蔡委員良文：對於考選部推動國家考試職能分析工作，不管在程序步驟上或細部流程，均已循序開展，本席要表示敬佩之意。不過在推動過程中，本席有一個觀念上的問題想跟部作互動，就如在人事局訂定 4 項人事行政類科核心能力提及人事法規、顧客服務、績效管理及資訊技術部分，希望作為未來研修考試科目及辦理錄取人員訓練課程之參考，這是頗合乎時代潮流與思維；此外，在兩岸相關議題或法制之職能需求部分，提到高考二級才設有相關類科，其他則未設置的問題，我們從整個人事行政管理理論與思潮來講，最早是重視其法制規章，以及人品、才德兼備的部分，逐漸地引進西方思潮有所謂人力資源管理，由人力規劃運用來論述建構，然後有策略人力資源管理，注重流程及系統化、策略性的面向，進一步達到人力資本的觀念，偏重或只談效益、績效、本位及團體績效與個人考績推動的問題，最後到現在的人才管理思維，重視結合職能分析，即注重如何連結人力資源系統及組織目標與個人目標。但是如果我們過度偏重在職能部分的話，似乎過度偏重於「才」，而相對地忽略「德」的部分，而德的部分不太容易考選，但是可以在基礎訓練或其他訓練加強安排人文或通識性課程，以達到潛移默化效應，所以在推動職能分析過程中，人文或通識性課程也應該特別重視，否則到時候可能會有見樹不見林的公務人員，也許其職能相當好，可是基本的品德本性可能就不太會被重視，以上意

[116] 經本部研議擬處意見如下：「1.有關分階段考試方式，本部自 101 年 9 月起即成立專案小組研議，至今已召開 4 次研商會議，對於分階段考試之方案內容已達致初步共識；並定於 103 年 1 月中旬召開第 5 次會議研議，本部將配合修法進度，儘速完成分階段考試規劃方案，適時報請銓院審議。2.貴委員為前開專案小組委員，所提有關分階段考試等意見，除已錄供規劃參考，並敬請委員於專案小組會議惠予指導。另有關公職與專技證照相關議題，將配合用人機關與社會需求賡續研議推動。」

見提供部局參考。

另外，在兩岸相關議題或法制職能需求併予考量部分，若僅一直偏重兩岸相關法制及談判等面向，但對於國家忠誠如未能有合理之判斷與準則的話，是否合宜亦值得審慎思考，建議其後續的訓練，應有整個相關配套作為。總的來說，職能分析合乎人才管理思維，但是原來人事管理強調才德兼備，以及對法制健全問題，也不能忽略，提供部局參考。[117]

2. **100 年第二次專技人員高考中醫師等考試典試 1001020(159)**

業務報告：書面報告：考選部函陳 100 年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。[118]

蔡委員良文：法醫師報考人增多，錄取率亦提高，此非單一方向可為之，尚涉及俸給、保障及後續相關問題，對於保障人權與伸張正義、法治等甚有助益，亦為跨域治理之典範。在此感謝考選部、銓敘部、人事局及法務部等機關協調合作，方能有所進展。

3. **101 年初等考試同分正額及增額錄取分配 1010621(193)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年公務人員初等考試公告同分正額及增額錄取人員分配結果。

蔡委員良文：1.對於總處辦理 101 年初等考試錄取人員分配結果，表示肯定。建請總處適時掌握本(101)年高普考試增列名額及增額錄取名額之查缺時效，協助辦理，俾求考用配合。

---

[117]賴部長峰偉：蔡委員良文提到推動職能分析過程中，可能會偏重才的部分，人文或通識性課程也應該要重視，才德兼備亦不能忽略。另外，在兩岸相關法制職能部分，課程安排除了兩岸相關法制及談判能力之外，對於國家忠誠等面向，也要審慎思考有相關的配套，我們會將寶貴的資料作整理。

[118]※考選部：一、為提昇營養師考試制度，各界多次建議刪除應考資格第二款規定；另實習部分，建議增訂第四階段實習內涵，提高營養實習時數，以提昇人力素質，經本部研議後，專門職業及技術人員高等考試營養師考試規則修正案經鈞院審議，並於 100 年 12 月 6 日修正發布。二、報請鈞院審議之典試法修正草案，增列典試委員會就「分數轉換之方式及標準之採用」決議行之，將可使專技人員考試錄取率更趨合理。三、有關通盤檢討專技人員考試各類科之及格方式一案，將儘速提報鈞院會議討論。（考選部建請繼續追蹤管制）

1010731 人事總處對蔡委員良文所提意見之回應說明

一、建請本總處適時掌握本年高普考試增列名額及增額錄取名額之查缺時效，協助辦理並解決普考重複錄取情形，亦求考用配合。

有關本年公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試增列名額及增額錄取名額，本總處將依考選部本(101)年 3 月 8 日選高二字第 1011400141 號書函送之「101 年公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試工作預定進度表」辦理，另有關為解決普通考試重複錄取一節，查考選部前業於本年 6 月 26 日召開「研議公務人員高普考試舉行時程及相關配套會議」，本總處將賡續配合該部研議。

二、行政院組改，如新聞局、文化部之人員移撥、本總處所屬住福會裁併等之政府再造經驗傳承及業務轉換，建請相關人事單位均應透過知識庫及知識管理，配合辦理。

(一)查為順利推動行政院組織調整作業，並使各機關組織業務及配置員額順利銜接，本總處(原行政院人事行政局)業針對組改過程中員額移撥安置、人員權益保障等事項，研訂相關配套規定，並配合行政院組織改造推動小組，將相關規定、作業期程及注意事項等，納入「行政院及所屬各機關組織調整作業手冊」，供各機關遵循辦理。另本總處自 99 年起業針對各機關人事單位主管及人事人員，陸續辦理多場次組織改造訓練課程及說明會，將組改相關規定及各機關推動組改疑義，向各機關人事人員宣導說明，同時彙整各機關同仁所提疑義，研擬行政院組織調整人事相關措施 Q&A，置於本總處網站，並適時更新相關內容，俾供各機關同仁查詢運用。

(二)另原行政院人事行政局所屬住福會配合行政院組織調整，業於本年 2 月 6 日裁併，並將業務分別移撥至本總處及財政部國有財產局，除工程管理、宿舍管理及眷舍處理業務係移撥至財政部國有財產局外，其餘業務由本總處給與福利處(第 4 科)承接，相關重要業務如全國公教美展、中央機關員工運動會、未婚聯誼活動及中央公教員工急難貸款審核作業等，均依規定建置標準作業流程(SOP)，並將電子檔案供同仁自行運用，另相關檔卷亦已移轉供同仁調卷參酌。另本總處亦於本年 7 月 26 日以總處綜字第 1010044658 號函請相關人事單位均應透過知識庫

及知識管理，配合辦理。

(三)本總處業針對組改相關事宜，研訂相關配套措施及作業方式，俾供各機關遵循以順利推動組改業務嗣後並將進一步編纂組改相關手冊，供各機關作為未來改制成立新機關之參據。

三、為配合地方五都一準及中央政府組織改造，通盤檢討職務列等案，其時程步驟可以同意與理解，惟基於倫理及官制官規，且關鍵之各縣市政府副首長、副主管的職務等所需之經費甚少，建議總處及銓敘部儘速考量先行調整各縣市政府一級機關副首長及單位副主管職務列等之可行性。

(一)有關職務列等之調整，涉及公務人員官制官規之法制事項擬議，係屬大院主管權責。大院(銓敘部)為配合行政院組織調整及縣(市)改制直轄市所涉配套事宜相關規劃，業邀集行政院研究發展考核委員會、內政部及本總處等相關機關組成「職務列等檢討專案小組」，通盤檢討中央及地方公務人員職務列等與警察官職務等階表，目前已召開 5 次會議(按:專案小組會議 3 次，工作小組會議 2 次)研議相關議題。

(二)又為平衡各縣(市)政府與改制直轄市政府職務列等之差距，本總處已多次於專案小組會議中建議銓敘部儘速循程序優先調整縣(市)政府及其所屬一級機關「副局(處)長」、縣(市)政府二級單位主管又其所屬一級機關一級單位主管「科長」等地方機關之職務列等，惟該部尚處研議階段，為健全地方治理需求，本總處今後仍將持續與該部溝通。

4. 軍法官考試任用事宜 1020808(248)

考選部業務報告：(有關軍法官考試任用事宜)

蔡委員良文：剛才兩位委員提到軍法官考試任用等相關事宜，本席謹提幾點建議供相關部會參考：1.有關健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，前經 4 次小組審查會審查竣事，針對考用訓等關連性議題已作全面性討論，除 5 位小組委員外，另有 5 位考試委員列席，再次感謝出列席委員、相關部會及國防部的參與。審查報告經第 202 次會議院會決議通過，應可作為相關部會、總處或轉請司法院、法務部後續相關配套之審酌參考。2.目前我國係以發展海

洋性國家為思維，國軍面臨國際軍事行動的法律議題，諸如南海、釣魚台爭議、反海盜行為、區域武裝的衝突等，原由軍法官提供部隊長下達軍事行動決心之合法建議。是以，審查會結論為專業科目增加列考武裝衝突法，另將刑事訴訟法與刑事政策合併為一科列考，均可供未來改進之參考。至於研修專門職業及技術人員高等考試律師考試規則，對經軍法官考試及格者得以部分科目免試，請考選部邀集國防部、法務部、律師公會等相關單位另行研議一節，不知部研議進度如何？有關軍法官轉任部分，現行雖有相關轉任辦法，但是其條件應作配套之思維。綜上，相關審查會資料及部會研擬之相關配套思維及策略，併供相關機關參酌，本案政策思維希望在國安與人權上能找到一個最適之衡平點。[119]

三、 人力評估與多元評量

1. 「高階文官人格測驗量表之研發與運用」研究案 1020103(220)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。

蔡委員良文：本席肯定會研發及應用人格測驗量表之餘，有感於嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性以及創新學習等 6 大構面的使用，有其推廣上的限制性，而且本項人格特質比較偏向個人特質，對團隊及跨域思維之能力較為欠缺，甚至高階文官未來的行為模式，如與不同政務長官的互動等可能會有所不同結果。所以本席建議酌予調整或輔以相關量表等，甚至傳統之知人、識人術(智慧)，俾由傳統走入

[119]經本部研議擬處意見如下：「1.101 年 8 月 30 日鈞院第 11 屆第 202 次會議審議通過健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，業經鈞院於同年 9 月 10 日以考臺組壹一字第 1010007690 號函（副本）將院會決議及審查報告檢送司法院、國防部、法務部、行政院人事行政總處知悉。2.按現行專門職業及技術人員高等考試律師考試規則第 6 條第 2 款規定，經軍法官考試及格，並曾任相當於薦任職軍法官 6 年以上者，得申請第一試考試免試。至於審查報告附帶決議有關第二試是否再予部分科目免試乙節，因須俟國防部依審查報告結論先規劃未來軍法官考選新制定案後，再邀集司法院、國防部、法務部及律師公會等相關單位另行研議，惟因國防部尚未依審查報告提出軍法官考選新制規劃，後續配套規劃尚無法啟動。」

現代，由現代而再生傳統。[120]

2. 「高階文官飛躍方案 101 年參訓人員評鑑回饋調查」1020523(237)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「高階文官培訓飛躍方案 101 年參訓人員訓後 360 度職能評鑑回饋調查」總體差異分析結果。

蔡委員良文：會辦理本案有關 360 度職能評鑑，曾有長官及部屬均予受評鑑人滿分之情況，本次調查實際完成人數為 407 人，建請提供整體資料供參。另國家文官學院職能定位應多從部會層級作整體性、結構性、寬宏性的規劃，而非僅由細部去經營強化。

四、 考選方法與技術

1. 100 年公務人員高普考增額錄取 1000908(153)
臨時動議：考選部函陳請准增列 100 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,757 人一案，請討論。

蔡委員良文：首先肯定部的努力及積極作為，其實已經進步很多，原來最早的增列名額比例要點是不能超過 50%，今年 3 月 10 日已可增列名額至 70%，換句話說，分母已經增加，再乘以 50%以後，比例已較之前的限制好。其次，我們要考慮法律適用時間點的問題，包含制度安定性、法的正當性與合理性，正如剛才典試委員長所說，8 月 17 日是法定閱卷期限，而 18 日才修法通過該要點，另人事行政局是 19 日來文，但考選部的收文號日期為 8 月 24 日，其中就有小小的學問，最後局在 8 月 30 日再度來文說要抽換，9 月 1 日又修訂增額錄取名額，所以這個時間點非常重要。又閱卷過程中，典試委員長抽閱完畢認可以後，試卷全部開拆彌封，成績就全部出來，承辦人也都知道成績，是以考選部在 8 月中旬應該就會將所有應考人成績計算出來，當然我們相信部同仁不會有違法行為的疑義，但是下年度如果也是類似情勢的

[120]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到跨域思維與團隊建立的問題，在人格測驗上並沒有做，我們無法用一個量表測出所有能力及行為，將來如果有機會發展出其他量表的話，才會考慮跨域思維能力及團隊合作能力，可是我們一定會非常小心使用量表。

話，會讓人有機可趁，所以是否要適用，必須從時間點、法的正當性與合理性以及後面有 4 成未到考應考人權益等面向來慎重思考，尤其現在如果決定適用新的規定，成績又已經出來，就知道誰會錄取或不錄取，對於這一點若有特殊個案被質疑或引射時，也要特別考慮。另外，在增額錄取名額部分，如果照舊的增額辦法有 50%限制的話，還是可以增額 1500 多人，只減少 260 人，現在問題變成我們要同意增額 1757 人都通過，還是同意增額 1500 多人，只減少 260 人，大家可以再作思考。最後，他們說每年出缺不足 500 多人的數據也不太完全正確，事實上保訓會有統計最近 3 年高普考試廢止原因人數，其中因素者，普考缺額如先出現時，雙榜者他先報到並接受普考基礎訓練，然後高考才出缺等，再去受訓拿到高考及格證書，也同時可取得普考及格證書的可能性，所以他們給的空缺數字其實並不十分正確，我們並非斤斤計較，而是因為出缺時間不同，可能同時拿到高普證書，因此相關應考人權益問題也要有所考慮的。

2. 公務人員特種考試應試專業科目命題大綱 1000915(154)

考選部業務報告：考選行政：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。考試動態：辦理 100 年公務人員特種考試民航人員、外交領事人員及國際新聞人員、國際經濟商務人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、社會福利工作人員考試入闈製題工作。

蔡委員良文：1.對於部全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱，本席表示敬佩之意。部在第 148 次、第 153 次會議亦分別報告專技人員考試、高普考試建置命題大綱情形，但本席仔細研讀後，覺得部在彙整相關命題大綱之前言及目的將，其文字之表達，建議宜再作衡平性思考，因為專技人員側重在其核心能力及策略目標，而教考訓用之「訓」的部分目前相對較少或尚未受到重視，所以部將「訓」列為重要的指標之一，但公務人員高普考試或特種考試在此部分卻未隻字著墨，當然這可能是部認為公務人員考試必然要去做的部分，本席覺得三個類別專業科目的命題大綱之表達容有不同，但是差別性不

能有所偏倚，尤其公務人員部分應該重視其核心職能、職能指標、職系說明書及職等標準的問題，在「訓」的部分，公務人員更應該加強，而不只是在專技人員重視「訓」的部分，有訓的觀念在其中，不管命題或閱卷時，在深淺或難易度，就會有不同程度的衡平考量，這樣對於公務人員考試、專技人員考試及特種考試會有比較有符合用人機關需要且具衡鑑專業人才的客觀標準。

2.對於身心障礙特考、地方特考、退除役軍人轉任特考及剛才 2 位委員提到原住民特考取才目的及取才來源，可能原有不同，其取才背後的價值觀亦有差別，所以其命題大綱容可參照高普考試，但是試題的難易度及閱卷的寬嚴程度，應配合用人機關需要，不應全然一體適用。至於商請用人機關研題命題大綱初稿部分，本席亦表示贊同，但是宜其僅側重於實務面向，而理論部分則應多加審酌，以期衡平之。

3.本席發現我們除了必須了解命題、閱卷整體推動進度外，邀請適當人選來參與命題，其實重要之關鍵因素，就是富有專業與熱情的適格人才，爰請部特別注意。[121]

3. 本院暨所屬部會等現職人員得否擔任典試工作 1001006(157)

臨時動議：張召集人明珠提：審查考選部函陳「本院暨所屬部會暨行政院人事行政局現職人員得否擔任典試工作」一案報告，請討論。

蔡委員良文：本席贊成剛才院長所提示的意見及處理，本案通過後以後，建議可能半年或 1 年適時提報院部會局現職人員參與典試工作的動態情形，讓我們有所了解。至於文字修正部分，本席也贊成應該再斟酌。

主席：個人倒認為蔡委員良文的建議可以再斟酌，定時提報院會就表示我們不放心，本人認為不必了，既然是潛規則，我們就把它取消掉，以後如果發生問題再說，相信大家會有相當高的自律性和警覺性，不會以私害公，今天我們就這樣決定。

決議：照審查會決議修正通過。(修正內容：說明欄二「……即剝奪院部會局現職人員應聘之權利……」修正為「……即限制院部會局現職人

[121]賴部長峰偉：蔡委員良文提到公務人員考試應該重視其核心職能、職能指標、職系說明書及職等標準的問題，作衡平的考量，這些觀念在研討時，我們都會列入討論。

員應聘擔任典試工作……」。審查會決議：「……並應注意其專業性、經驗性、信賴性、必要性及社會觀感。」修正為「……並應注意其專業性、經驗性及必要性。)

4. **考選部各項考試工作酬勞費用支給要點 1001013(158)**

業務報告：書面報告：考選部函陳「考選部各項考試工作酬勞費用支給要點」修正草案一案，報請查照。

蔡委員良文：針對考選部各項考試工作酬勞費用支給要點」修正草案一案，本席提幾點意見供參：1.對於部積極協調行政院主計處與人事行政局，獲得此初步成果，表示肯定，雖有其急迫性，但是在時機點上，本席建議低調處理為宜。2.如果本案以報告案形式成立的話，建議爾後保訓會所提各項訓練測驗酬勞支給要點亦一併採報告案方式辦理，因為在今年 1、2 月份保訓會曾就各項訓練測驗工作酬勞費用支給要點以討論案方式提會討論，交付審查，而考選部本次以報告案形式提報院會，也是一個處理方式，為就議案性質及為求一致，所以建議爾後保訓會所提各項訓練測驗酬勞支給要點亦可考量以報告案辦理。3.本次調整當然以命題、審題、閱卷及口試部分來作調整，期待在相對應的其命題之參考答案的完備性、嚴謹性及相關配套，亦應作合理的設計規範，俾提升試題品質及考試的信效度。4.對於工作人員試務酬勞部分，比起命題、審題、閱卷等典試工作，更久未曾調整，尤其監場人員半天酬勞僅 900 元，有時還會逾時很多，與口試委員半天 4 千元、全天 6 千元，計酬思維不太一樣，並有考量車程來回及開會出席的問題，但是工作人員的酬勞半天 900 元，全天 1800 元，還包含來回車程，且常會逾時許多，這就是一種感覺問題，長期下來，容易出現民氣不太順暢與監考人員的來源、素質及熱忱上，應請思考其相關的原因。建議日後可研議先後調整。5.目前該 支給要點每本閱卷費用以申論題總分一百分為基準，超過或不足一百分者以分數比例計酬，當然對現在司法官、律師考試部分，其閱卷費用有較合理的計酬規定，但是另外還有部分考試科目超過 3 小時以上，其閱卷費用尚未作合理調整，建議部考量再作調整的可行性。

5. **題庫建置採線上命題 1001117(163)**

考選部業務報告：考選行政：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。

蔡委員良文：對於部推動線上命題作業及線上審查成果報告，本席予以肯定，線上命題、審題作業為電子化政府指標之一，但是重點在於場所環境資安問題、人員適任與信任等問題，部應審慎考量。近年來部在推動各項科學化業務或技術之改進，不遺餘力，可是推動各項考選業務時也轉為分權化、授能的角度去辦理，對於專技人員或性質特殊考試，均擬非常明顯地朝向分權化、授能委託辦理的思維，所以本席要在院會提出，讓大家來正視這個問題。基本上，國家考試在本院及部之努力下，贏得社會高度的肯定與信賴，得來不易，如果對於專技人員或業務性質特殊的考試，部擬以委託辦理或漸進分權之思維處理，應審慎思考其妥適性。因為國家考試為重要職掌，所涉層面非行政程序法或政府再造即可解決或理解，還有些核心功能及價值、人民信賴感等問題，相關業務其實在法理及實務上不宜輕易委託辦理。尤其現階段考選部辦理國家考試的方法、技術等方面，高度受到國人的肯定，得來不易，將近 80 年辦理考試的經驗，未來如要委託出去，確實應該再作思考，至多試務工作方面之委託事宜。

其次，從民國 83 年以來，立法院法制委員會時有修正本院組織法，縮減本院考試委員人數的提議，而本院回應理由重點是基於考試院為合議制，掌理事項應有相當委員人數，教考訓用，需要不同專業學門或領域之相當委員人數，掌理各種考銓政策之決定，妥為分工，尤其要重視教考訓用問題，大學院校分文、理、法、商、農、工、醫、教等學院，所以考試委員成員均來自於各學門之翹楚，以考選及培育國家各種專技人員，如果將專技人員或部分類別考試委託辦理，恐與考試委員人數之必要性有違，產生人數是否必要大幅縮減的問題，當然人事行政主要在於人事法制及人才管理，但考選專門人才為國所用，為異於其他國家體制之特色所在，且此與考試委員人數是否具代表性亦有密切相關。

另外，部在研議部分考試委託辦理之際，除部分考試方式如實地考試，

語言認證之委託外，倘需擴大委託辦理，則應就試政、試務分途進行思考。事實上 78 年以前，考選部組織法已明定該部第一司負責高普考之試政，第三司負責包括高普考等各種考試之所有試務工作，但是部內同仁提供決策者的資料卻表示試政與試務不易分析，其實部內在試政及試務之釐清已有充足經驗，所以建議部思維架構於授權委辦之際，仍應考量憲法規定及其精神，暨院部團隊及職能分工等面向，而不宜單以政府再造、分權、授能的角度來思考，而跨域思維，人民信賴感等亦為決策重要因素，提供院部參考。[122]

6. **100 年專技中醫師特考等榜示後訴願案 1001124(164)**

考選部業務報告：考選行政：100 年專技中醫師特考、地政士普考榜示後訴願案件，本部將提供系爭申論式試題參考答案供訴願審議報告。

蔡委員良文：對於部報告第一案，本席擬分兩方面提出幾點基本看法：1.就本案之論述過程，從緣由到大法官解釋、最高行政法院判決，以及本院第 37 次會議通過決議的落實情形，最後並提出初步建議，本席贊成依照典試法，申論式試題參考答案及評分標準，只是作為閱卷委員評分的參考，並供訴願審議，不對外公布，給予正面肯定。2.申論式試題偏具高度專業性及部分屬人性，而口試亦屬高度屬人性，建議部併予考量。3.部初步建議二，有關當事人不得依典試法或政府資訊公開法，請求提供或公開參考答案部分，與本院研議典試法修正草案之精神相近，所以本席予以高度肯定。4.考選部報告附件 3 為部因應 95 年中醫師特考陳懿琳等 3 人訴願案撤銷後重閱事宜作通盤檢討之專案報告，並提交本院第 24 次會議討論，交付全院審查會審查，當時主席為伍前副院長錦霖，會中曾深入廣泛地討論，作成幾點決議，有關訴願會增列所屬部會代表與訴願法第 52 條精神不符，不予同意；有關命題、閱卷等制度面改進方案部分，准予備查，第三點之（一）、（二）

[122]董次長保城：有關蔡委員良文及何委員寄澎所指教的問題，我想蔡委員的憲法高度比較高，有關典試法的部分，是否在下午典試法討論修正時再來請教，至於本部所提的丁案，其實很有誠意，只是如果還抓不住委員的意見，就留待下午的審查會再談，不然可能會耽誤其他部會報告時間。以上補充說明，敬請指教。

修正典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項明確界定其意涵及第 16 條明確規範「參考答案」之性質，但是(三)研修典試法第 27 條第 2 項明定 1 年救濟期間及處理程序，並規定典試委員會於榜示後 1 年裁撤，以延長典試委員會功能部分，部未作相關處理及交代，且典試法修正草案第 32 條並無相關擬議，隻字未提，甚至對於（四）訴願法第 1 條但書規定，於典試法增列有關典試事宜之救濟事項，應依典試法規定處理，在新修訂的典試法修正草案裡面，也沒有處理，所以本席建議日後部會於擬議任何法案時應就各該案相關審查會或院會決議事項交代清楚，因為目前資訊作業流程及檔案蒐集都非常容易，請院部會幕僚單位人員對相關制度之周全性與完整性應予以落實、傳承，並利政策之延續。提供院會及部參考。[123]

蔡委員良文：剛才秘書長的高見，本席原則上贊成。因為訴願會與當事人依照典試法第 24 條第 3 項規定，其實應該有不同的規範密度，所以其例子如該次全院審查會決議，不同意本院訴願會增列所屬部會代表，主要是因為其與訴願法第 52 條精神不合，而對於訴願法第 1 條之但書規定，在典試法規範裡面亦可作比較衡平、中道的思考。

[123]黃秘書長雅榜：本人兼任本院訴願會主任委員，對於本案謹代表訴願會提出看法：首先，本案的重點並不是在公布參考答案，而是類似法院向被告求取物證，本質上與部今日報告稍有出入，按權責未明確區分時，機關或單位之間理應相互尊重，但是法律如果已經明定的話，則唯有依據法律而行，而不再是尊重與否的問題。典試法第 23 條限制公開相關考試資料之規範對象是應考人，而不是訴願會或行政法院，所以部引用第 23 條似有點問題。另外，訴願法第 73 條第 2 項規定，公務員或機關掌管之文書或其他物件，受理訴願機關得調取之；同條第 3 項則規定，前項情形除有妨害國家機密者外，不得拒絕。所以除非能證明提供參考答案會妨害到國家機密，否則考選部是不能拒絕的。依照訴願法第 1 條第 1 項規定，人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。考選部提出最高行政法院 99 年度判字第 804 號判決，剛才部長已作說明，不過這只是一個判決，不能成為判例，基本上司法基於權力分立原則，僅能就行政處分有無違法作審查，所作見解其實只在於違法與否上面，而沒有當或不當之問題，當然對於專業屬人性的閱卷部分，考試院訴願會使用判斷餘地時，幾乎都已降至最低程度，但是對於有些題目因為依照典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項所列舉的幾款如違法情事或形式觀察顯有錯誤等，比方問到法律規定初等考試幾歲能報考，答案就是 18 歲，此時的判斷餘地應該降至零，所以訴願會要求部提出參考答案，其實用意也在觀察有無類此顯然不當情事，當然對於這種不當，可能應如同保障法一樣，著重在顯然不當上面，因為涉及高度屬人性的方面，如果擴大審查的話，會造成本院職權上之困擾。因此，董次長來找本人，個人本身角色也非常尷尬，因為本人曾經擔任 7 年的考選部次長，現在則兼任本院訴願會主任委員，與董次長角色剛好相反，以前我們同為院訴願會委員，現在他是當考選部次長，其實個人認為本案重點是在部提供參考答案時，院訴願會如何審慎地不把參考答案披露出去，所以部報告將提供參考答案，但是期盼限縮我們在典試法施行細則幾款規定裡面，此有待斟酌，因為剛才本人已經提過，不可以排除訴願會對於不當方面作審查，當然在不當方面，院訴願會已作最大的節制，對於專業屬人性之判斷餘地已降至最低，幾乎等於零，但是也不能認為訴願會就完全沒有判斷餘地，目前訴願會調取相關部會之資料，都是以非常保密的方法處理，尤其可能會引起爭議的部分，以後在技術上或許可以更審慎，甚至將部的資料在開會時送給訴願會委員看一看，開完會以後資料馬上銷毀，其實類似 95 年中醫師特考訴願一案，以後在院部共識之下，不太可能會再發生，我們會儘量尋求一條雙方都能夠接受與解決的方法。

7. **高普考試重複錄取 1001215(167)**

考選部業務報告：考選行政：用科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題。

蔡委員良文：對於部報告以科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題，本席建議部在思考時可以參照陳皎眉委員所說，將第 130 次會議初步討論以及第 136 次會議交付審查、第 150 次會議提報為討論議案的決議，作全盤的思考，以求周延。其次，本案與第 150 次會議討論案差在增加第二次典試委員會議前召開預備會議，但是有 2 個問題請部思考：1.此作法是否會違反監試法？當然部的思維是從個人資料保護法或行政程序法等作考量，但是因為外界對於開拆彌封後運用個人資料，其彌封之完整性與信賴度，存有疑慮，建議部應該作更進一步適切評估。2.雖然部稱所提統計方法比人事行政局的計算方法還精確，可是我們從銓敘部所提供最近 3 年公務人員高普考試雙榜分發情形一覽表來看，事實上又有所不同，部提供的資料，係因應第 159 次會議詹委員中原提到歷年來不願意放棄高考三級及普通考試雙榜及格後續分發任用相關情形，由統計表顯示，97 年至 99 年間，高普考均有送審者計 23 位，均未送審者有 111 位，我們知道以前公務人員考試是「考用配合」、有一陣子是「考用合一」，到現在部的一直思考的「用考配合」，完全聽從用人機關的需求，但是在取才之間，本院與考選部的定位問題也應該作思考，從「考用配合」、「考用合一」到「用考配合」的思維並沒有錯，可是仍有很多個人因素，即使他沒有雙榜錄取，放棄高普考送審者也有 111 位，所以本席覺得思考方向應該從我們院的法定權責規範與精神主軸去考量，而不純然用很狹隘的「用考配合」去看，甚至還有邊委員裕淵所提效度的問題，值得作全面性的探討，最後本案的結論是傾向贊成胡委員幼圃意見，本案應該廣泛討論或委員座談會後，再由部正式提報院會決定，以求審慎周延。

8. **口試之結構性議題建置 1001222(168)**

考選部業務報告：口試之結構性議題建置

蔡委員良文：以往高考一、二級、外交特考、調查人員等考試之口試均

有準備約 12 個結構性議題，剛才院長所提個案，如果應考人對於禽流感的疫情等議題講得不清不楚，應該也只是其中一個議題而已，其他議題是否觀念也都表達不清楚，仍有待了解。當然，對本案的部分，典試委員會已作成決議，本席沒有意見。本案必要強調者是我們在口試預備會議之前還有舉行研討會，建置結構性的議題，且就以往的經驗，應該有 10 幾題以上，然後分題來作評量，如果大多數的議題都回答得不好，就會打出不及格分數，除了院長提示評分分七個等級制以外，結構性的議題也是可以作為評量給分的重要參考。

9. **增聘口試委員名單案 1001222(168)**

臨時動議：典試人員名單議案：院長提：據考選部擬送 100 年公務人員特種考試司法官考試、100 年公務人員特種考試司法人員考試及 100 年軍法官考試第十一次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

蔡委員良文：以前也曾有類似的情形，因為緊急事件而臨時增補委員，但簽報過程還是先到典試委員長，最後再提報院會，如果要依照何委員意見作此改變決議用語等，則本次民航人員等考試增聘口試委員名單案也是類似的情形，因為原來的口試委員臨時有重要要公，無法前來，緊急再增補口試委員，口試一樣也是已經辦理完畢。

10. **慎選口試委員案 1010119(172)**

其他有關報告：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。[124]

[124]※考選部：一、本部於 101 年 4 月 6 日及 4 月 20 日於鈞院傳賢樓一樓，邀請國立政治大學胡教授悅

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。

11. 典試人員服務紀錄作業要點 1010329(181)

考選部業務報告：考選行政：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。

蔡委員良文：本席呼應剛才院長提示及林委員雅鋒意見，回溯民國 17 年起，戴前院長傳賢建構體系完備之考試權，對國家考試與文官制度之公正無私，樹立考試院的權威，並且讓人民信賴考試制度，所以本席覺得典試人員服務紀錄作業服務要點部分，應該研議加上典試委員長及召集人之可行性。引申而言，當然現在典試委員長多由考試委員擔任，考試委員本身有自律規範，會不會有重疊或不符的地方，可以再作思考，因為無論任何時期辦理考試，由戴前院長是兼考選委員會主任委員，而政府遷台以來，鈕代理院長永建也同樣勇於負責的事蹟，前人的智慧、胸襟及氣節，應該成為後人的典範，我們要學習這樣的典範，所以建議典試人員服務紀錄作業服務要點能研議加典試委員長及召集人，尤其剛才院長和部長也表示願意這樣做，因此要點內涵應該可以含括典試委員長及召集人部分，讓考試辦得更好，讓民眾更加信賴才是最大的目標。

12. 測驗式試題題卡格式改進 1010419(184)

考選部業務報告：考選行政：測驗式試題題卡格式改進案。

蔡委員良文：對於部提出測驗式試題題卡格式之改進方案，多位委員均表示肯定，事實上，測驗式試題題卡格式改進係屬執行技術層次問題，部在許多執行技術層次的改革，當然頗有績效，但是在制度、結構層面及價值、思想層次上，建請部在改革過程中亦應多加思考。在制度、結構的問題，近日報載地方特考將與高普考合併，且每年辦 2 次，引起用人機關及應考人許多回應及意見。我們知道部是希望把地方特考

倫辦理結構化口試演講，以強化同仁對結構化口試之認識。二、另本部正研擬口試委員遴選、培訓與認證暫行作業要點草案，適時邀請相關學者專家共同研商，以完善口試委員相關制度。（考選部建請繼續追蹤管制）

12 考區除偏遠地區外作轉型後併入高普考、每年舉辦 2 次考試及限制轉調等 3 項議題；本席建議部應該從憲法精神及功能角度去看，因為憲法係依據中山先生遺教制定，所以對其遺教的精神應該作思考，戴前院長季陶先生主持考試院期間指出：對特種考試與高普考試有不同的思維及看法，因地方特考的考試方法、考試性質及未來用人需要等均有別於高普考，但是部在整個政策變革當中，一直把這兩個考試本質與精神有點偏離，或者一定要作比較，在訓政以前，第 1 屆高考在民國 4 年舉辦，第 1 屆普考在民國 6 年舉辦，在訓政時期，民國 20 年辦理第 1 屆高考，民國 23 年舉辦第 1 屆普考，接下來的考試行憲以後舉行，本席覺得部要將高普考與地方特考合併，應該從憲法精神及價值抉擇等面向再作進一步思考。2.特考之舉辦係為因應特殊性質機關需要，其核心為配合用人機關思考，如何取才則以用人機關需求為首要考量，但是選拔適格人才也是我們應該思考的問題。從考試法精神來看，舉辦特考至少有三大面向：一是為地方自治政府機關辦理；二是為特殊業務機關辦理，包括司法院、內政、國安、警察、新聞、國防等；三是為照顧弱勢者，如身心障礙、原住民族等。與高普考試的性質及核心本質不同，要把高普考與地方特考合併並不是不行，但是在合併過程之必要性？要將民國 4 年、6 年以來整個考試制度的思維、價值全部翻轉，殊不論是否能達用人目的，應予深思；如果可以達到目的還好，若是不能達到用人目的，會使整個中華民國考試制度運作受到很大衝擊，請部應審慎考量。3.就考試技術上來講，1 年舉辦 2 次考試，乍看似對應考人有利，但以 101 年高普考試為例，其查缺是從 101 年 10 月至 102 年 9 月，查缺跨越 1 年，將來如果 1 年要舉辦 2 次考試，政策上是否妥適？值得審酌。4.有關解決限制轉調的問題，主要是為了配合用人機關需求，如係完全是從行政便利的角度思考，對考試本質是否有所助益？尤其是希望將考試日期重疊解決重榜的問題，其實重複上榜的部分，目前已經解決 90%以上，為什麼要將考試的本質做翻轉？任何涉及制度結構及價值層面的問題為何要配合考試技術而做翻轉，請部審慎思考。整體上來講，配合用人機關需求的主軸和方向而同時兼顧應考人權益是正確的，但是國家考試的性質與國家考

試優良傳統及目的，應是我們應該更珍視的問題。所以，部在考選技術層面的變革，本席予以肯定，不過在制度結構的層面，尤應確實要考慮憲法精神及價值的問題。[125]

13. **國際經濟商務人員等特考考試規則修正 1010524(189)**

討論事項：考選部函陳「公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規則」第 1 條、第 7 條、第 12 條修正草案、「公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則」第 1 條、第 6 條、第 11 條修正草案、「公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試規則」部分條文修正草案及「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則」修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：本案原則上支持照部及一組意見修正通過。只是在議程第 166 頁背面表格有列一項三等考試財經實務組，其列考試科目有經濟學、財務管理等科目，但五等考試財經實務組，則列有會計學大意、稅務法規大意，與職系本身財經實務好像不太契合，事先曾請教部內同仁，他們說基層人員多是做報表工作，所以原則上今年在時間考量，是可以同意，但是因為本身屬於財經實務，未來是否應該列考經濟學大意，再請與相關機關洽商研提之。

14. **高普考重複錄取及解決 1010531(190)**

其他有關報告：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

[125]董部長保城： 蔡委員良文所提的相關問題，本部都會注意，不過不管是 1 年辦 2 次考試、限制轉調或高普考與地方特考合併，我們最重要的協調機關都是人事行政總處，明天會特別去拜訪他們討論這些問題，有初步的結果之後，會再向各位委員報告。

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。[126]

決定：請考選部儘速研處。

15. 101 年國軍上校以上軍官轉任考試口試 1010607(191)

考選部業務報告：考選行政：101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試辦理情形。

蔡委員良文：對於國軍上校以上軍官轉任公務人員口試的改革，本席表示肯定之餘，另有 3 點意見供部參考：1.有關辦理本項考試，本席與何寄澎委員、高永光委員所提建議一樣，後備軍人轉任公職考試比敘條例於 91 年修正至今未再作研修，在其施行細則第 10 條對於軍職轉任公務人員之官制及職等均有配當，但是目前國軍上校以上軍官轉任公務人員考試與原來轉任比敘條例施行細則有違，當然我們不能說違法，但基本上是鼓勵高資低用問題，應加以檢討。至於大結構的部分則須考量精實方案、募兵制等問題，所以建議部對於轉任比敘條例及其施行細則應啟動相關研究或與相關部會協調機制。2.本項考試改進過程寫得都非常好，很有內涵，也有許多人力投入，但是口試比重占總成績 20%，而少將轉任口試時間只有 30 分鐘，上校轉任口試時間僅 20 分鐘，當然這是現行規定個別口試時間為 20 至 90 分鐘，事實上這麼高階的職位可以提第十至第十一職等，甚至中將轉任可至第十二、三職等，在 20、30 分鐘口試時間內不太容易其人格特質，除非像何寄澎委員、歐育誠委員等委員之歷練，可以洞悉該應考人的本性如何、

[126]※考選部:一、本部於 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)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 日函請鈞院審議。業提 101 年 12 月 27 日鈞院第 11 屆第 219 次會議審議，經決議：交小組審查。(考選部建請繼續追蹤管制)

潛能如何，需要這種高人擔任口試委員才能夠在 20、30 分鐘內評測出來，其實規定個別口試時間為 20 至 90 分鐘，結果對於這麼高職等階的職位，口試時間只有 20、30 分鐘，實在非常可惜，建議未來可適度作調整。3.本次國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試改進報告寫得如此完備，希望專案報告導遊人員領隊人員考試外語口試時也能將整個改進過程適度的寫出來，因為高委員明見、李委員選曾當過典試委員長，而本次考試也有改善，等榜示以後，我們還要進一步把錄影帶拿出來看，然後再作比較完整檢討議題與改進方式，作為日後經驗的累積，所以請部在導遊人員領隊人員考試外語口試報告也能比照本次報告將整個改進過程寫出來，作經驗的傳承與良善發展。[127]

16. 專技高考律師增選試以甄拔多元專才 1010705(195)

討論事項第一案：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。[128]

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

[127]董部長保城：蔡委員良文所提比敘條列的問題，比敘條例本身是考選部與銓敘部共同訂定，可是它的母法並不是我們主管，而且比敘條例第 1 條規定依照軍人及家屬優待條例第 36 條，換句話說，真正法源是軍人及家屬優待條例，要更動就要修改該條例，可是它的主管機關是國防部，如果要更動的話，也可能會引起政治上不必要的紛擾，就考選部來講，我們負責提升考試的信效度，這是我們努力的目標，要不要在政策面做這麼大的翻轉值得考量，我們比較建議自己有幾分能力做幾分事，至少先把考試的信效度做好。

[128]※考選部:一、本案經 2 次意見調查，嗣於 101 年 10 月 19 日、102 年 1 月 17 日及 102 年 3 月 25 日三次邀集產官學界代表召開專案會議審慎討論後決議：(一)自 103 年起將律師及司法官考試第一試合併辦理，同時修正律師考試第一試應試科目，刪除海商法，列考強制執行法。(二)自 104 年起調整律師考試第二試應試科目內容、增加選試科目與修正及格方式，智慧財產法或勞動社會法或財稅法三科任選一科。二、 嗣依前開會議決議事項，擬具律師考試規則部分條文修正草案，經踐行法規預告程序，全案於 102 年 4 月 30 日提報本部法規委員會第 504 次會議審議修正通過，102 年 5 月 8 日報請鈞院審議，經 6 月 13 日鈞院第 11 屆第 240 次會議決議交付全院審查會審查，預定 7 月 18 日召開審查會審查。(考選部建請結案)

三十三，以兼顧專業發展與公平合理。

17. 101 年第二次專技高考牙醫師等考試及格人員分析 1011101(211)

考選部業務報告：考選行政：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。

蔡委員良文：對於考選部報告，本席表示肯定之餘，要呼應陳皎眉委員、何寄澎委員及李雅榮委員高見：1.部在勇於創新改革之餘，著眼點應賡續強化考試方法、技術與品質之提升，至於國家考試制度、結構及人事法制、運作機制等問題，不能僅考量少數應考人權益，如廣義司法人員之選拔上，如除法律系所學生，其他高普考等數十萬應考人權益也應合併考量，如果司法官及律師考試第一試合併的話，則其他公務人員及專技特考是否也有第一、二試，為何要從這方面來著手？既然外界有此疑慮，在制度變革時，若對整體國家考試制度結構或整體機制運作會造成長遠磨損的話，將得不償失。再就以高普考與基層特考來講，高普考是全國性公務用人為主軸，而地方特考則以地方基層人員為主，兩者互動交流，則可透過用人機關適度報缺來解決用人需求，而非謂逕將此兩項考試進行整併，審核分配在哪個考試，這是可以思考的部分，但是政府機關如果對外發言不周全，恐涉及意識型態，甚至影響國家定位走向，事涉治理價值確立問題，請部審酌。2.基於考試權之運作，本院停止辦理航海人員考試，有關交通部辦理（或委託辦理）其相關後續動態及影響，請部密切注意並瞭解，俾適時檢視因應之。3.鑑於近來社會氛圍，古人所謂「復見天地之心」，茲以天道、地道比較守規矩，而人道比較不守立規，也對整全的思維就可能不夠周延。所以，在傳統制度欲大幅變革的過程中，建請應具備整全之思維與架構。[129]

[129]李次長繼玄：蔡委員良文提到強化考試品質及提升信效度部分，正是本部的重點工作之一，至於國家考試制度、結構及人事法制、運作機制等問題，不能僅考慮到少數應考人權益，應合併整體考量，司法官及律師考試第一試合併涉及國家考試制度走向、價值定位等看法，會向部長報告。至於航海人員考試交由交通部辦理，而交通部又委託辦理，後續動態情形及影響，本部會持續來掌握。至於最近的社會氛圍，古人所謂「復見天地之心」，應具備完整之思維與架構，本部會審慎思考。

18. **陳懿琳女士案後續因應 1011129(215)**

臨時動議：考選部函陳有關陳懿琳女士參加 95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試行政爭訟事件，臺北高等行政法院業作成訴願決定及原處分均撤銷之判決，經部邀集學者專家審慎研究結果，擬接受判決結果不再上訴，並研擬本案相關問題及後續因應措施一案，請討論。

蔡委員良文：部就本案之陳述，已點出關鍵爭點，對於行政法院高度審查密度也點出來，所以本案在歷次訴願審議過程及院會討論時，大家都有論爭，本院高度尊重命題、閱卷委員的權責，但是在訴願時，對東垣清燥湯之組成，與同科目第 2 題、第 3 題有炮製、調劑、服法、組成、劑量;而本題主要讓應考人要答出 18 個中藥，且錯 1 個扣 1 分，等於錯 10 個即使有 8 個對，也是 0 分，所以這種命題與答題會易讓應考人有此判斷，且以命題者之參考答案亦然。當然，對部的處理方式，本席表示贊成。

19. **101 年公務人員特考外交領事人員等榜示 1011220(218)**

考選部業務報告：考試動態：辦理 101 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及 101 年軍法官考試第二試、101 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試榜示作業等各項考試事宜。

蔡委員良文：對於考選部報告，本席有兩方面意見供參：1.有關本年外交領事人員、國際經濟商務人員、民航人員飛航類科等考試的口試比例占總成績 20%，其他考試口試僅占 10%，目前口試的信效度在本屆委員及部的努力之下，確實已有許多精進與改善，當然距離理想仍有努力的空間。所以目前口試占分比例對於錄取率變動的關聯性究竟如何？本次考試口試占分比例高，其變動率是否亦高？也就是說，口試的淘汰、篩選機制能否彰顯？請部說明。[130]

[130]董部長保城：蔡委員良文提到 12 月 8 日 7 合 1 考試有多少人因為口試成績而翻盤，據了解，280 人約有 17 人口試翻盤，換句話說，依照筆試成績本來應該及格，結果因口試而翻盤，顯然口試在各位委員努力之下已顯現其信效度。未來公務人員考試法第 19 條通過之後，現行公職建築師、公職位工師列考

20. 考選部 101 年第 4 季業務概況 1020113(220)

考選部業務報告：考選行政：101 年第 4 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對部第 4 季重要業務執行情形及成果，本席表示肯定與敬佩，尤其部報告中的附件，將第 4 季與第 3 季執行概況進行對照，作理路相通之寫法，應該給予高度肯定，將來年中當然會有年度的檢討報告，對於各項應興應革事項推動之成果，會體現更為完整的面貌。就前面委員的發言意見，本席另提出兩方面意見供部參考：1.數據會說話，但是數據也會說謊話，舉例來講，有某位學者說考選部所舉辦的考試信效度不好，他舉出某年考試文史哲應考人在同一類科裡面及格 38 人，資管、企管等應考人及格 30 人，法政、行政應考人及格 24 人，所以推論考試的效度不足，認為法政、行政應考人應該在一般行政、人事行類科上錄取人數更多才對，於是本席請部將所有應考人基本資料調出來，發現文史哲科系約有 3 千多人報考，錄取 38 人，資管、企管等科系約有 2 千 5 百多人報考，錄取 30 人，而法政、行政科系只有 4 百多人來報考，錄取 24 人，以其 4 百多人來報考，錄取 24 人，對照文史哲科系有 3 千多人報考，錄取 38 人，資管、企管等科系有 2 千 5 百多人報考，錄取 30 人，仍有考試的效度，怎可用他手上的數據就否定考選部辦理考試之效度不足呢？有時數據常會泛泛地去談，然後民間就誤以為這樣不行，當真實的數據呈現之後，就會發現他話講得太快。2.在新年之初，剛才幾位委員也提到部的改革常以漸進、短期、個別、片面的方式推動，但由量變到質變，而文官制度應在整體價值架構下進行興革，所謂「揚善享世名，陰德天報之」，表示我們看到的外顯制度改革，常享有虛名，但未來可能造成疑慮或對制度之傷害，就考選業務，揚善是外顯的考選制度改革，必須考量其整體性；而陰德即是如考試方法、技術等改進，短期可能看不到成果，但實質影響深遠，如命題、閱卷、抽閱、題庫充實、OSCE 等事項，改進之後，也許別人不知道，但應考人最清楚，上天最清楚，民意也有感覺，所以本席覺得文官制度改革與其他行政系統的改革是不太一樣，在改革過程裡面，須戒慎虔誠與全觀思維，實質的改善部分可能更為重要，

5 科，沒有實務部分，我們希望突破這種情況，增加口試或筆試實務部分。

請部參考。

21. 公務人員特考外交領事等考試規則修正 1020815(249)

討論事項：考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則第 3 條、第 5 條及第 11 條修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：除了剛才高委員所提意見[131]以外，當然李次長對本案事先作過說明，原則上可以同意通過，但是就本項考試來講，變動真是滿大的，除了科目改變，考試方式也變動，計分標準也有變動，外交行政組部分又新增資訊組，所以背後細部的內涵是否可再作思考。其次，其他相關之特考有無參照本項考試變動之可能性，如改用混合式命題等，所以如果時間不太趕的話，建議本案交付小組審查，再衡平性考量其他相關的考試，俾利周妥可行。

22. 考選部 102 年第 3 季業務概況 1021003(255)

考選部業務報告：考選行政：102年第3季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於考選部報告表示敬佩之餘，有關部建置題庫、建立優質試題、辦理專案研究，屬於命題大綱或委託辦理相關事宜等部分，個別來看當然都可行，而且成果也不錯，但是本席建議，對於建立題庫，或是其上游之考試類科科目與命題大綱部分，都應該整合考量，換句話說

[131]高委員永光：除了新增類科問題之外，感謝部事前也有跟本席交換過意見，但是在交換意見過程中，實在很抱歉，自己也忽略掉，就是附件三英文組英檢的部今，裡面列出 6 款英語檢定測驗，不知有無與教育部所定列表作比較及參考？其次，附件四外交領事人員外務行政部分，應試科目第 6、7 科已經改變，本席覺得列考第 6 科是一個進步，因為現行規定是「國際經濟學（含國際經貿組織）」，其實國際經濟學是很奇怪的東西，在政大外交系、台大政治系國際關係組都沒有教過國際經濟學，現在改成「國際經濟」是比較對的，可是「國際經濟」在政大外交系是必修的，不過先決條件是學生要先修習過「經濟學」以後，才能修「國際經濟」，所以本席很擔心到最後「國際經濟」科，可能都會是考經濟學的東西，事實上外交領事人員要考的「國際經濟」並不是經濟學的部分，最重要的是國際經濟組織及國際經濟方面的議題，如果去查台大政治系國際關係組開設的國際經濟課程，名稱是「國際經濟與議題」，當然部曾回應說，這個會在命題大綱裡面詳細去規範，但本席還是覺得有點不放心，因為命題大綱到最後也可能還是偏向經濟學部分，而不是國際經濟組織部分，假定今天照部擬通過的話，將來擬好命題大綱以後，希望送給本席參閱，個人反而比較傾向應該要列考「國際政治經濟」，而不是「國際經濟」，其實「國際政治經濟」在政大外交系也是必修課，先決條件並沒有說一定要先修過政治學，所以「國際政治經濟」應該比較符合外交領事人員所需知能，不曉得為什麼是列考「國際經濟」，雖然比以前列考「國際經濟學（含國際經貿組織）」已經算是一種進步。至於第 7 科「國際傳播」當然是因為原來新聞局部分職缺併入外交部，所以要列考「國際傳播」，考試雖是引導教學，但是政大外交系與台大政治系國際關係組都沒有「國際傳播」這門課，突然加進去，不知對明年的應考人有無影響？會否因為考生來不及準備這一科，使得成績變得很糟糕。
另外，政府組改之後，很多職系類科都會跟著改變，如列考「國際傳播」也是因為原來新聞局部分職缺併入外交部的結果，對於部分職系考試類科的改變，部有何因應及規劃？請說明。

，希望部辦理各項考試時，能夠與銓敘部職掌之職組暨職系名稱一覽表、職系說明書等併同考量，俾在推動教、考、訓、用配合及核心職能工作相結合之。茲以一般民政職系說明書為例，辦理的類科至少有宗教行政、兵役行政、客家事務行政等，另外戶政職系本來為了配合移民署，而由一般民政移出單獨設置一職系，如今又新增移民行政職系，類此類科應否配合調整或如何整合的問題。至於教育行政職系包括有教育行政、社會教育行政、體育行政；司法行政職系有司法行政、法院書記、觀護、公證人、法警等；經建行政職系包括經建行政、水利行政、都市計畫、公平交易等；農業行政職系有農業行政、農業經濟、動植物防疫及檢疫行政、林業行政、水土保持、漁業行政、獸醫等。簡單來說，部在建構相關考試科目、命題大綱或科目設計時，都應該整全的去看個別機關所提需求，審議其考試科目，甚或在委託研究命題大綱時，請研究單位論述研究範圍時，應從整全的角度去看，不管是考試科目設計也好，考試科目簡併也好，或者科目內涵也好，俾選拔適格人才也好，都會比較能夠達到我們需求與目的，讓考選技術建構更為綿密，愈來愈專業化。[132]

[132]董部長保城：針對蔡委員良文提到核心職能部分，本部已逐步公布在網站上，李委員的建議很好，就是我們應該行文給各大學參考，但是因為資料相當多，且每所大學的科系都不太一樣，所以本部會提醒他們直接上網下載，其實核心職能分析結果也應該給教育部，尤其現在教育部正在研議學校的退場機制，還有審核新增系所標準，有關新增系所與產業界及用人機關如何結合，核心職能分析可以了解各大學師資及課程問題；至於職組職系調整部分，也可以給銓敘部作為參考依據，當然核心職能要如何轉化為應試科目以及考試方式等，本部已決定在 12 月 13 日召開研討會，由原師大技職教授，現任健行大學校長李大偉召集的專案小組，討論如何將職能分析轉化為應試科目以及考試方式變革等議題，並以實際案例作為參據，所以對核心職能部分，我們會有後續的作法。至於優質題庫品質指標，每次考試之前或召開題庫會議時，都會提供試題分析給委員參考，甚至在題庫工作會議上，有關命題技術部分，也會請老師做實作。基本上，這些都能得到委員的肯定，收穫亦頗多，目前我們希望答案更正率能夠在 1%以下，試題可用率則在 8 成以上，因為有些老師命擬的許多題目是不好或不可使用，所以我們希望可用率能在 8 成以上。另經本部研議擬處意見如下：「1.謝謝委員指導。本部將配合題庫科目適用之考試類科，提供委員相關職組暨職系名稱一覽表、職系說明書等，作為命題之參考。2.本部於歷次辦理公務人員高普考試應試專業科目命題大綱研訂工作時，均分別提供該考試各類科應考資格及應試科目、職系說明書、近 5 年職缺機關及報考、到考暨錄取人數、公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則、命題規則、近 5 年考畢試題等資料予研訂計畫主持人參考，俾使各該科目之命題大綱內容更為周延妥適。」

五、 律師司法官、警察人員、航海人員考試

1. 100 年第三次專技航海人員考試 1000908(153)

考選部業務報告：考試動態：舉行 100 年第三次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試等考試事宜。

蔡委員良文：對於考選部報告持續建置命題大綱情形，本席亦表示高度肯定，有關航海人員考試部分本席贊成邱委員聰智的觀點，不論移由交通部辦理檢覈或者委託辦理，當時在院會雖有作成決議，而院長亦發表合議制、合憲精神等相關談話，但是因為有 3 年的過渡期，所以建議部密切注意並審視交通部依船員法辦理檢覈的情形如何，再來評估本院之立場與合憲性，在此先提出此原則性意見供參，至於細節部分，俟本席整理更加完備時，再向院會報告。[133]

2. 新制律師考試及格率提高後之職前訓練 1000922(155)

考選部業務報告：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。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。

蔡委員良文：對於部有關律師職前訓練的報告，剛才委員提過的意見，本席不再重述，謹提些觀念上的問題，供院部參考：1.就報告本身來看，脈絡其實是一致的，體系思維相同，但是問題在其思想體系與脈絡源頭有無一致，即國家考試之脈絡源頭是否認知相同的問題，亦涉及價值抉擇與法制認知的問題，此為肯定之餘，要提醒部注意的地方。2.部報告一、(二)「……非屬考試權行使範圍」等文字，本席建議應予刪除。另第 5 頁「實施法官檢察官律師三合一考試，屆時律師訓練將成為考試程序之一」，此癥結在於專技人員考試法第 22 條，而該條文係於 91 年 6 月 20 日修正通過，有其時代脈絡，故有但書規定「必要時得視類科需要於錄取後施以訓練或學習」，目前有這樣做的如中醫師特考等各類人員部分，其中中醫師特考 100 年即將停辦，我們要一體

[133]賴部長峰偉：蔡委員良文提醒我們在航海人員考試部分，要密切注意並審視交通部依船員法辦理檢覈的情形如何，再作評估。這些都是很好的意見，我們會注意。以上簡要說明，如有需要再向委員面對面報告的話，本人會請同仁與各位委員密切聯繫。

性地就整體結構來看。3.憲法第 86 條規定公務人員任用資格；專門職業及技術人員執業資格。所謂執業資格之界定在於訓練用語不一的問題，職前訓練之名稱是否為考試的一環有不同意見，涉及執業資格問題，事實上，部對於執業資格有許多專案研究，討論也很多，但是在落實實作上的研究確實較少，所以本席建議部未來在實作上的部分，應配合政經情勢、審酌考試權及人事體制等，作衡平且具體可行的研究。[134]

3. **線上集中閱卷系統 1001229(169)**

考選部業務報告：考選行政：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。

蔡委員良文：首先，對於部展示創新性的線上集中評閱系統結果報告，表現劍及履及的作法，並由小規模漸進推展之策略，本席表示高度肯定，也預期它會有具體的效益。另有 2 點建議供參：1.在改革過程中有助力及其阻力，但是這個方案的改革，應該是屬於科技工具性的變革，所以改變習慣為變革阻力之主要因素之一。2.由結構上來看，這次不管司法官、律師考試或其他相關考試，將大型考試經由分階段考試而將其轉化為類似的小型考試。也就是透過分階段考試，在第一試先作篩選，所以部除了目前運用科技工具改革外，未來在結構性措施也應作配套思考，如哪些大型考試可以用測驗題方式甚或其他更簡潔的方式來進行第一階段篩選，達到所謂「量小質精」，其信效度自然就會比較高。

4. **考選部 100 年第 4 季業務概況 1010105(170)**

考選部業務報告：100 年第 4 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：本席呼應胡委員幼圃所提航海人員考試的部分，其實部希

[134]賴部長峰偉：蔡委員良文提到三合一考試在 103 年能否通過，值得懷疑，我們就是暫定 103 年推動，所有的訓練回歸考試院，我們再委託，當然有分成 1 個月及 5 個月，剛才蔡主委璧煌表示，1 個月的訓練由保訓會來辦理，應該沒有問題，5 個月的實習是否要再委託全聯會，都可以討論，但是至少我們利用這個機會成立一個推動委員會，大家一起來研商，昨天本人在林委員雅鋒主持的會議表示，目前的訓練並不是很合宜，辦得不認真，事後林永謀大法官跟本人說我講得很對，現在就是針對這些弊病來改善，我們已經明確表示希望將相關訓練逐步納入考試程序之一，然後大家集思廣益，將訓練工作做好，以達成黃委員富源的想法。至於細節部分，請政次作補充說明。

望本席以後不要再去談航海人員考試的問題，本人也答應說只要其他委員不先談，本席就不談，但是今天因為胡委員先談，所以本席就 follow 他的意見，有關報告第二項之（八）研議航海人員執業資格取得全部改由交通部辦理銜接事宜之文字部分，本席也贊成應參照胡委員幼圃的高見作修正，這樣除了落實院會決議原則方向外，對整個制度也比較好一點，因為對於本屆考試院推動許多興革方案事項與相關制度的變革，才能產生正向的循環，個人就點到為止，本來已答應部內主管同仁的意見，只要委員不提，我就不提，但胡委員既然已經先提，本席就一定提。未來制度之發展或文字表達等，均請精確落實院會決議（定）原則，避免有所落差或不符情事。

5. 考選部 101 年第 1 季業務概況 1010405(182)

考選部業務報告：考選行政：101 年第 1 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：近來，部在許多場合提到公職律師的議題，而媒體社論及法律界知名大師投書也多有討論，外界不免在問：本院的政策究竟如何，本席謹提幾點意見供參：1.民主法治國家必須落實依法行政，執法公正，不管是國家政府政策或總統施政理念，都是我們應該做的，但是在執行過程中相關人事法制的配套作為也應讓各界結構性深入了解，以使政策的良法美意與政策思維能夠落實周延。2.目前高考及地方特考設公職類科者，計有公職社工師、公職建築師、公職獸醫師等；司法人員特考設有公職法醫師。依考試及格人員考試類科適用職系對照表中，目前僅有公職保健員，所以未來公職律師究應如何配當？部應有所規劃及初步構想。3.在考試規則部分，公職社工師、公職建築師、公職法醫師在應考資格皆有明定，如須有社工師、建築師證照、具 3 年以上中央機關工程經驗等。如果成為公職律師，除了應依法行政，重視其專業知能以外，尚須重視公務倫理，以落實公務員服務法與公務人員核心價值，包括廉正、忠誠、專業、效能、關懷，在公職律師的角色職能上亦應配套作思考。4.在任用方面：（1）對於公職律師如何與現有的法制人員作區隔，須進一步釐清他們在機關擔任訴訟代理人的角色與分際。（2）應考慮在依法考試及格人員考試類科適用

職系對照表內應配合增修公職律師的可行性與影響。（3）公職律師若歸在法制職系，倘卻未分配至法規會或訴願會的話，將無法支領法制加給，是否會造成不公平，若另創一個職系，其職務說明書及職組暨職系名稱一覽表，是否與配合政府再造作配套考慮調整修正？（5）在規劃公職律師替機關訴訟可以另案收費一節，由於他們已支領國家俸給，再另外收取費用，又可以讓他們自由地作業務選擇，恐對其他公職類科人員及一般公務人員有所衝擊，由於事涉公務人員俸給法、加給給與辦法及公務員服務法，建議部應以跨域性合作或跨域管理的思維作全盤考量建構，以求周延。[135]

6. 101 年身心障礙人員考試 1010503(186)

秘書長工作報告：巡視 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試台東考區情形。

蔡委員良文：有關媒體報導交通部毛部長治國在立法院交通委員會表示航海人員考試自 8 月份開始移還交通部辦理一節，似與本院決議停止辦理該項考試有所出入，請秘書長協助了解其實際發言內容；另請研議由院或部籌組本項考試專案小組，以協助交通部檢視並落實考選運作監督機制。

7. 101 年專技人員高考牙醫師等考試及格人員分析 1010531(190)

考選部業務報告：考選行政：101 年第一次專門職業及技術人員高等

[135]董部長保城：關於蔡委員良文、林委員雅鋒、詹委員中原提到公職律師的相關議題，事實上本部的想法是希望透過媒體把議題拋出去，就政策上來講，就是所謂的探水溫，看外界的反應如何，針對公職律師的問題，本人曾拜訪中華民國全國律師公會理事長，跟他們開過會，基本上他們的想法是樂見其成，但我們考選部站在第一線，向外面蒐集相關的資料，等不同的意見彙整之後，本部當然還會向各位委員報告，並且要經過院會通過，才能作最後的政策決定，因為考試院為合議制，院長在各種場合也一再強調合議制的精神，這也是憲法賦予考試院的運作機制，對於這一點，我們很清楚，只是如果我們有一個議題，經過審查委員會通過，再向外面釋放訊息，讓各位委員站在第一線是否妥適，必須考量，本部只是希望先對外釋放一些訊息，再看外界的反應及意見如何，事實上這個議題經過對外釋放訊息後，昨天我們已經跟台北市法規會主委討論過，接著五個直轄市的法規會主委或法制室主任已經準備在 6 月份開研討會，他們邀請我們參加，把議題相關問題提出來，大家再作意見交換，誠如蔡良文委員所言，怎麼樣把公職律師與法制人員法制職系作整合。換句話說，如果沒有經過媒體這樣報導，他們就不會來找本部，也不知道我們在做什麼，所以有時透過媒體釋放訊息也是一種過程，尤其媒體每天緊追著我們，必須多少給他們一點材料來報導，也可以讓外界知道我們有什麼樣的作為，如果不給記者一點東西，他們可能每天會來煩各位委員，這樣不如由我們來站在第一線，當然本部知道所有的政策決定還需要經過院會的討論，同意後通過，至於剛才蔡良文委員所提的問題，我們都會放進來研議，等有具體的結論，一定會向院會作報告。

考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。

蔡委員良文：有關航海人員考試部分，本席有以下請教並請部協助：交通部長及其主管司長在立法院第 8 屆第 1 會期交通委員會第 9 次會議對於航海人員人才培育問題的詢答紀錄，曾請秘書長協助責成公關科人員將資料送給本人參閱，由詢答過程來看，部分立法委員認為對於航海人員之培育，先是教育部未加重視，後來發現原因部分在於用人的問題，其與交通部詢答的重點歸納如下：1.由於在海大訓練的人才，並沒有合格的訓練實習船，是以將該項必修科目改為選修，恐與國際公法及公約有違，因此只好讓他們到航商實習，導致其取得資格較為不易，並無正面的助益，此又與船員法第 9 條相關。2.在課程安排上，不論管輪人員或航務人員，須經實習及訓練，皆關涉本院停辦航海人員考試，由交通部辦理之原因。今年 8 月將由交通部辦理以後，會要求學校將相關課程列入，讓所有學生在畢業以前就可以取得應有的證照，其中不管是必要的課程也好，實習船也好，交通部主管司長認為本年由交通部接辦以後，所有相關資料以及可能會有的問題，都有詳盡周妥的處理，換句話說，他們辦理以後，將不致發生任何問題！？由於在立法院的詢答似多屬結構性問題，讓外界認為當時是本院無法解決或沒有替他們解決的問題？！但事實如何應予檢視評估之。而如現在醫師的基礎醫學科目考試，是可在學校期間就可以考，目前更推展到 OSCE 考試，其理由確有值得相信的地方，本席認為許多專技人員考試仍屬未開發的重要場域，建議部與交通部洽請提供辦理本項考試籌劃之相關資料，以供未來我們作決策時之參考。另外，本院部有關該考試運作的監督機制也必須即時建立與啟動，俾求考試品質與信效度之提升暨應考人權益維護之間，取得平衡點，期待該項考試能夠無縫接軌與愈辦愈好。倘若有所不足或未如理想時，亦應及時改善或改變。整體而言，提供未來專技人員考試改革決策的參考。[136]

[136]董部長保城：蔡委員良文提到航海人員考試相關資料，我們會想辦法提供委員參考，至於加強監督機制，我們會做到無縫接軌，交由交通部辦理之後，同樣可以取得應考人的信任。

8. **考選部 101 年第 3 季業務概況 1011004(207)**

考選部業務報告：考選行政：101 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：報告第 8 頁有關 101 年第二次航海人員專技考試電腦化測驗抽題一節，本院已決議停止辦理航海人員考試，目前暫時由交通部辦理，應關注其辦理過程的公平及公正性，及本考試之信效度問題，建議部宜監督並進一步檢視評估其辦理情形，俾作為未來辦理航海人員考試之決策參據。[137]

9. **現職法官(檢察官)改任換敘 1011101(211)**

銓敘部業務報告：現職法官(檢察官)改任換敘及相關疑義辦理情形。

蔡委員良文：1.對於銓敘部報告法官(檢察官)改任換敘及相關疑義辦理情形，本席非常佩服林委員雅鋒分析之鞭辟入裡。就此也要提醒部在法官法通過以後，對於法官之任用、遷調、考核評定、俸給、退撫部分，彈性化之餘，仍不能離開憲法精神之最高主軸，提請部及相關機關注意。2.有關退撫基金的部分，剛才黃俊英委員提到審計部報告指出退撫基金操作績效最差的報導，部有無比較貼切之事實內涵資料供委員參考，因為審計部報告說退撫基金表現最差，報酬率為－5.98％，而剛才邊委員有提出操作技術改進與退撫制度本身之變革方向，建請部應該有整體思維來因應，或者其表達方式如何處理，亦請部研議。3.至於基金操作的部分，我們都知道操盤人本身的操守，至關重要，據載本次安泰投信謝姓副總還是一位明星級的操盤手，可見才氣應該不錯，但是品德實在不可恭維，現在他們說要從內部管控機制去做，目前部也已作適當的處理，至於本院銀管之公務人員退撫基金案，對於安泰投信採停權 5 年，並收回股票等，但是對於未來性問題，即損及基金權益部分有無進行求償？最新的動態如何？目前整個投資過程中，部是透過電腦管理系統查閱其投資狀況，我們只能就其代操買股過程有無異常現象來進行分析，不像金管會擁有主動調查權，我們事前無法掌控，事後又無調查權，部要如何來強化管控機制？當委外代操後，

[137]李次長繼玄：航海人員專技考試電腦化測驗抽題部分，以及後續交通部辦理情形，我們會從旁來了解，再向委員報告。

如何避免其淘空、炒作、倒貨三部曲，應該事前就能發現，所以部未來對於該損及基金權益部分有無進行求償或看法？4.關於基金操盤人的部分，依據基金投資契約規範，受託者接受委託以後，即應遵守投信公會所訂定之公約章程，忠誠履行契約之義務，就操盤人來講，第6 條規定投資經理人或代理人應在投資契約所定範圍內，本於專業知識、專業經驗，盡善良管理人之注意義務，秉持誠實信用之職業倫理，負責委託資產投資之分析、決定、執行、檢討及其他相關義務。當然盡善良管理人之義務涉及操盤人本身成長背景，品德操守，而職業倫理也是重視的要件之一。此外，第 14 條規定乙方應善盡善良管理人注意、忠實、利益迴避及保密之義務。按以其代表人、董事、監察人、經理人等應共同為甲方利益忠實執行義務，並不得為乙方或自己或他人謀取利益。是以，除加強評核受託單位內部管控機制，與基金操盤人之人品操守之重視之外，退撫基金本身對於委託經營的相關管控機制有無強化空間，請部審酌。以上意見，提請院會參考。

10. 101 年司法官及律師考試第一試錄取人員分析 1020321(229)

考選部業務報告：考選行政：101 年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：本席對於部以創造性想法改革試務表示肯定之餘，希望部能注意溯本的問題。因為政治因素，導致高級文官離退甚快，部會首長若在對許多原始的或制度背景部分不太能夠了解的情況下，所作決策就會有可能失誤或偏差。整體而言，對於不同創新思維，我們當然應予肯定，但是改革過程，若有關涉國家定位與憲法價值之大政方針不容有些許閃失，不能有所偏廢。據此思維，本席提出 3 點意見供參：1.關於司法官與律師考試第一試合併辦理，由於兩項考試分屬公務人員考試與專技人員考試，75 年考試法一分為二，分為專技人員考試法與公務人員考試法，法制面運作將近 30 年，現在考試要合併第一試，是否應該從法制面來看？當時從第 9 屆、第 10 屆考試委員，對於三合一考試全部擬用列條例來規範，為何第 11 屆考試院就可以創意方式而用考試規則來處理？在法制上是否再作思考，為什麼以前的委員想不

出來用考試規則，現在我們卻能用考試規則，以前要以條例來規範，且 10 幾年來法制思維有沒有改變？憲法及法律又有修正嗎？本席並不是要潑冷水，只是法制思維尤應審慎思考與重構，我們當然要支持改革，可是本席要進一步問，為何 75 年時，專技人員與公務人員考試要分開，專技人員考試本質與公務人員考試一樣嗎？如果考試本質、考試科目完全相同，則何謂專技人員與公務人員？從考試的本質、思維及價值抉擇、職能都不太相同，部卻認為因第一試完全一樣，同意合併辦理，此即所謂如是因，如是果之因果問題，請部再審慎思考。[138]

11. 101 年司法人員考試錄取人員分析 1020516(236)

考選部業務報告：考選行政：101 年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：1.對於部就司法人員考試錄取人員資料進行統計分析，本席表示敬佩之餘，有關司法人員考試三等考試監獄官及四等考試監所管理員類科，分定男女錄取名額部分，部報告結語提及，未來仍將持續洽請用人機關配合戒護人員與收容人之比例調整，採逐年漸進開放男女需用名額，以逐漸縮減男女錄取名額比例差距，相關文字措詞雖然顯示尊重女性，但是若能以「合理配置男女比例」來表述，應該比較符用人機關需求，亦合性別平權原則，誠如陳皎眉委員所言，性別

[138] 經本部研議擬處意見如下：「1.鈞院原於 89、92、94 年三次函請立法院審議的『高等考試法官檢察官律師考試條例草案』，係基於法官、檢察官、律師職務活動均屬司法作用不可或缺之一環，爰宜合一考選之改革目的而定，該草案將考試分為三試，應考人通過第一試時，始能應第二試與第三試。第二試錄取人數係以全程到考人數之一定比例加計用人機關提列之法官、檢察官需用名額計算錄取人數為原則。因涉及錄取標準，及格方式之變更與當時公務人員特種考試司法官考試規則與律師法之規定尚有齟齬，影響人民憲法上應考試、服公職之權利甚鉅，有必要以條例統一立法，變更既有律師與司法官考試及格之標準。2.本部目前所推動律師考試、司法官考試第一試合併辦理方案，仍維持兩個典試委員會、分別以各考試第一試全程到考人數之 33%擇優錄取，無涉任何錄取標準之改變，僅同日舉行第一試考試並採用同一份試題，係屬考試技術變更之一種。本方案雖名『合併辦理』，實屬『技術合作』，並沒有違反向來本院之立法體例。3.有關司法官考試與律師考試第一試合併辦理一案，本部業於 3 月 25 日邀集各大學院校法律學者及相關機關開會研商，獲致高度共識，預定自 103 年開始實施，本部賡續將配合研修相關考試規則，律師考試第二試增加選試科目併案研修，並研擬相關配套措施，未來將於相關法規提報鈞院審議時併案說明。4.公務人員考試法修正草案歷經長時研議，考量地高普初等考試與地方特考不同限制轉調年限，嚴重影響初任人員之人事安定。為減緩初任人員之人事異動，爰擬議高普初等考試及格人員限制轉調年限由 1 年延長為 3 年。復以五都升格直轄市後，其機關職務列等已趨近中央機關，為因應中央與地方政府機關編制之不同，爰擬議將直轄市併入高普初等考試取才範圍，至直轄市以外之地方政府特考仍將賡續辦理。全案已於本（102）年 2 月 18 日函請鈞院審議，敬請委員惠予支持。5.為提升醫事人員素質，並配合教育端高級職業學校已全面停辦醫護科多年，本部爰配合研修專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則，停辦護士、助產士、物理治療生、職能治療生等考試類科，並報經考試院修正發布在案。」

平等確實還需要一段時間，我們常講 1980 年代至 2040 年是女人得時得運的年代，也是男兒當自強的年代，所以在文字措詞上表達尊重女性之餘，應該逐漸有性別平權的概念，比較合乎漸進思潮，建請審酌。[139]2.有關部分類科採行不占缺訓練部分，保訓會也非常用心規劃，任何訓練不管是基礎訓練或實務訓練，對於不適任及不適性者，皆訂有嚴謹退場機制，建請部與保訓會加強配合，以利制度更為完備與落實。

12. 法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形 1020627(242)

銓敘部業務報告：法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形。[140]

蔡委員良文：有關 101 年法官、檢察官職務評定「良好」比率高達 97%、98%以上部分，事涉相關課責問題，本席謹提幾點意見，請部審酌：1.實務上，以往法官考列甲等比率多維持在 90%以上，對應全國公務人員的 75%上下，建請應否就司法行政人員部分，併同審酌。就司法權學理而言，涉及審判權獨立及司法行政權，其對應則為檢察事務系統的檢察行政權，二者均關乎人權與民主原則問題，無論從法官法有關考選人事法制的立法目的，在憲法精神的架構下，維護司法權正常運作，重點在於公正審判(司法機制)與保障人民的權益(民主機制)，對

---

[139]經本部研議擬處意見如下：「1.目前國家考試僅有司法人員特考監獄官及監所管理員二類科分定男女錄取名額，本部業將有關國家考試類科設有性別限制或分定錄取名額之情形及理由陳報總統府人權諮詢委員會，該委員會並未表示其他意見。未來本部仍將持續朝縮減男女錄取名額比例差距方向努力，以符合性別平等精神。2.有關公務人員考試增列需用名額、增額錄取人數均須配合用人機關提報任用需求辦理，本部未來將洽請用人機關增列增額錄取人數，以配合各該類科採未占缺訓練淘汰機制篩選適格人才。」

[140]※銓敘部：有關院長及多位考試委員對於 101 年法官、檢察官職務評定辦理情形所提建議，本部刻正彙整相關意見後，將另案函請司法院及法務部參酌並表示意見，俟上開 2 機關查復後，再行向鈞院作專案報告。(銓敘部建請繼續追蹤管制)

※行政院人事行政總處：一、經洽據銓敘部表示，本案該部將先函請司法院及法務部(並副知本總處)，就法官、檢察官之職務評定是否參照公務人員設定列「良好」之比率，是否加列分數或區分級距，及是否就職務評定之項目（例如：辦案品質、效率、案件數、訴訟人之滿意度等）作細節性規範等表示意見，屆時本總處再配合研議。二、至本案決定「請銓敘部及本總處研究後進行專案報告」一節，考量法官、司法官之職務評定法制事項，係屬司法院、法務部及銓敘部主管權責，本總處將尊重上開機關權責，並將本總處立場另案函復大院秘書長。三、有關陳委員皎眉及胡委員幼圃就社工人員待遇所提意見一節：(一)查行政院核定自 100 年 9 月 1 日起調高保護性社工待遇，其中有關聘用制保護性社工薪點折合率，各機關得在每薪點 130 元之範圍內自行核定支給。此係考量渠等人員工作確屬繁重，且為應各機關實際業務需要，及兼顧各機關財政狀況不同而給予彈性之做法；至地方機關如有執行困難者，宜由內政部本社政主管機關立場洽商財主機關意見，研提補助措施解決。(二)復查監察院前已就地方政府聘用保護性社工薪點折合率未達每薪點 130 元部分，請內政部持續追蹤及督促，依內政部統計，目前僅餘南投縣、嘉義縣聘用保護性社工薪點折合率未達前開標準，其中南投縣因財政問題暫無法調整至每薪點 130 元，惟已調整至每薪點 125 元；嘉義縣則刻正簽辦中，併予敘明。(行政院人事行政總處建請結案)

於法官之列等、待遇方面應有其特有的管理措施，由於涉及制度性之檢討，當前則仍處研處階段；可是在實務部分，應可強化公正審判與保障人民權益，法官或廣義司法官於行使司法權時，當然除法之明文規定者外，必要有可受公評的評鑑機制。2.整體而言，就課責角度，或可分為民主課責與行政課責，或可區分為國會課責、司法課責或管理課責等，均涉及不同面向，本案至少應就民主課責與行政課責併同思考。根據 2008 年天下遠見雜誌調查法官信賴度的資料顯示，40%民眾表示可信賴，35%表示不可信賴。在表示不可信賴的民眾裡面，有52%認為法官因積案過多、辦案速度過慢、只辦大案、愛作秀、審判不公開、執法不當或政治力介入、選擇性辦案等，15%認為執法人員涉及貪瀆、7%認為司法不公正，以致審判的結果與民意的落差即在此部分顯現。是以，考量法官、檢察官職務評定結果之適當性，建請應從民主課責及行政課責角度併同思考。

伍、健全培訓體制　強化高階文官

一、　基礎與實務訓練、升官等訓練

1. 公務人員特種考試移民行政人員考試規則 1000922(155)

討論事項：蔡召集人良文提：審查考選部函陳「公務人員特種考試移民行政人員考試規則」暨其第 3 條附表一、第 5 條附表二」草案一案報告，請討論。

蔡委員良文：對於占缺或不占缺訓練，人事行政局在會中討論時確實表示尊重用人機關意見，用人機關在說明時也有屢次講到他們的困難性，其中一個因素是如果署內三、四職等的同仁考上三等考試以後，相關實務訓練問題如何處理，保訓會認為可以在訓練辦法處理，且相關配套包括支薪、保險等權益，均可以作解決，所以在會上他們並沒表示非常不同意的意見，即在保訓會對本院政策方向及行政作業詳細說明後，他們並未再提反對意見，且人事行政局也表示尊重會議決定。在實質的部分，保訓會表示不管在訓練辦法第 18 條或相關配套方面，都有完整的規劃，可請保訓會作原則性的說明。

