考試院院會發言錄暨工作紀要

民國 101 年 4 月至 102 年 12 月

趙麗雲

自序

癸巳年末，援例作年終檢討，彙整工作紀錄之際，驚聞素所敬仰的同仁，向來以老師相稱的黃俊英委員往生，驚痛逾恆。回想一年九個月前，立法院甫通過麗雲補任考試委員當天，第一位來電致賀，並相勉要珍惜善緣，努力獻替，為健全文官體制、選賢與能共同效命者，正是黃老師。於今勉語言猶在耳，良師益友卻已不壽，令人不勝唏噓。

麗雲本出身常任文官，自民國 66 年高考及第進入政府部門服務，自教育部基層科員做起，歷任專員、科長、視察、專門委員、副司長、司長、國立編譯館長、行政院參事，以迄行政院體育委員會主委政務職，併計國代、立委年資，總計服膺公職逾三十年。民國 101 年 4 月因緣際會，有幸出任考試委員，得以善用過往數十年所積累之智識及親身體驗心得，為文官法制、公務倫理、考選信度與效度、文官績效管理暨其培訓體制，乃至退撫給養功能之精進貢獻心力，誠乃自幼立誓報效社稷職志之最佳體現，當然是萬分珍惜。因此，在職一年九個月期間除公差外，均全勤參與國家考試典試工作（合計 52 項次，其中包括兩任典試委員長），並全程出席院會及各種專案審查、參訪，用心建言、獻替（總計

出席 79 次院會，攸關考選、銓敘、保訓等議題建言共 105 則，書面提案 8 項，議決法規 125 案，並參與專案會議、委員座談會及實地參訪等計 52 項次），同時，亦應邀擔任文官訓練、講習講座，績效差可告慰於 總統之提名、立院之支持；本院院長、副院長之提攜，及黃老師的關懷與指導。

茲值院會發言錄付梓之日，又恰逢黃委員告別式期月，特將來院二十一個月來業績摘要，併發言錄集結成冊，一則藉慰黃老師在天之靈，向他稟報麗雲真的沒有辜負他的期勉；二則以資自勵，於任內持續努力，以期續成黃老師所遺諸多未竟之文官興革方案種切。

趙麗雲 謹誌於考試院
中華民國一〇三年元月二十二日

目次

壹、院會發言錄

一、憲定職掌

1. 考試權維護.....9
2. 院際協商.....23
3. 政策方案.....34

二、考選

1. 考試制度.....51
2. 考試規則.....68
3. 體能測驗.....79
4. 弱勢關懷.....100
5. 考選基金.....116
6. 電腦化測驗.....120
7. 其他相關議題.....126

三、銓敘

1. 編制員額.....150
2. 官制官規.....153
3. 退休撫卹.....171

四、保障暨培訓.....179

五、人事行政.....187

貳、工作紀要

一、典試相關工作紀要.....	203
二、參與議決法案一覽表.....	213
三、召集分組專案審查之審查報告.....	231
四、參與分組專案審查之發言紀要.....	253
五、主持委員座談會暨實地參訪紀要.....	305
六、協助部會推動相關工作要項.....	355
附錄 院會書面提案資料彙編.....	359

壹、院會發言錄

一、憲定職掌

1.考試權維護

1-1 質疑導遊領隊考試應考資格門檻提高之妥適性 與合法性

(第 191 次院會 101.06.07)

由考選部函陳 101 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試及試務辦理情形可知，本項考試自民國 93 年依當年新修訂之發展觀光條例第 32 條推動以來，深受矚目，不僅報考人數急劇增加，且應考人素質也日漸提高，以今年為例，不但有 11 萬餘人到考，及格率近 35%，其中還有 300 多人具博士學位。總計從 93 年迄今，包括華語、外語領隊、導遊已考取證照者已近 13 萬人，大概是僅次於持有餐飲相關證照數額者。或許因為如此，考選部特別擔心市場供需問題，所以我們看到 5 月 26 日媒體報導，部有意將導遊人員之應考學歷資格由高中職提高為大專以上畢業，且考科將增加並提高其困難度。消息一出，我們辦公室裡湧進許多詢問電話，而且大多持反對意見，尤其為數眾多技職體系之師生、家長反應最烈。以今年高中職慣常報考此類證照之觀光餐旅科群為例，僅應屆畢業生就高達 1 萬 8 千 8 百人，至於全體在校相關科群組學生數則多達 1,393 班，近 65,000 人。由於此一變革攸關將來他們是否能應考證照，因此引起他們高度疑慮。僉以政府刻正推動 12 年國教，其 19 個配套

裡面，最早推動已於本年度先行的正是高中職的免學費政策，其目的是要導引或鼓勵未具學術性向的學生能及早投入技職教育，讓他們畢業時人手雙證，學歷和學力（證照）一起拿到，使其理論及實務能兼備，俾利於爭取個人及社會競爭力與生涯的發展。由此觀之，部擬將導遊人員考試學歷提高是否與該項人才培育政策理念不貫，會不會發生扞格困擾？請院部審酌。根據導遊領隊人員資格考試的法源-發展觀光條例，對該類人員的定義，以及本院自93年起為本項專技考試訂頒之命題大綱所列是類人員之核心能力，其主要職掌不外接送旅客入出境、餐旅住宿交通安排、景點風土民俗介紹及意外事件處理等，簡言之，以此核心職能來看，就是要讓觀光客進來（出發）到出去（回家）都能平安順利，此職掌當然攸關其服務態度，但與大學畢業與否，及是否具備高深學術理論之間邏輯關係是否真實存在？我們若要作此由普考變高考之重大的變革，實應再審慎考量。更何況歸根詰底，專技人員考試所擬認定者，就是執業「資格」之認定，與一般公務人員必須力求考用合一，供需平衡的任用考試性質不同，因此任何一證照其主管機關率皆訂立有管理機制以節律其質、量。以導遊人員來講，在發展觀光條例第32條第2項就有規定，若連續3年沒有實際執業，即使具有證照者，也必須重新受訓，重新換證，意思就是說，它本身就有機制來管理其有效證照之數量，因此謹再建請對此變革續審再

酌，即便研討結果認為有非常強烈的邏輯一定要作此變革，本席也希望部能加強溝通，清楚地讓社會大眾知道原因及後果，尤其對於技職學校相關科系組班級之存廢考驗，允宜善加體恤，配合適當的過渡配套處理，避免高職相關科系組學生們頓失所怙。當然我們非常敬佩考選部為提升專技人員素質所做努力，但是學歷與學力之間，既然未來學校教育已經比較偏向鼓勵實務學力，則另一方面我們證照考試對於非必要具備高深理論需求的技職類科是否要向學歷去傾斜，一併提請各位委員先進思考。