另外，本席要感謝審查會委員出席，除此以外，也要謝謝列席委員包含黃俊英委員、高明見委員、林雅鋒委員、黃富源委員列席參與審查。關於審查本案考試規則時，恰好遇到新增移民行政職系的問題，報考移民行政特考錄取人員與原來報考戶政特考或高考及格任用人員所取得職系是迥然不同，換句話說，今（100 年）年高考二級及高考三級戶政類科及格人員可取得移民行政任用資格，明年（101）高考二級及高考三級戶政類科及格人員並不能取得移民行政任用資格，所以高普特考司應該轉請各分發機關與用人機關審慎考量，因為以後任用會出現迥然不同的規範。其次，因為本項考試的內涵已作很大之修正，而應試科目原則上應該有命題大綱，考選部在會上已原則承諾建置，但是本次考試來不及公告，所以我們希望至少在考試規則公告時將命題大綱中原則性內容一併作公告。再者，部長已承諾會儘量協助，在年（100）底時完成移民特考報名作業，明（101）年初辦理考試。至於

朱副局長所提個案部分，請保訓會說明以後，再作具體建議或回應。[141]

主席：不管是否為署長親自署名，我們還是尊重審查會決議，尤其召集人、保訓會已作補充說明。本案照審查會決議通過，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。

2. 99 年地方特考試錄取人員基礎訓練 1001006(157)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：99 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

蔡委員良文：關於 99 年地方特考基礎訓練部分有適度的學員不合格，有助強化良善競爭，並提升職能與服務品質。除此以外，剛才何寄澎委員[142]所提意見，本席也非常贊成，中國大陸對公務人員要考察政治德

---

[141]朱副局長永隆：本案考試規則第 9 條說明欄內特別提到，為配合考試院強化文官培訓功能規劃方案第一案，依考試訓練之性質，選定本項考試試辦不占缺訓練，其中三等考試五週、四等考試三週之基礎訓練採不占缺訓練，實務訓練則可採占缺訓練。根據本局同仁表示，因為在小組討論時並沒有實質探討這個問題，且此問題涉及用人機關人力調配安排之考慮，所以為慎重起見，本局於昨日特別洽詢移民署的意見，移民署正式表示「101 年公務人員特種考試移民行政人員考試錄取人員訓練，本署自始至終均規劃採占缺實務訓練的方式辦理，本案以不占缺訓練係考試院政策，本署建請移民特考考試規則先行通過，至於占缺或不占缺訓練方式，容公務人員保障暨培訓委員會與本署於會後再進行協商。」至於本局，也認為本案尚涉及相關法制規範、用人機關人力需求配置及錄取人員權益等事項，必須進一步釐清相關問題，並作配套性規劃，所以本局建議考試規則於今日院會通過，但第 9 條說明欄第二項部分，容有日後再進一步協商討論之空間，敬請參考。

蔡主任委員璧煌：當時在審查本案過程裡面，有多位委員堅持本院的政策，所以謝署長在審查會中有非常肯定地口頭承諾同意試辦，我不知道為何回去以後再反悔。但是根據本會的評估，目前除了司法人員與警察人員本來就用不占缺訓練，有既定方向可循以外，今年還有外交及新聞人員、監所管理員也協商同意試辦，且在既定模式裡面，我們對訓練辦法及配套方面都有經過周詳的考慮，譬如說保險部分，他們不占缺受訓人員沒有辦法適用公務人員保險，則可以用民營保險的方式，其實這些相關的配套措施，我們都有考慮到，試辦上應該沒有什麼困難，只是移民特考可能有一個特殊地方，就是人員來自不同的管道，有些人不占缺，有些人占缺，移民署可能是考量這一點，擔心內部擺不平的問題，但對本會來講，不占缺訓練並無困難。

黃委員富源：在審查會過程中，主要是移民署人事主任不想辦不占缺訓練，經過保訓會解釋之後，而所有參與審查委員幾乎都認為此為本院文官興革方案之既定政策，且會特別說明移民行政為第一次辦理特考，試辦不占缺訓練是最省力也阻礙最少，但人事主任又提及保險費問題，結果移民署謝署長自己回答說，如果對國家有利，保險費用並不重要，所以最後已達成協議。另在審查會過程中，移民署有兩項堅持，一是不要分組，委員也非常體諒用人單位而同意；另一是部分考試科目需要考量，主席也竭盡所能達成共識。所以會議過程中非常和諧且有高度共識，本席只有一點不太同意，就是身高 155 公分限制，既然用人單位表示沒有關係，個人也可同意，剛才朱副局長所提與當時審查會狀況有所出入，可能是移民署人事處意見，但是署長當初已承諾同意試辦，請朱副局長再慎重考慮。

朱副局長永隆：剛才本人所陳述之移民署意見，是由本局承辦單位鄭重洽詢移民署，並由謝署長親自署名，足以代表該署的意見，並非承辦人事單位的意見。

[142]何委員寄澎：今天的剪報有 2 則非常值得院會與保訓會、人事局參考，一為中央社新聞報導「陸考生想捧金飯碗　必須先考察德行」，並加強對考生的政治品德、社會責任等有關「德」的考察；一則是中山醫學大學醫學倫理講座戴正德教授的「當醫學倫理變成醫學法則」投書－其主要針對台大醫院錯把愛滋病患的器官移植給病人的不幸事件，表示問題出在只照表面的流程要求而忽略了深層的謹慎、用心與現實化，並且「忽略了倫理其實主要的是一種情操，一種精神也是一種態度，沒有倫理的內在情

行及社會責任，而就中華民國憲法法域所實施的台灣地區來講，我們重視的是國家、憲法，以公共利益、社會責任為主，所以不管從核心價值或服務品質操守，體制上可說是相通，但是與中國大陸之意識形態與內涵則仍有不同，當然至少公共利益、社會責任及品德部分，兩岸都有所共通之處，至於政治意識形態問題則是另外一個議題，均值注意。

3. **100 年度薦升簡等訓練學員評估意見分析 1001208(166)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告:「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

蔡委員良文：對於會提出「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告，本席表示高度肯定，不過要呼應高委員永光意見，請會進行課程近 3 年之對比研究分析，並考量可否將相關資料提供教材編纂者或講座參考。

4. **保訓會 100 年第 4 季業務概況 1010112(171)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年第 4 季重要業務概況。

蔡委員良文：對於會 100 年第 4 季的業務報告及成果斐然，本席表示肯定。另有 3 點意見供參：1.剛才主委提到規劃辦理三項特考試辦不占缺訓練，以不同計分方式，但是此三種特考等級不同，屬性亦有異，其計分方式應審酌相關人員推理性，並通盤思考其制度設計。2.有關外交人員部分，外交部人事處有提供其應具備 9 項核心特質與職能，第 1 項是具有涉外事務的學識或經驗，了解國內外情勢；第 2 項是具有駐在國語文和英語能力；第 3 項是具有思考分析、研判、組織管理

操，雖然能照表操課表現非凡，但還是一個故我只為自己的人。」本席認為此 2 則報導有相通的要旨值得省思。事實上，我國公務人員 5 大核心價值中，廉政、忠誠、關懷等 3 項均與德行有關，它們涉及一種精神、一種情操與一種態度。當然以目前的考試制度在這方面幾乎是無從著力，本席覺得必有賴於保訓會和人事行政局未來在各項公務人員基礎訓練、升官等訓練、在職訓練等訓練中，落實提升公務人員的德行教育，以確保其將來做事會有積極任事、劍及履及、民胞物與的態度與襟懷。

及應變能力；第 4 項是具有主持會議、團體諮商談判及良好之表達能力；第 5 項是有領導統御能力及豐富的常識；第 6 項是有良好人際溝通與協調能力、個性積極具有 EQ；第 7 項是有強烈的求知慾，能積極吸收新知及虛心學習；第 8 項是端正儀表，熟稔國際禮儀，能對外代表國家；第 9 項是對外工作有高度熱誠，有承受工作生活高度壓力，適應不同國家的文化及環境。這 9 項核心職能是否周妥，有無增補之處，考選部及保訓會都已全力投入，建請應該分別在教考訓用作不同階段考量，思考建立其基本的學能。所以除了考慮教考訓用階段應該著重其相關職能以外，對於相關計分與否，訓練時程、評鑑信效度，考試等別等，亦應列為思考重點，請會審酌。3.有關移民行政特考部分，今年為首次舉辦，請會預先規劃其考試訓練方式與機制，並讓制度長遠發展。

5. 首辦 100 年原住民族特考輔導員講習 1010202(173)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。

蔡委員良文：針對保訓會報告，本席表示 2 點意見供參：1.會辦理原住民族特考實務訓練輔導員講習，並定期辦理實務訓練機關訪視，本席給予高度肯定，不過，有關訪視建請除加邀相關機關之外，建議亦可考慮邀請考試委員參與。日後高普初考、地方特考、原住民族特考及身心障礙特考的訪視，本席都非常贊成，高考方面可否再優先考慮高考一、二級，甚至司法官特考等，也都做得不錯，可實際去訪視。在機關別、實際內涵及加邀對象部分，謹作以上建議。至於內涵部分，本席覺得基礎訓練有其目標，重點在基本的學能及知識能力，法規認識等，實務訓練除了基本的實務行政治理才能以外，一定要考量體察合乎社會期待的知能，包含文官團隊相互溝通能力、培養重視服務品質改善、行政資源的最佳運用、專業治理的敬重及自我尊重、責任感等面向，當然前提就是要尊重與維護人民的權益、遵守公務倫理。[143]

[143]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到特考實務訓練的訪視，本會都會列入參考，未來規劃時也請各位委

6. 101 年度「情緒管理研習班」規劃辦理 1010607(191)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度「情緒管理研習班」規劃辦理情形。

蔡委員良文：1.對於人事總處辦理中階主管情緒管理研習班，本席表示肯定，但是理論與實務恐有落差，建議未來可再強化個案的輔導與研討。2.在第 189 次會議本席提出「公務人員考試增額錄取名額處理要點」審查報告，希望能夠維持考選部及用人機關、分發機關用人需要暨對應考人權益之配合方案，雖然決議仍以 100 年 8 月 18 日通過的要點版本來辦理，不過仍需要總處與銓敘部協助處理。其中有關時間點的問題，總處原則上應在第 2 次典試會議前 2 星期提出增列需用名額，推算結果至少約在8月初提出，公告之後分發機關要提報增額錄取名額，配套處理也需要在 8 月上旬完成，所以這個時間點，請總處無論如何請能掌握好。3.雖然今年決議並沒有照考選部比較創新的方法去做，但是按照原來 100 年 8 月 18 日通過的要點版本，本席估算結果也能完全符合用人需求與衡鑑應考人素質之衡平點。簡要分析如下：第一，去（100）年高考報考人數為 61,990 人，今（101）年高考報考人數為 67,384 人，去（100）年普考有 73,014 人，今（101）年普考有 88,777 人，換句話說，101 年普考人數比高考多 2 萬多人，重複錄取問題如果照比例來計算，嚴重性會低一點。第二，100 年提列需用名額 819 人，最後核定增列 630 人，共約錄取 1,450 人，本院核定增額錄取 665 人，共計 2,115 人，但實際錄取因同分錄取則稍多一些，約 2,180 多人；如果照去年的比例，本席估算 101 年高普考應請增列需用名額 850 人，公告需用名額可達 2,000 人，增額名額則可以增至 1,467 人，約共可錄取 3,400 多人。其錄取率雖有提高，但相對地其錄取率還是非常低，去年高考為 7.87%，普考只有 4.29%，所以今年普考錄取率應將有很大增長空間，而且依歐委員所提每年以預算員額與實際員額間全國約有 2 萬個缺額的空間，如果要真正達到整體人力運用與配合人力供需，也可以讓今年普考增加（提高）錄取率，何況其人員素質也不錯，因為有 88,000 多人報考，即使依本席估算錄取約 3,400 多人，錄取率還

員協助，甚至高考一、二級與司法官考試實務訓練的訪視，亦會列入考量，並進一步去落實及強化。

不到 5%，素質是不會有問題，再加上配合保訓會辦理之訓練篩選機制，所以建請總處來協處，讓今年高普考試能夠達到考用配合之理想境界。[144]

7. **改進考試錄取人員基礎訓練成績評量 1010614(192)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：擬具「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案（草案）」規劃情形。

蔡委員良文：對於保訓會兩項報告表示敬佩及肯定之餘，本席有二方面的意見供參：1.有關改進基礎訓練成績評量方案部分，未來如果要實施退場（淘汰）機制的話，建議應該併計實務訓練成績，因為第一階段評量都是在通識能力，對行政類科人員比較有利，而對技術類科人員評量較不周延或不熟悉。基本上近些年基礎訓練會不及格者也多是技術類科人員，所以請會審酌參考。

8. **101 年度地方政務研究班辦理情形 1010823(201)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度地方政務研究班辦理情形。

蔡委員良文：在肯定總處辦理地方政務班之績效之餘，有關「國家政策與活化地方」單元之相關議題學員之分組報告，因涉及中央與地方關係、府際關係及跨域治理、協調與合作等面向之理念、架構及方策等，建請總處提供相關資料供參。

9. **101 年公務倫理宣導專班問卷分析 1011108(212)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務倫理宣導相關專班問卷分析報告。

蔡委員良文：有關薦升簡訓練回流分享、績優學員海外研習營、中高階管理階層學習等活動，有助經驗傳承及相互學習，為資源整合的處理方式及良好模式，本席給予高度肯定。另有 2 點意見供參：1.據公務

[144]張主任秘書念中：有關蔡委員良文提到強化個案輔導的部分，會轉知公務人力發展中心參辦。至於今年高普考試提列增列需用名額及增額錄取名額的部分，本總處會遵照大院相關處理的規定以及蔡委員意見，儘量來配合辦理。

倫理專班問卷調查顯示，86.2%學員對課程教材的編排感到滿意，其實相對其他教材內容來講是低的，不過基本上不能怪教材本身，因為據悉當時編排課程主要對象是因應晉升簡任、薦任官等人員之訓練用，但是對高階文官及主管而言，則似嫌不足或有增補修正之空間，本席建議會可以適度再補強編排相關教材。2.公務倫理除了五大核心價值以外，重點在於改進人性發展，內在控制度，即自我靈性及自我覺醒，進而形成無私利他、主動積極的社群或公務文化，才能真正去落實社會公平正義。3.至於如何提升自我靈性部分，尤以高階文官及政務人員更為重要，基督教強調的是敬天愛人；成吉思汗是重視信仰長生天的；原住民族則重視祖靈；佛陀每天要吃四種食物，就是粗摶食、觸食、意思食、識食，每天都在自我覺察、自我覺醒；所以提升自我靈性可從宗教與道德方面來著手，我們常會提到「至人無己、神人無功、聖人無名」，這個跟上次院長提示退撫制度必須就趕快改，而成功不必在我的意涵一樣；如果從入世的角度去看自我靈性提升，「行莫若就，心莫若和」，這個「和」就是保合太和，重視空明心境，正念分明，以處理人世問題則會平穩；就道德觀來講，強調「破除外形殘全的觀念，重視人的內在德行」，強調「天人合一」之自然觀，「死生如一」之人生觀。所以為政者應能重於自然，如果可以「至人用心若鏡，不將不迎，應而不藏，故能勝物而不傷」的話，就不會有民怨存在。本席覺得政務人員及高階文官皆應去察覺古代與天地、自然互動之觀念，強化自我察覺並且內化，修持自我靈性，以落實公務人員廉正、忠誠、專業、效能與關懷等五大核心價值，重視人文關懷及副院長所提示之高度、風度、氣(器)度、廣度與深度五度之思維態度及作為。整體上來講，如果領導階層能夠做到「大勇若怯、大成若缺、大音希聲、大象無形、大器晚成、大智若愚」，進而調和一切對立，而使人心調和，必能政通人和，國泰民安。未來對高階文官及政務人員之自我靈性提升，有關宗教及道德觀都是很好的教材，提供保訓會參考。

10. 101 年公務人員考試錄取人員實務訓練訪視 1011129(215)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務人員考試錄取人員

實務訓練實地訪視辦理情形報告。

蔡委員良文：對會報告二項工作均表高度肯定，有關實務訓練部分，本席贊同剛才高委員永光意見[145]有關實務訓練之強化效果等意見。其次，有關高普初考及地方特考訓練，有助全觀我國的文官訓練，甚具有意義。另原住民族及身心障礙特考則為代表性及展現多元人事管理文化之主軸，辦理實務訓練之實地訪視，有效與具適切可行之退場機制的原則，有其必要。至於學理及實務上理應先辦理基礎訓練，再調訓進行實務訓練，此流程與權義區隔等均可以作為未來規劃辦理占缺或不占缺實務訓練前置作業之參考。

11. 101 年高普考實務訓練輔導員講習及認證 1011213(217)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 101 年高普考實務訓練輔導員講習及實務訓練輔導員認證制度辦理情形。

蔡委員良文：對於會辦理高普考實務訓練輔導員講習與認證，本席表示高度肯定。有關實質內涵方面，因考量輔導員與學員終日相處，對學員言行有相當的影響，所以輔導員從事志工服務其公職期間及平日素行如何？過去的考績與考成如何？人品如何？當我們在廣收志工擔任輔導時，應已顧及，仍請併同更慎密思考瞭解之，提醒會留意參考。

12. 國家文官學院 102 年度各項訓練及學習 1020103(220)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：國家文官學院 102 年度各項訓練及學習活動期程編排情形。

蔡委員良文：有關訓練的部分，據了解會擬縮短高考一、二級訓期，回

[145]高委員永光：保訓會一直非常努力，但是因為人力及資源有限，使訓練未臻完善。本席到歐盟等國家時發現，他們辦理訓練有其固定程序與完整管理，初步以 on line training 訓練一週，透過網路學習課程，這樣可以節省許多人力、物力，也不必安排場所等，然後進行一般性訓練，集中在訓練機構進行一般性訓練，再分到各機關去進行實務訓練，這樣可以看以前所受訓練，在真正在實際機關工作是否管用，之後我們再視不同考試等級及類科分別進行核心訓練，最後才是剛才黃俊英委員所提 in-job training。在過程中 on-line training 是一週，一般性訓練是兩週至三週，實務訓練是一或二週，本席已蒐集到各國資料，不知會有無此資料？每次這樣講好像對會過度要求，不過剛才大家會覺得疑惑，就是因有集中訓練，又有實務訓練，然後又有訪視等，是否會因流程複雜而產生許多問題出來？所以個人建議會對於相關訓練程序與學習應考量訓練資源，適當分配訓練資源，規劃整套訓練流程與目標，妥擬 training map，讓受訓學員、輔導員知道整個訓練流程為何，用人機關如何配合、委託訓練機構如何扮演好角色，目前我們還看不到 training map，或許是本席太過苛求，但是仍請會儘力去做，以達到訓練的成效。

到原來的週次，主要係因經費問題，倘真不能解決，而要縮短訓期的話，當然相關計畫要再重新設計，強化訓練課程與內容；另外有關經費一節，建請研議可否由用人機關負擔部分訓練經費的空間，因為經費只有 20 至 40 萬元，一個部會級機關如果對 20 至 40 萬元經費都覺得有點問題，未免太過精省，所以建議考量在經費運用上，可否請用人機關來支援，或其相關預算項目下勻支的可行性。

13. 保訓會 101 年第 4 季業務概況 1020117(222)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 101 年第 4 季重要業務概況。

蔡委員良文：對於保訓會上季重要業務報告表示敬佩之餘，有關訓練內涵部分，當然會均有精進政策作為，包括高階文官、行政中立、行政倫理等，現在政府組織改造推動過程中，雖然外界有很多負面或不確定的評價，但是我們仍希望能達到當初推動行政革新之預期目標。馬總統提示說，政府再造應重視人民關注的政風、行政效率與服務態度有無改善，也強調揚棄過去多做多錯、少做少錯的觀念，強調多做多對、少做少對，只要合法就不怕圖利人民，這是非常中肯的期許。由於現今外界常以放大鏡、哈哈鏡來檢視政府行政作為，因此如何在目前以除弊為外界(顯)主流思維之下，讓興利思維也落實去做，裡面的拿捏分寸，有無比較好的作法，讓我們每做任何一步都能考慮到未來的兩步、三步，這種守法與作為才會穩當，所以建議會及總處會談時深入研商相關議題，讓整個興利思維能落實於公務體系內。[146]

[146]蔡主任委員璧煌：胡委員幼圃和蔡委員良文提到訓練內容的問題，本人非常同意行政倫理與核心價值課程很重要，雖然行政倫理並沒有考試，不過今年開始我們的觀念也慢慢改變，就是不一定要找職位非常高的人來講課，學員也一直在反映，他們最喜歡與其職務最接近的主管來主講，所以我們也開始請科長級來擔任講座，除了實務訓練以外，在基礎訓練課程內容上，就像胡委員所說，學員希望跟他們職務最接近，對於他們進入機關以後馬上會遇到的生活、工作情境，由最接近他們工作的主管來擔任講座，幫助也會最大。蕭前副總統當天演講也提到他年輕當基層公務員的工作及生活情境，有什麼問題等，其實中階的主管最清楚了解，對學員授課會有很大的助益。至於蔡委員良文提到興利思維的部分，我們也一再想辦法，因為訓練期無法太長，4、5 週時間對我們來講已經很長，經費快沒有辦法負荷，但是還是希望整個訓練過程能夠標準化，最近本人也在跟同仁商量，可否從開訓到結訓，給學員一個完整的概念，譬如說開訓時本人去講話，就很希望能像關院長講話一樣，有一定的格局，還有像蕭前副總統演講提到職業、專業、事業、志業，以這樣的概念，讓高普考及格人員從第一天進入公務體系後，就把這個職位及工作當成志業，而不是以後再慢慢地磨出志業來，所以要從開訓典禮就先讓學員對其職業作定位，然後到結訓的時候，希望他能夠反思，回想在 4 個禮拜的訓練過程裡面聽到什麼，看到什麼，有無哪句話讓你感受良深，覺得哪門課程很有用等等，都可以分享出來讓大家知道，

14. 補行錄取 95 年專技人員中醫師考試 8 名 1020117(222)

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

蔡委員良文：基於補行錄取以後，本身還要再訓練 1 年半，錄取人員要申請國賠，惟尚未經訓練通過，怎麼馬上申請國賠？現在訓練也不一定會及格，本席是說本案要否 8 人或 10 人，倘讓它比較單純一點來處理，也是院會思考另一方向，所以說部的思維，基本上亦是不失可行之道，至於後續當然必須再全盤配套來審酌研處。

15. 101 年原住民族特考錄取人員基礎訓練 1020221(226)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。

蔡委員良文：2.加強原民特考受訓學員法制素養、身心靈等課程為正確方向，除延聘原民長官外，建議亦聘請歷次考試典試委員長、典試委員等專業人士參與，使教考訓用合一配套作為。[147]

16. 國際新趨大師講堂 1020328(230)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理第 1 場次「國際新趨大師講堂」情形。

蔡委員良文：對於保訓會報告有關保障及培訓部分，在保障方面相對地比較周全，但是在培訓的方面為永無止盡的精進空間，本席有幾個概念供參：1.有關遴聘「國際新趨大師講堂」講座，由於未來 10 年為東、西方哲學與科學等開始唱雙簧的年代，以醫學為例，西方講消滅用消毒，東方重化解用解毒；在思維上，西方比較強調競爭、鬥爭、甚至宗教戰爭等，而東方則強調謙讓、禮讓、忍讓，如何使「以讓代爭」的哲學思維，對應在高階文官的內涵，即是仁、德二字，值得思考。2.由於台灣資源少，分配不均，又缺乏具共識的多元價值，以致目前進行年金改革，人心浮動，其原因多端：如媒體雖中立，但主其事者，

由反思去發現訓練的成效，目前我們的實驗室也正在蒐集相關資料。

[147]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文也提到考績法的問題，還是要透過法制的完備，才能確實強化相關作業程序。

如主持人或主播記者之態度，涉及倫理與價值抉擇不同；領導階層則亦因明、昏、善、惡有別而決策作為有所不同。所以有關高階文官倫理典範培訓課程講座及教材等，宜注重典範在夙昔，強調人品典範之效行，能為往聖繼絕學者，未來遴聘講座時，建請採取中庸之道，而任何改革也是求其中庸之道，喜怒哀樂之未發，謂之中，發而皆中節，謂之和。中也者，天下之大本也；和也者，天下之達道者也。致中和，天地位焉，萬物育焉。即以自然為師，強化行事心念內涵；同理，用人方面，也談中庸之道，為政者，重在治大國如烹小鮮；但是忠諫者亦可觀其機要人員人品作為，而為參考，此乃「觀近臣，知主人也」；中庸載：天下國家有九經，修身也，尊賢也，親親也，敬大臣也，體群臣也，子庶民也，來百工也，柔遠人也，懷諸侯也。以前三項來講，修身為慎言語以養德行；尊賢者，就以退休制度改革時，我們有無此思維或應強化此思維來規劃與推動執行；親親者也是一樣在尊重與將心比心也，以上均可用於會，未來強化課程與選拔人才之參考。

17. 101 年公務人員高普考錄取人員基礎訓評估報告 1020606(239)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「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。

蔡委員良文：本席肯定會辦理基礎訓練綜合評估意見統計。3 點意見：1.各項考試基礎訓練性質不同，功能定位亦異，相關問卷調查題目設計宜考量其差異性。2.目前公務人員考試類科含括有 8、90 個職系，學員理、工、文、法、醫、農背景各不相同，對於課程內涵之體驗及看法、認知定有不同，如何區隔，有待進一步思考。3.基礎訓練課程究應偏重於實務性？抑或倫理內化性？應視訓練定位、課程及需要性而定。4.訓練課程內涵之滿意度評量上，往往受限於教材字數，僅能為通案性編寫難免無法整合，但講座可根據訓練班別之特性，彈性因材施教，無窮變化。當然，講座專業素養與人格特質亦是訓練好壞的關鍵。

18. 停止適用考試錄取人員占缺及未占缺權益不一 1020801(247)

銓敘部業務報告：檢討停止適用「考試錄取人員占缺及未占缺訓練期間，兩者權益(公保及退撫事項)不一致之相關函釋規定」辦理情形。

蔡委員良文：對於部依據院會決議，積極檢討停止適用考試錄取人員占缺及未占缺訓練期間，有關公保及相關退撫事項權益不一致之相關函釋規定，本席表示敬佩之餘，亦贊同剛才幾位委員高見，另有幾點意見供參：1.本項檢討辦理情形係屬程序性手段，實施未占缺訓練的主要目的仍在篩選適格人才，以蔚為國用。2.本席贊成李雅榮委員及張明珠委員所提意見，應該先將上位位階的法規、命令作整合，再配套進行相關函釋的檢討，這樣才較符合程序正義，或先程序後實體之原則。3.本案事涉部、會及總處，建請以跨域的思維共同協處，除銓敘部就當前權責事項之檢討改進外，考選部應請著力於增加筆試之信效度，再輔以結構化口試改進措施；至於保訓會除掌握基礎訓練的實效外，應在總處之協力下，有效增進實務訓練之成效。換句話說，本案涉及本院及所屬部會總處共同協力機制建構之跨域思維，建請銓敘部邀集相關部會及總處，就上層結構性問題進行研議分工，俾利執行層面之完成。

19. **精進考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形 1021024(257)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：精進公務人員考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形。「2013 國際人力資源發展研習班」辦理情形。

蔡委員良文：蔡主委是本席向來非常敬重的教育家，也是一位大師，今天會提出適任性考核表草案應該不是主委決定的，而係參酌各方意見及訪談輔導人員而來，所以本席試著提出一些淺見供參：事實上，99 年原列許多項目，現在要作增刪，不管對於輔導員考核也好，受考者也好，是他自我內心檢視的問題，所以如果把原定的 10 項馬上刪掉，然後增加比較微弱的 6 項，本席是覺得有點可惜，尤其「忠誠」、「精神」、「專業」、「儀表」及「關懷」等，都是行為價值選擇內化的要因，我們知道選擇當公務人員也是一種價值抉擇，以前有老長官說，要賺大錢，就不要去當公務員，要額外交女朋友，也不能當公務員，此價值抉擇是自

己去判斷的。

再者，若從行政處分來講，至少可分為羈束處分、裁量處分及不確定法律概念，在決定裁量處分及不確定法律概念時就是要做抉擇，裁量當然是對決策作為或多數法律效果作抉擇，而不是對構成要件及事實作裁量，因此部分已經沒有裁量之空間。當任何人要作價值抉擇及裁量時，心念裡的「如是因，如是果」的思維，是要謹記落實於言行的。所謂「忠誠」、「關懷」都可達到高度道德宗教層次的問題，如果有因果的觀念，何人尚敢做壞事嗎？應該是不敢做壞事，若沒有「如是因，如是果」的觀念，只重浮面看得到的言行表現問題，而浮面看得到東西並不太需要輔導員及專業的人去考核，所以考評項目草案如尚未定案，本席覺得不一定要作大幅增刪項日，因為那是一種內化的價值抉擇及裁量，屬於人格、言行內化的特質問題。請會參考。[148]

20. 公務人員考試錄取人員訓練辦法第 27 條 1021121(261)

討論事項：林召集人雅鋒提：審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法第 27 條修正草案一案報告，請討論。

蔡委員良文：對於本案審查決議及附帶決議，本席原則上支持。但是有一個觀念提供院會審酌，我們現在一直在談把如何法規的規範密度提高，而其行政裁量的範圍就會極小化，這個在人性化部分也是限縮的，更是未來作大決策時必須思考的問題。目前所有未占缺訓練人員，如司法人員、移民特考等，他們的訓練期間都長，大家看到主其事者用的良善心思有多深，課程的安排，師資的安排以及評量的細膩度殺多好等各方面，對一個人的成長絕對有非常大的幫助，而且對其未來職務執行，有很大的助益，所以不要只形式上看他們(未占缺)跟占缺訓練之權益如何衡平，法官的錄取率與一般公務人員高考錄取率相差無幾，但是後來的發展性幾乎迥然不同，司法官在氣度、能量上已有很大的差別，此與其受

[148]蔡主任委員璧煌：誠如蔡委員良文所言，如何把這些內化到公務人員的行為及品德人格，這就是我們訓練的目標，也誠如浦委員忠成所說，同儕間的表現如何相互觀察學習，這些就應該讓他們在學習中能夠內化成一種公務文化，欣賞別人的優點，也知道別人缺點，我不能再犯，它也正是我們在這麼短的訓練期間內希望達到的訓練效果。剛才委員的意見，我們都會在後續修改要點或評鑑方式裡面作參考與改進，謹作以上原則性問題的說明，敬請指教。

過深厚的考試錄取後之訓練，有深遠的影響。本席的意思是說，政務人員在作決策時，除了形式上之細緻的法律規範以外，在實質上之質地的部分，即看不到的價值部分，未來審議過程應該共同來思考，怎麼做才是最好的衡平點，個人並不是有什麼高見，只是希望在思維上，提供一點淺見供院會審酌。

21. 102 年度公務人員保障業務宣導暨輔導實施成效 1021205(263)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：102 年度公務人員保障業務宣導暨輔導實施成效。102 年公務人員行政中立、公務倫理與公義社會訓練及宣導辦理情形。

蔡委員良文：對於會辦理保障業務、行政中立、公務倫理與公義社會之訓練和宣導事宜，本席表示肯定之餘，另有兩方面的意見請教：1.有關公務人員訓練進修法修正草案完成立法程序部分，雖然本院當前施政核心主軸為公務人員考績法與年金改革案，而訓練進修亦至關重要，誠如院長所言，在目前這種環境及氛圍下，能夠通過本法的確是相當不容易，而上次院會院長也提及我國考試或訓練改採開放性方式辦理，以問題導向及意見表達為主。本席建議會未來在推動高階文官培訓飛躍方案時可以來做，以強化高階文官之思考及洞察能力。例如文林苑及苗栗大埔案之前後因果及其背後的因素等，恐與大眾所了解內容有所不同，有待深入探討。2.有關兩院協商「健全高階文官培訓，提昇國家競爭力」議題，此與人事總處關係密切，會與人事總處配合一向很不錯。對於高階文官培訓的規劃，能考量訓練之定量、定位與定性，而非以訓練期間長短為唯一考量，值得肯定，未來對高階文官之培訓人選來源等，請人事總處繼續協力辦理。3.今日媒體報導「千公僕登陸進修論文涉洩密」，行政院相關之大陸委員會、教育部等機關之態度傾向未來嚴禁，請教會就公務人員訓練進修法之規定與精神，對本案之看法為何？

22. 行政院跨領域科技管理人才培訓班 1021205(263)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：辦理行政院跨領域科技管理人才培訓班。102 年度「溝通與協調研習班」規劃辦理情形。102 年地方機

關基層主管班規劃辦理情形。

蔡委員良文：1.肯定人事總處辦理跨領域科技管理人才培訓班、溝通與協調研習班及地方機關基層主管班，均屬重要訓練，宜多多益善，尤其是跨領域科技管理人才的培訓，請人事總處提供相關教材資料供參。2.101年7月18日兩院副院長協商會議決議，102年623公共服務日活動由行政院主辦，而本院協辦。茲以內政部已將該日定位為只紀念不放假，而行政院之主政者為研考會，在其即將合併為國發會之際，後續權責係在於國發會抑或人事總處？此外，儘管國家或社會問題有需要即時處理應變者，但若忽略看不到的問題或自認為微不足道的問題時，反而可能衍生更多問題，以公共服務日為例，雖看似不重要，但實有助於提升公務人員士氣，透過內化與強化，有助於促進公私部門之合力與提升公共服務的品質，爰再次強調：任何施政作為，若能重視潛藏的利基議題，將更有助於使現有可能的問題消弭於無形。以上意見，請人事總處轉請相關機關審酌。

23. 職能導向之訓練設計 1021212(264)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：102年度培訓評鑑專題研習－「職能導向之訓練設計」辦理情形。

蔡委員良文：本席提以下2點直接與2點相關意見供參：1.對會辦理「職能導向之訓練設計」專題研習，表示肯定。因為從經驗學習原理及社會學習原理等概念，闡述透過「概念化」、「觀察反思」、「具體經驗」及「主動應用」的過程，讓學員與知能產生改變，並由接觸、反思、反覆學習等行為，培養各類所需職能，事實上，這是一個聞、思、修字正的過程，本席建議能應用在公務倫理方面，現在我們看到媒體報導年金改革等，還有年輕一輩動不動就說是什麼「神」，例如對很會「刷卡者」也稱為「○神」等，偏離過去「神」的崇高道德修為，當然神鬼觀念相對的也是在一線之間，所以本席建議除了職能分析以外，也能增進倫理的操作性分析，俾適切導正上述社會現象。2.院長前期首在演講中提及可借鏡澳洲政府的作法，進而歸納補充4項倫理原則：（1）全體公共服務人員，均應遵守核心價值的規範，似可考量擴大規範對象至全體公職人

員。(2)針對5項核心價值及服務守則提出執行策略，檢視各項管理措施是否符合核心價值與服務守則，訂定課責機制及處理程序等。(3)針對不同類別層級人員(如部門主管、首長重要機要幕僚、一般公務人員)，設計倫理檢核機制，檢視其言行是否符合核心價值及公共服務守則，建立其操作性作法。(4)提出不當行為處理手冊，建立處理程序，以取得公眾的信任，維護對核心價值的信賴。3.公務人員宜對傳統儒者之生命的體驗，不外乎「天行健，君子以自強不息」、「存天理，去人欲」、「自反而縮，雖千萬人，吾往矣」，均為我們在倫理課程中應嘗試或重新建構者。再如全球化變遷應能使公務人員「胸懷大志，腹有良謀」，「有含藏宇宙之機，吞吐天地之志」，外觀世局，心存「己達達人」而「兼善天下」之胸襟格局，審時度勢，通權達變之；內觀方面，應了解自身「風行草偃」之責，形塑正確的價值觀，以進一步達到「正人正己」。

據此心境而言，在銓敘部報告相關議題有二，其1.有關退休人員年終慰問金、三節慰問金及早期退休人員照護部分，應請銓敘部進一步研究照護之道。2.有關公務人員自殺撫卹問題，應重視往生公務人員之尊榮與遺族之照顧，所謂「如是因，如是果」，且「觀功念功」而「觀過念怨」，應請銓敘部用心思考，俾讓相關之決策品質與內涵能更合乎人性需要，而後兩點意見亦為倫理價值抉擇之議題，一併供部會參考。

二、 高階文官訓練與發展性培訓

1. 保訓會100年度工作檢討暨施政重點報告1010329(181)

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。

蔡委員良文：有關發展性訓練部分，其實在3月25日人事總處吳前人事長曾有書面文件指出，為加強高階文官訓練，提升國際視野及國際觀，辦理司處長級以上、三級機關首長等高階文官之培訓工作，其班別如

國家政務研究班、高階領導研究班、地方政務班等，已調訓 6 期 511 人，會在報告也提及高階文官發展新計畫，101 年計劃推動高階文官具「卓越管理」、「前瞻領導」、「政策民主風範」等培訓班別，目前已經在展開選拔。本議題事實上院長曾於「文官培訓模型之初探」一文中，提及會在高階文官發展性訓練上可與人事總處作比較細緻分工，除在中長期與短期訓練作分工外，尤其在課程設計及學分採計上可以加強合作一節，請會參考。[149]

2. **100 年高階文官培訓 360 度職能評鑑 1010517(188)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理「100 年高階文官培訓導入 360 度職能評鑑之應用及分析」訓後學員能力差異分析案。

蔡委員良文：有關 360 度職能評鑑報告應用分析中談及發展願景、型塑願景及績效管理等，也是高階文官關心的重點，因為一般高階文官對於發展願景、型塑願景及績效管理通常都不太清楚，其原因多種，所以建議相關訓練除應讓其瞭解上述宇宙天地契應及天道運行的道理外，也應強調憲法精神、國家領導階層政策方針、自我專業知能發展及自我需求等層面的互動聯結，必先能發展出自我與型塑願景之連動，才能瞭解績效管理的最高原則目標，並企應其公務倫理思維，營造良善治理的基礎。

3. **高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練 1010517(188)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—學習共識營」情形。

蔡委員良文：對於保訓會今日三項報告表示敬佩之餘，本席有 2 點淺見供參：1.高階文官培訓飛躍方案訓練學習共識營訂於 5 月 23、24 日舉辦，適逢 5 月 21 日有日環食、6 月 4 日有月偏蝕及 6 月 6 日金星凌日等天文奇景，本席建議先行函知規劃學員觀賞 21 日的日環食的意涵或

[149]蔡主任委員璧煌：有關蔡委員良文提到發展性訓練問題，包括何委員寄澎提到飛躍方案、黃委員俊英提到高階文官宣導的問題，其實今年發生這樣的局面我們有點困惑，因為 3 年來本會與前人事行政局溝通愈來愈難，今年在院長理念的導引之下，我們會加強溝通，作更細緻的分工，朝向胡委員幼圃所期許的共同規劃及辦理訓練課程的方向來做，我們可以這樣樂觀期待。

看法，至少讓學員了解人與宇宙天地造化、生命星辰轉換與天道之原理原則，達到「中孚契聖」的境界。團隊營造除了形式以外，亦應重視心靈與知天命契應之道，俾了解反照自性的境界與洞悉真理之大徹大悟，佛經云「一切有為法，如夢幻泡影，如露亦如電，應作如是觀」，就是要安然自在，順應其道，方能「得大智慧，通達諸法」以培養上德之人，尤其我們在高階文官選拔時，除了其專業能力以外，上德之人也是應該企求的品性。

4. **高階文官培訓飛躍方案—訓前學習 1010614(192)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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」。

蔡委員良文：關於建構體系完備高階文官培訓方案的計畫部分，本席有 3 點建議：（1）發展重點應是繼續整合薦升簡任官等訓練與高考一、二級考試訓練應等量齊觀重視，其課程內涵亦能配套設計，此對未來建構高階文官培訓與高階文官特別管理制度都是非常重要的連動強化其智能的訓練工程過程。（2）有關高階文官訓練課程方面，院長曾提示公務人員應有高效能、高道德與全觀性思考，而行政院則有 8 項高階文官核心能力內涵，包含國內外環境情勢分析、願景目標與策略性思維、領導能力與協調合作、績效管理與政策行銷、風險與危機管理、法制素養、人文素養等，事實上會也歸納為管理、領導與決策能力 3 大類，其中涉及全球化之意涵，在全球化思維下，我們不應忽略兩岸關係問題；進一步建議會將訓練模式區分為國家、組織及個人層次探討，依無不同職能、官等、職等之類別定其輕重緩急或比重。而高階文官尤以培養知先機之預警能力、政治操作之藝術能力與倫理責任能力，易言之，高階文官探究上開能力上，能在全球化的過程，應該對兩岸關係的脈動有更深一層了解其背後所隱含的意涵，而不只是浮面及表面看到的情況，即對中國大陸社會深層結構應併同思考。（3）對於會推動經典閱讀的部分，確實非常重要且值得高度肯定，報告說提供「論語注釋」，本席建議再加入「史記」與「周易」，因為高階文官並不是在閱讀能力問題，而是在強化研討及應用能力，如北京清華

大學廖名春教授說從郭店楚簡看先秦儒家與周易關係，也從史記仲尼弟子列傳來看，前者間之關係。換句話說，「論語」、「史記」、「周易」其相當的精神脈絡是環環相扣的，孔子本身對於六書中，如詩書禮樂春秋都有所作為，也贊周易，因此應該讓論語的思維能夠比較完備脈絡的體現，並讓所有高階文官都能研討及應用。另外，許前院長水德先生在序文曾提及，司馬遷在《史記・六國年表》內說「世異變則成功大」，就是人君制法當隨時代之異而變易其政，則其成功大，易經就變易的智慧結晶，從變動中找到不變的道理，如對世間萬物的愛，對人類的關懷，是值得世世代代流傳的價值觀，而此價值觀可從論語裡面來啟發，所以本席覺得讀論語時應併同史記、周易之精髓一起來研討或研讀，對高階文官的未來性和前瞻性應該有所助益。

5. 101 年度國家文官菁英講堂 1010621(193)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 年度「國家文官菁英講堂」情形。

蔡委員良文：另外（1）本次會將邀請蕭前副總統主講公務生涯發展，近日本席也曾大略拜讀他近期發表的《微笑的力量—蕭萬長公職之路五十年》、《據實側寫蕭萬長》兩本新書，蕭萬長前副總統 49 年高考、51 年外交特考及格，從 51 年至 71 年間，全部在常任文官系統服務，歷任科長、簡任秘書、組長、副局長、局長，到 77 年轉任經建會副主任委員，短暫半年出任組工會主任，79 年擔任經濟部部長、82 年擔任經建會主委、84 年行政院院長，整個系統跨越很多，有外交人員、常任文官及政務官，從他的心路歷程談公務生涯為全觀文官之典範。惟我們必須了解政務人員、常務人員與駐外人員、高階文官的特質各為何，其核心能力又各為何的問題，整個層層緊扣在一起，使其互動、釐正分析，變得非常重要，現在會所做的開端是好的，未來之發展至廣且大。（2）就漢朝司馬遷的《史記》分成本紀、表、書、世家、列傳，其啟發性與脈絡，在於精神的層面，亦可作為參考。整體上來講，雖然裡面錯綜複雜，尤其是蕭副總統萬長經歷包含常任文官、政務官，甚至國家副元首的角色定位與職能，並可推演談到國家、政黨政治、

政府與個人發展的問題等，常任文官究竟要學習政務人員或民選人員的特質到何種程度?還是要嚴格區分常任與政務的角色？它的整個概念脈絡均可予以釐清、探討與推廣。（3）當天因為本席要到文官學院講授跨域治理與行政個案，無法參與何委員之講座，所以相關資料請會提供參考。

6. 高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練 1010719(197)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練」情形。

蔡委員良文：有關「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練」，不管在相關遴選、職能評鑑與回饋制度，以及未來將推動的 6 項特色，包含導入職務見習制度，感受業師的思維與風範，施行「教與學講座」培訓方式、內化人文素養、強化模擬演練，做好心理建設與準備、借重專業合作，擴展學習深度與廣度、強化跨域學習等，表示肯定。本席另有 2 方面 5 點意見：1.呼應黃委員錦堂意見，對於有關卓越管理、前瞻領導與民主決策部分確實最關鍵的問題，如果高階文官無法了解政治領導、或什麼叫作「政務官事務官化」與「事務官政務官化」等應予防制的問題，當他在作決策時，就很難去考量及釐清高階事務官與政務人員之間分際與良善互動的問題。所以應該加邀政治學者、真正經世濟民的學者來授課，應該會有助於強化政治領導，並消除「政務官事務官化」與「事務官政務官化」等問題，因為高階事務官首要了解政務人員決策、政治情勢等，並強化二者之間的良善互動關係，才是決策落實的基礎。2.有關高階文官飛躍計畫的遴選與職能評鑑方法，可供作未來考選部辦理刻修正之高考一級考試遴拔人才之參考。3.目前我國高階文官培訓在思維上似多偏重西方管理哲學，比較缺少東方的思維，建請適切加入契合宇宙生成、天地、日月、四時變化之能量的體察，相信對高階文官人才養成與氣度能量會有所不同，再加入創新思考等，應該對其人文涵養與格局的提升會有所助益。4.有關高階文官的訓練或高階主管特別管理制度的部分，事實上，本院規劃的高階主管特別管理制度與 92 年政府人力彈性計畫裡面，所謂「高級

行政主管職務制度」部分可以作連結。換句話說，推動高階主管特別管理制度當然需要行政院特別予以協助，而行政院原來對於高級行政主管職務制度之規劃有哪些部分可以契合及運用，應該比照參考。相關具體結構性的問題，下次再來請教部會。5.本席最後建議會辦理高階文官培訓飛躍計畫之餘，能針對薦升簡任官等訓練之優秀人才，進一步作培訓，甚至包括洽請總處所辦理的科長班、初任簡任主管班等訓練，也可從中選拔一些優秀人才，再加以有計畫、有系統的培育，這個部分也可參考荷蘭對高潛能的文官選拔之思維，或參考新加坡儲備幹部之計畫，整體來講，除了辦好高階文官培訓飛躍計畫之外，建議能往上、往下、往橫向面延伸，對於文官體制之強化與高階文官的培訓將會有更大的效用。[150]

7. 政經兵棋推演於地方高階文官培訓 1011108(212)

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)：政經兵棋推演於地方高階文官培訓運用情形。

蔡委員良文：有關總處辦理政經兵棋推演運用於地方高階文官培訓課程，其相關內涵資料建請提供委員參考。本次政經兵棋推演以「危機管理」、「公共衝突折衝」、「談判協商」課程為主軸，為因應時局變化及中國大陸 18 大的召開，由於現在地方政府多與中國大陸各省區有所交流互動，建請總處加強地方一級單位主管以上人員對於「大陸政策及法制」的了解。另外，政經兵棋除重視 output 輸出，亦請重視 outcome 的後果判斷，所以許多東西初多看起來是具有成效，其實後面的疑惑或負面效應也很多，併請留意。另倒是象棋在人事管理的運用，亦請未來研習時可併予審酌。[151]

---

[150]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到師資的問題，提到高階文官訓練的師資應該邀請對國內外政經情勢有所了解的學者專家來擔任講座，個人也非常同意，事實上我們就是做這樣的安排，譬如說朱雲漢教授就是我們去年邀請的講座，今年因為他的時間排不出來，但我們還是多元的來聘請講座，比方今年有邀請朱立倫、楊志良、林政則、柴松林、王金平、侯友宜及關院長等，這些人對我們目前的政經情勢及結構都有相當多實務及經驗，蔡委員良文指教的意見，我們一定會照做。另蔡委員良文提到太多西方管理哲學，本會同意，但是我們也同時引進東方的管理哲學，此外，有關選拔薦任升簡任訓練的優秀文官人才來進一步培訓，其實我們每年都有集中訓練，且選送出國研習，今年就準備送至澳洲、紐西蘭研修，由各機關自己付費，讓優秀的薦升簡任訓練學員有不斷的回流受訓及出國研習的機會。

[151]1011217 總處組字第 1010063022 號函：有關總處辦理政經兵棋推演運用於地方高階文官培訓課程資料，已於 1011203 函送「政經其棋推演課程說明」供參。至於加強地方一級單位主管人員對大陸政策及其

8. 2013 公務人力資源發展國際研討會 1021017(256)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 102 年第 3 季重要業務概況。「2013 公務人力資源發展國際研討會」辦理情形。

蔡委員良文：對於會第 3 季工作成果，本席高度敬佩，謹再提 2 點意見供參：1.有關訓練業務成果部分，對政府治理績效、人才管理與公務人員訓練均有實績推展。即如治理績效對行政效能與競爭力問題之關注；人才管理對優質服務有所提升的重視；公務人員訓練對公務人員本身的專業及素養內涵，確實有所彰顯。2.有關高階文官中長期發展性訓練部分，院長曾多次提示強調，高階文官中長期發展性訓練，為文官學院成立的重要目標，可分成國家層次、組織層次與個人層次的培訓。會將針對已晉升人員進行 12 場次質化實地訪談部分，先請會能否提供訪員及議題資料供參；再就訪談內涵並請能依國家層次、組織層次與個人層次，前二者主要探討組織與環境因素，個人部分則應偏重其發展潛能、情懷與三識（見識、器識及膽識）五度（高度、風度、氣度、深度及廣度）等人格特質，至綜合性者，尤其卓越管理、前瞻領導、政策民主風度暨與政務官的配合度等議題，均請列入考量。[152]

法制瞭解，以及重視政經兵棋推演訓練之 outcome 後果判斷等一節，將由本總處地方行政研習中心納入後續相關班次辦理。

[152]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到實地訪談以及高階文官訪談內涵應注意事項，我們會遵照辦理。

陸、落實績效管理　提昇文官效能

一、　個人考核與團體績效

1. 立法院審查公務人員考績法修正草案等 1011220(218)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：部對本院重要法案推動立法的辛勞與苦心，本席表示肯定及敬佩。另提 2 點建議供參：1.在考績法修正草案推動過程中不管是立法時機、公務人員權益保障、考列丙等比率、團體績效評比等議題。有一個思維是現在許多法案修正都一再強調法律保留的問題，當然立法權至上，但是我們不能忽略行政權興利運作及彈性因應整個變局，只要在未影響法制的前提下，行政高權思維應適度彰顯，建請部加強溝通與協商，使立法之民意意旨與行政之興利兩權取得衡平，方能在既尊重民意，亦能積極興利，以因應時局之變遷。2.現行考績法就考列丙等者的權益保障，僅能申訴，未來修法通過，則可提請復審，對於公務人員權益保障已有所強化。此外，配套實施團體績效評比，旨在強化民主課責機制，但是考量現階段社會氛圍及民意、政黨政治活動等面向，為圖難於易，以底於成，建請部研議訂定丙等比率規定採日出條款之可能性，即希先求通過考績法修正案，嗣其他配套法規與條件成就時，再予細部規範或適度調整丙等比率，請部審酌。

2. 「職務分類制架構」及「團體績效指標」研究 1020425(233)

書面報告：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。

蔡委員良文：1.有關 101 年度委託研究專題「公務機關團體績效指標建構之研究」案，係本院委託台北大學張教授以個案方式針對經濟部及考選部進行研究。對此二機關團體績效指標的認知及評價部分，可以發現經濟部所屬機關(構)對於團體績效評比、員工士氣激勵、工作態度的影響及對組織整體績效等，甚至法制化問題，均高於考選部，多出 10

%以上。基本上，主要可能是因經濟部所屬機關(構)包括國營事業已進行團體績效評比，且團體績效評比係連結組織績效與個人績效的機制。另本報告所提建議意見在部分策略及方法上，似可酌予參採，建請銓敘部研處後審慎考慮，本席要引申的是，建請銓敘部及總處可否考慮對其所屬成員進行非正式施測，以了解同仁對考績法修正草案之團體績效評比與個人績效考核扣合機制之認知與可能的影響。2.本報告進行團體深度訪談過程中，受訪的人事主管對考績法修正草案之規劃及其子法配套等，似仍未深切了解，甚至包括最近一次委員實地參訪台北市等地方政府，對於團體績效如何評定及考績丙等比例有何影響等，好像也不甚了解，所以相關實務作業程序等部分，建請銓敘部及總處能再進一步研究參採。[153]

二、 績效管理與綜效考評

1. 100 年軍公教人員年終獎金及慰問金發給注意事項 1010119(172)

行政院人事行政局人事考銓業務報告：訂定「一百年軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項」。

蔡委員良文：有關軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給問題，目前是規範於注意事項，年終(另予)考績(核、成)列丙等或依公務員懲戒法規定受懲戒或平時考核受記過處分或曠職者，不發給年終工作獎金，但是若屬因案停職人員未移送懲戒、或經公務員懲戒委員會審議不受懲戒之議決者、或因公傷病請公假，因其全年無工作事實致列丙等者，則不在此限。其中因公傷病本來就是情非得已，可是如果因一時之績效不佳，或因事務性之失誤等情況，以致年終考績(成)考列丙等者，建請局審酌研議仍放寬給予年終工作獎金之可行性，尤其未來的考績法修正案有優等、甲等、乙等、丙等的設計，修法之思維上是依照績效

[153]1020523 總處綜字第 1020035635 號函：為因應未來公務人員考績法修正草案如修正通過並施行後，各級人事人員執行時須具備之相關知能需要，本總處特於 102 年度人事人員領導訓練各班別納入「諮商」、「面談」及「團體績效評估」等課程，於人事人員管理訓練開設「諮商與面談」課程，另於人事人員專業訓練開設「專業核心能力—績效管理(含團體績效評估)」專班，前開各班別共計規劃開設 36 期，總調訓人數為 1342 人。

給予績效獎金、考績獎金，而有勞績者給予年終獎金，建請局審酌研議在新法修正通過前，仍請對上開情事下，對其考慮放寬而給予年終工作獎金之可行性。[154]

2. 101 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」1010517(188)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」規劃辦理情形。

蔡委員良文：對於人事長的報告，如果以第 9 屆、第 10 屆考試院的標準，相對的不是很重要的考銓報告，不過黃人事長人緣很好，能力也好，又得大智慧，通達諸法，所以本席臨時想出 2 個問題請教：1.有關政府人力運用，在高階文官與政務官之互動裡面，政黨輪替是一個大變革，政府再造也是一大變革，而政府改組也其一，使高階文官與政務官之互動模式已呈兩極化，且因其思維之角度而有不同，所以目前是否存在「事務官政務官化」？基本上這會造成文官捲入政治紛爭。另一個則是否有「政務官事務官化」，使得政務官因專業不足而遭高階文官把持的現象？如何避免發生有待深思與預為籌謀因應之。2.公務人員考績法為本院函請立法院審議的重大法案之一，尤待立法、行政共同協力配合完成，本席有 4 點請教：(1)考績制度在單位主管考評監控方面，是否存在人治色彩？要如何避免？(2)主管政治觀如何儘量降低？(3)對不正確的考績或績效考評結果，如何課責？(4)百分之一至百

[154]顏副局長秋來：蔡委員良文提到年終工作獎金的問題，早年的年終工作獎金是慰勉性質，但是以後我們已經導入績效管理的元素，所以對於考績列丙等者不發給年終工作獎金，至於相關的規定，在檢討今年年終工作獎金及慰問金發給注意事項時會納入參考。另 1010224 總處給字第 1010026322 號：蔡委員良文提及基於公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正案對著有績效者給與績效獎金或考績獎金，而有勞績者給與年終工作獎金之意旨，建請本總處審酌在新法修正通過前，研議放寬給與考列丙等者年終工作獎金之可行性一節，查上開發給注意事項訂有不發或減發之規定，係為配合政府推動績效待遇制度。復查原行政院人事行政局前於研訂 99 年發給注意事項草案時，經就立法院司法及法制委員會審查考績法修正草案附帶決議：「本法修正施行後，……不應以考績列丙等作為不發給年終工作獎金之事由。」及大院院會前建議檢討上開考列丙等不發給年終工作獎金等情事為綜合考量，於 99 年 12 月 9 日會商獲致結論略以，現行年終工作獎金減發或不發相關規定，仍予維持。是以，為兼顧社會觀感與政府追求廉能之信念，在考績法尚未修正施行前，上開不發給年終工作獎金之規定暫宜維持。(另 1010224 總處給字第 1010026322 號函：本上開發給注意事項訂有不發或之規定，係為合政府推動績效待遇制度。復查原行政院人事行政局前於研訂 99 年發給注意事項草案時，經就立法院司法及法制委員會審查考績法修正草案附帶決議：「本法修正施行後，….不應以考績列丙等作為不發給年終工作獎金之事由。」及大院院會前建議檢討上開考列丙等不發給年終工作獎金等情事為綜合考量，於 99 年 12 月 9 日會商獲致結論略以，現行年終工作獎金減或不發相關規定，仍予維持。是以，為兼顧社會觀感與政府追求廉能之信念，在考績法尚未修正施行前，上開不發給年終工作獎金之規定暫宜維持。)

分之三考列丙等之規定及其標準，外界憂心將失去實質正義，如何導正？未來施行後如何實踐獎優輔劣之精神，強化績效管理並充實其倫理思維？[155]

3. 公務人員考績法修正草案及配套說明會 1010906(203)

銓敘部業務報告：公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。

蔡委員良文：對於多位委員就修法之時機與策略的高見，本席表示支持，考績法改革無論是人民觀感或社會評價，追求卓越表現，強化文官體制發展性功能及激勵性功能，確為良善舉措。未來當務之急，除國會議員之溝通，以爭取支持外，如何與人事人員多溝通、協調甚至進而支持變革，是非常重要工作之一。其實本案之完備與落實執行，人事主管知之甚詳，當然其工作負擔將增加，且稍一不慎將影響其（人事主管）與該機關各單位主管之互動關係，由問卷結果表現出組織和諧影響及執行困難的意見可作印證。所以，具體建議部可單獨邀集中央機關、五都一準的處長級以上人事主管與本院所屬部會常務副首長及人事主管，就考績法法制研修及實務作業之具體落實策略方法等面向，以及針對問卷結果等意涵，進行腦力激盪會議，此建議要圓滿完成必須請總處協處，俾使修法順利可行，均請部審酌參考。

[155]黃人事長富源：對於蔡委員所提的 4 個問題，本人一併回答，有關政務官與高階文官之間互動模式，是否有政務官事務官化、事務官政務官化，自從考試院通過行政中立法以後，這個問題就減少很多，如果還有此問題出現，或是行政中立法教育宣導要更加強，公務人員如果能充分了解行政中立法後，他應該知道分際何在，在當政務官時有政務官該有的風範，在當事務官時了解事務官的責任，互不侵奪。記得中央研究院曾經質疑過為何要制訂行政中立法來限制，事實上當然時已經講得很清楚，院長也有裁示，中央研究院研究員並沒有行政中立所要負的責任，但是只要兼任行政官，就必須避免以行政官資源去做行政不中立的情事，所以要避免行政不中立的行為，首要的工作就是把行政中立法的教育訓練做好。另外，有關考績制度修正的部分，立法院有質詢過，公務人員協會也要求本人要公開表示反對，我說政府是一體的，彼此合作分工，基本上行政院對於考績制度修正是支持的，至於是否會造成考績考核變得不太公平，其實只要對新制考績法修正有研究的人都知道，並不是百分之一至百分之三考列丙等的問題而已，整個制度的設計目的與程序都在於如何使考績更為公平，整個考績考核的程序及參與過程等，都有一套比以前更進步的設計，也許是我們的宣導不夠，如果我們能加強政策宣導，讓大家了解以前常常只是分配考列等次，以後考績的考核會有所改善及修正，這是個人對考績法修正的了解，如果回答未盡周延，請委員多多指教。

三、 激勵機制與陞遷發展

1. 100 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚辦理 1001124(164)

銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告，本席提 2 點意見供參：2.有關辦理傑出貢獻獎活動，部多已參採各位考試委員的建議。基於跨域治理思維上，由於目前保訓會在訓練宣導公務倫理及核心價值等課程，有些訓練是將公務倫理及核心價值合併，如高普特考，簡薦委升官等訓練還是把這兩項分開，就公務倫理與核心價值進行連結，主要是：（1）探討民主防腐機制、廉能政治基礎之奠基問題；（2）探討公務人員勇於任事、發揮同理心、關懷情、執行力問題；（3）培養良善治理能力，強化公民參與信賴政府，蘊育國家發展能量問題；（4）公務人員應釐清公私部門核心價值之共通性與差別性問題，建構一個良善的公共價值，以強化其公務執行力；（5）在公務人員價值衝突當中，基於人性本性與尊嚴，做出符合公義及國家利益之正確抉擇。茲就以目前之 11 位獲獎人具體事蹟裡面，特別獎楊技正明玉的案例，就比較合乎第 5 項，且以在公務人員價值衝突當中，基於人性本性與尊嚴，做出符合公義及國家利益之正確抉擇，由於會目前課程教材已將各得獎人背景與相關事蹟案例歸類，以附掛作為文官廉正、忠誠、專業、效能與關懷等核心價值的重要範例。所以具體建議部在辦理傑出貢獻獎活動時，也能與公務倫理課程訓練與機制結合，讓公務倫理與核心價值，透過個案或模範、傑出貢獻公務人員事例之引介，在潛移默化中建構良善之公共價值。[156]

2. 人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展 1010202(173)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。

蔡委員良文：2.有關人格測驗部分，會歷次研究都有進步的成果表徵，

[156]張部長哲琛：蔡委員良文提到將各得獎人背景與相關事蹟案例歸類，以作為文官廉正、忠誠、專業、效能與關懷等核心價值的重要範例，事實上本部對歷年傑出貢獻獎人員已有編制成相關具體事蹟之冊子，並提供各機關參考。本部會再作彙整及歸類，並提供保訓會作為訓練的教材。

但未來如何適切落實非常重要。另本席意見與剛才幾位委員類似，就是在觀人、知人及任用方面，可研究分析中外經典個案，找出人格特質作為學習典範指標，因為古以聽其言，觀其行，從言談之間可以看出其心性真偽，誠實態度與行止動機，不過本研究報告似較偏重西方價值及思維，其實，東方文化思想與價值觀亦應併同重視。

3. 101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚 1010315(179)

銓敘部業務報告:有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形

蔡委員良文：對於部規劃辦理傑出貢獻獎選拔及表揚工作，本席也表示肯定，除各委員發表高見之外，基本上在未來推動之思維上，可在強化公民治理與良善治理過程裡面，強調重視文官體系內政務官與常務官間之信任關係暨公務體系與民間社會（公民）間的互動信賴關係，希在頒獎過程中均會凸顯出來其內在治理價值。

4. 98 年至 100 年公務人員受懲戒處分情形 1010830(202)

銓敘部業務報告：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

蔡委員良文：對於部報告近 3 年公務人員受懲戒處分動態登記情形，本席表示肯定。在第 119 次會議時，本席亦曾就相關議題表示意見，建議併同思考:1.部辦理公務人員受懲戒處分動態登記及雙重檢核機制，目前發揮之功能、成效為何？有無適度檢視機制？2.目前懲戒與懲處為五權憲法分立之現象，大法官認同兩軌併行，而部就公務員懲戒法之修法過程，有無最新動態？請部說明。3.報告中有關撤職、休職、降級、減俸等問題，而減俸一項，則未有聞問，與以往的情況有無差別，是否有進一步資料？如近 3 年未見減俸之情事？4.未來在公務員懲戒法及考績法之修法過程，建請部研議是否同意對於撤職、休職、降級、減俸等涉及違法部分之懲戒事項，由公務員懲戒法規範；而違反公務人員義務之違失不當部分之記過、申誡，則併於考績法中規範之可行性，或謂兩者如何做較明確之區隔等，這樣或可建立更可行之

二元的體制，不知部的看法如何？

5. **銓敘部 101 年第 3 季業務概況 1011011(208)**

銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 3 季重要業務執行概況

蔡委員良文：對於部推動第 3 季重要業務之執行成果，表示高度肯定。本席另有三方面的意見，供部審酌：1.有關研修公務人員考績法，為本院的重要改革之一，尤其增訂丙等比率及相關配套措施已獲外界肯定，在公務人員部分也作許多溝通及說明，應可加強推動。除了增訂丙等比率及相關配套措施以外，對一次記兩大功及兩大過部分，亦應強調重獎重罰及強化職能之論述。以前早期的論述與研議過程中，對於兩大過專案考績之免職，可否向公懲會申請審議問題，基於以下理由，一次記兩大過之處分應尊重行政系統之決定，而不宜納入司法懲戒程序：(1)依據憲法第 83 條及增修條文第 6 條規定，考績不宜納入司法懲戒程序，以避免混亂兩院權責與系統分配。(2)考績法本身對於考列丁等，已有復審保障救濟程序。(3)基於行政高權，免職處分並無停止任用之相關規定。(4)強化行政監督權，考績本質上不宜列入行政救濟。至於兩大功部分，第 205 次會議部曾報告警察人員一次記兩大功辦理情形，據了解，考績法所呈現與規定兩大功也是不能忽略的重要效應之一。近年來三、四級機關警政、消防首長或幕僚長也有曾獲一次記兩大功的專案考績，卻發生重大貪瀆事件，故專案考績除考量其表面事蹟外，背後更應正視其德行。是以，未來一次記兩大功及兩大過專案考績部分，應在公務人員考績法施行細則配套規範，俾在德行與工作事蹟或績效間尋求衡平點，建請部審酌。

6. **傑出貢獻獎得獎人經監察院糾舉，建請妥處 1011206(216)**

高委員永光提：本年度公務人員傑出貢獻獎王姓得獎人，曾因案經監察院糾舉在案，部於遴選會議後曾接獲檢舉，為免影響本院形象及公務人員傑出貢獻獎聲譽，建請妥處一案，請討論。(案經附議，爰列臨時動議)

蔡委員良文：本席先徵詢本案處理係以臨時動議方式處理，此可作成決

議，其強度較高，若要表示關切似可建議決定放在重要工作報告裡面，在院長講話後作成決定，這樣就不須以臨時動議方式處理。

決議：公務人員傑出貢獻獎旨在鼓勵並肯定公務人員對國家社會之特殊貢獻，本案事涉公務人員傑出貢獻獎得獎者之社會觀感及本院形象，不能有所瑕疵。雖然，傑出貢獻獎設有 10 個得獎名額，但過去曾有僅選出 9 名得獎人之前例，請伍副院長及銓敘部張部長深入了解本案，妥善處理，必要時，寧缺毋濫。

7. 101 年公務人員留職停薪情形 1020321(229)

銓敘部業務報告：101 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形

蔡委員良文：1.政務人員著有功績，依規定是以獎章或其他方式表彰，而且教育部該政務次長前曾擔任司長、常務次長等職務，對於報載教育部政務次長一次記二大功遭銓敘部不予審定一案，應先就其在常務文官時期之事蹟及相關背景予以釐清、審定。2.依據原教育部組織法規定，教育部設 1 位政務次長、2 位常務次長，新組織法規定則設置 2 位政務次長，1 位常務次長。就組織變革中，在人事上其中 1 位常務次長則轉任政務次長，因具轉任風險，其間有無首長獎懲權力施予之因素，亦應併予釐清。爰以本案係該當事人擔任常任文官期間獎勵之案例，此外，未來有關首長獎賞權限問題亦應請同步關注，實不宜就其報載之浮面看待。[157]

8. 102 年度人事專業獎章及 101 年度績優人事人員 1020620(241)

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)：102 年度人事專業獎章及 101 年度績優人事人員辦理情形。

蔡委員良文：本席建請總處提供近 20 年或 10 年績優人事獎章人員的工

[157]張部長哲琛：蔡委員良文所言，陳次長以前擔任常務次長、主管司長時，的確是主管此項業務，所以教育部考績甄審委員會給他一次記二大功，當時本部銓審是從兩個方面思考，第一是在他當次長時為「督導」此業務，並非「主辦」該項業務，第二是督導此業務者記二大功，可是主辦的人員並沒有一次記二大功，所以我們考慮的並非督導或主辦，而是衡平性的問題。另外，本案引起外界的批評，主要是十二年國教尚未實施，成效如何未定，本部也認為此時敘獎一次記二大功，時機上有問題，因此函復教育部，請他們說明。實際上，昨天本人曾交代同仁低調處理，我們只是在自己的崗位上做應該有的把關工作，經過媒體報導，對教育部及陳次長已很難堪，不希望此事再予擴大。

作貢獻，及其日後職涯陞遷發展情況等相關資料，俾供參酌。[158]

9. 模範公務人員暨建立參與及建議制度 1021121(261)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：辦理 102 年行政院模範公務人員暨行政院與所屬中央及地方各機關建立參與及建議制度案頒獎典禮一案。

蔡委員良文：1.有關人事總處辦理 102 年行政院模範公務人員與中央及地方政府各機關建立參與及建議制度案頒獎，對於頒獎後之心得分享，表示肯定之餘，茲因此次模範公務人員名單並無委任職人員，但依公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法規定，模範公務人員之範圍、對象及事蹟等，均有別於傑出貢獻獎，亦涵括委任職，請教人事總處之價值思維？2.各機關內部每年均舉辦模範公務人員之選拔與表揚，而行政院亦辦理院層級之模範公務人員選拔與表揚。茲以該等選拔牽涉功績制價值(行政價值)、代表性價值(政治價值)之抉擇，院級層級、部會層級及部會所屬機關層級之價值抉擇，似可考慮其區隔性？不同機關層級間，似不必以功績價值作為全然考量之標的，對於代表性價值或政治價值等，院級機關似亦有其衡平之思維。2.本席曾於本院第 259 次會議建議人事總處安排或提醒高階文官、內閣閣員等觀賞「看見臺灣」紀錄片，以強化國家、政府治理思維，提升其精神資糧，惟目前動態如何？茲以該紀錄片主要訴求愛護鄉土、關懷地球之軟性價值與思維建構，在感動之餘讓人耳濡目染，將有助於提升深化中央與地方治理，或跨域治理之思維。上周行政院江院長宜樺與夫人共同觀賞該片，卻被丟鞋造成媒體失焦，相關報導並未見闡述江院長觀後心得，沖淡了該影片價值，甚為可惜，爰以後續情形，請關注留意之。[159]

---

[158]詳見 1020830 總處綜字第 1020046596 號函。

[159]顏副人事長秋來：有關蔡委員提到安排公務同仁觀賞「看見臺灣」影片的事情，該影片是由齊柏林先生拍攝，本週黃人事長曾與袁副秘書長聯繫，是否可以在昨天保訓會與人事總處辦理的訓練業務協調會報的時間放映，結果因為該片還在電影院播放當中，不能在其他地方放映，由於本次協調會報是在南投的中興新興地方研習中心舉行，本來是想規劃會報同仁移到台中的電影院去觀賞，但是因時間不夠，所以無法安排。黃人事長會後表示，日後會請齊柏林先生演講。其實上週也有一個機關提到這件事，他們有跟電影公司聯絡過，希望能夠有公播版，但是電影公司表示，現在影片還在電影院上映當中，連 DVD 也還沒有發售，必須等電影院下片，DVD 開始發售，隔一段時間以後，才會發售公播版，所以此時還無法用這種方式來處理。此外，我們也想到一個方式，因為「看見臺灣」影片也屬於環境保護主題，依照環境教育基本法規定，每年每一位公務員必須接受 4 個小時的環境教育，等到公播版

10. 101 年公務人員傑出貢獎選拔及表揚 1021206(216)

銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本(101)年公務人員傑出貢獎選拔及表揚大會情形。

蔡委員良文：1.部辦理公務人員傑出貢獻獎之選拔及表揚大會情形，對良善的組織文化塑造，有其正面功能，部歷次的改革，不管是宣傳或小故事報導、追蹤評選等方面都做得不錯。基於近來，有一次記兩大功卻涉重大貪瀆案件者，在目前的社會氛圍下，本席也非常贊成剛才幾位委員的意見，對於傑出貢獻獎或優良模範公務人員而言，其品德操守確實非常重要，亦即評選時除了工作績效表現，才德問題也要特別注意。2.目前傑出貢獻獎已辦理第 14 屆，建議部就過去獲獎者的公務生涯發展情形進行了解，並建請部辦理相關回流活動。3.目前社會對退休制度改革仍多有討論，院長也曾就此議題接受電台專訪，本席都很仔細看過相關報導，除了表示贊成以外，也細察部目前研究的構想，對於大原則方向上，本席擔心媒體及外界會有所誤解，或者因報導內容不周延，使得外界產生政策反覆的情形。事實上，採確定給付制，才有政府應負最終之保障責任，也才有退休所得替代率問題；如果新進人員採確定提撥制，則政府不須負最終的保障責任，且未涉退休所得替代率的問題，其支領多少完全與通膨或其前投資收益等相關，先進國家多採兩制併行之制度。所以就確定給付制部分，就朝院長所說多繳少拿，延後起支年齡，新進人員部分，本席研究發現其實不應採取全然確定提撥制，因為現在經濟不景氣下，選才沒問題，但未來育才、留才時就會產生問題。當然部也有作很多分析，如果完全採確定提撥，公務人員要自行負擔通膨及投資風險，幾乎與私部門沒有差別，所以如果從取才或搶人才的角度，絕對不能跟私部門一樣，而且到底要跟一級企業、產業思考，還是一般行業之勞工思考，其實各行各業也有所不同，所以如果這樣建構起來，會讓外界誤解我們政策反覆，觀念也不十分清楚。因此對於現職及新進人員，要如何講清楚，本席認為在三層年金制度下，部分一定比例（如 30%-50%）採確定給付制者，以保障退休人員最基本生活；而確定提撥制部分(如 20%上下)

則由各行各業自行設計；至於第三層則為公保年金。至於現職人員與新進人員究應如何區隔處理，建請部須先就結構性問題作整體思維的確認，免得媒體報導不完整，以致外界誤解，產生退撫制度改革不同的思維與阻力。[160]

[160]張部長哲琛：有關蔡委員良文提到退休制度改革的問題，近期內會向高明見值月委員請示，在近期之內，就整個退休制度改革的方向向委員進行簡報。

柒、改善俸給退撫　發揮給養功能

一、　退撫制度與基金(含軍人、教師等)

1. 公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討 101122(214)

銓敘部業務報告：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。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。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。

蔡委員良文：1.首先，對院長講話展現高度尊重本院合議制之精神，表示敬佩。對於院長提出 3 項基本原則，包含以銓敘部作擬議而提出全盤與整體考量、各項配套的備選方案、謀定而後動。本席認為建構公務人員退撫制度，應考量 3 方面之動態平衡：(1)社會公平正義、世代正義、世代包容及社會觀感。(2)公務人員權益之維護及衡酌對未來公務人力之專業、品德等要件，建立良善吸引人才之選才用才機制。(3)衡酌國家財政負擔，穩定國家財務。2.針對部在立法院司法及法制委員會就退撫制度之公平合理問題，以及退撫基金現況與永續經營問題進行報告時，多位立法委員關切退撫制度未來是否朝向確定提撥制改革，確定提撥之改革如何區分對新進人員與現職人員作合理區隔？退撫基金之營運是否委託專業機構專職操作問題，包含吳秉叡等委員所提如何適時適切地公開退撫基金之運作資訊、薛凌等委員所提如何強化內控與監督機制、曾巨威等委員所提對現行管理、監理人員之背景條件問題，謹就上開質疑，併同請教銓敘部：(1)從歷年收益趨勢表來看，民國 89 年退撫基金平均投資收益率為-5.70%， 97 年平均投資收益率為-22.33%， 98 年平均投資收益率為 14.99%，100 平均投資收益率為-5.98%，101 年退撫基金平均投資收益 5.63%，在過程裡面，除因 89 年網路泡沫化、97 年亞洲金融風暴及 100 年歐債問題，造成基金操作不易，績效不易展現外，就整體而言，基金操作仍維持尚稱平穩的績效，但是相對地，是否可考慮美國加州公務人員退休基金操作方式，強調投資透明化，並採取另類投資比例 20%以上，包含不動產、黃金、石油等，以提升基金經營績效。(2)退撫基金管理人員的心態、品德、

專業能力、待遇、獎金、運作等過程之監督機制都不太足夠。所以本席也贊成院長提示退撫基金行政法人化之長遠規劃方向等，均可作為研議解決方案之重要參據。3.近日媒體報導因盈正等案，政府四大基金擬議逐步減少委外代操規模，部是否朝此方向研議？本席認為整個國內代操制度雖然有 10 年的歷史經驗，但是確實也存在很多問題，如選擇國內投信業者選來選去都是這幾家，其評價一般尚稱還好，有無可能再分散其他類型之投顧公司？4.基於國內投信業者之投資類型高度相似，容易造成系統性之疑慮。另外，因為資訊不對稱，易造成逆向選擇或道德風險及獎懲問題，且因委託時間是否過短，使基金經理人眼界過於短視，如何管控經理人品德等；在國內委託標案當中，一定要用低價來搶標嗎？以低價得標之投信業者，在操作經營上難免容易出問題。所以整體上來講，有 3 個面向請部思考：(1)建議金管會應該建立完備代操機制，以查察不法情事。(2)籲請投信公會與(發)起業者自律自清，並增加其運作之透明度。(3)基金管理部門應以更務實的心態，正視基金之委外經營績效。

2. **立法院審查 101 年度退撫基金預算案收支 1001124(164)**

銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會審查 101 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告，本席提 2 點意見供參：1.有關退撫基金預算案審查情形，本席贊同黃委員富源就向相關立法院委員會、黨團作專業報告之高見，當然部已作許多研究報告，但是在因應目前歐美主權債信風暴，影響退撫基金營運績效部分，建議部可否配套積極研擬因應現實且妥適之改善方案。事實上立法委員質詢重點都在退撫基金營運績效之改善問題，包括避免退撫基金收支不足，有破產危機之可能性，避免委託對象過度集中、建立基金長期績效考核等，而且 4 個議題也是環環相扣，所以要呼應黃委員的意見，請部針對目前政經現實情勢，更積極研擬一些原則性改善方案，並提供部會參考。

3. **退撫基金因應歐債危機之策略 1010202(173)**

銓敘部業務報告：退撫基金因應歐債危機之策略。

蔡委員良文：另外，近來國際信評機構調降部分歐元國家信用評等，2012年確實是不確定的一年，原因固然很多，歐債問題則是首當其衝，不同的專家有不同的看法，有人認為歐債危機已過，有人則認為歐債將引發經濟二次衰退，此不同的看法，部及基管會對於國際經濟情勢發展的見解如何？退撫基金資產配置有無策略及大方向佈局？建請適時先在院會或委員座談會中報告，讓委員了解退撫基金因應歐債危機或金融風暴下，管委會的策略及決策，俾供研議參考。[161]

4. **公務人員退撫基金至 100 年底止財務運用情形 1010209(174)**

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 100 年 12 月底止之財務運用情形。公教人員保險準備金截至 100 年 12 月底止之財務運用情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告，併同退撫基金監理會書面報告，本席其中之意見與林委員雅鋒相類似，即如我們看到第三組的 3 點簽呈意見都是點為止，代表他們謹守分際，在第 2 點特別提到未來實施募兵制後，如何保障軍人退伍後之生活，管理委員會應洽商相關主管機關縝密規劃。事實上退撫基金軍職人員撥繳與支出的失衡問題，歷次院會許多委員都有提出一些建議，本席也多次提到要仿照美國等例對軍人退撫以特別預算方式來支應，而不能完全用公務人員退撫基金來支應，尤其未來實施募兵制後，收支失衡的可能性會更大，所以也呼應高委