1-2 籲請釐清立法權與考試權之分際

(第 191 次院會 101.06.07)

對於銓敘部報告，相信許多同仁跟本席都有同感，就是不只敬佩，還有「感謝有你」的感動，但是也藉此機會提醒其他部會也能對還沒有發生或正在發生中的法案之源頭管理工作更加重視。日前到考選部聽取簡報發現，我們嚴重欠缺法務專業工作同仁的編制，相關法案管理工作極可能因力有未逮，而發生閃失，所以建請院會考慮是否指派專人於國會專責來落實類此管理工作，確實為相關法案把關，以免損及本院憲定職掌。尤其近期以來立法院「突襲立法」風氣日盛，茲舉本月 5 日三讀通過之藥師法部分條文修正為例，該法案是由劉建國委員在今年 4 月 20 日予始提出，於不及月半時日間，在各黨團及媒體記者都沒有注意，而主管機關衛生

署也沒有反對情況下，不知不覺的迅速通過。其修法結果是否礙及本院憲定職掌：人民基本權益實不無疑慮。此次修正重點就是在該法第 2 條逕予限定藥師的應考資格，不僅刪除現有應考資格中經高等檢定考試藥師類科及格者之應考資格，且將應考人的學歷逕自專科提升至大學以上，此與現行考選部專門職業及技術人員考試法第 1 條、第 9 條及第 12 條對相關應考資格，包括檢定及格者也可以參加之規定並不一致。僉以無論是從憲法第 83 條、86 條及增修條文第 6 條，或者本院訂頒之專門職業及技術人員考試法（註：是法律位階，並非如提案委員修正說明所說是考選部的行政命令）觀之，我們都是最高的考試機關，應考人資格既係考試制度的核心事項，那怎麼不是由本院來訂定呢？此舉有無「立法權干涉考試權」之虞？本席非常的憂慮，甚至將來此一修法案例有無可能被援引比照修改建築法、醫師法等，把所有領域專技人員執業資格考試之應考資格都逕由立法院自行修改，導致架空本院憲定的職掌？或許是杞人憂天，但是本席深刻憂慮此例一開可能衍生的負面影響。憲法五權架構原意在於透過 check and balance，所謂分權制衡機制以衡平各方權利，保障所有人民權益，以落實天下為公的理想。未來如果某特定領域專業人士，得以透過國會遊說，將其執業資格門檻拉高，成為既得利益得予把持或壟斷整個執業領域現象，久而久之，必然損及天下為公，破壞憲法對於全體人民基本權益的保

護。也許這是個人過度的憂慮，謹提請院會參酌研討，有以因應。

1-3 籲請正視本院憲定職掌以增進人民福祉

(第 195 次院會 101.07.05)

今日聆聽考選部報告第 2 季重要業務執行情形，零零總總 83 項重要業務，包括 25 項重要法規之修訂、PSAT 等 6 項前瞻性的試務研發、9 項國考的舉辦、19 項題庫的建置及增補、11 類科題庫的啟用、3 項優質試題的研發、7 項專案研究，以及 12 項資訊作業改善等，真可謂洋洋大觀，成果豐碩，殊堪嘉許。再對照本院新編制完成的統計提要，截至去年底止，本屆委員共已增修完成 312 項法案，僅 100 年度議決的重大案件即有 247 案之多，業績無論質量都非常可觀，較之其他四院，實不遑多讓，然而此等績效，外界似都無感，令人感慨良深。行政院江副院長於 6 月 26 日召集 39 個部會副首長研討施政策略時特別強調，身處於媒體時代，政府部門亦要強化宣導，人民對施政績效若沒有感受，就等於沒有做。本席雖未盡同意其看法，認為本院長期默默為國家長治久安制度興革而努力，雖缺乏掌聲，甚至向沒有人聲處披荊斬棘前行，仍功不唐捐，但不可諱言，我們仍須體會民眾對本院的感受如何。今年 4 月，本席與黃委員錦堂在立法院接受同意權行使之質詢時，我們都有同樣的感受，就是對於代表民意的立法委員眾口鑠金，質疑、漠視本院

存在的功能及價值，甚至多所負面的看法，令人深感痛心，不僅為相關同仁的努力被漠視而痛，更為國家五權分立體制的美意被誤解、質疑而痛。僉以相較於本院及各部會每年所進行之各項專題研究的題材暨其成果的運用與影響而言，如何讓本院的功能能夠深入人心，使本院的職掌與人民生活福祉相連結，俾強化、增進人民對憲法與對政府的信賴感，其重要性應不遑多讓。爰建請院部會審酌是否遴聘專家研究如何有效增進民眾對於考銓、保訓、退撫相關制度暨其作為與人民之認知以及情意之連結，俾免漫無策略的新聞發布，反讓本院功能職掌更受誤會，例如近來部分部會雖十分積極藉由相關媒體加強報導考試有關訊息，但努力的結果反倒更加坐實民眾認為本院僅為辦理「考試」之機關的觀感。質言之，本院宣導工作應仍有改善空間，尤其如何展現憲定職掌與人民生活福祉更親切的連結，應值得進行專題研究。

1-4 法案之修正應以憲法高度予以檢視

(第 221 次院會 102.01.10)

今天部長並未報告部近期兩項重大的成就，就是前天（元月八日）立法院三讀通過公務人員考試法及專技人員考試法等修正案，誠屬不易，可喜可賀，但是本席細讀本次通過的條文，卻認為有限縮本院憲定職掌－考試權之虞，謹嚴正建議部能再以憲法的高度，再三思量是否及如何補救之圖。茲舉

修正通過之專技人員考試法第 8 條有關專技國考應考資格認定之後段「但各該職業管理法規有特殊規定者，從其規定。」為例，據此，未來有關專技人員應考資格之規定權責，已完全讓渡給各該職業管理法規。本席深以為此乃本院對考試權行使之核心事項「考試資格」主導權之全盤讓渡，到底有無可能侵害人民應考試及執業工作權益之虞，殊值深究。茲舉立法院在去年 6 月由委員提案經 3 次闖關，第 1 次是 96 年（註：第 2 次是 100 年）後修正之藥師法第 2 條為例，即係典型將專技人員應考資格、應考條件逕以專職法予限縮，無視本院考試法規範之例子。原依專技人員考試法規定，公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當院、系、所、科、組、學程畢業者，都可以應考，據此 96 年立委提案修正藥師法第 2 條，將應考資格限縮，當時因考選部長堅決反對，故未通過；100 年又有立法委員再次提案，擬將應考資格提高至大學獨立學院以上，且限定只有國內藥學系畢業且經實習期滿成績及格，領有畢業證書者方能應試，當時也在行政院（法務部）及本院（考選部）明確表示考試資格屬考試院權責故未予修正，迄 101 年 6 月第八屆立法委員再重新提案（內容與 100 年提案相同），雖行政院（衛生署）仍反對，但在本院（考選部）「敬表支持」下通過修正該條條文。

今日院會列為討論事項有關醫事人員考試規則部分條文及附表之修正案，即係根據新修正藥師法

第 2 條第 2 款所作變革。但很奇怪的是，我們的提案內容又不願意完全依照藥師法第 2 條辦理。其實根據前天通過的專技人員考試法第 8 條規定，今天院會所列的討論事項根本不能提案，因為必須受新修正條文所謂：各該職業法規有特殊規定者「從其規定」之限制。所以本席實在不知道考選部為什麼既「敬表支持」在先，其後所訂行政命令之提案內容又與藥師法第 2 條，乃至新修正專技考試法第 8 條不相一致，自己提出的法案與自己想修的法案又不相一致情形。然最令本席憂心的是，各職業管理法規目前大抵由各該職業公會透過國會運作所主導，藥師法既已突破，未來其他職業法不管是醫事檢驗師法、醫事放射師法、物理治療師法、職能治療師法、聽力師法或最新發布的護理人員法（註：目前各該法均明定，中華民國國民經○○【考試名】考試及格，並依法領有○○【專職】證書者得充任○○師，意思是，仍尊重五權憲法框架，認為本院掌考試權。）其實如果本院對所訂專技考試之信效度有信心，理論上，對應考資格門檻應更開放、公開，採最低限制，甚至不限學歷都應該能報考，否則王雲五沒資格應考，王甲乙也不能應考，星雲大師也不能來應考。

所以五權憲法之下，本院主掌考試權，而應考人資格之限定原本就是公平考試權的核心，我們理應維護所有國民考試權益，怎能以所謂質、量管控為由，把門都關起來，只容許特定資格者應考？像

最近銓敘部天天跟人家吵架，就是認為健保局、勞保局雇員的考試是封閉性的，應考人不是參加公開的考試，就不能當作國考，轉任公務人員。如果這個真是本院的理念，則我們這樣讓渡應考人資格規範又有何意義可言？根據學者觀察，因各職業之從業員本有利益競爭性，故若任由各職業公會透過國會運作紛紛以修訂職業法為手段把持所有執業資格考試之門檻，則所謂「近親繁衍」、「專業壟斷」是有可能侵害公義的，如此豈非失職？以上這些意見本席在專技法修正案之審查會上也曾講過，惜未受正視。剛才何委員問我說，考選部每天都有給我們寫院會發言之回應，感受如何？本席的感受就是「有迴響但沒有影響」。但基於職掌在此仍要再講一遍，希考選部勿等閒視之。簡言之，本席認為此次新修正專技考試法，不只目下有疑義，日後可能尚有流弊，如果不能以憲法高度重新檢視相關法規的邏輯，審酌對人民應考試權及取得執業資格工作權之各項影響，並設法修補，恐有失憲定職守，請部審酌。剛才董部長的回應顯然並不了解本席今日發言的二點要旨，謹再次釐清：1.依據原專技人員考試法第 17 條，即新修正的第 14 條規定，專門職業及技術人員之職業管理法規，其有關考試之規定與本（指專技人員考試）法牴觸者，應適用本法，換言之，本院對考試規定，包括應考資格限制是握有尚方寶劍的，所以不用擔心，當人民考試權益受侵害時，可聲請大法官解釋，由大法官會議於原來的專技人

員考試法第 17 條（即現在的 14 條），以及各種各類職業管理法規之中來衡酌、維護人民權益，是則不管他們所謂的母法怎麼修，都要經得起本院主管考試法規之公平合理競合。但是當此次新修第 8 條已經把第 14 條突破之後，修正後的第 8 條末段明定：「但各該職業管理法規有特殊規定者，從其規定。」意思是第 14 條已毫無意義，只要職業主管法規有特殊規定者，均需從其規定，如此一來人民即不再有以聲請釋憲之權益救濟途徑。剛才黃委員錦堂講得很對，的確有學者認為考試權應由行政、立法及本院三院共有，但是本席真正在乎的是專技人員考試攸關老百姓的執業資格？亦即工作權的生計條件，本院職掌專技執業資格考試之要旨當在專業品質管制，這應是我們的責任，也是邊委員裕淵在本人上任第一天跟我討論的話題。質言之，本院主要責任在認定專技品質門檻，至於數量管制另有兩道閥，一在專職證照核發；另一在事業登記證核發，其權責當然在中央主管機關及地方政府。他們考量市場供需、地方需求，怎麼設定門檻是他們的事，但維護老百姓應執業資格考試及工作權，卻應是考試院的憲定職掌。至於董部長剛才表示，可否就職業法明訂執業應考資格聲請釋憲，其實本席昨天已請教過幾位大法官，根據他們判斷應不會受理。畢竟立法權是不受限縮的，任何法律當然應予規定，但唯一差別在於，如果依據舊法，人民尚有聲請釋憲救濟的權利，但是修法以後，只能根據各該職業

管理法規辦理，並無兩法競合解釋空間。如此一來將來的決策點不會在考試院內的專業論辯，而是在國會遊說，比人頭。是否會如學者所憂慮，發生在職者壟斷職場，或近親繁衍現象，不利社會發展、人民福祉？這是本席最在意的事，謹再三陳明。

1-5 質疑專技公職考試類科提高應考資格卻簡化篩選門檻之妥適性

(第 240 次院會 102.06.13)

本席呼應李委員雅榮及多位委員所提，公職專技類科考試錄取不足額問題與擔憂。101 年地方特考公職社會工作師需用 93 人，錄取 81 人，錄取不足額計 12 人；公職建築師更嚴重，需用 13 人，僅到考 2 人，錄取 1 人，錄取不足額計 12 人。顯見公職專技類科考試若無合宜配套，根本無法達成考試目的，徒然增添資源耗費，甚而滋生困擾，爰相關措施理應進行檢討。本院於年初修正公務人員考試法第 19 條，即欲配合用人機關「理想」，擴大公職專業技師類科範圍，惟知識界卻常舉憲法第 17 條與第 18 條，闡明立憲者擬藉由對人民選舉權及考試權之保障，促進政府公職之多元組合，及公共決策之人民參與，有其善良美意，故質疑本院將公職人員考試門檻提高，以專業化、菁英化取才，將多數未執有證照之人民排除於考試權之外，爰公職專技考試雖係因應機關希篩選更適任人才所為措施，惟是否有違憲之虞？又真正考選的人才是不是的確更適任政