[161]張部長哲琛：蔡委員良文提到法制推動的策略，上屆立法院雖然有通過不少重大法案，可惜的是政務人員三法只差臨門一腳，本會期立法院開議後，本部一定秉持委員意見積極地與立法委員溝通協調，原則上不涉及實質內容改變部分，當然可以接受立法委員所提建議，但涉及原則的問題，本部仍會堅持，不過還是會尊重立法院最後的審議結果。至於信評機構調降部分歐債國家信用評等，相關退撫基金運用情形及因應策略，本部將在下週院會向各位委員作詳細的報告。另基管會說明：一、歐債問題在希臘終於敲定撙節方案，以換取國際金援，及歐洲央行亦決議維持利率在歷史低點不變下，危機可望獲得紓解。此外，美國製造業成長動能及消費者信心已逐步回升，新興市場內需強勁，企業獲利將可持續穩定成長，加上全球今（101）年可望維持低利寬鬆資金政策，已緩和全球進入二次衰退之疑慮，市場可望緩步回升。二、因應全球經濟成長放緩，不確定性風險增加，退撫基金係屬退休基金，基金運用應兼顧安全性及收益性，故在資產配置上除資本利得之投資外，亦將適度增加固定收益投資，以多元、衡平之資產配置分散投資風險，並持續注意國際經濟情勢之發展，在基金年度運用計畫允許變動區間範圍內，審慎評估各項投資標的及時點，靈活運用資金，掌握投資契機。三、有關歐債問題部分，基金管理會已於本年 2 月 9 日考試院第 174 次會議中提出說明。

員明見意見，請部儘速成立文官退撫制度及基金改革研究對策小組，妥為因應，同時本席多次建請要完備解決此議題，至少應將本議題拉高至兩院副院長層次來進行協商，並請國防部、教育部來參與，事實上其相關者之教育人員部分的八五制也還沒有完成法制化，國防部也有文武分治的問題，所以除了儘速成立文官退撫制度及基金改革研究對策小組以外，還應該至少拉高到副院長層級，作通盤及周全配套的討論研議。另外，高委員在書面意見也提到本席重視之「世代正義」的問題，由於 2 月 15 日本院將召開「文官制度興革規劃方案」暨「強化文官培訓功能規劃方案」檢討會議，建議可併入討論，並配合馬總統黃金十年之國家願景，予以重建或增修上述兩方案內涵。

其次，有關退撫基金及公保準備金之管理及財務運用問題，在報告第 4 頁提到已實現損失及後續發展，當然結語部分都講得非常正確，本席曾看到一篇文章提到股神巴菲特說投資要在別人恐懼時貪婪，在別人貪婪時恐懼，因此基金自行經營與委託經營之收益有所差距，與心態有所關連，低買高賣的操作，大家都知道，但是常常都做不到，就上述 12 位投資大師有不同的投資風格和氣魄，但不約而同有一個心法，第一就是看趨勢而不看盤勢，但大多數人都只注意在看盤，第二是危機入市，不過絕大多數人都搶著賣出，我們看到全球經濟成長趨緩及歐債危機，但歐美股市為什麼漲，此與投資或投機心態可能也有點關係。第三是從來都不賣在最高點，絕大多數人都覺得自己太早賣，但何謂高點，沒有人知道。第四是絕不借錢來投資。整體上來講，不知部及在座貴賓的思維如何？是否同意上述投資心法及原則？請說明。[162]

5. 公務人員退撫基金 101 年度第 1 季監理概況 1010426(185)

業務報告：書面報告：公務人員退休撫卹基金監理委員會函陳「公務人員退休撫卹基金 101 年度第 1 季監理概況報告」一案，報請查照。

[162]張部長哲琛：有關蔡委員良文所提許多寶貴意見，事實上，大選過後，國內政局已經安定，當外在還有很多不確定因素時，但台股從開春開紅盤後，已經上漲 500 多點，接近 7900 點，其實本基金投資在選前就已投入，所以這一波台股反彈，獲利可以超過 20%，初估 1 月份的報酬率已由虧轉盈，已實現收益加上未實現收益，獲利約 135 億元。以上報告告，敬請指教。

蔡委員良文：有關退撫基金 100 年度年終稽核報告，監理會建議事項第 1 點提到，關於軍職人員應繳納基金費用資料之核對，國防部未就應補繳(抵扣)之金額資料分列，建議管理會與國防部協商研議改善資料傳輸作業方式部分，本席覺得除了一般資料了解動態與互為引介以外，銓敘部及管理會應該就其體制結構及溝通上，能夠不要產生誤解[163]，以為對軍人權益有不利或不友善的看法，事實上，本院對國軍退伍人員的權益及特質，有深切的認知和規劃，對其權益有最佳的保障。

至於建議事項第 3 點有關管理會召開之投資策略小組會議未規劃建議性戰略(長期)及戰術(短期)資產配置比率之調整，以因應當前及未來金融市場情勢，本席認為建議非常明確，在訂定及說明原因，並定期檢討實際執行差異原因的部分，建請部也能適時提供委員相關資料[164]，俾在未來基金運作提供建設性意見。

建議事項第 5 點有關安泰投信代操本基金帳戶買進個股之投資行為，違反證券投資信賴及顧問法等相關規定的重大缺失，金管會已提出糾正並處以罰鍰在案，建請部除將金管會函復之缺失列為未來加強查核重點及該投資行為的影響外，尤其應該循序詳查其他受託機構並一併檢討與處理，以防微杜漸。[165]

---

[163]一、現行國防部軍職人員收繳核帳作業，係依民國 86 年 7 月 24 日研商會議決議辦理，即基金管理會以國防部主計局財務中心及各財務處（以下簡稱財務中心）實際繳納金額作為該月應繳納之基金費用金額核帳。而財務中心扣繳資料須與國防部參謀本部通信電子資訊參謀次長室（以下簡稱通次室）建檔及更新檔資料作勾稽查核及自行辦理相關抵扣、補繳。二、基金管理會已洽請國防部責成通次室、財務中心及各人事權責單位，研議改善傳輸作業方式，俾正確如期依發餉傳輸建檔資料，如有未傳輸成功資料，應即時辦理補傳作業，減少補傳過去經歷資料情形。俟傳輸作業方式改善後，基金管理會將修改計算應繳納基金費用金額程式，以為適當表達。三、軍職人員退撫基金與公教人員退撫基金分離辦理一節，茲以事屬政策決定事項，基金管理會將尊重政策決定配合辦理，至於應強調對國軍人員權益保障一節，基金管理會遵示配合辦理。

[164]基金管理會於投資策略小組會議中業就各運用項目之長短期投資策略提出討論，並定期就資產配置情形提出檢討。另亦按月將實際運用比例與中心配置比例差異原因分析函報基金監理會。

[165]張部長哲琛：如果連同剛才書面報告黃委員俊英、蔡委員良文發言，共有 7 位委員提供寶貴意見，正如前面黃委員俊英和蔡委員良文提到，監理會對於管理會的退撫基金運用及管理情形，都會提出許多建議改進的意見，今年監理委員會共提出 22 項建議事項，範圍非常廣，就像蔡委員良文所說，包括收繳費用作業、自行經營、國內外委託經營、投資策略、國庫撥補等，幾乎所有事項，監理委員會都有全面性的建議，本部非常感謝，管理委員會能夠採納的部分，會立刻採納，有些部分則可能還需要跟有關機關繼續進行協商。有關蔡委員良文提到投資策略及資產配置的問題，就管理委員會的立場來講，對於基金的資產配置部分，會隨時注意國內外經濟情勢及金融市場的發展，再機動作調整，以今年的情況來講，雖然 IMF 四月份調高全球今年的經濟成長預測，可是歐債問題還是很大的隱憂，加上國內政治不安定，主要受到油電上漲所導致通膨問題及財政部研擬開徵證所稅的影響，現在台股股價則持續下跌，每天的交易量又這麼低，所以基金整個資產配置還是以穩健為主，希望資本利得與固定收益有一個衡平的考量，也是未來調整資產配置的方向。一、基金管理會前於 99 年 10 月至安泰投信進行實地稽核後，即針對該投信投資「盈正豫順」個股，核有買賣時點不當情事乙節函送金管會證券期貨局參考；復經金管會於 100 年 3 月 8 日就安泰投信違規情事提出糾正並處以罰鍰在案。鑑於上開缺失

6. 100 年公務人員撫卹案件辦理情形 1010621(193)

銓敘部業務報告：100 年公務人員撫卹案件辦理情形。

蔡委員良文：對於部統計分析撫卹案件所呈現之意義及內涵，除了表示肯定以外，本屆委員就任以來，對於退撫制度改革，對基金永續經營及鼓舞公務人員士氣，具有跨時代的意義，可謂良善制度變革之重要里程碑。就相關退撫制度的改革，包括積極籌措退撫經費、改善年資給付內涵、退休所得替代率等，都有長期性的設計和規劃，對制度的永續經營是有所助益。至於將過去原撫卹法規所定的 4 種因公死亡的情事增訂為 6 種，本席也認為非常好，謹提幾點建議：1.在適用的過程中，在不違反個人資料保護法的前提下，請部就因公撫卹案件進行個案的細部分析並予彙整，俾供爾後研究及決策參考；2.建議對於因公撫卹疑義案件審查小組之組成成員，有關人事類別部分，部以政務次長及首席參事為主，當然他們是實務經驗及才學俱豐的政務人員及常任文官，但是在人事管理、人力資源等領域的專家學者，建請部考量未來有無增加人力的空間；3.在撫卹情事分析，病故或意外死亡與因公死亡的內涵部分，除有關「冒險犯難或戰地殉職」的因公死亡案件，在現實政治情勢改變下，確實會比較少，有關審定案件提起復審比例相對亦少，當然對於任何個案問題，我們不能去干涉相關程序的進行，但是建請部能以從寬及照顧當事人遺族的人道立場，暨強化公務人力資源運用的前提下，作為審議之重要參考。[166]

事項經金管會查核結果，主要係針對該公司買進盈正豫順個股引用之投資分析報告內容違反證券投資相關規定進行裁罰，故基金管理會除將該次實地稽核缺失事項予以記錄外，並已將其納入每半年編製「公務人員退休撫卹基金管理委員會國內委託經營稽核結果統計圖及參考指標」之評定級分減項，後續將特別加強對該投信之監控查核，定期檢討其投資流程改善情形。二、基金管理會目前對所管代操投信如因違反相關法令規定遭主管機關處分時，均要求其應於 3 日內以書面通知，並視情節輕重將該等裁罰事項，納入前開所述之評定級分減項，定期移請基金管理會財務組作為評定操作績效及未來辦理新委託案評選之參考。嗣後基金管理會於實地稽核各代操投信時，亦將針對金管會所提缺失加強查核，以維退撫基金之權益。三、本案安泰投信代操退撫基金帳戶違反相關法令規定買進個股之投資行為，基金管理會已於安泰投信來會季簡報時，要求說明檢討該項投資行為。另基金管理會於辦理 101 年度國內委託經營業務評選時，亦提供本案違規情形之相關資料供評審委員參考。

[166]張部長哲琛：蔡委員良文提到審核小組內要不要增加人事行政人員，目前小組成員有 12 位，絕大部分以醫師為主，行政人員就是吳次長和陳首席參事，是否要增加人事行政人員，下次遴聘時再作通盤考慮。

7. **公務人員退撫基金截至 101 年底財務運用情形 1011025(210)**

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 101 年 9 月底止之財務運用情形。公教人員保險準備金截至 101 年 9 月底止之財務運用情形。

蔡委員良文：針對銓敘部報告，本席在表達肯定之餘，有幾點意見供部審酌：1.有關截至本年第 3 季，公務人員退撫基金財務運用情形，從軍、公、教三類人員近 10 年來收繳撥付比率表格顯示，100 至 101 年確實是急速往上攀升，以基金支出占繳費收入比率來講，公務人員達 96%，教育人員及軍職人員更分別高達 114%、153%，對於這樣的落差，目前部刻正研議第三代退休改革方案，建請部及早未雨綢繆，積極研處因應之道。[167]

2.目前媒體各界對公務人員退休給與和勞工給與差距擴大，由於事實與本質不同，而據以評述，似將引發階級對立的情勢，對於社會和諧及國家長遠發展絕對是不利的。未來是否一定要朝向確定提撥制方向進行，事涉價值抉擇，除變革過程須符合形式公平正義外，對於公務人員與國家關係、勞工與企業體暨與國家關係間，亦應作區異與衡平思考。

3.有關公教人員保險準備金財務運用情形，由於近來媒體大篇幅報導勞保、公保、國民年金、軍保等，將面臨破產危機。事實上，本席曾提過我國民族性及理財思維與西方國家不太一樣，部委託專家研究以西方精算模式得出之數據，與東方社會與思維應有所不同。經建會於 98 年成立年金改革規劃專案小組，99 年召開 5 次會議後，即停開 2 年。銓敘部也邀集相關機關成立文官退撫制度及基金研究對策小組，正進

[167]基管會：一、鑑於基金支出占收入比率逐年升高，為改善未來財務給付壓力，將以開源與節流方式並進，除持續規劃多元之最適資產配置，追求長期穩定收益，及適時檢討提撥費率，增加收繳收入外，並將透過退撫制度改革措施降低給付成本，進而達成永續經營目標。二、針對退撫基金財務收支失衡問題，各類人員退撫主管機關業研議修正退撫法令，以健全基金財務收支結構。銓敘部已完成公務人員退休制度第 1 階段改革，於 99 年完成修正公務人員退休法，修正支領退休金條件等規定。目前則賡續推動公務人員退休制度第 2 階段興革，成立「文官退撫制度及基金改革研究對策小組」，積極就公務人員退撫制度改革方向及退撫基金營運績效對策二議題，研擬相關方案，預定於 101 年底完成報告；另教育部亦已參照公務人員退休法之改革方向，提出學校教職員退休條例修正草案；國防部亦研議陸海空軍軍官士官服役條例部分條文修正草案，將法定提撥費率上限由 12%調高至 18%，並明定支領退休俸軍人再任中央政府營業及非營業基金持有轉投資公司及財團法人等職務停發退休俸之標準，各該修正草案業由行政院函送立法院審議。透過上開退撫制度興革措施，將可減輕退撫經費的財務支出，同時也具有溫和改善退撫基金財務之功能。

行研議中，整體而言，如何使各項保險年金持續推動改革，擴大且整體地審酌其衡平性，並應就個別行業特性考量，採取不同的措施。4.對部報告結語部分，本席也贊成基金未來要更審慎評估金融情勢發展，適時調整投資組合，分散風險，以提升基金收益，其立意甚佳。不過，另除公保部分督導臺灣銀行依據既定之管理及運用計畫執行，採取穩健與安全之投資策略外，提出 3 點建議方向供參：(1)有關精算分析基金財務分配及運用，讓基金永續經營部分，鑑於少子化及國人平均壽命延長，整體人口結構改變，而軍公教退休（伍）人員又高度依賴退休金支應其生活所需，建請部應請審慎思考退撫基金整體投資組合及風險。(2)退撫基金屬於有償基金，運用須注意收益性與給付條件，亦請部併同考量市場經濟之未來性及穩健積極的投資策略。(3)有關辦理軍公教退休（伍）人員相關的投資及貸款，以提升其生活品質部分，除併案審酌退撫改革的同時，基於鞏固優秀人才，擇取適格人才的角度，如何吸引優秀適格人才加入公務體系，應有別於私部門的取才方式與取才條件，並運用退撫福利的制度，作人事制度與作為之配套策略考量，如果一味尋求公才取才之衡平，而非讓一流人才進入公務體系，則國家競爭力及推動政務發展，將十分堪慮。是以，辦理軍公教人員相關的投資及貸款，應擴大辦理老人托護、托嬰等福利措施，並與公營育幼院、養老院緊密互動連結，相互協力支持，更能進一步落實取之於軍公教，用之於軍公教的雙贏目標，使基金朝向更光明的設計方向發展。[168]

[168]張部長哲琛：蔡委員良文提到的問題，其實以 9 月份的數據來看整個軍公教的收支狀況是不準的，因為 9 月份的支出一定大，現在月退休金是在 1 月和 7 月支付，教育人員則是在 2 月和 8 月發放，假如從 100 年全年收支來看，公務人員支出占繳費收入比率 61%，教育人員為 75%，軍人為 107%，軍人支出已經超過收入，公務人員在去年退休共約 1 萬人，因為退休法修正，取消 55 專案，所以有些人想搶著申請退休，軍人退休人數有 1 萬 3 千人，所以去年整個軍公教退休人數達 2 萬 9 千人，這個退休數字實在非常龐大。事實上，本部已遵照院會指示成立退休制度改革小組，提高基金的運作，制度的改革，小組中邀請委員及學者專家參與，剛才蔡委員提到以後基金是否走向確定提撥制，目前小組已經開過 3 次會，委員和專家學者大概已有基本的共識，在立法院答詢時，本人已向立法委員說明，是否由確定給付制修正為確定提撥制，會作詳細的分析，提報院會討論決定。

有關公保準備金的破產危機，事實上本人到銓敘部服務時就已經發現退撫基金及公保準備金問題的嚴重性，在各位委員的支持之下，本部已努力做很多改革，第一步是退休法的修正，延期支領月退休金，從七五制改成八五制，取消五五專案，修正終身支領撫慰金的規定以及提撥費率提高等。立法委員質詢退撫基金會不會有財務危機，以個人來看，公務人員部分，本部有把握，因為已不斷在改革，不過非常可惜，教育人員及軍人部分沒有辦法有效配合。至於公保準備金絕對不會有破產危機，本部已提出公保法修正案，改為年金化，以延緩支付的壓力，年金化的給付額為 0.65%，絕對不是勞保基金的 1.55%，給付標準是依據精算結果而來，然後是限制所得替代率，包括月退休金、公保年金，不

8. 支領月退之人員赴大陸地區長期居住改領一次退 1011108(212)

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

蔡委員良文：對於部報告支領月退休金公務人員赴大陸地區長期居住改領一次退休金情形，事實上，人數只有 78 位，其中 80 歲以上至 95 歲有 50 任，本席覺得從人道等各方面來看，可以比較豁達一點的角度來思維退養制度，如果要作修正，剛才詹委員已請教部，本席也同樣要請教，支領的總金額有多少，改領一次退後與原支領月退休金給與之差距又有多少？初步這樣看，金額及差距一定是有限的，所以部提出本項報告是好的，對兩岸未來發展、互動，退休軍公教人員先未雨綢繆，先行了解是對的。但本席還是要說，近日來一直在談退撫制度的改革問題，之所以會談論這個議題，都是因為未來數年基金在經營上不太可能有一個很好的政經金融等環境，媒體多次聳動報導潛藏負債的問題，據本席了解，當經濟景氣時，投資報酬率當然相對會高，潛藏負債相對就會少，在經濟不景氣，投資報酬率不高或較低的情況下，潛藏負債就被聳動的談論及報導，所謂退撫基金潛藏負債係指退休金或保險給與，減去正常成本費率所提列的不足數，潛藏在未來的負債裡面，民間對潛藏負債的定義是如此；而本院就潛藏負債的定義是說，在特定的精算方法，還有一個假設的情況，退撫基金截至精算日止，其過去服務年資所產生之退休金應付之負債，它的內涵有兩項：一是以基準日去看未給付精算現值；另一是在職人員未來淨給付精算現值。所以，在經濟不景氣，投資報酬率低的情況下，去誇大地聳動報導，以致人心浮動，是應儘可能降低或避免之。本席講過，國人的消費行

能超過現職待遇 80%。至於各位委員指示整個退撫制度的改革，本部正在進行研議。在此情況之下，在公務人員這一塊，不管是公保或退撫基金，都比較有把握，但行政院主管的部分，就要多加點油。另外，基金投資及貸款，擴大辦理投保人福利措施部分，因為受到投資項目限制，而且基管會所需承擔的業務量非常大，本部會再作進一步的評估。

(基管會補充) 一、由於現代醫藥衛生發達，國人平均壽命延長，人口逐漸老化，致領受月退休金之期間加長，在現行軍公教退撫制度係採確定給付制之退休基金，應以穩健之經營策略，追求長期穩定收益，基金管理會將持續衡酌國際經濟情勢之發展，規劃整體投資組合，並持續推動風險管理機制，藉由制度化之監控作業，使退撫基金在適當風險水準下，達成收益目標。二、考量市場高度波動及低利率環境已為近年來之常態，為兼顧基金之收益性與安全性，基金管理會將視全球產業、景氣走勢將資金配置於獲利穩定性較高之標的，採逢低分批佈局、波段操作並適時獲利之穩健操作策略，且適時、適度增加固定收益類型之委託，藉由多元化投資，分散風險，以追求穩健之投資績效。三、有關參加基金人員福利設施之投資及貸款等事項，基金管理會將蒐集相關資料並研議本投資項目之可行性。

為及民族性與西方社會是不同的，許多西方人民會用在消費，而國人的退休金多會留給子女或用在其他投資項目，基本上不是多用於消費，其實整個國家的經濟活動，並沒有說的那麼恐怖。倘在經濟不景氣，投資報酬率低的情況下，去誇大此不實報導，只是徒增國人負面思緒，所以部應適度立即　全對外說明。

另外，軍人未來將改採募兵制，有關軍人退撫的問題，日前國防高部長曾表示，未來將就提高軍人退撫提撥率、延長服役年限等。按目前上將退休年齡是 64 歲、中將是 60 歲、少將是 57 歲，上校則服役滿 28 年就可以退休，所以有很多 40 幾歲的上校就退役、中校則服役滿 22 年、少校更是不到 40 歲就可以退役，對整個軍方人力的運用，在戰爭時空環境改變的情況下，其實要積極去作調整，例如軍中之人事、主計、財務、軍醫、軍法官等人員，其退伍規定是作不同規範，亦即對服役條例等相關法制應該作整全的規劃，研提配套方案，本席相信軍方已經在做，只是目前還看不到一些相關條例草案出來，所以的確應該提升至院際之間更高層次的協商，不然未來改成募兵制，募不到好的兵或推廣多時，對人心士氣之影響也應該一併去作思考。至於談論這個議題，本席必需再重申的是：請從宏觀、人道的角度，治本的方法來思考，俾整全規劃相關配套方案與措施。

9. **立法院對銓敘部主管法案進行了解 1011129(215)**

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

蔡委員良文：針對銓敘部報告，表示敬佩之餘，本席另有幾點淺見供參：1.有關規範不同類別公務人員於各類媒體之發言分際，本席也認為很重要，當然公務人員基準法草案如果能夠儘速通過，對此作合理規範應該相當有助益。2.有關俸給法加給部分，本席長期研究人事法制，贊同部擬其確實存在問題，事實上，今日副院長主持召開特種人事法制之簡併案審查會議，專業加給無法合理區隔與整合是制度難以整併的重要原因。整體而言，如何使各種專業人員之職能獲得合理加給待遇，並考量彼此業務性質間之衡平性，至關重要。3.有關專技人員轉

任公務人員部分，部擔心轉任人員過多時，對公務人員考試制度受到嚴重衝擊，而限制專技人員轉任公務人員之調任職系應可理解，但本席並不完全贊同，因為只要有適度得增加服務年資，或可放寬限制於同職組內調任等，也是一種變通的方式；尤其基於多元化彈性用人之思維，為了使國家考試能留用人才，建請部以更開闊的心胸，採取變通可行之方式，適度修正專技人員轉任公務人員條例，俾使優秀專技人員轉任成為適時適切良好之取得專業人才途徑，請部審酌。4.由於最近年金制度之改革與退撫基金投資操作問題，受到外界許多批評，針對年金制度之改革，誠如院長所言，任何的改革不可能為全新的或無中生有，必然是根據過去的制度演變、現時狀況及未來趨勢發展，依據資料、證據與數據，做最好的規劃，本席完全贊同。謹再就精算數據相關議題部分，提供以下建議：(1)精算乃在特定精算方法與特定假設下，截至評價日(即精算基準日)退休基金現值與員工服務年資所產生之退休金差異之應計負債，計算在職人員未來淨給付之精算現值，因當前國際經濟情勢不佳，且精算假設長達 30 至 50 年，其不確定因素太多，長時期精算之精準度似有不足，爰需一定時間內重新精算。為求安定民心，就潛藏負債之精算，建請考量符合國情與合理之精算假設。(2)就長遠規劃而言，為賡續提高精算師素質，建請考選部研議將精算師納入國家考試之可行性。因為美國精算學會將精算師分 3 層級，包括副會員(或稱副精算師，ASAP)，企業風險分析師(CERA)及正式會員(或稱精算師，FSA)，其應考科目包含團體健康保險、退休金、個人壽險年金險問題、投資、財務及企業風險等；而我國精算學會財產保險精算師之應考科目，包括基礎數學、數理統計、保險學、初等精算數學、準備金、保險會計、保險財務等，請考選部審酌。(3)建請基金管委會研議聘請具精算師資格擔任委員或顧問之可行性。由於東西方之民族性、理財觀不同，世代間之思維與作法，文化價值觀等亦有所差異，若全然以西方思維，對於潛藏負債概念，易失之偏頗，如能遴聘具精算師資格之委員或顧問，將有助於合理估算或說明潛藏負債的緣由及其可能的變動情形，俾安定民心，甚至可以鼓舞人心士氣。5.為辦理年金等相關議題研討，報載行政院責成人事總處擬透過一條

鞭系統，通令各縣市人事單位邀請學者專家、公務人員、退休協會代表等，在全國 22 縣市辦理座談會一節，基於政府一體，理應會同本院銓敘部辦理為宜[169]。爰以本項研討是否因媒體報導不完整？抑或人事總處發布之新聞訊息不完全？目前人事總處之規劃究如何？目前銓敘部態度及所得資訊又如何？請說明。[170]

10. 立法院組改法案立法情形與機關修編(公保優存)1020117(222)

銓敘部業務報告：立法院第 8 屆第 2 會期組改法案立法情形與 102 年 1 月 1 日新機關施行及組編辦理情形。

蔡委員良文:對於銓敘部上次會議(1 月 8 日)臨時報告,本席有 5 點意見：1.部提供相關公保優存及退撫資料，提及月薪俸作為所得替代率的比較基礎，月退休俸之每個月優存利息確實會造成部分退休人員月退休所得超過現職月薪俸標準，主要的可能因素在實際月薪的計算，目前各類人員的職等相同，但是各類專業加給差異甚大，所以部是否已全面清查各類人員之實際月薪俸？哪類人員有超過現職人員月俸的情形？請部提供相關資料供參。2.為避免社會不同職業族群間對立，部要審慎處理 18 趴問題，本席亦表贊成，惟相關數據資料可否密送委員參考？又如何去克服，目前部是否已有解決腹案？3.目前公保養老給付本金最高達 190 萬元，但是最低者為 0 元，換句話說，有些人本來可以用公保養老給付去優存，結果卻是 0 元，這種情況也應該說出來，確實有人因為所得合理替代方案，其公保養老給付完全是 0，相關的極端數據，建請部亦應可適時併同對外說明。4.有關折現率的問題就是我們現在的投資報酬率，目前精算報告未來 20 年的折現率是用 1.84%，但是早期從恩給制到儲金制時，都有 8、9%，甚至 20%，怎麼估算 20

[169](1020107)總處給字第 1010062271 號函：有關地方政府年金改革座談會應會同銓敘部辦理相關事宜一節，為整體規劃改革年金制度，有效解決政府財政困境，行政院已成立院級「年金制度改革小組」，由江副院長擔任召集人，本總處亦為小組成員之一。本總處業依該小組提示重點，請各地方政府於 101 年 12 月 15 日前各辦理 1 至 2 場之「公務人員年金制度改革座談會」。

[170]張部長哲琛：剛才蔡委員良文提到精算的問題，實際上精算有兩個大的基本原則，假設條件及一定的期間，其中假設條件部分一定會考慮到費率，報酬率及薪資調整、投保人數等，而計算基礎，為支領一次退及月退的人數、餘命年齡等，至於一定期間必定非常長，通常是推算 30 年、50 年後基金的財務狀況，會產生什麼樣的潛藏性債務，只是精算的結果，如果假設條件有任何調整或變動的話，潛藏性負債也一定會隨之變動，所以潛藏負債只是作為參考的依據，隨著預定的假設條件而調整，所以潛藏負債的數額會有所增減，並非一成不變。

年都一直維持在 1.84%？10 年後如果有 5、6%，甚至更多時，公務人員退撫基金潛藏負債就不是 1 兆多或 2 兆，當投資報酬率提高的時候，潛藏負債基本上就不是那麼高，為了安定民心，應該對外說明事實。我們也預期短時間內投資報酬率不會很高，但是長遠來看，不能說沒有任何的希望。5.感謝部對組改作周詳的報告，相關動態也請總處與研考會適時提供更詳細周整之資料供參。目前總處等若規劃本月 29 日或適時到院報告，可否在近日內先在委員座談會進行說明？因為總統一再宣示，政府再造的目的，在於打造精簡、彈性及具效能之政府，俾提升國家競爭力。此政治工程已醞釀 20 餘年，始終因相關阻力而未竟全功，直至民國 98 年方下定決心，排除萬難，推動行政院組織法修正工作，進行中央行政機關組改工程，期能合理調整行政院所屬部會數量及功能職掌，以回應各界殷切期盼。現在根據部報告顯示，101 年組改送審的各種組織法案，確實仍存有諸多問題，為避免類似精省的翻版問題再現，無論在財政、組織文化型塑、官制官規等均須審慎考量，從報告附件 1 可以看到立法院組改法案進度情形，經委員會審竣，送院會處理前需經黨團協商者、委員會完成詢答，另擇期繼續審查的法案所在多有。事實上，組改或謂組織變革過程需要有協力合作機制、建立互動良善模式以及內化組織文化等深層變革，是以，立法進度亦應有所掌握。此外，為使執政團隊整體結構性功能穩定，而無分離、分化現象，過程中之變革管理至關重要，須讓各方勢力或權益維持平衡，才能良善互動，形成共識。誠如媒體報導，任何執行大規模的組織變革理論及經驗，背後都有一簡單的道理，亦即變革領導者倡議後，如果不親上督陣線掌握狀況、排除重大問題進行溝通談判、協調，清理干擾因素，變革時間將有漫長、紛擾與變調之虞。這種用字譴詞雖是比較深切的期盼，但是我們也必須考慮到，在所謂的過渡團隊(TMT) 賦予基本任務，包含對於變革前提架構能否進行掌握？激勵機制、人員開創、互動、互信、互賴、互利等機制建立、處理人事是變革核心之觀念等。因此，整體而言，整個團隊須協調整編各種計畫，隨時掌握整體動態，而相關高層領導人員須了解協力機制的必要性並落實領導，尤其院、部際間應建構合理運作機制，讓整個政府再

造推動順暢。

11. 退撫基金、公教保險準備金 1020124(223)

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 101 年 12 月底止之財務運用情形。公教人員保險準備金截至 101 年 12 月底止之財務運用情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告及媒體報導的問題，有以下幾點請教：1.部報告有關近 10 年來軍公教撥繳收支情形，無論監理會評估報告或第三組簽呈意見均表示，近 10 年退撫基金累計收繳撥付之趨勢，除軍職人員收支比過高，其退撫給付占繳費收入達 73.64%，明顯超過公務人員及教育人員外，公務人員與教育人員之當年度收支比亦均以 10%逐年攀升，值得主管機關審慎思慮，以為因應。又報告中說管理委員會將注意國內外經濟發展情勢，審慎投資布局，加強績效監管，確保基金穩定收益等，退撫基金自 84 年到現在為止，是否已經屬於成熟基金？有無可能很快地步入衰退期？另外，在公保部分，自 88 年至 101 年，基金成長的收繳動態情形，是否亦屬成熟基金？有無再起的議題與其可能性？請說明。2.退撫基金 101 年度第 4 季監理概況報告指出，檢視歷年自行經營與委託經營績效，無論已實現或加計未實現及備供出售之報酬率動態情形，每年似乎均有增幅，以 101 年 MSCI 全球指數來講，上漲達 16.73%，高於台股 8.87%，第 4 季整體基金收益率為 6.17%，但是整體自行經營年度收益率卻低於整體委託經營。但是就長期總體之經營績效言，在金融海嘯時，基金虧損約 22%以上，歐債危機時基金的虧損則達 5.9%，目前在投資操作面部分。長期而言，是否已責成基金監理、管理或研究人員注意研究，掌握各種大方向與重大經濟情勢變化？我們常講「先機而發，就不會失機而悔」，退撫基金收益 6%時，我們當然很高興，可是一虧損就高達 20%以上，就是因為沒有辦法完全掌握整個大方向，應該有長期思考，建請相關權責單位組成研究團隊，積極研究整體大政方向並了解掌握時機動態，預為規劃調整。此外，本席建議對外表述之用字遣詞應以比較正向語詞去看，對於任何改革，絕對不迴避問題與困難，但是在用字遣詞上可以更善

巧地以激勵方式表達，所以院長在歲末時也提示：「扭轉乾坤、化危機為轉機」，這就是一個正向思維，任何用心良善的改革，若用較負面思維去表達，難免就不夠圓滿。3.據聯合報 24 日報導，蔡立法委員正元提出之軍公教人員各類與相當職等領取 18%相關數據，建請部提供相關細部資料供委員參考。[171]

12. 101 年銓敘統計年報 (對於年金改革看法)1020207(225)

銓敘部業務報告：101 年銓敘統計年報提要報告。(對於年金改革看法)

蔡委員良文：3.有關年金制度改革，最近有位師範學校老師邀約本席，言談之間，他認以好像得了憂鬱症，其原因是他看過報紙報導年金改革方案後，覺得很難過，不過本席還是向他說明改革目的，期以全力支持並配合相關改革方案。但此建議部對外說法或估計潛藏負債等相關數據時，建請能以較正面、樂觀方式來呈現。茲以 2000 年政府精算假設未來的投資報酬率約 10%，2003 年估算假設亦約 7%以上，惟現今退撫改革或年金改革估算 20 年至 30 年之投資報酬率約僅 1.84%，相對於 10%、7%實在差距很大，導致其推估之潛藏負債極鉅，雖然現在也有金融海嘯、歐債、美國財政懸崖等問題，但還是有很多國家的經濟發展為正成長，投資報酬也不錯，這就是人心的問題，人心若安定，榮景將可再創，所以在估算時不要小看投資報酬率，為什麼就要那麼古板，寫成 1.84%，而且還估算那麼多年？為何以前就可以估算 10%、7%？也許過去是有點誇大，不過也不能說其完全沒有根據，而是關涉對未來有信心的問題，因此建請能以較正面、樂觀方式來呈現，提供院部審酌。[172]

[171]張部長哲琛：蔡委員良文提到退撫基金及公保準備金目前仍在成長，還沒有達到所謂成熟型基金，至於聯合報報導立委提出軍公教人員各職等領取 18%的相關數據，主要是蔡正元委員向本部要求資料，本部請台銀幫忙作統計，所以資料是本部先向台銀要求提供軍方的數據，再轉給蔡正元委員。

[172](1020312 總處組字第 1020025176 號函)有關年金制度改革相關配套措施應考量國家利益、財政負擔、社會觀感與公務人員士氣尊嚴等衡平性，多照護軍公人員權益與鼓勵外，尤其對外說法應審慎為之，以潛藏負債等相關數據之呈現為例，建請多以較正面樂觀方式呈現一節，以軍教及公務人員之年金改革係分屬法制主管機關國防部、教育部及銓敘部權責，爰本總處將適時配合相關主管部辦理相關事宜。

13. 101 年度軍公教人員退休統計及分析 1020328(230)

銓敘部業務報告：101 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析。

蔡委員良文：針對部報告軍公教人員退休資料及其趨勢分析，本席表示敬佩之餘，以下幾點意見供參：1.退休制度改革涉及政治與行政價值的抉擇，它至少涵蓋幾個層面：(1)國家整體層面：如政府競爭力、財政、人力規劃等；(2)經濟層面：如經濟景氣與榮枯議題；(3)社會層面：包括老人生活保障及社會制度健全之配套作為；(4)功能層面：在個人方面，應消除其工作疑慮並保障晚年生活；在行政體系方面，包括人員更新、鼓勵人員永業，促進吏治澄清、有效整合公務資源，更重要的是，有效提升行政倫理與核心效能；(5)政治層面：包含社會安全與維持社會秩序，以符和諧社會之理想。所以整體而言，這些層面都會涉及倫理議題，尤其應該關注政治層面的問題，建請審慎考量如何釐清國家政策目的並完備相關法制作業程序。2.目前部提請本院審議的公務人員退休撫卹法草案，將現職、已退休及新進人員適用之改革方案，加以整合規範，但是退休與撫卹議題分涉不同理論或面向，必須審慎衡酌。以退休來講，須考量人事機能、功績報償、保障安全、永久消費、遲延工資、危險分擔、社會保險、勞資合作、自立救助與結構依賴等角度議題；就撫卹來講，須著眼於撫孤、恤寡、安老，並兼顧崇德報公，考量吏治、道德與行政效率效能，強調人事機能、功績保障、安全保障等議題。是以，若採退撫合併立法者，相關配套子法與立法效益等，建請部應同步全盤思考規劃。3.有關退撫基金問題，本席有 3 個問題請教：(1)在退撫改革過程中，我們希望採取漸進式改革，惟以當前時空環境，「一步到位」似有其困難，所以，如何排除阻礙或避免政策後座力等問題，至為關鍵。舉例來講，早期台灣的住民很依賴竹子多元的功用，舉凡生活或藝術或人品德行之隱喻等。而竹子可以彎曲，但是要用烈火彎還是溫火慢慢地彎？應該用溫火，意思是說要讓它彎曲且好好的運用，必須用溫火，在目前時空環境下，如何用溫火，提供部在制度變革時思考。(2)部報告在結語提及， 101 年成立「文官退撫制度及基金研究對策小組」，分就兩議題進行研議後，獲致「延後月退休金起支年齡」、「降低退休所得之替代率」及

「逐步走向確定提撥制」等結論，雖有進步思維，但不盡周延，其中「逐步走向確定提撥制」不僅是文字表述的問題，還涉及國家與公務人員的關係、大陸法系及海洋法系不同思維的問題。因此，退撫制度不宜僅就經濟、金融或退撫支出角度考量，尚須衡酌公務人員任用制度與人事管理問題，因此建請相關文字應調整為「走向兼採確定提撥制」，較屬妥適，這樣就不會改變國家與公務人員的關係。整體上來講，有關退撫制度改革，建請從任用及俸給面向，即由選才、育才、培(用)才與留才等整體思維審酌。[173]

14. 提升基金管理績效之檢討與改革報告 1020418(232)

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

蔡委員良文：有關部報告提升退撫基金管理績效檢討報告一案，除從立法院公報掌握立委關心的議題動態外，對於立委提高退撫基金經營績效的問題，本席建請部在年金改革的過程，除研訂公務人員退休撫卹法草案及研修政務人員退職撫卹條例及公教人員保險法外，對於與退撫基金投資報酬相關之退撫基金管理條例、公務人員協會法等，應該藉此機會進行整體配套，以確實提升退撫基金投資報酬率，並使資產配置更為合理與更具彈性，這樣才是整全改革法制的思維，否則相關配套若無法在時效上配合，將使良法美意大打折扣，推動時也會有阻力。

蔡委員良文：有關立法委員賴士葆、尤美女、呂學樟、王惠美、廖正井、林正二、吳育昇等 7 位委員共同提案，建議退撫基金委外操作機制在追求提高報酬率之同時，對於受託機構(投信)相關人員之人品及道德風險問題，亦應予以強制進行「責任險」道德風險的保險制度與兼顧高報酬率之衡平機制，本席非常贊同，因為這是最基本的作為，尤其在目前國際金融環境不佳、人心難以調伏之情況下，建請部能進一步儘

[173]張部長哲琛：蔡委員良文提到為何要把兩個法案合併，實際上，一方面可以簡化法制作業程序，另一方面在合併以後，會分章再加以規定及處理。至於胡委員幼圃所提意見，在下午的審查會再向各位委員報告。

速與金管會協商，對於委外操作相關單位，無論在退撫基金整體操作或盈虧權益各方面，同意就受託機構及基金管理人進行課責，並以建立合理、有效的管控機制。

15. 公務人員退撫制度改革方案 1020502(234)

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 102 年 3 月底止之財務運用情形。「公務人員退撫制度改革方案」推動情形。

蔡委員良文：1.依監理會 102 年度第 1 季監理概況報告顯示，截至第 1 季底，國內自營收益率 1.20%，占整體基金配置比率 51.83%，國內委託經營收益率 2.86%，占整體基金配置比率 12.42%；而國外自營收益率 2.05%，占整體基金配置比率 13.88%，國外委託經營收益率為 7.49%，占整體基金配置比率 21.87%，無論國內、外自營部分的投資經營績效，明顯低於國內外委外投資，是否係採較為保守與穩健之經營策略所致？請部說明。2.從國內受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效比較表來看，自 98 年度委託經營第 1 次續約至 101 年度第 1 次委託經營，部分受託機構向來表現平平，且其自行發行基金之操作績效亦多高於代操退撫基金，部及管理會是否針對其投資哲學或目標、相對報酬與絕對報酬、外商或本土背景之差異性等進行相關評價課責與檢討？3.部報告結語提及，基金管理會將持續注意國內外經濟發展情勢，審慎投資布局，並加強委外績效之監管，以維護基金之穩定收益，本席要重申的是，對於退休撫卹基金管理條例等相關規定，都應更重視其積極的作為，尤其現在朝野立委均認為應朝開源面提高退撫基金投資報酬率的方向努力，其實本案黃委員俊英與本席都曾書面擬列建議，即應該可考慮增加開發中國家相關投資、增加公共基礎建設、不動產、天然資源等資產投資或增加海外投資比重等如對沖基金、私募股權之投資等更為積極之配套作為。所以再次籲請部參酌黃委員俊英與本席所提建議，著手研修公務人員退休撫卹基金管理條例等相關規定，放寬退撫基金投資運用範圍，做更為積極的配套作為。

16. 年金改革 1020502(234)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：(年金改革)

蔡委員良文：有關年金改革部分，特別提出對某報報導時，特將軍公教與勞工分別列表比較，強調彼此之不公及其無法接受。本席仔細看過以後，覺得該 3 位記者，不乏資深記者，所以就個人初步看法，若不是他們專業不太夠，就是立場已經堅定，或者是兩院相關部會說明不太清楚，尚有努力宣導空間。整體而言，各行業及職業別存有差距，不管是薪資結構或本質上是不同的，媒體報導列表是把公部門第一層公保年金與第二層退休金全部放在一起，勞保則僅以目前要改革的保險部分放進來，其退休金部分卻一毛錢都沒寫或未來討論報導，這樣會讓人有錯覺，以為政府不照顧勞工，此報導方向非常的錯誤，對整個社會人心是不好的，其實政府是非常重視對勞工的照顧，且已有大幅改善，再以公保及勞保投保薪資同樣為 38,220 元為例，公保須月繳 1,100 多元保費，勞保只須繳 688 元，可是因給付率不同，勞工退休後可月領約 17,763 元，軍公教卻只約領 8,595 元。(當然應再進一步建請勞工增加第二層退休金之設計與參與。就第一層而言，)可見政府對勞工照顧真的很用心，我們也非常支持。但是媒體這樣的報導或寫法，實在令人覺得不可思議，建請總處協調勞委會說明澄清，還原其事實，以避免社會不必要的對立與誤解，提升和諧社會氛圍，促進人心調伏，經濟發展與榮景，必然可期。[174]

17. 立法院審查公務人員退休撫卹法草案 1020516(236)

銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會審查公務人員退休撫卹法草案及本部列席相關會議情形。

蔡委員良文：1.對部長及相關同仁於立法院審議退撫法草案過程之辛勞，表示肯定，尤其退撫年金改革方案與立法院執政黨的協商結論達成共識部分，包括月退休金起支年齡、退休所得替代率、退休金計算基準與基數內涵等，均照本院通過之規劃版本通過，實屬得來不易，建請

[174]本案本總處業於 1020516 總處給字第 1020034907 號書函請行政院勞工委員會卓處逕復蔡委員，並副知大院秘書長在案。

部進一步加強與在野黨之溝通，俾利早日完成立法程序。2.有關一次退休金 18%優惠存款利率部分，擬採分級距辦理。200 萬元以下、200 至 500 萬元及 500 萬元以上計算方式，可是各級距之計算基準為何？建請提供相關資料，俾利參酌。3.無論在立法院詢答或公聽會，與會者均建議除節流外，應思考如何提高退撫基金投資報酬率問題。事實上，本席與黃委員俊英曾建議，2008 年金融海嘯以後，全球股票、債券市值大幅縮水，無論法人機構、退撫基金或慈善基金，對於股票配置大多降至五成以下，將對沖基金、房地產、私募股權或公共投資建設等另類投資比重提高，不知在動態上，部有無具體時程或作法？3.從新公共管理晚期思維來看，世界各國採取公法人的作法並不多見，我國正處於起步中，在推動過程，我們當然樂觀其成，但是也要審慎評估，尤其人為的或人性的監督機制應予同步配套。4.由於退撫年金改革法制尚涉國防部與教育部，相關報告資料及其法制動態情形雖可從立法院公報進行了解，但是為顧全法制衡平、世代均衡與行業衡平，建請部併同提供軍公教退撫年金改革資料，其相關法律包括公務人員退休撫卹法草案、學校教職員退休條例、陸海空軍軍官士官服役條例及勞工保險條例等修法動態進行條列式分析，俾供審酌。5.目前退撫法草案於協商過程與執政黨獲致高度共識，不過本院其他相關之重大法律案是否亦有同步進展？推動情形如何？院長在去年 12 月 12 日第 217 次會議曾提示，文官體系是民主治理的代理人，新興民主國家在邁向民主鞏固的過程中，最大的隱憂是缺乏自由主義式民主的文化根基，使民主化的進展變質成為民粹主義，而讓民眾懷疑建立民主體制的價值。現在我們也常會看到確實有民粹凌駕民主之現象發生，不尊重多數決與文官專業。是以，為了落實民主治理之核心價值-回應、課責和透明機制，本院積極推動整體文官法制改革，如政務人員三法，包括政務人員行為規範上，如此次菲律賓事件，部分首長的角色定位、分際等釐清，另公務人員考績法修正草案和公務人員基準法草案等相關重大法案，不知立法的動態進展情形如何？為免減損改革法制效益，建請部同步推動相關法制配套。

18. 支領一次退休金生活困難人員年節金 1020523(237)

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

蔡委員良文：針對銓敘部報告，本席表示以下幾點意見：1.有關早期退休支領一次退休金生活特別困難的退休公務人員年節特別照護金，人數一直在遞減，部考量時空環境與經濟現況，認調高發放金額之可能性極低，本席也勉予同意部的思維；另建請部在顧及個資法之相關規範下，蒐集並彙整早期退休人員之背景資料與凋零情況，並時時加強人文關懷，以落實早期對國家社會特別貢獻者之照顧與關懷。

19. 立法院審查公務人員退休撫卹法草案情形 1020523(237)

銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員退休撫卹法草案情形。立法院司法及法制委員會審查政務人員退職撫卹條例修正草案情形。

蔡委員良文：針對銓敘部報告，本席表示以下幾點意見：2.基於本院合議制精神，公務人員退休撫卹法草案送請立法院審議期間，籲請部循捉大放小原則，除結構性部分不得退讓以外，在文字內涵或枝節部分，可盡力透過協商完成。3.改革過程十分艱鉅，需要各方力量予以融會，尤其必須獲取標的團體支持，才能維護軍公教尊嚴並獲得勞工肯定，民意支持，俾期改革早日完成。本席比較部與本院發送的說帖，也認為本院版本較精實簡要，清晰了悟；部版本則體系完備，各有其宣導目的，為減少阻力並爭取支持，謹提 3 點意見供參：(1)院長於總統府年金改革會議之重要發言應適度予以融入，並簡表酌增改革效益之說明。至於其他可能造成負面之文字，亦請酌作文字修正，例如 5 月份哈佛商業評論的廣告提及：「考試院選擇做對的事情，即使面對既得利益者反對與政治之壓力，……」有關「既得利益者」，恐引發不必要或不良的效益，建請修正為「制度性的既得利益者」或其他更為適當文字，俾求周妥。(2)有關新進人員退休制度之規劃部分，部說帖版本第 11 頁提及：「新進公務人員退休金不採完全確定提撥制，而兼採確定給付與確定提撥多重年金架構設計之理由，主要為讓活水注入退

休金，提高共同收益，維持財務穩健與永續經營」；本院版本說帖則提及「考量現行退撫基金仍有潛藏負債，如立即改採完全 DC，退撫基金立刻減少收入來源，短期內就會破產」。依照憲法精神及大法官釋字第 395 號、第 396 號及第 433 號解釋意旨，公務人員與國家關係從特別權力關係之完全恩給制改為以公法上職務關係下之儲金制，本次擬再調整為當前年金改革制度之思維，除考量財務問題，避免破產風險過大外，而其背後的價值在於維護國家與公務人員在公法上的職務關係，因公務人員應負義務與一般勞工不同，其權利之衡平性亦應予考量。是以，改革方案不採完全提撥制，除因時代需要外，但也不只是維持財務穩健與永續經營之單一目標，事實上有其更高層次的目的性與公法上衡平之考量。

20. 101 年度公務人員退休撫卹基金決算 1020620(241)

業務報告：書面報告：銓敘部函陳「中華民國 101 年度公務人員退休撫卹基金決算」一案，報請查照。

蔡委員良文：對於銓敘部函陳「中華民國 101 年度公務人員退休撫卹基金決算」一案，本席有幾點意見供部及管委會審酌：1. 有關退撫基金運用績效，確實應該予以高度肯定，因為決算書顯示 101 年度退撫基金預定收益目標為 3.7%，已實現年收益率為 2.207%，若加計未實現損益後，年收益率為 6.171%，績效卓著，且符合立法院審議退休撫卹法草案過程，立法委員對於退撫基金年收益率達 6%的期許，可見只要主其事能夠沈穩操作，基金收益仍可達到 6%以上。2.由決算書第 8、9 頁顯示，基金投資及運用項目，資本利得配置約 60%，固定收益約 40%，未來其中心配置比率，有無調整空間？3.有關資本利得部分，無論國內或國外投資及運用項目，其預定收益率皆為 5-6%，不過實際收益率高達 10-13%，績效甚佳；而固定收益部分，實際收益率則相對較差，不知有無調整空間？其中與公務人員福利有關設施之投資及貸款的配置比率，到目前為止仍維持為 0，未來是否有增加配置的可能？如投資養老院、托兒所等雖涉房屋、土地之投資及財產所有權人之登記而並未執行，但是為配合國家發展政策及因應少子化、老年化社會，

建請部能再研議其可行性。4.以支付退休金人數及身分別來看，軍公教支領一次退者約 8 萬 6 千多人，支領月退者約 6 萬多人，兼領月退及一次退者約 5 千多人；公務人員總人數約 8 萬人，其中 7 萬 4 千多人支領月退，僅 3 千 3 百多人支領一次退，而教育人員亦為類似情況，即支領月退及支領一次退者分別為 5 萬 5 千多人、3 萬 4 千多人；至於軍職人員則因其退伍年齡及其退伍相關規定，支領退伍金者約 7 萬 9 千多人，支領退休俸者約 3 萬 1 千多人。由於未來軍職人員將採募兵制，建請部與國防部協同思考因應，當然整體改革都是良善的，但是匯聚在一起，彼此應接時，確實要有許多智慧及很大的肚量方可妥慮，不知部對於未來 10 年有無規劃具體興革事項？請說明。

21. 銓敘部 102 年第 2 季業務概況 1020711(244)

銓敘部業務報告：銓敘部 102 年第 2 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：有關部報告第二季工作報告，除了組改以外，據了解，立法院將於 7 月 29 日召開第二次臨時會，焦點將審議年金改革，本院的退休改革方案部分，具體建議部與總處在工作會談時應特別重視此議題，並參酌院長在第 242 次會議所提對年金改革 10 項後續建議，包括建構第一層基礎年金、退撫基金之行政法人化、年資併計和年資保留、建立動態的年金給付調整機制實施「退休收入測試」、開闢或調增消費稅、營業稅、能源稅、財產利得稅、正視人口結構變化對退休制度的影響、對年輕世代的保證、對弱勢的具體照顧和協助及公務人力的檢討和改進等 10 大方向，尤其涉及跨院際議題，並請併同本席在第 235 次會議曾建議部除就公務人員退撫制度與年金改革努力推動外，尚須其他相關配套，如任用法、俸給法等整全配套，俾利文官改革達完善境域，以及第 238 次會議臨時書面報告建議部邀請相關機關，就有關公務人員任用法、考績法、俸給法等人事法制及五都一準改置後之官制官規應有事前調控之跨域管理思維與作法等，對年金改革影響之配套法制進行全面性檢視，並積極推動立(修)法工程。

22. 退撫基金、公教保險準備金 1020725(246)

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 102 年 6 月底止之財務運用情形。公教人員保險準備金截至 102 年 6 月底止之財務運用情形。

蔡委員良文：首先，感謝部提出退休撫卹基金及公保準備金截至 102 年 6 月底止之財務運用情形報告，本席另有 3 點意見請教：1.院長曾提示年金改革之後續十項配套作為，包括正視人口結構變化對退休制度的影響,及對弱勢的具體照顧和協助。而本年 7 月 23 日衛福部改制以後，馬總統亦對外宣示社會福利之規劃、溝通與執行為任重道遠的工作，所以無論中央統籌或本院主管退撫基金的自立作為，應該加以正視。其相關具體內涵是，參據 WHO 報告顯示，我國已於 82 年正式進入高齡化社會，至 107 年時，65 歲以上人口占 14%，114 年將進入超高齡社會，即 65 歲以上人口占 20%，在少子化與高齡化雙重影響下，唯有確實配合國家照顧老年人口政策，除審慎衡酌投資風險與收益外，尤請才能提升退撫基金績效並使其發揮公益功能。本席已多次建議適度放寬退撫基金投資運用標的，酌增與老人福利有關的建設或措施，可是管理會迄今尚無積極作為？!一直認為現行法規或運作仍存有窒礙難行之處。事實上，依據公務人員退休撫卹基金管理條例第 5 條第 1 項第 5 款規定,退撫基金之投資運用範圍僅須經基金監理會審定通過，報請本院及行政院兩院核准後即可進行變革，爰以，不知部未能正視的考量因素或投資顧慮究竟為何？建請部儘速將問題具體呈現出來，我們才能確切了解未來改進方向，並合理規劃適當之配套作為。2.在重新檢討並提高基金運作效率部分，雖然資金之調度每年 1 月及 7 月為其高峰期，可是截至 102 年第 2 季底，國內短期票券投資實際運用比率達 13.72%，高於法定中心配置 5%甚多，所以在監理會審查意見亦表示，該配置占整體基金淨值達 15%，確實有偏高情形，建請部確實檢討基金運作效率，在安全與收益之雙重考量下，積極尋找優質投資標的，俾有效提高收益，本席則希望要有更多具體的作為。3.在前兩次院會，本席曾請教第 2 次臨時會的立法策略，秘書長曾分析立法院的政治氛圍，但是在表示敬佩之餘，本院文官興革規劃方案相關重

大法案，如對於公務人員年金制度改革公務人員退撫法草案，在即將於 7 月 29 日至 8 月 4 日召開第 2 次臨時會安排進行審議通過的可能性如何？有無進一步可行的立法策略及相關配套作為？其他重大法案，如公務人員基準法、政務三法、公務人員考績法等重大法案有無更積極規劃相關配套之改革作為？請說明。

23. 四大基金承接、退撫改革 1020815(249)

銓敘部業務報告：(四大基金承接、退撫改革)

蔡委員良文：據日前報載，政府明年要賣股 5,000 億元，並由政府四大基金承接，在預算層面係屬首例，請教行政院相關單位是否已經與基管會有所接觸？因為在承接過程中，無論採公開市場買賣或採特殊議價，均應注意合理價格的議定，不知目前動態為何？亦請部適時在委員座談會說明，或是提報院會。

有關退撫基金改革法案，在本次臨時會無法提列，但是立法委員一再地關切，希望能積極提升退撫基金運作績效及投資報酬率問題，本席與黃委員俊英曾於本院第 227 次會議建請部積極研議相關問題，使退撫基金財務運作得以長久穩健發展，除了積極去推動退撫法的立法修正工作以外，在退撫基金運用部分，以鄰近國家為例，政府基金多涉有不動產的投資以提升經營績效，而退撫基金成立之初，雖有立法委員並不同意。當然在未修法以前，本席有請教基管會相關主管同仁，他們表示如果要投資不動產的話，必須詢問國產署，本席覺得根本不需要詢問，因為現在退休撫卹基金管理條例尚未修正，問了也等於沒有用。本席查閱 91 年公務人員退休撫卹基金管理條例修正草案總說明，時空當然已有不同，但是現在有退撫法制在推動，不知部推動決心與想法如何？其實上週院會之報告案第 5 案基金預算案內提及固定收益國內投資方面，有關公務人員福利設施、貸款部分，本席意見並不只在於長生村，就國內外不動產的投資才是重要的思維，上週院會已核備之 103 年度公務人員退休撫卹基金預算案，中心配置及允許變動區間之規範與往年並無不同（中心配置 0.10%，相當 5.42 億元，允許變動空間為 0-0.12%，金額為 0-6.50 億元），即若未投資配置亦未違反規

範，似屬消極思維；依 91 年公務人員退休撫卹基金管理條例修正草案總說明，界定本基金為信託財產，其屬性界定有無改變空間？至於修正草案第 2 條基金管理及運用得以其信託財產所有人相關規範，修正草案第 9 條（原草案 5 條）修正基金運用範圍第 3 款，參加本基金人員之福利貸款及有關不動產設施之投資等，在目前立法院的氛圍當中，退撫基金管理條例之配套有無修定空間？建請部積極審酌。[175]

24. 99 年至 101 年申請留職停薪人員滿意度調查 1020822(250)

銓敘部業務報告：最近 3 年(99 年至 101 年)申請留職停薪人員滿意度調查辦理情形。

蔡委員良文：部今日報告近 3 年申請留職停薪人員做滿意度調查分析，本席表示敬佩之餘，關於報告提及育嬰留職停薪者建議放寬育嬰留職停薪津貼之給付標準、留職停薪期間年資得併計退休年資等，基於我國有少子化、高齡化趨勢，以及人倫與人性關懷之考量，在不牴觸現行法律規定前提下，建議部進一步研究辦理，理由如下：1.約聘及約僱人員，分依聘用人員聘用條例、行政院所屬機關約僱人員僱用辦法進用、管理及給假，至於臨時之約用人員等部分，則適用行政院所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點規定。上開人員中，約聘僱人員享有國旅卡福利措施，並準用公務人員保障法相關規定，其經國家考試及格成為常任文官後，約聘僱期間年資並可予以採計提敘俸級。故在配合政策或社會人倫考量下，公務人員留職停薪若屬侍親或育嬰者，可否考量適度放寬規定。2.約聘僱人員在職期間可依規定提存 6%之離職儲金，離職時領回外，亦也可參加勞保，並依規定享有保障。基於上開政策方向及立法精神思維，未來修法時，在上述條件若均未變動前提下，可否考量常任文官於留職停薪期間，如以育嬰或侍親事由聲請留職停薪，考量放寬相關津貼給付標準及併計退休年資之可行性。

[175]張部長哲琛：蔡委員良文提到報載政府將賣股並由四大基金承接的問題，實際上並沒有跟管委會協洽，我們事先根本不知道，也還不了解如何承接。至於退撫基金投資不動產的問題，當初在訂定退撫基金管理條例時，的確是有所顧忌，考試院本身及立法院審查，都沒有同意，不過現在時空背景已轉變，如果可以放寬投資不動產，應該可以提升基金運作績效，目前兩院有一個溝通平台機制，可以透過此平台機制共同討論研議。

25. 退撫基金、公教保險準備金 1021024(257)

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 102 年 9 月底止之財務運用情形。公教人員保險準備金截至 102 年 9 月底止之財務運用情形。

蔡委員良文：1.以監理會 102 年度第 3 季監理概況報告來看，101 年度以前軍公教各分戶的收繳均大於撥付金額，但 102 年度軍公教三類人員的收繳已遠不及撥付，比率達 128%，建請部適時並審慎揭露此資訊，以利相關退撫法草案立法的推動。2.退休撫卹基金管理條例相關條文，可否配合實務需要增修，增修內容包括委託經營既為必要策略，如何於法內作適度規範，增進其經營績效；另為促進國內公共投資，可否向財主單位或權責部門洽商退撫基金增加投資政府公共投資項目之可行性，部有無掌握此契機的思維？3.對於部積極追蹤、調查與追究寶來與日盛投信基金經理人造成政府基金損失的舉措與相關防備，本席予以肯定。為因應時局與人心變化的過程，當前退撫基金委外經營之各種稽核事項，請部研議有無修正深化之空間。4.除積極提升退撫基金管理與監理人員的專業知識外，相對於最近的社會發展，對專業倫理的重視更高於專業知識水平，再次重申，專業倫理追求是永無止境，部對此有無治本之道？以上意見，請院會審酌。

26. 銓公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形 1021212(264)

銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形。

蔡委員良文：1.肯定部就公教人員退休撫卹查驗系統所進行之修正與改革，並對於該系統查驗內容能符應立法意旨，掌握退休人員各項退撫給與，以及遺族之生活動態等，表示肯定之餘，並請部進一步瞭解目前三節慰問金，以及早期退休人員照護金發放與其生活動態情形，俾能更彰顯照護渠等生活之意旨。2.查驗作業流程圖與查驗項目中，應正確載明機關名稱，茲因涉及觀念問題，部採簡便作法，簡稱「公保部」(臺銀)，或應請將「內政部」及「入出國及移民署（誤植為舊稱移民署境管局）(最新修正為移民署)」並列，在理念上似缺乏官制官規之思維。茲以衛福部處理食安問題為例，因未能確實掌握其下屬「署」之組織權責運作

，而迭有行政缺失，同理以該架構簡圖事涉部會直屬間之調控，請部注意協處，相關層級其配聯結。3.有關自殺死亡給卹議題，同意趙委員麗雲意見思維，即請部可進一步思考，至少可考量區別其不同之自殺原因而予不同處置可行性外，未來退撫案件之處理意旨應合乎照顧退休人員權益及其遺族權益之激勵功能取向。

據此心境而言，在銓敘部報告相關議題有二，其 1.有關退休人員年終慰問金、三節慰問金及早期退休人員照護部分，應請銓敘部進一步研究照護之道。2.有關公務人員自殺撫卹問題，應重視往生公務人員之尊榮與遺族之照顧，所謂「如是因，如是果」，且「觀功念功」而「觀過念怨」，應請銓敘部用心思考，俾讓相關之決策品質與內涵能更合乎人性需要，而後兩點意見亦為倫理價值抉擇之議題，一併供部會參考。

27. 因公撫卹 1021219(265)

銓敘部業務報告：建構「全程、全時、全面」人事作業雲端服務平台執行情形。102 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會辦理情形。

蔡委員良文：1. 本席原則贊成陳委員皎眉及黃委員錦堂觀點與法律見解，另作以下補充：本案蔡崇輝先生已列入祀忠烈祠，非為其個人死生問題亦或為影響群體生命之死生問題，即本案在於非僅因其執行職務與冒險犯難，是個人生死，還關涉及影響其他群體將近兩、三百人的死生，請部應予併案思考。另兩方面意見提供部未來審酌：（1）決定公務人員死亡事件時，是否屬因公死亡，或是單純死亡事件，應秉持「觀功念恩，觀過生怨」心念來處理個案。另子曰：「不孝有三，無後為大」，有先賢指出：並非狹義的指有無後代問題，而是此生對先聖或先祖之精神有無傳承，是否能光宗耀祖，而因公冒險犯難致死者，對於其後世的榮耀亦非不可知，且以死者為大的思維，亦請部慎重審酌。（2）部所謂等待司法判決，似不宜以司法判決為斷案之主要思維。基於本院所有爭訟法案 98%以上行政法院均採支持態度，而本案行政處分之思維的妥與不妥，似應有再予衡酌餘地。另部邀請參與本案之專家為何人？可否請部提供參考。2.本席全程參與公務人員傑出貢獻獎頒獎典禮，亦兼代理值月委員，謹提淺見供院會參考：（1）總統勉勵公務人員存在的目的，就

是「興利除弊」，而院長也提示我國向來重視士大夫精神，每位公務人員如能均以天下興亡為己任，則我國公務人員絕對有資格、有條件，成為世界上一流的文官；而部長也表示團體獎應適度增加，以激勵機關（構）團隊合作，創造服務價值。茲以士大夫思維而言，「道之以政，齊之以刑，民免而無恥。道之以德，齊之以禮，有恥且格」，古代人稱士大夫為大人，大人者對於天地、日月、四時鬼神都要有所瞭解與體悟，所謂「大人者，與天地合其德，與日月合其明，與四時合其序，與鬼神合其吉凶。先天而天弗違，後天而奉天時。」除以國家興亡為己任，及置個人死生於度外，而經國先生也曾提示：「計利當計天下之利，求名當求萬世之名」等均以體證之。(2)在跨域治理的思維下，除適切增加團體獎外，希能擴及跨機關間合力之獎項的頒給，尤其在當前公務人員尊嚴與士氣低落，而又較不被重視的情況下，希藉此能激勵士氣。

28. 因公撫卹 1021226(266)

銓敘部業務報告：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處理情形。

蔡委員良文：本席贊同歐委員育誠所提詢問行政程序重開之疑問與黃委員錦堂行政程序重開相關之法律見解之意見[176]，因時間因素，未及申述，惟為求周妥，謹以程序面向，提供 3 種強度不同之處理模式，供院會審酌：1.將委員所有發言意見（包括書面意見）送請最高行政法院審酌；2.在委員座談會就本案進行深入討論並增加相關案件之分析(如早期地方特考錄取者在受訓期間因公撫卹案例)，以及彙整各方意見(含修法規部分)供部參考；3.交小組審查會審查，惟因個案事證之取得不易，且考量法制上對於復審機關會否產生權責衝擊問題，建議審查時僅就原則性進行討論，且審查標的應更為慎重，不宜針對個案進行論斷。

[176]歐委員育誠：惟報告第 3 頁提及，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？黃委員錦堂：部之處理，提出以下疑義：依行政程序法第 117 條規定，違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。本案「冒險犯難」有兩要素，其一為「明知」有危險，其次為採取緊急措施「奮不顧身」。茲以本件有通案及代表性案（leading case）的意涵，即屬於人權、公務員法制、國家社會當前風氣風俗提倡、本院重要職掌與政策之重大案件。

二、 公教保險

1. 銓敘部 100 年第 3 季業務概況 1001013(158)

銓敘部業務報告：銓敘部 100 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於銓敘部報告第 3 季重要業務執行概況，在肯定之餘，本席另有 2 個意見請部協處：1.研修公教人員保險法部分，剛才詹委員中原[177]已經講得非常詳細，本席的補充是除了考量交通事業人員及私立學校教職員權益外，更應顧及國家財政負擔、公務人員人事法制精神、社會觀感與世代正義的問題。

2. 公教保險準備金管理及運用 1010216(175)

銓敘部業務報告：公教人員保險準備金管理及運用辦法之修正情形。

蔡委員良文：針對公保準備金管理及運用辦法修正案部分，本席有 2 點淺見供參：(1)本辦法經過邀集專家學者座談會，作審慎研議，包含其安全性、獲利性、流動性等，探究準備金合理運用的機制，只是在報告第 7 頁提到，100 年 9 月間轉請行政院主計總處表示意見一節，由於政府改造是從 101 年 1 月 1 日啟動，且行政院主計總處組織法自今(101)年 2 月 6 日施行，鑑於官制官規，建議部文字表達宜更審慎精確，雖然有點雞蛋裡挑骨頭，但仍涉及原則性問題，請部注意。(2)在第 8 頁

[177]詹委員中原：首先感謝部長及部內同仁能夠在一週之內將大家所關心的各改制直轄市政府暨所屬機關人員陞遷情形，提出如此詳細的報告，初步拜讀之後，本席有幾點請教：1.附表二資料的呈現，在臺中市、臺南市及高雄市各有數位副局長之官職等為「薦任」第十一職等，其文字似有誤植，請予調整。2.本席所關心的問題主要是報告第 2 頁（一）研修公教人員保險法及（二）配合辦理中央及地方機關組織調整情形，個人知道部一直在努力，就公教人員保險法修正草案來講，其實關係到交通事業機構人員 3 萬 8 千多人、私校教職員 6 萬多人共 10 萬多人，而且後續如果比照延用的話，還會包括財政部、經濟部各事業機構人員，尤其他們若開始延用年金給付，所增加的財政負擔大約會近百億元，也許有的學者認為不到百億元，其實差別在預估的年限。總之，它在財政負擔及政治效應上都是一個重大的問題。至於目前的爭議，部的主要看法認為所有的薪俸應該統一計算。也就是說，保險給付與薪俸，基本上應該是人力資源管理上統一給付（total compensation）概念，此論據使保險給付與薪俸可以放在一起討論，可是公會及事業單位則認為大家繳交相同的保費，為何年金給付會不一樣，其實嚴格說來，雙方各自都有道理，但後續的財政部、經濟部各事業機構人員等也都用此論證來引申，也認為所繳交的保費均相同，而要求 1.3%的年金給付率，後果恐怕會非常麻煩，就本席所知，經濟部正在修改養老給付規則，可能要求改成月退，但是仍保持 1.3%的年金給付率。因此，個人有幾點建議：1.部應該用人力資源管理上之統一給付（total compensation）概念去儘量加強溝通，即結合薪俸與保險金給付之整體待遇，不可以切割來看，這是世界各國薪俸與年金給付的潮流，此說理應該可以站得住腳。2.從實質退休照顧來講，退休年金給付是為了公務人員退休時有更好的環境可以養老，如以交通事業人員為例，比照十三職等之長級退休人員可以領到 8 萬多元，比照九至十一職等之高員級退休人員約可以領 6 萬多元，佐級退休人員約可領 4、5 萬元左右，我們比較各行業退休所得，論理上應該也說得過去。3.如果法律理性及行政理性無法解決時，最後可能要交付給政治理性來處理，本案源自於立法院，在我們努力溝通之後，如果還是沒有辦法處理的話，建議回歸到立法院，以政治理性來解決。

提及部依本院秘書長 95 年 8 月 30 日函，據以劃分部會自行發布法規命令的權責。本案係由部核定發布施行並函送立法院查照後再向院會報告，基於尊重與權責劃分的衡平，建請部宜在自行發布法規命令前，先行或同時向院會報告，較為妥適。[178]

3. 公教保險第五次保險費率精算 1010329(181)

銓敘部業務報告：公教人員保險第五次保險費率精算案及後續處理情形。

蔡委員良文：針對銓敘部報告，本席有兩方面的請教：1.本次精算的折現率及資產報酬率均假設為 3.5%來估算，本席在上次院會提過，參照退撫基金之經營績效，如果實際收益率加計備供出售資產之未實現損益以後，事實上差距很大，為何本次精算仍參照其折現率及資產報酬率均假設為 3.5%，在學理上有何依據？其與折現率之連結性為何？2.在公保部分，本（第 5）次精算結果與前次精算結果比較，將提高精算費率至 8.25%，主要考慮因素極多。另本席關切者，有關因應少子化問題及發放育嬰津貼，其影響程度與最新動態情形如何？請部說明。3.對於被保險人數部分，精算假設是用 95 年至 99 年被保險人數異動情形，但因應政府再造及五都一準的動態調整，對於未來被保險人數異動的精算假設，部的看法為何？另外，公務人員任職滿 30 年以上，繼續工作者可享健保全額補助，引發外界之質疑一節，基於信賴保護原則，健保必須保障當年加入公保者之權益，部的因應對策或思考為何？

4. 公教保險費率訂為 8.25%1010503(186)

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

蔡委員良文：本案除了剛才邊委員裕淵指教的高見以外，本席認以因公保費率的調整是根據公保法第 8 條第 2 項規定，日前銓敘部也有提供公教保險基金財務第 5 次精算報告資料，但是本席有 3 點意見供部思考：1.根據公保法第 8 條第 2 項規定，依法費率是有調高的空間，尤

[178]張部長哲琛：蔡委員良文建議用圖表方式來表達，都會在未來檢討與研究時納入。

其已經有 10 年沒有調整，可是如果基金經營的不錯，運用管理做得很好的話，應該也有調低的空間，並不是非得調高不可，這是理論上問題，不知是否合理？2.銓敘部在第 181 次會議即報告第 5 次精算及後續辦理情形，有關精算的折現率問題與資產報酬率的假設是否適當等，已有部分委員提出詢問，但是在本案並沒有進一步說明，院二組建議下次精算時再一併考慮，本席覺得這個部分可否在討論本案就被考慮，因為本案調整之時機點是 102 年 1 月 1 日調整生效，距離現在還有數個月，雖還有預算籌編的問題，但本案有無交付審查，再作審慎研議的空間？3.本案調幅達到 15.38%，還沒有包含尚未實施養老給付年金化平準費率 9.19%的問題，銓敘部說明已邀集相關機關、代表會商獲得共識，同意本調整案，可否提供會議紀錄資料供參？我們想了解相關機關的意見情形如何。最後，以目前的政治氛圍來看，此時調整費率，時機是否適合，不知銓敘部有無列入考慮？

主席：剛才蔡委員良文也提到，是否還有審查的空間？本人認為：當然有審查的空間，院會應該尊重各位委員的意見，所以，本人建議交付小組審查，請問各位可否同意？

蔡委員良文：本席比較傾向有 11 人的小組審查，因為本案原來是擬議要通過的，然後我們 2、3 位委員表示意見，就變成交付審查，而且要全院審查，這樣似乎代表主政的銓敘部研議不夠周延，第二組簽擬意見之觀感上比較不好。當然如果沒有這個顧慮，本席也贊成全院審查。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

5. 銓敘部 101 年第 3 季業務況 1011011(208)

銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：.在公教保險部分，除了贊成剛才邊委員裕淵高見[179]之外，

[179]邊委員裕淵：本席有一個請教及一點提醒：1.在結算總報告第 3 頁提到公教保險今(101)年度上期保費收入較去(100)年度增加 3%，這大概是調薪的結果。可是現金給付亦大幅增加 13.05%，現金收入是 89 億 8 千多萬元，支出卻達 113 億元，不管基期如何，缺口由原來 13 億擴大至 23 億多元，恐有人不敷出之虞，請部注意。2.公教保險準備金今年上半年的績效還算不錯，年收益率達 1.4%，當然比起通貨膨脹率 2.4%，還是差一個百分點，其中國內股票及指數股票型基金年收益率 0.71%，低於國內、外債券年收益率 2.02%、4.18%，可是本席要提醒的是，將來靠得住的國外債券報酬會越來越低，除非你買西班牙、義大利的債券，但其風險相當高，而美國其實就在賣長期債券換短期債券，用意就在降低報酬率，且在各國政府負債嚴重的情況下，利率也不會高。隨著鈔票印製越來越多，利率要上漲的可能性也不大，因為被貨幣流通速度抵消，所以通貨膨脹在短期內大概也不會很嚴重，在此情況之下，債

有關媒體批評政府對於勞保基金應比照公保分年由國庫撥補一節，似與事實有嚴重之出入，因為不同行業具有不同任務與功能、角色及定位，如果僅凸顯對立、分化不同工作社群之思維，將不利於社會、政局之和諧與國家長遠發展，所以本席也同意詹委員中原意見，建請部應適時就此案進行合理之論述或解釋[180]。

6. 公務人員退休制度改革方案 1020131(224)

銓敘部業務報告：「公務人員退休制度改革方案」研議情形。

蔡委員良文：針對本案的部分，因為本席恰好是值月委員，不管是部向委員座談會簡報或新聞資料提供，整體研提改革方案過程，本席必須負責的說院長、副院長及張部長是適切地尊重本院合議制精神，當然過程中有很多不太能掌握的因素，也儘量用其他方式來補足，所以對首長們還是表示敬佩之意。年金制度改革之目的，在於保障退休後之經濟安全及建構國家完整社會安全體系，當然會以國家利益、公共利益為考量，採行漸進、逐步、溫和的方式，但是要如何避免公務人員搶退風潮，甚至如剛才邊委員裕淵所提退休人員回復任職等可能之訴訟，建請部要多做溝通，俾求其順暢、合理可行。

本席謹再提出 3 點觀察：1.檢視近年來內外環境之變遷，古書有言，偉大聖哲對時、位、德有大彰顯時都能有所掌握，其恩德就會像大地一樣，無所不去佈展，其光明就像日月一樣，像四時節令一樣，刑賞

券報酬率要提高，實屬不易，如果要靠這樣的投資策略，未來各項基金經營的困難度會更高。若要改善經營績效，建議必需由制度面著手。

[180]張部長哲琛：由於最近媒體大幅報導勞保基金將在 116 年破產，基本上，政府並不是勞保對象的雇主，近來勞保基金進行精算結果，發現潛藏性負債快速成長，估計 15 年之後可能會破產，故引發到公保的問題。首先，本人想先進一步來說明保險收入來源就是由雇主與被保險人共同來負擔，而公保的雇主就是政府，目前公保雇主即政府與被保險人分攤保費比例分別為 65%、35%，至於勞保除了雇主與被保險人外，政府也分擔一部分，比例分別為 7：2：1，即雇主負擔 70%，投保人負擔 20%，政府補助 10%，而且勞保條例對於勞工的保費並沒有強制收繳的規定，目前公務員要繳的保費是從每個月的薪資直接扣繳，跑都跑不掉，可是勞保部分，許多勞工及雇主要繳的保費都收不到，才會產生這樣的問題，所以二者性質是完全不一樣。其次，至今年 9 月底止，公保淨值為 1,910 億元，按照去年所做的精算結果，公保的潛藏負債與目前的淨值完全相當，所以對公保來講，財務非常健全，而且自 88 年以後，行政院已規定公保財務本於自給自足，如果以後財政困難就要提高保費來支應，現在本部正進行公保年金化工作，把財務負擔平均按月支付，支付金額是依精算結果按照投保金額的 0.65%。至於勞保財務會出問題，除了收不到保費之外，它的支付金費是投保金額的 1.55%，這樣怎麼可能支撐得了呢？所以勞保本身財務有入不敷出的問題，而公保除了年金化之外，明年的公保費率由 7.15%將提高至 8.25%，財務狀況絕對沒有問題。公保準備金至今年 9 月底的經營狀況還算不錯，已實現收益為 28 億，如果再加上未實現收益為 80 億，年化報酬率為 5.64%。

不爽，像鬼神之報應一樣，福善禍浮。即與天地合其德，與日月合其明，與四時合其序，與鬼神合其吉凶等。所以政策作為在有天時之前預為規劃，就可達到先天而天弗違；若被迫因應在天時之後，若能妥為因應，亦可達到後天奉天時，而天弗違的境界。2.政務人員及高階文官之核心思維，本席舉何委員寄澎鉅作，就是有關中國古代知識份子的特質，以柳、范、歐、王為例，提及士大夫的思想核心，在生命價值的歸趨中，皆以儒家為主。按以「君子儒」重德性，關心政治、社稷，追求經世致用，自我堅持，剛正不阿，更要有堅實的學識，豐富的文學、藝術涵養，具有「識見」及「智慧」內具真善美的質地，是以，興利之作為必能達到協力規劃、妥善因應變革，達到福國利民的境地。3.對於社會各界及朝野互動，要以自己最大的善意去改變自己的觀念，征服自己主觀的意念去找尋社會最大的共識，如此一來，失勢學習感恩，得勢懂得謙卑，方能達到祥和，因為祥和來自於愛（博愛與大愛）。祥和的社會大環境才能使國家發展更為順暢，亦即「保合太和，萬國咸寧」之境地。

7. **立法院審查公教人員保險法修正草案 1020620(241)**

銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會繼續審查公教人員保險法修正草案情形。立法院司法及法制、教育及文化委員會繼續審查公立學校教職員退休撫卹條例草案情形。

蔡委員良文：對於部報告公教人員保險法修正草案及公立學校教職員退撫條例草案，其間與教育部折衝及國會的聯繫，本席均表示高度敬佩，不過上開法案若未能及時在立法院臨時會完成立法，則嗣後推動的時機堪慮。日前本席看到陳長文先生在中國時報發表一篇社論，印象深刻，與個人想法的相近，他說：「馬總統想要做一個以國家整體考量，不分族群的執政者，卻變成每個族群都只記得政策對自己不利的部分，而輿論只放大負面的聲音。這樣的政治文化導致罵名不令人意外。……所浮現的許多問題，包括困窘的財政數字，可能破產的年金制度，慷納稅人之慨的福利分配，乃至於過度保護的投資/貿易政策…，不都是過去一代又一代的鄉愿累積而成的……。」現在政府要勇於任事圖思