府公職？疑慮仍多；而由本次考試錄取嚴重不足額情形觀之，亦顯見專技公職之考選並未達到預期效益。而面對此等疑義、問題，考選部新近所提肆應之道竟係降低公職專技人員考試的門檻，將考科減成 1、2 科目，或逕以口試取才。另據悉，總處認為值當前社會氛圍，如編列預算予專技公職加薪、或予不開業獎金或予專業加給等相關配套措施，恐難獲立法院支持、同意，是則本案問題之真正癥結，即公部門待遇、福利遠不如私部門，故無法與私部門競逐人才之現實，短期間恐仍無法改變。僉以目前所有專技類科考試之及格率與公務人員考試之錄取率相較差距達十倍，甚至數倍以上，則外界擔憂本院執意以「提高應考資格門檻」，卻「簡化考試篩選門檻」之作法，無異於開一巧門，使相對經不起市場考驗之專技人員進入公部門服務，到底所為何事？是否達成原訂擇取「更優」人才之目的？是否有妨礙考試之「公平」？是否有「違憲」之虞？均值得嚴肅以對。建請總處儘速明確回應是否有完成配套，落實吸納優質專技人才服膺公職之可能？另考選部亦應務實面對各方質疑，設法檢討改進。

1-6 籲請全面檢視國家考試應考資格是否有違憲之虞

(第 266 次院會 102.12.26)

有關初審通過之考試法修正草案第 17 條、第 18 條規定（本席當時曾表憂心擴權太大，恐有侵害人民權益之流弊），將應考資格授權由考試規則加以規

定乙節，本席近來接獲許多考生陳情，憂慮考選部近期似乎有隨用人機關訴求而一再增訂定應考資格門檻，阻絕考生應考試、服公職機會，礙及其憲法所保障之基本人權趨勢，並質問本院究竟優先保障何者（機關權力 Vs. 人民權利）？僉以新近（12月20日公布）司法院大法官釋字第715號解釋恰與「應考資格」限制被宣告違憲相關，本席爰摘錄其重點，彙整成參考資料供參（如附件）（註）。根據該號大法官解釋，國軍志願役專業預備軍官士官班考選簡章規定「曾受刑之宣告……者，不得報考。……」是對應考試資格所為之限制，逾越必要程度，牴觸憲法第23條比例原則，與憲法第18條保障人民服公職之權利意旨不符……。而該號解釋之理由書也提到：「國家機關因選用公職人員而舉辦考選，為達鑑別並選取適當人才之目的，固非不得針對其需要而限制應考資格，此係主管機關裁量範圍，本應予尊重，然其限制仍應符合憲法第23條比例原則。……系爭規定剝奪其透過系爭考選以擔任軍職之機會，非屬達成目的之最小侵害手段，逾越必要程度，牴觸憲法第23條比例原則，與憲法第18條保障人民服公職之權利意旨不符。」等。僉以本院現行法規有關考生應考資格之規定包括身高、年齡等限制，及近期考選部對已加考英文之外交行政人員還增加語文檢定資格之應考限制等，是否亦有構成前揭大法官解釋所謂非屬達目的最小侵害手段，逾越必要程度之情事，殊值檢討。蓋用人機關若對考選效度

存疑，當然會期待應考門檻越高越好，但本院乃憲政機關，若以立憲宗旨，依據憲法前言「為鞏固國權、保障民權、奠定社會安寧，增進人民福祉，制訂本憲法」而言，本院獨立於行政機關存在的意義，端在執行憲定職掌——考試取才，篩選公職人力時理應將人權放在最上綱，是則本院若為篩選適才適所，增訂考試內容、程序以提高效率，實為所應為，但一再提高應考資格，將多數民眾阻絕於參加考試之機會門外，不只顯示對考試之不信任，又是否為達成目的最小侵害手段？實不無疑義。誠懇的建議部全面檢視現行各類國家考試相關法規所訂之應考資格，並對其中有違憲之虞者，進行妥適之處理。以上建議提請院會審酌，考選部參考。

註：請參閱本書第 380 頁。

2. 院際協商

2-1 對公務人員基準法草案再函送立法院審議之相關建議

(第 186 次院會 101.05.03)

首先，本席要肯定銓敘部能夠鏗而不捨，積極進取，第 5 度將公務人員基準法草案函送立法院審議，並積極協調，使其在本週一能進入實質審查階段。但是根據過去在立院服務的經驗，並詳查立法院議事錄，有多達 16 位立法委員發言，其他包括相關輿論評論、2 份書面質詢，甚至有 3 份修正提案，本席預計這項修法工作，如果沒有特別去做處理的話，立法進度恐不如預期。本席在日前準備赴立法院應渠行使考試委員同意權之審查時，曾拜讀院長及許多先進的研究報告，從中瞭解到公務人員基準立法之法益在統攝所有人事法規，尤其是綱舉目張，將來能夠與個別的人事法規相輔相成，提升公務人員的效能，並釐清其權利義務，以建構一個以績效為導向的人事制度，其重要性自不逮言，而如果我們真把它看得這麼重要，期許能在本屆任期內完成的話，本席想提出個人的觀察及幾項建議供參。

首先，立法院對於上位性規範，不管是基本法或基準法，一向是抱持非常保守的心態，除非靠政黨的動員，引為各該黨的執政績效，否則大概過去都沒有成功的經驗；其次，能成功過關之基本（準）法通常有其先決條件：第一，它所規管的是新興人

權，譬如說客家基本法、原住民族基本法，即是用這樣的理念，勉強凝聚共識。第二，它所規管的標的在許多過去既存的法律之間有相互扞格或競合情形而有統整之需要者，亦有可能通過，如科技基本法、通訊傳播基本法、環境基本法等。事實上，如果我們就事論事，公務人員基準法是符合上述這些條件，首先我們當然有統整相關法制之必要，現行數百個人事法規內許多的定義，與刑法、國家賠償法等法律是相扞格的，當然有其統整的需要；再就新興人權來講，自從 98 年 3 月 31 日立法院通過兩人權公約施行法後，公務人員與國家之間相互關係已然改變，據此本法案也等是一種新興人權的伸張。是以，公務人員基準法立法之正當性自不逮言，尤其正值政府再造之際，政府在用人政策上，希望建構二元乃至三元人事管理體系，其立法亦具有時效性。但是從過去的例子看來，如果不回歸到政黨動員，特別是執政黨若不能把它列為執政績效指標，全力護持過關的話，本法案可能難通過。過去民進黨執政期間，通過原住民族基本法、環境基本法及教育基本法，都是靠這樣的力量通過的，而國民黨執政期間，不管是科技基本法、通訊傳播基本法或客家基本法，也是以此方式，靠政策導向通過的。所以本席具體建議銓敘部儘速拜會現在仍居立法院多數的執政黨團，與中央政策會林執行長，要求將公務人員基準法之立法列為執政績效表現的指標案，並促請司法及法制委員會委員長召開黨政平

台，邀請所有黨籍立委，一起來探討本法所涉各關鍵性的爭點，相信部長也非常清楚，其實就是公務人員的界定，及其所一向涉及之權益範圍。質言之，凡涉特定族群權益範圍的法案，背後自然會有選民的壓力，一向是很容易被炒作對立、意見分歧的法案。趁著立法委員任期前兩年，本人稱之為黃金的立法時期，在立委連任選舉壓力還沒有屆臨的時候，先及早理性溝通、凝聚共識，然後靠政黨動員，讓法案儘速初審通過，並進行跨黨派的協商，方能克盡其功。

2-2 對公務人員考試法草案再函送立法院審議之相關建議

(第 188 次院會 101.05.17)

針對考選部擬撤回刻由立法院審議中之「公務人員考試法第 19 條、第 23 條、第 25 條修正草案」原提案，另提送「公務人員考試法第 19 條修正草案」至立法院審議乙節，本席就程序及內容各有一點觀察建請院會參考。

首先有關程序部分，部改採堆積木、累進方式的修法技術，先將有立法急迫性的第 19 條切割出來單獨處理，在立法院新會期生態丕變的情況下，本席認為是一個可以參考的法制作業新模式。它不但適法，符合立法院職權行使法第 12 條第 1 項規定，同時過去也有許多成功案例。尤其對於多項已經年累月一送再送、多進多出，仍一直無法通過的大部

頭法案，如公務人員考績法、基準法等，不只因受政府組改案法制作業延宕-迄今仍有 14 個部會 84 個組織法案尚未完成立法-之拖累，更有因其中部分條文涉及背後不同利益考量之拉扯，而一時無法凝聚共識通過者，此類法案若能研酌予以適度切割，將可先行修訂者以累進方式漸進到位，逐步克服困難，也一樣可以完成立法或修法的目標，此一法制作業程序之案例值得其他機關比照處理。

2-3 對本院「102 年度概算及預算」之編列及送審相關建議

(第 189 次院會 101.05.24)

本院暨所屬各機關 102 年度概算及預算編列關乎各項施政是否落實及執行力之良窳至關重要，所以針對本案將來在立法院審查時可能遇到的困難提出淺見供會計室參考。由剛才會計室報告可知，102 年度概算幾乎是全面負成長，雖然帳面匡列額較 101 年度正成長 3.51%，但其實主要增額在退休撫卹基金未達法定收益率之撥補金，增加 5 億 5 千 4 百多萬元，其餘增額都是法律支出。而其中令本席特別憂心者即為退撫基金撥補增加 5 億多元。由於近年來該基金之累計待補數額已高達 40 多億元，即便扣除 99 年、100、101 年預算各撥補之 1 億多元，距依法足額撥補數仍相去甚遠。僉以過去幾年，立法院在審查本項預算時都引訾議，並曾作過決議，認為此攸關全國 70 萬公教人員退休權益之鉅額缺口，業

已引發輿論訾議，理當適法撥補差額，俾帳面上禁得起外界的檢視，爰要求基金管理委員會應排除萬難，協商行政院主計處及財政部研定健全財務撥補計畫，於 5 年內也就是在 104 年以前，依法完成撥補差額。102 年概算中本項匡列額僅 8 億七千多萬元，仍是杯水車薪，尤以今年國際經濟急轉直下，股匯市、房市等內需降低，萬一又加大新的虧空，依法撥補缺口拉大，讓立法委員恐誤會本院不尊重該院所作決議。所以除了各部會與行政院主計總處再加溝通，爭取增加匡列額，以便支應 102 年度施政所需之外，謹建請正式行文政院，請依立法院決議研訂完整撥補計畫，俾以適法，留下文字紀錄，即便仍做不到彌平缺口，至少於立法院審查預算時可以明確表達我們已經遵照決議執行，仁至義盡，不能再咎責於本院。

2-4 對立法委員修法提案如何之處之相關建議

(第 190 次院會 101.05.31)

銓敘部就立法委員修法提案所擬之研處意見，穩健可行，對於部積極反應並治理機先，全盤掌握國會工作，表示十分肯定及敬佩。本會期立委所提增修刪之 15 提案，主要關涉公務人員基準法、公務人員行政中立法、聘用人員聘用條例、公務人員任用法、公教人員保險法、公務人員退休法、公務人員退休撫卹基金管理條例、考試院組織法、考銓處組織條例等 9 項法案之修訂及聘任條例之增訂等。

依部研析結果，除對其中公務人員任用法第 28 條，本院將配合兩人權公約之規範，刪除精神病患不得任用之規定外，餘 14 修正提案部多採保留意見。雖所擬說帖妥當適切，應予支持，但是考量立法院本屆程序委員會運作並不順暢，有時失靈、失效甚至荒腔走板，為避免立法委員誤認本院對其提案不夠尊重，建議部可將持保留態度的法案再分 2 類：甲類是即便進入議程，本院仍有能力導引立法方向，至少在輿論上不會被「牽拖」而與其他議題或法案相互牽連失控者，如公務人員基準法草案等，不妨順其自然發展讓其排入議程。進入實質審查後，期許部應據理力爭，以引導至正向結果，亦不致讓立委給部長取「Mr. NO」外號。乙類則精挑細選少數法案是一旦排入委員會審議，恐牽連其他議題而使法案不但會荒腔走板、引發爭議，甚至必須注意許多提案委員可能是「項莊舞劍，志在沛公」，目的並非修法提案本身，如考試院組織法修正案，背後目的可能是藉此牽拖施壓於修憲議題，像這類法案，應該單獨抽出來就個案審慎研訂作戰計畫，透過溝通、協調，避免法案進入實質議程，俾免擦槍走火，滋生疑義或爭議。因本屆執政黨團首席副書記長，亦即下會期書記長吳育昇委員是院長的學生，對本院業務非常內行，所以不妨把作戰計畫先與他溝通，俾善用議事技術層層關卡，阻卻會滋生流弊之提案進入實質議程，俾免引發輿論上的牽拖論戰，徒增民眾困擾。當然這種工作備極艱辛，本院應給