改革之際，但所得到的支持(援)，卻微乎其微，令人感慨。此又讓我們想到本院曾推薦「急迫感」一書，強調破局致勝的核心在於掌握方向感、專注在重要事物上並拿出具體貢獻，本席完全肯定其論述，不過在人心或和諧部分實並不易達成，誠如院長曾引白居易「太行路」一文：「行路難，不在山，不在水，只在人情反覆間。」無常的人情或人心之調伏，方為問題的關鍵，又須正視如「法句經、道利品」所稱「民困則思亂，士勞則勢不舉」。此外，謙者為眾善之積，傲者為眾惡之魁，為政者若能謙恭才能彰顯德行，如此通於天下的至理，才能通人，意即至誠者乃天下之道也。人心乃最大因子。是以，在本院未來推動重大法案的立法過程，惟有人心的調伏，多下功夫，方能達成預期之目標。

蔡委員良文：近日本席詳細拜讀本院編印之「公務人員年金改革之質疑與說明」手冊，非常的讚歎，覺得問題都有點到，只是建請能否配合簡明版之說明部分再酌予簡併修正，並及時印製分送。此外，院長於今年 4 月 8 日至 6 月 3 日陸續邀請 41 位學者專家表示意見，其發言要點與各種意見，令人有「損剛益柔(損益盈虛)，與時偕行」之啟示，提供院會審酌。

8. **公教保險法修正草案受關注及說明 1021003(255)**

銓敘部業務告：銓敍部對於公教人員保險法修正草案較受關注問題擬議方向說明。

蔡委員良文：1.對部就公保法修正草案之預擬意見，及與相關機關會商所達成之共識，原則敬表同意。因為生育給付列為公保給付項目，以及公、勞保年資可在一定條件下，併計成就領取年金條件，並分別給付等措施，確實有助於落實建構社會安全網絡之國家政策，但是仍需與行政院共同協處，作更細緻的規劃。2. 在部努力與推動下，除冀望公務人員退休撫卹法草案能於立法院本會期完成立法外，在年金改革過程，對於推動立法的重要干擾因素，應請特別關注與及時澄清，例如部分媒體將公務人員與勞工退休制度相提並論時，將公務人員公保養老給付與退休金，總計兩層給與部分，與僅為單層給與之勞保養老給付相互比較，致

使外界誤解公務人員退休給付偏高。建請部於推動年金改革法案立法過程中，審慎衡酌並就外界錯誤比較基礎部分，予以鄭重而必要之澄清，方為正辦。[181]

三、 早期退休人員照護與志工服務

1. 支領一次退休金生活困難之人員發放年節金 1010301(177)

銓敘部業務報告：近 3 年來對於「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員」發放年節特別照護金之辦理情形。

蔡委員良文：針對銓敘部報告，本席有幾點淺見供參： 1.「照護金」的名詞改得很好，比「濟助金」更具有人性化，只是加註「特別」2 字是否有其需要，因為可能會讓一般人有相對剝奪感之誤解，事實上，政府本來就應該照護，如果是在早期，憲法增修條文以前，養老還屬於考試院的權責，所以早期退休人員的照護適用性部分，應該從憲政精神與的角度來作思維。故為尊重渠等年約 80 以上至 90 多歲之年高德厚者(約 1,600 餘人)，讓領受人均能感受政府之關懷，亦為落實本院核定之公務人員核心價值中之關懷情，建請部從憲政體制，及中央及地方預算支應分工等之思維(中央目前約支應 3,300 多萬元，地方各縣市約支應 7,000 多萬元)，除通盤積極研議外，並考量經費不多，且有逐年遞減之趨勢，儘速由部統一編列預算支應照護金之可行性。2.公私部門搶人才已是常態，而公部門的選才、用才、育才、留才，本來就是環環相扣的問題，這樣才能吸引到好的人才進入政府體系，所以整個人事法制應該全體配套，而不是單一用照護金來看社會公平的問題，本席覺得任何人事法制之建構與修正，均應從憲政層次到人事體制亦應具有整體配套的思維。3.特別再重申照護金的編列預算，建議應該統一由銓敘部來編列，不要再以地方機關來編列，因為每次都會

[181]張部長哲琛：關於蔡委員良文提到公務人員如果兼具勞工身分的話，基本上還是要加入公保。至於公勞保年金比較部分，對於公務人員公保養老給付與退休金共兩層給與部分，勞保養老給付的單層給與相互比較，容易引起誤解，希望加強說明及澄清，我們會朝此方向努力。最後，感謝李選委員支持本部所提報告。

牽動很多，讓地方說中央請客，地方買單，這是特別的照護，也是早期憲法裡面的養老所留下來的精神理念，所以未來的經費應該考慮由銓敘部統一來支付，其實這些早期退休人員年事已高，凋零速度也快，應該讓他們在晚年感受到政府的關懷及溫暖，尤其公務人員核心價值也有「關懷」一項，也是由憲政體制到人事體制運作的問題，銓敘部可以通盤審慎思考。4.考選部報告提早公布各項公務人員考試應試類科訊息部分，剛才院長也有所指示，本席非常贊成尊重體制，依照 SOP 程序來進行，以維持院會的莊嚴性，本議題尤其應該留意的是人事行政總處及銓敘部要協助了解用人機關的用人需求，依照考試法規定，以往都要有年度用人計畫，現在已改為用人需求，而不用需要，需求是偏較長時間的過程，所以年度用人需求之估算也很重要，除了提早公布應試類科訊息的便民措施之外，這個相關配套措施也應該做。另就去(100)年整個國家考試來講，如果不計入地方特考 10 多萬人，公務人員報名人數仍超過 50 多萬人，專技人員報名人數已近 20 幾萬人，其及格率亦約莫 20 幾%，尤其是公務人員錄取率只有 3%而已，考取的人數並不多，所以為應考人及早準備考試的用心，本席完全予以高度肯定，但是整個及格率一直無提升，用人需求又未增加，有些考試錄取率僅有千分之 1 左右，大多只在百分之 3 至 5 左右，對應考人來講，也應該衡平去考量，不宜偏重應考人知的權利之單面向思考，其錄取率或及格標準等應併同思考，亦即整個政策要有整體配套的思維，提供院部參考。

2. **101 年度人事行政研究發展徵文獎勵 1011025(210)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度人事行政研究發展徵文獎勵辦理情形。

蔡委員良文：首先，對於總處辦理 101 年度人事行政研究發展徵文獎勵及公務人員高等考試三級考試暨普通考試分配作業的用心表示肯定。其次，本席與前面 2 位委員(何委員寄澎、林委員雅鋒)的意見相仿，就是有關年終慰問金決策過程，能否請總處在今天提出扼要的報告，或

者事後提供相關資料供參。[182]最近年終慰問金問題引發外界爭議，本席原來想要在今天提出已準備的書面報告，但是與張部長及黃俊英委員談過以後，還好沒有正式提出來，因為今天院長提出這麼有高度的講話，沒有提出來是明智之舉，謹就院長的講話，本席謹以「心寬念純，用愛堪忍；心包太虛，量周沙界」16 字作詮釋引申，院長的高度用辭，以及保持本院的定位及立場，本席覺得這 16 字似乎可以詮釋這個心境。進一步說，我們看過媒體的報導，感到十分憂心，當然我們也承認大家的方向可能是正當的，但是所有表達的方式與用詞，其實是可以更和諧的。誠如副院長常提示，任何領導階層應觀察有無風度、氣度、高度、廣度、深度等五度，這就是初發心的態度問題，初發心可否從比較和諧角度去看，以和諧角度去論述，結果對社會、國家發展將有不同。況且，本案回溯歷史來看，年終慰問金之發放有其時空背景，而非部分論述者說是轉型正義的問題，它真的只是時空背景的問題，程序上也沒有不正當，實質上發放也非常合理，特別是在當時的時空環境下，至於現在國內外環境情勢變遷，仍可適度調整，隨著經濟不景氣、國庫財政壓力及政治環境，真的也可以變更。包括剛才詹委員中原提到公保法第 11 條刪除 30 年年資公務人員健保給付，只保留公保問題，當時是為了鼓勵公務人員久任，可是現在整個時空環境改變，當然 30 年資以上者也要繳健保費。對於本事件的政策，馬總統認為應捍衛公務人員尊嚴，「照顧弱勢，關懷忠良」，強化其正當性，本席覺得為政階層包含人事總處等均建請應該推展國家政務存有「德合无疆、應地无疆、行地无疆」的心境，才能達到「保合太和」之境，俾能達民安而邦寧之最終目標，而不是說在各種氛圍之下，想找一個民氣的出路，是以，在心境胸襟上，易辭所言，謹提供總處及院會參考。[183]

[182]1011112 總處綜字第 1010057660 號函。
[183]朱副人事長永隆：另蔡委員良文所提類似問題，將一併提下次院會書面報告。

3. **建置退休人力志願服務平台 1011129(215)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：「建置退休人力志願服務平台」辦理情形。

蔡委員良文：有關「建置退休人力志願服務平台」辦理情形，本席有幾點淺見供參：1.剛才歐委員所提三個面向，本席也十分贊成，事實上，退休公務人力加入志工服務，應鼓勵行銷志工最樂，而公務人力投入志工行列，既可有助於身心靈健康亦可節約醫療，且直接間接社會各界可改變對退休軍公教人員之不正確或不良觀感，也可對於福利措施等亦可能較不負面解讀與對待，相對地可增進社會祥和，促進世代正義與包容，甚至直接影響慰問金及所得替代方案之解決。當初本院文官制度興革規劃方案亦規劃退休人力志願服務平臺，如果退休人力能多參與志工服務，對可能對立的社會氛圍有正面助益。2.退休人力志願服務調查部分，過去幾年前調查結果，我國公務人員中自願加入志工者僅 8%，據人事總處報告，在抽樣中顯示：目前已有 25%參與志工，想要去做志工者有 50%；而德國 34%、美國 56%、日本 30%參與志工，而我國參與志工者僅約 23%，整體上來講，尚待開發的退休人力資源甚鉅，尤其對退休人力思維上，其絕對不是負債，而是社會上豐沛的資產，應請特別關注與推廣。2.總處報告 8 月 31 日邀請績優機關與志工座談分享心得，並提出 6 點建議，重點在強化退休公教人力運用機制等之推動原則，本席均非常贊同，未來應具體落實，未來志工服務走向為多元、複雜、聯合性、私有性、企業性、專業性、階層性；包含中央與地方如何聯合、與國際結合海外服務、科技與企業如何合作；如何開發志工，提高退休公務人力之參與率；加強學習新觀念，如成立志工學院落實終身學習；志工表揚與引進宗教志工等，均為可參採的作法，敬請人事總處及銓敘部參處。[184]

[184]顏副人事長秋來：剛才蔡委員良文提到志願服務的調查，目前是透過總統府、立法院、考試院、司法院及行政院各機關進行，對退休公務人員共發出 27,802 份問卷，雖退休公教人員數不只這麼多，爾後會請各機關人事機構對退休人員能保持更密切的聯繫，以增加調查樣本。此外。本總處也有對機關進行調查，了解能夠各機關可供志願服務之領域，主要包括三大類，其一是教育文化，如社教館、博物館；其次為社會服務，如醫院等；第三是交通安全維護領域。另外，高委員明見提及部分機關第一線服務人員態度不佳部分，本總處將進一步了解，請機關輔導或協助了解情況，俾提高其熱誠，並運用退休人力志工服務，加強為民服務。

捌、落實兩大公約　強化人權保障

一、　身心障礙人員

1. 原住民族與身心障礙者任職調查 1010216(175)

銓敘部業務報告：100 年銓敘統計年報提要報告：原住民族與身心障礙者任公務人員人數

蔡委員良文：原住民族與身心障礙者任公務人員人數微幅增加，在長期若能維持穩定的發展趨勢，較符文官制度多元化管理之理念。為使上述兩類弱勢族群公務人力之工作實績能合乎人民需求，在進行相關策略人力資源管理與運用、配置之研究或人事決策時，均應對功績性、行政性價值與多元性、政治性之人事管理決策價值作衡平動態思考。

2. 101 年身心障礙人員考試典試委會 1010405(182)

考選部業務報告：考試動態：舉行 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員會第一次會議。

蔡委員良文：有關考選部業務報告，謹提 3 點建議：1.報告第 4 頁有關「賡續辦理身心障礙應考人權益維護措施審議事宜」部分，事實上，近年來已有許多進步友善環境的改進措施，請部提供身心障礙應考人權益維護措施審議小組歷次會議紀錄資料，俾供研議改進之參考。2.原住民族考試改進專案小組第 5 次會議，針對錄取不足的改進決議皆屬可行，也是過去委員們所提之建議，包含修正考試科目、修正命題大綱、建立典試委員資料庫、增設類科、加強專班輔導等，然而改進的源頭事實上在教育部，應該強化與該部之溝通協商，建議部的報告能予以列入。[185]

[185]董部長保城：有關蔡委員良文、高委員明見提到身心障礙者應考權益之維護部分，本部將另外安排時間，針對身心障礙應考人權益維護措施問題向各位委員作報告，不過身心障礙應考人權益維護報告主要是針對每次考試應考人因屬身心障礙某一種級別，會要求延長考試時間、提供較大的試板或照明或盲字電腦工具等個案的輔助措施，至於要解決高委員明見所提牙體技術師（生）特考身心障礙應考人的問題，可能要在實地考試的牙齒雕刻部分的分數比例占多一點，讓他們可以更有機會考試及格，本人已經向高委員報告過，等本次考完之後，將啟動牙體技術師特考考試規則之修正，以避免中醫師特考的情況發生。

3. 101 年第 1 季業務執行概況 1010405(182)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 101 年第 1 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：有關顏副人事長報告 101 年地方特考及身心障礙特考增列需用名額部分，事實上，部與總處對身心障礙等弱勢族群的權益維護及照顧都非常關注，應予肯定。本席曾建請銓敘部及總處能夠協助提供本項考試錄取人員陞遷發展之動態資料供參，現在已有近 2 年未見相關統計數據，請總處再次彙整提供身心障礙特考開辦以來錄取人員陞遷發展之動態資料供參。另外，有關無障礙空間部分，剛才考選部也有報告賡續辦理身心障礙應考人權益維護措施，請總處繼續強化相關無障礙空間，改善其工作條件與環境，並助其合理陞遷發展，以落實人權兩公約的精神。[186]

行政院人事行政總處就公務人員特種考試身心障礙人員考試(以下簡稱身障特考)及格任職 10 年以上人員之陞遷、發展情形分析報告(1020107 總處培字第 1020019688 號函，資料整理日期:101 年 12 月 25 日)

一、身障特考自 85 年起開始辦理，88 年、90 年各辦理 1 次，92 年起每年辦理，截至 101 年為止計舉辦 13 次考試，共錄取 2,983 人。由於錄取人員陞遷發展情形須任職一定期間以上始能評估分析，爰本報告設定就身障特考及格任職 10 年以上者之陞遷發展情形作統計分析。

二、經查符合上述條件者，係 85 年、88 年、90 年及 92 年身障特考及格人員，各該年度錄取人數分別為 474、128、106 及 219 人，扣除自願放棄受訓資格、受訓成績不合格等因素，經分配訓練期滿成績及格分發任

[186][186]顏副人事長秋來：有關蔡委員良文提到身心障礙錄取人員陞遷發展之動態情形，將進一步調查後，提供相關資料供委員參考。不過，若其屬三等特考及格，分發擔任薦任科員，2 年之內要再升專員的可能性很低，因為要經過訓練 4 個月再加上 6 個月試用。本總處會再請各人事單位調查其陞遷發展的情形如何。至於無障礙空間問題，涉及各機關的設置，亦會進行調查，適時再向院會報告。
人事總處：有關賡續請各機關強化無障礙空間，改善相關工作條件與環境一節，本總處於辦理公務人員特種考試身心障礙人員考試分配結果通知作業時均函請主管機關轉知各用人機關，應透過職務或工作內容調整、提供輔助設備及指派專人輔導等措施，使該項考試錄取人員能達到擬任職務之工作品質。另應依個別障礙類別及等級，注意錄取人員身心等各方面需求及生活上需要，適時予以關心及協助。另請本總處提供身心障礙特考開辦至今之錄取人員近 2 年來陞遷發展之動態資料供參一節，本總處已於本年 4 月 30 日函請銓敘部提供相關資料，該部並於 5 月 18 日提供，惟由於該部分資料眾多且尚需加以分析，當俟彙整分析完竣後另案回復。

用，並經銓敘部銓敘審定之人員，分別為 359、101、80 及 193 人，就上開銓敘審定人員之陞遷發展情形分析如下：

（一）85 年度：

85 年身障特考及格並經銓敘部銓敘審定之人員計 359 人，因故離職人數（含辭職、退休、意外死亡、病故等）計 31 人，爰目前仍在職者 328 人，其中 3 等考試 53 人、4 等考試 154 人、5 等考試 121 人，且已有 30 人擔任主管職（如下表，括號內為任主管職人數）。

考試等別 / 現敘官職等	3 等	4 等	5 等	各官等人數
簡任第 11 職等	1（1）			3 人
簡任第 10 職等	2（1）			
薦任第 9 職等	9（2）		1	131 人
薦任第 8 職等	12（3）	9（4）		
薦任第 7 職等	24（3）	41（7）	8（3）	
薦任第 6 職等	3	22	2	
委任第 5 職等		69（2）	88（4）	182 人
委任第 4 職等		4	7	
委任第 3 職等		2	10	
委任第 2 職等			1	
委任第 1 職等			1	
合計	51（10）	147（13）	118（7）	316（30）
備註	1.無須送審 1 人 2.師級 1 人	1. 無須送審 1 人 2.士（生）級 3 人、師級 2 人、高級技術員 1 人	無須送審 3 人	

(二)88 年度：

88 年身障特考及格並經銓敘部銓敘審定之人員計 101 人，因故離職人數（含辭職、病故）計 5 人，爰目前仍在職者 96 人，其中 3 等考試 41 人、4 等考試 21 人、5 等考試 34 人，且已有 10 人擔任主管職（如下表，括號內為任主管職人數）。

考試等別 現敘官職等	3 等	4 等	5 等	各官等人數
薦任第 9 職等	6（2）			51 人
薦任第 8 職等	13（5）		1	
薦任第 7 職等	20（3）	6	4	
薦任第 6 職等		1		
委任第 5 職等	1	12	19	44 人
委任第 4 職等		1	4	
委任第 3 職等		1	5	
委任第 2 職等		0	0	
委任第 1 職等			1	
合計	40(10)	21	34	95(10)
備註	師級 1 人			

(三)90 年度：

90 年身障特考及格並經銓敘部銓敘審定之人員計 80 人，因故離職人數（含辭職、意外死亡及復應其他考試中途離訓）計 4 人，爰目前仍在職者 76 人，其中 3 等考試 19 人、4 等考試 17 人、5 等考試 40 人，且已有 5 人擔任主管職（如下表，括號內為任主管職人數）。

考試等別 現敘官職等	3 等	4 等	5 等	各官等人數
薦任第 8 職等	2(1)			30 人
薦任第 7 職等	14(3)	2	7(1)	
薦任第 6 職等	1	2	2	
委任第 5 職等	1	7	6	45 人
委任第 4 職等		3	16	
委任第 3 職等		3	7	
委任第 2 職等			1	
委任第 1 職等			1	
合計	18(4)	17	40(1)	75(5)
備註	士生級 1 人			

(四)92 年度：

92 年身障特考及格並經銓敘部銓敘審定之人員計 193 人，因故離職人數（含辭職、病故及另有他就免職）計 11 人，爰目前仍在職者 182 人，其中 3 等考試 75 人、4 等考試 42 人、5 等考試 65 人，且已有 12 人擔任主管職（如下表，括號內為任主管職人數）。

考試等別 現敘官職等	3 等	4 等	5 等	各官等人數
薦任第 9 職等	1			96 人
薦任第 8 職等	13（4）	1		
薦任第 7 職等	57（4）	7（1）	9（3）	
薦任第 6 職等	3	4	1	
委任第 5 職等	1	26	2	86 人
委任第 4 職等		1	26	
委任第 3 職等		3	26	
委任第 2 職等			0	
委任第 1 職等			1	
合計	75（8）	42（1）	65（3）	182（12）

(五)現職人員再經由其他考試及訓練取得遷調情形：

考試年度	考試等級	現職人數		復應其他更高等級考試		升官等考試		升官等訓練	
		小計	合計	人數	占現職人員比率（%）	人數	占現職人員比率（%）	人數	占現職人員比率（%）
85年	3等考試	53	328	0	0	0	0	4	7.55
	4等考試	154		24	15.58	27	17.53	13	8.44
	5等考試	121		11	9.09	0	0	0	0
88年	3等考試	41	96	0	0	0	0	1	2.44
	4等考試	21		2	9.52	2	9.52	0	0
	5等考試	34		5	14.71	*	*	*	*
90年	3等考試	19	76	0	0	*	*	*	*
	4等考試	17		2	11.76	2	11.76	0	0
	5等考試	40		7	17.5	*	*	*	*
92年	3等考試	75	182	0	0	*	*	*	*
	4等考試	42		5	11.9	*	*	*	*
	5等考試	65		3	4.62	*	*	*	*

註：＊表尚未具符合參加升官等考試（訓練）資格之情形，若現職人員每年考績均列甲等且職務陞遷狀況順利銜接，90 年 3 等考試錄取之人員最快於 101 年年終考績甲等後始敘薦任第 9 職等本俸最高級，92 年 4 等考試錄取之人員最快於 101 年年終考績甲等後始敘委任第 5 職等本俸最高級，88 年 5 等考試錄取之人員最快於 101 年年終考績甲等後始敘委任第 5 職等本俸最高級。

三、依上開統計顯示，4 個年度計錄取 927 人，現職人數計 682 人，絕大多數人員均已有合理陞遷，僅有 17 人現職仍維持考試錄取分配時之職等或目前職等較考試錄取分配時之職等為低之情形，經瞭解其原因如下：

(一)分配迄今仍維持考試錄取分配時之職等者，計 15 人，其原因如下：

1、任公職期間曾辭職或因病資遣，數年始再任公職，年資未達可陞任標準。

2、商調頻繁。

3、因事病假合計請假天數超過 14 天及工作表現尚可，致每年年終考績大多為乙等，致無法取得同官等高一職等之任用資格。

(二)目前職等較考試錄取分配時之職等為低者，計 2 人，均係自願降調。

4. 身心障礙應考人權益維護 1010503(186)

考選部業務報告：考選行政：國家考試身心障礙應考人權益維護措施法制化歷程及辦理情形。

蔡委員良文：對於部就身心障礙應考人權益維護措施法制化辦理情形及歷次改革的努力，本席表示高度肯定。身心障礙特考涉及教考訓用問題，本席也相當關心其教考訓用聯結及人事陞遷部分，對部就典試法修正後相關醫療機構協助配合專業診療證明書等改進措施，本席亦表示肯定，只是此與考區別有無結合之空間？請部思考。

其次，我們知道本院辦理國家考試，向來被外界普遍信賴及支持，主要前提是在非常公平、公開、公正原則下，舉辦公開競爭性考試，所謂公開包含程序公開、應考資格公開與公平，其中另或者沒有因不同身分而特別加分部分，所以身心障礙特考以特考方式辦理，涉及國家考試價值抉擇的問題，到底是以功績價值抑或代表性價值為主？如果是以功績價值為主，就沒有所謂相關特考辦理的空間，但事實上我們是考慮代表性價值的部分，因而有特殊性的考試，如身心障礙特考、原住民族特考係以代表性價值。而引進與甄補人才中，有關整個國家公務人員考試、任用的連動中，怎麼樣取得一個衡平，應該是決策者衡酌當前時空下，採以最佳之動態衡平點，所必須考慮政治與行政價

值的部分。換句話說，考選部在擬訂相關政策時，本席覺得不要像有些機關常常想以過多所謂測水溫或試風向球的決策模式，這種決策稍有不慎，即已造成民心紛擾。所以，在追求所謂創新的變遷下，似有點對自己的自信或對政府體系、官僚系統的自信有所不足，不然，為什麼要有那麼多測水溫或試風向的問題？為何不能謀定而後動，再擬定政策與執行，而且相信自我專業及判斷？基於此，未來對於公務人員考試法第 21 條、第 28 條修正皆與身心障礙特考有所關連，換言之，除典試法草案第 33 條外，其他相關法制亦涉及整體價值抉擇及動態的衡平，決策者應作智慧的衡平抉擇。

整體上來講，不論憲法增修條文第 10 條、公務人員考試法或憲法賦予考試權之精神，均有關連，任何考銓決策，在最上層的價值抉擇應有所著墨，在個別的改革過程中，切勿以枝微或片斷的變革而動搖整體的、根本性及制度性的結構，甚至傷害到文官體制價值的核心，如何作整體價值抉擇及動態的衡平，應該是決策者時時要思考的核心與基準。[187]

5. 101 年身心障礙人員考試錄取人員統計分析 1010816(200)

考選部業務報告：考選行政：101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：考選部報告身心障礙考試錄取人員資料統計分析，其實本項考試不論委員所提獨步全球也好，或國家考試之全球典範也好，事實上在辦理整個考試過程裡面，的確是非常特殊的考試。茲在美國文官系統發展過程上，他們為了落實社會多元及人權法案，已由重視功績價值逐漸移往平等就業機會、防止種族歧視及性別歧視，不過仍以公平機會、公開競爭為原則，換句話說，他們在確保女性、種族或弱勢身心障礙者，都要受到應有的保障之下，也是以公開競爭為原則，與我國獨特辦理專有之身心障礙特考有所差異，確實可以對應考資格、職務設置等再作審酌。

[187]董部長保城：謝謝蔡委員良文的指教，有關身心障礙特考地方資源的整合，現在學校場地都是指定考場，各地方政府也都花了經費整理，我們會遵照蔡委員意見，儘量結合考試的資源。

其次，本項特考有這麼多優點，但後續還有值得關切的部分，自 85 年開辦以來，整個國家考試程序確實改變甚多，最早由毛前副院長兼典試委員長，後來又有一系列的改進措施，如早期還沒有網路報名，建制身心障礙應考人國考帳戶之前，也有請各縣市政府社會局或專人代為報名，還有其他配套考試措施等，所以請部針對本項考試之試務改進歷程作比較系統化擬列，呈現出發展過程的重大成就。再以，對配套考試任用的問題，即配合整個策略性人力資源管理及人才運用，關注身心障礙錄取人員進入公務體系後的公務生涯發展及陞遷情形，我們看到前兩年統計資料，有人到高職等職位後自願降調者，可能因工作體能或其他原因,所以對其進入公務體系後的工作環境、管理設施、以及陞遷發展等，都是我們應該特別去重視的部分。綜合所述，包含其工作績效、才德問題、運用客觀知識技能及輔助設備等，都是教考訓用應該強調及關注。

最後本席具體建議明年公共服務日慶祝活動亦可將此列為重點項目之一，除了參加 NGO、NPO、參與聯合國相關活動、邀請聯合國主事者前來參與公共服務日以外，亦可就身心障礙人員考試變革改進歷程至其後續任用之生涯發展及陞遷情形等表達關切，呈現公務人力資源多元及運用管理，作為主題，並呈現其特色，建請考選部、銓敘部及相關部會審酌其可行性。

6. 考選部 101 年第 3 季業務概況 1011004(207)

考選部業務報告：考選行政：101 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文:首先肯定部第 3 季重要業務執行成果,另有 3 點意見請教：有關報告第 4 頁提到賡續辦理身心障礙應考人權益維護措施審議事宜，自 98 年起至 101 年 7 月底，已召開 27 次會議，建議部彙整歷次會議之重要決議事項及其執行情形列表供參。歷年來部為維護身心障礙應考人權益，已有具體成效，及格人員後續的陞遷發展部分，今日黃人事長也會有相關重要報告，由於目前總處與銓敘部定期進行會談，總處與考選部亦不定期會談，爰建議身心障礙及格人員陞遷發展可以列入考用配合之重要議題討論，讓身心障礙者能夠得到合理的陞遷發

展。

7. **對於原住民族及身心障礙公務人力看法 1020207(225)**

銓敘部業務報告：101 年銓敘統計年報提要報告。(對於原住民族及身心障礙公務人力看法)

蔡委員良文：2.近年來原住民族及身心障礙公務人力有所成長，進用比例也有變更，建請部進一步協洽總處統計有關考試進用者及臨時契約進用者之人數、其工作型態、性質、內涵及發展性等動態內涵，並建請能適切增補各該類別人力配置等呈現分析。[188]

8. **102 年身障人員考試錄取人員統計分析 1020815(249)**

考選部業務報告：考選行政：102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：對於報告 102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析，本席有 3 點意見供部審酌：1.102 年舉辦的各類三等考試及四等考試，到考率都不到 6 成，當然部已就監場、試場分配等措施提出檢討，意見及方向是正確的，但是對於到考率不到 6 成的情形，有無更具體可行之因應思維或配套措施。2.本席非常敬佩部對身心障礙特考未來應考環境改善所做努力，且對其未來任職環境之改善，也同樣重視，這是一個跨域的思維，希望轉知用人機關能夠更詳列工作地點等外在環境條件，並注意及格人員未來的陞遷發展。3.身心障礙特考自 85 年首次辦理，至 102 年計辦理 14 次共錄取 3,267 人，但是目前各機關進用的身心障礙人數，計 2 萬 7,830 人，其中具有任用資格者，計有 7,913 人，換句話說，透過身心障礙特考進用人員，占現有具任用資格人數不到一半，所以建議部在分析身心障礙特考及格人員任用情形，應與其他考試或其他全盤進用部分一併作思考。其次，目前各機關進用的約 2 萬 7,830 位身心障礙人員，其中約聘僱人員約

[188](1020312 總處組字第 1020025176 號函)有關原住民族及身心障礙公務人力進用情形一節，本總處每月均定期瞭解行政院暨所屬機關是否依法定額進用原住民及身心障礙人員情形，並針對未足額進用之機關學校，督促其足額進用，至蔡委員所提進用人員之工作型態、性質、內涵及發展性等內容，涉及實務上各用人機關情形，本總處將配合銓敘部規劃辦理。

2,500 人，職務代理人員及其他人員約 1 萬多人，部分工時人員約 3、400 人，約聘僱教職約 1,900 人，也就是說，透過身心障礙特考任用人數 3,267 人，在目前各機關進用的約 2 萬 7,830 位身心障礙人員中有無強化改進的空間，或在具任用資格人數約 7,913 人當中，有多少透過其他國家考試進用者，或是因公傷殘仍繼續服務的部分，即建議未來部分析上，可增加考選政策與方法技術及考用配合上，做整體析述，俾利本案能更整全思考及規劃。[189]

考試院第 11 屆第 243 次至第 254 次會議決議及決定事項執行情形一覽表（102 年 7 月至 102 年 9 月）

※考選部：

身心障礙人員考試部分：

一、102 年身心障礙特考錄取 290 人，其中 46 人為聽覺障礙，分別為三等考試一般行政類科 16 人、一般民政類科 1 人、教育行政類科 5 人、衛生技術類科 1 人、四等考試一般行政類科 8 人、一般民政類科 2 人、戶政類科 2 人、地政類科 1 人、教育行政類科 4 人、衛生行政類科 1 人、五等考試一般行政類科 2 人、圖書資訊管理類科 1 人、財稅行政類科 1 人、錄事類科 1 人；41 人為重器障礙者，分別為三等考試一般行政類科 8 人、地政類科 1 人、教育行政類科 2 人、會計類科 1 人、四等考試一般行政類科 4 人、一般民政類科 1 人、人事行政類科 1 人、戶政類科 1 人、地政類科 2 人、教育行政類科 1 人、交通行政類科 2 人、電力工程類科 1 人、五等考試一般行政類科 9 人、教育行政類科

[189]董部長保城：關於蔡委員良文提到從民國 85 年到現在，通過身心障礙特考錄取人數共 3,267 人，實際上身心障礙者不一定只有透過此項考試，他們可以參加所有公務人員考試，依最新資料顯示，有 6,432 人，占全國身心障礙者 110 萬 4,890 人比例 0.58%，占全國公務人員總數的 1.87%，我們會繼續請各機關在報缺上努力。另經本部研議擬處意見如下：「1 自 85 年開始辦理之身心障礙特考，其到考率除 95 年為 69.89%外，均超過七成以上到考率。2.本部多年來除致力於提供應考人無障礙設施及優質應試環境，以維護其平等參與考試之權利外，自 85 年開辦本考試以來，本部均請用人機關提報職缺時，詳列工作內容、工作地點、工作環境（含無障礙設施）等，以利身心障礙應考人視其障礙程度，並依個人專業背景，審酌擬報考之等別、類科；錄取人員分發任用後，希望各用人機關亦以同理心出發，配合改善機關無障礙設施，讓其能發揮所長，為國家社會服務。3.身心障礙特考為公立機關、學校進用身心障礙人員之重要管道，自 85 年迄今共辦理 14 次考試，總計錄取 3,267 人。但身心障礙者亦可透過其他公務人員考試或專技人員轉任公務人員制度或約聘僱人力等管道進入政府部門服務，有關整體公務人力進用身心障礙人員情形，建議由行政院人事行政總處、銓敘部就行政院所屬機關（構）及行政院以外機關（構）之進用及任用服務情形，併予進行整體思考規劃。」

1 人、圖書資訊管理類科 1 人、錄事類科 5 人。

二、本項考試錄取人員係由公務人員保障暨培訓委員會訓練，經訓練期滿成績及格取得考試及格資格後，則由銓敘部及行政院人事行政總處辦理分發作業，且考試及格人員於 6 年內仍可調任其他機關，本部無法掌握得知各錄取人員之訓練、分發任用及後續轉調情形，有關身心障礙特考錄取人員是否符合用人機關需求及歷年考試錄取人員任用與流失情形，宜由訓練及分發機關適時了解各錄取人員任職情形及用人機關滿意度。

三、行政院勞工委員會針對身心障礙者進入職場工作提供職務再設計之內容，用人機關提出申請，經審查評估後可提供工作流程改善、就業輔具、經費補助等措施。為協助身心障礙特考錄取人員於錄取分發後更能適任工作及發揮所長，本部前業洽請勞委會行文行政院人事行政總處、銓敘部及保訓會等分發及訓練機關，函知有關職務再設計之資訊，俾可適時提供用人機關及身心障礙者工作協助，以提高錄取人員與用人機關需求之契合性。

四、本部自 85 年開始辦理身心障礙特考，報名人數 7,398 人，之後幾年報名人數曾減少至 2,848 人;另自 97 年至 101 年間則呈逐年增加趨勢，由 4,948 人增至 7,391 人，惟 102 年再降為 6,425 人。至本項考試錄取人員成績，整體而言，錄取標準較往年提高，以 102 年五等考試一般行政類科為例，其錄取標準為 91.33 分，較 101 年同類科之錄取標準 81.33 分，提高 10 分。另其到考率除 95 年為 69.89%外，均超過七成以上到考率。

五、身心障礙手冊之有效期限，係依其須重新鑑定日期而定，有 1 年、2 年、3 年、5 年或永久有效（毋須重新鑑定）不等，且均載明於身心障礙手冊中。.應考人報名本項考試，須領有由政府機關核發之身心障礙手冊或證明，並符合所報考類科應考資格者即得應考。爰本考試應考須知規定，應考人須於報名時繳驗有效期限內之身心障礙手冊（或證明）正、背面影本，手冊載明需重新鑑定者，其重新鑑定日期須為當次考試舉行月份（含）以後，如註明日期者，須為當次考試舉行日期首日以後。又應考人如經考試錄取，訓練期滿成績及格，完成考試程

序，即得依法取得公務人員考試及格證書，並由銓敘部、行政院人事行政總處依序分發任用，不因其身心障礙重新鑑定結果，而影響公務人員身分之取得。

六、有關身心障礙特考錄取分發人員經重新鑑定未通過，致分發占缺任用機關未達身心障礙者足額進用標準而受罰一案，本部前業於 102 年 7 月 11 日以選特二字第 1020003202 號函請權責機關內政部、行政院勞工委員會，建請其得以已提報職缺進用中之概念，免予裁罰繳納不足進用之差額補助費。本部並依其函復結果，於 102 年 9 月 3 日以選特二字第 1020007344 號函檢送本部就本案之研處意見修正情形表函報鈞院在案。

七、本部多年來除致力於提供應考人無障礙設施及優質應試環境，以維護其平等參與考試之權利外，自 85 年開辦本考試以來，本部均請用人機關提報職缺時，詳列工作內容、工作地點、工作環境(含無障礙設施)等，以利身心障礙應考人視其障礙程度，並依個人專業背景，審酌擬報考之等別、類科；錄取人員分發任用後，希望各用人機關亦以同理心出發，配合改善機關無障礙設施，讓其能發揮所長，為國家社會服務。

八、身心障礙特考為公立機關、學校進用身心障礙人員之重要管道，自 85 年辦理 14 次考試以來，總計錄取 3,267 人。但身心障礙者亦可透過其他公務人員考試或專技人員轉任公務人員制度或約聘僱人力等管道進入政府部門服務，有關整體公務人力進用身心障礙人員情形，建議由行政院人事行政總處、銓敘部就行政院所屬機關（構）及行政院以外機關（構）之進用及任用服務情形，併予做整體思考規劃。

考試報名費部分：

一、本部已就考選業務基金運作成立專案小組檢討各項試務支出，將本興利原則，妥善基金相關營運管理，致力各項開源節流方案。並先由本部各項節流措施做起，如收支仍無法平衡，再考量採取配套開源措施，視各項考試成本檢討情形，衡酌調整個別考試報名費之可能性。

二、有關原住民族特考報名費減半收取，係依公務人員考試法第 12 條第 2 項後段規定：「身心障礙者、原住民參加各種考試之報名費，得予

減少。」辦理，至於「得」減少是否作成不減少以及減少收取數額比例之合宜性，將併配合基金運作、節流措施與開源情形併同檢討。

(建請結案)

9. 身心障礙人員考試宣導影片 1021024(257)

考選部業務報告：考選行政：公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹。

蔡委員良文：1.肯定部拍攝具感動性之宣導短片。本席建議可否以院的角度與權責，拍攝本院辦理身心障礙及原住民族考用之宣導短片。2.本院自第 8 屆開辦上開特考以來，從人才甄補角度與功能來看，這是對與善的措施，但從激勵發展保障功能來看，後續發展配套措施為何？宜有更為完整的論述。今(102)年初，本席請人事總處提供身心障礙特考開辦以來，所錄取之 10 年年資人員於機關發展情況，雖有人升遷至簡任第十職等、第十一職等，薦任職者居多。但亦有多年來仍久任同一層級職位者，其主要原因，分別為因病資遣再任公職、商調頻繁及請事病假超過 14 天等，故無法有好的發展。

3.再從策略性的人力資源管理觀點，對於身心障礙及原住民特考及格人員，進入公部門後之發展，應予關注及防止不利之對待。4.在談行政價值、功績價值，對應政治價值及代表性價值等，若採以多元價值人事政策時，其衡平點究竟為何？對於身心障礙特考錄取率是否提高，錄取人員進入機關後之發展，以及如何讓機關內身心肢體健全人員，能發揮「無緣大慈，同體大悲」的願心與愛心，協助身心障礙者，並能維持機關和諧運作，彰顯文官價值中「效能」與「關懷」特質等，這需要請考選部、銓敘部、保訓會、人事總處，從整體觀點進行跨域協商整合，推動相關措施。以上意見，請相關部會審酌。[190]

[190]10211018 總處培字第 1020053533 號函：有關蔡委員良文提及，對於身心特考錄取率是否提高，錄取人員進入機關後之發展，以及如何讓機關內身心肢體健全人員，能發揮「無緣大慈，同體大悲」的願心，協助身障者，並能維持機關和諧運作，彰顯文官價值中「效能」與「關懷」特質等，這需要請考選部、銓敘部、保訓會、本總處，從整體觀點進行跨域協商整合，推動相關措施一節，本總處將賡續於分配作業時函請用人機關配合之公文敘明，並於上開規劃之實地訪視時加強宣導，用人機關應透過職務或工作內容調整、提供輔助設備及指派專人輔導等措施，並主動給予是類人員關心與協助，使錄取人員能達到擬任職務之工作品質及責任要求。

二、 原住民族

1. 退撫基金、公教保險準備金 1010726(198)

銓敘部業務報告：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。公教人員保險準備金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形。

蔡委員良文：有關部報告公保準備金的建議及配置情形、運用績效等部分，本席都表示同意，但是在公保準備金配置之彈性運用、了解投資控管及風險、重視績效之餘，建請適切增加或補強被保險人相關的優惠措施，也就是說，在重視經營績效之餘，也應該實質協助或適度的增加其等之相關權益。

關於退撫基金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形，事實上與今日書面報告第 5 案有所相關，首先本席必須再重申，雖然已是近年來委員都關心的問題，但至少仍應善盡言責，尤其我們看到監理委員會報告 100 年至 101 年 6 月退撫基金 3 類人員收繳撥付情形，整體收入支出為 74%至 80%，惟就狹義之公務人員為 61%至 68%，有微幅上揚；教育人員為 75%至 80%；軍職人員則為 107%至 117%。因此，基本上，學校教職員退職條例修正應該積極推動修法工作，包括取消 55 專案與 75 制改為 85 制等，因涉及衡平思維問題，即任何法案，或本案不光是教職員權益，還有國家利益、人民觀感等問題，所以籲請軍、教人員部分，應該儘速採取相近或相同處理措施。[191]至於軍職人員部分，我們已多次提過，絕對沒有要減少軍人的退撫權益，而是未來如何因應執行精實案，募兵制之推動，在退撫制度調整上確實應該重新考慮，本席相信兩院會商也會討論此問題，只是希望在步調及速度上能更緊密地去推動。[192]

---

[191](基管會 101 年 8 月 31 日台管秘字第 1010971106 號函)一、銓敘部於 101 年 2 月 4 日再度函請國防部及教育部積極推動退撫法令修正事宜，俾軍公教人員之退撫基金提撥率得同步調整，以因應長期不足額提撥之累積效應。二、教育部（教育人員退撫法令、政策主管機關）已研議學校教職員退休條例修正草案及學校教職員撫卹條例修正草案，修正增加延後支領月退休金年齡、合理規範退休人員配偶之月撫慰金支領條件、調整退撫基金法定提撥率最高上限至 15%等措施，並由行政院於 101 年 3 月 27 日函請立法院審議。另國防部（軍職人員退撫法令、政策主管機關）已完成修正陸海空軍軍官士官服役條例草案，調整法定提撥費率上限由 12%增加至 18%，及修正退休再任公職停發退休俸規定，業於 101 年 7 月 27 日由行政院函請立法院審議，以改善軍職人員基金收支結構。

[192]朱副人事長永隆：為了解決軍職人員退撫財政失衡問題以及處理軍人回任公職、政府官股轉投資支薪限制等問題，人事總處已多次催促協調國防部研修陸海空軍服役條例，最近國防部已提出該條例修正

其次，剛才部長報告時也提及，目前國際經濟情勢不甚樂觀，澳洲、歐洲、中國大陸、巴西甚韓國均已紛紛降息，亞洲開發銀行也在減少動態衡平，IMF 也下修全球經濟成長率，國內的經濟成長更是在保 2、保 3 上下浮動，所以未來不確定性升高，基金管理會在基金配置上當然會力求穩健，但是決策機制將扮演何種角色，又如何規劃因應未來情勢，請進一步說明。[193]

最後，據國際惠瑞(Towers Watson)公司今年出版的全球退休基金資產研究報告指出，全球 7 大退休基金市場，包括澳洲、加拿大、日本、荷蘭、瑞士、英國、美國等，已將債券及股票投資比例大幅調降，相對地，加重另類資產配置，其幅度約為 5%及 2%之間，基金管理會是否有增加另類資產配置投資之相關具體規劃方案？請說明之。[194][195]

草案，其中與今日所討論議題有直接關連的是將軍人的退撫提撥率上限調高至 18%，低限為 12%，草案在上週四下午由林政務委員政則召集行政院相關機關協商，已獲得共識，因此今天早上行政院院會將會討論本條例修正草案，預期應該會順利通過，並將函請立法院審議。

[193](基管會 101 年 8 月 31 日台管秘字第 1010971106 號函)一、鑑於全球經濟展望不確定性升高，股市波動性較大，基金管理會除適度增加固定收益型之投資，並將適時調降國內委託經營之配置比例及增加國外委託經營之固定收益型佈局，以分散投資風險，提升基金之投資績效。二、另基金管理會亦會密切關注國內外經濟情勢發展，並分析相關金融資訊，評估相對有利時機，考量整體投資部位水準，尋找長期獲利穩定、具競爭力之投資標的予以逢低佈局，以增進長期穩健之投資績效。

[194]張部長哲琛：蔡委員良文都關心退撫基金可否投資公務人員養老福利事項，事實上，基金管理委員會曾在 85 年至 90 年間透過合作往來銀行，以銀行自有資金擔保授信風險方式辦理過房貸及 3 次信用貸款，因為後來整個市場資金很寬鬆，銀行持續調降存放款利率，原本本部希望能夠再降低利率，不過銀行本身基於成本考量，所以對相關房貸及信用貸款均停止。現在投保人結婚、生育、子女出國留學或急難事項，還是可以向合作金庫或指定銀行辦理相關貸款，當然目前對投保人的福利事項的確辦理非常少。基本上，有關退撫基金的投資項目均有明文規定，如果要增加或調整項目，必須經過行政院會銜同意，所以基金對不動產項目從未投資過，不過除了投資不動產之外，剛才委員提出許多寶貴意見，其實委員的建議也不是第一次，今年本部曾編列 80 萬元預算，準備委外規劃辦理對公務人員有關福利事項，並與人事行政總處共同研商，但是後來預算被立法院刪除，非常可惜。不過因為許多委員都很關心這件事情，本部會再跟人事總處研商，總處資源比較豐富，可以一起來規劃，基本上以前的住福會本來就是辦理軍公教人員各種福利照護事項，所以各位委員所提建議，本部會遵照辦理，與人事總處做好規劃，看看有無突破性的作法。另蔡委員良文所提公保準備金運用計畫等問題，請臺銀黃副理作說明(黃副理欉樹：剛才委員垂詢公保準備金上半年收益率可否達到年度預期收益率 3.25%，今年上半年公保準備金收益率為 0.64%，與預期收益率 3.25%當然還有一段差距，主要是因為第 2 季全球股市都持續在下跌，以致資本利得型投資收益率不如預期收益，加上低利率的環境，固定收益型投資收益率也偏低，同時今年上半新台幣在全球來講算是超強的貨幣，我們有提列部分匯兌損失，所以整體收益率僅 0.64%，無法達到預期的收益率 3.25%，至於未來全球經濟成長力道仍然很弱，經濟衰退幾乎已成定局，加上中國經濟成長有放緩的跡象，全球三大經濟體的表現都不盡理想，而歐債問題在短期內應該也難以解決，低利率環境依舊，因此預期的收益率 3.25%恐難以達成，不過在各國政府努力之下，可望有政策性利多釋出，如果下半年股市有好轉的話，加上新台幣應該會朝貶值的趨勢走，至少匯兌損失不致再放大，所以也並非完全沒有機會達到預期收益率 3.25%。至於國外債券投資部分，上半年收益率僅 0.09%，主要投資對象為高信評的政府公債或超國際組織比較安全的債券，預估收益率應該可達到 4%以上，上半年收益率 0.09%主要是因為匯損的關係，如果匯損的因素祛除以後，半年收益率為 2.06%，全年收益率為 4.12%，約與目前持有債券收益相當)。剛才蔡委員良文提到今年退撫基金的操作，在資本利得型投資的配置上應該下降一點，為了穩健起見，希望固定型投資配置能夠提高，請看附表 3，至今年 3 月資本利得配置比例為 50.21%，固定收益為 49.79%，可是至 6 月為止的配置已有所轉變，資本利得配置已降至 46.02%，相對地，固定收益配置比例由 49%提高至 53%，與蔡

2. **參訪行政院原住民族委員會暨所屬 1011004(207)**

業務報告：書面報告：本院人事室案陳本院 101 年 9 月份考試委員實地參訪行政院原住民族委員會暨所屬原住民技藝研習中心參訪報告一案，報請查照。

蔡委員良文：1.呼應剛才黃人事長派任首位原住民身分人事室主任到原民會服務之創舉。2.本席擔任本年原住民特考典試委員長，對於首次設置人事行政類科，表示高度肯定，建議考量南島文化及我國與中南美國家外交情勢需要，並基於多元文化的呈現，以利原住民人才之運用，建請轉知相關機關研議原住民特考增設外交行政類科、文化行政類科，此外，希望未來也可以推廣到主計與政風類科等人事一條鞭部分，提請總處及相關部會審酌。[196]

3. **101 年原住民族考試錄取人員統計分析 1020124(223)**

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：1.對部報告統計分析原住民特考錄取人員資料及其改進措施，表示肯定之餘，本席也認為原住民特考係於文官制度內，強調功績價值與代表性價值之衡平，亦可促進原住民之社會流動，使原住民菁英參與公共事務，確具其彰顯意涵。2.101 年原住民特考，要特別感謝副院長親至花蓮考區視導，院長及多位委員參與放榜典禮。其實本項考試等於四院參與，除考試、監察院外，行政院原民會主任委員、副主任委員及多位立法委員也都參與，更突顯本項考試之特殊意涵。

委員的建議其實是一致的。

[195](基管會 101 年 8 月 31 日台管秘字第 1010971106 號函)一、另類資產之投資（包括不動產、基礎建設、私募基金、對沖基金及商品投資等）除須符合退撫基金管理條例有關投資範圍之規定外，投資上亦應考量投資風險、資訊透明度及流動性等因素。二、於另類資產性質特殊，且具有高度專業性，基金管理會在人力資源有限情況下，現階段對於另類資產之投資得透過國外 ETF、受益憑證或不動產抵押債券從事間接投資。三、為使退撫基金投資更為多元化，基金管理會未來將視實際需要，適時增修相關法令，並持續加強另類資產投資之訓練，並注意其投資機會。

[196]黃人事長富源：關於蔡委員建議，原住民特考增設外交行政、文化行政及主計、政風等類科，其實主計總處已有設置類似的類科，但是從來沒有人考上，本人覺得人事行政總處沒有理由不設置，原住民應考人考上人事行政類科的機率應會比較高，至於外交行政及文化行政類科部分，基於人事總處的職掌，只能對自己的業務提出需求，外交行政及文化行政類科應由主管的外交部和文化部提出，會後本人將向兩個部會首長反映有關類科的設置意見，此外，除了由主管機關提報需求外，考試委員及考試院也可以主動提出。

3.部報告提到未來將朝改善不足額錄取情形、配合任用需求增設考試類科及請用人機關踴躍提報缺額等方向努力，在典試委員會議中已有討論，都也再加以強化，就細部來講，如何加強監督機制，本席與邊委員裕淵意見相同，對於長期錄取不足額情況，具體建議部組織專案小組針對相關議題進行研議。據了解，現在部有企圖及意願參與聯合國公共服務日亞太地區公共服務獎項，而辦理之原住民特考與身心障礙特考有必要再強化，請賡續妥善解決考用配合等問題，因為原住民特考至今已辦理 31 次考試，如果考試所呈現的問題無法漸進改善或在結構面作根本處理，對於公共服務之參選獲獎勢將有所妨礙。本席再提 2 點具體建議：(1)目前中央部會、直轄市、縣市政府一級機關依原住民族基本法規定須進用 2%的原住民公務人員，其屬約聘僱人員及正式公務人員人數各有多少？包含本院暨所屬部會在內，大部分原住民進用而來自於國家考試及格者不多，有無空間從此部分來提列？換句話說，對原住民約聘僱人員及正式公務人員可否進行深入調查。(2)針對長期不足額錄取類科，建議邀集相關機關研議適度調整俸給待遇、工作條件及討論專技人員轉任公務人員條例等，應該會有比較圓滿的結論。[197]

三、 客家住民

1. 國家考試題分之改進措施與執行成效 1001013(158)

考選部業務報告：考選行政：國家考試成績及結果通知書提供應考人申論題題分之改進措施與執行成效。

蔡委員良文：對於部報告國家考試成績及結果通知書提供應考人申論題題分之改進措施與執行成效，本席表示肯定，因為部能針對應考人心理感受作意見彙整，然後妥為因應，確實是很便民的措施。至於報告

[197]董部長保城：至於蔡委員良文所提查缺問題，可能由前端人事總處及銓敘部整體規範才有可能。另經本部研議擬處意見如下：「長期錄取不足額現象，非僅原住民族特考，尚包括公務人員高普考及地方特考，本部將就公務人員高普考及地方特考長期錄取不足額類科進行檢討及分析研究，並適時提報考試院院會報告。」

中提及地方特考部分，本席提供幾點意見，建請部協處：1.本院成立因應兩人權公約對本院業務之改善動態之小組，並由邱委員聰智主持召開多次人權相關保障會議，即在檢視考試院相關業務的人權保障與國際接軌，就考選落實少數與弱勢族群人權保障部分，部除了一直重視原住民族特考、身心障礙特考以外，也增設客家事務行政類科，體現公民與政治權利國際公約第 27 條有關多元文化的保持或共同享有文化、宗教自由等權益保障。但是我們檢視客家事務行政類科報缺人數，相對地比其他類科少。就 100 年基層特考的查缺人數，三等僅 1,050 人，四等約 620 人，五等約 236 人，人數甚少，而相對少數或弱勢族群之進用上更少。建議部未來能洽請相關機關更用心用力，以落實查缺機制。

2.有關客家事務行政類科名額甚少方面，以 99 年地方特考來看，在所有 22 個縣市裡面，只有花東地區列 3 個名額，今年地方特考僅桃竹地區列 1 個名額，換句話說，在近 2 千人裡面只有 1、2 個缺額，如今年三等特考只提報 1 名缺額，其報考人數有 50 多人，三等特考也僅提報 1 名缺額，報考人數有 80 多人，錄取之比例上確實是很大的考驗，建議部能主動洽請銓敘部及人事行政局協助，因為一般民政與客家事務行政係同一職系，部分員額其實可以為了族群融合、業務推動及地方自治的落實，撥至客家事務行政類科，譬如說今年一般民政名額有 20 多位，可否考慮撥 2、3 個名額，約 2 成比例到客家事務行政類科，相信對於族群融合、業務推動及地方自治之落實，均有助益。尤其部在主動積極改革之餘，在查缺或員額配置上，希望對於少數與弱勢族群人權保障部分也能更為關注，供部參考並請轉知銓敘部及人事行政局協處。

2. 客家事務行政類科加考客語 1021017(256)

考選部業務報告：考選行政：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。

蔡委員良文：針對考選部報告公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形，首先要感謝董部長近年對本項考試方法與科目之改進不遺餘力

，本案已邁出進步的第一步，對部的努力方向，雖有部分委員有不同意見，但本席也認同趙委員麗雲所言，這是理想與現實的折衷、漸進改革方式，就此部分，本席有幾點淺見提供審酌：1.經過多年努力所達成的共識，希望能夠得到院會的支持，於 103 年正式列考客語，至於後續配套部分：(1)通過客語認證部分，經查 94 年至 101 年，共有 4 萬 5 千餘人通過初級認證，1 萬 6 千餘人通過中級認證，9,187 人通過中高級認證，總計通過認證數 7 萬 1 千 2 百餘人次。請部了解 99 至 102 年通過客家事務行政類科考試之 48 人，是否也通過客語(含初級、中級或中高級)認證。(2)本席於歷來多次院會提到客家基本法第 6 條規定，客籍人口超過總人口數三分之一者，為客家文化重點發展區。但本席發現以地方特考為例，包括臺中縣、高雄縣、屏東縣、南投縣，從未報過缺額。雖然部的用心及相關政治回應非常值得肯定。但歷年考試用人機關提報缺額過少，相對成本效益，仍有審酌之處。基本上，報考客家事務行政類科人員，是對客家文化與事務有興趣研究或推動者，無論是客屬或非客屬均可報考，如果可以適度增加錄取員額，有助於選拔人才與推動客家事務。在改善之道，比方一般民政類科職缺，若每年各相關考試均能釋放 2、3 名額，改列為客家事務行政類科，就可以符應人才所需，因為一般民政職系工作內容原本即含括客家行政事務，故一般民政類科部分職缺改列為客家事務行政，應是可行路徑，再次請部及人事總處協處。2.本案具體建議處理方式，請讓部就已達成共識部分，先進行 3 年試辦作為過渡期，日後再提出改進措施，例如採客語認證作為應考資格等。[198]

[198]董部長保城：有關客語認證部分，基本上從事客家行政事務人員如果聽不懂客語，溝通上的確會有問題，從民調及通過客語認證的人來看，具備一點客語能力，基本上也是從事客家行政事務工作的基本能力和禮貌。至於如何讓客語成為國家考試評鑑的項目，當初我們也是想採用客委會的客語認證，可是事實上就像趙委員麗雲所說，客委會的客語認證主要是推廣及保存文化之用，如果國家考試要把客語認證當成應考資格，據了解，客委會希望能暫緩將客語認證當成應考資格，因為要當作應考資格，必須非常審慎，所以今天只是一個報告，法案還沒有提報上來，如果明年高普考要列考客語的話，不管科目名稱為何，相信參加客委會的客語認證人數，還有認證的深度及廣度，一定會有加成的效果，彼此應該是相輔相成，所以我們抱著樂觀的想法，就是他們辦理客語認證，本部列為考試科目加入推動，作為考試評鑑項目之一，即使未來客語認證到達成熟的階段，以認證作為應試資格，就考選部身為試務機關來講，當然很高興，因為建置題庫非常辛苦，更會增加同仁的工作負擔，但是我們不能因為這樣就推卸，還是想在初期選擇比較公平的方式，從我們開始做起，對客委會推動客語認證也有幫助，所以客委會在這次預試也有補助經費，以後建置題庫的經費，也希望他們能夠分擔。
至於列為考試科目部分，我們認為初步即使要列考也不能單獨設科，且占分太高對應考人成績衝擊過大，所以我們用併科的方式，可是要跟哪個科目合併，我們根據問卷調查結果，選擇列考「社會學與

蔡委員良文：剛才林雅鋒委員建議兩個處理方式，一是提委員座談會，形成更具體共識；另一是等相關考試規則修正草案送本院審議時，再交付審查。本席比較傾向採取後者，因為本案已開過 4、5 次會議協調溝通，部也歷經多年，邀集客委會、地方客家事務單位及客籍學者專家討論，最後好不容易形成共議，原則上應予以尊重。如果可以的話，本席呼應黃俊英委員意見，就各發言委員高見併交由部再作檢討修正，即在上開共識的前提與綜合院會委員發言高見，修改考試規則案正式提報院會後，再交付審查，這樣似乎會比較圓滿，倘本報告案似無交付審查的意義和空間，敬請院會審酌。

決定：本案請部提考試委員座談會作深入討論，形成共識後再提報院會。

四、 公職醫事、專技人員

1. 社會工作人員之待遇調整及人力充實 1000901(152)

行政院人事行政局人事考銓業務報告：社會工作人員之待遇調整及人力充實情形說明。

蔡委員良文：對於社工人員待遇及人力充實一案，本席完全贊成陳委員

客家語文」，是因為對專業知識評量效果的衝擊性較少，其實這也是不得已的選項，而分數各占 50%，如果各位委員覺得占分比例過重，是否社會學占 70%、客家語文 30%，我們對這個部分沒有意見，將來修改考試規則時，還要經過大家的審查。

因此，關於客委會的客語認證是否當成應考資格，研究結果認為目前客委會只是在推廣，目的不一樣，我們就先作可以做的部分，初步列考也不要單獨設科，採合科方式，當然配占比可以再作討論。至於有委員提到已通過客家事務行政類科考試的 48 人，有多少人通過客語中高級認證，我們可以再作調查，至於未來如何單獨設科，我們也必須與客委會客語認證區別，因為他們目的在於文化推廣，我們是在考選公務人力，在測驗題內容上要嚴謹，會審慎及注意。

另外，浦委員忠成提到警察特考限制身高的問題，本部本來就要召開專案會議，就相關議題進行研討，各位委員的意見，會一併思考，並轉請警政機關酌參。

另 1021104(總處培字第 1020053008 號函)：有關蔡委員良文提及略以，為選拔客家事務人才及推動客家事務，請考選部及本總處協助處理，適度將「一般民政」類科改列「客家事務行政」類科一節，茲公務人員考試相關類科職缺之提報，係由用人機關依公務人員考試法第 2 條第 2 項規定審慎考量業務運作及用人需求後，據以提報；又為落實考試用人政策，並促進客家事務之推展，本總處業於本（102）年 10 月 1 日以總處培字第 1020049536 號函請客家委員會、直轄市政府及各縣市政府，踴躍提報「客家事務行政」類科職缺。另公務人員相關考試自 99 年修正設置「客家事務行政」類科後，近 4 年（99 年至 102 年）各機關計提報職缺 44 人，併予敘明。

經考選部研議擬處意見如下：「1.有關公務人員考試客家事務行政類科加考客語案，從規劃方案、預試、檢討到初擬考試規則草案，非常感謝委員積極參與並提供寶貴意見，本部將客語列入應試科目之法制作業均已完備，俟法規草案經鈞院審議通過後即可實施。2.惟為尋求考試委員之高度共識，本部將遵循鈞院會議之決定，將本案提報考試委員座談會討論，共同為提升客家事務行政人員之客語溝通能力而努力。」

皎眉[199]與高委員明見[200]意見。基本上，這是一個跨院團隊解決問題的良好範例，不管是高層或部會局（包括內政部與財主單位）用心，均可見其成果，所以本席表示敬佩之意。

2. 海峽兩岸有關建築師考試與執業制度交流活動 1000929(156)

考選部業務報告：考選行政：參加「海峽兩岸有關建築師考試與執業制度交流活動」出國報告。

蔡委員良文:關於部報告兩岸建築師考試的比較,資料整理得非常周全，專技人員部分當然要重視其應考資格、實務工作養成、考試方法與技術問題，還有考試科目與及格率、技職資格論證問題，然後是國際協定部分，本席覺得部所提供的資訊甚具有意義與啟發性，值得高度肯定。

其次，就建築師等專業技師考試部分，本席擬分為三層面與部進行觀念的溝通：(1)無論本土化、在地性的本國認證，到國際性、全球化如 WTO 及 APEC 等國際專業證照的相互認證部分，部應擴及其他專技人員，進行全面性的思考與架構區分。(2)從考試權的思維來看，如果主

[199]陳委員皎眉：剛才院長提到今天是 9 月 1 日，為本屆委員就職 3 週年，個人覺得非常幸運，剛好是本月份值月委員，最高興的當然是有關社工人員待遇調整及人力充實案，在大家的努的之下，從現在開始能夠真正落實與改變，這是非常不容易的工作，在此要特別感謝院長、各位委員、部局所做的努力。日前剛好有產官學界社工人員到考選部參加社工師考試改進會議，然後到本席的辦公室，他們對此案能夠通過表示相當驚奇、驚訝、驚喜，因為過去一直只是講一講而已，沒想到從 9 月 1 日起真正會有這麼大的突破。方才吳局長很客氣地說大家經過許多努力，也不是希望達到的部分都能達到，但是本人自己已經覺得很滿意，社工同仁大概也都非常感恩。在本案裡面，大致上 3 個主要部分已解決 2 個部分，第 1 部分是保護社工人員權益部分，自 9 月 1 日起編制內社工人員專業加給改列表(七)，使其待遇每月增加 2945 元至 3480 元，聘用社工的薪資折合率提高，由現行 121.1 元調高至 130 元，每月增加約 2635 元至 3774 元，再加上處遇費及備勤費之訂定，本來從研議到落實，十分不容易，個人十分感恩。第 2 部分有關協助地方政府辦理社工人員納編部分，因為涉及地方政府組織編制及員額管理，也有相當困難度。本席曾提到如果縣市政府不合作，不願意協助，我們做再多的努力也很困難達成，甚至詢問請地方政府將納編案報內政部核定，為何過 3 個月還沒有結果，沒想到局早已經都在處理，並已研擬「員額管制調整措施」，於 8 月 26 日簽奉行政院核定，當然到 104 年以後還是要回到編制員額內來支應，但是在此相當僵化的體制下能夠突破，實在非常不容易。至於第 3 個部分是有關編制內一般社工職務設置、職務列等及官職等的配置，銓敘部已規劃增置列等較高的相關職務，而局也建議調高一般社工的職等，由於 9 月 7 日即將開會，屆時希望可以取得共識。不管如何，本席覺得本案已經有很大的突破，對於基層社工人員是一個很大的鼓勵。當然在一片叫好聲中，總有人會潑冷水，但是本席覺得不必太在意，因為他們有一些不太清楚了解的部分，我們會再努力溝通，再次向各位表達感謝。

[200]高委員明見：有關社工人員待遇調整及人力充實案能夠順利通過，本席非常敬佩陳委員皎眉的努力推動。特別是院長一再強調，國家進步的表徵，一定要能充分的關懷、照顧弱勢團體，在此原則之下能夠及時調整與充實社工人員待遇，誠有預防重於治療，防範於未然的效果，對於整個社會的安定和民眾的安全極有助益，此次社工人員的待遇調整案，雖然並非百分百理想，但是已達到良好成效，委員同仁也非常贊成此方案的推動。

張三權分立的話，考試權當然由積極轉向消極，此為大策略的問題，所以部內有些同仁往往因為經費預算限制或因工作壓力等，而有意無意地往消極性認證、消極辦理考試等限縮職權的方向做。基本上，如果是在五權憲法的架構思維下，部至少應該採取動態性衡平的觀念，考量分權與彈性衝擊下，避免業務執行效率與效能降低的前提，俾作合理的業務成長。事實上，五權與三權的思維絕對是不同的，部應有動態性衡平的觀念。(3)有關專技人員之執業資格認定問題，無論從憲法第 86 條，大法官釋字第 453 號及 655 號解釋，專技人員之認定標準已逐漸形成當中，包括衡諸其專業性、正規教育、有無絕對的排他性、專業結社權、成立專業團體、及執業之倫理與道德規範等問題，再引申為所謂社會性問題，即涉及人民生命、財產、安全部分，當然會涉及配合其專業性及相關養成過程等相關指標，本席認為類此相關指標均可列為重點，加以充實，對於憲定所有專技人員專業指標，包含學術養成階段，都可作動態性平衡的認定，即在我們機關能力所及與職權範圍內應該做到何種程度，應有清晰認定標準。總的來說，不管民進黨執政或國民黨執政，其實在這個部分的思維並沒有太大變動，但是 90 年以後，部似動輒以專業職業法規作消極性限縮權限之觀念解釋，比較沒有考量到五權憲政架構之思維，本席認為應該先考量我們本院暨所屬部會在憲政上的定位問題，其職權之落實執行，亦應依此原則規劃辦理。再者，依次考慮辦理國考相關技術性的改進或委託等政策思維及方向變革等。

3. **考選部 100 年第 3 季業務概況 1001006(157)**

考選部業務報告：考選行政：100 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於部在這一季中所完成的工作成果，本席表示肯定，謹就報告第 4 頁（六）賡續辦理技師考試改進推動事宜部分，請教幾個相關問題：1.目前專技人員考試的應考資格寬嚴不一，應該儘快予以正視。我們在專技人員考試法修正草案第 10 條增訂專技人員考試應考資格除了第 8 條、第 9 條以外，並得視考試等級、類科需要，提高學歷條件，或應具有工作經驗、實習、訓練或有關證明文件或相關等級

語文能力檢定合格，始得應考之規定。此部分等於對於各職業主管機關提高該考試應考資格後，再來完備之，亡羊補牢的規定，尚不及晚。專技人員考試法基本上尊重主管機關，但是在現行專技人員考試法第17條規定，專技人員之職業管理法規，其有關考試之規定與本法牴觸者，應適用本法。換句話說，專技人員考試法之法效應該仍高於相關職業主管法規，但是專技人員考試法規定專科以上畢業即可應試專技高考，而部分專技人員應考資格規定需大學或研究所畢業方可應試，故為期適法性，有關提昇部分至少應該有配套的規定如應考資格、經驗與經歷如何配套合理設計，所以部在推動技師考試改進時，法制上應予以正視並有配套的設計與說明。2.有關技師考試應考資格變革乙案的宣導方面，本席認為應該不是改進方案或法案的宣導，而是定位為徵詢，可能滋生的困擾會較少，理由是方案裡面有關應考資格與實務養成之間的連結性、是否比照專技人員考試法第22條訓練或學習採計、經歷審查為考試程序與否的問題，涉及許多法制認定與法律見解、現行法規修正的問題，在本院部政策尚未有非常定性的草案或共識意見之前，不宜稱為宣導，而應定位為徵詢為宜，在彙集多處意見後再進行研訂。3.另外，應考資格的認定，所涉及的層面很多，要參照其專業性、國際接軌問題、素質提升問題、WTO規範等等，相對應的是應考人的權益問題，在應考人的觀感上會否認為考試流程加長、應考資格加嚴，影響其應試權益，所以部在推動的時點亦應審慎斟酌，尤其正值明年大選年，朝野各政黨都很重視首投族，當然本院屬於獨立超然之機關，但亦須考量是否可能會引起負面爭議或不當聯想，因為就專技人員考試來講，今年應考人有9萬多人，而技師類科及建築師類科亦有萬餘人，其在系學生、研究生等，其人較易必要思考，當應考人認為對其權益有極大有利或不利時，可能會有其他不同的想法，我們沒有必要捲入此種漩渦裡面。總的來說，在宣導過程應定位為徵詢，推動時機關亦須審慎考量，且法案徵詢內容上至少應該要加上日落或日出條款，所謂過渡時期，以安現行可應考或不可應考的人心，法案之爭議性及政治性就會降低一點。[201]

[201]賴部長峰偉：蔡委員良文提到專技人員應考資格及技師考試改進案之宣導定位為徵詢，專技考試法高

4. **專技人員轉任考試類科適用職系對照表 1001013(158)**

臨時動議：蔡召集人式淵提：審查銓敘部、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報告。[202]

蔡委員良文：對於審查會決議，本席原則上支持通過。另提 2 點建議：1.目前審核重點在於最近 3 年考試錄取不足額及用人機關需要，但是用人機關需要正如召集人所言，本案不涉及，由於我們政府施政目標，現在一直想達到 OECD 國家的水準。就文官制度來講，近年來政府積極推動與民間人才交流機制，如何讓其轉化，以專門職業及技術人員轉任公務人員條例，讓人才透過機制，進入公務部門，不失為可行的途徑。尤其在憲法考試用人與用人需求之情形下，未來考選部、銓敘部、人事行政局或許可從此方面來思考。2.有關決議案第 5 點提及各機關辦理轉任公務人員之初任人員訓練部分，本席覺得應該有具體建議，就是轉任人員其基礎訓練可委請交由保訓會辦理相關等級考試錄取人員訓練時合併舉辦，這樣對於統合訓練資源及訓練品質均會有所助益，至於實務訓練部分，當然先有配套管控評核的相關機制，再由各機關來考核辦理。提供院會參考。

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。黃委員富源、蔡委員良文等 2 位委員意見，請考選部、銓敘部及行政院人事行政局參考辦理。會議紀錄同時確定。

於職業主管法規，應考資格的認定涉及專業性、國際接軌問題、素質提升問題、WTO 規範等，亦須考慮應考人權益，基本上，目前仍在草案階段，我們會整理各位委員意見，再集中來研議，看能否形成共識，也是下次開會的目標。

[202]※ 考選部：專技轉任制度之建立主要係考量技術人員羅致困難，觀諸近年各項公務人員考試，報名人數均呈現逐年成長趨勢，多數類科均能足額錄取，而少部分類科錄取不足額原因涉及教、考、訓、用各環節。本部已就相關類科應試科目，配合核心職能予以檢討修正，並強化命題閱卷技術，未來仍將賡續辦理。（考選部建請結案）

※銓敘部：一、依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)第 4 條第 2 項及施行細則第 2 條第 2 項規定，本部與考選部應會同訂定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)，並於每年或間年，依最近 3 年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要，檢討修正之。依鈞院會議決議，專技轉任對照表之律師類科適用之審檢職系，101 年應配合法官法之施行(按：101 年 7 月 6 日)予以檢討，屆時亦將就社會工作師考試類科及律師考試類科適用法制職系部分，依公務人員考試錄取情形及機關用人需要配合檢討修正。

二、復查專技轉任條例之立法意旨，係為使政府機關對部分羅致不易之人員，得借重專技人員之專業知能，以補公務人員考試論才之不足，為一輔助性之用人措施；藉由專技轉任制度，可使專業人才透過轉任機制，進入公務部門服務，以作為強化政府與民間公私人才交流中，民間人才得以進入政府部門服務方式之一。（銓敘部建請結案）

決議：(一)照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

(二)黃委員富源、蔡委員良文等 2 位委員意見，請考選部、銓敘部及行政院人事行政局參考。

5. 推動專技醫事人員考試及格雙證發證 1001020(159)

考選部業務報告：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。

蔡委員良文：對於部跨院、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，本席亦表示肯定，除了贊同其他委員意見以外，建議部能夠配合資訊化作業的整建應考人資料系統之時，能賡續考量國家考試中其他應考人較有固定來源部分之考試，並參照辦理。

其次，有關書面報告第 5 案法醫師考試有關現象，乃屬跨域治理的問題，事實上法醫師考試報考人增多，錄取率也提高，此非單一方向努力可以做到，還涉及是項人員之俸給、保障及後續配套相關問題，適切的增加法醫人員，對於保障人權甚有助益，此為跨域治理之良好典範，所以本案呈現的我們也應該感謝考選部、銓敘部、人事局及法務部等機關協調合作，以跨域治理的思維來推動業務。

再者，日前院部會首長到立法院報告，本席看到立法院公報初稿提及考選部表示將明確建立專技人員的定義，以及建立新考試認定基準。在相關立法動態上，將送請立法院之專技人員考試法修正案中，增列第 2 條關於專技人員認定之基準、程序、認定成員及有關事項的辦法等，皆由部報請本院核定。整體上來講，根據目前推動動態上，是部擬依考選部組織法第 19 條，由部擬訂諮詢委員會組織規程草案，其第 3 條規定略以，對於專技人員之認定種類及應審酌之事項。本案，基本上建議應從憲法精神及歷次大法官解釋來訂定，但是有關認定基準上，院長曾提示過，本席也曾提出相關意見，即對專門職業及技術人員定義不是完全相同的。亦即有些類別考試人員可以說是專門職業及技術人員，但有些類別可以分為專門職業人員與技術人員，即就此二個不同的概念可以再類別細分，所以建議專技人員的認定標準不能一

概而定，而應請分別來認定，較為妥適。[203]

6. 100 年度考選制度研討會 1001201(165)

考選部業務報告：考選行政：100 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

蔡委員良文：對於部推動 OSCE 納入國家考試應考資格努力，本席亦表示高度肯定，個人另有兩方面的意見以及昨日訪視中醫師特考班的過程經驗與體會供參：1.事實上，部推動 OSCE 納入國家考試應考資格，在司法院大法官釋字第 155 號解釋係對整個考試規則、考試方式，以及加列實習相關規定等，並持肯定態度，亦認為並未逾越考試院職權範圍，且對人民考試權亦無侵害，與憲法並無任何牴觸。未來將 OSCE 納入國家考試應考資格規定推廣至各醫事人員如牙醫師、護理師、藥師甚至本席認為中醫師等與人民生命健康、財產有關的考試等，當然，除了評量之一致性應予考量外，人力、時間、成本等也要考量，因此其他與人民生命健康、財產有關的考試，建議可以採漸進模式來辦理 OSCE。同時在 OSCE 的內涵裡面，據悉醫師推動之內涵，除專業診斷實作之外，可否也先側重於兩方面：一是醫護態度，視其有無同理心、關懷情；另一是有關倫理議題，可聘請專家學者來支援，此另一種思維亦併請思考運用在其他醫護人員。2.本席曾與邱委員聰智在第 98 次會議共同提案，就中醫師實習過程中，應了解其具備的醫療能力與符合社會期待，對醫病關係、醫療品質改善、醫療資源之運用，具敬業責任感、尊重病人權益，還有醫療倫理、維護病人安全等基本訓練目標的落實，訪視也是一個臨床技能訓練過程中之監督機制，當然部每

[203]賴部長峰偉：蔡委員良文提到專技人員種類認定標準問題，稍後請董政次作補充說明(董次長保城：有關蔡委員良文提到專技人員認定標準問題，我們知道蔡委員一向非常捍衛及保護考試院考試權之職掌事項，憲法第 86 條的專技人員，在專技法第 2 條規定專門職業及技術人員考試種類由考試院定之。但本部一直面臨到何謂專技人員的認定問題，因為行政院各機關經常來文表示希望其用人可以列入國家考試，可是種類實在太多，所以中長程的規劃，我們希望在專技人員考試法第 2 條規定專門職業及技術人員之認定標準由考選部定之。以取得一個法源，可是我們也不能一直等立法院通過，因此本部成立一個諮詢委員會，利用諮詢委員會的功能，網羅各專技類別的專家學者、各主管機關、團體代表等，依照一定的程序及標準來進行認定，也就是在法律還沒有通過之前，我們先行來操作，此諮詢委員會組織規程已經經過本部開會研訂，當然未必很完整，草案已提送考試院核定中，諮詢委員會的運作，可以讓本部在各機關要求其用人列入專技人員考試時，有一個程序及標準來進行認定。以上補充說明，敬請指教)。

年皆訂有臨床診療計畫要點，包含訓練時間 10 個月、臨床教學、會診教學、中醫師臨床教學、門診教學及病歷研討會等。昨日本席與考選部、衛生署等到中山附醫、大同中醫院進行訪視，初步的印象發現彼此間之品質似有落差，仍有改進空間，如會診教學、中醫師臨床教學、門診教學，尤是病理討論部分，以形式來觀察，醫學大學與私立醫院之臨床診療之書面資料或評鑑等，尤其是病歷個案研討等，確實有相當大的差距。所以建議部未來訪視在進行程序、主持人安排、簡報資料、西醫學理課程補強等問題，應強化其監督機制。[204]

7. **技師考試改進推動方案 1001208(166)**

考選部業務報告：考選行政：考選部技師考試改進推動方案辦理情形。

蔡委員良文：對於部報告技師考試改進推動方案辦理情形，本席亦表示高度肯定，不過就改革的部分，本席有 3 點淺見供參：1.部報告有關技師考試及格方式，本席與蔡式淵委員意見相同，建議在官方文書上，應該先加上對於技師專業知能之考量，再來考量其執業需求、特性及容納量等問題，文字表達上，建請作適度修正，較為妥適。2.未來在後續辦理及實施時程裡面，由於技師考試將納入實務工作經驗，建議能夠邀銓敘部、人事局等相關機關，並請同時針對專門職業及技術人員轉任公務人員條例，就三元人事法制、民間人才引進政府，或用人機關長期錄取不足額等面向，審慎思考，當然專技人員就業市場供需平衡與公務體系任用需求不同，過去公務人員考試長期錄取不足額如土木、水利、環工等類科，可能是因為待遇、工作條件等問題，但如果能適度增加專技人員考試及格人員來源，應該也是可行的建議，或可解決用人不足之問題。3.部報告附件有關本院考試委員參與技師考試改進推動委員會，當然立意與效果非常好，但是基於本院文官興革規劃方案之「建基公務倫理，型塑優質文化」方案，因為任該會之副主任委員為公共工程委員會副主任委員，而考試委員在官制官規上層

[204]賴部長峰偉：蔡委員良文所提中醫師考試，我們都會如李委員選建議，建立一個教考用之互動機制，並組成工作小組，展開後續的規劃及推動工作，我們也很希望可以一併來進行，並非醫師 OSCE 完成後才開始考慮其他的考試，本部會以認真的態度來做。因時間關係，謹作以上簡要的綜合性回答。

級較高，而基於 3 位委員係以專家學者身分參與，所以建議在職稱部分宜適度修正，這樣對於本院推動文官興革規劃方案應該具有正面的意涵。[205]

8. 100 年原住民族考試典試及試務辦理 1010112(171)

考選部函陳 100 年公務人員特種考試原住民族考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，報請查照。