部多予勉勵。由於前面有幾位委員呼應本席對法案「能取能捨」的看法，為此有必要再作一點補充，才不會讓大家誤解部的思慮不周。立法委員提案的心態往往難測，包括提案的連署在內，都有時真心有時假意，有時是逼於人情壓力，有時甚至只是選舉承諾的「動作」而已。就像方才何委員寄澎一語道破，有 4 個提案背後似與特定團體的利益攸關，也就是說，個別委員難免有選區經營的壓力，必須回應特定選民期盼，在此這種情況下，只要能讓提案進入議程，委員就算有所交代，即便結果事與願違，無法修法通過，他也已經有「業績」，於是對於我們其他堅持不能讓步的法案阻卻請託，配合度就會拉高，但是如果你完全不讓任何提案進入議程，立委當然會怨恨，以後協商溝通就會發生困難了。

2-5 對立法院初審凍結、保留、刪減預算案後續處理之相關建議

(第 210 次院會 101.10.25)

立法院第 8 屆第 2 會期司法及法制委員會第 8 次全體委員會議於 10 月 22 日審議本院及所屬部會 102 年度預算案，對照於今日相關媒體報導，可知審查當日計有 15 位立委發言，4 個書面質詢，針對本院相關預算提出諸多意見，場面非常熱烈，或許要以慘烈來形容，幸賴秘書長及各部會首長能夠親自列席，且非常懇切的說明、解釋，雖然爾來因整體社會氛圍對公部門相對不友善，以致發生所謂口誤

及道歉事件，但若就預算審查結果而言，其實是瑕不掩瑜。除了支領月退俸者年終及三節慰問金、公務車汰換等通案性預算，被保留政黨協商外，另被本席不幸而言中的，因本屆司法及法制委員會有部分特別關切性別平等議題的委員，擴大檢視本院未定期召開性別平等委員會，致對本院落實《消除對婦女一切形式歧視公約》施行法存有疑慮，而決議凍結「首長及副首長因公所需特別費」之三分之一、凍結保訓會「訓練與進修業務」及「國家文官培訓業務」計畫經費之五分之一，惟就整體而言，本院被刪減之預算總額僅為 324 萬餘元，相較本院預算規模-241 億 4 千 7 百餘萬元而言，成果殊值肯定，謹對相關同仁之辛勞，包括事先針對立法院預算中心評估臚列 24 項疑義，非常有耐心提出書面意見的相關同仁，表達嘉勉與慰問之意，特別是張部長深受委屈，本席覺得在此應該為張部長加油打氣！至於本案的後續，就國會的運作實務，即便在立法院初審被凍結、被保留或被刪減之預算，仍有回復之可能，本席爰謹根據過去經驗，提供 3 步驟之因應方案供參：1.由於本屆國會生態丕變，在立法院職權行使法未修正前，相關部會允宜抱持所有被保留協商、凍結、刪減或決議之議案，恐無法協商成功之心理準備，因為黨團比數已由過去 2 比 1，執政黨勝出的局面，演化成現在完全逆轉之 3 比 1，執政黨於政黨協商過程已喪失優勢局面。為此我們與其援例去等待政黨協商，不如更積極地備妥相關資料，逕

向原提案委員動之以情，說之以理，請求他在政黨協商之前，甚至在協商當場自行撤案；2.其次，對於協商可能會破裂的個案，請各部會現在就開始預擬合理對案，再商請黨團代表以提案併呈方式處理，必要時發動甲動，以人數優勢表決扳回；3.如若估計一時真的無法靠表決扳回全數議案的話，我們不妨就先捨下凍結案，因為被預算凍結數額無論係 1/3 或 1/5，其實都是明年下半年才會執行部分，是則，本院如果趕在明年上半年能夠及時發表（修訂完成）之性別平等白皮書，持以爭取專案報告解凍，應能減少實質影響。以上建議，謹就教各位，並請院會審酌。

此外，剛才本席第一次在院會中感懷落淚，對院長幾經考慮，仍發表「忍辱負重、爭回尊嚴」談話，體恤並鼓勵（退休）公務人員的用心良苦，本席亦公職一員，特此敬謹表達感動與感恩之意。

2-6 對本院主管兩大基金送立法院審議之相關建議

（第 214 次院會 101.11.22）

衡酌昨日立法院司法及法制委員會審議本院主管之退撫基金及考選業務基金預算之相關意見，其中退撫基金部分，稍後銓敘部將會報告，在此不再贅述，但是有關考選業務基金部分，審理過程有幾項重點，本席認為應該未雨綢繆以為因應，謹提 2 項建議：1.考選業務基金之會計制度問題應予澄清：根據立法院預算中心提出的評估報告（註：該報告

流通甚廣，媒體幾乎人手一冊)，已連續兩年質疑考選業務基金自 98 年 11 月 30 日訂定，99 年 1 月 1 日發布實施迄今近兩年，已辦理近 50 項國家考試，卻仍未依預算法、公務人員考試法第 12 條、專技人員考試法第 6 條、考選業務基金收支保管及運用辦法第 8 條，以及立法院 99 年度審議預算時所作決議，訂定會計制度。然經本席查證，考選業務基金之會計制度早已在去年 12 月報奉行政院核定有案，顯然立法院預算中心資料並不正確。為免以訛傳訛，有損考選業務基金信譽，爰建議部派員向立法院預算中心嚴正說明，並請求更正。

2. 基金之屬性問題應予釐清：考選部預算書係依預算法第 4 條第 1 項第 2 款，以作業基金方式編列，屬附屬單位預算，但是立法院預算中心卻有全然不同的看法。該中心援引 94 年 11 月 1 日行政院訂頒之政府會計準則公報第 2 號所引據之美國會計準則委員會(GASB)分類，認為考選作業基金為業權型基金，凡經付出仍可收回，通常需維持本金或資本之完整，可是考選業務基金屬性並不符合前述特質，基本上，考選業務基金成立的目的是將應考人的報名費專款專用於改善試務，應屬預算法第 4 條第 1 項第 2 款第 5 目所謂之特別收入基金。僉以此兩種基金之收支、運用、保留規範並不相同，譬如特別收入基金若未依法定程序執行完畢，其賸餘（以考選基金 102 年預算估計，應有 1,060 萬 1,000 元剩餘）即不能援例逕行保留運用，而應成立特種基金，以保留轉入後次

年仍依專款專用處理。簡言之，基金之屬性定位攸關其收支、管理、運用方式之合法與否，為免後續爭議，建議部務必明確釐清，俾合法、合度。

3.政策方案

3-1 籲請相關部會配合文官制度興革與強化文官培訓功能規劃方案，提出整體修法計畫

(第 196 次院會 101.07.12)

本席為本案（註）連署人之一，當然是支持本討論事項，但是個人有點困惑的是根據 2 位提案人的補充說明，又似乎與原提討論事項案由並不一致。根據提案書面所列案由係針對兩方案中有修法必要者，建請部會提出一個整體修法計畫，以資討論，以期如期完成改革。但是提案口頭說明期待的卻是政策方向、整體圖像，甚至依邊委員看法係建議提出具體落實方案之規劃。為此，個人基於過去在國會參與法制工作的經驗，及對當前國會生態的觀察，謹提出一個延伸性的建議，請相關部會一併參考。有關原提案案由講到整體修法計畫，立法、修法工作固然重要，但是古有明訓：所謂徒法不足以自行，何況現在立修法的進度完全不能操之在我，也是現實上非常殘酷的事實。

簡言之，本席的具體建議是，除了修法計畫之外，是否能就兩方案中精選一、兩件重要的議題，此議題一是在 103 年 8 月 31 日本屆委員任期屆滿前可以具體展現績效者；二是此類議題最好是人民有深刻感受且有重大社會影響者；三是其推動不一定要經過國會立法或修法，或者是已經立法、修法完成可立即推動者。對於這樣的幾個少數重要議題，

部會及院會若能密集地研提完整配套，追究並有效突破瓶頸，促其實現，應勉可避免兩方案屆期成效落空。舉例來講，光就今天銓敘部提出相關立法計劃即多達 17 個法案，包括與公務倫理有關的基準法已四進四出立法院，攸關政務人才的延攬，政務三法也已是三進三出於國會。如果這些法案一直在國會之中延宕，我們的期望不是會落空嗎？其次，再請各位思考一件事情，即使方案攸關之規範已立法通過者，我們就能有效落實嗎？行政中立法就是非常明確的例子，98 年 6 月 10 日公布施行至今，黃俊英委員曾在第 157 次院會提出來檢視，各項實施方案，包括近程、中程執行情形不外辦理研討、講習、宣導，課程教材、研發等均已同意結案，解除列管，可是就原方案揭槩此項工作旨在促使公務人員依法行政，執法公正，且政治中立而言，到底有否真正落實？茲再舉最近不幸發生的行政院林前秘書長益世涉貪案件為例，上自總統、副總統、院長，到現在為止都只有講到防貪、肅貪，對兩方案中重大規劃-建基公務倫理，型塑優質文化，無人知悉。但是據實而言，本院委員（當時本席尚不在列）苦心孤詣規則之核心價值，無論是從功利論、德行論或義務論，既不偏頗又能環環相扣，形成廉正、忠誠、專業、效能與關懷可相輔相成的五大核心價值，若能受到重視，加強落實，是則就算當事人昧於私利，不懂廉正，不知利益迴避，但只要從中央到地方，任何一個環節的經辦公務人員，或有人守住「忠

誠」，忠於憲法、忠於法律之職掌；或有人本於「專業」，熟悉自己主管的法規；或有人能重視效能，主動積極發現事實；或有人能有關懷心，包括對中鋼下游廢料明明會產生二氧化硫，毒害人體，應該就不會任其勾結壟斷，大量堆積，會發生這樣一路通行無阻的倫理案件，簡直是不可思議。質言之，本院所訂立這麼好的方案，顯然於執行面向缺少落實，實踐方案，其成效不彰，自有其盲點。

僉以本屆委員任期所剩不多，當然我們可以寄於原訂中程規劃，希藉立、修法之力加速推動，但立法期程既不可測，而坦白相關法規也不見得完全不可憑據，舉公務倫理型塑為例，現行公務人公務員服務法、公務人員任用法、公務人員懲戒法、公務人員交代條例、考績法、國籍法或者是法務部公布的公務人員廉正倫理規則等，框架之下，還是可行的。簡言之，在有限時間壓力下，與其苦苦等待國會對整體規範法律之立法通過，不如立即起而行，鎖定一、兩個重要的議題，作好完整的配套方案，聚集各方的力量來促其落實，比方如果我們鎖定的是「公務倫理」，是則，信賞必罰，獎優汰劣，考績的建置措施、對於檢舉人、污點證人的內部保護機制，本來就可以立即去做，尤其是人事行政總處顏副人事長在座，大家如果可以結合起來，定出時間座標，一一把瓶頸打破，應可期待迄 103 年 8 月 31 日任期屆滿之前，完成一些讓人民有明顯感受到的績效。

註：本案為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。

3-2 建請積極處理教育人員任用條例第 34 條實施以來所衍生之相關問題

(第 201 次院會 101.08.23)

有關本院考試委員民國 101 年 6 月實地參訪教育部，所提建議事項研處情形，本席有一個感想及一項建議就教於各位，也請院會審酌：

1.本席來院服務剛滿 4 個月，在這短暫期間卻能經常發現令人驚喜的好事且從中充分體會及感念院長、副院長及各位委員先進、部會首長諸多的智慧牽引，而這些好事惟在本席過去作為 **outsider** 時是全然沒有察覺的，其中包括上週我們談論許多的身心障礙特考，而今天報告考試委員的實地參訪，也給本席同樣的感受。過去從未覺得這樣的參訪活動有什麼了不得的意義，但是在連參加 4 次本院辦理的參訪活動以後，個人真的感受到此類與其他機關、機構執事人員面對面的實質溝通，在焦點議題的會談等，的確有助於本院相關決策能有更全盤周整的思慮；更值得珍惜的是，透過這樣的互動，本院委員們對國事的熱誠及對業務的專注與專業也能藉機充分讓外界了解，本席甚至很樂觀的認為，此項措施若能長此以往，不久的將來，相信本席將不致於會如現在一樣在路上再被攔路責問考試委員到底職司何事。但個人也是科員起任的公職人員，對於此

項看似單純業務背後所需付出的辛勞心血也能充分體會，所以對秘書長、人事、總務及參事室相關同仁事前的聯繫及安排、事後的紀錄與管考之辛勞，特別藉此機會表達高度敬謝之意。