蔡委員良文：針對原住民族特考及相關考試土木工程等技術類科錄取不足額的部分，除了考選部權責以外，也涉及銓敘部及人事局的權責問題，應該作通盤的考量。因為每年土木工程等技術類科畢業生人數其實不少，但是前來應考的人數相對地並不熱絡，未來除了從教育著手外，建議銓敘部可以考量從專技轉任條例、專技類科轉任相關職系考量，可為解決此問題的路徑之一。其次，在人事行政局的部分，其實土木工程、水利工程等技術類科還涉及到工作服務環境良善治理及相關配套的待遇等問題，因為河川保育及土木工程等都有所連動，可能涉及地方或利益團體之利益問題，一直以來並不太容易留住人才，應該作長期通盤關注解決。至於是否將錄取不足額的工程類科部分名額釋放出來給一般特考，本席認為也是解決此問題的另一個路徑，建議原住民族委員會及原鄉等，應該可以跨域的思維與多元人事管理來考量，才能夠澈底解決。

9. 醫事人員人事條例修正 1010308(178)

銓敘部業務報告：醫事人員人事條例相關法規修正後執行情形。

蔡委員良文：對於銓敘部報告醫事人員人事條例相關法規修正後執行情形，剛才已有多位委員提出意見，本席就不再重複，謹提 2 點淺見供部參考：1.有關醫事人員員額配置的問題，當然要適用醫事人員人事條例，本席覺得在政府組織再造過程中，對於各種人事制度之員額配

[205]賴部長峰偉：關於蔡委員良文提到及格方式問題，剛才已作過說明，至於加邀銓敘部、人事行政局參加後續的推動工作，本部可以照辦，以增加土木、水利工程等適度人力來源。另考試委員參與委員會的職稱問題，我們會後再與相關委員商量。

置，部應有其高度作衡平性思維，尤其是特種人事的員額配置，如醫事人員，包括未來法官部分，均涉及特殊人事法制與一般人事法制員額配置基本原則問題，尤其對於各種類人事制度之員額配置時，要考慮到全體 20 多萬公務人員的衡平性，當然衡平並不代表一致性，但是彈性中有其特殊需要的制度設計，建議部成立專案小組研討因應，俾使整個人事制度既合整體性亦符個別之特殊性，而能井然有序，運作順暢，亦不致有相互援引比照的問題出現。2.進用約聘僱人員雖然可以滿足公立醫療機構用人需求問題，但是用太多約聘僱人員，在遇有重大危難或緊急事件等情事時，確實會發生人員忠誠度與歸屬感不足的問題，就是離職率特別高，如過去 SARS 時期，市立醫院、長庚醫院的例子，約聘僱人員離職率達 80～90%，這個當然與其退休金條件的差異，以及本身未具核心價值也有部分關連，所以在滿足用人需求的動態過程中，如何區隔骨幹文官與約聘僱人員、業務進用人員三者之間衡平性問題，需整體衡酌各機關（構）之業務特性，洽商相關機關員額之合理配置，並督導其進用管道，俾落實三元用人管理體系。

10. 改善護理人員執業環境、解決護士荒 1010329(181)

銓敘部業務報告：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。

蔡委員良文：有關護理人員的部分，大家都在思考如何減輕護理人員沈重工作壓力，除了從增加專業加給及倫理價值內涵之強化來解決外，護理人員專技考試的及格率提高與否，亦應有與其他相關考試衡平與具彈性之整體規劃，茲以律師或導遊領隊考試為例，現在有流浪律師 1 萬多人，現在導遊領隊人員也有 5 萬多人，但事實上並無相對應的市場需求，所以對於執業資格之認定是採取最低標，還是以真的能執業之能力考評作為資格或衡鑑基準，值得考選部考量，故對於護理人員的及格率宜請審慎思考。目前專技考試的及格率，公務人員部分以員額需求及加成增額來考量，目前律師及格率約為 10.89%，其他專技考試及格率約 16%至醫事人員之 31%左右；亦即用 ME 分數之及格率為 31%；用 H 分數之及格率約 24%，用 T 分數約 16%，因此如果要

提高及格率，建構必須衡量全部的專技人員，且以除衡平性以外，也可以有彈性作為，但是整個專技人員考選之連動性也應該一併思考，故本席認為仍須全盤衡酌市場需求，並考量執業資格、屬性特質之認定，採取最適錄取標準。此外，護理師人員考試明年起因停辦普考之護士，在對其等肯定及認知上其實已經改善，包括其職級及俸給待遇之調整等，則未來考試方面將無高資低考之情形，而經考慮則為「高資低用」問題以及會否影響其工作士氣、對民眾健康的照顧是否足夠，將形成一大關切議題，建議應在照顧民眾健康及提升醫護倫理、品質等層面，建構完整配套措施與作為。

11. **公職社工師、建築師等考試現況分析 1010517(188)**

考選部業務報告：考選行政：公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進。

蔡委員良文：1.部對於公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進，與本席在第 182 次會議提到公職律師的適當配套措施等問題，建議應該先檢視現行的公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師等，巧合地前後呼應，建請部併同考量在普考相關類科部分作相關的設計及分析。2.目前部正在推動專技人員擔任公職證照化的目標，而行政人員則漸次完成，換句話說，整個公務體系各類、各職系人員都有證照化之適用，是未來最高的理想，而在漸進決策思維上，係宜從技術類科開始做起，不過部在報告之緣起部分提到「……，以避免『無驗照審有驗照』情形。」，此表述的思維過度簡單化，而且與事實有所出入，任何專技人員職業資格之取得，皆經考試院核定之各國家考試典試委員會辦理考試及格通過，怎會有無驗照審有驗照之情形？只是看有無及格證書來核定其資格，所以這種寫法過度簡化，且容易讓外界誤解本院所舉辦的專技考試取才上似有嚴重瑕疵，與事實亦有所出入，不宜作如此寫法，否則會讓外界誤解，且間接影響國家考試之信賴度，甚至專技考試及格資格者的問題，請部再作審酌調整。3.公務人員任用法第 9 條，有關特別遴用職務之規定，在各類公職專業師級人員之職務有無特別適用的問題？

與現行職系如何區隔？建議部應作進一步整體衡平考量。包括公務人員考試法第 19 條部分也應該作整體性的思考，儘管採取漸進解決方式，但仍應有其最高的指導原則，如國家考試公開競爭、專業取才、專業素質提昇等，然後再予以分門別類，漸進配套的推動。4.有關公職法醫師支領專業加給部分，如果公職律師職缺非在法制單位服務，依照人事總處相關規定，則無法支領任何加給，因此，建議部應有相關配套規劃，尤其要商請銓敘部及人事總處先行研議及在現行法制下是否適宜例外規定等配當的可行性。5.關於部建議銓敘部提高公職建築師之職務列等一節，就事實認知上絕對正確，但是就法而言，現行公務人員任用法明定高考三級及三等考試之初任人員先以委任第五職等占缺訓練，及格後再以薦任第六職等任用，是否要特別凸顯這個部分宜再審酌，即使決定通過，相關法制配套亦應併同研議方屬可行。另關於公務人員考試法第 19 條之修正，本席在討論案時或適當時間再作背景說明。[206]

12. 101 年專技高考醫師分試考試等及格人員分析 1010614(192)

考選部業務報告：考選行政：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及格人員統計分析。

蔡委員良文：有關部報告專技人員考試的部分，本席有一個原則性的意見供參：在民國 76 年以前，應公務人員考試達 60 分者，即可兼取相關的專技人員類科之資格證照；爾後，公務人員考試與專技人員考試法分流後，專技人員考試之及格方式，雖同步進行社會需求調查（但相關公會年年之調查資料均未有大幅變動），各類科仍採最低及格分數 60 分；到 79 年王前部長作榮同意參採教育原理之 T 標準分數，亦即錄取前 16%成績者，但是初期專業科目有 50 分限制，而總成績仍須

[206]黃人事長富源：蔡委員良文在前次院會也曾提到公職律師的問題，本人在立法院備詢時，立委也曾質詢公職律師到底是怎麼回事，我回答說因為與考選部的溝通還沒有很清楚，現在並不知道公職律師的定義為何，所以無法答復。目前有公職建築師、獸醫師、法醫師、社工師、公設辯護人等，當我們只調整一部分時，可能會產生連動關係，因此公職專技人員要作調整，牽涉層面其實相當廣，必須作整體性考量。

達 60 分的限制，即除考量應考人的素質外，並冀望與社會需求取得衡平。後來有些類科放寬至專業科目 50 分以上及格，惟由於律師考試評分可能較為嚴格等因素，於是又降至 50 分以下，而不受專業科目 50 分之限制，惟在此變動的過程，似乎在因應個別類科社會反應或部分專業因素，而未能掌握國家考試的核心議題，就是在除考量應考人專業素質，並應與社會需求取得衡平點之外，到最後變成為了配合外界評價而對結構性拖延至今未全面檢視，所以本席建議部應該就專技人員結構性問題，進行全觀的思考，所以專技類科上百個，技師類科有幾十個，連動的結果造成國家人力教考用配合的問題，因此建請部應儘速成立專案小組作更完整規劃，俾能配合國家發展與建設之需要。

13. 臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試 1010712(196)

考選部業務報告：考選行政：臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動成果。

蔡委員良文：對部推動臨床技能測驗(OSCE)報告中提及三個推動成果三項成就，除了表達肯定之餘，本席覺得仍有強化改進空間，尤其是中醫師的部分，個人曾建請部審酌推動OSCE納入中醫師考試之可行性。因為未來的 10 年是東西方哲學等唱雙簧的年代，東西醫學亦為可以相互契合之重要途徑，中醫談的是參天則地，法道自然，各得其所宜，古書云「聖人雜合以治，各得其所宜，故治法雖異而病皆癒者。」、「得病之情，知治之大體也」；換句話說，在北方給病人所開的藥方與在南方所開的藥方與劑量可能會不太一樣，其實也是相當的科學，當然目前中醫仍被指尚未完全科學化，所以未來如何使中醫科學化、實作化而重要路徑，尤其在強化醫病關係或醫學倫理等問題，應該特別著重，其實東方有許多不錯醫德及醫理可作為借鏡，雖然現在已是全球化時代，但也出現諸多問題，東方的思維及其醫德及醫理確也值得借鏡。

其次，我們在談有關問診態度及醫病互動人性化的問題，就涉及到兩個層面，現在許多學者提出要增加中醫臨床見習及相關場所的意見，日前察訪義守大學，發現他們設有全國最大的臨床技能中心，應該可

以好好予以運用，另在教育方面，目前我國只有陽明醫學大學附設有中國醫藥學研究所，其他國立大學則尚無任何一所學校成立中醫系，雖為教育部主管範圍，但這絕對是華人社會應該正視的問題。未來可否就取得中西醫雙重執業資格者，其醫療場所及設備相互使用之可行性等問題，並考量如何發展本土化之醫療特色，讓中西醫學適切的融合，因為這是我們的強項及優點之一，怎麼樣使中西醫學適切融合，並展現台灣本土化之醫療特色，部在教、考、用政策方面亦可適度地來著力，對於中醫師人才的養成，當然現在中醫師特考及檢定考試已經結束，回歸到正規的中醫系教育體系，其教考訓用更應特別重視，西醫部分做得再好也是一種過程，中醫部分則是如何讓它融合於西醫學而建構具本土化特色，俾全面提升整體醫療品質及醫學倫理，這也是我們應有的長遠思維及決策，請部審酌或轉請有關單位參考。

14. 改進專門職業及技術人員考試及格方式 1010823(201)

考選部業務報告：考選行政：改進專門職業及技術人員考試及格方式

蔡委員良文：對於部提出改進及格方式的報告，本席表示肯定，因為對於考試及格及其衍生的問題，部都有提出初步的解決之道，如果改進及格方式的報告在前言部分可以增加一點內容的話，對長期希冀關切考試者會有更深一層的了解。事實上，在民國 76 年以前的專技考試及格率忽高忽低，極不穩定，有些類科及格率甚至低於 1.21%、1.81%、1.93%，換句話說，現在有人說律師考試及格率 10.89%或 8%太低，應可再予提高？但是以前的及格率只有 1%左右多，所以在整個考試變革過程裡面，部報告應該讓專技人員考試及格方式更能整體呈現。其實自 88 年起專技考試及格方式就有分為科別及格制、總成績滿 60 分及格、全程到考人數一定比例等 3 種及格方式，我們認以其建構綿密且環環相扣，如果個別的方式又再參插彈性處理機制，一定要經過深思熟慮，不然會引起如部分委員的顧慮，包含李委員雅榮、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵等都提到之類似問題，其實 3 種及格方式裡面就各該個別及格方式再作彈性調整，勢將連動到其他 2 種及格方式，所以建請部在改變任一及格方式時，應請再審慎思考其連動之

影響。

其次，在部報告研議改進方向(二)研修專技人員考試法施行細則，針對採總成績滿 60 分及格方式，增加及格率彈性調整機制部分，本席認為採行固定之百分比及格方式勢將與其他兩種及格方式有所連動，並非能夠在典試委員會或專技考試法可以處理，其可能之後遺症會很多，我們看到律師考試及格後，有一半以上的人在社會上沒有適當的工作，也衍生出許多問題，所以建請部應一併審慎思考。整體來講，除考試及格方式外，尚有一個連動的議題應該去思考，即有些考試及格後還有訓練與學習程序方式，要否作配套的調整及改變；另也有涉及到應考資格問題，如社會工作師要碩士以上，其他考試本身卻沒有專業之狹隘的科系，故其應考資格勢必也要作連動思考。當然其考試內容部分也要連動思考，也包括命題難易度、理論或實務、測驗方式等，都要深一層去作全面的考量，俾能提高其信效度。

15. 101 年度考選制度研討會 1011108(212)

考選部業務報告：考選行政：101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

蔡委員良文：針對部辦理專技人員考試及格方式與及格率之設定標準研討會，本席表示肯定之餘，對二個場次報告人、與談人相關書面資料，也都認真看過，認為對現行公職社會工作師、公職獸醫師、公職建築師及公職法醫師等 4 類科的公職專技人員考試制度，其立意良善，只是部除邀請常任文官與談外，由於涉及政策議題之論述，建議爾後宜邀請政務人員共同參與，俾求周妥。因為第二場次與談者所引用資料，皆就現行法制去談，對於法制與法制間、政策與政策間之流動，就不便去談，誠如剛才李雅榮委員提到，其有關具有專技人員及格者方能應試各該公務人員考試時，其及者者之待遇、職等部分也須作配套。另提一種思維，即從民國 75 年公務人員考試法與專技人員考試法分途以後，兩類人員之任用有其相關配套，後來再給予兩類人員適當的轉任交流互通，當然這是一個面向的問題，此面向應該也可以同時去考慮改善，不用再大張旗鼓，辦理那麼大型的考試，因為以簡易的考試

方式，既能引進人才，又能夠節約考試資源，並能考量公務人員與專技人員的職能、行為對象、特質皆有不同，我們擬取其不一樣職能的部分，透過職前訓練或試用的方式來處理，就是以專門職業及技術人員轉任公務人員條例來作思考，經以專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任者，再輔以職前訓練或強化試用程序，請銓敘部重新檢討轉任範圍，條件等之因素，俾讓轉任之範圍與人數適切增加，以達彈性用人以及公務人員考試錄取者與專技人員考試及格者間的人才交流，因此，轉任之後的比敘辦法，亦應以整全的思維審酌。本席認為本院及所屬部會高階文官應就整個文官制度，從考選、任用、俸給、陞遷、培訓至退撫，有一個整全看法，在制度設計時就不會為了動一個而改一個(頭痛醫頭，腳痛醫腳)，而有更周全的想法，當然就此全面思考建構，則其周延性及可行性也會比較高。

16. 102 年醫師臨床技能測驗試務 1020110(221)

考選部業務報告：考選行政：籌辦 102 年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜

蔡委員良文：對於部推動 OSCE 之成果表示肯定。OSCE 藉由情境模擬測驗實作，評量應考人臨床技能、態度與專業素養等，補強過去有關知識評量所不足的臨床實作能力，確實是很大的改善。部報告未來 OSCE 將逐步擴大至其他醫事人員考試，本席比較關切的是可否併予審酌將 OSCE 納入中醫師考試，據悉目前義大醫院有相當足夠設備可以配合。因為研析國內外政經社文科發展過程，未來 10 年確實是世界發展的關鍵，以往均以西方哲學、醫療與科學等作為主幹或主流思維，是他們(西方)唱獨腳戲的時代，未來將轉變為東西方唱雙簧的年代，此時沒有先預為規劃推廣(展)東方哲學思維、科技、醫療等，對未來的發展絕對是一個缺失，所以請部作思考。

其次，本院自 104 年起將停止辦理航海人員考試，改由交通部辦理，除了剛才高委員明見提到人力、物力重複使用以外，整體上來講，有兩個因素應該考慮者，包括類似目前金融雇員考試也一樣，就是以後國內要找輪機、管輪人員，他們就沒有專業的執照，交通部取得的執

照並非專技人員的執照；尤其高普考試及格人員或專技考試及格人員在私部門任職時起薪會比較優惠，因為他們經過國家考試認定，而交通部認定者就不是國家考試及格。另外，依專技人員轉任公務人員條例專技考試及格人員可轉任公職，以後經過交通部考試人員就不能轉任，至少本席知道這兩個權益會受影響，並非交通部與考選部辦理的國家考試是一樣的，其實完全不同，所以請部研議補救或作另外的規劃思考。[207]

17. 考選部業務報告：(226 次院會護理師考試)1020307(227)

蔡委員良文： 3.另有關上次院會討論護理師考試部分，感謝部提供二次改進護理師考試及格方式研商會議紀錄供參。當時本席指出為什麼第一次會議結論，大家都主張現行標準 60 分及格，第二次會議相隔還不到 2 個月，為何 180 度轉變，會議結論認為其多數共識是到考人數 16%及格，成績降為 50 分。惟經審視會議紀錄後，發現最大的問題與此二次會議主席不同有關，當然會議結論會與主席的權威及說服力有部分關連，因為第一次會議時經徵詢與會代表並表決時，主張維持現行 60 分及格方式有 13 位，按固定比例(%)及格制有 4 位，而主張可降到 50 分及格者僅 1 位，其他少數則沒有意見。考試制度與及格方式要以專技考試專業知能為標準，當然每年之第二次考試為應屆畢業生應試，其及格率較高，第一次考試為重考者居多。是以，建請相關業務報告應以真實情況呈現，決策時則宜更為審慎，本席沒有特別的定見，謹就二次會議事實狀況作以上適度補充，也許不是最完整的，只是希望

[207]經本部研議擬處意見如下：「1.醫師臨床技能測驗經 100 年及 101 年二次試辦，102 年第二次醫師分試考試將正式納入第二試應考資格。本部將適時推廣至中醫師考試。2.依專門職業及技術人員轉任公務人員條例規定，經專門職業及技術人員高等考試或普通考試或相當等級之特種考試及格者，轉任公務人員，依本條例規定辦理。航海人員執業資格取得及發證事宜業經 100 年 6 月 30 日考試院第 11 屆第 143 次會議決議停止辦理在案，並自 101 年 8 月 1 日起由交通部辦理航海人員測驗。該航海人員測驗非屬專技人員考試，合格人員自無法適用轉任條例相關規定，轉任為公務人員，相關議題於研議過程，均已納入討論，應無相關顧慮。另依 101 年 11 月 12 日修正發布之專技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，尚無航海人員考試類科及格得轉任公務人員。3.101 年 11 月 19 日修正發布之公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則附表應考資格表，三等及四等考試海洋巡護類科航海組、輪機組應考資格除原列之專技航海人員考試相關類科及格者外，增加納入交通部辦理之航海人員測驗航行員、輪機員合格者，該等航海人員測驗合格者如有志於公職，得考量參加上開考試或其他相關之公務人員考試，以取得公務人員任用資格，此亦符合考試院之考試用人政策。」

部作決策時能更為周延。[208]

18. 考選部業務報告：(普考護士考試停辦問題)1020321(229)

蔡委員良文：3.有關普考護士考試停辦問題，媒體有大幅報導，李選委員等許多委員也相當重視，其實護士員荒癥結不在其等級，而在於工作環境及俸給待遇條件的改善。有一項數據，從 92 至 99 年護理師第一試錄取率偏低，主要是因為應考人多是一直考不上的人，其實醫事人員考試中，有人一直考 10、20 幾次都考不上，其本質就是如此，但是你又要他當師級人員，且以護理人員考試第二試為應屆畢業生，平均錄取率約有 48%，而整體一年平均錄取率約三成，換句話說，護士職校生約七成沒有通過考試，現在又停辦護士普考，使七成護士職校的人沒有取得證照，造成人才的浪費，而醫療機構也只好聘用一些無照或所謂黑牌的護理人員，這就是因果的問題，可是現行法令明明規定有護士考試，我們以一個規則就停辦，為什麼我們不能修法？在考試變革中，對於憲法及法制價值及最高的國家定位問題，就沒有去作思考。護士荒的問題在於待遇及工作職場措施，茲以派出所一位警察科員的薪水 8 萬多元，比一般機關的科長薪水高，未來最適合俸給應是多少？其實這不是薪水的問題，而是人力需求的問題，如果護理師、護士的待遇很高、工作條件很好，月薪 10 萬元也沒有關係，所以我們應該從根本上去思考法制及人事管理的問題。4.本席與部內同仁認識 30 多年，與部長熟識也 20 幾年，有些話，他們似聽不太進去？！所以特別去翻閱古代經典，看到子夏曰：「君子信而後勞其民；未信，則以為厲己也，信而後諫；未信，則以為謗己也。」，終於恍然大悟，因為若得不到他們的信任，則可能是謗己而不自知，所以個人應該要自我檢討。在整個過程當中，大家真的要強化彼此互信互賴，制度設計也需要大家一起來審酌思考。

19. 考選部業務報告：(導遊領隊人員考試)1020502(234)

[208]董部長保城：蔡委員良文提到護理師考試及格方式部分，因為護理師考試已閱卷完畢，4 月 15 日即將放榜，可否容許我們榜示之後再作專案討論，並撰擬專案報告提報考試院審議，這樣或許會比較完整。

蔡委員良文：導遊領隊人員考試定位為普考，對於剛才本考試典試委員長蔡委員對考試結果可能不周之處，能勇於負責，本席予以肯定，亦覺得是智勇的表現。因為國家考試典試委員長之工作職責共有 7 項，如監督典試事宜、決定各科試題，因此典試委員長在院會上表明應能勇於承擔一節，我們要給予肯定，而不能說他沒有過失或如何如何。[209]

20. 考選部業務報告：(護理師考試)1020502(234)

蔡委員良文：部分委員提到，護理師考試應考人多為專科畢業以上，而相對導遊領隊人員考試則為普考，應考人很多是社會人士或退休、退職人員，並沒有有謂應屆畢業生應考問題，至於護理師考試第二次考試有應屆畢業生，年年考試結果其及格率會比較高，至少可達 20%以上，至於沒有新的應屆畢業生應考的第一次考試，及格率多在個位數，其實是常態。只是本席也贊成林雅鋒委員所說[210]，上開相關問題其實十分多元，部研議護理師等是否提高學歷限制或調整及格率之前，建請作整體深思。

21. 考選部業務報告：(精算師納入國考)1020613(240)

---

[209]經本部研議擬處意見如下：「感謝蔡委員的提醒，本（102）年導遊人員、領隊人員考試試題型態配合執業核心工作能力需要，增加情境式、實務性試題（約占所列考題庫試題之 5.69%），本考試典試委員普遍反映較能鑑別應考人專業知能，惟本考試榜示結果整體及格率下降乃是事實，本部會視各界對於本次考試之相關意見及反映，進行後續研議或改進。至於應考資格是否提高學歷或調整及格率部分，亦會審慎研處。」

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

剛才胡委委員提到 102 年第一次護理師考試及格率驟降至 5.45%，這是本席擔任典試委員長的考試，其實 98 年護理師考試曾創下新低 2.16%的及格率，那次考試也是由本席擔任典試委員長，當初創下歷史新低 2.16%的及格率時，本席身為典試委員長，曾感到非常惶恐，一時之間不太清楚問題出在哪裡，事後承蒙李選委員關心，本席遂與李選委員共同召開檢討會，之後也對考選部作出許多改進的要求，但是今年護理師考試及格率還是一樣那麼低，本席就真的感到很無奈。尤其本次考試由監察院裡面最懂護理事務的尹祚芊監察委員來擔任監試委員，她在過去幾年曾針對國家考試錄取率高低不一問題主動提案調查，是最了解護理師考試及護理人力問題所在的監察委員，在第二次典試委員會中，她對於在自己全程監控本次考試之下，結果及格率仍然如此低，也感到很無奈。事實上，從監委、本人、護理類科召集人到命題、閱卷委員，都完全知道要改善這樣的問題，在整個典試過程中，我們是步步謹慎，每一命題環節秉持非懂不可的題目一定要考之原則，結果及格率仍如此低，高明見委員於參加本考試第二次典試委員會議時，相信也有聽到我們對此問題的了解及無奈，我們當然希望相同類科考試的錄取率不要忽高忽低，可是關於護理類科的國家考試，實際運作結果就是如此，回想剛才蔡式淵委員心情上的難過，其實本席在主持這兩次考試後，也有相同的感受。我們都有注意到這個問題，不過問題本身是多元的，我們只能看到其中一個角度而已，是否能從別的角度來尋求解決方法呢？與各位共勉之。

蔡委員良文：有關專利師考試，從 97 年開始舉辦，因為專利領域、專業養成教育等各方面都普遍比較缺乏。相對地，本席曾在 101 年 11 月 29 日第 215 次會議提出，為提高精算師素質，建請部研議將精算師納入國家考試之可行性，可是到目前為止部仍尚未回應，是否已進行研究？或研究情形如何？因為我們談退撫年金改革，動輒弄得人心浮動，而退撫基金收支狀況就是講精算，所謂潛藏負債 6 兆多，新制改革會減省 2 兆多或多少兆，都是指精算，為什麼 84 年精算師精算時推估 30 年後，即 110 年的退撫基金潛藏負債只有 6 千億？當然我們知道因為人口老化因素、少子化、金融經濟環境因素及部分思維改變等問題，但是現在為何卻有幾兆的潛藏負債？各國人文價值，尤其東西方思維是不同的，應請考慮。又精算師通常分兩大類，一為人身保險的精算師；另一為意外保險的精算師。人身包括疾病、健康、自然死亡等相關人壽年金保險、殘障保險、醫療保險等風險；意外保險部分則包含人與財產遭受突發狀況、事件風險等；美國、英國的精算師，一為受雇於私部門，有保險或再保險顧問公司，另一個是在政府的精算部門，社會保障機構。部長一直在推動公職建築師、公職律師，政府部門設置精算師是否也可以納入思考，提高精算師的人文素質及養成，對於國情文化與合理精算假設應可更貼切我國國情一點，而不是照著西方思維及文化，提出假設前提，及其可能潛藏負債的概念及數據，建請審酌。[211]

22. 地方政府社工人員職務列等、待遇等 1020829(251)

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

蔡委員良文：1.對於銓敘部報告改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等人事問題之執行情形，積極執行院會決議，表

[211]經本部研議擬處意見如下：「本部於 97 年 10 月 3 日與政治大學會計學系共同辦理「財務金融專業人員納入國家考試可行性研討會」，其中第二場次子題二為「精算師納入專技人員國家考試可行性之研究」，惟職業主管機關金融監督管理委員會及與會學者專家多持保留態度。未來精算師是否納入專技人員考試範疇，係屬職業主管機關之權責，若其認為有辦理需要，並行文本部提出需求，本部將配合提專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會，辦理該等人員是否符合專技人員屬性之認定等相關事宜。」

示肯定。社會工作人力的員額及待遇等，涉及關懷弱勢族群與社會事件預防機制之建立，雖然報告內容提及尚有諸多困難處，但是社工人員對於預防社會事件的功能，應特別予以重視，若能防範未然，將有助於降低後續事件的社會成本。，所以本席認為無論在職務列等、員額配置、待遇等議題，在進行相關決策時，均應考量社工人員之工作特質與特殊屬性。2.就社工人員所涉及與執行相關法律而言，至少包括有：少年福利及權益保障法、兒童及少年性交易防治條例、身心障礙者權益保障法、老人福利法、社會救助法、性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法、特殊境遇家庭輔助條例等相關社福法制規定。整體觀之，社工人員應具之職能或所涉及法制及服務對象人員涵蓋甚廣；倘再以組織而言，中央政府目前至少有社會保險司、福利服務司、社會照顧及發展司等 3 個業務單位，負責相關業務，所以涉及跨域管理與思維議題。3.就地方政府而言，社工人員相關職務之列等，目前當無問題，但在員額部分，納編困難處主要受限於總員額控管，亦即縣(市)合併 3 年內不得調整員額；此外，部分縣(市)因為經費問題而有納編困難。請部與人事總處審酌相關規定，是否有調整空間？至於需經費不足部分，亟其必要部分，贊成黃委員俊英意見，研議由中央補助之可行性。

23. 公職專技人員-食品技師 1021031(258)

考選部業務報告：(公職專技人員-食品技師)

蔡委員良文：對部報告表示肯定之餘，我們也知道凡事用心，小事就不會變大事，若不用心的話，小事都會變大事，甚至誤把大事看成小事，所以本席覺得大事應該是用不用心的問題。以今年社會事件發生頻率來看，食品安全衛生問題，與本院相關的是食品技師考試的部分，據了解，院長在許多場合也十分關心此事，今年真的要謹守「慎言語以養德，節飲食以養生(體)」之原則，「養德」的意思就是說在於凡命令政教出於身者，要謹慎才不會有所疏失；「養生」「飲食」及貨資財用養於人者，要節制適宜而不傷。故今年本是養生(體)之道、養謙(德)之道。有關食品安全衛生的部分，查101年2月院會曾作成決議，希部高度關心專技食

品技師及農產水產檢驗公務人員高等考試錄取人員情形，並責成部配合行政院安心食品政策。事實上依照97年訂定發布的食品安全管制系統第4點規定，食品業者應設立食品安全管制系統工作小組，管制小組成員中至少一人應具備食品技師證書，據部的統計資料，目前約需1,500名食品技師，當時報告時僅900多名，故本院已特別重視，99年專技考試錄取101人，100年專技考試共錄取302人，101年專技考試錄取258人，102年第一次專技考試錄取138人，總共錄取1,042人，整體來講，方向當然是正確的，但是對照於社會需求，似仍有所不足。目前行政院施政重點目標要打擊黑心食品，昨晚餐敘中胡幼圃委員講了許多食品有關的正確醫學常識及治理之道，讓我們茅塞頓開，當然此與本院業務並未直接相關；本席的意思是說，就本院而言，由於102年1月23日公務人員考試法第19條修正公布後，用人機關可因業務性質之需要，進用公職專技人員時，對機關用人缺額類科之應考資格部分，應配合增訂須具相關專門職業技術證書或工作經驗者始得應考，所以請部對於公職食品技師應考資格及應試科目之規定，步伐要加快，並可適時對媒體表達，就本院權責部分，可配合相關用人機關進用公職專業人員，當然後續配套措施部分，則請銓敘部及人事總處配合建立相關員額(缺額)管控機制，以避免後續產生不必要的用人困擾。[212]

[212]李次長繼玄：蔡委員良文提到小事不用心會變成大事，我們會謹記在心，食品技師考試在最近 2 年來，每年都辦理 2 次考試，來增加錄取名額，希望能解決用人需求，替國家食品安全把關。另經本部研議擬處意見如下：「1.有關公務人員高普考試增設公職食品技師類科乙案，本部業於 102 年 9 月 14 日報請銓院審議，全案排定 11 月 7 日召開全院審查會，敬請委員支持通過。2.配合衛生福利部推動『食品安全管制系統（HACCP）』，專技人員考試食品技師考試於 100 年、101 年均辦理 2 次考試，102 年及 103 年仍將各辦理 2 次考試，以有效補實食品專業人力，經統計至本年第一次食品技師考試榜示，歷年計錄取 1,387 名食品技師。」

1021119總處培字第1020054368號函：一、有關蔡委員良文提及，本年1月23日公務人員考試法（以下簡稱考試法）第19條修正公布後，增定因用人機關業務性質之需要，須具備專門職業證書者，應考人應具有各該類科專門職業證書（執照）始得應考之規定，其後續人力管控機制之建配措施，請銓敘部及本總處配合建置，以避免產生不必要之用人困擾。二、又查考選部為應上開考試法第19條之修正，擬具「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等考試應考資格表及第4條附表三公務人員高等考試應試科目表修正草案」，經本年11月7日大院全院審查會附帶決議略以，未來公職專技類科提報職缺之控管，除其職務依法律規定須具備專技證照始得執行外，其餘部分請銓敘部及本總處就用人機關實際需要情形嚴格審查，並採該類科總量控管而非以個別機關控管，另請考選部與本總處等相關機關就控管作業細節性事項再予討論規劃。據此，本總處未來於配合考選部後續規劃事宜時，將就機關業務、用人需求角度及分發機關之立場，提供各項實務作業資訊，以作為相關控管作業之規劃參考。

24. 驗船師考試規則第 7、9、11 條修正案 1021107(259)

討論事項：考選部函陳專門職業及技術人員高等考試驗船師考試規則第 7 條、第 9 條及第 11 條修正草案一案，請討論。

蔡委員良文：本案剛才部重要工作報告時，高典試委員長永光已說明過，昨天本席也有請教該組李召集人雅榮，主要是當時科目是用計算題，所以電工學平均分數才會僅 19.83 分，如果開放降低 10 分的話，可以錄取 2 位，只是不知該 2 位應考人成績是多少？當然本案如果因為外在的環境及社會需求等各方面都可以支持，本席也不堅持，只是未來決定專技人員考試要由 60 分及格降低至 50 分，外界會認為其專業能力問題仍有思考的空間，雖本案當然有其現實面，且報考人數少，應考資格又規範很嚴，原則上也必須予以考慮，爰以今年是可以照案通過，可是未來能否有考慮的空間，比方以 55 分為及格。因為公務人員考試部分最低總成績 50 分規定，但是它有用人需求之前提，且其任公職時有層級節制，分層負責的機制；而專技考試雖有社會需求及專業的問題，且就專業能力在專技人員更為重要，所以建議部審查各考試特質(含應考資格、應試科目及應考人數等因素)未來在其他專技考試部分，不宜全然將及格標準一下子降 10 分，最好針對各種不同人員，有漸進與配套的思維建構及措施。

主席：蔡委員良文意見請部參考辦理，不過院一組在核議意見中也講得很清楚，除無人及格之年度外，多數年度及格率皆高於 16%，應無降低及格人員素質之虞。請問各位，對本案照部擬通過有無異議？（無）無異議，通過。

決議：(一)照部擬通過。

(二)蔡委員良文意見請部參考辦理。

五、 公務人員保障(含警察人員)

1. 101 年警察人員考試等考試錄取人員統計分析 101115(213)

考選部業務報告:考選行政:101 年公務人員特種考試警察人員考試、101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員資料統計分析。

蔡委員良文：對於考選部有關辦理特種考試警察人員考試及一般警察人員考試統計分析，表示一點淺見，當然本席也非常贊成趙委員麗雲對體能測驗項目職能或專業，陳委員皎眉有關項目與指標的意見，本年一般警察特考的體能測驗篩選淘汰之比例甚高，應該係源自於警察考試未實施雙軌分流前，一般生應考人的學術能力可能比警校生好，對於由正規警校體系畢業者，產生壓力，相對應地，為求其相對公平，爰增列體能測驗，且體能測驗項目檢測標準較高，亦較有適切之限制。但現已實施按比例多額之分流考試，未來對其體能測驗項目及標準可重新檢視、評量，並請依當時時空背景因素與目前本身的目的及定位，未來考量有無調整的空間。體能測驗標準在許多特種考試之中，須先了解本身是屬於正規或一般應考人、男女性別等區別，建請部考量時空環境等因素，重新檢視、評量體能測驗項目及標準，並請依該項考選人才之特性的定位，暨整體配套的退場機制之培訓事項等作全盤性審酌。

對於部就考試方式的多元性及人道作為，表示高度肯定之餘，建請就其體能測驗或其體技能的檢驗上，能擴大推動至警佐晉升警正官等考試，並請保訓會審酌警佐晉升警正官等訓練課程與評量訓練成績上，除專業能力外，併請考量各種測驗內容方面，即如何進一步提升其體能及技能在評量項目或方式的可行性。[213]

2. 100 年度公務人員保障法制研討會 1001006(157)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告:「100 年度公務人員保障法制研討會」辦理情形。

[213]董部長保城：蔡委員提到警察升官等考試是否納入體能測驗，我們會再跟警政署一起納入討論。

蔡委員良文：對於保訓會報告舉辦公務人員保障法制研討會，本席也參與多次，感受與林雅鋒委員[214]相同，建議會能夠就保障救濟及相關考選人事法制進一步研討，以增加公法上人事法制之分化性及延展性，並有助於整體人事法制之改進。

3. 100 年保障事件審理情形 1010119(172)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年保障事件審理情形

蔡委員良文：對會保障事件行政法院裁判維持率皆在九成以上，特別是 100 年高達 99.28%，本席對保障案件審議品質等亦表示高度肯定。有關保障事件審議決定之案件類別、件數及其所占比例，本席表達以下淺見供會參考：公務人員保障法第 2 條對於公務人員身分、官職等級、俸級、工作條件、管理措施等有關權益之保障，適用保障法之規定。保障案件分成復審及再申訴部分，在復審方面，係對於公務人員身分非依法不得剝奪問題、基於身分請求權之保障問題、停職後復職問題，還有機關裁撤、組織變更或業務減縮後之身分保障問題，至於官職等級在任用法及相關法制已有明文規定，且任用法第 18 條第 1 項第 3 款的相關規定都正在予以落實，執行非常具有績效，當然還有俸級保障、加給保障問題。在再申訴方面，係有關工作條件、管理措施問題。由附件 4 及附件 5 顯示，在任用、俸給、考績等因身分保障而提起復審事件，確實還是維持一定的比例標準，而再申訴部分，有部分比例為工作指派、陞遷、差假、調任、敘獎。但因工作條件而提起的再申訴事件，一件都沒有，表示目前的公務環境基本上應該不錯，工作條件至少包含機具設備及良好工作環境的提供，還有職務安全保障，不受違法工作指派等；另管理措施的保障事件也相對較少，所以對於會有

[214]林委員雅鋒：關於保訓會的報告，本席 2 點看法：1.有關 100 年度公務人員保障法制研討會部分，公法領域在國內逐漸受各界重視，其實法律的領域非常寬廣，所有國家考試裡面也大概會有法律組的設置，如果是法律專業考試的話，可以再分為公法、民法、刑法三大領域，在法院體系中有民事流、刑事流及行政訴訟流三大區塊，而此三大領域，因為個別都非常博大精深，所以無論學者或實務專家都很難兼通，本席原來對公法幾乎沒有任何涉獵，但進入考試院後，很驚喜地發現，保訓會已逐漸發展出一塊蓬勃發展中的公法領域，會屢次邀請公法學者來院作法制專題演講，又邀請重量級人士來參與研討會，每次都幾乎是座無虛席，此塊公法園地逐漸受到重視，成為除了司法界、學術界以外另一個公法領域，所以保訓會在此方面所花的心力，本席認為相當值得，雖然要花費許多時間來安排這樣的研討會，但是受到的矚目越來越明顯，個人非常肯定會的作法與努力，也希望在此基礎之上，日後可逐漸讓各界談及公法領域時，都聯想到保訓會的貢獻及累積之資源。

關保障事件審理之工作績效，亦表示高度肯定。[215]

4. **人權保障工作小組第 2 次會議 1010315(179)**

秘書長工作報告：本院及所屬部會人權保障工作小組第 2 次會議辦理情形。立法院聯繫動態情形。

蔡委員良文：請秘書長除院長提示提供立法院當日會議紀錄外，亦請提供本院及所屬部會人權保障工作小組第 2 次會議紀錄供參。[216]

5. **公務人員保障暨培訓委員會工作報告 1010329(181)**

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。

蔡委員良文：對於保訓會 100 年度的工作績效，表示高度肯定。本席另有 2 點請教：1.在保障事件待辦事項及結案部分，近 5 年審議決定撤銷比例非常低，平均為 11.2%，撤銷案由則以懲處與考績事件最多，而去年行政訴訟案件維持原審議決定之比率高達 99.3%，即使近 5 年來平均亦有 96.5%，可見會之專任委員法律素養與見解深獲行政法院肯定及認同，應該予以肯定。剛才主委報告警察人員目前提起保障事件較一般人員少 4.9%，但是近年被撤銷之比例高達 40%，這樣是否顯示：對機關、主管長官或承辦人員維護警察人員合法權利之自審機制建立是有所助益？其連結性如何？

6. **優先檢討警察官職務等階第 1 階段調整擬案 1011101(211)**

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：優先檢討警察官職務等階第

[215]蔡主任委員璧煌：蔡委員良文提到復審及再申訴案件類別比例情況，我們很感謝蔡委員的指教，分析結果沒有錯，從附件 4、5 來看，再申訴案件裡面管理措施部分之比例確實比較少，大部分都屬於考績、懲處案件居多，蔡委員明察秋毫，很瞭解公務人員不滿意的部分多在考績、懲處等比較大的區塊，有些統計報表敬請院會參閱並繼續指教。

[216]黃秘書長雅榜：有關人權保障的問題，我們在立法院已經說明得非常清楚，且因為兩公約是總統府特別重視的議題，目前院部會執行情形報告已送至總統府編製「國家人權報告書」，即將就會出爐。另立法院要求本院依據「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」成立專責單位，並趕上進度於明年度提出相關報告部分，未來，本院除了性騷擾事件調查小組、兩公約小組以外，尚須規劃成立性別平等專責機制，目前本院研究發展委員會已著手研擬相關設置要點，嗣建立專責機制後，再著手配合推動法規檢視及修正、編列性別人權預算、撰擬消除對婦女一切形式歧視報告等，所以，在進度上應該沒有問題。

1 階段調整擬案。

蔡委員良文：本案有關直轄市分局長及大隊長職務等階調整案，後續相關職務列等調整案是否也應該陸續啟動？換句話說，本案相同之個案之處理原則與時程，除了人事總處意見以外，希望也能有行政院的整體意見。因為前由蔡主任委員任考試委員時召集人時討論中央與地方之職務列等調整案，曾在第 11 屆第 25 次會議作成決議，第一階段調整涉及層面包含所屬機關副處長、副局長職務，由薦任第九職等改為薦任第九職等至簡任第十職等，警察職務等階部分也一併作處理。也就是說，有一個優先順序，現在是以此優先處理警察官職務等階，同樣地，地方機關 17 個縣市也有優先順序，不知人事總處有無類似的看法？在第 25 次會議以後，人事總處曾正式行文表示，尊重兩院協商之決議，本來當時人事局支持第一階段職務列等，不過最後改變的原因是 88 水災，銓敘部在第 49 次會議也提出重要工作報告，即為了因應 88 水災相關權責辦理事項有提到職務列調整案，認為現階段賡續推動恐有未宜，並須考量災情慘重、各級政府及國家整體財政及縣市改制等因素，最後院會也有共識，即銓敘部函陳本院之地方職務列等表修正案，要等行政院相關部會就縣市改制，擬妥相關配套措施後再予處理，相關警察官職務等階亦一併處理。所以總處今日報告警察官職務等階調整案，請委員支持之餘，對於其他相互援引比照或比較之調整是否也要一併考應，政府應整體衡平考量，希望總處在下週一審查會時能提出相關意見。

其次，最近某家報紙以頭版頭條報導政府花費破兆經費照顧現職公務人員及退休軍公教人員，甚至預算破兆，國民平均要負擔多少，這些數據都過於誇大，且有模糊焦點之虞，不知其初發心為何，最近美國東部遭颶風侵襲，預估損失 500 億美金，按以目前地球天災地變頻傳，而產生四大不調，此乃源自於初發心，因人心如不良或不和，天地生變；所以人心和諧，方有利治國，類此新聞建請總處轉請主計總處適時澄清，以調和人心及社會和諧[217]。

[217]黃人事長富源：蔡委員良文所提意見，其實在目前社會氛圍之下，任何政策的擬訂都必須考慮到多方，行政院對警察職務等階調整案沒有其他特別的看法，一定是尊重下週一各位委員審查的結論，只有一點要強調，所有的提案內容都是在兩院協商的範圍之內，兩院協商的共識，行政院必須遵守，且只在

7. **保障事件常見撤銷原因情形類型化分析 1020221(226)**

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會審理保障事件常見撤銷原因情形類型化分析。

蔡委員良文：1.有關會審理保障事件中之考績事件案例多為例行性業務，建請銓敘部與總處多加研究，借鏡並強化考績相關作業程序。

8. **警察人員獎懲制度相關問題之研究 1020815(249)**

銓敘部業務報告：有關「警察人員獎懲制度相關問題之研究」案辦理情形。

蔡委員良文：1.對於今日部提出「警察人員獎懲制度相關問題之研究」報告，本席表示高度肯定與敬佩，個人比較傾向邊委員裕淵建議，建請可否交小組審查或由部在委員座談會進行專案報告。除了警察人員以外，司法、消防、海巡、醫事人員等屬於特種人事法制，因其職掌與工作性質異於一般公務人員，對於相關獎懲及特殊功績訂定標準等事項，亦應請一併作衡平性的制度建構。

9. **警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形 1021205(263)**

銓敘部業務報告：警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。

蔡委員良文：1.有關部對警察人員獎懲問題之檢討與改進案，表示肯定之餘，但本案尤需考量警察人員的人事管理，係重獎與重懲的特性，及相關紀律原則。此外，除與行政人員相互評比之外，對於性質特殊機關，例如檢調、國安單位等，尤應請同步進行衡平思考，不宜全然與一般行政人員有同樣之思維。2.101 年 7 月 18 日兩院副院長共同協商時，第 3 案為中央及地方機關職務列等調整規劃與所涉財政問題一節，在中央組改與地方五都一準過程中，調整範圍是否可再分階段而作必要之限縮推動改革?茲因直轄市警察局所屬分局之分局長等階已調整，故縣市政府警察局副局長等階，可否在考量時機與財政問題前提下，儘速進行調整外，其相關者，即對從去年兩院協商至今，至少

謹守的範圍內去考慮其範疇、時機、財務狀況等因素，作比較合理的調整。

可考量從行政倫理與領導統御下，在最低限度下與行政院協商漸進調整，讓縣市政府一級單位及所屬一級機關之副主管(副首長)職務列等，進行漸進調整，請部認真審慎思考。

玖、綜合行政業務　提昇組織效能

一、　綜合行政

1. 本院會議規則似可參採大法官解釋 1000922(155)

秘書長工作報告：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。

蔡委員良文：對於秘書長報告有關法規會意見及相關研處意見，本席原則性表示贊同。至於剛才歐委員育誠建議將部會局首長回應意見於會議紀錄詳載部分，謹就相關背景說明如次：在本院第 8 屆以前及第 9 屆前 2 年，其紀錄撰寫部分。會議中如有 10 位委員發言意見，紀錄並不會呈現個別委員意見，只有將 10 位委員發言意見「歸類」成 3、5 個意見，併在一起呈現，所以後面有部會首長對委員意見說明，然後以「略」字呈現，這樣似是彰顯本院政策的決策過程是共識意見，且符合合議制及行政機關之特性。在第 9、10 屆當時立法院曾要求檢視本院會議紀錄，但是本院並未予提供。由於現今時空及政經環境轉變，所以會議紀錄已較詳細記載並公布於本院全球資訊網，而會議之速記錄或今之發言錄，至今均未予公開。至於部會局首長回應委員意見應否詳細記載，尚須審酌，值得共同來思考。

2. 100 年度研發會委託研究專題期中報告 1000929(156)

秘書長工作報告：本院研究發展委員會第 59 次委員會議及 100 年度委託研究專題期中報告分組審查會議辦理情形。

蔡委員良文：1.本院 100 年 3 項研究專題，立意甚佳。2.有關院及所屬部會人權保障工作小組部分，因為從會議紀錄來看，目前似乎僅著重在追蹤管制事項，建議於本屆任期屆滿前能檢討其組織層級、人員組成及實質工作內容等。

主席：蔡委員意見，請副秘書長紀錄下來。

3. 本院及所屬 101 年度預算案立法院審議 1001027(160)

秘書長工作報告：本院及所屬 101 年度預算案立法院審議動態情形。

218

蔡委員良文：本院及所屬 101 年預算審查僅作微幅減列，代表國會聯繫溝通的績效良好。在今年預算執行及未來工作部分，有無考量從本院周邊建築物，包括內部作整建之可行性，因為目前全世界人口將達 70 億,除了男女性別比率問題外,還有人口與人力資源如何運用的問題，至於其衍生之最重要的環保危機的問題，其中最讓人擔心是水資源的部分，我們談綠建築的建構，包含生態、節能減碳、及健康，其指標裡面與本院相關的有日常節能，現在已經在做，還有二氣化碳減量、室內健康與環境，我們在密閉式的空調裡面，如何維持室內健康與環境，聽說本院所屬單位有類似集體感染的現象。另外如廢棄物減量及污水、垃圾處理等問題，如果經費允許支應情況下，建議研議相關因應配套措施，讓院區建築物強化達到具生態、節能、健康的建築物，讓大家的工作環境更好，有助於提昇行政效率與效能。

主席：蔡委員良文意見請秘書長參考。

4. 閱卷規則、監場規則修正草案 1001208(166)

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

5. 科技推動申請試題疑義無紙化 1001222(168)

考選部業務報告：考選行政：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。

蔡委員良文：本席呼應前面幾位委員的高見，有關推動無紙化，在資訊科技措施之機密性也應該作考量，而且對於不同類科不同性質考試，

[218]※本院會計室：會計室將於年度預算額度內，配合本院推動或改善院區建築物節能、室內健康及環保等事項。（本院會計室建請結案）
※本院秘書處：將於年度預算額度內，積極推動或改善院區建築物節能、室內健康及環保等事項。（本院秘書處建請結案）

部亦可衡酌，所以具體建議雙軌申請的方式時間應適度地延長。其次，有關典試委員會的各種參考法規，建議至少可以分為高普考司、專技司、特考司所主辦之考試為區隔分別印製之，於會後收回相關資料，以便日後繼續使用。至於無紙化以外，有紙的部分也可以回收再利用，這也是補強部分考試類科性質較特別者，採以雙軌方式延長實施時間的另一個原因，也同時期待部在紙張回收再利用的措施可以更為精進。

6. **考試院 100 年度工作檢討 1010301(177)**

其他有關報告：考試院 100 年度工作檢討－秘書長工作報告。

蔡委員良文：1.對於秘書長承院長之命，指揮監督所屬同仁執行相關業務，其績效卓著，表示高度肯定。2.謹就辦理行政院研考會所屬之檔案管理局有關「行政院組織改造國家檔案審選計畫」之先期清查作業情形，提出意見供參：因為本院憲定相關重要業務的檔案一節，應該都存放在國史館裡面，本案主要係針對歷年來組改法制的蒐集做整編，整體上來講，院本部原提供 400 多件，審閱後有 107 件，經過清查結果有 31 件列入國家檔案需要移轉，在移轉過程中有部分檔案應進行複製，有些本院重要檔案應存放於國史館裡面，而非存放在行政院在三級機關，因為層級上以五權憲政體制來講，存在可以討論的空間，如果要配合政府再造，本院應予配合，但是正本以存放國史館為宜，而非僅存放於行政院所屬三級機關，建請秘書長審酌。

7. **議復司法院函送之法官法施行細則草案 1010329(181)**

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

蔡委員良文：為使本案之審查與提報院會之程序完備，本席日前曾向黃前委員富源提醒時程。茲因總統府之免職令發文號為 3 月 26 日，原建議本案批文應在 26 日以前為宜，但本案文書載以是 3 月 27 日，若在 26 日已收到免職令，又如何提報呢？因涉及權責問題，請幕僚同仁對

本案之程序問題再作斟酌。

8. **考試院考銓獎章頒給辦法修正條文草案 1010419(184)**

臨時動議：院長提：本院參事辦公室案陳「考試院考銓獎章頒給辦法修正條文草案」一案，請討論。

蔡委員良文：秘書長是列席人員，並不是出席人員，以前審查會好像沒有這種例子，當然他一定要列席參加。另外，有關「考銓」業務的問題，我們對外似不宜只有限縮文官制度，至於為何用「考銓」之名稱，本席有整理相關歷史資料，因涉及憲法精神與規範，對於本院所屬部會與人事總處之業務監督關係等，將適時提出報告供參。

決議：交小組審查會審查，推高委員明見、蔡委員良文、邊委員裕淵、趙委員麗雲、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵組織之；並由高委員明見擔任召集人。

9. **101 年考選法制講習及測驗辦理情形 1010809(199)**

考選部業務報告：考選行政：101 年考選法制講習及測驗辦理情形。

蔡委員良文：對部辦理考選法制講習及測驗，加強落實同仁對考選法規的熟稔，並強化各單位法制作業品質，表示高度肯定。由於教考訓用為連動關係，所以建議對於與考選有關的公務人員任用、訓練等相關法律亦應納入講習及測驗範圍，以加強跨域治理，俾建構完備整全的法制思維。

10. **本院 102 年度主管預算案編列情形 1010823(201)**

業務報告：書面報告：本院會計室案陳本院 102 年度主管預算案以及本院暨所屬 102 年度單位預算案編列情形一案，報請查照。

蔡委員良文：有關本院會計室案陳本院 102 年度主管預算案以及本院暨所屬 102 年度單位預算案編列情形，本席均表贊成，如能順利完成立法程序以後，本席另提 2 項建議供參：1.有關施政業務督導部分，考銓研究發展經費為 281 萬元，較上年度增列委託研究考銓制度經費 57 萬元一節，由於近來學術單位相關研究顯示，與本院職掌有關文官制

度及考銓人事事項中，有兩項之研究議題較少，一是退撫基金運用與退撫制度改革，因為事關世代正義及基金經營管理問題，建請可以列為研究主要議題之一。另一個是有關俸給及待遇問題，以及跨院部會總處相關文官體制議題等，國內學者專家研究者少，應可作為跨院部會總處相關研究之議題或方向。2.關於退撫基金給付經費及退撫基金近 3 年來收益未達法定收益，國庫撥補數增列 8 億多元，雖然看起來本院好像增加許多經費，但事實上並非供本院推動業務所用，只定撥補數額，建議銓敘部及基金管理會應有積極的因應措施，俾求周妥。[219]

11. 銓敘部 101 年第 3 季業務概況 1011011(208)

銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 3 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：對於公務人員透過臉書或對外發言一節[220]，誠如院秘書處新聞分析所述，臉書等社群工具純屬私人領域交流範疇，但是基於公務倫理，非機關發言人運用臉書私自對職務相關發表個人意見，違反機關施政之言論，是否妥當仍應加以考量。報載公務人員對於陸生納全民健保或赴美免簽發表個人言論，其發言因非其主管業務，可能因對事實不甚瞭解，倘即發表或似是而非，或言過其實之意見。茲為強化良善之公務倫理之思維，建請部應就遵守公務員服務法相關規範進行檢視並予以論述，是否要發新聞稿，由部來審酌。但是至少應對本案相關的議題有一明顯之論述，並將此案例之規範論述提供保訓會或其他訓練行政倫理課程之重要參考，這件事情看起來似小，惟經媒體擴大報導後，即不可等閒視之，對強化公務倫理之思維，應該特別予

[219]黃秘書長雅榜：有關蔡委員良文提到經費的問題，今年本院主管 102 年度歲出預算額度較前一年從數字上看起來是有所增加，其主要是增加退撫基金近 3 年收益未達法定收益之國庫撥補數，但就整體而言，行政業務經費反而減少。至於蔡委員關心考銓研究發展經費方面，因為各項業務費之間在一定程度內可以勻支，只要政策上要朝此方向努力的話，將會商請會計單位在經費運用上盡最大力量來達成。

[220]黃委員錦堂：首先本席呼應蔡良文委員意見，針對疾管局施副局長文儀在臉書發表個人意見一節，應由主管部會作比較專門的研究。理由是，這個案件的特色為施副局長為三級機關副首長，雖其在下班後發表意見，且發言內容與其職務無關，論及陸生納入健保及美國免簽問題，與公務員服務法第 4 條規定無違，但以其位階來發言，比較動見觀瞻，若未建立制度，恐對於政府形象、施政公信力及民眾對於政府的觀感與信賴度有所影響。這個問題之所以比較複雜，是因為現在為網路時代，日後類似問題還會一再出現。先進國家的公務人員也都會有這個問題，亦即下班後在 facebook 上發言，以後會有更多公務員及更多類似的案例，比方某公務員有特別強烈的宗教信仰，或者對某些社會爭執議題如同性戀結婚等各式各樣的問題，會有個人的意見，然後就在臉書上發言，這當然是個人言論自由，又是在下班後，可是另一方面如果都沒有一個制度建立，對政府施政的公信力及人民對公務人員的觀感與信賴，都會有所影響。所以建議部委請學者專家對先進國家處理類似問題，作專案研究或是諮詢。

以重視。

12. 銓敘部提升同仁人事法制職能 1011018(209)

銓敘部業務報告：銓敘部提升同仁人事法制職能採行之措施。

蔡委員良文：1.對於部努力提升同仁人事法制職能所採行之相關措施，本席表示肯定之餘，也贊成歐委員育誠意見[221]，建請部對歷次相關案例與函釋進行通盤之檢視與評估。2.對於人事法制考試測驗範圍部分，基於跨域治理、跨域管理，與人事法制為全觀及整全的思維，部職掌全國人事法制，建請測驗範圍應納入公務人員考試法、公務人員訓練進修法、專技人員考試法等，俾求週妥。3.誠如院長提示，有關高普考的設計，銓敘部亦應整同、整全來看，目前國家考試高資低考現象非常嚴重，在用人機關部分，近年來，委任官等有 500 餘人具博、碩士學歷，換句話說此乃必然，這就是院長提示有關考用配合的問題，副院長也一直在強調，考試院應該重視教、考、訓、用的問題，從 30、50、70 年代考試法修正以來，由於考選政策與教育發展其實已產生極大變化，前幾年本院修正公務人員考試法，把高考的應考資格從專科提升為大學，而專技人員考試因為考慮技術層面或其他類別人員之問題，則一直維持在專科層次，可是現在所有技術類科或一般行政類公務人員，他們的學歷絕對不僅限於專科、大學的層次，所以銓敘部在考量任用部分時，也應該延伸至教育、考試、訓練的方面，爰建請部就人力資源之運用及管理與考選部、人事總處及保訓會等機關，進行全盤與結構性之思考與重構。

13. 副院長巡視 101 年原住民族特考花蓮考區 1011025(210)

秘書長工作報告：副院長巡視 101 年公務人員特種考試原住民族考試

[221]歐委員育誠：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。

花蓮考區情形。

蔡委員良文：有關秘書長報告副院長代表院長巡視原住民族特考花蓮考區，因為本席為本項考試典試委員長，副院長代表院長暨監察委員、部長、秘書長等巡視花蓮考區，至為感謝。此外，高委員永光與高委員明見也提出本考試過程一些高見，事實上，本項考試報考人數雖然不多，只有 4,845 人應試，但是科目除測驗題外，尚有 147 科，可謂五臟俱全，整體上來講，本考試應考人除了有極少數攜帶手機進場及打鈴等零星事件外，考試過程非常順利圓滿。本週六即將開始進行閱卷，我們將盡全力做好試務工作，俾達考用配合。在此先感謝全體試務同仁及典試委員們的參與。再以本考試本週六開始閱卷，將請各執事先進同仁等全力作好典試、閱卷及試務工作，俾達考用配合之旨。

14. 進行空調系統及室內照明改善工程 1011129(215)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：尋求外部資源進行空調系統及室內照明改善工程。

蔡委員良文：另外，對於會尋求外部資源，進行智慧型能源管理，以達節能減碳及永續發展之目標，本席亦表示高度肯定。

15. 國家考試地震防災緊急應變機制 1011206(216)

考選部業務報告：考選行政：國家考試地震防災緊急應變機制。

蔡委員良文：本席擔任原住民特考典試委員長，感謝院長、副院長及各委員的參與暨典試、命題、閱卷委員與試務工作人員之通力合作，使考試圓滿順利。對部同仁用心辦理原住民特考榜示典禮，表示謝意。另外，長期以來，本席提過希望能夠增列原住民特考外交行政，以利南島國家外交行政工作，以及原住民特質融入多元文化之文化行政類科，亦請審酌。

關於命題的部分，為因應本考試的特殊性，希望能多針對其特性來臨時命題，這樣應可減少錄取不足額情形的可能性。對於土木工程、農業技術、地政行政等錄取不足額類科，包括其他公務人員考試亦有類此情形，明顯與社會就業市場及其待遇、加給、工作職場環境等有所關連，所以建議部成立專案小組，除以專技人員轉任公務人員條例轉

任以外，能作跨部門協調方式，積極研究解決不符合轉任要件類科的錄取不足額問題。

最後，針對部製作地震防災作業程序影片，表示佩服之餘，建請部全面普查各考區考場(教室)建築物的耐震力,像花蓮國風國中教室是從民國 57 年蓋的，當然它是連棟，耐震力較強，亦併請部全面普查各考場建築物的耐震程度。[222]

16. 資通安全緊急應變小組 101 年度第 2 次會議 1011206(216)

秘書長工作報告：考試院暨所屬機關「資通安全緊急應變小組」101 年度第 2 次會議辦理情形。

蔡委員良文：對本院落實資通安全管理機制，表示高度肯定。事實上，有關資通安全部分，院部會一直都做得很好，在輪流舉辦的過程，把可能問題都處理得非常完美。院於本（12）月 11 日將邀請台北地方法院檢察署張紹斌先主到院演講，保訓會亦曾於 10 月 9 日當邀請陳愛娥教授就個人資料保護法的修正過程及其內涵作過演講，其實個人資料保護法係由電腦處理個人資料保護法修正而來，其中值得探討之處甚多，包含其法律架構與規制手段，並彰顯該法於人格權之保護、個人資料之合理運用及公共利益之維護等動態衡平問題。因此，建議未來本院邀請之專家學者到院演講時，應多作個案闡述，以闡明其法律架構與規制手段，對院部會同仁應該會更有助益。

17. 研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片 1011227(219)

考選部業務報告：考選行政：落實簡政便民，研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業。

蔡委員良文：1.對於部取消應考人無紙化上傳照片作業，剛才幾位委員有關興利與防弊的舉措方面的意見，本席亦多表贊同，即是部在進行各項簡政便民措施之餘，也要讓應考人之權利義務有衡平的觀念，換句話說，在便民的同時，也應該考量應考人成為未來公務人員、專技

[222]董部長保城：蔡委員良文提到增列原住民特考外交行政及文化行政類科，本部於原住民考試放榜後會正式行文給原民會，至於部分類科錄取不足額的問題，也將持續追蹤。

人員的心態，找一個衡平點，而非全然與事涉一般民間政策的簡政便民相同，應有其差異性。2.部報告本案如獲委員支持，將配合修正公務人員考試法施行細則第 9 條第 5 項及專技人員考試法第 4 條第 4 項規定，事實上，監場規則第 7 條第 8 款規定「每節考試開始後，協同監場員逐位核對應考人面貌是否與報名履歷表及身分證件上照片相符」，如果部要取消上傳照片作業，則相關配套法制亦應併予調整。3.部報告附表三之考試點名紀錄表皆提列應考人照片、類科、姓名、身分證字號等相關基礎性資料，是否亦為取消上傳照片的相關配套？尤其身分證字號的建置與親自簽名等均建請審酌。

18. 行政院人事行政總處 101 年第 4 季業務概況 1020103(220)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 101 年第 4 季重要業務執行概況。

蔡委員良文：本席提出簡短的建議，有關國營事業、財團法人及行政法人經營績效或政府組織再造成效等議題，在政策或決策之執行過程中，應該重視橫向與縱向之協調溝通。本席的具體建議是，我們在 99 年 6 月 24 日時，人事行政局、研考會及銓敘部曾向本院委員座談會報告行政院組改相關事宜。為了解組改進度及成效，請總處及相關機關在立法院本會期結束後，就組改組織法案進度及結構調整等向委員提出全盤結構性的說明，俾利提供相關建議。[223]

19. 研議辦理測驗式試題採用複選題 1020117(222)

考選部業務報告：考選行政：精進考選技術，研議辦理測驗式試題採用複選題作業。

蔡委員良文：關於測驗式試題採複選題問題，確實部主管司曾來洽商本席是否提委員座談會報告及討論，因為當時所提供的資料相當少，相關配套亦不充足，經徵詢幾位委員意見後，多數委員偏向部應請就高

[223]黃人事長富源：蔡委員良文提到 99 年 6 月 24 日院會時，人事行政局、研考會及銓敘部曾向大院委員報告行政院組改相關事宜，其實這是本人在當考試委員時的要求，我們回去會跟研考會主委商量，仿照上次吳人事長到大院報告組改事宜，再次向委員簡報後續進度情形。不過只要立法院開會，我們都是全心投入，難以兼顧的，本會期約在 1 月 15 日結束，我們看能否在 1 月底或 2 月初，或者過完年後擇期向委員報告。

普考與地方特考合併舉行一案先行報告，所以本席建議本案可先提院會報告，讓委員先廣泛交換意見，等到相關配套完備後再決定是否進一步討論或修改相關法規。[224]

20. 規劃「人權暨兩公約研習班」1020124(223)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：規劃辦理「人權暨兩公約研習班」。

蔡委員良文：首先，本席也要恭賀張主秘榮任副人事長，我們知道您也做過新聞局人事室主任、海巡署人事處長，還有主任秘書等職，相信未來在行政團隊一定可以扮演非常重要的角色。

就本次報告部分，本席贊同黃委員錦堂意見[225]，加強辦理人權暨兩公約研習班[226]，其過程能全程錄影，並數位化上網，以廣為宣導。其次，本席在去年 12 月 27 日第 219 會議提出臨時報告，請銓敘部提供相關退休軍公教各職等主管、非主管支領一次退與月退休金人員，其 18 趴優惠存款利息金額之最高及最低數額統計資料供參，銓敘部回應表示此非屬其權責主管，無法提供資料，本席建請總處轉請教育部、國防部提供相關資料供參。[227]

---

[224]經本部研議擬處意見如下：「1.謝謝委員指教，本次院會業務報告委員發言意見，本部已充分了解，並錄案研究。為辦理測驗式試題採用複選題作業，本部將研修相關法制作業，俟法制作業及配套措施完備後，再選定適當考試及類科，並建立題庫先行試辦。2.本部未來將於測驗式試題採行複選題時，於應考須知及相關新聞稿加強說明，並輔以範例呈現，以期周延完備。」

[225]黃委員錦堂：有關總處辦理「人權暨兩公約研習班」，本席想請教過程是否有全程錄影，甚至並數位化上網？假如這是很重要的研習，是否應該方便公務人員隨時上網閱讀學習？例如日前蕭前副總統澈院演講，內容非常深刻，真的令人感動，這些內容是否也可數位化上網，提供各界閱讀？本席認為這樣做有多重效益，一方面可以省錢，不一定要辦理那麼多梯次的研習班；其次，可讓有興趣的公務人員，甚至社會部門人士，都來閱讀，成為一種全民教育、社會教育；第三是它也可以商業化供各界付費參與，廣泛的在華人圈、世界圈交流；第四，此亦是對舉辦單位的一種監督，看你有無亂聘不適任的學者，對上課學員也是一種監督，你可能會被錄影機照到，所以最好認真點，不要打瞌睡，對於授課講座也是監督，蓋錄影後留存長長久久，要被人家檢視。所以在知識不斷推陳出新的時代，對於大眾具比較穩定、普遍性了解需求的知識，建請考量以錄影並上網或甚至數位化方式辦理。

[226]1020223(總處給字第 1020023538 號函)有關人權暨兩公約研習培訓課程資料數位化一節，本總處公務人力發展中心「e 等公務園」學習網人權保障相關之數位課程，計有「人權暨兩公約法內涵介紹」等 10 門課程，提供公務同仁及一般民眾選讀。另該中心已獲人權及兩公約課程授課講座姚孟昌老師同意，規劃於 102 年 9 月 13 日錄製其於「人權暨兩公約研習班」第 3 期之授課內容，並製作成數位課程置於該中心「e 等公務園」學習網，提供公務同仁及一般民眾選讀。

[227]張副人事長念中：蔡委員良文提到課程數位化部分，前面已作說明，對於退休軍公教各職等主管、非主管支領一次退與月退休金人員優存金額之最高及最低數額統計資料，回去瞭解後再適時提供。(另 1020223 總處給字第 1020023538 號函：有關請本總處轉請教育部、國防部提供支領一次(月)退休(伍)金之退休軍教人員，優惠存款利息金額之最高及最低數額統計資料供參一節，本總處將另案轉請教育部及國防部處理逕復。)

21. **考試院 101 年度工作檢討 1020307(227)**

其他有關報告：考試院 101 年度工作檢討--秘書長工作報告。

蔡委員良文：肯定本院行政系統在院長、副院長的領導及秘書長、副秘書長規劃、執行與全體同仁的努力下，績效卓著。3 點祝福與期待：1.立法院司法及法制委員會召集人已底定，建請全力加強國會聯繫工作，俾完成重要優先法案之審議。2.訴願案件如發現涉及法令不周妥部分，建請提供個案資料供參，俾期立法修法(規)之周延。3.建請賡續強化本院綠能環境之建置與節能省電措施，以利節能減碳，為愛護地球盡份心力。

22. **地震火災等緊急事故之闈場工作人員安全 1020328(230)**

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

蔡委員良文：闈場建築是鋼骨結構，其實並不會倒，不過內部的東西可能要注意一下。其實每次地震發生，本席都坐得很安穩，一定要臨危不亂，安定人心。

23. **國家考試闈場安全規範修正[228]1020516(236)**

討論事項：考選部函陳國家考試闈場安全規範修正草案一案，請討論。[229]

---

[228]※考選部：有關蔡委員良文建議於安排闈務工作人員前往闈場頂樓活動筋骨，需留意保密機制乙節，本部已配合本項新措施規劃縝密的配套防護工作，業於闈場頂樓架設彈性圍籬及監控系統，並加強安全門控管，採不定期、不定次數方式，經請典試委員長及監試委員同意後，決定臨時開放闈務工作人員至頂樓活動，時間以 30 分鐘為限，活動時，除由本部部長陪同外，同時以國家考試闈場內之監視系統由專人監控。（考選部建請結案）

[229]※考選部：有關蔡委員良文建議於安排闈務工作人員前往闈場頂樓活動筋骨，需留意保密機制乙節，本部已配合本項新措施規劃縝密的配套防護工作，業於闈場頂樓架設彈性圍籬及監控系統，並加強安全門控管，採不定期、不定次數方式，經請典試委員長及監試委員同意後，決定臨時開放闈務工作人員至頂樓活動，時間以 30 分鐘為限，活動時，除由本部部長陪同外，同時以國家考試闈場內之監視系統由專人監控。（考選部建請結案）

蔡委員良文：以往闈場結構裡面還有設置鋼絲防電波，今日闈場大有改善，簡單來講均是不能打任何電信信號，其管制至為嚴謹，本案修正放封 30 分鐘，雖然立意良善，但是建請後續應該再作評估，俾求審慎周密。

決議：(一)照部擬通過。

(二)蔡委員良文意見請考選部參考。

24. 建構公私人才交流機制規劃方案 1020808(248)

討論事項：銓敘部函陳建構公私人才交流機制規劃方案報告一案，請討論。

蔡委員良文：本方案報告在委員座談會已經簡報過，在委員提出許多意見以後，部已重新作修正，建請部撤回整理時，將依委員意見重新作修正部分，在文字下面劃線注明，讓委員於審查時可以更容易作對照，了解更清楚而深入，亦可提昇議事效能。

25. 擴大辦理國家考試電腦試場認證推動 1020905(252)

考選部業務報告：考選行政：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。

蔡委員良文：1.部借用學校冷氣教室作為國家考試考場，惟部分地方政府反應因節能減碳與財政困難(另有其他應考人的相對不足感)，建議停止開放冷氣部分，建請部併案研議改採風扇之可行性。[230]

26. 研訂人事總處流感大流行警示期應變計畫 1021114(260)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：研訂人事總處流感大流行警示期應變計畫。

蔡委員良文：肯定人事總處所提之流感大流行警示期應變計畫。過去

[230]另經本部研議擬處意見如下：「1.為配合每年 7、8 月開放冷氣試場政策，參酌大考中心補助開放冷氣試場標準，經會商研議於 101 年 6 月 13 日修訂『考選部借用學校辦理國家考試各項費用支給要點』，其重點為：(1)費用支付：開放冷氣試場每日另支付試場水電補助 350 元及支付清潔維護 150 元，合計每試場每日新增 500 元冷氣費用。(2)人力配置：新增冷氣機電空調維護人力配置：考試舉行期間，開放冷氣之試場數未滿 50 試場，增加機電空調維護人力 1 人，51 至 80 試場增加 2 人，81 試場以上增加 3 人。2.現行 7、8 月開放冷氣試場政策，未來將適時與教育部研商不開放冷氣之可行性。

SARS 之爆發或其他病毒包括 H1N1、H7N9 等，均與飲食及糧食密切相關。據某報載，曾僅就內閣首長施政之「滿意」與「不滿意」選項議題進行意見調查，其方式似有不周，如以「非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意」5 答題選項，較合乎人性與意向，故政府未來採意見調查時，應納入考量。另該意見調查顯示，民意對部會首長之滿意度多有個位數字之觀念思維，顯示目前人性仍有激發從善之空間，茲以此政經情勢中社會氛圍，預估將持續紛擾至少十年，政府應請就上開議題，審慎規劃並積極作為，建請人事總處在擬定流感大流行警示期應變計畫時，應請再與衛福部及農委會保持密切聯繫，並建議強化前置之相關配套，以符有能、有為政府之跨域治理思維。以上意見，請人事總處卓參。[231]

二、 擔任審查會召集人

1. 文官興革方案、培訓功能規劃方案執行會報 1001229(169)

考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 10 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 2 次會議情形一案，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)

主席：本案交小組審查會審查，由蔡委員良文擔任召集人，參委員有林委員雅鋒、何委員寄澎、黃委員俊英、邱委員聰智、李委員雅榮以及賴部長、張部長、蔡主委三位部會首長。其他自願參加的委員，請與蔡委員良文聯繫。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、林委員雅鋒、何委員寄澎、

[231]張副人事長念中：有關蔡委員良文所關心的部分，因為許多事情不會只有單向，還會造成一些結果，如剛才所說的食安、糧安與流感之流行有一定程度的相關，個人也持相同的看法，應變計畫最主要還是在指揮中心請總處就人員差勤管理部分作處理。因為根據 WHO 對流感疫情等級分為幾個期別，而他們是就警示期作相關差勤、人員管理部分，請總處訂定應變計畫，蔡委員所提食安、糧安等問題，與總處有關的是人員配置，我們會與衛福部、農委會就人員配置部分進行研議，其實行政院方面也很重視這個議題。

黃委員俊英、邱委員聰智、李委員雅榮、賴部長峰偉、張部長哲琛、蔡主任委員璧煌組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

2. **軍法官考試、任用制度 1010830(202)**

討論事項：蔡召集人良文提：審查胡委員幼圃報告：健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案報告，請討論。

蔡委員良文：首先要特別感謝各次會議之出列席委員及部會首長（如紀錄），本案因為涉及三個院，也涉及國軍的精實案及募兵制的問題，希望擬案能夠可行，所以審查時間較長，敬請院會見諒。整體來講，本案就較為可行之方案業作成決議，長遠的部分，則希望相關單位賡續研議，以作為日後修法之參據。敬請院會審酌與支持。

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。

三、 擔任考試典試委員長

1. **會議決議事項執行情形 1001124(164)**

報告事項：會議決議事項執行之情形

甲、報告事項

二、會議決議事項執行之情形：

(二)第 161 次會議，考選部函陳請准舉辦 101 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試，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，經決議：「照案通過，並照院長所提，請蔡委員良文擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 100 年 11 月 15 日、16 日函知考選部及呈請派用。

2. 101 年導遊、領隊人員考試事宜 1010329(181)

考選部業務報告：考試動態：辦理 101 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試等各項考試事宜。

蔡委員良文：本席擔任本次導遊、領隊人員考試典試委員長，該考試已於 3 月 24、25 日順利舉行，本案等辦理第二試，放榜完畢以後，會將本項考試改進措施或應興應革部分再作報告，謹先對參與本次考試的院長、部長、典試人員及試務同仁表示感謝之意。

四、 跨院業務(含實地參訪)

1. 公務人員發展性訓練內涵情形 1001124(164)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理原則性界定公務人員發展性訓練內涵情形。(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)

蔡委員良文：剛才顏副局長報告提到因為保訓會通知開會較晚，未克參加本界定發展性訓練內涵會議，當然通知時間確實稍晚，但是以局的回應能力，應該不太容易未克派員參加，本席覺得局可能有一部分是因比較複雜性或值得進一步思考的地方，所以本草案是改列討論案，或由會局先行共商協調，本席沒有特別的意見。但是有幾點淺見提供會局參考：1.除憲定內涵外有關培訓業務分工，大致上應以強化文官培訓功能規劃方案三「健全培訓體系，強化高階文官」為重要基礎。2.伍前副院長曾居中協調並獲致 10 點共識意見，建議亦應有延續性。3.有關高階主管特別管理制度未立法前之配套措施，本席期許與建議會局應以「同心和諧、分工合作，互助協力」十二字來進行協商，尤其在此政治情勢，院部會局有相當和諧的好氣氛之下，做為政治人物應有其高度、視界、器度的人格特質，所以同心和諧、分工合作，互助協力應該會局協調會商的共識基礎。

2. 101 年本院暨所屬部會春節團拜籌辦 1010119(172)

秘書長工作報告：101 年本院暨所屬部會春節團拜籌辦情形。[232]

蔡委員良文：本席對書面報告沒有意見，只有一點請教與建議，就是目前第 7 屆卸任的立法委員共有 46 位，連任委員有 63 位，新任委員有 50 位，對於此動態轉變過程當中，本席比較關心的是本院送審的優先審議法案，請院部會再作檢視，在取得委員共識，酌作修正以後，應儘速送立法院審議，由於 2 月 1 日新任立法委員即將報到，2 月 17、18 日可能就會開議，因依立法院職權行使法第 13 條規定，除預(決)算案及人民請願案外，尚未審議完成之法案，下屆不予繼續審議，所以建請院部會就本院優先審議法案進行檢視，依 1.毋需修正；2.略作文字修正或 3.通盤修正等方式，分別儘速依序報院審議，並請加強國會的聯繫與溝通，促使各項法案能早日完成立法程序。

主席：蔡委員良文意見請秘書長參考。

3. **配合第 8 屆立法委員就職，行政院辦理總辭 1010202(173)**

行政院人事行政局人事考銓業務報告：配合第 8 屆立法委員就職，行政院辦理總辭作業一案。

蔡委員良文：剛才吳局長提到未來總處與院部會的關係是不變的，希望以後在各組織法案運作過程中更能發揮政府一體的團隊精神與理念，強化院部會之間的分工合作。

有關人事任免的部分，據悉 520 可能還會有一波人事改組，依照政務人員法草案第 5 條定有不得任命為政務人員的 12 款消極要件，該法第 9 條則規定政務人員應公正無私，廉潔自持，具良好的品德與國家忠誠等，所以條文規定在提名或任命前應辦理品德與忠誠查核，必要時並洽請有關機關協助。

另外，社會對政務人員有諸多評價及討論，本席認為至少應具備 6 個條件：1.分析內外情勢與界定公共問題的能力；2.尋求或提出備選方案

[232]※ 本院參事辦公室：立法院第 8 屆第 1 會期已於 2 月 24 日開議，本院經函請部會提供並彙整擬就本院亟需立法院第 8 屆第 1 會期優先法案共 4 案，提本院第 11 屆第 177 次會議秘書長工作報告後，已於民國 101 年 3 月 2 日函送立法院，本小組當積極聯繫推動，以期順利完成立法。（本院參事辦公室建請結案）

知識、抉擇能力與決心；3.策動或運用政治資源的能力；4.發揮政策說明與論辯或斡旋、妥協的能力；5.依其地位或權力掌握推動組織變革的能力；6.依隨政黨的選舉成敗或政策的改變、社會觀感、進退理念的情操。以上謹供局未來作人事審議時之參考。[233]

4. **本院暨所屬機關 101 年度立法計畫情形 1010209(174)**

秘書長工作報告：研訂本院暨所屬機關 101 年度立法計畫情形。

蔡委員良文：就法案審議部分，剛才院長在銓敘部報告曾提示制度面問題，我們已經準備與行政院進行溝通，此訊息非常好，事實上，在 98 年 3 月 25 日本院與行政院曾進行 10 大議題協商，現在許多議案已完成，可喜可賀，由於馬總統提出黃金 10 年的國家藍圖，建議本院可再規劃 10 項議題，將立法計畫中有關公務人員基準法、高階主管特別管理條例、政務人員三法、軍職退撫問題、考績法等納入協商議題，另其中之考績法之配套法規可製作考績法改革之簡表及概念性的配套方案，讓人可以一目瞭然，以加強對外宣導、說明，整體而言，並配合立法計畫與重要施政方針綿密推動，避免外界故意突顯若干議題進行炒作，期能在黃金 10 年，以一流的文官制度，培育一流文官，成就一流國家之目標。[234]

5. **考試委員實地參訪臺南市、桃園縣政府報告 1020314(228)**

報告事項：業務報告：書面報告：本院人事室案陳 102 年 1 月份考試委員實地參訪臺南市政府參訪報告及實地參訪桃園縣政府參訪報告等二案，報請查照。[235]

---

[233]吳局長泰成：蔡委員良文提到政務人員應具備 6 項條件，涉及政務人員法草案，新的草案會在立法院新會期再次送審，本局也會參與銓敘部的研擬，將研參蔡委員高見。在法案通過之前，對於擬任政務人員並沒有查核作業，換句話說，現在是首長責任制，有問題時就立刻離職。不過本局作業程序內有一個檢查表，如前天下午行政院長已經公布新的人事名單，因為還要做很多核對，比方雙重國籍、居留權，還有投資事業機構不能違反服務法第十三條不得超過 10%等問題都需要釐清，另外也要辦理一些手續，目前就是以這個方式來補足。

[234]黃秘書長雅榜：蔡委員良文提到 98 年 3 月 25 日本院與行政院曾進行 10 大議題協商，有關此節，由於部分議題尚未執行完畢，因此日前院長亦曾指示應就本院業務現況需與行政院協商者，再作檢視整理，等新任副院長到職後，再請其與行政院副院長進行兩院協商，另蔡委員建議製作考績法修正後重要改革之簡表，及歐委員育誠建議對考績法內涵重點再予整理，則請銓敘部參考辦理。

[235]※銓敘部：本部已於 100 年 9 月 5 日書函，就公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)擬具之公務人員考列丙等人員輔導訓練實施計畫草案提供意見；保訓會亦於同年 11 月 10 日函轉「公務人員考

蔡委員良文：1.有關本院人事室案陳 102 年 1 月份考試委員實地參訪臺南市政府參訪報告，由於 1 月份兩次實地參訪係本席擔任值月委員，感謝各位委員熱烈參與，以及院部會總處各幕僚單位的協力完成，讓參訪成果非常的豐碩。2.參訪這兩個機關，其實是各有因緣，臺南市政府是高委員提議，桃園縣是五都一準改制，在配合政府再造及地方自治改革的過程中，臺南市政府設 18 個內部一級機關及 9 個一級單位，與其他直轄市(含準直轄市)全部設置一級機關而無一級單位的設置情形，有所不同，當然政府再造是希望能夠彈性及符合地方的需求，但是在五都一準及北高兩市改制以來，從未有一級機關裡面還有設一級單位，此為第一次案例。這種思維，除符合地方機關組織準則等相關規定外，其實質效益，除可節省經費及人力配置，有無其他考量？總處有無進行類似之研究？3.有關直轄市改制後，請增員額部分，各直轄市的配置情形，五都一準後，除臺北市外，其餘直轄市皆有適切增加員額配置，尤其桃園縣政府，增加 1,383 人，多數進用基層職務，我們也發現其一級機關代理的局、處首長很多，當天參訪時至少就有 4 位，包含工務局、環境保護局、消防局、社會局全部都是代理局長。是以，在變革過程中，簡、薦、委任員額配置及其代理職務，為何沒有補職務代理人，而實質派代情形，甚至有一人兼數個高階職務，因此建請總處提供改制後相關資料，並請進一步進行利弊分析，供本院決策時參考。4.臺南市政府考績考列丙等比例為 0.11%，而其人員分布情形為何，經該府人事處長答復，並非全部為警消人員，一般行政人員也有一次記兩大過者。所以此個案可作為未來公務人員考績法改革配套作為的參考。又本院及所屬部會亦有考列丙等事例，其後續之相關輔導措施，輔導後之改善情形又如何？皆可作為借鏡。

主席：

1. 蔡委員良文意見請銓敘部及人事總處參考。
2. 公務人員保障暨培訓委員會函陳 97 年度薦任公務人員晉升簡任官等

績考列丙等人員輔導訓練實施計畫」在案。至蔡委員所提建議，已錄案研參。（銓敘部建請結案）

※行政院人事行政總處：一、有關蔡考試委員良文所提意見，事涉地方用人，本總處業予錄案參考。二、本案本總處部分建請解除列管。（行政院人事行政總處建請結案）

訓練合格人員林世峰，因自始未具參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

3. 考選部函陳 101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
4. 行政院人事行政總處令派簡任第十職等以上人事正副主管人員洪久雅 1 員請任一案，報請查照。

6. 考試委員實地參訪臺南市政府建議研處 1020418(232)

業務報告：書面報告：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。

蔡委員良文：本席呼應歐委員育誠意見，[236]有關正視官制失衡等意見，本週一委員實地參訪臺北市政府，所提 10 個建議事項，與組織編制及職務列等相關者有 7 項，涉及「各機關職稱及官等職等員額配置準則」部分者有 5 個。有關機關組織編制及職務列等，向為各縣市政府反映的重要議題，建請部能再加快檢討步伐，不然後續參訪時問題仍然存在，當場也難以回應，建請至少應提出原則性及方向性的方案，期以周妥可行。[237]

[236]歐委員育誠：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。

[237]張部長哲琛：謝謝 5 位委員提出有關官制官規及俸給調整案之意見，尤其官制官規涉及職務列等及員額配置等問題，其實本人也曾向各位委員作簡報，有關職務列等調整，必須作通盤考慮，而且牽一髮會動全身。這個問題的產生，最主要是因為五都升格造成縣市的不平，但是如果縣市的職務列等作調整，則中央的職務列等是否也要考慮？所以本部與人事行政總處成立小組研究，初步共識是待行政院組改完成以後，再就中央與地方之職務列等調整作通盤的檢討。當然各位考試委員到地方參訪，各縣市政府一定會向委員反映有關職務列等調整及員額配置問題，剛才委員所提意見，本部會再作進一步檢討。另有關俸給表調整問題，等到年金制度改革完成以後，本部會針對俸給表作適度的調整與考量。

五、 其他報告

1. 行政院組織改造過程動態情形及其後續 1010906(203)

其他有關報告：蔡委員良文報告：有關行政院組織改造過程動態情形及其後續應注意事宜案。

蔡委員良文：由於目前部及總處關係融洽，黃人事長難得列席院會，本席提出有關行政院組織改造動態情形供參：基本上，行政院組織改造執行 3 年多來，確實完成跨世紀的改造工程，包含行政院組織法、中央行政機關組織基準法、總員額法及權益保障暫行條例等，得來不易。到立法院上屆會期結束以前，僅通過 15 個部會與所屬機關，未來還有 14 個部會，79 個三級機關尚待審查，此跨世紀工程，政府已非常正式表示：希望能達到無縫接軌，全面配套實施，不管是民間、在野看法或人民觀感，也希望於 102 年 1 月 1 日施行，不過就目前的情況來看，14 個部會，79 個三級機關組織法案要在本會期全部通過，當然並不太容易，恰好又遇到下年度總預算案審查，本席想總處就員額管控外，而最重要的在於研考會與經建會合併後之國家發展委員會等機關，其角色及功能轉換，有無後續因應的措施？另外，如果組織法案不能全部順利完成立法，必須訂定暫行組織規程，此過程當中會涉及與立法院未來的互動關係，若立法院到時候不同意，可是暫行組織規程已實施，組織編制表也經部審議通過執行，如何調整因應，基於政府的威信及立法院立法權之尊重如何事前、事中及事後之協調互動，顯然格外重要。尤其立法院上會期針對 14 個部會，79 個三級機關組織法案，要分四類型，即有的已經過黨團協商，有的法案不需要黨團協商，有的法案則待黨團協商，有些法案根本還沒有進行審查，只完成詢答，如何在極有限之時間內作融合因應，是非常大而艱鉅的工程，如果此工程就此卡住或不順暢，是非常不值得，所以如何將此跨世紀工程做好，部及總處到底有無因應措施？如何在極有限的時間內融合因應？可否先提供參考？請說明。[238]

[238]黃人事長富源：蔡委員良文所提建議，本部都會參詳。若有做不到的地方，也謹請大家抓大放小，研考會的組改案本來應該在年底完成，未來可能會延至明年 7 月，而研考會部分組編會移至人事總處，人員也將移撥。其次，有關暫規的部分，要拜託各位委員，因為這是行政院的職權，對於暫規的問題，日前在行政院內部已經作過討論，也已有策略，如果要作報告，目前時機尚未成熟，誠如蔡委員所言，暫規的確是一個嚴肅的重大問題，現在我們已有因應對策。另外，立法院方面的確是關鍵所在，上會

2. 組織文化--公文旅行 1010913(204)

其他有關報告：

蔡委員良文：有關近日媒體報導某直轄市首長對於公文旅行震怒，剛才院長已作提示，尤其是對於問題之解決，應重在制度層面上。本席想另就兩個層面作討論，事實上，此議題涉及組織文化、考績法改革、分層負責、逐級授權、組織文化、公務人員士氣及營造高效能文官團隊等問題。首先，對於秘書處對本案所作議題分析之內涵，包含議題反映的現象、民眾的看法、應有之作為及本院有關分層負責實施要點及公文製作等，都分析得非常好，值得肯定。當然還有剛才院長提示的究（課）責機制問題，除此之外，本席有 3 點意見供院會及相關部會審酌：1.請總處了解台中市政府人事處對類此個案懲處情形。2.請銓敘部了解考績法施行細則第 4 條第 5 款有關負責盡職之平時考核與類此個案考績連動情形。3.保訓會在相關訓練都會安排公文製作與寫作課程，本席特別找出徐前次長有守所寫公文製作基本認識，列出 11 要項，包含依法辦事、言必有據、誠實信實、程序優先、數據齊備、文意明確、不談情理、言禁浮文、切勿輕薄、酌用冠詞、敬業樂業等，其中提到數據、人事時地物問題，時間、地點、人員、文號及法規等，在未來訓練過程時可以參採。

3. 建構高階文官互動倫理 1010913(204)

其他有關報告：

蔡委員良文：院長在高階文官飛躍方案曾提示，培養高階文官全方位的價值與態度，建構高階文官互動倫理，避免政務官事務官化、事務官政務官化，若就此層面來看，我們認為整個文官制度裡面，不管從選才、用才、育才與留才，涉及考績及訓練問題，我們也一直有一個思維，就是天下沒有不會打仗的兵，只有不會帶兵的將領。換句話說，菁英人才經由選用以後，其過程有無考核、訓練及淘汰非常重要，這

期結束後，本人利用暑假逐一拜訪司法及法制委員會每位委員，將他們質詢、會議、記者會時所提問題和建議，本總處已做到哪些部分，又有哪些還沒完成或做不到，都一一詳實向立法委員報告，並請委員能夠協助總處業務之推動，其中包括蔡委員所講的部分，就鈞院監督本總處的部分，本總處也會盡力與委員溝通達成。

也是組織文化的問題。本案經過媒體報導，對於組織文化及人員士氣影響如何？公務人員思維會產生怎麼樣的看法？我們知道君子德風，小人德草的義理，在上位者的內涵胸襟、格局及心理思維如何？都值得探討及思考。

整體而言，有關文官體制融入民主行政及良善治理，均涉及政治價值及行政價值之衡平抉擇，院長也特別在上述演講中提到從行政中立要過渡責任倫理，如何建立多元、代表性、功績性官僚體系，而步入良善治理過程，裡面包含如何向人民或民選首長負責，當然此又會涉及政治價值及行政價值的擺盪與抉擇，這樣看似不是太嚴重的問題，其實會影響整個社會氛圍，影響人民觀感，以及政府機關組織氣候文化，是一個很大的問題。

最後，有關政務官事務官化，事務官政務官化的問題，事務官如果政務官化，不能超脫中立、專業之穩定思維，而政務官如果事務官化，沒有政治理念及政治思維，所提政策也有問題，所以我們應該去分析政務人員、民選首長等的心態、思維及作風，尤其是在五都一準後，其一級機關除人事、主計、政風一條鞭外，多為政務人員，對其轉任過程的心態轉換及其與常任人員的互動關係，也值得銓敘部及總處重視或能進一步研處之。

壹拾、 臨時報告

1. 因應兩岸交流研議考選培訓專業人才 1011011(208)

臨時報告：蔡委員良文、高委員永光提：為因應兩岸互動交流頻繁，基於促進兩岸和平發展、健全維護國家安全與利益之前提，除統籌處理大陸事務及國家安全之專責機關或以兩岸交流為核心業務之權責機關外，本院暨所屬部會、人事總處應可積極研議配合考選進用事項及相關人員培訓之配套作為一案，報請查照[239]。

一、由於兩岸交流日益頻繁，已從經貿、文化之交流擴展至金融、衛生、防疫、犯罪、教育、專業交流及觀光等項目等，涉及事務亦增廣泛、複雜，兩岸關係亦進入新階段並產生結構性變化，原涉及兩岸事務者即交由行政院大陸委員會（以下簡稱陸委會）進行統籌、協調、整合的情況已改變，目前各政府部門依議題，直接與大陸相關主管機關進行溝通，惟以現行兩岸交流之業務已擴及各相關機關，從事大陸事務之專業人員已然分佈於中央到地方各機關相關執事人員，因此，承辦人員除專業工作外，對於兩岸層面議題更應精確掌握，除建議國家文官學院應配合陸委會之需要，辦理「高階文官飛躍方案」各種相關客製化課程；強化中央及地方 5 都 1 準各相關機關內大陸工作小組成員及涉及兩岸事務人員之在職訓練，增進專業之素養外；另為因應陸委會重視溝通、協調、談判及說服能力之人力需求，依 100 年 7 月 27 日本院考試委員實地參訪陸委會之會議結論，請人事行政總處及公務人員保障暨培訓委員會，於 1 年有 2 次以上的訓練進修協調會報，為特殊需求人才辦理客製化課程。

二、建議公務人員高等考試三級考試暨普通考試相關類科參照公務人員

[239]高委員明見：本席非常肯定蔡委員良文及高委員永光所提臨時報告案。本席曾在 10 年前推動兩岸醫療交流及推動醫療產業西進時，也是因為主管機關衛生署與陸委會的部分官員不了解對岸醫療環境及體制，以致造成很多的不必要成見，甚至誤解，當時在推動兩岸醫療交流及推動醫療產業西進，曾遭遇相當的阻礙，可見在變動的環境與交流的趨勢中，我們一定要知己知彼，才能百戰百勝，所以建請加強涉及國際，尤其是兩岸事務的官員對大陸政治、經濟及醫療環境制度的了解。

蔡委員式淵：對於蔡委員及高委員提出此前瞻性的案子，個人表示佩服，不過其中有些部分應該從在職人員裡面找人才來加強訓練，而不是增設考試類科，這樣會使某一群人在特定且狹窄的體系之中陞遷，其長期影響如何，值得再作評估，本席比較擔心這樣可能引發為大學相關科系所畢業生找出路之爭議，以大學相關科系作為考試類科，然後又有一些限定，很可能到最後會窄化人才的來源。將來的確需要更多兩岸交流相關人才，需要有某種機制給予適當的管道及訓練，基本上這個概念，本席是贊成的，但是請考選部、保訓會及人事總處在研處的過程中，不要認為都沒有爭議，很可能會有爭議，提請注意。

高等考試二級考試（以下簡稱高考二級考試），為配合兩岸交流及培育大陸事務專才，依各部會業務屬性及職缺隸屬職系，分別於一般行政、戶政、文化行政、教育行政、新聞、司法行政、經建行政、農業行政、漁業行政、衛生行政等相關類科增設兩岸組，配合訂定選試科目因應，使新進人員同時具備原屬部會業務專長及大陸事務專長，其考試內容參酌各大學大陸事務研究所建議，以符合從事此類專業人員之需要，並依考試科目不同，分列需用名額，配合用人機關之需求，同時考量應考人未來之升遷及發展，可使國家於最短之時間內進用所需之人才。

三、基於機關用人之穩定性，對於較直接涉及大陸事務相關之人員，建議可同時於公務人員特種考試取才，以因應大陸事務需求，如司法人員考試、國家安全情報人員考試、調查人員考試、警察人員考試、外交人員考試、關務人員考試、移民行政人員考試、海岸巡防人員考試及民航人員考試等亦可循以下三途徑為之，其一、參照高考二級考試，增設兩岸組及選試科目；其二、或先行調整相關類科應試科目改考大陸政策與兩岸關係條例考科；其三、或將臺灣地區與大陸地區人民關係條例等納入普通科目應試之內涵等方式處理。

四、為配合政府再造與國家之大陸政策方針，中央與地方各相關機關，在未來請增人力時應請主管機關能通盤考量增加兩岸法律人才，其員額配置及專業溝通、協商、談判等培訓部分，建請總處及保訓會加強協助，並予支持，以建構兩岸和平互動的利基工程。

建議：擬提報院會後，建請考選部、保訓會及人事總處等機關積極研處。[240]

[240]考選部回應：(一)有關為因應行政院大陸委員會(以下簡稱陸委會)重視溝通、協調、談判及說服能力之人力需求，依 100 年 7 月 27 日大院考試委員實地參訪陸委會之會議結論，請本總處及公務人員保障暨培訓委員會於 1 年 2 次以上的訓練協調會報，為特殊需求人才辦理客製化課程一節，查本總處公務人力發展中心及地方行政研習中心(以下簡稱兩中心)本年度已針對負責處理大陸事務之公務人員規劃辦理赴陸經驗交流研習班，課程內容包括:兩岸關係發展與兩岸互動現況(兼談赴陸經驗分享)、中國大陸概況介紹-兼論中共對臺政策、兩岸交流法規與實務-兼論公務員從事兩岸交流應注意事項(含保防工作宣導)等實務課程。未來如對處理大陸事務人員規劃具深度性及延續性的專業課程需求，將責成兩中心規劃辦理。
(二)有關建議公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試相關類科參照公務人員高等考試 2 級考試，分別於一般行政等職系增設兩岸組，並依考試科目之不同，分列需用名額、配合用人機關需求，以進用所需之人才一節，因事涉公務人員考試規則之修正，將配合政策需要及考選部規劃，並依各用人機關實務之用人需求研議辦理。

蔡委員良文：本案係先前承高委員永光提示，並有鑑於民進黨重要人士已陸續有登陸的行動，以及其他政、經、社、文、科等交流活動日益頻繁，故擬議本案。本案在書面說明外，其考量的重點是，除統籌處理大陸事務及國家全之專責機關或以兩岸交流為核心業務之權責機關外，本院暨所屬部會、人事總處亦應可加強作為，說明第一項、第二項是本席擔任值月委員，本院本（101）年 9 月參訪陸委會時所提初步建議，現在只是將文字再作規約強化，主要是相關法制、談判人才培訓問題。第二是可否參照高考二級考試，相關類科設置兩岸組人員之可行性。第三是針對特種考試較直接涉及大陸事務部分，如司法、國安、調查、警察、外交、關務、移民行政、海岸巡防等人員，可循三個途徑來處理：一是增設兩岸組及選試科目；二是先行調整相關類科應試科目，加考大陸政策與兩岸關係條例考科；三是將兩岸關係條例納入該考試之普通科目應試內涵。

(三)有關對於較直接涉及大陸事務相關之人員，建議於公務人員特種考試取才，以因應大陸事務需求，以穩定機關之用人一節：1、查國家安全會議前於本年 9 月 25 日業就上開議題邀集考選部及本總處等相關機關協商決議以：(1)以循序漸進之方式，將兩岸關係納入普通科目之範圍。(2)建議國防、內政部入出國及移民署特考也應將「兩岸關係」納入考試範圍。(3)關於兩岸關係的內容、配分方式與命題大綱，請考選部再邀集機關討論擬定方案。2、上開會議決議事項均涉及考選部主管權責，爰本節將配合考選部作業研議辦理。(四)有關中央與地方各相關機關，在未來請增人力時應請主管機關能通盤考量增加兩岸法律人才，並請本總處就員額配置部分加強協助，並予支持一節：1、有關中央機關部分，「中央政府機關總員額法」業已匡定機關員額總數上限，爰各機關所需兩岸法律人才，應由各主管機關於獲配員額總數內，本移緩濟急之旨，依施政優先順序及業務需要，合理統籌調配人力支應。2、有關地方機關部分，其員額設置及分配則係由各地方政府依「地方行政機關組織準則」規定，參照地方施政優先順序及財政狀況等因素，於其員額總數範圍內自行調整。

(1011121 公訓字第 1012160253 號)本案相涉本會及國家文官學院業務內容事項，謹擬具研處意見如下：(一)本會依據「高階文官培訓飛躍方案」辦理高階文官中長期發展性訓練，為使參訓人員對兩岸議題有所瞭解，於 99 年及 100 年之試辦訓練，均列有「兩岸與外交政策」課程，101 年則列有「國家重要制度與當前重要政策議題研討」課程，並以政策論壇方式進行。至有關是否配合特殊需求人才，再另行設計客製化課程一節，茲因客製化課程係依參訓人員職能缺口所設計，所提建議將視爾後年度辦理上述方案之需要性列入規劃參考。

(二)建議於公務人員訓練進修協調會報，為特殊需求人才辦理客製化課程一節：1、按公務人員訓練進修協調會報設置及實施要點第 2 點規定：「公務人員訓練進修協調會報任務如下：(一) 公務人員訓練進修相關政策、重要訓練進修計畫與重大議題之協調。(二) 公務人員訓練法規之統合與建議。(三) 各機關（構）學校訓練資源整合與運用事項之協調。(四) 各機關（構）學校執行訓練進修相關問題之協調。(五)公務人員終身學習相關事項之協調。(六)各機關(構)學校辦理觀摩學習活動之協調。(七) 其他有關公務人員訓練進修事項之協調。」第 3 點規定：「……其成員由各主管機關辦理訓練進修業務主管組成之。」，敬先　陳明。2、爰上，該會報主要功能係就公務人員訓練進修相關政策及其他重要事項辦理協調事宜，參加人員原則為各主管機關辦理訓練進修業務之人事主管。本案有關為特殊需求人才辦理客製化課程之建議，將轉請各相關機關錄案辦理。(三)本會所屬國家文官學院於辦理考試錄取人員訓練及各項升任官等訓練業已安排溝通、協調、談判、說服及兩岸關係發展等課程，並於考試錄取人員基礎訓練加考兩岸關係及國家安全政策課程（業自 100 年地方政府特考錄取人員基礎訓練開始實施）。另於每季辦理行政院暨所屬機關以外機關之「兩岸交流事務研習班」，邀請行政院大陸委員會及法務部調查局遴選績優講座，協助行政院以外之四院公務同仁瞭解兩岸現行政策、發展趨勢及安全維護規範，並提高保防警覺，藉以順應兩岸公務交流事務推展。四、貴委員所提上開意見，本會擬將錄案積極研處。

至於說明第四項主要針對大陸對台工作人員眾多，而我國相對工作人員甚少，如何針對或增加員額配置及強化專業溝通、協商、談判人才培訓部分，建議總處及保訓會加強。敬請院會指教並予審酌。另請高委員永光作補充說明。

高委員永光：本席不敢掠人之美，本案文字其實都是蔡委員良文所撰寫，除了本席與蔡委員之外，其他多位委員同仁也大致上有一致的看法，最主要當然是因為目前兩岸的來往非常密切，每天在台灣各地旅遊或接洽相關事務活動的大陸民眾非常多，由於雙方已簽署 10 多項協議，將來可能再繼續發展，來往的人員也增加，所以牽涉的事情相當多，不只地方政府要處理，中央政府也要處理，剛好前陣子與陸委會劉德勳副主委見面時，他也特別提到，兩岸之間民眾發生任何事情，在第一時間、第一線處理時，也會請陸委會同時派人過去支援，使陸委會人員疲於奔命，覺得各地方政府應該有熟悉兩岸事務及相關法律規定的公務人員在當場做即時處理。事實上，目前在高考二級考試已設有兩岸類科，所以他們希望考選部能研議因應兩岸情勢之變化，在相關類科增設兩岸組，擴大辦理考試，日前剛好也有機會與總統府國安會議相關人員接觸，他們也覺得有此需要，府內似乎也有開會決定一個方向，其實考選部原先也已經在研議各種不同的方式。

另外，除了考選部分，相關的訓練也應加強，因為兩岸之間的法令規章一直在改變當中，簽署的協議也不斷地在增加，越來越複雜，所以相關訓練與人事總處及保訓會也有很密切的關係，如果要增加類科及考試錄取人員，與各機關報缺也有關連，因此建請考選部、保訓會及人事總處積極來研處，也請院會給予支持。

主席：全球化的趨勢與中國大陸崛起，是不可忽視的國際現實，也是大勢所趨，無法抵擋。最近，曾有外國訪問學者談到，我國在全世界與大陸的國際關係中，僅剩的最大優勢為語言，值得我們警惕。馬總統於國慶文告中宣示「未來開放是常態，管制是例外」，相信他也有深刻的體認。本人印象很深刻的是，德國總理梅克爾在各項國際領袖評比高居一、二名，亦曾在世界經濟論壇（WEF）演講中表示，有開放才有競爭，有競爭才有創新，有創新才有人才，德國就是靠著這樣的

思維，在歐洲居於領導地位。國家考試除提供社會各界服務公職的管道，亦具引導社會發展方向的功能，本院如能未雨綢繆，預先規劃，將有助於社會正面思考和良性發展，本案請有關機關研究處理。事實上，誠如剛才高委員永光所言，總統府最近特別召開會議，本院也有派人參加提供意見，如果院會沒有其他意見，本案就照擬議來辦理。

行政院人事總處 1011102 總處培字第 1010055379 號函：

(一)有關為因應行政院大陸委員會(以下簡稱陸委會)重視溝通、協調、談判及說服能力之人力需求，依 100 年 7 月 27 日大院考試委員實地參訪陸委會之會議結論，請本總處及公務人員保障暨培訓委員會於 1 年 2 次以上的訓練協調會報，為特殊需求人才辦理客製化課程一節，查本總處公務人力發展中心及地方行政研習中心(以下簡稱兩中心)本年度已針對負責處理大陸事務之公務人員規劃辦理赴陸經驗交流研習班，課程內容包括:兩岸關係發展與兩岸互動現況(兼談赴陸經驗分享)、中國大陸概況介紹-兼論中共對臺政策、兩岸交流法規與實務-兼論公務員從事兩岸交流應注意事項(含保防工作宣導)等實務課程。未來如對處理大陸事務人員規劃具深度性及延續性的專業課程需求，將責成兩中心規劃辦理。

(二)有關建議公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試相關類科參照公務人員高等考試 2 級考試，分別於一般行政等職系增設兩岸組，並依考試科目之不同，分列需用名額、配合用人機關需求，以進用所需之人才一節，因事涉公務人員考試規則之修正，將配合政策需要及考選部規劃，並依各用人機關實務之用人需求研議辦理。

(三)有關對於較直接涉及大陸事務相關之人員，建議於公務人員特種考試取才，以因應大陸事務需求，以穩定機關之用人一節：

1、查國家安全會議前於本年 9 月 25 日業就上開議題邀集考選部及本總處等相關機關協商決議以：

(1)以循序漸進之方式，將兩岸關係納入普通科目之範圍。

(2)建議國防、內政部入出國及移民署特考也應將「兩岸關係」納入考試範圍。

(３)關於兩岸關係的內容、配分方式與命題大綱，請考選部再邀集機關討論擬定方案。

２、上開會議決議事項均涉及考選部主管權責，爰本節將配合考選部作業研議辦理。

(四)有關中央與地方各相關機關，在未來請增人力時應請主管機關能通盤考量增加兩岸法律人才，並請本總處就員額配置部分加強協助，並予支持一節：

１、有關中央機關部分，「中央政府機關總員額法」業已匡定機關員額總數上限，爰各機關所需兩岸法律人才，應由各主管機關於獲配員額總數內，本移緩濟急之旨，依施政優先順序及業務需要，合理統籌調配人力支應。

２、有關地方機關部分，其員額設置及分配則係由各地方政府依「地方行政機關組織準則」規定，參照地方施政優先順序及財政狀況等因素，於其員額總數範圍內自行調整。

※考選部：

一、本部於 101 年 11 月 26 日召開「研商公務人員兩岸事務人才考選進用相關事宜會議」研商。

二、基於考用配合，請用人主管機關先徵詢用人機關之需求與必要性，並請衡酌比較考試進用與就嫻熟業務之現職公務人員強化兩岸法規及專業知識訓練之實益，作為決策之參據。

三、如政策決定擴大辦理考試進用，初期做法可擇國安特考先行試辦，長期作法應協調用人機關研商是否有新設類科或修改應試科目之需求。

（考選部建請結案）

※保訓會：

一、本案辦理情形前以民國 101 年 11 月 21 日公訓字第 1012160253 號函函復鈞院在案。

二、本會依據「高階文官培訓飛躍方案」辦理高階文官中長期發展性訓

練，為使參訓人員對兩岸議題有所瞭解，於 99 年至 101 年皆列有相關課程，至是否配合特殊需求人才，再另行設計客製化課程一節，茲因客製化課程係依參訓人員職能缺口所設計，將視爾後年度辦理上開課程之需要性列入規劃參考。

三、有關建議於公務人員訓練進修協調會報，為特殊需求人才辦理客製化課程一節，茲以公務人員訓練進修協調會報之任務，係就公務人員訓練進修政策及其他重要事項辦理協調事宜，參加人員原則為各主管機關辦理訓練進修業務之人事主管。爰委員建議意見將轉請各相關機關錄案辦理。

四、本會所屬國家文官學院於辦理考試錄取人員及各項升任官等訓練業已安排溝通、協調、談判、說服及兩岸關係發展等課程，並列入考試錄取人員基礎訓練之測驗評量範疇。另於每季辦理行政院暨所屬機關以外機關之「兩岸交流事務研習班」，邀請行政院大陸委員會及法務部調查局遴選績優講座授課加強研習。

五、本會業於 101 年 3 月 6 日召開「研商兩岸關係及國家安全政策課程納入公務人員基礎訓練課程評量範圍相關事宜」會議決議，將「兩岸關係發展」及「兩岸情勢分析」課程納入測驗評量範圍，測驗題型以「選擇題」方式命擬，並自 100 年特種考試地方政府公務人員考試基礎訓練課程評量開始辦理，俾充實受訓人員兩岸事務相關知能。

六、有關兩岸交流事務，本會所屬國家文官學院已配合國家安全局開辦專班，未來可建議在此領域，另行針對高階人員開設專班。爰建請同意結案。

（保訓會建請結案）

※行政院人事行政總處：

一、為促進兩岸事務交流，鼓勵各機關提報相關職缺，公務人員高等考試 2 級考試類科自 98 年設置兩岸組以來，至 101 年各機關提列之需求數已達 71 人，顯已有具體績效。

二、另查本總處公務人力發展中心及地方行政研習中心 101 年度已針對負責規劃處理大陸事務之公務人員規劃辦理赴陸經驗交流研習班，未

來如對處理大陸事務人員規劃具深度性及延續性專業課程需求，將責成兩中心規劃辦理。

三、至有關「中央與地方各相關機關，在未來請增人力時應請主管機關能通盤考量增加兩岸法律人才，其員額配置及專業溝通、協商、談判等培訓部分，建請總處及保訓會加強協助，並予支持」一節，中央機關部分，「中央政府機關總員額法」業已匡定機關員額總數上限，爰各機關所需兩岸法律人才，應由各主管機關於獲配員額總數內，本移緩濟急之旨，依施政優先順序合理統籌調配人力支應；至地方機關之員額設置及分配部分，係由各地方政府依「地方行政機關組織準則」規定，參照地方施政優先順序及財政狀況等因素，於其員額總數範圍內自行調整。

四、本案建請結案。

（行政院人事行政總處建請結案）

2. **強化退休人員參與志工活動 1011018(209)**

臨時報告：蔡委員良文、黃委員俊英報告：為活化退休公教人力資源，以加強社會服務，建議強化退休人員參與志工活動，回饋社會一案。

據銓敘部統計資料顯示，公務人員平均退休年齡，自 90 年度起均維持在 55、56 歲之間，至 100 年度為 55.2 歲。至於教育人員平均退休年齡亦呈現逐年下降趨勢，自 95 年度起平均維持在 53 歲左右，至 100 年度為 53.99 歲。若單以自願退休者平均年齡統計， 100 年度公務人員及教育人員分別為 54.63 歲及 53.59 歲；另就近 3 年趨勢而言，公務人員平均自願退休年齡，均維持在 54 歲以上；教育人員平均自願退休年齡，則維持在 53 歲之間。因此，公、教退休人員多為 50 多歲，各具專業、經驗豐富，為珍貴之人力資源。以國家文官學院召募近 3 百位退休公務人員擔任助理輔導員工作為例，可使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之壓力，並可藉由經驗傳承，提升訓練的成效，作法值得鼓勵。故如何有效運用退休公教人員，鼓勵其擔任公部門或 NGO、NPO 團體志工，繼續貢獻其經驗與智慧，為值得認真思考之課題。

志願服務法自 90 年制定至今，近年統計數據顯示，我國志工占總國家人口數比例約為 23%，相較於德國 34%、美國 56%、日本 27%，我國明顯略遜一籌，其中登記之公教志工僅約 6%－8%。蔡委員良文於 99 年 4 月 1 日本院第 11 屆第 80 次會議時即已提出未來如何加強導引加入全時或部分時段之志願服務的行列，應包括銀髮族以外的人力也可一併參考之議題。另據統計 100 年度全國退休公教人員擔任志工數僅 30,253 人，全年總服務時數僅約 201 萬小時。換言之，僅不到一成之退休人員投入志工行列。而基本上，志願服務的走向及趨勢有幾個：一是包含地方暨中央、國際海外服務，二是科技與企業合作，如何結合企業團體，增加資源來提供公共服務或者政府非直接管理之灰色地帶業務。三是有關創新志工提供參與力，包含用新的方法來培訓志工服務、志工表揚或結合宗教志工，共同融合激發退休人力資源能量。以上幾個意見與建議走向再次提供總處推動志願參與時參考。

本院院會中黃委員俊英曾提出可否建立機制，設計完善配套措施，將志願服務結合退休制度，讓領受月退休金、身心健康、65 歲以下之退休公教人員擔任一定時數之志工，以善用退休公務人力並提升其形象。另立法院為改善未屆 65 歲卻領月退公教人員之社會觀瞻，亦曾建議評估對一定年齡以下領月退者強制每月從事一定時數志願服務之可行性。為加強服務中央及縣市各機關學校將屆退休公教人員，協助其退休生涯規劃，本院應積極鼓勵其志願參與公共服務，以開拓生命領域，發揮退而不休之精神。

長遠之計，建議有關慰問金或其他退休福利措施搭配志工服務機制，採有條件之支給方式，除積極鼓勵身心健康之退休公務人員參與 NGO、NPO 團體及其他公益團體等之志工服務，並參考公務人員終身學習每人每年最低 40 小時之學習時數等方式，適時提供社會服務或重點支援弱勢族群團體，期建構更祥和之社會。

擬提報院會後，建請銓敘部及人事總處等機關積極研處。

蔡委員良文：由於整個政經社文科的大環境，國家經濟環境不佳，國家政務不太容易把餅做大，而僅在分餅的思維、時空下，慎重考量怎麼

樣有效運用退休公務人力，擔任公部門、NGO 團體及弱勢族群志工，讓他們繼續奉獻其智慧與經驗，以建構更祥和的社會，此為提出本案的目的。至於內涵的部分，請黃委員俊英補充說明。

黃委員俊英：本席認同蔡委員的想法，因此共同提案。

主席：如果各位沒有不同意見，本案提報院會後，建請銓敘部及人事總處等機關積極研處。

決定：請銓敘部及人事總處等機關積極研處。

※銓敘部：

將配合行政院人事行政總處推動志工業務，並加強宣導志工議題。

（銓敘部建請結案）

※行政院人事行政總處：

一、按志願服務法雖規範主管機關為內政部、直轄市及縣市政府，惟本總處為有效運用優質的退休人力，前建置「銀髮公教志工人力銀行」，期藉以整合退休公教人員人事資料及需用志工機關的工作需求等相關資訊，作為退休人力媒介平台，推動退休公教人員參與志願服務。而為配合大院「文官制度興革規劃方案」之「建置退休人力志願服務平台」興革事項，本總處亦持續強化精進平台系統功能。

二、考量促進退休公教人員參與志願服務，能獲致借重其實務經驗，協助機關（構）學校推動相關業務，並塑造退休公教人員正面形象，及豐富其退休生活等多重效益，本總處除賡續宣導利用「銀髮公教志工人力銀行」系統平台，基於運用退休公教志工之機關，其滿意度高達 9 成之成功經驗，亦於 101 年 8 月 31 日辦理座談會，邀請推動志工業務績優之機關及資深志工經驗分享，共同從政策面、宣導面及績效管理面研擬「強化退休公教志工人力運用機制之推動原則」，期能協助機關推動志願服務業務，並鼓勵退休人員踴躍參與。

三、爾後本總處仍將持續推動相關業務以活化退休公教人力資源。

四、本案本總處部分建請結案。

（行政院人事行政總處建請結案）

3. **為政府推動老年經濟安全保障措施之改革方案 1011227(219)**

臨時報告：蔡委員良文提：為政府推動老年經濟安全保障措施改革期間，能兼顧退休與現職公務人員心情與尊嚴，避免外界對公務人員之誤解，建請本院權責機關適時審慎周全說明改革方案，並請提供相關資料等一案。[241]另附書面資料供參。

蔡委員良文：本席提出臨時報告主要是因為最近接獲不少友人關切的電話，當然本人也適切地跟他們說明本案改革，已全面性從各方向去思考，媒體報導與事實是有所差別，所以正式建請銓敘部協處。首先是有關 18 趴利息的問題，對支領月退人員確實是有其名而沒有其實，這個部分應對外清楚說明。其次，媒體一再提到潛藏負債的問題，在 84 年退撫新制的過程裡面，當時預估未來 1-20 年潛藏負債約僅有幾千億元，到 90 年代初期，其實大家在經濟等各方面情形都不錯，90 年代後期，受到國際經濟情勢及國內政治環境都不太理想，使精算的假設條件有所不同，所以本席覺得可以將事實假設作呈現，但是不一定要露骨地或不明當時空條件下，說明以前制度設計是所謂圖利公務人員部分，因為在當時的情勢下，假設條件有其考慮的時點，但是在本案制度面改革過程中，院可以說明事實背景沿革發展，也當然需要有所改革。第三，部所提簡薦委資料都是用年功俸最高階，是否也能同時呈現不同職等，不同官等本俸最高級所推計算出來的數據，這樣可以前後作比較及分析，不要全然使用年功俸最高階。最後，請部提供每 10 年一個級距(即 74-84 年，84-94 年，94 年以後)，對辦理一次退與月退之總人數與比率，讓大家有另類思考的空間。

再來就是年資補償金制度問題，媒體報導與事實也有所落差，應該將當初立法目的、制度沿革及背景，並對最近一次潛藏負債精算，其折現率、提撥率等各相關資料都真實的呈現出來，做適度作說明，而不是就主管(政)者個人的思維去推論，若與事實落差過大，對改革及現職

[241]※銓敘部：一、蔡委員所詢事項及所需之資料，業經簽奉核可，並於 102 年 1 月 16 日上午 9 時送陳至蔡委員辦公室。嗣後亦將密切注意各界輿論之情形，適時加強對外說明。二、基於軍、公、教、勞之退撫制度及各相關職域社會保險制度之年金制度改革工作，目前刻由行政院年金制度改革小組研擬規劃中，是 101 年 11 月 13 日經鈞院及行政院會銜函送立法院審議之公教人員保險法修正草案，將視年金改革政策底定後，再配合辦理相關修正事宜，並俟配套方案研擬完妥，再適時向公務人員及各相關機關團體加強溝通協調並妥為對外說明。（銓敘部建請結案）

人員、退休人員都不是正向的思維，甚至會造成各界負面的評價或誤解。至於潛藏負債之動態情形也應該併案提供參考。如以前經濟各方面不錯，預估條件假設相對較好，但是現在經濟大環境不佳，我們精算以此為基礎，對未來都不抱持樂觀，如果以後 10 年整個經濟、金融情勢好轉，則現在的預估精算結果就會有所落差，請部審酌審慎參考。

主席：本案請銓敘部研處，並提供蔡委員所需資料。

4. **採公開競爭之考試制度之精神案 1020110(221)**

蔡委員良文提：邇來為配合政府組織改造，有關勞保局、健保局雇員升等考試及格者轉任公職之爭議應予正視，茲為堅守與落實憲法第 85 條規定公務人員之選拔，應採公開競爭之考試制度之精神，爰不宜再放寬標準，以免相關人員比附援引，俾維護官制官規之穩定運作，惟上開人員其原有之權益仍應予以保障。相對應地，銓敘部擬議中之聘任人員人事條例草案之聘用人員進用之程序、方法應須訂定嚴格之規範，不論用人機關之甄選程序為何，其前段之甄選應由考選部設立甄選委員會，以公開競爭方式辦理，方符是類人員界定為常務人員之屬性一案，報請查照。[242]

一、邇來有關勞保局、健保局雇員升等考試及格者轉任公職之爭議，以行政院所屬金融保險事業機構雇員之進用，係依據「財政部所屬國營

[242]※考選部：一、聘任人員甄選非屬憲法及公務人員考試法所定之公務人員考試：依憲法第 86 條、公務人員考試法第 1 條及其施行細則第 2 條規定，公務人員之任用，依本法以考試定其資格，但依法不受任用資格限制者，不適用之。二、聘任人員所具聘任資格與公務人員之任用資格有別：公務人員基準法草案雖將聘任人員定位為常任文官，惟其甄選合格者所取得之聘任資格與憲法第 86 條所定應經考選銓定之公務人員任用資格有別。三、協助訂定甄選規範：本部願意在有限人力下，於甄選法制提供建議，使甄選過程與結果公平透明。（考選部建請結案）

※銓敘部：本案委員所提聘任人員之甄選應由考選部設立甄選委員會，以公開競爭方式辦理之建議，係屬考選部主管權責，又以聘任人員人事條例草案刻正由鈞院全院審查會審查中，爰擬尊重該部意見及鈞院審查會決定。另鈞院全院審查會時委員所關注之聘用人員人事條例草案，亦經本部於本年 5 月 17 日函陳鈞院審議，爰本案將視鈞院後續審查情形，適時提供相關資料參考，併予敘明。（銓敘部建請繼續追蹤管制）

※行政院人事行政總處：一、本案本總處已於本（102）年 2 月 4 日以總處組字第 1020021522 號函復考試委員，並簡述如下：(一)有關新進聘任人員之甄選作業，銓敘部以「因與會機關（含考選部）多數支持由用人機關辦理，基於尊重與會多數機關意見，且實際上由考選部辦理確有窒礙之處」，爰針對新進聘任人員之甄選進用程序，決議原則上由主管機關設立聘審委員會，以公開競爭方式行之。必要時，得授權用人機關設立聘審委員會辦理。

(二)未來聘任人員人事條例草案就新進聘任人員之甄選進用程序如有調整規劃，似宜再與各主管機關研商為妥。惟如何之處，仍尊重主管機關銓敘部權責，本總處將配合銓敘部研議期程辦理。二、本案本總處部分建請解除列管。（行政院人事行政總處建請結案）

金融保險事業機構人事管理準則」等相關規定，委託行政院青年輔導委員會或台北市政府勞工局就業服務中心辦理對外公開甄選。而其升等考試之舉辦，並無如關務人員、警察人員、交通事業人員等，另有特別任用法律依據，本考試規則亦未明列其法律授權之依據。至於行政院所屬金融保險事業機構雇員升等考試之辦理，係為激勵公營金融保險事業機構現職雇員之工作士氣，使其安於位敬於業，促進永業發展，本院於民國 66 年 4 月 27 日訂定發布「行政院所屬金融保險事業機構雇員升等考試規則」。經本考試及格者，由各機構視業務需要，依考試成績升補各該機構助員或相當職務人員，且本考試以金融保險事業機構之現職雇員為應考對象，公務機關或其他公營事業機構現職雇員，不得參加本考試。爰以屬封閉性內升制考試，與憲法第 85 條規定「公務人員之選拔應實行公開競爭之考試制度，非經考試及格不得任用」之精神有違。另銓敘部自 87 年 9 月 10 日以後停止適用相關函釋，爰自 87 年 9 月 11 日以後金融雇員升等考試及格人員，並無法取得一般行政機關之任用資格，是本次配合政府組織改造之勞保局、健保局雇員，其雖無法以原具有之金融雇員升等考試及格資格轉任公務員，惟是類人員仍可依其原適用之法令繼續任職，對其原有之權益並無影響。是以，銓敘部自 87 年 9 月 10 日以後停止相關函釋之適用，此應符合憲法第 85 條規定公務人員之選拔，應採公開競爭考試制度之精神(最高行政法院判決，92 判字第 1863 號參照)。換言之，國家公務人員任官之選拔程序，自均應以上開憲法之規定為依歸，合先敘明。[243]

[243]1020204(總處組字第 1020021522 號函)：有關提及銓敘部擬議中之「聘任人員人事條例」草案（以下簡稱聘任條例草案）之聘用人員進用，建議應由考選部設立甄選委員會，以公開競爭方式辦理部分，本總處回應說明如下：一、經查銓敘部前為擬訂聘任條例草案，前於 101 年 8 月 10 日邀集各用人主管機關、考選部及本總處召開研商會議；其中針對新進聘任人員之甄選作業，考選部研提「由主管機關自行辦理」及「由考選部統一辦理」兩方案，並經會議決議請銓敘部主管司充分彙整各機關意見後再報大院決定。案經該部彙整後，以「因與會機關（含考選部）多數支持由用人機關辦理，基於尊重與會多數機關意見，且實際上由考選部辦理確有窒礙之處」，爰針對新進聘任人員之甄選進用程序，決議原則上由主管機關設立聘審委員會，以公開競爭方式行之。必要時，得授權用人機關設立聘審委員會辦理。二、前開決議經銓敘部擬具聘任條例草案，並由銓敘部於 101 年 9 月 28 日函陳大院審議。嗣大院第 11 屆第 212 次會議決議交付全院審查會審查，並於 101 年 12 月 20 日召開全院審查會決議略以，聘任條例草案尚有部分法制面及政策面疑義尚待處理，且聘用人員人事條例草案規劃方向亦將影響聘任條例草案之規範內涵，爰聘任條例草案將俟銓敘部將聘用人員人事條例草案函報大院審查後，再併同擇期召開會議審查。三、考量銓敘部函報聘任條例草案前，業洽據各用人主管機關實際運作需要，並據以規劃各項措施；未來該草案就新進聘任人員之甄選進用程序如有調整規劃，似宜再與各主管機關研商為妥。惟如何之處，仍尊重主管機關銓敘部權責。

二、另查 88 年版聘任人員人事條例草案有關新進聘任人員之甄選方式，依考選部修正建議，各機關進用新進聘用人員，由考選部設立甄選委員會，就合於聘任資格者以公開競爭方式甄選之，甄選規則由考試院定之。而聘任人員之升等，由各權責機關組成審查委員會，就合於升等資格者審查其資格。又查 91 年版聘任人員人事條例草案有關聘任人員之遴用亦同樣規定係由考選部設立甄審委員會，辦理甄選事宜，聘任人員係以學經歷、專門著作、研究成果或作品等，經公開競爭方式甄選合格後聘任之。因上開甄選方式為公務人員考試法第 8 條所明定之考試方式，屬考選部職掌，故由考選部設立甄審委員會辦理甄選作業後，由銓敘部銓敘審定其資格；基此，101 年 9 月 28 日銓敘部函陳本院審議之聘任人員人事條例草案對於各機關進用之聘任人員之進用，係由中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府及縣（市）政府等主管機關設立聘審委員會並授權由用人機關辦理，而非由考選部設立甄選委員會以公開競爭方式甄選之，未符合憲法第 85 條公務人員之選拔，應採公開競爭考試制度之精神。又 101 年 3 月 27 日本院與行政院會銜函送立法院審議之公務人員基準法草案，業將聘任人員納入常務人員範疇，倘未來對聘任人員之進用，依 101 年版聘任人員人事條例草案之擬議通過，授權由用人機關辦理，恐將衍生類似金融保險事業機構雇員升等考試及格者之爭議，故對聘任人員之進用，建議應由考選部設立甄審委員會辦理甄選作業後，由銓敘部銓敘審定其資格，以符憲法公開競爭考試制度之精神。

三、復以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為例，該項考試係依據法官法第 5 條第 6 項及第 87 條第 5 項規定，由本院（考選部）辦理之國家考試，其性質類似取得擬任職務任用資格之第一階段考試，其及格者，始得參加第二階段由司法院、法務部辦理之遴選，第二階段遴選合格並經前開用人機關規定研習期滿成績及格者，始取得正式公務人員任用資格。因此，對於擬議之聘任人員人事條例草案之聘任人員進用之程序、方法應須訂定嚴格之規範，不論用人機關之甄(考)選程序為何，對於前段之甄(考)選應由考選部辦理方為正辦。

蔡委員良文：有關勞保局、健保局雇員升等考試及格者轉任公職的部分，院部向來的政策為是類人員都可以按照他原來的法令制度繼續任職，對其原有權益並沒有任何影響，這是第一個補充。其次，本席主要是重申我們的行政作為，以理念和精神上來講，包括院、部、會、總處及委員，應該了解憲法精神與整個考銓法制是一體的，在制定過程裡面要全盤作思維。換句話說，要有跨域治理的思維及作為，包含年金制度也好，退撫制度也好，聘任人員人事條例或聘用人員聘用條例，都涉及到內政部、勞委會、文化部、人事總處、教育部、國防部等，甚至還有很多地方機關，所以整個跨域思維及周全度不能不慎重。

第三是如果我們要把聘任人員界定為常務人員的話，必須有配套設計與思考，因為未來的退撫、保險就要適用公務人員退休法、撫卹法及保險法的問題；如果不改為常務人員，其發展有其他二種路徑，一是維持現行的三不管，由他自己去比照教育人員人事管理條例，退休則比照教育人員退休條例相關規定。其次，思考能併入聘用人員人事條例草案辦理，其相關權益設計亦有所不同。本席的意思是說要有跨域的思維，並作整體考量，不要東補西漏，思維上也不太一貫。提供相關部總處與院會審酌。

主席：請銓敘部、考選部、行政院人事行政總處積極研處。

5. 高普考與地方特考合併舉行 1020207(225)

蔡委員良文、黃委員俊英提：邇來本院與考試委員接獲百封以上民眾反對高普考與地方特考合併舉行之陳情，茲基於憲法精神、維護國家考試價值暨在全球化過程中，國家考試取才能兼顧全球治理、國家治理與地方治理之優良傳統特色，爰建議維持高普考試與地方特考分別舉辦一案。另提書面資料供參。[244]

蔡委員良文、黃委員俊英提：邇來本院與考試委員接獲百封以上民眾反

[244]※考選部：一、本案歷經長時間徵詢各界意見及多次會議研商，始據以擬定公務人員考試法修正草案，102 年 3 月 11 日再度邀集中央及地方各機關召開會議研商說明。二、本部並未擬議取消地方特考，而是針對高普初等考試限制轉調年限與用人機關的人事穩定、五都改制後其職務列等已趨近中央機關，爰研議恢復以高普初等考試作為主要取才管道。三、本案業於 101 年 5 月 29 日及 102 年 1 月 24 日分別提銓院第 11 屆考試委員第 62 次及第 71 次座談會報告竣事。並於同年 2 月 18 日函請銓院審議。（考選部建請結案）

對高普考與地方特考合併舉行之陳情，茲基於憲法精神、維護國家考試價值暨在全球化過程中，國家考試取才能兼顧全球治理、國家治理與地方治理之優良傳統特色，爰建議維持高普考試與地方特考分別舉辦一案，報請查照。

一、地方特考之重要性

國家公務人員考試制度自建立以來，即以高普考為主流，60 年代隨著政治、經濟及社會環境之快速發展，政府為充實地方機關基層人力，以加強地方自治功能，並改善基層人力流動過大，而影響行政運作之問題，於民國 63 年開辦台灣省基層公務人員特種考試，依用人機關所需不定期舉辦，並限制永久在地方機關服務。嗣應地方制度法制化及政府人力運用需求等考量，修正公務人員考試法等法規，將基層特考改為地方特考，並放寬限制任用年限。因此，高普考與地方特考並行數十年，對地方機關公務人力之補充確曾發揮一定效果，但也逐漸產生應否合併或分流之問題，民國 91 年間曾緊縮地方特考職缺提列，以期逐步改以高普考取代，惟實施後因高普考錄取者不易留任，而加速地方機關人力流動，顯示地方特考仍宜維持，其理由分析如下：

（一）差異性：在中央與地方分權治理之政治體制下，中央政府與地方政府處理公共事務之目的、權限及性質均有所不同。基於用人以業務為導向之基本管理原則，中央政府與地方政府在人力需求上必有其差異性；且非僅中央與地方政府間存有垂直性之差異，即使不同之地方政府間，因生態環境、地方區位、發展狀況等之不同，亦存在有水平性之差異，如均一體適用相同制度與途徑進用所需人力，恐易因中央用人本位或優位之傾向，而難以適切羅致地方所需特性之人力；且經由統一途徑及標準所選拔之人力，恐亦難以回應不同地方政府之不同需求，因而勢必產生一定程度之能力落差，甚而發生楚才晉用之不合理現象。

（二）在地性：全球化發展至今已出現反思浪潮，「在地化」已開始反撲而受到重視，近來「全球在地化」更為各方討論之焦點。就人力資源管理角度，在人事之穩定性上，地方政府相較於中央而言，更需強調人員之生根在地，亦即經由久任而與地方環境及社會關係產生連結，

乃地方政府效能提升及服務品質之必須要求，而經由統一之考試制度與途逕，在欠缺足夠長期之轉調限制下，並無法保證所進用之人力能有生根在地之效果。

（三）制度性：高普考試及特種考試之區分，已成為考試制度之基本內涵；目前中央與地方文官體制，基本上雖仍在單軌一元體制下設計與運作，惟中央與地方文官之管理仍存有制度上之差異，甚至在民主鞏固深化之趨勢下，地方文官管理制度獨立性已成為未來發展趨勢，今如取消地方特考，恐有違制度之現實面與發展性。且基本上特考仍具補充之制度特性，在高普考試難以完全足額及適時提供用人所需之情形下，維持補充性之用人措施，仍有其必要。

（四）交流性：早期地方特考之任用受永久限制，之後放寬為 6 年，此雖發揮暫時安定人力之效，惟亦使地方特考成為限制人才正常流動之制度因素。有謂透過轉調之限制以減低人員之流動，係地方特考存在之重要價值，惟地方人力流動問題，並非僅於地方生活條件因素，更須探討者，除政治層面外，仍在於人事管理、陞遷、激勵等制度因素，能否對地方人才之貢獻提供對等之回饋，因此，欲達留才目的，仍應從制度面因素全面檢討，而非以強制留任為其目的；亦即地方特考之重要價值，應在於提供因應地方特殊需要之人才，而非以限制流動為目的。再就中央與地方人事交流而言，以地方特考引進在地化人力，經一段期間歷練後，有機會轉調中央服務，將來即可以其曾有之地方背景，再到地方擔任主管職務，以此促進中央與地方間人才適度、適當且適時之互動交流，此始為良善人事管理制度之理想境界。

（五）歷史性：國家公務人員考試制度建立後，高普考即立於國家掄才主流地位，直至特種考試之舉行，才使考試制度朝向多元分流，數十年來高普考試及地方特考之雙軌並行，運作上賡為社會接受之成例事實。同時各地方政府亦已習於因應各種考試之舉辦期程，規劃其用人之相關安排，無論從社會整體之經驗及政府本身之運作記憶來看，除非具有絕對必要性及合理性，否則制度之變遷將因與歷史經驗有違，而不易取得必要的支持。

二、考選部擬議地方特考納入高普初考的理由，除因考試性質、方法雷

同外，其他如為解決高普考、地方特考「重複錄取」、地方特考設分發區致錄取不足額、地方特考高分落榜及簡化試務作業等原因，似均未足以構成地方特考與高普考試合併舉行之理由，茲分析如下：

（一）「重複錄取」之原因雖部分在於考試期程之安排，使應考人得重複報考。惟重複報名而錄取者由來久矣，有其他補強之道（註：考選部 101 年 12 月 14 日提報本院審議公務人員考試增額錄取名額處理要點第 3 點修正草案，業將計算普考增額錄取名額參酌因素，改採當年度高普考試同時錄取人數）。

（二）地方特考錄取不足額之原因係因應考人數不足、部分類科應試科目試題難度較高致應考人成績偏低、俸給與待遇合理性問題、及應考資格規定嚴格等，長期錄取不足者，多因待遇誘因不足或工作環境不佳等因素，致應考人報考意願低等所致（參見本院第 128 次院會考選部提 99 年特種考試地方政府公務人員考試錄取不足額情形分析）。

（三）就考試規模及錄取率而言，地方特考之規模不若高普考，且錄取率亦較高普考試為高。

（四）就公務人員按考試種類取得資格之統計資料顯示，地方機關以高普考試進用比率僅佔 19%，而以特種考試進用之比率高達 59%，顯見地方機關仍偏愛以地方特考取才，其對於地方機關人力之進用有其重要性。

（五）再就考選部針對 99 年地方政府特考問卷調查結果，地方政府用人機關及應考人大多認為地方特考限制轉調規範及錄取分發方式，具有用人機關及應考人極為重視之效用，尚難以公務人員高普初等考試完全取代，而有其繼續存在辦理之必要。

綜上，就地方特考之特殊性及人力安定性而言，目前地方特考為地方基層機關重要之用人管道，其舉辦有其目的及歷史淵源，藉由地方特考之舉辦可適時解決地方機關人員異動頻繁之問題，也符地方自治精神及賦予地方機關首長用人權限等，爰不宜併入或改採高普初等考試辦理，倘將地方特考與高普考試合併舉行，將有倒果為因之嫌。

三、維持高普考試與地方特考分開舉辦，地方特考變革之芻議

（一）訂定中央與地方人才交流機制

為利於國家施政政策規劃及執行之扣合，應從體制內進行中央與地方之人才交流，希冀借重地方行政人才的第一線經驗，到中央機關負責政策之規劃，亦讓中央機關人才有機會到地方吸取更多實務經驗，落實政策之執行，從制度面進行改革。目前如五都一準升格直轄市，除拔擢原於地方機關表現優異之人員外，亦網羅及借重於中央機關之人才到地方機關服務，業具中央與地方人才交流之模式，爰未來制度化後，自為實然運作之程序。

（二）訂定地方機關人員採地方特考取才之比例

為促進中央與地方人才交流之法制化及顧及地方特考之目的係為協助地方機關甄補地方人才之輔助性角色，其考試之目的宜回歸至「地方特殊性」之機關需求，對於中央及地方人才之遴選宜自高普考及地方特考分流取才，並訂定地方機關人員採地方特考取才之適當比例。

（三）地方特考考試方式之變革

為區隔高普考試與地方特考之差異性及兼顧地方特考之特殊性及使地方特考兼具地方特色，得配合地方政府特殊需要逐年轉型，對於其考試之方式亦應有不同之設計。茲初步擬議如次：

1.採在地化考量，考試方式參酌司法官考試二階段考試或未具擬任職務任用資格取得法官檢察官遴選資格考試，採兩階段辦理。

（1）第一階段：以測驗式試題進行，篩選適當比例進入第二試。

（2）第二階段：採筆試進行，加考具跨域治理、地方治理或地方特色之科目。必要時，再依錄取名額加成錄取，進行口試。

2.如加採口試，其試務工作可考慮部分下授，由地方政府協助辦理。

（四）地方特考錄取分發區之調整

為解決地方特考設分發區致錄取不足額、應考人高分落榜之原因及考慮五都一準與其他縣市政府之特殊性，對目前地方特考劃分為 15 錄取分發區之合理性可適時檢討改進。

擬提報院會後，建請考選部邀集相關機關儘速研處。

蔡委員良文：首先感謝黃委員俊英共同連署，就本案結構性問題及變革方式，有賴委員修正，謹先作簡要說明，如還有不清楚的地方，請黃

委員作補充。本案首先強調的是要能夠溯源的問題，也就是不忘本，整個立國精神與憲法規範，憲政結構，應該一併思考，而不能單純以少部分用人機關的用人需求作為考量。其次，在中央與地方分權治理之下，我們強調相對性而非對立性的問題，對立性就會造成搶才，在過程裡面應該有其適才適所衡平的考慮。第三，我們強調應該重視歷史制度，我國自古傳統科舉制度中就有常科和特科的分別，考試院首任戴傳賢院長也提到要適應特殊的需要，乃至於後來在台灣地區辦理考試也都一直保有這種精神。第四，部考慮重複錄取的問題，已經著手改善，應可彌補現在外界一些誤解，事實上重複錄取也好，因應用人機關需求也好，以每年國家的預算來看，人事之預算員額與編制員額有落差，預算員額與實際員額也有落差而，每年均約 2 萬至 3 萬人左右，部擬用一個考試亦只能解決少數的問題，既然無法解決大部分的問題，為何要把制度作這麼大的變革？這也是我們思考的因素之一。此外，在高普考與地方特考分開辦理的同時，要否考量中央與地方人才交流的問題，高考及格一定年限內就立即可以到中央服務有所疑問，有多少人有此機緣，自己有否具備多少條件？或許有極少數例子，有必要重視，但是有必要動到制度結構的改變嗎？本席覺得公務人才同樣都是國家的公共財，不一定要過度的狹隘。至於改進的部分，我們認為要訂定標準來取才，基本上問題是在地方的提缺，因為制度設計一直在變革中，部提出要改進的大變革，似已變得好像有點倒果為因，這個部分尤應該作思考。至於配套改進建議的部分，本來寫得相當詳實的，當然因應措施還是有賴部及用人機關研提更周延可行一方式，所以只是提一個方向性的建議，請相關部會審酌。最後建議本案提報院會以後，請考選部再邀集相關機關研處，在此也特別敬佩林雅鋒委員的書面意見，可以補強本案說明之不足，其他內容，請黃委員來補充。

6. 退撫改革及貫徹馬總統宣示，研議公務人員尊嚴案 1020307(227)

臨時報告：蔡委員良文、黃委員俊英提：為確保本次退撫改革成效及貫徹馬總統宣示本次改革後，30 年內無庸再為改革之政策主張，是以

本次改革宜一併通盤研議相關問題，俾使退撫基金財務長久穩健發展；同時在改革過程中，尤應予退休公職人員人性關懷與尊嚴，維護公務人員士氣等一案。另附書面資料供參。[245]

蔡委員良文、黃委員俊英提：為確保本次退撫改革成效及貫徹馬總統宣示本次改革後，30 年內無庸再為改革之政策主張，是以本次改革宜一併通盤研議相關問題，俾使退撫基金財務長久穩健發展；同時在改革過程中，尤應予退休公職人員人性關懷與尊嚴，維護公務人員士氣等一案。

一、近日我國公務人員退休及年金制度改革，因涉及層面廣泛，複雜度及爭議性均係前所未有，馬總統及關院長亦均於相關場合明確指出本次改革之重點有三：一為經費不足、二為行業不平、三為世代不均。另關院長亦提出從所得替代率（領少）、提撥率（繳多）、延長退休金起支年齡及提高投資報酬率等面向進行改革，以有效解決上開問題，合先敘明。

二、另依銓敘部於歷次委員座談會提供之公務人員退休制度改革方案相關簡報資料，顯示張部長帶領銓敘部同仁對本次改革全力投入之心力，謹表示感佩之意。茲以簡報資料有關本次改革後退撫基金財務影響綜合效果部分所示，數年後尚呈現退撫基金收支仍有不足情形，而須再度進行改革，似乎無法彰顯本次政府所召示之改革成效。

三、為確保本次改革成效及避免公務人員退休制度處於不穩定狀態，影響未來公務人力運用與士氣，實有全面研議相關問題必要。是以，除銓敘部簡報資料所提相關改革事項外，以下事項調整，當有助於確保本次改革任務之達成，茲析述如下：

---

[245]※銓敘部：一、為期建構完善之公務人員退撫制度並期退撫基金永續經營，本部經過長時間之審慎研議，並奉鈞院 101 年 2 月 9 日第 11 屆第 174 次會議決議成立「文官退撫制度及基金研究對策小組」，邀集學者專家及財主機關召開多次會議研商竣事，並配合行政院成立之跨院際「年金制度改革小組」，於本年 1 月 30 日併同提出公務人員退休制度改革方案；經於全國辦理說明會及座談會，聽取現職人員及已退休人員等各方意見並進行溝通後，據以審慎研擬公務人員退休撫卹法修正草案（以下簡稱退撫法草案），將現職人員及新進人員之退休、撫卹事項合併立法，就現行制度之退撫基金提撥費率、月退休金起支年齡、計算基準及基數內涵等作適當調整，並設計溫和漸進之過渡期間等配套措施，以確保退撫基金之財務安全及永續經營；該草案業於同年 3 月 18 日函陳鈞院審議，經提同年 3 月 28 日、4 月 2、8 及 9 日 4 次全院審查竣事。嗣提 4 月 11 日第 11 屆 231 次會議審議通過，於當日函請立法院審議。二、本次公務人員退休制度改革方案規劃期間，本部除於全國辦理說明會及座談會與現職人員及已退休人員進行雙向溝通外，日後亦將持續利用本部全球資訊網站及相關媒體適時對外說明及宣導。（銓敘部建請結案）

（一）90 制之月退制度實施之法理及期程

依部簡報資料顯示，部雖基於信賴保護原則之適用，將 90 制之實施採取過渡、漸進方式為之，惟如依部擬議方案，90 制真正落實需至 115 年，距今尚有 13 年之久，對於該項改革方案之成效能否符合社會大眾之期待，恐有疑義，且部所擬議過渡期間分別係以由 75 制改 85 制之 10 年過渡期間，以及再由 85 制改為 90 制之 5 年過渡期間，此對於同屬有信賴保護原則適用之公務人員，其所適用過渡期間何以會有不同，宜有合理之法理說明。為盡量避免讓公務人員對該過渡期間之適用，有全憑個人運氣之感，或應將此過渡期間之適用時程再做考量，以順暢落實 90 制之施行。

（二）逐年調整退休金計算基準及基數內涵標準之過渡作法，恐無助於防止搶退，甚有鼓勵早退之疑慮。

依部簡報資料所示，採逐年調整退休金計算基準及基數內涵係為減輕改革衝擊及防止搶退等目的，惟以 105 年退休者，退休金計算基準係以「最後在職 10 年平均俸額」，退休金基數內涵為「平均俸額 2 倍（兼具新舊制年資者）」逐一調整至 110 年後分別為「最後在職 15 年平均俸額」及「平均俸額 1.6 倍（兼具新舊制年資者）」若以 105 年至 110 年 6 年觀之，越早退休者似越有利，恐無法達成防止搶退目的，甚有鼓勵早退之疑慮。是以，如為達防止搶退之目的，有無將退休金計算基準及基數內涵均採過渡作法，尚值再酌。

（三）退撫基金收益應予提高

1.有關退撫基金投資績效在整個基金財務運作上，實扮演相當重要的角色。誠如院長所提：績效的提升可以期待，但不能依賴。惟如能一併檢討，使其有效改善，對退撫基金財務負擔應有實質助益。以 95 年至 97 年度之資產投資報酬率而言，因其實際報酬率未達第三次精算預期之 4%，因此影響第四次精算時提撥率增加約 2%；另就提撥率對報酬率之敏感度分析而言，當報酬率增加 1%，提撥率相對即可下降 6%～10%不等。因此，為確保退撫基金之財務健全，確有必要提高基金之投資績效。另從退撫基金歷年收益資料可知，除 89 年網路泡沫化、97 年美國次貸風暴及 100 年歐債危機等系統性風險因素造成未實現損失

擴大外，其餘各年度績效雖然表現尚稱平穩，惟其運用績效仍有相當進步空間。

2.至其改善方式，除院長所提長遠擬將管理部門行政法人化，不失為澈底解決之道外，目前至少可從下列幾個面向檢討改進：

（1）提高資金運用效率

茲以約當現金之短期票券投資為例，由於票券利率偏低，因此，一般退休基金除因退休給付之需求外，多僅供投資於其他資產類別前之短暫停泊之用，甚少配置過高之比例，而退撫基金有關短期票券每年之中心配置比例均維持 5%左右，實際配置比例更高達 12%以上，雖然仍在允許變動區間範圍內，但終究顯現資金運用效率仍有可改善空間，尚宜重新檢討妥善運用。

（2）全面檢討委外機制

據瞭解，國內委外代操雖已有超過十年的歷史與經驗，惟其仍有些許問題，除國內投信業者選擇性不多，投資類型高度相似，存在嚴重之系統性風險外，其他尚包括資訊不對稱所引發之逆向選擇，以及道德風險等代理問題、獎懲制度不夠周延(包括無法利益共享、損失分擔以及績效管理費之設計等)問題、委託期間或績效評估期間過短造成經理人趨於短視，以致於殺進殺出問題、管理費率太低問題(此問題之根源在於一開始投信業者競相低價搶標，以國內標案之傳統思維，似乎已很難回到合理管理費率)等等，其中除有賴主管機關金管會建立完備之代操機制，並查察不法情事；投信公會發起業者自律等外，亦請基金管理部門以委託者立場，就目前委外實務作法，進行全面檢討改善。

（3）多元佈局，增加基礎建設、不動產、天然資源等另類資產之投資，並增加海外投資比重

根據 J.P.Morgan 調查北美機構法人對於退休金管理時資產配置，在金融海嘯後已有改變，其中最大改變即係「降低股票部位，提高另類投資比重」，由於金融海嘯時，全球股票債券資產大縮水，因此，法人機構、退休基金或慈善基金等對股票的配置都降至五成以下，取而代之的是，對沖基金、房地產、私募股權和公共基礎建設等另類投資比重的提高，並具有分散投資、降低資產波動度、增進收益與抗通膨等優點。另據研

究指出，歐美退休基金多已將另類資產之投資比重，提高到二成以上，即便鄰國日本於 2012 年另類資產佈局，亦有約 7%之投資比重，退撫基金宜儘速研議如何逐步增加另類資產之佈局。復以不動產投資為例，縱使退撫基金成立之初，未獲立法院同意將不動產投資列為該基金之投資項目，惟其既已歷經 17 年之後，時空背景已然不同，且新制勞退基金亦已無此限制。因此，宜請儘速檢討修正公務人員退休撫卹基金管理條例，使退撫基金成為可以登記取得不動產之權利義務主體，以增列不動產之投資項目。至於該條例未修正前，或應權宜使其得先就不動產投資信託或不動產資產信託等相關商品進行投資，以增加其投資績效。

（四）減少公務人員俸表結構中年功俸級數，對退撫基金財務減輕，應有實質助益，短期修法雖緩不濟急，惟 長期應併同修正公務人員俸表結構。目前公務人員退休金等計算基礎均與公務人員所敘俸給息息相關，對於相同年資之退休者而言，所敘俸級高者，退休金相對為高。以目前公務人員俸表結構設計之初，係早期政府擔心各職等之俸級過少，公務人員進入公職後，會快速面臨無級可進情形，此對無級可進者之工作意願恐有不利影響，為激勵其士氣並鼓勵久任，復以因當年委任尚無法晉升薦任官等，爰將俸表年功俸之結構拉長，致本（年功）俸部分占非主管公務人員薪資比例提高，爰導致退休所得替代率過高之結果。倘慮及無級可進者，其年終考績為甲等者，尚較其餘年終考績甲等人員，多領 1 個月考績獎金；又因前後職等間俸級重疊比率甚高，尚無法彰顯不同職等本（年功）俸之差異，且目前委任已可經由升官等訓練等方式晉升薦任官等事實，其相關時空環境或有變遷，爰為減輕退撫基金財務負擔，減少俸表內各職等俸級之級數，或屬值得考慮之重要途徑之一。

四、茲以公務人員退休養老制度之目的，主要係透過給予退休金及生活照顧方式，以表彰及感謝退休者在機關服務期間之貢獻（功績）與勞績，並使退休者之老年生活獲得適度照顧，使退而能安，給與人性的關懷與尊嚴。另報告人蔡委員良文亦曾於本院第 11 屆第 219 次會議提出，有關為政府推動老年經濟安全保障措施改革期間，應請權責機關審慎周全說明，並顧及退休與現職公務人員心情與尊嚴，避免外界

對公務人員之誤解一案，請銓敘部研處在案。又以任何改革均需深切瞭解及體會渠等生活情況與心境，方能贏得大家信賴、諒解與支持，爰請部於本次退休改革中，仍應特別注意及顧及退休與現職公務人員之心情與尊嚴。

五、整體而言，本次改革所涉層面廣泛，其所考慮世代是否不均、行業是否不平等問題，即係涉及勞、軍、公、教、農、漁等各類人員間及其各世代權益衡平等。本院基於憲定職掌權限雖僅及於公務人員部分，惟請部於擬議公務人員類此改革事項時，亦儘量併同考慮不同行業別及不同世代間權益衡平等問題，以達共體時艱及和諧改革之目標。另因本次改革涉及本院及行政院所屬相關部會權責，並涉及各該部會主管之公務人員退休法、公務人員撫卹法、學校教職員退休條例、陸海空軍軍官士官服役條例及勞工退休金條例等相關法規修正，為使該等法規得以同步施行，各部會應加強協調，俾其立法期程之一致。擬提報院會後，建請銓敘部參處。

蔡委員良文：本案的背景主要是過年(春節)期間至現在為止，在北中南部遇到許多退休(伍)、現職軍公教人員，都表達很關心年金改革方案一事，因為政府是一體的，在大方向、大原則決定以後，如何推動更順暢、和諧，所以提出幾個建議方向，第一是對改革法意、實益及其後續影響，包括 90 制實施之法理及期程、防止搶退的問題、基金收益如何提升等，其中又包含基金之委外機制的檢討，在招標程序上，保持無私無我之行政作為，本來是行政人員的責任，但是亦應得民意機關的諒解及支持，司法檢調單位的明察秋毫或洞悉興訟的動機等，也是重要的觀察點。至於減少俸級級數涉及修法問題。基本上，本案改革成功的關鍵，最重要在於如何溝通，傾聽對方的意見，適切改革，深切了解退休人員生活情況及心境，也是贏得大家信賴諒解及支持的重要因素，所以在對外說詞上也十分重要，事實上媒體報導與行政首長實際說明的情況有所差距，所以本席具體建議中央設平衡報導機制，甚至用廣告把一些改革心境思維報導出來。至於本案改革大方向，相信大家支持性都非常高，將來司法及法制委員會的審查，涉及軍公教及農、工、漁等人員權益與相關法案之研修，希望其間之立法期程能夠一致，

相信這樣就可以得到很好改革成果。本案提報院會後，建請銓敘部參處。

7. **為免牙體優秀技術人員喪失服務工作權案 1020425(233)**

臨時報告：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。[246]

決定：請考選部參處。

8. **公務人員退撫年金永續及對應 5 都 1 準人事費案 1020530(238)**

臨時報告：蔡委員良文提：為確保公務人員退撫年金制度永續性及對應五都一準每年增加人事經費約 90 餘億元、而年金改革方案每年僅約節約 60 餘億元之衝擊，建議銓敘部邀請相關機關，就有關公務人員任用法、考績法、俸給法等人事法制及官制官規應有事前調控之跨域管理思維與作法一案。另附書面資料供參。

蔡委員良文：本案主要是期盼退撫年金制度改革方案能夠得到朝野立委

[246]※考選部：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。（考選部建請結案）

的支持通過，院長也曾提示過，這是一個制度性設計議題，其中所得替代率偏高乃制度本身之設計，所以本席曾在 5 月 9 日第 235 次會議建議法制結構應該配套作改善思維，但是銓敘部當週僅針對俸給表部分作回應。事實上，當時本席已提出任用法第 6 條、第 13 條及相關考績的部分，應該一併配套思考，為什麼所得替代率會偏高，為什麼會有此普遍現象，這個不全然是經營不善問題或內外環境因素，而是制度結構本身設計與制度變革過程的問題，因此本席拋磚引玉提出本案相關建議意見。司馬遷在史記中也提到，「世異變則成功大」，如可做出正確的變革，成功才能可期，建請銓敘部、人事總處參處[247]。

決定：請銓敘部、人事總處參處。

考試院第 11 屆第 231 次至第 242 次會議決議及決定事項執行情形一覽表（102 年 4 月至 102 年 6 月）

※銓敘部：

一、本部所提公務人員退休制度改革方案，經全國辦理說明會及座談會聽取各方意見後，已據以審慎研擬公務人員退休撫卹法草案，將已退、現職及新進人員之退休、撫卹事項合併立法，並於本年 3 月 18 日函陳鈞院審議後，並於同年 4 月 11 日鈞院第 11 屆第 231 次會議審議通過並即函送立法院審議。本次公務人員年金改革如能順利完成立法程序後實施，預估對於國家財政負擔每年可節省約 82 億餘元。

二、由於公務人員之退休金計算與現職待遇息息相關，爰對於蔡委員所提公務人員俸給結構之檢討，敬表贊同；立法院司法及法制委員會於

[247]1020702 總處給字第 1020037616 號函：（一）修正公務人員俸表結構部分：有關「完成矩陣式俸表（包括俸級級數之調整）之研究」業已列為大院文官制度興革規劃方案之中程興革事項，並由銓敘部主政研究中，未來本總處將俟該部研究結果配合研議。（二）檢討職等標準及各機關職稱及官等職等員額配置準則部分：查職等標準於 76 年 1 月 14 日訂定發布後，迄今已 20 餘年未修正，因相關人事法規業已修正，爰本總處就職等標準與現行法規不一致部分提出建議意見，並於 101 年 11 月 8 日以總處綜字第 1010058046 號函送銓敘部參酌在案。復查行政院 101 年 5 月 10 日函核定之「落實員額總量管理精實機關人力配置策略方案」規定略以，本總處應於 101 年 12 月 31 日前，務實審酌行政院組織改造後政府實際用人需要，檢討「各機關職稱及官等職等員額配置準則」有關機關編制職務配置員額比率之相關規定，並向銓敘部提出調整建議。本總處業於 101 年 12 月 28 日彙整各機關意見擬具「本總處及各中央、地方主管機關就『各機關職稱及官等職等員額配置準則』及其附表三之修正建議意見」函送銓敘部列入修法參考。（三）重新思考考試及格人員之任用與考績升等部分：查大院於 101 年 10 月 18 日函請立法院審議之公務人員考績法修正草案第 11 條，業將公務人員考績升等條件由現行「二年列甲等」或「一年列甲等二年列乙等」，修正為「二年列甲等以上者」，上開修正草案尚於立法院審議中，本總處將依立法進度配合銓敘部研議相關事宜。

本年 5 月 27 日審查公務人員退休撫卹法草案時通過之附帶決議，亦有類此建議事項。有關所提修正公務人員俸表結構一節，以公務人員俸表結構之調整，牽涉層面甚廣，須與公務人員人事法制，諸如政府機關職務官等與職等之配置、職務列等之規劃、考績升等與晉級、俸點折算俸額之標準、退休給與之計算方式等因素，整體配套規劃考量；另公務人員俸表之調整，涉及現職公務人員之俸給權益。是以，公務人員俸表結構之調整尚需審慎研究規劃。蔡委員所提有關公務人員俸表之修正建議，將錄案留供公務人員俸給法制研修之參考。

三、綜上，本案因涉及公務人員任用法(以下簡稱任用法)、公務人員考績法及公務人員俸給法等人事法制，案情較為複雜，將參酌委員意見詳慎研議。

（銓敘部建請繼續追蹤管制）

※ 行政院人事行政總處：

有關蔡委員良文所提修正公務人員俸表結構、檢討職等標準及各機關職稱及官等職等員額配置準則以及重新思考考試及格人員之任用與考績升等之建議，因涉人事法制事項，屬銓敘部主管權責，本總處將適時配合該部研議，並已先就本總處目前辦理情形於本(102)年 7 月 2 日以總處給字第 1020037616 號函復蔡委員良文等大院委員及秘書長。

(行政院人事行政總處建請結案)

9. 各機關職稱及官等職等員額配置準則適度調整案 1020606(239)

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。

決定：請銓敘部參處。

※銓敘部：

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。

（銓敘部建請結案）

10. 依客家基本法增加考試需用名額案 1021003(255)

臨時報告：為符合客家基本法有關對政府機關落實客語無障礙環境及提升為民服務效能之要求，建請於高普考及地方特考增加客家事務行政類科需用名額，並請各直轄市及縣市政府，尤其客家人口聚集密度較高之縣市，能在一般民政缺額中，釋出部分缺額，調整改列於客家事務行政類科取才，

以提升為民服務之品質及保留客家文化一案，報請查照。

一、本席向來關心弱勢族群、彰顯人權，曾多次發言表示，政府改造之際，有關策略人力資源發展方面，若過度強調策略性之人力資源管理，可能會導致強勢單位人力配置及運用，壓抑弱勢單位人力配置的情形，除身心障礙與原住民族等弱勢族群之發展外，客家族群之長遠發展亦應予重視，以符多元化管理思潮及提昇台灣社會為真正之多元文化國家。

二、客家基本法於民國 99 年制定公布，其第 7 條及第 9 條分別規定，政府應於國家考試增訂客家事務相關類科，以因應客家公務之需求。同時規定政府機關（構）應提供國民語言溝通必要之公共服務，落實客語無障礙環境。惟邱委員聰智與本席於 99 年初，為落實憲法保障多元文化精神，傳承與發揚客家語言、文化，重視客家住民之應考試、服公職之權益照顧，除與考選部主政人員請教外，並拜會客委會黃主任委員研商，俾能共同協力在高普考及地方特考增設客家事務行政類科，俾利進用是類人才。爰本院則分別於 99 年 3 月 4 日及 8 月 12 日，修正通過公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則及特種考試地方政府公務人員考試規則，新增客家事務行政類科，同時本席亦參與建制分階段列考客語認證，落實客家基本法。

三、再為落實「客家基本法」第 9 條「政府機關（構）應提供國民語言溝通必要之公共服務，落實客語無障礙環境」之規定。有關將客語列為考試科目之一，或針對應考資格要求通過客語認證，以建置客語於公共服務上之無障礙環境，並提高處理相關客家事務之公務人員提供客語之公共服務部分，確實有其必要，而自 94 至 101 年度通過客語能力認證初級考試者計 4 萬 5,273 人；通過中級考試合格者計有 1 萬 6,803 人；通過中高級考試合格者 9,187 人。總計有 7 萬 1,263 人通過認證。另考選部亦於日前試辦公務人員考試客家事務行政類科列考客語預試，惟鑒於在預試過程中發現口說測驗存有技術執行面之困難短期內難以克服，且尚須考量結構化口試、口試委員遴選培訓認證等相關配套措施，爰建議採漸進之方式，首先，請客委會適時與教育部、考選部組成專案小組，研商客語能力認證考試合格列為國家考試客家事務行政類科應考資格之可行性；其次，積極研提國家考試客語考試方式改進之近程、中程、

長程規劃方案。其中包括：對於考試科目除先依部擬議取消口說測驗，單採聽力測驗外，次以建議儘早完成修法作業，調整現有考試方式併考「客家語文概論」，以筆試方式行之，俾符實際。

四、歷年報名、到考、需用（缺額）、錄取及缺額人數分析

高普考、地方特考／客家事務行政(客家行政)報考數據、錄取分數及錄取率一覽表

年度	等別	報考人數	到考人數	需用人數	錄取人數	錄取分數	錄取率
102	高考三等	199	123	3	4	66.00	3.25%
	普通考試	381	269	4	7	74.17	2.60%
	地特三等						
	地特四等（竹苗區）			2			
101	高考三級	253	124	8	9	58.47	7.26%
	普通考試	378	238	5	5	72.50	2.52%
	地特三等（花東）	36	27	1	1	60.37	3.70
	地特四等（竹苗）	201	119	2	2	78.83	1.68
100	高考三級	110	77	4	5	67.20	6.49%
	普通考試			0			
	地特三等（竹苗區）	50	22	2	2	66.63	11.11
	地特四等（桃園）	80	49	1	1	76.83	2.04
99	高考三級	400	213	5	6	60.07	2.82%
	普通考試	675	420	3	3	71.83	0.71%
	地特三等	96	53	3	3	62.40	5.66

	地特四等			0			
小計				41	48		
【註 1】：99 年首次辦理考試。 【註 2】：102 年地方特考尚未舉行，爰相關數據謹為暫定需用名額。							

依上表數據顯示意涵說明如次：

（一）近 4 年來對於客家事務行政類科之進用人數僅 48 人，似均集中在桃園、竹苗及花東地區，惟依客委會 99 年公告之客家文化重點發展區鄉一覽表，包括新竹縣、新竹市、桃園縣、台中縣、高雄縣、屏東縣、南投縣、花蓮縣、台東縣等，其中台中縣、高雄縣、屏東縣、南投縣等，於地方特考從未提報缺額；客家人口聚集密度最高之新竹縣及苗栗縣提報缺額數亦有不足，102 年地方特考提報需用名額僅 2 名（竹苗區、四等考試），似難達到客家基本法第 6 條對於客家人口達三分之一以上之鄉（鎮、市、區），應列為客家文化重點發展區，加強客家語言、文化與文化產業之傳承及發揚之相關配套規定。

（二）客委會 100 年對於各族群人口比例與人口數消長情形之研究，其中原住民為 40.9 萬人，占總人口 1.8%，客家人為 314.7 萬人，占總人口 13.6%，茲以原住民特考已行之有年，惟客家族群並未要求辦理特考，當係基於鼓勵對客家文化事務有興趣推動或研究者，不論客屬或非客屬青年均可報考，以廣徵人才。

（三）另依職系說明書，一般民政職系項下包含（1）一般民政；（2）邊政；（3）兵役行政；（4）宗教行政及（5）客家事務行政。其中客家事務行政之工作內涵包含客家事務政策、制度、法規與計畫之擬訂、客家語言、教育、文化、民俗禮儀與技藝之研究、傳承、客家人才培育、客家傳播媒體、文化團體與文化活動之推動獎助、客家事務調查分析及海外客家事務合作交流等。爰建請部除賡續改進客家事務行政考試科目內涵及強化本考試之信效度外，並請部及行政院人事行政總處，積極協調中央與地方等用人機關，能將用人機關提報一般民政類科之缺額，釋放部分缺額改提列客家事務行政類科缺額，避免因其缺額人數過少，而影響報考意願及取才來源。

擬辦：提報院會後，建請考選部儘速邀集行政院人事總處、客家事務委員會等相關機關研處。

決定：請考選部儘速邀集行政院人事行政總處、客家委員會等相關機關研處。

11. 行政法人制度宏觀思維與作法 1021128(262)

臨時報告：蔡委員良文提：為配合政府組織再造與行政革新，而確立行政法人化為其策略原則之一，茲以確保行政法人制度穩健發展，全面引進民間多元活力，提高國家整體競爭力，並有效遂行公共任務，贏得國人信賴，爰建議行政院人事行政總處及銓敘部針對現行法制應有之宏觀思維與作法一案，報請查照。

一. 行政法人是政府為提升行政專業效能，增加國家競爭力，在政府組織建制上的一項大膽嘗試及發展的新契機。以政府推動行政法人的角度來看，所要達成之政策目標，包括提升政府部門的營運效能、運作彈性與服務品質、強化經營責任與成本效益，以及開放多元參與公共服務等，而行政部門能否從 93 年我國首例行政法人兩廳院改制迄今之實務運作經驗與歷程中，尋求解決相關問題的措施，值得重視。

二. 由於立法院已決議行政法人法於 100 年 4 月 27 日公布施行 3 年內，政府部門改制行政法人數以不超過 5 個為原則，並俟各該行政法人成立 3 年後評估其績效，據以檢討該法持續推動之必要性。而目前行政院亦刻正積極將國家中山科學研究院、國家運動訓練中心、國家災害防救科技中心、國家表演藝術中心及臺灣電影文化中心(尚由文化部函請行政院審議中)規劃為行政法人，惟如何達成改制為行政法人之政策目標，考驗政府相關主管部門對於該制度之規劃是否具有前瞻與周延性之思維。

三. 綜上，為期行政法人制度均能適度引進民間多元活力，提高國家整體競爭力，有效遂行特定之公共任務及贏得國人信賴，若持續穩定茁壯與發展，建議本院及行政院在現行法制上，宜有下列四項宏觀思維與作法：

(一)健全倫理機制：行政法人之董（理）事長、首長及專任之董（理）事、監事已無公務員服務法及懲戒法之適用，惟其仍執行低度公權力及特定公共事務；復以現行純屬私經濟行政之公營事業機構董（監）事，尚須

受服務法及懲戒法之規範。因此，對於行政法人相關決策人員之行為義務、利益迴避等倫理機制應予適度深化及填補，例如訂定自律規範、旋轉門條款等，以強化行政法人相關決策人員之專業倫理與道德觀，進而提升國人對於政府之信賴。

(二)周延課責機制：由於行政法人鬆綁原公務體制之人事、會計制度，已近脫勾於公務體系外，且政府又給予一定的經費補助，故更需要一個有效與適切的監督與課責機制。而在監督機制方面，因現行法制已將行政、立法、司法、考試、監察及公眾等監督納入機制尚稱完備外，課責機制部分，則有待亟需補強；尤以，行政法人負責人之課責機制應予強化並明文規定，以及增訂相關退場機制，例如違反公務人員行政中立法時，構成解聘或不續聘條件，增加其法律責任等，俾使法制更臻周延。

(三)多元評估機制：行政法人經費之來源，以及政府財務支持之持續性，將是未來行政法人推動時最受社會各界關注，以及維持行政法人定位與達成公共任務的重要議題。由於績效評鑑為政府衡量補助行政法人之重要參據。因此，政府相關主管部門在規劃績效評估機制時，宜先明確界定各行政法人所負之公共任務，據以訂定績效評量指標，並跳脫固化思維框架，採取多元、有效的評估方式，方能確保行政法人制度永續穩健發展。

(四)建立交流機制：從人力資源管理及人才流動觀點而言，未來行政法人機構陸續成立後，考量其仍屬廣義之政府部門及具有執行政府公務任務之屬性，應積極就政府部門之行政機關、教育機構、公營事業、公設財團法人及行政法人等各類不同政府組織建制人員間之交流機制預為妥適規劃，以利政府各部門人才之培育，以及取才管道之活絡。

擬提報院會後，建請行政院人事行政總處及銓敘部參處。

蔡委員良文：有關本報告書面內容，敬請各位出列席人員參閱，並敬請院會同意本案交銓敘部及行政院人事行政總處參處。

主席：本案請銓敘部及行政院人事行政總處參處。

決定：本案請銓敘部及行政院人事行政總處參處。

壹拾壹、 附錄

國家考試與文官制度－王前院長作榮對文官制度的貢獻與啟發

繆全吉教授對文官政策發展影響之探討

國家考試與文官制度－王前院長作榮對文官制度的貢獻與啟發*

壹、前言

國父說：「政者眾人之事，治者管理；管理眾人之事謂之政治。」再「為政在人」、「人為政本」、「中興以人才為本」……說明國勢之強弱，政治之隆污，在國家是否得人，而人才之獲得，則有賴於公開、公平、公正之考選制度（蔡良文，1993: 1）。政府興替之道，在於建置完備之典章制度，如建立完善司法制度，厲行法治決心；並能建立一套文官制度、組成廉能政府。惟其根本之道則於重視優良傳統政治文化，建構新的思想觀念，讓台灣邁向真正現代化國家的行列（王作榮，2010:27-28）。故而人才與制度的優劣，關係國家之興衰治亂，如何甄拔優秀人才蔚為國用，實有賴考試院[1]事權功能之有效發揮。

古人亦云：「明主勞於選人，而逸於任賢」。即謂選人是人事行政的基礎，行政首長辛勤地選用適當人才，使政府機關內，非但賢者在位，能者在職，一般平庸愚劣分子無法容身，且行政首長可減輕很多負擔，全力推展政務（唐振楚，1965：97）。又強國之道在於法治（rule of law）之建立與執行。蓋人才乃政治之動力，國家之柱石：法度為國家之威權。登進人才、修明法度，人治熔於法治之中，乃建國之要義。所以考試權之實際運作，不僅關係憲法上所規定國民享有之應考試服公職之權，亦關係到政府能否拔擢人才，建構「選才、育才、用才、留才」之人力運用機制，提高行政效率與效能，增進人民福祉（蔡良文，2009:23）。

前監察院院長王作榮擔任考試院考試委員（1984.09－1990.08）、考選部部長（1990.09－1996.08）任內，推動考選政策及行政業務革新，深獲各界肯定，確為建構良善文官制度，尤其是公平、公正、公

*本文民國 101 年 5 月發表於「王作榮教授與國家發展研討會」，有關考銓業務法規資料，特別感謝考選部李參事震洲、考試院胡科長淑惠、姚專員婉麗協助，惟文責由筆者自負。

[1]有關考試院，民國 18 年由關岳廟改建，大門外照牆，髹而新之，一面書寫「教養有道，則天無枉生之材；鼓勵以方，則野無抑鬱之士；任使得法，則朝無倖進之徒。」接待室懸二聯，一曰「入此門來，莫作升官發財思想；出此門去，要有修己安人功夫。」一曰「務材訓農、通商惠工、敬教勸學、授方任能。」

開之國家考試制度，奠定良好基礎，考試院邱前院長創煥更以「學問淵博、見解獨到、是非分明、擇善固執」，深刻描繪王前院長之智慧與為人。王前院長退職後，仍堅持中華傳統士太夫之精神，投筆媒體針砭時事，為文評論鐵筆直言，道出對時下經濟、政治等各種議題之關注與反思，均為受業後輩揣摩、學習之典範[2]。王院長的自我期許，2008 年發動海內外知識分子以「天下興亡為己任的傳統文化精神產生力量，建設美好健康的新台灣」，希冀終渠一生，都在希望台灣成為一個現代社會，享受西、北歐國家的文化與物質生活水準。因此極希望為文廣為流傳，指引後來者一條可行的路，一個可期盼實現的努力目標（王作榮，2008:4）。

綜上，本論文研究範圍，主要在陳述王前院長有關國家考試與文官制度等想法、思維與施政作為的史蹟，暨試著探討渠衍生的價值、理念之影響與導引考試機關之施政作為，亦是本文研究的目的，其餘暫略或可爾後另外為文探討。又以我國與西方民主國家在政黨政治與文官制度發展互動過程，呈現逆向發展的方向，我國在威權體制下先進入功績主義時期，再步入政黨政治運作時期，而不必經由分贓主義時期。惟相對地，我國近二十年來，決策階層特別重視憲政發展與政治改革，相對應的文官制度改革較為遲緩，亦未受到政黨各界普遍的重視與支持，於此鄭重提出呼籲，俾利喚起政治階層的感動與重視，謹併此陳明。

貳、改革理念－健全文官制度與廉能政府

王前院長多次在大作中指出：無論遠從中外的歷史看，近從各個現代進步國家的典章制度看，都可看出富強之國立國的支柱與良善的民主憲政運作不外三點：（一）嚴格的法治及普遍的守法精神。（二）健全有效率、廉潔的、中立的行政體系與的文官制度及廉能的政府。

[2]王前院長在 95 大壽壽宴中指出:對邱前院長稱許渠為人正直,即使是吵架,也會痛痛快快的大吵一架，吵完即可「一笑泯恩仇」，毫無恨意，乃「直心即道場」的寫照，或是「放一座大海在心中」「做個平凡中的偉人」誠如日常法師言:「人生活是在征服自己的內心,不是征服或跟別人鬥,征服自己的煩惱,才是真正的大丈夫。」或為證嚴上人:「普天下沒有我不愛的人」的境域也。

（三）完善的教育及高品質的人民。（王作榮，1996b:269、1999:11）或亦曾深切指出文官制度為建立廉能政府的必須條件。無健全文官制度，即無有效率的政府；且在民主政治之下，政府時常更替，若無健全文官制度，勢必影響行政的中立及永續（王作榮，1999:169）。王前院長在經濟學領域站有一席之地外，以其為國服務之公務生涯，亦然深刻體會到建立文官制度的重要性。

至於，對文官制度之論述較完整者，在王前院長於 1994 年撰寫＜文官制度與國家前途＞一文，闡述對文官制度之理念，並認為文官應具有下列特性：（一）文官之任用，必須具一定之資格及程序；（二）文官要有適當的訓練，使其知識日新又新，跟得上時代，不致成為無能的文官；（三）文官的俸給、退休、養老，都有適當的安排，足以過一個文官的生活，足以養廉，不致成為貪污的文官；（四）文官的考績、陞遷、褒獎都有一定的標準和程序，不是亂來，不能中間插隊，使文官都有前途，以維持文官的工作士氣；（五）文官都是終身職。所謂終身職，不是曲解為占據到死為止，而是到退休年齡，不得無故降或免職，使文官可以依法獨立行使職權，抗拒政黨及民代、長官的關說，所有以上 5 點都用法律規定加以保障，這就是文官制度。而這一套文官制度主要作用為形成一個廉能政府；保持行政中立與維持行政的連續性（王作榮，1999:11）。要之，王教授既有深厚理論背景，亦有實踐的機緣，在考試委員與考選部長任內，嚴格遵守文官制度，克盡厥職，全力革新業務，開創新局面，確立考試舉才信譽，主政期間則發揮考選部之機制功能。此外，王前院長於考試院 80 周年慶時，特別為文期許現任考試院院長關中，以渠有為之膽識才氣，為臺灣建立一完整文官制度[3]，並建議成立研究小組，以及建立培養政務官的

[3]關院長中指出：我們處在一個變革的時代裡，英特爾前總裁安迪葛洛夫（Andrew S.Grove）曾說，現在是「十倍速時代」（Only the Paranoid Survic）。我們對於文官的要求也和過去不同。在服務態度上，我們要求文官要有同理心；在責任上，我們要求文官將績效視為責任；在能力要求上，我們希望文官具有回應力、專業力及執行力。提出擔任院長的期望與夢想。其一、我希望我們時刻記得為國、為民服務的初衷，取得人民對政府的「信任」、「民無信不立」，公信力是政府治理的基石；其二、我希望在政策推動上，要展現我們的「執行力」，執行力是來自政府部門團隊合作，有了「公信力」和「執行力」，才能提升國家的競爭力；其三、我希望有一天，公務人員能成為社會上最被尊敬的職業，我們的能力、品德和操守，深受人民的信賴，人人以擔任公務人員為榮，使一流的文官成為中華民國享譽世界的標幟（關中，2012:314），誠是導引實現現代化效能國家發展之基礎。

制度。綜合其改革理念主要分析如下：

一、健全文官制度，建立現代化國家

王前院長認為我國文官制度有優良的其歷史傳統，民國以降，文官制度與專門職業及技術人員考試制度均明定於憲法第85條、86條，非常崇高慎重。但經渠比較日本、新加坡、英國、法國、德國等先進國家的文官制度，認為我國係未能認真執行，考績、陞遷、訓練、進修亦多未能落實，以致文官品質不一。甚至指出：過去百餘年來，無法完全由農業社會轉型為工商業社會，仍有落後與混亂現象，主要即因缺乏完整文官制度與優秀有尊嚴與榮譽的文官[4]。且以再由工商業社會轉型為二十一世紀之資訊與高科技社會，相隨而來的社會、經濟與政治組織結構，八○年代文官制度難以勝任，因此，為國家前途與人民福利，必須傾全力建構一個完整的、現代化的文官制度（王作榮，1996:242-243）。尤其目前之「十倍速時代」，文官的服務態度、責任與能力上均與過往不同，如何強化文官制度功能，更是刻不容緩的課題。

其次，自我國文官體制的發展觀之，除承繼我國優良傳統考試取才與人才任使制度外，近年則受公法及公共管理思潮、先進民主國家文官體制發展、國內政府再造（reinventing government）與良善治理[5]（good governance）思維架構的影響。按以國家民主化、現代化發展情形而言，政務人員與常務人員無疑為國家統治與領導的主體，政策的推動或公權力的行使均有賴政務官的領導與文官的有效執行（蔡良文，2009:34）。因此，維持文官制度完善運作，係為國家善治之關鍵因素。再以，王前院長長期觀察國家社會發展進程曾指出政府決策過程中最令人擔憂現象，包括：分不清國家利益與個人利益，

[4]王院長認為近代以來，我們並不是沒有文官制度，只是我們的文官制度並不完整，也沒有建立起自己的權威，以致於人人都可以打破這個制度。以我們現在的情形來看，有一點是值得特別提出來討論的，那便是考試制度的敗壞。考試任官是建立文官制度的第一步，必須檢討、徹底改革，恢復它原有的尊嚴與榮譽。（王作榮，2008:310-311）

[5]良善治理的特徵或因素有：（一）參與（Participation）；（二）法治（Rule of Law）；（三）透明度（Transparence）；（四）回應性（Responsiveness）；（五）共識取向（Consense－oriented）；（六）公平與包容（Equity and inclusiveness）；（七）效能與效率（Effectiveness and efficiency）；（八）課責（Accountability）等。

缺少判斷與決斷力（王作榮，1996b:41-44）以及深刻理解到健全文官制度的重要性，多次適時為文鼓吹朝野政治人物與各界，或尊重或積極完備文官制度，可謂念茲在茲，至誠感佩。

綜上，回顧我國從威權時期到真正步入民主政治，文官制度均扮演重要角色。諸如因應 1987 年解嚴後，總統直選、地方自治、政黨政治等，考試院 1993 年邱前院長創煥陸續推動考試院組織再造工程，以及積極推動相關法制再造工程，掀起第一波改造工程。包括考試院組織之修正法，公務人員保障暨培訓委員會的成立，而法制上公務人員基準法、公務人員行政中立法、政務人員三法草案；而現階段，為提升國家整體競爭力，解決「政府效能」的不彰問題，基於政府一體，必須發揮院際之間與部會之統合綜效，基於跨域合作治理（cross-border cooperative governance）政策思維，考試院 2009 年關院長中又提出「考試院文官制度興革規劃方案」等各項興革事項[6]，這些興革精神皆與王前院長改革文官制度建立現代國家的理念一致。當然，文官體制衡平設計，以配合中央與地方自治之變革，也關涉跨域治理（cross-boundary governance；governing across boundary）（Perri 6 *et al*.,2002；紀俊臣,2008:26-33），亦是未來應關切的議題。

二、維護公開競爭考試，延攬優秀人才

國家考試長期以來獲致外界普遍的信賴與支持，主要即在於能夠堅守公平、公開、公正原則[7]。王前院長於考試院考試委員、考選部

[6]其中文官制度興革方案係為再造國家新文官以提升國家競爭力，包括六大興革事項：「建基公務倫理，型塑優質文化」、「統整文官法制，活化管理體系」、「精進考選功能、積極為國舉才」、「健全培訓體制、強化高階文官」、「落實績效管理、提昇文官效能」及「改善俸給退撫、發揮給養功能」六大興革方案由上而下，首先第一案擬奠基文官制度的公務倫理之核心價值，進而型塑優質之組織文化；其次第二案擬全面統整文官法制，以活化管理體系，興革檢討建議就政府部門內性質迥異之三類人員構築分流管理制度，既重視常任文官體制之穩定性，並兼顧政府用人之靈活性。進而依序以第三至第六案，針對常務人員人事制度之興革建議，以問題導向方式分就四類目前文官體制具改革急迫性之議題，提出興革建議，各案均跨涉部會局之業務範圍，需跨部門之通力合作，始收興革之效。

[7]戴傳賢院長在第一屆高等考試，為實地考察所建立之考試制度是否妥善，爰請任該考試之主考官（典試委員長），其過程中虛心坦懷，體驗所得，認以，一、考試為獎學勵才登庸官吏良制（學校考試成績，可做政府考試時之一種成績）；二、考試制度與學制密切連帶關係；三、考試權之獨立行使，為五權憲法之精神，且以教育、考試、任用、監察之一貫連絡；四、考試行政機關組織等之改革重在求考試能適應實際需要，並得有適當之典試人員（參見文存二十年九月第一屆高考總報告書序）。首屆考試因在

部長任內，致力於維護國家考試公開競爭原則，除信念的堅持外，亦付諸實際之改革行動。王前院長曾謂：「遠自 1984 年起，我擔任了 6 年的考試委員[8]。在我擔任這一職務的期間，我就感覺到憲法第 85 條所規定的『公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度』，在私利影響之下，受到嚴重的曲解與濫用，以致這麼重要的一個國家文官考試制度，竟受到各種利益集團的侵蝕，殘缺不全。這些利益團不能透過公開競爭的考試制度進入文官系統，便製造各種理由與藉口，或是曲解公務人員考試法，或是成立特別法，以明顯違反憲法規定的不公平方式，達到進入文官系統的目的。破壞了國家文官考試制度的尊嚴與信譽，降低了文官的水準，將那些憑公開競爭本應進入文官系統的萬千平民百姓的應考人擠出在一旁」（王作榮，1996:433-434）。

再者，王前院長在考選部部長任期（1990 至 1996 年）內，維護考試公平的主要措施略以，修正公務人員考試法，建立公平考試用人制度：鑒於公務人員考試有許多不合理之處，包括特考繁多、甲等特考影響中低階文官士氣、特殊族群加分影響考試公平等。王前院長主導修法並得到立法部門支持完成立法程序，改革重點包括：明訂各種考試成績計算，不得因身分而有特別規定〈取消華僑應公務人員考試加分〉；廢除甲等特考，明定特考特用限制轉調原則；放寬各等級考試應考資格；從嚴辦理軍人轉任公職各項考試，限制轉調機關，縮減優待範圍等。至於對機關改制辦理未具任用資格考試，採從嚴方式辦理：由於長期以來臨時性派用機關改為正式機關時，多在組織法中加入現職未具任用資格人員由考試院限期辦理銓定資格考試之條文。所以，王前院長在部長任內從嚴辦理類此任用資格考試，類科設置、科目訂定、考試科目數、命題閱卷標準等，均比照公務人員高普考試辦

水潦縱橫中舉行，因考量相關因素，希提早放榜，督促執事人員工作甚嚴，提早發榜，於榜示後再加覆算，予以召開典試委員會補救，准予補及格。戴先生以此錯，殊與考試信譽有妨，乃自請嚴正處分，結果主考官罰俸，由一月至三月。先生猶以為輕，主席蔣公中正先生言，若必再重，以後將無人敢作主考（典試委員長），先生始不復言。可謂主其事者勇於負責，厚以責己，恕以待人；其後中央辦理之考試，執事者皆能恪恭將事，不至逾越，建立國家考試之信譽，贏得國人信賴與支持，前賢主政者之典範功不可沒也（參見考試院考銓指導委員會，1984:24-26）。

[8]王前院長作榮認為考試委員的主要任務是：（1）決定人事政策；（2）釐定文官制度；（3）維護及監督文官制度的健全運作（王作榮，1996b: 268-271）。

理。其後公務人員考試法修正通過，未具任用資格考試因不符公開競爭原則，遂不再辦理。

要之，王前院長深切體會維護競爭考試以公正掄才之理念，於考試委員任內洞悉部分考試或曲解或違反憲法考試精神與公務人員考試法等，而於考選部長任內發揮其專業聲望與人脈，幾乎完成其理念，讓國家考試達到符合憲法之公開競爭之精神，可謂既能尊重體制又能兼顧理想抱負，乃懋績卓著，為政務首長之最佳典範[9]也。

三、肆應政黨政治，維持行政中立

在民主政治運作中，任何國家政務之策定與執行有賴全體公務人員推動，而因國家處在高度變革的時代，無論在服務態度、責任與能力均待強化。而政務人員應有管道培養穩定政策領導能力，此非任何選舉戰將或功臣即可勝任的。因為政務人員至少應具備下列條件：分析內外情形與界定公共問題的能力；尋求或提出備選方案之智識，抉擇能力及決心，策動與運用政治資源的能力；發揮政策說明論辯及斡旋妥協的能力；可依其地位與權力掌握及推動組織變革的能力；依隨政黨選舉成敗或政策改變而進退之理念與情操(吳庚，1992:188-189，吳定等，1998:277，任德厚，1992:286-288，蔡良文，2006b:199-200)。國家政務領導應能應天順時，處理國家大事，亦可以孔子用以律己之四句戒語：毋意、毋必、毋固、毋我。[10]做事的方法非常簡單，那就建立制度與登庸人才（王作榮，1996b:35）。

國內應該如何培養政治人才，以肆應政黨政治需求？王前院長主張政務官應該由政黨培養，可以經由競選的方式進入各級民意代表機構，從事實際的政治磨練之後，再進入各級政府機關擔任首長。可以

[9]考試院為合議制機關，考試委員為合議制成員之一，其主張論述倘未得多數成員同意，即較難成案與遂行，惟為部會首長其政策論述與可資運用資源，則與考試委員角色功能不同，致如何落實維護公開競爭考試之內涵則有所差異，或許其考選部長可對考選政策之規劃、執行具有主動性，而考試委員則重在合議決定考銓人事政策，釐定文官制度及維護、監督文官制度的健全運作等，其結果不同也。

[10]申言之，毋意便是斷事要憑真知灼見，要有根據，不能以意為之，推測或懸想其如何；毋必便是做事要有幾分把握，要認識現實，面對現實，不能有一廂情願的想法；毋固便是寧事不能囿於成見，善於接納別人的意見；毋我便是處事要大公無私，不摻入個人的喜悲，不引進個人的恩怨，不計較個人的得失。

具備比較開闊的胸襟及比較熟練的技巧，而此正是政務官所不可或缺者。[11]如今，不過在全球化的衝擊下，國家發展與國家治理（state governance）面臨取向之調整與變遷，全球化與經濟、環境問題，導致其解決之道必要全球共同因應，而全球治理（global governance）成為共同追求的模式（Held & McGrew,eds.，2007；曹俊漢，2009：175-201）。爰於「全球治理」思維下，政務人員之培育理念應體認全球治理、良善治理之特徵與因素並配合調整，其進用除須重視其忠誠，黨性、承諾外，亦必須對行政與管理業務具有足夠之認知，方能順利遂行政策及任務，此亦為當前政務人員所須面對之重要課題（參照Svare，1985：228-229；蔡良文，2011:20-21）。

再者，王前院長肯定行政中立有利於政治的穩定發展。渠認以如行政不能中立，則執政的政黨便可利用行政體系的權力與各種便利，以求在競爭中得勝。每一個執政的政黨都如此做，行政變成為黨爭的工具，甚至有政黨執政時，發起所謂「菁英入黨」等，其腐敗與混亂便會隨之而來，不僅政黨政治難以建立，國事也將敗壞無疑。筆者在1994 年公務人員行政中立法草案研擬之初，即為文指出有關行政中立之運用範圍包括有三：其一、公務人員在自身權力運作與外在權力的競爭中求得平衡點，屬公務人員在個人中立的範疇；其二、對社會大眾利益卻係採以同一標準，既不徇私，也無倚重倚輕之別的組織體系中立的範疇；其三、公務人員平時執行職務必須依法行政，選舉時以中立原則超然於政黨競爭之外的對憲法國家整體的中立角色範疇（蔡良文，1994:11；1998:29-30）。此外，王前院長亦堅決主張政務官與事務官分開。所謂文官制度只適用於事務官；政務官可以自由選任，不受制度約束，但亦須隨時可以去職。事務官之選任則必須遵循一定制度，並為終身職，可任職到退休年齡為止（王作榮，1996b:245-247），且以健全文官制度具有行政中立強化作用，以及建議培養建構影響深達政務官培植與養成制度之改革思維，讓政務人員

[11]在培植政治的一般人才方面，渠主張最好的方法是從兒童時期就開始培養。著重兒童智慧的啟迪、性向的發掘、基礎知識的灌輸、觀察、分析、以及判斷力的鍛鍊和團隊精神及領導才能的培養，經過層層淘汰之後，通常進入大學之學生，領導才能以及領袖氣質便已有相當之基礎。倘能循序進入高級政務參贊位置，一定已經具備與其職位權力相稱之訓練培植背景與智能（參照王作榮，1996a:311-312）

均應做到「大夫無私交」之胸懷，能以國家利益、公共利益為先（王作榮，1996b:59-60），以符合民主政治發展。

要之，在實施政黨政治的民主國家，無待流血革命之政黨更迭乃為普遍現象，而為確保民主政黨政制之發展，就必須依賴中立文官，以維持行政的穩定性與持續性。文官中立、政治與行政分離，是政黨政治發展的必然產物，惟過去常有所謂高階事務官「升任」政務官情形與誤解，此者皆與我國早期先發展良善的功績制度，而忽略民主政治發展有關。因此，行政中立之落實執行與政務人員法制之確立，為我國走向民主政黨政治的重要關鍵因素。

參、重要考銓政策與掄才貢獻

公務人員考選之目的與方法，常隨時代思潮與行政需要而作調整，當前為提昇新進公務人力之工作職能與人文素養能力，此除應調整變更其考試方式及應試科目等外，尚涉及考選政策有關公平性(施能傑，2003：165-176)與價值選擇的問題[12]（蔡良文，2008:48-61）。由於考選的公平問題，從考選的行政理性功績化程度分析之，可分類為；程序公平(procedural justice)、實質公平(substantive justice)與互動公平(interactional justice)。無可諱言，我國文官考選向來具有若干政治意義，例如打破社會階級、鞏固政治統治、維繫政府治理等，行憲以來之實際措施則包括分區定考試錄取名額、退除役軍人、華僑加分優待、部分為特定身分而辦理之特考等。文官考選之政治意涵或政治價值，除凸顯其時代與政治的重要性外，相對性衝擊功績性價值與考試公平性問題。如何改革，通常易受到體制性的制約，不易就舊有規章進行變革，如何因應時局變遷或引介現代學術潮流，對考選價值進行反思與辯證，為考驗決策者的決心與勇氣。王前院長於考選部長任

[12]傳統上，美國公共人事管理內在衝突，體現在四種基本社會價值彼此互動上：政治回應(Political responsiveness)、組織效率與效能(organizational efficiency and effectiveness)、個人權利(individual rights)，以及社會平等(social equity)。當代新的社會價值同時受到重視：個人課責(individual accoutability)、有限與分權的政府(limited and decentralizes government)以及社區責任(community responsibility)，後者即重視非營利(not-fur-profit)與非政府組織(non-government organizations)之參與。如何調和傳統與當代價值，是美國人事行政管理理論與實務界重視的課題。

內掌管國家考選大政，針對國家考試弊端堅持改革理念，推動許多改革，確為執政者表帥，舉其重要事蹟說明如下：

一、廢除甲等特考與研提替代方案

「考試用人」雖具功績制運作原則，但如有政治意涵的操作，經由應考資格、錄取標準等特定條件之設計，很容易使考選機關喪失獨立甄拔人才的功能，使考試僅具形式意義，未必真正公平、公正、公開。甲等特考建制初始，固為政府遴用高級人才，惟部份類科被疑未能真正以公開競爭方式擇優取才，引起考試院內與立法院之關注，終為立法院修法廢除，而改以其他方式取才。

王前院長擔任考試院第 7 屆考試委員任內，於第 3 次院會即提出「甲等考試宜廢止，另擬新考選辦法，以解決當前高級文官任用問題」一案，惟未獲院會通過[13]，由於考試院為合議制，考試委員角色與定位與行政首長迥然不同，爰以改革僅將考試程序（1985 年起分為兩試，並加考筆試一科）及類科設置、任用方式等相關規定略做修正，以減少考試用人或因人涉類科之疏失而已（蔡良文，1993:262-263；江大樹，1997:325）。茲就討論甲等特考存廢的意見方面，提案人王作榮委員當屬於「改革者」型，[14]其他委員有的屬之，有者應屬於「政

[13]本案之審查會經於七十三年十二月十一日及七十四年二月計五日、三月十五日…三月二十五日、四月一日及四月八日，先後舉行六次。其間並於七十四年一月二十五日及二月四日，舉行整理小組會議兩次，茲將其審查經過與內容，分述如下：第一審查會經就王委員提案及現行法律、政策與實際需要等因素詳加研討結果認為甲等特考不宜輕言廢止，爰作成兩項決議：（一）甲等特考對目前考試用人選拔高級人才仍有必要，應繼續舉辦。（二）關於甲等特考考試方法與技術之改進，由林副院長召集及侯委員健、王委員作榮、王委員華中、傅委員肅良、姚委員蒸民、瞿部長韶華、陳部長桂華、卜局長達海八位組成整理小組，對現行有關規定加以檢討，並研擬修正草案，另提出「關於特種考試公務人員甲等考試規則」、「應考人著作發明審查規則」與「特種考試公務人員甲等考試口試辦法」等多項建議。本案提考試院第七屆第三十三次會議討論，會中，並提出對甲等特考之幾項建議。前述三項規定，業於七十四年五月二十九日由考試院修正發布。此次甲等特考修正之重點為：（一）將考試分為一、二兩試，第一試為筆試及著作發明審查，第二試為口試；第一試不及格者，不得應第二試。（二）放寬應考年齡由五十五歲改至五十八歲。關於著作發明審查規則之修止重點為，申請審查之專門學術著作或發明除須與應考類科性質相關外並以最近五年內公開發表為限（蔡良文，1993:262-263）。

[14]王委員在提案中舉出八點意見（辦法）：(1）鄭重建議廢止甲等特考；（2）引用動員戡亂臨時條款，請總統當典試委員長；（3）五年之內舉辦一次甲等特考，十年之內舉辦兩次，十年之後甲等特考永不再開辦（按係原辦法第八項）；(4）十年之內舉辦的兩次甲等特考，一次為現任或曾任簡任以上主管而不具任用資格者開辦，另一次為得有博、碩士學位或高考及格者開辦。(按原辦法並定有所有報名者均具結考取之後，十年之內不得從事其他職業。）（5）兩次考試合計錄取人數以二百人為限（按為原辦法第四項）；（6）考試及格者，至革命實踐研究院或其他研究機構受訓等候分發，受訓期間為一個月至三年（係辦法第五項，且定有成績良好者得保送國外深造，深造人數不得少於總額五分之一。）；(7）

策評估者」型。本案在考試院第七屆院會議第五、六、七次會議中，有四位委員分別對王委員所提八項辦法提出「修正意見」或「質疑」。但王作榮委員對本案曾提出說明以：提案中所提辦法並不是重要部分，任何一項皆可加以修改。… … 重要的是提案的精神與目的，本案最主要目的，在建立中華民國文官制度，我們現在應遵守文官制度（蔡良文，1993:258-259）。

由於機關首長與委員角色功能不同，在王前院長出任考選部部長一職後，雖時有來自行政部門舉辦甲等特考之需求壓力，惟仍一再堅持不舉辦的立場，並積極研擬刪除甲等特考之法源依據[15]（蔡良文，2008:92）。期間 1992 年 5 月 4 日王前院長列席立法院報告「甲等特考有關問題」，特別指出不舉辦甲等特考之論理根據：「文官制度之基本精神，在於公平公開競爭之考試，錄取優秀人才進入政府工作，此等文官必須從基層做起，逐次歷練，鍛鍊人格品行，增進知識及累積工作經驗，培養工作能力及工作意願，建立業務上必須之社會關係與統率能力……，自不能容許對具有較高學位者給予極簡單之考試，便躍登文官系統高位，對其品格、經驗、能力、知識、工作意願一無所知，過去對政府與人民亦無重大貢獻，且此必然啟投機倖進之門，養成輕浮躁進之風，而另一方面則嚴重打擊學驗俱佳、工作努力之文官。……」。要之，由於此種考試，違背文官制度基本精神，並對中

考試及格者，可取得擔任司、處、局、署長和次長的資格，各機關遇有上項職務人員出缺，必須在錄取人員中選任，或由機關內合格者升任，不得以任何理由在此之外任用不合格之官員；（8）尚未確立新原則之前，暫時停辦甲等特考。

[15]其發展過程略以，考試院積極與行政院溝通及研議考選部意見後，在 1992 年 4 月 30 日召開考試院第 8 屆第 77 次會議，決議：為配合用人機關需求，同意 1993 年舉行公務人員特種考試甲等考試，並從嚴辦理；又該項考試如何從嚴辦理，推副院長及全體考試委員、考選部部長、銓敘部部長審查；並邀院會全體列席人員參加；由副院長召集。爾後考試院為期公務人員甲等特考從嚴舉辦之方式即早定案，付諸實施，以配合用人機關需要，遂由林金生副院長召開四次審查會(時間分別為 1992 年 6 月 2 日、6 月 25 日、7 月 9 日、7 月 23 日)，審查會在尊重考選部職掌前提下，爰據考選部意見，逐項詳加研討，於第 8 屆第 94 次會議通過所提「從嚴辦理甲等特考十項審查意見報告」[15]。由此可悉考試院、行政院基於為國延攬人才及國家整體人力運用之長程規劃，主張甲等特種考試確有維持之必要；惟考選部長王作榮卻一再聲明，甲等考試澈底破壞了國家文官制度的精神。且其執行結果又偏常軌太遠，成為特權階級、黑官漂白，輕易獲得高等文官之捷徑，及若干政務官之跳板，打擊廣大中基層公務人員士氣，廣泛引起他們的不平及憤慨，故決心停辦，並準備修法廢止（蔡良文，2008:92）。王部長作榮主張甲等考試廢考之最主要理由不在於其弊端時傳，而在於其完全破壞文官制度之精神。其理由以（1）高級文官之產生，除具有適當之專業知識外，尚須具相關之辦事能力、領導統御能力、各方人際關係、品德、操守及良好之工作態度；（2）阻礙正常文官升遷管道；（3）破壞考試公平性，因人設類科，限於少數特定人選；（4）成為政務官之跳板，擾亂文官體系。

低階常任文官士氣造成打擊；更由於部分應考資格及考試類科，常針對特定應考人而設，考試公平機制形同虛設；而部分機關占據要津者，即使參加甲等特考落榜，仍然續任原職，致甲等特考錄取者僅能另行挪缺俾辦理分發，而部分錄取者往往不得分發（王作榮，1999:263-266）。

嗣立法院法制委員會在盧委員修一等提案指出甲考之弊，涉及（一）黑官漂白；（二）大開後門及（三）打擊公務人員士氣等。考試公平性遭受破壞，對國家考試與運作有深遠的影響。王作榮部長在立法院法制委員會報告時指出：「個人曾擔任六年考試委員，深知甲考之弊病，因此，自任考選部長一職後，即決定不再舉辦；個人乃依法行事，非設有堅持本身之立場。」（立法院公報，1993a:416-418）1993 年 4 月立法院再度作出「甲等特考應予廢止」之決議（立法院公報，1993b:91），其決議略以：「（一）考試院依公務人員考試法第十九條訂定之應考資格，應依從寬原則儘速檢討修訂，並於半年內送本（立法）院備查。（二）第二條第二項……」即要求考試院儘速將公務人員考試法修正案送交立法院審議。同年 7 月考試院所送考試法修正案內容頗多，而因民進黨立委堅持廢除甲考有其象徵性與迫切性意義，最終在 1995 年 1 月，先行完成第 3 條之修正並刪除第 17 條（甲考應考資格）條文，立法院在三讀通過修正草案時，再作成兩項附帶決議略以：（一）甲等特考廢除後，引進高級人才進入文官體系之管道仍應維持，請考試院通盤規劃更公平、合理之人才考選方案，儘速提出考試法修正草案送本（立法）院審議；（二）取消甲等考試後，考試院應在一年內提出進用高學位人才方案[16]。至其他修正草案之各配套措施，包括廢除甲考改以高考一級考試及一等特考方式取才等，則遲延至 1996 年 1 月方才完成立法程序，誠屬不易。

要之，甲等特考立案創設之目的，旨在引進高學歷而有志之士，投入公務人員體系，可謂立意良善，惟發展稍長後，即出現不少之爭

[16]立法院民國 85 年 1 月 12 日（85）台院議字第 0123 號函。

議，而有見仁見智之觀點，贊成與反對者各有其立論點，爰以廢甲考而改以高考一級考試，似乎成為考政機關與立法機關關切之共識前提。惟自新制高考一級考試舉辦以來（截至 2011 年止），僅 27 人及格，似乎未得用人機關青睞與支持，值得後續研究。復以自 2000 至 2008 年期間，歷經政黨輪替、高階文官離職率或退休比率相當高，是否應予適切外補需求，似值重視，而相對之高階文官發展性培訓更形重要。復鑑於 OECD 國家鑑於高階文官為政務人員與常務人員之承轉角色與職能，則應特別重視高階文官之選用與培育。所以，我國高階文官其除應具備憲政化、專業化、中立化外，更應有強烈配合政務人員政策的行動力，未來有關高階文官選拔、任用、遷調與培訓等途徑，有待各相關機關多所著力，儘速推動改革之。

二、檢討停辦或從嚴辦理封閉性考試

（一）改進退除役軍人轉任公務人員特考

特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，就應考對象而言，為非完全公開競爭之考試，考選部於 1990 年度考試院工作檢討會第一次提案將本項考試限期停辦，以符考試之公平、公正及公開原則，經考試院檢討結果，為使已準備參加本項考試之應考人有緩衝時間及心理準備擬於 1991、1993 及 1995 年再舉辦三次後即予停辦。本案經提考試院第 7 屆第 285 次會議通過後，函請行政院提供意見。行政院並於 1990 年 10 月 24 日函復，為貫徹政府輔導退除役官兵就業政策暨配合國防建軍需要，是項考試仍宜繼續辦理，惟考試方式及標準可研究改進。全案經考選部審慎研究，擬具甲、乙兩案於 1991 年 2 月函報考試院核議，經第 8 屆第 30 次會議決議：「（1）本項考試繼續舉辦；惟試務應由考選部收回自辦。（2）關於本項考試之方試及標準等由考選部研究改進，報院核議。」1991 年 8 月考選部函報考試院修正考試規則，除依考試院決議將本項考試試務收回自辦外，應試類科、科目、成績計算、體格檢查與及格人員之訓練等均完全比照公務人員高普考試方式及標準辦理。為健全文官制度，提高文官品質，本項考試有否再繼續辦理必要，頗多

爭議。1996 年 1 月 17 日修正公務人員考試法第 23 條明定，本項考試有關後備軍人之加分優待，仍依現行規定辦理，自 1999 年起，其及格人員以分發國防部、退輔會及其所屬單位任用為限，至加分優待，並以獲頒國光等勳章乙座以上，或因作戰或因公負傷依法離營者為限（王作榮，1996a:15-16）。

（二）從嚴辦理國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈

本項檢覈的改進措施主要為增加筆試、限制轉調機關與年限，以及降低口試成績比重。於 1991 年 6 月 14 日修正檢覈規則，除審查證件外並規定：1.上校以上軍官申請檢覈轉任一般機關職務者，兼予筆試四科。2.將級軍官除申請檢覈轉任一般民政（限兵役行政）、交通行政或交通技術職系簡任第十職等以上職務者，兼予筆試專業科目二科。轉任人員自轉任起 10 年內，不得轉調原轉任職系以外之職務任職。3.上校以上軍官申請檢覈轉任國防部或行政院國軍退除役官兵輔導委員會及其所屬機關職務者，除口試外，兼予筆試專業科目一科或審查知能有關學歷、經歷證明及論文。轉任人員自轉任起 10 年內，不得轉調其他中央或地方機關任職。

此外，於 1993 年 11 月 9 日考試院修正發布「國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈筆試、口試、審查知能有關學歷、經歷證明及論文或實地考試辦法」第 9 條條文，將口試及筆試合併舉行者，由原口試成績及筆試科目平均成績各占百分之五十，合計滿六十分為及格，修正為口試成績占百分之二十及筆試科目成績占百分之八十，合計滿六十分為及格；並將普通科目之應試科目「國文」修正為「中華民國憲法」（王作榮，1996a:18-20）。

（三）適時停辦現職公務人員任用資格考試與銓定資格考試

按以 1987 年 7 月 15 日政府宣布解嚴，警察機關接辦機場、港口安全檢查任務，為貫徹「不中斷」、「不疏漏」、「不脫節」原則，規定先行借用警備總部原檢管工作人員繼續支援執行安檢工作。原在警

備總部擔任安檢行政工作人員，在解嚴後，隨任務移轉內政部警政署之原常備、預備軍官及在警政機關實際從事安檢行政之工作人員，因未具公務人員任用資格，前經報奉考試院核定，於 1989 年退除役特考及警察特考中，設置安檢行政人員類科，各舉辦過 1 次考試。復因安檢行政人員係過渡性解決該類人員之任用資格問題，情況特殊，爰於 1990 年再報請考試院決議，視實際需要，與退除役特考併同辦理，但以 1 次為限，故 1991 年舉辦過本項考試後，爾後即不再舉辦，以回歸正常用人途徑。又為衡平各種考試之素質，王前院長作榮於擔任考選部部長任內，均秉持從嚴原則辦理特種考試，並大量減併公務人員特考，已回歸高普考試主流化與特考高普考化等政策原則，著有實績[17]（王作榮，1996a:102）。

由於許多機關於改制時，常於組織法中規定其未具法定任用資格之現職人員，由考試院限期辦理考試，以定其資格。考選部依法行政，便必須辦理是項考試。王前院長於考選部部長任內 6 年來計辦理 1991 年中央研究院現任行政人員任用資格考試等 6 項任用資格考試，但此類封閉性考試深為各界所詬病，為從嚴辦理是項考試，乃於 1994 年 10 月 12 日訂定「辦理公務機關未具任用資格人員考試處理要點」，規定是類考試類科設置、科目訂定、科目數、命題閱卷標準等均比照全國性公務人員高等暨普通考試規定辦理，並規定以總成績滿 60 分為及格，專業科目有一科成績為零分，或專業科目平均成積不滿 50 分者，均不予錄取。又考試院對臨時機關人員進用及改制為正式機關時，亦作出政策宣示：「現已成立之臨時機關改制為正式機關，於制定或修正組織法律時，宜請不訂定任何任用資格考試（或銓定資格考

[17]在從嚴辦理公務人員特考方面，如臺灣省基層公務人員特考應試科目，過去多年來皆較公務人員高普考試為少，自民國 77 年起，該項考試應試科目已完全比照公務人員高普考試辦理。另調查人員特考、警察人員持考、退除役特考，除逐漸將考試試務收回由考選部自行辦理，亦自 80 年起，增加乙、丙等考試應試科目數，與公務人員高普考試拉平，以維持整體公務人力素質。至於因應各用人機關業務需要，不再另行舉辦公務人員特種考試，如中央銀行特考 79 年起即予停止舉辦；並於 85 年召開會議研商將特種考試中之政風人員特考、捷運人員特考、稅務人員特考、金融人員特考、保險人員特考、高科技或稀少性技術人員考試之公開競爭考試部分等皆併入高普考試舉辦。又將性質相近之特種考試及非經常舉辦之特種考試，予以合併舉辦以簡化試務。如外交領事人員、外交行政人員與國際新聞人員，空中警察人員與警察人員，軍法人員與司法人員、公平交易管理人員與技術人員等考試，均予合併舉行。

試）之法律依據」[18]。此外，並於研修公務人員考試法時，於該法第 2 條規定，公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其他法律與本法規定不同時適用本法，修正案於 1996 年 1 月 17 日修正公布後，不再辦理是類任用資格考試（王作榮，1996a:52）。

三、調整改進專技人員考試錄取標準及研修法制

首先，基於 1990 年以前專技人員高普考試之錄取標準，因命題難易、閱卷寬嚴不同及採行平行線錄取方式，常造成各類科錄取率相差懸殊之不公平現象，以及同一類科每年錄取人數及錄取率忽高忽低，尤其是律師、會計師等考試之情形更為嚴格，筆者當時忝為考研會兼執行秘書，參與研提方案供決策參考。擬案中包括略以，以甲案：近十年各該類科平均錄取率；乙案、前項平均錄取人數加各該類科十年平均社會需求，平均計算為其錄取率；丙案、以甲案各該類科平均錄取率與 T 標準分數（16%）相加後除以 2 的錄取率，丁案、參採 T 標準分數公式，以 16%為錄取率等。本案經王部長批示竟然採丁案，令筆者驚訝與讚嘆不已。爰自 1991 年起本項考試即參採教育測驗統計學 T 標準分數常態分配理論，以錄取人數為各類科各科目均到考人數 16%為原則，分別決定各類科錄取標準，但應考人考試總（平均）成績低於 50 分或其考試成績依有關法令規定不予及格者，均不予錄取；應考人總（平均）成績已達 60 分且非有關法令規定不予及格者，均予錄取後，上述情形已獲改善，專技人員考試效度亦因之大為提升（王作榮，1996a:41）。

再者，針對專技人員考試法若干運作不順暢之處進行檢討，其要項包括：1.專技人員考試種類範圍不明確；2.檢覈規則日益擴大遭致社會批評；3.專技特考等級不明，無從比照高普考試；4.應考資格列有檢定考試及格，有以考試取代教育功能之嫌；5.應考消極資格條款限制過嚴等（王作榮，1996a:48），爰為提升專技人員素質，避免因考試方法、命題難易、評閱寬嚴不一或落實正規教育及強化考試訓練

[18]民國 83 年 10 月 1 日考台秘議字第 10468 號函。

之程序等情形，乃研修專技人員考試法修正草案，修正內涵為：1.明定專技人員定義範圍；2.考試等級分為高等、普通、初等三等，特考等級比照列等；3.取消檢覈，將其精神融入考試；4.配合時代需要，放寬應考資格消極條款限制；5.專技人員應經正規教育養成，刪除檢定考試，並增列落日條款，以維護相關人員權益；6.增列成績複查法源依據、考試程序訓練法源依據、報名費證書費法源依據等。本案經多年立法努力，至考選部吳部長挽瀾任內於 1999 年方得完成立法程序，誠屬不易[19]也。

四、舉辦弱勢族群特種考試

王前院長一向強調考試的公平性，認為不可以「特考」代表一種特權，且為免部分人士獲得不正當利益，影響考試的公信力，於立法院審查公務人員考試法修正案時，對於舉辦弱勢族群特考有違考試公平性原則，仍堅持立場。王前院長即曾答復立委：「殘障人員假如在考試上給予特殊待遇，這就與其他人以特殊利益取得考試優惠是一樣的。假如這樣的話，公務人員考試法將不完整。……此外，殘障福利法的規定是對具有工作能力之殘障者，方在機關佔有 2%（現行修正為 3%）的任用名額。工作能力基本上必須取得考試的通過」、「特考以及加分在公務人員的考試中，就容易造成公平性的喪失……」、「主席、各位委員：站在考選部長的立場，對於殘障人員特考的舉行，我的意見是不同意，現在貴委員會如要這樣決定，我也沒辦法。」惟當時民進黨立法委員陳水扁先生等大力支持殘障人員應考試服公職之憲法權益，主動提案增列殘障（身心障礙特考）特考法源依據，並獲支持順利完成三讀，於 1996 年 1 月修正公布，並於同年 7 月首度舉辦殘障（身心障礙）特考。該次考試典試委員長則請副院長毛高文先生擔任，應屬特例，亦為考政機關表示重視之作為。

[19]在專技人員考試方面，律師考試向為各界所關切，在採以維持 T 標準以來錄取率均不及 10%，爰經修正考試規則方式，以打破專業成績未滿 50 分不予錄取之限制，而錄取率則在 8%，近些年來考政機關為解決外界及應考人之期待，爰已從事新制之改革，即該考試第一試及第二試錄取人數均修正為以全程到考人數 33%擇優錄取，爰其錄取率為 10.89%，在民國 100 年首次舉辦，其結果外界之評價與影響，有待深切評估。

本政策議題屬於行政、功績制與政治、代表性抉擇議題之重要原則目標，涉及實質公平面向，對於廣義社會弱勢族群人員的優惠規定。在美國傳統文官系統在公共工作中強調「功績價值」的系統，由於社會多元與人權法案之重視，逐次調整為著重「平等就業機會」和「防止種族與性別歧視的積極行動」。在人員甄補上，包含積極的防止發生不公平情事，確定所有人都獲得公平機會的公開競爭原則，以確保女性、殘障者和其他(政治背景、種族、膚色、宗教、祖籍、年齡…等)應受保護者，均能公平的表現在組織職務上(Denhardt，1999:228-234，Klingner & Nalbandian,2003：10-12)；同樣地，筆者以為在外補人才之考試方面，應避免對弱勢族群，予以加分或降低錄取標準，以免影響公務人員工作士氣等事情發生。所以，在我國目前除身心障礙人員特考、原住民族特考及退除役特考外，其餘均不可因不同身分而有特別規定。1990 年代初我國舉辦殘障人員特考，至目前舉辦身心障礙人員特考，依法進用身心障礙者於政府部門；以及由早期高普考試重視按省分區定額，到舉辦山地特考及成立原住民族委員會進用原住民及培育原住民公務人力，辦理原住民族特考等，以照護原住民族的就業機會，均是合乎時代之多元化人事管理潮流的人事政策價值流變中的因應作為（蔡良文，2008:59-60）。至於對少數族群之客家住民，如何維護其應考試服公職（客家族群縣市）之權？可將一般民政名額釋出部分改列客家事務行政類科名額，適切落實代表性、多元性價值方面，是值得重視的課題。

綜上，王前院長有鑒於文官對國家發展的重要性，文官考試應秉持公平公正公開競爭原則，對於違反公開競爭者，均能力予捍衛，如當時或如甲考之因人設類科或轉任考試之不公情事，或為捍衛考試程序之正義與功績原則，而反對辦理，即便是身心障礙特考亦然。以後者而言，即使在立法院答復委員質詢，仍不改政務官政策主張，獲得朝野立委的尊重。同樣地，在國會通過決議與配合用人機關需求，考選部長對身心障礙人士雖主張應在社會福利多予照護，仍依立法院決議，照程序從嚴辦理，至於一般文官考試則堅持主張不可有違公平公正的功績原則。

肆、對現代文官制度的啟發與影響

面對全球化與各國政府再造浪潮下，文官制度之變革如何配合政府治理環境的「變」而掌握「時」，以求其「通」，是筆者關心的，此即所謂「趣(趨)時是也」，以達求「變」、求「通」。（蔡良文，2008:9）一個國家要達成良善治理的目標，應有兩種制度的配合運作：第一、能課以責任的民主政治；第二、重是功績的文官制度，兩者缺一不可[20]。因此，與多元開放社會相呼應的文官制度有三：一是公開競爭取才促進社會階層流動；二是多元代表性的文官；三是廉潔透明的文官體制（關中，2011:291、303）。此與筆者向來主張考選目的旨在略以，選拔優秀人才，促進社會流動及確保政治清明；至於民主化文官體制之趨流，至少包括無任何特權介入的公平公開之考選制度，由任用保障趨於主體權益之發展，從人性管理到人員理性潛能的發揮以及從文官中立，進展到倫理價值判斷抉擇等，是有其相同之發展脈絡（蔡良文，1998:10-14、2010:456-459）。

倘就政府事務言得區分為政治性與行政性，當然其中有難分割之處。行政性包括政府任務、人事……，且必須本土化地展開，外國經驗固可充當參考，但不宜單純抄襲外國(黃錦堂，2002：1-19)。易言之，舉凡政治性理念思維可借鏡外國，但有關行政性之文官制度與運作技術等，應由本土開展也。同時，文官體制變革必須在憲法精神下(翁岳生，2008：11、117-133)，[21]進行抉擇與建構。又考試院在配合「良善治理」之文官制度改革上的三大工程：略分成「基礎法制工程」、「結構功能工程」與「修繕機能工程」三個層次。所謂「基礎法制工程」是指轉型為現代化與民主化文官體制的基礎法制，包括「公務人員基準法」、「政務人員法」與「公務人員行政中立法」等重大法案。

[20]我們需要甚麼樣的文官制度呢？從上述三個變化來看，本文提出三個構想：第一、我們需要一個與自由民主政治配合的文官制度；第二、我們需要一個與多元開放社會相呼應的文官制度；第三、我們需要一個符合時代潮流趨勢的文官制度（關中，2011:291）。

[21]欲使國家機關遵守憲法，則憲法應具規範效力(憲法優位)，互為表裡；二則繫於確保憲法優位性的機制，在我國憲法的發展、釋憲制度的發展與人權保障，受到政治環境影響頗深。儘管大環境變遷，釋憲制度與政府制度及實際憲政之間相互動的關係，依然存在。又憲法的重要性不僅是憲法的規範(法條)本身，更重要的是憲法現實面向(Vverfassungsurealitat)。而「憲政」存在之前提在於憲法被具體落實，是一部「活憲法」或「有實際作用的憲法」。本研究名之曰憲法精神的導引功能，即是活憲法。

這三個法案分別是要統攝全盤人事法制及規範常任文官基本的權利與義務、釐清政務人員與常任文官的分際，以及推動常任文官行政中立文化的確立。其次，「結構功能工程」是指架構出文官制度骨幹的考試、任用、考績、陞遷、俸給、培訓及退撫等制度，而其中又可分類為「甄補與引進」、「激勵」、「發展」以及「維護與保障」四種政策功能類型。最後，文官制度無論就制度設計或觀念變革中，尤其是在實施過程中需要從實務案例中發現問題，進而予以修改和增刪，這就是所謂的「修繕機能工程」，包括破除官僚舊習慣以及建立職場新組織倫理文化，並全力推動廉能政治（府）（參照關中，2009:89-102；蔡良文，2010:21-53）。要之，文官制度變革涉及層面至深且廣，惟誠如前述，本文旨在聚焦於王前院長對國家考試與文官制度之理念作為暨渠對後來制度的啟發與影響，其餘暫略，謹分述如次：

一、保障人民應考試、服公職基本權

我國憲法規定以，應考試與服公職為人民的基本權，爰以國家考試為我國憲政層次之制度性設計與保障事項。因此，舉凡國家考試之應考資格、考試方式、成績計算等等，均無分男女、宗教、種族、階級、黨派，而有不同之差異。國家考試公開競爭之原則，代表人民有權利參加國家考試，在考試資格方面對每人都必須同等對待，在機會均等的條件下公開競爭，至於應試資格與實習等相關規定亦為考試院之憲定職掌範圍。[22]

（一）落實國家考試公開競爭原則

我國在憲法層級中提出實行「公開競爭」之考試，乃為甄拔公務人員之最高功績精神原則。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。而所謂的「公

[22]大法官釋字第 155 號解釋略以，考試院為國家最高考試機關，得依法定職權訂定考試規則及決定考試方式；有關 63 年基層特考規則有關實習之規定及其實習辦法之核定，均未逾越考試院職權之範圍，對人民應考試之權亦無侵害，與憲法並不牴觸。

開競爭」，包含兩種意義：一是「公開」；另一是「競爭」。[23]現行退除役軍人轉任公務人員特考、國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈即與「公開」、「競爭」原則不符，王前院長為維護考試制度的尊嚴及文官的水準，反對部分特考的舉辦，特別重視公開競爭，確保障了人民應考試服公職之權。此亦為取才之價值抉擇之議題。

再者，根據「遠見」與「104人力銀行」合作的調查發現，20歲到40歲的年輕人，有四成受訪者表示公務人員是他們最想從事的行業，這跟日本及新加坡的大學生一樣，當公務人員也是台灣年輕人的第一志願（徐仁全，2011:9），另據1111人力銀行最新調查顯示，高達八成八以上的上班族想捧公家的鐵飯碗，其中二成六的上班族已著手準備公職考試（中國時報，101年2月1日A6版），而各種考試報名人數屢創新高，根據考選部的統計，截至2011年底報考公務人員考試突破五十萬人次，顯示參加國家考試確為年輕人重要「大試」，任公職意願強，因此，文官考試之公開競爭原則必須積極推動。

公務人員考試為國家掄才主要管道，重視程序正義使人民機會均等參加考試，以及講求考試信、效度俾考用配合外；實質的正義，諸如性別與應考年齡上不得有不合理對待或差別待遇、符合特定不利差異者始得優待等，必須予以關注。就人權保障而言，其不僅為世界各國追求普世價值外，亦為馬總統英九先生宣示的重要政策，兩人權公約相關理念即應做為健全考試法制的準據。現階段考試院為落實人權保障，成立人權工作推動小組，並於年度預算增列人權保障相關工作項目預算，其中考選業務部分，將就刪除國家考試分定男女性別條件規定、取消或放寬兵役條件限制及各項公務人員考試年齡上限等涉及平等權進行檢討，這些議題均是進一步落實國家考試公開競爭應該努力的方向。

[23]公務人員考試之公開，係指「程序的公開」以及「應考資格的公開」。前者是指一切考試過程，諸如考試的公告、考試結果的公布，均應公開，使有志參與者均得以知悉，並使社會大眾瞭解考試結果。後者是指公務人員考試，其應考資格、應僅有「公務人員考試法」所規定的積極資格與消極資格之限制，不得有黨派、種族、籍貫、膚色、宗教、信仰、性別或身分等的限制。至於競爭，則有擇優錄取的性質，並非達一定成績者均予錄取，亦即並非僅是鑑別有無勝任某一職務之知能。許濱松，《中華民國公務人員考試制度》，台北：五南出版，2002 年 4 月。

按以有關文官制度運作，關涉人權或個人權利價值的體現，主要涉及實質公平面向，而有關人權價值與功績制價值的選擇，則須在社會公平與公開競爭中求取制度之衡平，而國家考試除針對特殊弱勢族群，以特考方式進行甄選外，其餘均不宜因其不同身分而有特別之規定，以確保社會多元族群都能在公平、公開原則下進行考試公開、公平、公正之競爭，以體現落實人權與功績制之價值衡平。再就公務人員與專技人員的屬性不同，所以，對人權價值或功績性價值的抉擇應有所不同，前者為公共服務者且與官僚體系中特有的人事管理制度，應重視功績性價值，而後者為社會服務者，可偏重人權性價值，例如體格標準可寬鬆規定。[24]

要之，國家考試有關典試與試務方面，都應著重公開競爭原則，並期功績行政價值的提升，而選賢與能蔚為國用，為考試權獨立的基本目標與價值，且必賴由公正、公平之考試機制與考選機關以司其事，提昇考試之信度與效度，則能達成為國舉才，提昇政府行政效能之目的。

（二）強化考用合一或考用配合政策

本項政策議題涉及用人機關的需求，如何及時補充所需公務人力，包括適格人才之衡鑑[25]與考選時程之縮短等，其源頭則關涉到任用考試與資格考試以及考選程序之簡化。（蔡良文，2008:44）但事實上，此一規定至為簡明，達成則極屬不易。首先，錄取名額與職位缺額間不易配合，因考試及格人員之錄取，基本上應視成績而定。若成績優良人數超過預定錄取人數，如斷然對成績優良人員不予錄取，顯非得當；若成績適格者遠不及所需人數，倘超額進用，則濫竽充數，尤非

[24]通常公務人員資源之考選與甄補，首重立足點平等之方式取才，據此設計一套公平、公開的考選方法來選拔人才，致代表性價值較被忽視。又策略性人力資源管理在人才引進與甄補決策中，須以彈性、公平、信度與效度做為選才之出發點，從人權角度檢視考選制度，進一步導入多元化管理觀念，調合社會弱勢、少數族群與國家之利益，並積極推動兩性平權與參考相關國家之反歧視規範，檢討各項職務所需之知識技能、選擇客觀之人力篩選標準以確保公平，同時採行多元考試方式、調整工作環境及管理制度以落實多元管理與參與，並加強考試類科工作性質之說明、強化訓練淘汰機制等各個層面配合，使所有公務職位均得考量對國家、憲法之忠誠與才德並重下，以客觀的知識與技能，引進及甄補最優秀的公務人力。

[25]適格人才，即符合機關策略性人力資源發展所需人才，其人才之標準與技術在公開競爭前提下，隨時空環境需要而改變，選拔各層級最適當的人才之謂。

所宜。考試院內部經多年討論，漸漸形成資格考試與任用方式之甲乙二說。[26]姑不論何說有理，事實上極難準確依任用需要人數錄取。考試院多年來，於每年高普考試決定錄取人數之前，均與辦理行政院所屬機關分發工作之人事行政局（總處），非正式研商。早期考試院方面輒因應試人成績優良，希望超額錄取；人事行政局（總處）方面通常可能作有限之名額放寬，但大部分則以超過原有定額之錄取名額無法分發為辭。此種實際運作情形，演成考試錄取人數視任用機關所需名額而定，以致原「考用配合」或「考用合一」已變質為以任用為優先標準之「用考配合」（蔡良文，2008:44-45）。

在考選方法與技術上，考選部在配合環境進行法制改革下，期以精進符合時需。目前高普考與特種考試為公務人力進用的意義，其相關考選政策有待漸進調整，又公務人力中之技術類各職系人員，似宜優先變革因應之；至於公務人力中之行政類各職系人員應於配合用人機關需要人數外，加成錄取名額，以彈性運用，因應用人需求。未來則基於任用需求，考選策略設計上，考選政策從同樣地原始的政治目標必須因應環境需要，轉向行政性、管理性目標為主體的發展方向，易言之，重視職能分析與考試科目內容之相關性為其重視的方向。至於其實務作業上，考用合一原則係指考試與用人的配合。依公務人員考試法第 2 條第 2 項規定：「前項考試，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。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。」同法施行細則第 3 條第 2 項：「本法第二條第二項所稱用人機關年度任用需求，指銓敘部及行政院人事行政局（總處）於年度開始前或申請舉辦考試時函送考選部有關考試等級、類科、人數等用人需求核實者。……」所以，

[26]甲說主張「資格考試」，認為應僅依考試成績錄取人員，使之具有考試及格資格，但不考慮是否分發任用。乙說主張「任用考試」，認為應配合職缺名額錄取人員，並予以分發任用。按以，考試用人除重視公開競爭與公平、公正之前提下，尤其應重視政府總體策略性人力資源管理與各機關用人需求，由於各種國家考試之錄取率大多維持在 3%-6%左右，所以人力素質皆有一定水準，以致於有關考試取才應符合機關真正需要的人才之議題，較未受到用人機關的苛責，未來考政機關除重視「考用配合」、「任用考」或「資格考」之外，尤應強化機關人力資源需求。

考用期程前後約需 10 個月且易有保守估缺情事，影響機關用人以及應考人權益。[27]考試院於 2009 年 6 月提出之「考試院文官制度興革規劃方案」，業將「改進人力評估技術，加強考用配合」納入興革事項，使提列職缺更能趨近機關職務出缺之實際情形，考試錄取的人數能充分配合機關人力需求。[28]

綜上，筆者認為基於任用需求領導考選策略的設計觀點，考選政策原始的政治目標必須因應環境需要，轉向管理性目標為主體的方向。除了考選資格必須體現憲法的平等無歧視精神外，積極增進考選效度是考選政策努力的重要主軸，期由此落實考選政策的實質公平性。且以知識性成員是未來機關組織的最珍貴資產，缺乏處理公共事務問題能力與知識的文官是無法產生競爭力的，兼具人文素養的成員，會主動自我鞭策與學習，增進公共服務的能力。因此，目前以高普考與特種考試為公務人力進用的考選政策有待漸進調整外，筆者重申未來公務人力中之技術類各職系人員是否參照公務人員高等考試三級考試社會工作人員等類科之應考資格，應否先具備專業證照資格方能應試之例，值得研處因應之（蔡良文，2008:47-48）。

二、形塑廉能政府之基礎工程

廉政為民主國家之基本要求，世界先進國家多將其列為政治革新要項，馬總統英九先生 2008 年就任之初即提出「廉能政府」的概念，期待公務人員能夠做到「清廉、勤政、愛民」的理想目標，而為使公務人員負此重責大任，必須建立正確的現代行政倫理[29]價值觀。在課

[27]按目前辦理公務人員高普初等考試查缺作業，係配合考選部年度考試作業期程辦理，即於考試辦理前，由銓敘部及人事行政總處，請各用人機關提報翌年年度任用計畫考試職缺並彙整後，送考選部辦理考試公告相關事宜（以高普考試為例，約為每年 12 月至 2 月），至各用人機關於考試公告後之職務臨時出缺擬申請考試分發人員，則列入增列需用名額比例控管，並須依考試院規定之增列需用名額比例控管，即提列增列需用名額比例以不超過各該錄取分發區、該類科原公告需用名額 70%為原則，如提報職缺數不則 10 人之類科，所增列之需用名額不得超過公告需用名額 1 倍。（中華民國 100 年 3 月 10 日考試院第 11 屆第 127 次會議審議通過）

[28]未來要作法包括：1.提高各機關報缺比例：以各用人機關提報公務人員高普初等考試任用計畫之統計數據為基礎，要求機關提高考試報缺之比例，並列入人事評比，促使各用人機關確實查缺。2.檢討專門職業及技術人員轉任公務人員制度之政策與成效，並研究其對公務人員考用之影響，進行必要之改革。3.辦理人力評估與人力資源規劃之訓練：延聘專家學者辦理訓練課程，提昇各機關人事人員對於人力評估及人力資源規劃之能力。4.研究建立「評估公式」：聘請專家學者研究建立各職系需用人力評估之「評估公式」以為人力評估參考，並視執行情形適時檢討。

[29]陳德禹教授指出：現代行政的基本價值原則要分為二方面，其一、行政的道德原則，包括愛心（仁民

責的民主制度下，雖相對較能防止貪腐情事發生，但因環境變遷快速，公共行政面對之事務錯綜複雜，服務對象由單一轉向多元、業務內容則涉及跨域，且往往非現有法令所能規範，文官同樣地即須憑藉著專業知能作出妥適之解決方法。是以，早在二十世紀末，邱前院長創煥即提出主張略以，文官必須經由培訓，具備「與時俱進」的專業知能與具有高效回應及高超的品德操守，才能跟上時代的腳步，穩健踏實的發展[30]。爾後，歷任院長或考試院會均極重視之。據此而論，本議題至少應包括建構與落實公務人員的核心價值職能；重視建置高階主管（文官）特別管理制度；[31]以及強化文官的發展性訓練等，茲分陳如次。

（一）建構公務人員之核心價值

王前院長指出公務人員要有擔當、有正義感，重振良善的政風體系。諸如文官不朋比為奸，反官官相護。且以官何會怕民？其理由不外乎一、怕事[32]。二、怕錢。三、怕惡勢力。更近一步指出：「國家之敗，由官邪也[33]。」所以，建議參照蜀丞相諸葛亮治蜀之策，以為殷鑑，即「科教嚴明，賞罰必信，無惡不懲，無善不顯。至於吏不容奸，人懷自厲，道不拾遺，強不侵弱，風紀肅然也。」而守法必自政府及官員始。申論之，當今改革萬事莫如整飭政風急，王前院長認為

愛物之心、關懷與付出無所求等）、公正（公平與正義、人道行政的基礎）、服務（重視公共性與責任）以及誠信（真心真意、知行合一及表裡如一等）；其二、行政的實踐價值原則，包括人本（道）主義價值（重視人的主體性、自主性及發展性）、民主主義的價值（尊重人的權利、平等性及法治、民意、責任）、科學主義的價值（求實、理性、探險與自由精神，重視道德品質、嚴謹治事）陳德禹：公共行政核心價值與倫理，台北：人事行政季刊，第 176 期，頁 46-59

[30]在面對跨世紀國家發展中，我們認為一個現代化的政府是（一）能重視實質結果、重視法制的政府；（二）能重視人民心聲、人民需求的政府；（三）能透過權威的分權化、建立合作機制的政府；（四）能不斷找尋方法，確保行政良善運行的政府。所以現代化的公務人員應是（一）具有尊嚴、有操持、有能力的政府代表者；（二）具有正義、有擔當、有魄力的法令執行者；（三）具有熱情、有耐心、有方法的全民服務者；（四）更是與國家、政府、人民結合的生命共同體。（邱創煥，1996:3-4）

[31]由於高階文官扮演極其關鍵的角色與功能，亦關涉政府治理良善與否，有關建置高階主管特別管理制度至關重要，且以又為建構政務人員與常務人員之團隊默契，必須要建立均衡的政務與事務分界架構或法制（Denhardt,1999:237），惟與王前院長之思維理念較為間接，於茲暫略。

[32]在台灣地區 2012 年 3 月以來最大的新聞事件之一，就是彰化禽流感疫情案，農委會許防檢局長因涉嫌隱匿 H5N2 高病原性禽流感，依「動物傳染病防治條例」第 12 條第 1 項規定，防疫機關接獲相關疫情通報即應前往處置。又報載該局長在專案會議中說出:「不急著下判定」、「最好等老闆下台後再開會」，此事是「護主」？「官官相護」？或「另有隱情」？是「違法失職」、「已戮力從公」？此是否應證筆者常自省：「把醜話講在前面，不可陷長官於不義」，執事者值得深思。

[33]所謂官邪，即是政府官員，特別是位高權重的官員，假借國家所賦與之權力，或為固祿保位，或為圖謀金錢利益，或為一時情欲所蔽，而不惜忽視法律，曲解法律，違背法律，破壞法律，而給與某些個人或集團以不當得之利益，包括地位及金錢利益在內。

整飭廉潔政風須從：其一、嚴格的法治精神；其二、嚴正的政治與社會道德；其三、完整的人格要求，公眾人物尤然也（參照王作榮，1996b:102-120），斯言至今可參也。

依據國際透明組織（Transparency International, TI）公布貪腐印象指數（corruption perception index, CPI），台灣在 2008 年的第 39 名是史上最差成績，2009 年及 2010 年小幅回升至第 37 名及第 33 名。如果將經濟與政治發展程度納入考量，台灣已步入經濟富裕與政治民主的國家之林，但是我們的廉潔度卻是較為遲緩[34]。而 2011 年公布的貪腐印象指數，我國評比分數首次超過 6 分，達 6.1 分，全球排名上升至第 32 名，清廉狀況是 17 年來的歷史新高。台灣排名連續 3 年向上提升，同時名列全球進步最多的 5 個國家之一，顯見近年來，政府對於貪污防治已有若干成效，正邁向優質治理之途。相對性，公務人員必須有擔當與執行力，以展現其「能」的基礎工程，方能建構完備的廉能政府。

按以實現廉潔效能政府，首在政治革新、法制完備與落實，尤須將公務倫理價值內化至文官體系中。在民進黨執政時期，行政院 2004 年訂定發布之核心價值為創新、進取、專業，筆者即為文指出，就指引公務人員推動業務所應持態度之面向而言，其作法值得肯定。惟公務人員所應具備的核心價值，如自行政倫理面向觀察，上述 3 項核心價值顯有不足。就「創新」而言，倘吾人執著於凡事持「批判性思考」與「創造性突破」，不斷推陳出新，而對過去甚有價值者，則認不足惜，而欲盡去之，則其間是否產生失衡？就「進取」而言，活力與執行力固為達成目標所不可或缺者，惟倘目標一開始就設定錯誤，則「進取」適足以速致失政。就「專業」而言，吾人如祇就所具「專業」立場，求績效之表現，而忽略與不同立場者之溝通，或未計及為追求績效所可能造成外部社會成本的重大支出，則其是否適當？均值深思（蔡良文，2006:25-27）。

考試院於 2009 年 6 月 18 日第 11 屆第 39 次會議通過之文官制度興革規劃方案的首要任務便是建立文官之核心價值，透過內隱掌握

[34] 台灣透明組織新聞稿，http://www.tict.org.tw/c_index.html(2011/3/10).

正確的信念與見識，進而導引出外顯的正確言行。考試院參照行政院於 2008 年發布之廉正、專業、效能、關懷四項核心價值，而提出五項文官的核心價值，分別是「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」，其內涵略以充實如下：

核心價值	重要內涵
廉正	以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。
忠誠	忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。
專業	掌握全球化趨勢，積極充實職務所需知識技能，熟悉主管法令及相關政策措施。實踐終身學習，時時創新，保持專業水準，與時俱進，提供全民第一流的公共服務。
效能	運用有效方法，簡化行政程序；研修相關法令、措施，力求符合成本效益要求，提昇決策品質；以對的方法，做對的事；明快、主動、積極地發揮執行力，以提高行政效率與工作績效，達成施政目標，提昇國家競爭力。
關懷	時時以民眾福祉為念，親切提供服務；對人民之需要及所遭遇之困難，以同理心及時提供必要之協助與照護，增進人民信賴感。並培養人文關懷與多元文化素養，以寬容、民主的態度，讓族群間相互尊重與包容，社會更加和諧。

要之，考試院期待以廉正、忠誠、專業、效能及關懷之核心價值，祛除官僚負面文化，強調廉政治理、公民性的治理結構，型塑文官優質之組織文化，俾有助於建立有正確決斷力、明快回應力、高度執行

力之團隊。如何內化為富倫理的優質文化，是長期應持續推動之艱鉅及具意義的工程也。

（二）推動高階文官發展性訓練

王前院長一再指陳，文官一定要有適當的訓練，期能日新又新與時俱進，不可成為無能文官，所以，要提升治理績效，與人才管理角度，重視公務人員的訓練，絕對是三贏的策略。就政府而言，可提升行政效能、國家競爭力；就公務人員而言，可提升工作績效、專業素養；就人民而言，則有優質的服務。以文官體制四大功能，「引進與甄補、激勵、發展和維護保障」來看，訓練即是發展性功能的最重要環節，也可以說是公務人力能否與時俱進的關鍵。2010 年 12 月考試院配合「國家文官學院」改制成立所提出之「強化文官培訓功能規劃方案」。該方案設立「建置考訓結合新制」、「訓用考陞合一」、「培訓體系功能與資源整合」及「建構高階文官發展性培訓制度」[35]四大方案目標，並根據四項目標提出具體的革新建議，以及訂定推動的步驟、分工和應該完成的期程。其中為落實「建構高階文官發展性培訓制度」此目標，規劃嚴謹選訓機制、導入職能評鑑系統、發展全人培育訓練內涵及設計多元化訓練課程。

再者，有關發展性訓練，[36]關院長中提出培訓的三個層次模型略以，分別是國家、組織及個人。就國家層次的培訓，是基於環境分析的需求；組織層次的培訓，是結合組織分析及工作分析所做的需求；個人層次的培訓，則是根據人員分析的需求，並將考試院推動《公務人員考績法》修正草案的重點—「拔優輔劣」—的概念置入。按國家層次

[35]高階文官發展性訓練：本項訓練是鑑於高階文官扮演的重要角色，為了使高階文官的能力、視野和氣度向上提昇。公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)在98 年修正組織法，新增「高階公務人員之中長期培訓事項」之職掌，該會爰研擬「高階文官飛躍計畫」(Take Off Program for Senior Civil Servants，簡稱TOP—SCS)，在99 年及100 試辦，101 年正式推動，其目標是要培育具「卓越管理」能力、「前瞻領導」氣度及「政策民主」風範的高階文官。在培訓層級上並區分為「管理發展訓練」(10-11 職等)、「領導發展訓練」(12-13 職等)及「決策發展訓練」(13-14 職等)。關院長亦同時指出：除此之外，行政院亦曾多次辦理類似訓練(如國家發展研究班、國家策略研究班、國家政務研究班等)，未來高階文官的訓練，國家文官學院可與行政院人事行政局（總處）進行細緻的分工，中長期訓練由國家文官學院負責，短期或特定政策需求的訓練由行政院人事行政局（總處）負責，雙方並可在課程設計、學分採計上相互合作（關中，2010:361-370）。

[36]所謂「發展性訓練」主要係指針對公務人員未來工作發展、職位遷調的需要，所進行的中長期、前瞻性訓練，其目標重點不在為目前工作技能的精進，而係著重開發潛能，提供宏觀新視野，並涵蘊其情懷（襟懷）格局與器識，以因應個人及組織未來發展。其目的就是要讓公務人員的潛能、視野和氣度能向上提升，具備更高職務能力的要求。

是指從政府整體的需求來看待培訓制度與政策，因此，辦理培訓係為國家發展之需要。在民主政治體制下，長期而言，培育優質的公務人力是政府良善治理的要素之一，也是行政運作良窳的關鍵；就短期而言，新的執政者會有新的政策主張，這些主張自然也需要反應在政府人力資源發展計畫上，使全體公務人力了解新的政策方向。例如兩岸政策的開放、廉能政府，均是馬總統就任後的重要主張，公務人員的基礎訓練即可反應此一方向，這種作法並非要將訓練活動政治化，而是在訓練策略中適當反應政治首長的理念，以落實責任政治（關中，2010:361-370 ）。

承上，雖然憲法及其增修條文對於公務人員訓練的權責歸屬並無規定，但從憲法本文來看，考試院不僅為考試機關，實為國家最高人事考銓行政機關，訓練既為人事行政與管理的重要環節，理為考試院之職掌應無疑義，只是憲法規範的模糊性，造成行政院與考試院在訓練權責上之爭議，未來強化兩院之部、會、總處之溝通，只要「人才是國家的，資源是共享的」有其共識，相關爭議也非爭議也。

三、建構政黨政治之發展利基

民主政治發展中，政府角色定位扮演舉足輕重的地位。而政務人員為國家政務推動之動能源泉，而常務人員則為行政穩定發展之基礎，爰以建構國家政黨政治發展議題，至少應包括完成政務人員三法之立法；以及落實完備行政中立相關法制，茲分述如次。

（一）儘速完成政務人員三法立法

王前院長長期主張政務官（人員）應由政黨培養，且經選舉產生為主，甚至主張從兒童即開始培養，實際民主政治發展情形而言，台灣地區的確培養不少傑出的政治人才。究公務人員法制而言，常務人員法制體系完備，而政務人員相關法制之建構完備至為重要。我國為五權憲政體制國家，爰於政務人員法草案第 2 條第 1 項第 1 款所稱「依政治考量而定進退之人員」，大抵符合西方民主國家所界定之政務官範圍。至於其他依憲法或法律定有任期及任命程序獨立行使職權之人

員，係屬特別的廣義政務人員（蔡良文，2011: 20- 21）。

我國政務人員之退職給付本無專法規定，1943 年公布之公務人員退休法規定「本法除關於命令退休之規定外，於政務官準用之。」嗣銓敘部曾草擬政務官退休條例，惟立法院於審議時將草案 19 條文刪除而遭擱置；其後銓敘部又再擬具「政務官及特任級人員退休條例」草案，於 1960 年呈請中央核示略以，該法案尚無創立之必要。迄至 1971 年間，為配合人事革新之「延攬人才方案」，考試院與行政院會銜函送「政務官退職酬勞金給與條例草案」，經立法院審議完竣於 1972 年 2 月公布施行，始有規範政務人員退職之專法（蔡良文，2008:240-241）。

有關歷次研提政務人員法草案其規定主要之方向，大致包括：政務人員係向國家、民眾負責，故要求其須公正無私，廉潔自持，保持良好品德，並對國家忠誠，且須致力於其主管職務，以維護國家與人民之權益；政務人員參與國家行政方針之決策，涉及國家安全，因此，提名或任命政務人員前，須對其進行涉及國家安全及重大利益事項查核；再者，政務人員應公忠體國，故除就職務上應守密事項為證言者，應經服務機關或上級機關之許可外，不論在職或離職均負有保密義務；復以政務人員掌握國家政策方針，擁有操控政府運作權力，有關政務決策階層唯有具引領風騷、導引變局、調控趨勢，才會同時具有大格局的思維架構，因其決策可能影響國家發展並牽動整個官僚體系，故應具備盱衡時勢決定政策所需知能，乃屬基本要求。因此，未來法制上尤著重於政務人員忠誠、品德、操守之要求規定，俾維護國家與人民之權益[37]（蔡良文，2011:20-21）。

至於政務人員退場機制規範上，俗云：「上台靠機運，下台靠智慧」，似乎是政務人員去留之最佳詮釋。對於無任期保障之政務人員，

[37]政務人員應具有君子風範與倫理的品格，不可只講利害的（孫震，2003，第 4 篇），亦即政務人務是具有擔當與有品格者（高希均，2009，128－129，147－148，157－158）。主政者領導君子為要，不可為小人所影響，小人者，余秋雨先生所描述的「沒有立場的遊魂」，擁有「轉瞬即逝的笑臉」，說出「無法驗證的美言」，做出「無可檢收的許諾」，而高希均先生則加上，對主人「具有不可或缺的忠誠，對周圍捏造四面八方的埋伏與危機」。主政者不可不察也（蔡良文，2011:20-21）。

從政黨政治理論與運作上，「高風險、低保障」之政治課責價值，其間涉及政治誠信、政治倫理等問題，惟在告知免(去)職之程序上，似可再細緻化，以維護當事人的尊嚴；在他律自律併行下，亦可顧及政務領導團隊之形象，維護公共利益之價值。至於有任期保障之政務人員的退場機制，應儘速完成立法。因為為確保其獨立行使職權，不受不當之政黨政治之影響，且其任命多由國會同意，所以在確保其任期獲得保障與獨立行使職權之設計前提下(大法官釋字第589號解釋)，為避免「假停職之名，行免職之實」依憲法或法律規定有一定任期者，非有法定原因，諸如公務員懲戒法規定之撤職、各機關組織法律所定免職等事由，不得任意免職，應予相關法律規範之（蔡良文，2010：18-21）。至於，有任期之政務人員，於任期內主動請辭，除應得提名者之同意外，是否應先知會或經國會同意，似值研究。

（二）落實建構完備行政中立相關法制

如前所述，以民主國家發展經驗觀之，公務體系中有賴穩定之政黨政治，其執政者經由選舉取得地位，由其民意代表或選任之政務官，負責政策之推動；在推動政務過程中，則須有健全之文官制度，嚴守行政中立原則，公務人員執行既定政策，兩者相輔相成，方能使國家長治久安。王前院長曾說：「所謂行政中立，即是文官系統依法行政依法律推行政務，不受各利益團體的影響，不受各黨派的操縱，中立的行使職權」。行政中立除可防範執政者私心用人弊端，如美國歷史上有名的「分贓制度」(Spoil system)，而且可以維持政府體制的穩定運作，不受政黨更迭或意識型態衝突的影響，利於新政府的作為。「民主政治就是政黨政治」。在民主國家之政黨輪替乃為常態，亦即在民主政黨政治之下，政黨的執政中更迭是暫時的，而保持國家運作之永續發展，則有賴超然於政黨之外而依法行政之文官。所以，文官團隊在秉公處理業務，同時要留意其治理的正當性。[38]申言之政黨輪

[38]有人說，「行政中立」就是要「依法行政」。但是，只是依法行政還不夠。「依法行政」是民主國家「法治原則」(rule of law）下所導引的結論，也是支配立法權與行政權關係的原則，強調的是「依照民主過程所制定的法律來行政」，涉及行使權力是否具有「合法性」(legality)。但「行政中立」則是指民主政治之下，政黨競爭是否公平？人民自由意志是否能夠充分表達等，影響的是治理的「正當性」(legitimacy)

替既為民主政治成熟發展之常態，執政者必須與文官充分合作，並尊重其專業及行政經驗，始能為執政者貢獻心力。我國已步入民主鞏固時期，而政黨政治已然成型，貫徹行政中立正是建立執政者與文官團隊間互信的最有效基石。

考試院於 1994 年提出公務人員行政中立法草案，至 2009 年 6 月 10 日制定公布，共歷時約 15 年。中立法雖係以常任公務人員為對象，但依憲法與法律獨立行使職權之政務人員、教師如握有行政資源或權力者，亦同樣受到拘束，相關行政作為均須維持中立。行政中立法除了以王前院長提示的依法行政予以評量外，由於常務人員逐漸在政策規劃上扮演重要地位，不再只是要求其執法公正之單純政策執行者，而無法完全免除政治活動之干擾，故必須基於權責，秉持社會公義與世代正義作為，方為良善治理之皓的。

至於政務人員的行政中立或其政治活動合理限制規範議題，我國法制上並未對「政治活動」作定義，僅適度規範政務人員某些政治行為。爰以訂定基本原則，即職務屬性政治性較高者有較寬廣的活動領域；職務屬性越需要獨立、公正、客觀行使職權者，活動領域越小，即禁止領域越大（關中，2009a：26-27）。依政務人員法草案之規定，政治活動規範可概分兩類，一為具有政治目的之職權或行政資源濫用禁止，其次為列舉之政治活動或行為禁止。另外，除該二類之政治活動基本限制規範外，針對依據憲法或法律規定須超出黨派以外之政務人員，在其須超出黨派以外獨立行使職權，宜更有嚴謹之行政中立規範考量下，除上開二類限制外，另規定其於任職期間不得兼任政黨、其他政治團體或公職候選人競選辦事處之職務，介入黨政派系紛爭，於規定之上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動，為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人主持集會、發起遊行、領導連署活動或在大眾傳播媒體具銜或具名廣告，公開為公職候選人站台、遊行或拜票。

（關中，2012:293）

我國法制上，對於政務人員除政治活動之限制規範外，較為外界關切者略以，其一，政務人員在辦公場所之政治活動限制規範上，對於政務人員在辦公場所懸掛、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、徽章或服飾等政治立場之表達，係作限制規範；其二，特別政務人員之政治活動規範上，政務人員法草案將部分法官與檢察總長等排除適用，而經三讀通過之法官法，對於法官等之政治活動規範，僅規定不得介入政黨之活動，故值得注意者，乃政務人員法制定前，部分法官與檢察總長之其餘政治活動規範，係屬自制範圍，抑或須準用公務人員行政中立法之相關規定。此外，針對職務屬性特殊之銓敘部長、人事行政局長（總處之人事長）、法務部長、國防部長等，是否有必要提高其政治活動規範密度，亦須再視我國民主政治發展情形，予以思考調整；其三，政務人員如擬參加公職選舉，依考試院 1995 年 9 月 7 日第 8 屆第 239 次會議決議起即規定以，從候選人名單公告之日起至投票日止，應請事假或休假。政務人員法草案第 17 條亦規定，政務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，應依規定請事假或休假。另公務人員任用法第 26 條之 1 規定，機關首長參加公職選舉者，自候選人名單公告之日起至離職日止。但未當選者，至當選人名單公告之日止，不得任用或遷調人員。是以，現行有關規範允許政務人員帶職參選，惟於特定期間需請假，且不得任用或遷調人員。然如具任免權責之政務首長，在上開限制期間前，即被所屬政黨規劃為公職參選人，則如何避免其於限制期間外，運用職權作為競選資源，在尚未有相關規範，而於選舉瀕仍情形下，為日後需嚴肅面對之課題（蔡良文，2011:23-24）。

伍、結語

由於王前院長念茲在茲健全文官制度，重視國家考試之公開競爭原則，兼及行政中立、文官訓練等事項。當然，公開競爭之考選機制，賡續提高考試的信效度，以精進衡鑑符合社會需求之專技人才外，併考量應考人權益及配合用人機關需求，得以達成為國舉才目標；重視文官績效考核（績）與職能之訓練，得以提升文官治理智能、素質與

效能，並能強化人民福祉等等，相互呼應，可見王前院長全觀型之格局與真知灼見之智慧，值得敬重與效法執行之。

考試院的職權除專技人員之衡鑑與因應全球化需求外，主要負責全國文官法制的最高主管機關，爰以必須彰顯其超然獨立的機關特性，方能有效發揮憲法所賦予的職權。因此，考試院在依據憲法及法律行使職權時，必須排除政治、宗教及種族等的意識型態糾葛，且全力落實考試院的憲定職權，以維持國人高度信賴的美譽。此亦然係呼應王前院長所重視的，讓考選與文官制度恢復原有的尊嚴與榮譽，建立高度現代化的國家。復以，考試院第 11 屆委員積極扮演跨部會政策規劃角色，完成「考試院文官制度興革規劃方案」、「考試院強化文官培訓功能規劃方案」及「考試院檢視相關業務之人權保障與國際接軌報告」。各方案共同特色及在聯結考試院暨所屬部會及人事行政局（總處）事權之統整運作，亦即落實跨院際、跨部會之「跨域合作」、「跨域治理」的政策作為。至於文官培訓方案則是配合改制成立的「國家文官學院」所提出研訂。又兩人權報告除係回應馬總統先後提出人權保障的宣示，以人權保障議題係動態發展性概念，未來將以超越兩公約指標，作為健全主管法令及行政措施的準據。

綜上，王前院長的理念與政策作為，是大公無私的，是憲政精神的維護者，從公開競爭的公正掄才，到人才之任使、強化人才之培訓、俸給退養之照護，重整文官倫理與政風，並應落實行政中立，避免成為行政體系政黨鬥爭之工具，均在重構公民社會，建立廉能與高度發展的國家。長遠以觀，考試院等尤應配合馬總統於 2011 年提出之「黃金十年國家願景」的八大願景中之「公義社會」、「廉能政府」以及「世代正義」等議題，全力配合協力完成，在重整與強化文官體制變革中，必能提高公務人員的素質、熱情與能量，更是提昇政府效能與國家競爭力的基礎工程也。

參考書目

王作榮（1996a），＜文官制度與考選政策＞，收錄於《考選部六年施政回顧》，台北：考選部。

王作榮（1996a），＜立法院邀請本部王部長及行政院人事行政局卜局長率同有關人員列席報告「甲等特考有關問題」並備詢經過（八一、五、四）＞，收錄於，《考選部六年施政回顧》，台北：考選部。

王作榮（1996b），《亟待造時勢的英雄－行政、司法與文官制度》，台北：天下文化。

王作榮（1999），《壯志未酬－王作榮自傳》，台北：天下文化。

王作榮(2008)，《走上現代化之路》，台北：天下文化。

王作榮（2010），《鐵口直斷》，台北：天下文化。

立法院（1993），<法制委員會紀錄>，《立法院公報》，第 82 卷，第 26 期，頁 416-418。

立法院（1993），<法制委員會紀錄>，《立法院公報》，第 84 卷，第 2 期，頁 91。

江大樹（1997），《國家發展與文官政策》，台北：憬藝出版。

考試院考銓叢書指導委員會主編（1984），《戴季陶先生與考銓制度》，台北：正中書局。

考試院（2009），《考試院文官制度興革規劃方案》，台北：考試院。

邱創煥（1996），<主持人致詞>，《文官制度與跨世紀國家發展研討會專輯》，台北：考試院。

紀俊臣(2008)。＜論台灣跨域治理的法制及策略＞，《研考月刊》，第 32 卷，第 5 期，26-33。

施能傑(2003)。＜公務人員考選制度的政策評估＞，《台灣政治學刊》，第 7 卷，第 1 期，165-176。

高希均（1999），＜出版序＞，收錄於《壯志未酬－王作榮自傳》，台北：天下文化。

唐振楚（1965），《行政管理學》，台北：國防研究院。

徐仁全（2011），＜2011 職場大「試」＞，《遠見》，2011 年 3 月 15 日期，頁 9。

許濱松，《中華民國公務人員考試制度》，台北：五南出版，2002 年 4 月。
翁岳生(2008)，＜憲法之維護者－省思與期許＞，載於第六屆憲法解釋之理論與實務，暨釋憲六十週年學術研討會論文，台北：中央研究院法律研究所籌備處。
黃錦堂（2002），＜政府再造的憲法原則＞，《法學講座》，頁頁 1-19。
彭錦鵬（2005）。《高級文官考選與晉用制度之研究》，考試院研究發展委員會委託研究。
蔡良文（1993），《五權憲法的考試權之發展》，台北：正中書局。
蔡良文（1998），《行政中立與政治發展》，台北：五南圖書公司。
蔡良文（2006），＜公務人員核心價值與行政倫理＞，《考銓》，第 47 期，頁 16-43。
蔡良文（2008），《我國文官體制之變革－政府再造的價值》，台北：五南圖書公司。
蔡良文（2010），＜中山先生考試權思想與體制建構＞，《孫學研究》，第 8 期，頁 21-53。
蔡良文（2011），＜論政務人員特質與政治活動規範＞，《人事行政》，第 176 期，頁 16-27。
關中（2009），《繼往開來，贏得信賴－考試院與文官制度的興革》，台北：考試院。
關中（2010），《文官治理：理念與制度革新》，台北：考試院。
關中（2011），《天下為公選賢與能》，台北：考試院。
6 Perri, Diana Leat, Kimberly Seltzer & Gerry Stoker.（2002）. *Towards Holistic Governance: The New Reform Agenda*., New York: Palgrave.
Denhardt, Robert B. (1999). *Public Administration: An Action Orientation.* New York: Harcourt Brace & Company.
Klingner, Donald E. & Nalbandian John（2003）. *Public Personnel Management: Contexts and Strategies* (5th ed.). （Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall .

繆全吉教授對文官政策發展影響之探討*

壹、前言

「中興以人才為本」，尤其是高素質人才得開發與羅致，為各國之共識與課題。所以維護文官制度發展是必要的。美國行政學家華爾圖（Dwight Waldo）曾提出：「政治是希臘的，行政是羅馬的」（Our politics are Greek, our administration is Roman.）（"A Theory of Public Administration Means in Our Time a Theory of Politics Also," Political Science and Politics, Fall, 1978,20,4:906 ）。繆教授全吉（以下敬稱繆教授或繆老師）先生則以一個研究公共行政與人事行政的大師，就世界政治演進總體而言，提出「官僚體制是中國的」〈but our bureaucracy is Chinese〉。而官僚體制就是文官制度，亦即所謂官吏之道，故而中國官僚體制，與希臘的政治及羅馬的行政，鼎足千秋，爲人類政治社會文明之三大礎石，洵不誣也（繆全吉，1990：40）。[1]

繆老師曾指出：人事行政爲行政之次系統，惟爲政在人，成事在人，如何使人與組織結合，運用裕如，而發揮行政之轉化功能，爲現代國家政治發展之根本。如今，筆者更認為人事體制或文官政策改革，必須配合政府施政願景與方針，方能符合人民的期望。申言之，必須能滿足人民需求，達到行政課責，促完成政府施政績效目標，爲奠立良善治理[2]（good governance）的基礎。而其成敗關鍵，則在於有無

*本文民國 102 年 6 月發表於「繆全吉教授逝世二十週年紀念--傳統與現代行政會通的歷史見證」學術研討會。

[1]有關中國官僚體制，時見議論，惟官吏名稱，頗難有明晰之懈念，綜上，繆教授曾提出下列四個線索，甚具參照價值與時代意義。一、理念型官僚體制：官僚體制的發達，必須是封建沒落以後之事，惟封建政治，其有行政事務之處理，乃屬應有之義，溯其源流，渺不可察。要之，基於孔子中心概念，無論淤人做事，均懸有理想之標準，期勉達到理想與實際之合一，斯之謂仁。其表現於個別之「臣」達到理想之「臣」，所型塑理念型的官僚體制，經孟荀踵事增華，大致上指引了官吏之道的方向。二、官吏異途：由於士吏分品、吏役合流與官吏異途，使中國政治制度上，形成兩個階層。所謂理念型的官僚體制爲官之標準而不及吏，從此，吏無前途，當然以吏爲利，其流弊亦可想像耳。三、官吏與募賓三角關係：中國官場實際上，乃是由官、吏與幕友三個集團，形成一種非設計的平衡。故若謂中國眞正的官僚體制，不應限於官僚，應包涵幕賓與吏役，始能得其眞象。四、現代官僚體制的整合：季清行新政，改革官制，依據當時頒布的法令，確實將官幕吏胥，整合而爲一種新的官僚體制。事實上尚未見具體實施，清廷傾覆。所謂新官制，名副其實，確是官吏一體，不過是上官下吏之垂直系統，由於時間短促，難謂已建立官吏之道。辛亥革命，南京臨時政府，三閱月而結束，雖文武百官尚未建構系統，但確亦出現現代之官稱。未久袁世凱政權名爲民國，實即滿清官僚之延長，迄北洋政府之敗亡而告終。其間文官法令之頒布，未必普遍認眞推行，但多少具有現代文官制度一之雛型。

[2]「聯合國亞太經濟社會委員會」（U.N. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific， UNESCAP）

健全的文官制度與文官政策，以提昇文官素質與行政效能。尤其在面對全球化與政治變遷中，配合政府治理環境的「變」而掌握「時」，以求其「通」，是筆者關心的議題，而時時勤習經典，並思索先哲先賢之教誨與經驗智慧傳承而予以創新發展，是必要的功課。

回顧繆師在台灣大學等校授課，係秉持課程目標，以真正能達到「學術與行政溝通」、「理論與實務結合」為要求。渠平時投書媒體針貶時事，無論是政治革新、行政改革或人事行政相關議題，均能鐵筆直言，受到各界關注與政府參採，吾輩深以繆教授在學術界是位學養精湛、見解獨到、是非分明、擇善固執與愛國愛人的學人典範，亦為受業後輩學者效法的典範。爰以本文係先思索繆老師有關文官人事制度與文官政策改革的想法、思維，及其對現行體制啟示或會通，並試著探討所衍生之價值理念的影響。

貳、繆教授對人事制度之建構內涵

我國古今文官制度（現代稱以人事制度）之差異，最主要者為古代是「官與吏」事分開的，官由初級到高級，由地方到中央均有一定人事管道可資流通。相對地，當前文官制度問題在於文官流轉問題，且以古今之文官均為政府決策執行的核心骨幹，惟基本性質是改變的。所以，相對應的不可以現今文官考試標準、方式來評價以前的考試標準與方式等等。易言之，文官制度選賢舉才與用人為才之背後價值精神雖是相通的，其方法、目標則是相異的，且其體制建構內涵亦有不同，本節試擬介述早期繆教授對現代人事制度之建構意涵與渠擬議完整文官制度的體制架構內涵，藉供卓參。

一、對人事行政系統模式建立之建構（繆全吉，1990：56-59）

繆教授指出：人事行政是研究行政機關人事運作過程的一門學問。按

針對「良善治理」列出了以下八項特徵或因素：（一）參與（Participation）；（二）法治（Rule of law）；（三）透明度（Transparency）；（四）回應性（Responsiveness）；（五）共識取向（Consensus-oriented）；（六）公平與包容（Equity and inclusiveness）；（七）效能與效率（Effectiveness and efficiency）；（八）課責（Accountability）。

人事行政素來是行政的主導、管理的靈魂，而行政結構與功能更是政治系統轉化過程的關鍵。不過，人事行政雖爲公共組織的主導巨靈，但就系統而論，則宜爲行政之次系統。在研究人事行政內涵與過程，為首先採以系統模式加以析述，讓人事行政的系統化與跨域思維能做有效的連結，殊值敬佩。繆師認為人事行政系統以人成事，比之產業，輸入之「原料」，經工廠「轉化」過程，輸出了「產品」的模式，則人事系統則輸入爲「人」，經「轉化」過程，輸出雖仍是人，但已是「人」所發揮之功能或績效成果等，復因「人」在組織中之新陳代謝，對曾竭盡其才能，蔚爲公共服務而離開公職者，絕非如廠中之「人渣」，理應注意其返休息養老等事宜。

至於各主要過程之內容要項系統，繆師認為，人事系統之輸入：就行政系統所需要的人材，著重其能力的發揮作用、產生效果。故對人事行政從環境中輸入的人力資源、人力預測及預期之人力運用，須有全盤之瞭解，則公務人力資源始能從人力需求、人力獲得、人力培訓及人力運用有合理開發與使用之可能。其次，就人事行政之引進面向，自探勘、發掘及考選作客觀的分析，俾能瞭解行政系統與其他社會系統在競取國家精英之情勢。再以人事系統之轉化：主要係探討國家精英進入行政系統後的人力運用與管理。就其在系統中如何任用、銓敘、獎懲、陞遷、發展、考績及獲得何種待遇與福利等人事行政之運用與維護，診斷其病癥、對症下藥、促其痊癒，並且加强保健（保障），使之不斷發展才能而貢獻於組織，後者以 85 年成立的公務人員保障暨培訓委員會，誠是此思維而發展出的組織，併予述明。故人事行政輸入、引進、轉換等作用之發揮，即爲提高公務士氣，使行政系統能日新又新，止於至善之境。

再者，繆師特別重視人事行政作為，除提出應重視行政中立外，尤應關懷行政倫理，亦即官箴議題[3]，對照目前行政發展過程中，政

[3]公務倫理是公務人員透過執行公務過程而反應在價值的選擇及行為的具體標準。換句話說，公務倫理是指在行政體系中公務人員在角色扮演時應掌握的「分際」，以及應該遵守的行為規範（邱華君，2007；蔡良文，2007）。倫理道德為人類「心靈」活動中的核心價值與行為規範，亦是行政倫理的精髓所在。

府特別重視公務人員核心價值，真是先見之明也。繆師指出：行政倫理係現代新行政，强調行政不可能有價值中立，必須伸張社會公道，而決策無分主管、非主管，即使基層人員，均有自由裁量之決定，其必影響組織之權益。因此，行政倫理已成官僚體制最關切的課題，亦爲人事行政轉化過程之基本動力[4]。

最後，以人事系統輸出，指稱公務人員早期奉其一身爲無定量的「勤務」之特別權力關係，至今之公法上的平權關係，惟其過程同樣涉及人盡其才、才得其用、用得其所等課題，建構爲行政系統運轉之原動力。如前所述，由於人爲萬物之靈，人雖年老體衰又不能正常工作，或機關、單位或職務之調整而投閒置散，甚或死亡，必須繼續將人事行政延伸於資遣、退休、養老及撫卹，甚至喪葬、慰問等福利工作。其爲人事系統特有之輸出項，乃「化腐朽爲神奇」之社會功能。要之，公務人力資源之運用、社會安全制度及公務人員安養問題均為佔務人力系統輸出之重要議題。

二、對文官體制建置過程中的實務作為之觀察（繆全吉，1990：15-20）

台灣地區之人事行政或謂文官體制的實務發展過程，繆師特別指出：臺灣地區，自明鄭與清代移民，經二百多年之開發，內地化的過程相當快速與普遍，尤其劉銘傳建省以後；所建樹之近代化基礎，不遜於沿海各省。再經日本五十一年的佔領，雖然不脫殖民地式的統治，然其爲取卵而飼鷄起見，當光復時之臺灣，農田水利、交通設施、產銷組合……户籍地籍等基本資料，尤其機關學校之建築，以及國民教育之普及，譽爲全國之翹楚，殆係寫實，爲祖國接管理提供良好之環境。光復臺灣設省，日式官僚體制則逐次轉化[5]，亦是光復之始，臺灣地

我國社會自古即重視「倫理」，不僅在家庭中如此，即大至在社會、國家中，亦莫不皆然，更遑論今日公務人員在職場之中。James L. Perry 曾謂行政人員面對的五大挑戰有：維護憲政秩序、具備技術才能、處理公共期待、管理複雜任務、表現倫理行為等。誠所謂「愛人不親，反其仁。治人不治，反其智。禮人不答，反其敬。行有不得者，皆反求諸己。其身正，而天下歸之」一古今中外的倫理哲思正有若合符節之處。

[4]對照考試院第 11 屆研擬文官制度興革方案之第一案「建基公務倫理、形塑優質文化」，尤顯其時代性與重要性。

[5]日本歸還台灣，重新設省並其承續日本官僚體系之運作，略如：（一）有現成之各級衙署，建築堂皇，

區官僚結構之不易保持常態。申言之，任何組織運作有其成長歷程，人員經驗與體制運作，難以於全盤全新人力更換後，依然保有先前的工作品質與能量，必須要漸進改革，爰以遷臺初期官制、教育沿襲日本舊制，但官僚體系人員轉化，則在國家考試輔以政治價值較高者，如社工特考、國軍退除役官兵特考等進用人才，而人事分類法制亦在借鏡國外職位分類之制度下，進行摸索式、漸進式改革，均是例證。

再者，在國家考試成為國人最為信賴的制度，繆教授全吉曾指出，中國自古是考官不考吏。筆者認為國家考試亦係因應民主政治需求的漸進轉變的過程。所以繆教授認以，嗣考試院成立，開始正式之文官考試，逐步建立現代的文官制度。尤其孫中山先生構思的考試權獨立傳統，在戴傳賢院長擘劃確實讓此指引理念型的官僚體制能成長進步。當台、澎、金馬一地，四十年來默默地，進行文官革新，現在非經考試不得任用的公務人員制度，確已顯現傳統官吏之道的新包裝，將爲現代理念型官僚體制推進一大步，亦爲「台灣經驗」之一重要貢獻。

綜觀政府於民國十八年公布考試法，二十二年公布公務員任用法，三十八年公布公務人員任用法。來臺後繆師指陳，四十一年二月及四十三年十二月修正考試法，四十三年一月修正公務人員任用法、公務人員俸給法，公務人員考績法。嗣後爲實施職位分類，五十六年六月公布分類職位公務人員考試、任用、俸给及考績等四法，又配合需要四法於同年十二月，五十八年八月及六十二年十二月，三度修正，使公務人員簡薦委與分類職位兩制並行，而滋生諸多問題，終至七十五年立法院通過公務人員考試法、任用法、俸給法及考績法，並於七十六年八月起施行。從此考試法區分為公務人員考試法與專門職業及技術人員考試法兩法制。但任用人事法制之分期則走向兩人事法制合一，

足以維持公權力之尊嚴；（二）光緒以來新官制，原來借鏡日本，此次，既沿用日本遺留舊規二百三十六種，又留用日本官僚以維公務之繼續性 。 因之，中日官制基於近代中國摘取日本；而古代日本又模仿中國，本是同根生，逕以漢字代日文，雖不中而不遠矣；（三）臺灣國民教育發達，較之當時內地到處是文盲，則基層公務人力資源，不虞直乏，接收之初，過渡期間暫用日本語文，嗣漸改用本國語文，亦屬便宜行事，惟中上級官員日治時代鮮有臺籍，如以階級最高敕任官〔相當簡任〕之杜聰明先生，並非政人員，乃是教授之同於公職待遇而已，試問如何能立時三刻，將日籍官僚全以本地人士替代，此爲官僚人員轉化之困境。

兼取兩者之長而捨其短，此一推陳出新之人事法制，爲中國官僚體制現代化之新里程。至於繆師對其他文官制度之改革，或謂完備的文官系統之擬議，均容於下目論之。

三、完整文官系統建構內涵之擬議

就整體文官制度之建構與發展言，繆教授認為現行文官制度為戴傳賢先生建置，其體系完備，惟過程未得良好環境成長，復部分制度雖已成長執行亦有不當之處，至效果不彰，特別是職位分類制等，在民國 67 年間即提出文官系統結構性建言，茲舉渠重要建議簡述如次：

首先，就全國公務人員（事務官）未達全國一盤棋的運用公務人力，應就其性質分成七大系統：（一）一般行政人員；（二）司法人員；（三）外交人員；（四）事業人員；（五）警察人員；（六）科技人員；（七）教學人員（學校職員歸為第一類行政人員），並將上開類別系統仿軍中經歷調任制度而善加利用，其職位可上下層級機關或主管非主管調任之；且各系統之高階人員應為通才，必要時，可在各系統間互相流通（此即目前簡任 12 職等以上人員，各職系可相互轉任的先見之明也）。而對中級人員可設「關鍵性職位」可經由改敘其他系統，以靈活運用人員。

其次，建議長程培養國家行政基本幹部方面：包括重視高普考（國家基幹人才）的長期培養計畫，並恢復其訓練，以完成其考試程序；甲等考試定名為最高考試，主要吸收與培養行政高級人才（上述培養相當於古代翰林院之作用）；簡化公務人員職位分類考試，而與高普考合併之。

再次，就各系統的發展，除了特殊的職位需要特殊的人才外，其他均可依法任用，尤著重機關間的調動。亦試舉其以下之原則進行。（一）初任人員應由基層履歷，即普考及格由基層機關開始；高考及格由縣市開始；（二）依個人能力及志趣、作為職務調整之參據，且

每一職位應有一定任期（以三年為度），期滿作檢討；（三）在系統內調整，打破單位、機關之限制；（四）在升遷制度上，除避免「彼得原理」產生外，似可考慮可以「降官而不減俸」方式處理；（五）研訂一套流通管理及可行辦法；（六）有超然獨立的人事評審會，負責人員調動、升遷；（七）依年齡別選擇前 4 項，年青人請由機關機關服務，年長或資深者在中、上級機關負責，其退休金由上級機關負責等。

綜上，繆師建構之完整人事政策，其公務人力運用之最高的原則，係以最少的公務人員辦最多的行政工作，且於其比較當時之英美日韓等國的中央政府公務人員數與人口數時，認為我國是較少的，並建議持續應予重視者，乃公務人員素質之提高，賡續淘汰冗員，精實行政業務，俾能以最好的人力資源投入行政系統，俾能建立行政大國之目標（繆全吉，1978：129-138）。

四、整合性分析架構－對筆者的啟發

筆者師承繆教授研究文官體制變革，向來重視 Elliott、Klingner& Nalbandian 以及 Levine 等學者的觀點，於體察國內政、經、社、文、科環境變遷與政府再造過程，融入筆者主張之政治價值與行政價值的鐘擺現象，研析國內政府再造中文官體制價值的流變與抉擇。茲如法治斌教授曾指出：現代公務人員制度也應包含責任政治所衍生之責任價值，可以說係「中立」、「效率」、「專業」、「責任」、「人權保障」等多元價值之複合體。江大樹教授也指出：文官政策可分成甄補性、管理性與保障性三類，分別對照公平、效率及中立等不同的價值，其並依歷史階段變遷，分別戰後台灣文官政策價值的演進，提出五階段之說(江大樹，2000：159)筆者長期以來主張良善的人事文官體制價值與平衡點，是求取政治價值與行政價值鐘擺或抉擇過程的綜合體系，與上述學說均有其相似之處(蔡良文，1998：113-117)。經由對公共管理思潮、各國政府再造經驗之研究，暨長期親身直接或間接參與，從我國政府再造及文官體制變革過程中得到的啟發，筆者爰曾在憲法

精神下[6](翁岳生，2008：117-133)，試擬建構文官體制功能變革的價值抉擇架構（蔡良文，2008），茲以回顧各國文官系統不斷擴張成長，幾乎成為政治過程的真正主導者，對國家生存發展影響深遠，又為改革文官系統最重要的原則必須兼顧民主與效率，才能重振國家公信力、公能力與公權力。故早期學者主張文官體制改革涉及「民主原則」與「效率原則」的改革方向(參照 Downs,1967；Kaufman,1981；蕭全政，1994：1-24)。事實上，與筆者將之轉換為政治價值（代表性、政治回應、政治課責）與行政價值（理性與公正、效率、效能）是相通的，而文官體制改革，事實上，是主動考量制度運作之動態平衡與鐘擺互動的改革動態過程（蔡良文，2008）。爰以憲政精神所隱涵之價值流動與導引的文官體制變革脈絡，是至為清晰可循者，其內涵發展將於後述明之。

參、繆教授對文官體制發展評述與迴響

一、繆教授對台灣地區文官體制發展之評述

繆教授曾指出政府遷臺 40 年來對官僚發展累積之好壞經驗（繆全吉等，1990：22-26），可以扼要條目於次：

（一）好（應強化）的經驗

其一、考試制度深植人民心：非經考試不得任用，原是憲法條文，現已爲人人所共識，亦為國人所信賴。另因我國設有獨立考試院，對行政人員負責任的行為加以控制，塑造公務人員均為有為有守具有道德勇氣的公僕，莫要於慎選新進的國家精英。蓋考試政策的方向，足以導引士風的趨流，考試類科的重點，必然反應社會的價值，故全盤系統改進考試的技術與程序，確為良善行政裁量與效能的奠基工程（繆全吉等，1990：547-552）。

[6]欲使國家機關遵守憲法，則憲法應具規範效力(憲法優位)，互為表裡；二則繫於確保憲法優位性的機制，在我國憲法的發展、釋憲制度的發展與人權保障，受到政治環境的影響頗深。儘管大環境變遷，釋憲制度與政府制度及實際憲政之間相互牽動的關係，依然存在。又憲法的重要性不僅是憲法的規範(法條)本身，更重要的是憲法的現實面向(Verfassungsurealität)。而「憲政」存在之前提在於憲法被具體落實，是一部「活憲法」或「有實際作用的憲法」。本研究名之曰憲法精神的導引功能，即是活憲法(詳參閱翁岳生，2008：1-134)。

其二、考銓法規日趨完備：公務人員自考選、任用、銓敘、考績、級俸、褒獎、懲處、訓練、發展、陞遷、保障、保險、福利、退休、撫卹以及養老等（養老在修憲時已併入內政部社會福利事項等。）均有一套制度；尤其公務人員任用法規中不再列有國民革命若干年之資格，以及其他比敘、甄審、登記、銓定…等取得資格，確實將黨政軍分開。事實上，借才自黨工與軍職者，日漸減少。對照之下，大陸（當時）迄尚在研擬國家公務員制度，竟將黨政分離與政企分離，視爲理想目標，足見當時中共祇有黨幹而無文官之特異狀況。

其三、文官傳統之根深柢固：早期事務官仍爲國家領導人力之豐富資源，民國 76 年內閣改組新內閣八部中有四為部長(內、外、財、經)，即是考試出身，揚名中外而位極人臣，足見當時公務人員團隊，確是政務人力之寶貴資源（產）。當時配合時空需求，政務官與事務官劃分之由來，與民主政治、政黨政治、議會政治的發展有很大的關係，且以制度是長成的，且是漸進發展，台灣地區建置良善的型模值得肯定（繆全吉，1984：277）。

其四、公務人員制度健全發展：此一總體公務人員行業，正代表多元社會之特徵；反觀中共集體主義（當時）之下，所有行業均爲公營，亟待改革。按現代民主國家中，政府應具有高度的回應能力，民意對於龐雜行政業務的需求，既直接而又強烈。所以，政府必須隨時針對需要，採取適當的反應，在民主的原則下，以行政效率與效能為依歸。由上申論，民主國家，應建立一個精簡、彈性、有應變能力的高效能政府，而在民主行政的服務人民，要求兼顧效率與效能的達成。茲以本議題在當時之事實，台灣地區的確大幅領先大陸地區，值得述明。

其五、強化人事機構功能之發揮：人事人員除了負責靜態的應用一套法規、政策等各種技術活動，扮演幕僚機關中的技術專家（technical specialists）外，宜注重動態的企業精神之引介公務人力資源策略管理角色；亦即重視其協力作用（synergy）本質的活動，如何調和衝突的價值、環境之變遷與機關內利害

關係人間人力之運用等，使用機關（構）成為一個和諧與動態的組合體（Klingner Donald E. & John Nalbandian，1998）。長期以來，人事一條鞭事實發生運作，使人事運作有通盤之整合功能。

（二）壞（應改善）的經驗：

基本上，官僚體制內在本身，相對地屬封閉之系统，繆老師指陳古今中外官僚體制之通弊外，[7]特別提出台灣地區具有特色之壞經驗，以供警惕與檢討：

其一、统一薪俸之後遺症：剛自大陸撤守，財源枯竭，爲維持公務人員之生活，表示同甘共苦，不問階級發给相差無幾之统一薪俸，另配以實物。久而久之，不僅下官無上進心，而上官亦有何必多負責任，謹慎者枵腹者從公，守分者兼差或多報差旅加班費以資補貼，而狡黠者貪污以自動調整待遇 。 如此，官體制何能爲人尊敬。嗣後，經濟繁榮，待遇也逐年調整，而統一薪俸之後遺症仍在，不僅上下級之俸给差距折算現金不敢拉大；馴致要而且恢復戰前之高低較大差距，竟然成了理想之目標，值得深思。

其二、爲調劑考績獎金之輪流考列甲等：甲等人數，逾三分之二至四分之三，幾無限制，使考績功能不能發揮，致功過不分，是非不明，人事制度不能創新進步。且以官僚結構充滿繁文縟節，易於造成人員縛手束腳，抑制公務人員的創造力；法令僵化繁雜，缺乏彈性，限制公務人員創新思維空間；對除去人員因循的惰性傾向，缺乏激勵向前之具體可行機制。

其三、節省人力物力之精簡政策：長期以往，為精簡人力而精簡易使組織編制缺乏彈性，不能因應世界潮流之變化，使優秀之公務人員集團難發揮各行各業之主導角色。文官體制變革之論證事法規未能適度

[7]官僚體制對於外界環境處於不確定之狀態，文官爲免動輒得咎，往往不求有功，但求無過，少做少錯、不做不錯。因之，等因奉此，墨守成規，安於現狀，未肯積極創新。更加層級節制的體制之中，權雖自上而下，然因年深積久之公務人員，熟於掌故，爲保職能安於位之利害，早已結成同盟，無異一個機關中，各有城堡之勢，難能動搖。如此，上制下，下防上，自難有行政效率之可言。至於違法失職，濫權越權，以權謀利……諸如此類，均屬古今中外官僚體制之通弊，於此不贅。

鬆綁，以致政府機關間、政府與民間機構間之人才交流機制不足，未能強化行政機關之用人彈性，即由於各機關組織法非僅規定部會之權責，且訂定其員額、職稱及內部組織等，如須修法，則頗費時日，難以因應各部會配合主客觀情勢變化，機動調整內部組織及人員晉用之需要。

其四、訓練發展之權責未有著落：蓋憲法並無規定，迄仍未能建立訓練之組織與體系，使公務人員不能全面有計畫與時俱進之發展。再加現行（當時）訓練教材教法之落後，更是效果不彰。此外，由訓練與陞遷未有適當之配合，使整個公務人員不能發揮在行政系統中轉化之動力作用。另今後政府機關人力結構的變化必然逐步的邁向「能力密集」的「精兵主義」，而非僅考慮量的擴充，因之除應注重新進人員的素質外，尚應積極規劃公務人員訓練培育體系，將現職人員依其職位納入各階段之訓練，並擴大赴國外研究進修的範圍，使中低層人員亦有充實新知的機會，充分開發公務人力資源，提昇人員素質，用人自然日趨精實（參閱繆全吉等，1990：303-305）。政府於 85 年成立公務人員保障暨培訓委員會，並組設國家文官學院（前身為國家文官培訓所），完成公務人員訓練進修法之立法，其效能顯著，於後述明之。

二、對文官體制價值與功能之轉化與因應

（一）價值與功能轉化之內涵

有關人事行政價值議題，隨著政經社文等環境變遷，且表現回歸個人主義的自由小型政府及社區承擔社會競爭群體責任(參見陳德禹，2003:237-249；Klingner & Nalbandian，1998:5-8)。茲以新的價值與功能轉化符合社會價值、文化採納執行，似應漸進而行，不宜貿然全盤引介。筆者以為除考試院暨相關考銓人事組織結構，可考慮適時配合中央行政機關組織基準法之意旨適切修正外，包括文官政策的內涵、其決策功能與取向，其中略可區分為引進與甄補性功能、激勵性功能、發展性功能、維持與保障性功能等，此四種功能與取向合力構成「以人成事」的政策目標與價值體系如次：（參照繆全吉等 1990；

蔡良文，1993：206-208）

其一、引進與甄補性功能，乃是指經由公務人力資源探勘後，繼之篩選的人力引進工程，最後由各機關首長對考選合格人員派以適當職務，暨決策階層決定人才彈性進用方式的過程。在公務人員進用上，係在憲法精神之下，如何配合政府改革需求，進行彈性用人之興革，或謂就二元人事體系上適切建構始成三元的人事體系；

其二、探討激勵性功能，為提昇公務人員能力與工作士氣，貢獻社會國家等，其主要政策工具，如褒獎激勵與待遇福利。長期以來政府似較重視之績效福利，係給予公務人員生活水平所得優餘福惠等，以促進公務人員之團體意識等，而對績效俸給遲因外在因素而未積極推動，併予敘明；

其三、探討發展性功能，主要在強化成員之工作知能，改善任事態度，激發潛能及獎優淘劣，進而促進成員自我成長及運用生涯規劃之理念；其主要政策工具是考績（績效考核）與淘汰（退場）機制、升遷發展；並間接涉及政務人員之行為規範及其退場機制。

其四、對於維持與保障性功能上，指出人事法制除要求公務人員行政中立，依法行政、執法公正、受合理政治活動限制規範外，亦應使受到違法或不當處分之公務人員，能經由救濟程序得到合理補償，保障合法權益，以建立其與國家間之民主對等及合理權利義務關係，並經由重視公務倫理，以建構其良善政治的基礎工程。再以藉良善的退休撫卹制度，讓公務人員退而能安，退而有所養，又此必須包含公務人員退撫法、保險法及政務人員退職撫卹制度之興革，以達到廣義的維持與保障性功能。

（二）價值與功能之回應

承上，筆者認為，從政治價值與行政價值的連續光譜中，在不同

時代中，存在著政治價值與行政價值的鐘擺現象。且同名為政治價值或行政價值，在不同年代，其呈現於人事政策之意涵亦異矣!就政治價值中之代表性價值而言，在我國文官體制政策上，昔日威權體制下的文官政策之「引進與甄補功能」，有關公務人員考試之分省區定額規定、退除役官兵特考以及早期的社工特考、山地行政人員特考等；而在民主體制下，「引進與甄補功能」轉變為身心障礙特考、原住民族特考等；再如早期的「黑官漂白」，因係「無資文官」，而被認為有特權或分贓之嫌，如今則轉變成擴大政務人員範圍，開放部分政策參贊職位供彈性延攬高級文官人才。就後者而言，若其衡平與遴選機制不當，無非分贓主義的再現，其公平性值得懷疑。[8]所以即便是 Klinger & Nalbandian(2003:62-83)提出：傳統與二十一世紀文官體制特質之變革內涵，亦應妥慎引介，因為文官體制變革中，新舊價值多元並存，必須採取整合性途徑思維。

其次，在文官體制之「激勵性功能」發展上，係以績效俸給與福利而言，早期公務人員俸給主要考慮公務人員基本生活所需與政府財政問題，即重視個人權利價值，而忽略多元貢獻社會之代表性價值；經濟發展後，亦考量國家財政與民間社會薪資之平衡性，以作為研訂公務人員俸給的原則方案。易言之，必須依當時客觀環境因素，理性公正調和個人權利及經濟效率之成本因素，並考量社會期待公務人員之多元貢獻、回應政務首長政策宣示，以及功績褒獎、單位或個人績效獎金等政治回應價值，甚至涉及國內各種大選因素，亦必須同時考慮，可謂專業與複雜。至於彈性福利措施如：保險、急難救助、健康檢查、相關生活津貼或年終慰問金等，必須在撙節財政支出與激勵公務人員士氣間，尋求衡平。

再次，關於文官體制之「發展性功能」方面，向來我國公務人員素質向為國人所肯定，但其服務則往往被評價為沒效率與效能，其原

[8]又引進與甄補人才若過度強調行政價值之公平性，可能難以羅致奇才異能之士，以為國用；若過於重視社會代表性，則將傷害功績主義價值，若過於強調工具理性價值，則易於忽略人性尊嚴價值。

因可能有多種，或是社會誤解或是對公務人員期望過高，或因不當的政治力干預等，均可能影響公務服務的品質與社會觀感；而後者涉及理性與公正的價值抉擇。又公務人員個人職能與組織效率之互動，可能因公務人員落入「單向度者」(One-dimensional Person)思維，而未能具備直觀統合的透視能力(吳瓊恩，1997:5-7)，此與民主素養的培育有關，如何強化公務人員培訓，至關重要，尤其是高階文官的發展性訓練，[9]更是刻不容緩的課題。按以公務人員「官位」思想日形淡薄，所以績效考核評量上，對於管理性目的價值與發展性的價值有所不同。至於發展性功能在政治回應價值上，積極建立政務人員與國會議員暨政務人員與公務人員的良善互動機制是重要的。易言之，必須要強化民主治理機制。

最後，在「維持及保障性功能」方面，由於目前國內政黨過度競爭，造成一般事務泛政治化及意識型態之分化，且因利益團體之激化而混淆社會公益價值；公眾權利意識的奔放高漲，民氣活絡亟待疏導；大眾傳播媒體的競相設立，各種言論之傳播肆行無阻等，導致政府角色功能，急需配合調整與強化。值此之際，行政中立法並以行政程序架構、行政倫理宣示、政治活動規範、保障救濟（包括罰則）等為主要內容，當有其實質意義。[10]若就其中行政倫理而言，亦因時因地而不同，過往強調「忠黨愛國」倫理的觀念也因時因地而不同。過往強調「忠黨愛國」的公務人員價值取向，今日已然轉型，[11]在

[9]考試院98年6月18日第11屆第39次會議通過「文官制度興革規劃方案」第4案「健全培訓體制，強化高階文官」，其中「建構完整之高階文官、主管培育歷練體系」及「建構高階主管特別管理制度」列為中程方案。另99年12月2日第11屆第114次院會通過「強化文官培訓功能規劃方案」，其第4案「建構高階文官發展性培訓制度」。該方案定位為發展性訓練（包括簡任第10職等至第14職等），所謂發展性訓練(Development Training)，係為未來發展或晉升職務所需預為準備之訓練，其訓練課程以不同階段職務進行分析，各階段發展性訓練課程應具區隔性且環環相扣，並據以建構帶狀培訓課程。藉由長期紮實培育，使高階文官工作知能隨著職務升遷而成長，消除「彼得原理」之現象，以達到「人盡其才、適才適所」之境域。

[10]筆者期待政黨之間應在憲法共識與法治基礎上，相互監督、競爭，確守政黨政治之常規，所以應重視政治活動規範等之政治價值，並與常務人員之中立管理才能機制及依法行政、執法（行）公正等行政價值取得衡平，以深化文官體制之民主化、中立化、專業化特質。

[11]在「忠黨愛國」的倫理觀，在政黨輪替過程中，往往高階文官在政權交接時期面臨複雜的政治忠誠問題，除了必須同時與卸/新任政務官互動，還要在交換「換軌」（包括政策、人員）之時，確保行政機關有效運作，甚至如筆者要代理一段時間的政務職位（參照熊忠勇，2012 ）。美國的經驗指出，政務官與事務官之間彼此都存在著迷思，除了先天的角色差異外，有些是來自於誤解，因此 Ferrara and Ross 給予政務官最重要的建議便是「溝通、溝通、溝通」（Ferrara and Ross, 2005 : 29）。黃東益（2010）則認

價值多元、民主行政中，考試院先就行政院提出「創新」、「進取」、「專業」三項核心價值暨其以「廉正、專業、效能、關懷」為基礎，進一步頒布「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」做為公務人員行事之準繩。（蔡良文，2010：398）再以探討退撫政策的變革中，發現國際金融環境與政經情勢變遷，均影響其制度的改變。就此政策之政治價值中如早期強調「恩給制」退休金給予，所重視的包括社會安養與倫理機制、政治貢獻與退撫所得衡平機制；如今在原有「恩給制」到「儲金制」過渡時期，如何於「信賴保護原則」與「國家財政負擔」暨「世代正義、世代包容」及「社會觀感」之間取得衡平點，亦應有動態的思維與作法。[12]

肆、繆教授文官政策理念與現行文官興革之會通

從文官體制相關理論暨政策及實務之分析，並依循繆教授對於人事政策之評述與官僚體制功能之提示卓見，深知文官體制之發展有其延續性及深耕性，即使政黨輪替亦難以大幅改變，或基於責任政治要求，而推動文官體制改造，亦經常是新政府展現新人新政的政治操作手段；即便是經由政府再造[13]工程，除應留意組織結構功能重整外，

為「角色認知」以及「信任關係」為影響我國政務官與高階文官互動的主要因素，建議應強化政務官以及事務官對於職位的角色認知，同時透過不同方式建立政務官與事務官的信任關係，並提出：傾聽彼此、態度開放、探究（政策）系絡、誠懇以對、分享理念等五點建議。

[12]至於新舊制之給予比重與改革幅度，除考量功績報償及提高工作效能、安老卹孤目的外，規劃展期年金方案與改變退休金籌措方式，暨退撫基金營運議題，如資產配置提高投資報酬率等，均應有動態價值衡平與抉擇的理念，以求取與民間企業、勞、農、漁等團體平衡的政策作為。又考試院（銓敘部）於 102 年 4 月函送立法院審議之公務人員退休撫卹法等案指出：現行公務人員退休及撫卹制度自 84 年 7 月 1 日實施至今，對公務人員退休生活的保障的確發揮了非常有效的功能，但在該制度實施的這 18 年間，由於客觀情境相較於該制度建制之初，已迥然不同；尤其在最近這幾年，整個制度的運作已經面臨了「退休人數年年激增、退休年齡逐漸下降」、「退撫基金的財務缺口已經危及退撫基金永續經營的根基」及「國家人口結構改變（人口老化及少子化雙重危機）所造成的政府退撫經費支出壓力與日俱增」等困境，所以政府不得不對公務人員退休及撫卹制度進行合理妥慎的調整（參閱草案總說明）。

[13]行政院組織再造四法（行政院組織法、中央行政機關組織基準法、行政院功能業務與組織調整暫行條例、中央政府機關總員額法）2010 年 1 月 12 日經立法院三讀通過，為打造一個精實、彈性、效能的政府著實踏出歷史性的一步。未來行政院將從 37 個部會減為 29 個部會級機關，成為 14 部、8 會、3 獨立機關、1 行、1 院、2 總處，將從 2012 年 1 月 1 日施行。其改造過程不可謂不大，宜周全配套，以期達業務無縫接軌之首要目標。行政院組織改造 4 法案業完成立法程序，改造工程正式啟動，其配套措施包括：組織結構調整、法規整備工程、財產接管整備、預決算之處理、員工權益保障、資訊調整以及檔案移轉等 7 項，必須積極辦理。其中涉及考試院權責部分，外界較注意員工權益保障，但中央二、三級機關組織法律案，分由立法院不同委員會審查，是否符合官制官規，且相關法規整備工程亦可能涉及銓敘部之權責。另立法院附帶決議，包括「為提升行政效率，行政院研究發展考核委員會研擬行政程序簡化方案」、「機關員額未來應於 5 年內降為 16 萬人」、「為強化各部組織功能，由行政院會同考試院就司長之職務列等部分，提出檢討。」茲因政府再造的任務，並非將既有行政組織重新編排組合，

亦須重視人力資源之配置與型塑組織文化等，當然，其等改革之幅度、深度及格局或有不同，然基本上文官體制之變革則是一種永續的過程。申言之，任何時期有關人事政策的核心內涵必然涉及「功績用人」之行政價值與「政治用人」之政治價值之調整的動態過程，至於其中蘊涵之利弊得失、衝突取捨，端賴執政者的抉擇。茲就繆老師之評析，對應四大功能之改革政策方向的會通，述明如次：

一、引進與甄補性功能的人事政策方向

（一）功績性或代表性價值的比重與擺盪，依考試性質審慎決定：

有關人權或個人權利價值的體現，主要涉及實質公平面向，除針對特殊弱勢族群或少數族群，以特考方式進行考選外，其餘均不宜因其身分不同而有特別之規定，以確保社會多元族群都能在公平、公開原則下，參加公務人員與專技人員的考試。由於各種考試屬性或有不同，對人權之代表性價值或效率之功績性價值的抉擇，亦應有所不同。通常公務人力之甄補，首重立足點之平等，比較忽視代表性價值，在人才進用上似有不足。從政治價值之人權觀視之，可導入多元化管理觀念，調合社會弱勢、少數族群、甚至國家之利益，並積極推動性別平權與反歧視規範，檢討各項職務所需之知識技能、以客觀之標準篩選人力，同時採行多元考試方式，落實多元管理與參與，適切強化功績價值。如以全觀式觀點來看，應特別重視繆師指陳者，應選拔具有引領士風與高道德勇氣的文官，所以，除考選資格必須體現憲法平等無歧視之精神外，積極增進考選效度亦是考選政策努力的重要主軸，以落實考選政策的實質公平性。目前以高普考與特種考試進用公務人力的考選政策，有待漸進調整，並重視公務倫理，尤其是公務人員中之技術類各職系人員，宜參照專業倫理與取得證照制度作為優先變革之課題。

或僅關注機關數目，必須留意組織結構功能之重整、人力資源之配置，尤須遵守憲政精神與公共利益。要言之，公共組織的設計、運作必須能符合倫理的公民精神也(ethical citizenship)（Cooper，1991:91-92），組織職能之運作，亦必要能考量團隊意識之型塑與新團隊之重構，即機關組織應特別重視變革之高效能之營造，型塑新的組織文化，以期適應變革及良善發展。

（二）考用配合政策，由政治價值向行政價值方向彈性調整：

公務人員選拔，由早期之「資格考試」發展到「任用考試」，但事實上，人事因素多端，考試查缺極難準確依任用機關需求人數錄取，以致原「考用配合」或「考用合一」已變質為以任用為優先標準之「用考配合」。未來基於任用需求，增額錄取與用人計畫之強化機制應予重視，而考選政策因應內外環境需要，宜由原始的政治目標，轉向行政性、管理性目標方向發展。在民進黨執政時期發生考選的命題與複查考試成績等爭議事件，諸如閩南語試題案、原住民族公務人員考選、兩性平等等多元化與公平性議題。相對地，考選業務在程序上及實質上，亦有所改進。申言之，國家考試重在公平、公正取才外，尤應重視提高考試之信度及效度，以「中立才能」及「適才適所」原則進用人員，唯有促進功績行政價值的提升，才能遠離政治操控，達成公平公正為國舉才目的，亦如符縈師所言，文官考選體系，為保有國家菁英人力之重要寶庫。

（三）在憲法精神下，重構公務人力三元進用策略：

配合政府再造，我國政府用人政策須先考量現行憲法規定及精神，再妥善進行人力資源的規劃與運用，發展有效之公務人力運用策略。參照 Lepak 和 Snell 所提出的四種人力運用模式，輔以 OECD 國家之公務人力雇傭關係發展情形（蔡良文，2008），我國政府之人力進用策略，除固守憲法考試取才之核心或骨幹文官之進用，及經由長期培育養成文官長人才，從契約性人力與購買人力資本，進行彈性公平之人力進用，並予離退時之權益保障，且應就彈性取才之專業倫理與忠誠承諾間之價值取得平衡，俾能達成繆師所提公務人員能發揮各行各業之主導角色。至於政治性職位（或政務人員）之設置與設計，不僅是數量的問題，更須重視應該擺在中央或地方政府；整體或個別組織中的層級位置。爰以職位的設計若有不當，諸如五都一準地方政府是否均設置政務職位之機關首長或為常務單位主管，若全部設置政務職位，除了將剝奪永業文官的升遷機會外，也可能影響其適當參與政策形成的機會，值得深思重構。

二、激勵性功能的人事政策方向

（一）績效俸給制度，應能植基於考核的鑑別度高低：

通常績效的衡鑑，重視書面與短期績效，而解決書面與實質績效落差之道，在於依規定切實做到以「同官等」以上為考評之比較範圍，必要時，進行主管與部屬之互動面談，以功績制原則落實績效考評，強調專業加給的公平性，避免如繆師所言：為期有福同享、甲等過多的考績制度，才能建立維護個人權益與福利、彈性俸給待遇、功績褒獎及將組織單位（團體）績效與個人考績聯結，有效連結個人與組織價值、行為發展，並依次建立績效導向俸給制度。績效俸給不可重視形式或「短利長空」的績效，必須重視績效考核的「發展性與結果性」功能，並使其兼具「激勵與發展」之價值機制。爰以考量受予機關首長或單位主管單位屬性與合理情況，進行適切的激勵管理。茲為進一步強化行政價值所欲達成的考核、懲處及丙等強制比率之輔弱機制外，對丁等或重大過失之退場機制功能，必須深入研究，俾能達成激勵與退場（淘汰）衡平機制。

（二）審慎推動彈性俸給制度，適切檢視多元福利配套措施：

由於公務人員俸給體制所承受的包袱壓力已重，而軍公教待遇調整的政策與管理，往往考慮經濟景氣與國家財政負擔，倘欲期完備公務人員俸給與福利制度，並不容易。同時為避免繆師所言之統一薪俸之後遺症，及適切拉大上下層級間差距之理想。整體而言，除積極改善俸給制度之設計或待遇之調整，並適切拉大上下層級待遇差距外，亦應併同考量退休制度；即重視在職彈性俸給制度設計及對退休所得合理化之衡平。至於福利措施，由於涉及中央地方機關間財政收支情形不同，宜配合績效管理，並審酌公務人員貢獻度、功績、褒獎、回應政務首長政策要求間之衡平，採行彈性俸給與獎金之多元政策變革方案。要之，在國家整體資源分配中，於俸給待遇福利支給之比例，應就其永久性、制度性、臨時性與緊急性需求，予以妥適設計，並能依循彈性與績效原則，提出互為消長、互為補足之道。

（三）授權主管以上核發績效獎金之自主性，並強化品德激勵：

通常俸給內容可調整為包含現行俸給待遇之基本薪俸、合理的職務加給及依工作績效發給個人或單位之績效薪俸，以活化激勵管理工具。同時，可考慮對多元進用人員採差異性激勵機制，增加便民服務獎金制度。為落實領導管理者的監督權責，或可配套採擇 360°考核機制及平衡計分卡制度等。另考試院為落實文官制度興革規劃方案，關於建構人力發展型激勵制度的具體興革建議之意旨，在新修正公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法，明定公務人員個人或團體在本機關內具有所列優良事蹟者，即時給與獎勵，其獎勵方式、名額、核定程序及表揚等由各主管機關訂定，以授權彈性及時獎勵措施，以補強調整俸給待遇之不足，本辦法之實務作為上應能如繆師所提示者，績及培養有為有守具道德倫理者的理想，茲以新修正之模範公務人員產生規定及擴大公務人員傑出貢獻獎選拔範圍等，當有助於提升公務人員品德修養及激勵工作潛能。

三、發展性功能的人事政策方向

（一）加強績效管理提昇人事管理功能：

現代人力資源管理的績效考核強調以個人為核心，重視公正、發展、參與以及整合與支持等面向，但在實際考核中，應克服現實之困難與謬誤，重視績效管理。如上，績效考核須分為「行政與管理性」與「發展與激勵性」的功能，以強化上開價值機制，並達獎優汰劣與減少人力成本之目標。且以績效考核之考評因素，應考慮職務性質與職位高低，對於不同機關與職位應規劃不同的考評因素，並應以多元可行的「平時考核」為依據，以避免繆師所提輪流考列甲等（或乙等）之流弊。所以，除特殊事例外，須依規定做到以「同官等」為考績之比較範圍，而其比例可審酌調整，並減少政治干預，重視功績、專業與倫理兼具之衡平性。

（二）提昇便民服務品質來衡鑑行政責任與政治責任：

公務人員應具有強烈的價值感與使命感，而績效管理與考核不宜

僅由數據或書面表達對於內在抽象要素之衡量，亦宜從為民服務與發展性的功能出發，以考績(核)結果協助人員瞭解本身之工作能力，藉以改善其工作智能，並使個人目標配合組織發展策略。在行政與管理性價值需求上，可以考績結果作為調薪、獎金、陞遷、汰劣的憑據。而藉由人民滿意度是否提高之調查，可衡鑑政務人員政治回應力，建立其轉任與退場機制。復以民主政治應符民主課責機制要求，及與繆師所云;在民主行政的服務人民,兼顧效率與效能之達成是相契應的。在員額配置與行政作為上，除重視人力專業化與通才化之合理配置，以利塑造公平、合理的工作環境、並符合公共組織所設定之績效標準，回應社會大眾對政府之公共課責。藉此並區分常務人員之考核、懲處、淘汰機制，暨建立政務人員「他律自律，雙重併行」之課責規範、倫理義務與退場機制。

（三）以績效考核強化組織知識管理功能：

在強調績效考核的政府再造工程中，有效的績效考核可帶動成員進行學習,改正偏差,進而運用電腦整合資訊,推動組織知識管理(KM)，使組織成員顯性與隱性知識得以傳承，尤其在政府組織再造過程中，必須重視組織文化之重塑；員額合理配置，尤其是凝聚組織成員的向心力，建置強有力的行政團隊，並可適切強化行政價值之學習創造生產力,觸發學習型政府組織的產生,實踐政治價值服務型政府之運作，合理調和政務人員與常務人員之良善互動，提升政府效能。至於「強化文官培訓功能方案」之「建構高階發展性培訓制度」，尤應加強行政院與考試院的溝通達到共識，方可於底於成也。

四、維持及保障性功能的人事政策方向

（一）重視保障救濟機制，強化行政倫理價值

公務人員應本誠信與良知良能的行事，營造良好的誠正信實管理組織系統與環境,並落實行政中立之核心意旨,能將行政裁量中的「物化」動機、觀念，強化成尊重人性尊嚴與實踐社會正義的德行裁量，同時重視法治素養及品德，以強化執行公正之倫理意涵，確保文官中

立。試如繆老師所云：現代行政不可能有價值中立，必須伸張社會公道正義，重視行政倫理。另外，面對政黨輪替或政府改組中，文官均能維持行政中立之公務倫理，而且能求得「政務官」與「高階文官」間之誠信互動（關中，2013：161-166），傾聽彼此、態度、氣度、風度、開放而高超，方能建構國家發展與政府改造過程中之良善衡平與合作機制，對此議題則是當前公務倫理的急務，必須正視。再以，基於「信賴保護」及「有權利即有救濟」之原則，未來在行政中立法案中規範救濟相關程序，似較為妥適周延。

（二）推動行政中立法制宣導，落實民主功能

考試院自 1994 年即致力於公務人員行政中立法草案的立法工作，其過程中或因朝野各黨派意見不同或因政黨輪替朝野政黨主客易位，遲至 2009 年完成立法。就學術思潮發展與確保公務人員依法行政、不介入政爭、不受政黨不當干預、能本其專業職能全力推動公務，及型塑良善法治文化與建立善治機制，積極推動完成行政中立法確屬必要，賡續實執行方能強化民主功能。更進一步建議行政中立法制宜改由公務人員保障暨培訓委員會主政，係基於「行政中立」之性質，其主管機關之政治性色彩宜低，方利於推動相關事宜。公務人員保障暨培訓委員會，政治性較低，且主管公務人員訓練進修之法制，並與國家文官學院，負責行政中立、政治中立訓練，其委員具獨立性，故宜由該會主政，並融合公務道德倫理議題，進行組織文化之型塑及相關法制之建構與強化工程。

（三）公私部門服務年資相互採計的退撫制度

公部門退休撫卹制度之設計，重視公務人員服務年資、擔任職級，及其擔任公職之貢獻與職責程度，以鼓勵在職時之貢獻。公私部門人力資源共同有效運用之合流思惟，未來如落實於政策，則雙方退撫年資如何採計；或成就退休條件，或同意購買年資（以高就低）；或許採計其保險年金部分，或全額併計？另早年由於恩給制與政府財政情況，其退撫經費籌措方式不當，而影響預算平衡、月退休金給付比例，

遂改採「共同提撥制」以改善「恩給制」之負擔與不足。未來除因應多元主客觀因素，除已刪除 55 歲退休加發 5 個基數之規定外，並已於 102 年 4 月函送立法院之公務人員退休撫卹法草案，分別針對現職人員（延後月退休金起支年齡、調降退休金基數內涵等）、已退人員（調降退休金基數內涵、調整優惠存款制度等）及新進人員（建構多層次年金制度）外，如現職人員之「85 制」調至「90 制」之改革外，如採行彈性人力管理與引進契約化人力，其可能衍生之退撫問題，亦必須及早研議。

（四）加強行政與立法部門溝通，落實推動退休撫卹制度變革

由於此改革方案涉及層面及因素繁多，單一公保養老給付一項的優惠存款措施，實非一般立法體系所能申算設計，除應加強立法系統與行政系統溝通外，其改革應以公平正義、合理合宜、貢獻與報償衡平為原則，且涉及公務人員權益與公法上財產請求權事項，應兼顧信賴保護原則、財政負擔以及社會觀感（世代正義、世代包容），慎重處理。理論上，從事退撫制度改革應純就文官體制內涵調整因應，但常任人員研提退撫改革方案時，且避免有過多的「自利」思惟與作法，然政務人員較考量政務推動之順利，國會議員則較重視公民社會觀感等。所以，退撫改革必須在行政部門之政務人員及常務人員，暨立法部門間建立互賴互信良善關係與運作機制，方能致之。此乃任何文官體制改革，應再三置意者。

（五）提高基金收益率，重視各類人員衡平

有關退撫基金投資績效在整個基金財務運作上，實扮演相當重要的角色。其改善方式，除關院長中所提長遠擬將管理部門行政法人化外，至少可從（1）提高資金運用效率，尤其是資金運用效率仍有可改善空間，尚宜重新檢討妥善運用；（2）全面檢討委外機制，並包括資訊不對稱所引發之逆向選擇，以及道德風險等代理問題、獎懲制度不夠周延(包括無法利益共享、損失分擔以及績效管理費之設計等)等問題；（3）多元佈局，增加基礎建設、不動產、天然資源等另類資產

之投資，並增加海外投資比重；（四）減少公務人員俸表結構中年功俸級數，對退撫基金財務減輕，應有實質助益，短期修法雖緩不濟急，惟長期應併同修正公務人員俸表結構等。整體而言，考試院本（102年）次改革所涉層面廣泛，其所考慮世代均衡、行業特性等問題，即係涉及軍、公、教、勞、農、漁等各類人員間及其各世代權益衡平等議題，允宜通盤審慎推動完成。

伍、結語

由於文官是國家政務的推動者，是公共服務的提供者，也是協力作為社會權威性價值的分配者，所以，國家應建立一個集全國菁英於政府的文官體制，培養公務人員具有卓越優質的服務熱忱、對民眾需求有預測力、回應力暨能準確預測國內外環境變遷方向的能力。且以文官體制理應是一個不受政黨輪替與政治變遷影響，仍能穩定運作的關鍵力量，因此政府有更大的責任，加速推動建構現代化的文官制度。

繆老師長期關心文官制度之發展，提出政府遷台 40 年發展的考試制度深入民心、考銓法規法制完備及人事機構功能之發揮等好經驗；亦對壞經驗提出針貶之道，令人讚佩學習。尤其對我國官僚體制發展有深入卓越的研究，如提出傳統官吏之道，基於理念型之標準，常發生脫節，往往形成官吏異途，現代重新整合爲官吏貫通，而大幅度提高往昔吏之地位，並將「高」官轉變爲中央政務人員與地方政務官，且屬依政黨與民意進退。「台灣經驗」最值得稱道的，應該是大家不注意的文官制度，正因爲習以爲常，才是眞正落實官吏之道。易言之，台灣地區發展健全的文官制度，而今政黨政治，誠是特殊的台灣經驗，因為文官體系是民主治理的代理人，深切影響民主體制之深化與鞏固。在台灣地區民主化推動進程中，由於民主文化之缺乏，至以民主主義變質為民粹主義，為期文官體制能體現民主治理之回應、課責與透明核心內涵，考試院應積極推動公務人員基準法、政務人員法、考績法制工程外，尤應內化公務人員行政倫理。當然行政倫理有其外在的、

客觀的及規範的面向，以法令規章、守則、習慣等方式呈現，誠如繆老師所言，其核心還是在公務人員「心中的那把尺」。如何讓文官把握社會公平正義與專業判斷的平衡點，此時此刻尤具深意。

綜上，為求政府治理有能、自治有方，國家文官扮演中流砥柱角色。為期建立良善治理之行政團隊，文官制度之最高目標在於讓組織成員能深切體會「法度立，倫理正，乃恩義之所存在也」（周易，家人卦），透過自我鞭策及要求，能時存誠信（修身）、威嚴治家、推及治平天下，終得吉祥與大有慶也（周易，頤卦）。或以孔子云：「道千乘之國，敬事而信，節用而愛人，使民以時。」之「愛人」，亦由修身齊家為始，推展至愛國愛民之心志。誠是現代文官政策發展的核心工程也。

參考書目

江大樹（2000）。憲政變遷、政府再造與文官政策。發表於 2000 年 9 月 1 日考試院、中國考政學會、中國人事行政學會與國立政治大學中山人文社會科學研究所共同主辦**政治變遷與文官體制學術研討會論文**。

吳瓊恩（1997）。現代化文官制度的衝擊。**文官制度與跨世紀國家發展研究研討會（二）專輯**。台北：考試院。

邱華君（2007）。〈公務人員貪瀆與防弊對策之研究〉，《考銓季刊》，第 52 期，頁 36-51。

翁岳生（2008）。憲法之維護者－省思與期許。載於**第六屆憲法解釋之理論與實務」暨釋憲六十週年學術研討會論文**，1-133。台北：中央研究院法律研究所籌備處。

陳德禹（2003）。當前公務人力資源管理的新政策取向，載於**行政管理論文選輯第十七輯**，237-249。台北：銓敘部。

黃東益（2010）。「我國行政院部會政務官、事務官互動的潛規則」，發表於開南大學公共事務管理學系第五屆「全球化與行政治理」國際學術研討會。

熊忠勇（2012）。〈政權交接期間高階文官與卸/新任政務官的互動規範〉，**公義社會與廉能政府理論與實務研討會**。高雄：高雄大學，10 月 15 日。

蔡良文（2010）。中山先生考試權思想與體制建構，**孫學研究**，卷 8，頁 21-53。

蔡良文（2010）。**人事行政學--論現行考銓制度**。台北：五南圖書出版有限公司。

蔡良文（2008）。**我國文官體制之變革：政府再造的價值**。台北：五南圖書出版有限公司。

蔡良文（2007）。**考銓人事法制專題研究**。台北：五南圖書出版有限公司。

蔡良文（1998）。**行政中立與政治發展**。台北：五南圖書出版有限公司。

蔡良文（1993）。**五權憲法的考試權之發展 ： 甲等特種考試個案分析。**台北：正中書局。

關中（2013）。**回應課責透明：貫徹民主治理**。台北：考試院。
繆全吉（1990），「官吏之道」，**空大學訊**，第 61 期，頁 10-42。
繆全吉、蔡良文（1990），「學習人事行政之道－理論與實務之結合」，**空大學訊**，第 56 期，頁 56-59。
繆全吉（1990），「現代文官制度為平衡新封建之關鍵－防止『官無封建、選有封建』之道」，**空大學**訊，第 71 期，頁 37-40。
繆全吉（1990），「中國自由地區官僚體制發展經驗」，**人事月刊**，第 11 卷第 4 期，頁 15-26。
繆全吉、彭錦鵬、顧慕晴、蔡良文（1990），**人事行政。**台北：空中大學。
繆全吉（1984），理性政治的共識。台北：黎明文化事業出版出版公司。
繆全吉（1978），行政革新研究專集。台北：聯經出版公司。
蕭全政、黃錦堂、施能傑、江大樹、蔡良文(1994)。**重建文官體制**。台北：國家政策研究中心。1-24頁。
Cooper. Terry L.(1991). *An Enside of Citizenship for Public Administration.*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.
Downs, Anthony.(1967). *Inside Bureaucracy*. Boston: Little Brown.
Kaufman, Herbert.(1981). Fear of Bureaucracy: A Raging Pandemic. *Public Administration Review*, 41(1), 1-9.
Klingner, Donald E. & John, Nalbandian (2003). *Public Personnel Management: Contexts and Strategies***(** 5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
Klingner, Donald E. & John, Nalbandian (1998). *Public Personnel Management: Contexts and Strategies***(** 4th ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
Lepak, David P.& Snell, Scott A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward A Theory of Human Capital Allocation and Development. *The Academy of Management Review,* 24(1), 31-48.

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：考試委員蔡良文/蔡良文作.

-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5

面； 公分

ISBN 978-986-04-1177-5 (平裝附光碟片)

1. 考試院 2. 言論集

573.442 103008224

考試院院會發言錄．續編：考試委員 蔡良文

作　　者：蔡良文

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：1010300825

ISBN：978-986-04-1177-5