2.針對本案參訪建議事項處理情形部分，其實教育部書面所提意見，當場已獲考選部之說明與解決，此建議案旨在建請將持國外醫學學歷及持國外醫師、牙醫師執照回國參加國家證照考試之資格甄試擬移請考選部辦理乙節，當時教育部已自反而縮，並接受考選部之意見，將會商衛生署另做處理，故已不成為問題。但當時座談議題的焦點，在場多位委員應該印象深刻，言辭交鋒已幾乎有點駁火氣候，有非常激烈的言辭攻防焦點，就是在談如何解決教育人員借調政務人員相關問題。教育部人事主管雖仍回應本案需俟政務人員三法完成立法後才能據以解決，但以 100 年 11 月 30 日立法院已修正通過教育人員任用條例第 34 條之 1，其中明定專任教育人員因借調或其他情事，經服務之學校、機構或主管教育行政機關同意，得辦理留職停薪，至其辦法則授權由教育部訂定。但教育部至今對該法所涉教師借調之留職停薪核准程序、期限、次數、復職及其他應遵行事項之辦法之訂定，尚未有具體進展，的確已造成諸多政府延攬人才的障礙，故當場王主任秘書作台已承諾他們會積極研處也會將本院委員的嚴正關切據實轉呈部長。當初既有這樣的過程及結果，而且我們查看參訪紀錄的結語部分也有

非常明確的點出來，因此，本席基於係該次參訪活動之輪值領隊立場，除建請人事總處積極協調教育部依法處理外，並建請本院參事辦公室於函復教育部有關參訪建議事項研處情形時，一併請積極處理本案見復，俾使本院委員之實地參訪活動不至流於馬耳東風。

3-3 籲請考選部儘速研訂國家考試性別平等諮詢委員會組織規程，並據以籌組本院性別平等諮詢委員會，著手重編國家考試性別平等白皮書，同時檢視院部會是否尚存與 CEDAW 相牴觸之法規

(第 207 次院會 101.10.04)

有關考選部報告第 3 季重要業務執行成果第二項，配合總統府人權諮詢委員會提報 2009－2011 年國家人權報告，內容相當令人敬佩。由於兩人權公約自 98 年 3 月經立法院通過施行法後，已視同國內法，部據之就平等權、參政權，尤其少數民族與弱勢族群考試權利，進行業務面的全面檢討，諸如刪除國家考試分定男女性別條件、取消或放寬年齡、兵役條件限制等改進事項，並配合總統府人權諮詢委員會編訂國家人權報告等，均卓然有成，令人敬佩。但是由此推衍，聯合國於 1979 年頒布之消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW，其施行法亦於去年 6 月 8 日經立法院通過，並自今年元月開始實施，根據該法第 6 條規定，亦與前述兩公約一致，每 4 年須提出國家報告。據此，在 104 年之前，本院亦

應配合提出消除對婦女一切形式歧視相關工作報告，此為本屆任期內應完成之任務。據查，考選部曾於 94 年成立國家考試性別平等諮詢委員會，召開 13 次會議（註：國家考試性別平等諮詢委員會「設置要點」業已配合考選部組織法第 19 條之修正而廢止），並修訂發布性別平等白皮書，可見上屆委員對性別平等議題的建樹，惟自 CEDAW 施行法在國內實施後及本屆委員任期內，卻迄未提陳具體性別平等相關議題主張，爰為肆應總統府研提 CEDAW 國家報告之需求，亦使本屆委員就性別平等議題留下歷史紀錄，謹建請部儘速研訂國家考試性別平等諮詢委員會組織規程，並據以籌組本院性別平等諮詢委員會，著手推動新版本之國家考試性別平等白皮書，同時據以檢視本院是否尚存有與 CEDAW 相牴觸之法規、命令、措施等。

註：請參閱本書第 361 頁。

3-4 籲請考選部組織專案小組全面檢視典試人力資料庫相關表件之蒐集與應用是否符合新版個人資料保護法

(第 211 次院會 101.11.01)

有關考選部重要考選行政業務報告，由於本席為新到任的委員，近期密集參與各項典試工作，的確也有所體認，考選部的工作責重而事繁，同仁備極辛勞，殊堪嘉勉。不過依個人親身體驗，考選工作之良窳，真正的核心並非設備硬體的更新、科技

軟體的引進及改善，與行政服務的加強，而應該是人，尤其是「典試人力」，命擬試題的「人」的因素才是核心。所以本席對典試人力資料庫格外賦予關心，其中迫在眉睫的問題，本席也曾在第 193 次會議提過，即是實施至今甫滿 1 個月的新版個人資料保護法之適法性疑慮，爰具體建議部應組織專案小組全面檢視、補正典試人力資料庫，包括所有相關表件，是否符合新版個資法，尤其其中對所謂「事前告知」程序之相關規定，以及法務部新近特別修正公布之個人資料保護法施行細則及「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」，俾免政府機關率先違法，貽笑大方。近來媒體巨擘 Google 因其新版隱私權政策被歐盟嚴正警告，且聲稱短期內若無改善，將予開罰。究其主因即在 Google 對於所謂之事前同意告知程序不周。或許國人多認為歐盟對隱私權是先行者，規範當然較嚴，但事實上立法院在審議個資法時，幾乎完全參照歐盟的法條，尤對個人資料的蒐集、處理、利用前之告知義務，係採取與歐盟同等嚴密之規範，爰 Google 近期被詬病的違失，可能考選部典試人力資料庫大都存在，例如蒐集個人資料之目的及範圍未加以限定、資料保存期間未予特定且未於事前告知、未事先知會當事人可自我控制其個人資料，除可查詢、閱覽、複製、補充、更正、停止蒐集處理或利用外，甚至可請求刪除資料等。簡言之，Google 近期被詬病的違失，極可能也存在於考選部典試人力資料庫的建置過程

中。尤其近期以來，部為充實典試人力資料庫，經常直接由大專院校教師通訊錄、教育部學審會證書檔、課程資訊網、或逕自學術研討會、講習會等講師清冊中勾選充實典試人力，似有違新版個資法規定公務機關向當事人以外的第三人蒐集當事人個人資料時，於處理或利用前須先告知當事人資料之來源及其相關權利等程序。爰謹再次提醒部對此議題務必審慎以對，儘速補正違失，以免誤觸法網，貽笑大方。

3-5 籲請銓敘部審慎對外說明退撫基金改革成果

(第 214 次院會 101.11.22)

剛才胡委員幼圃提到我們對院部同仁缺少體諒和讚美，本席認為體諒與讚美固然重要，但是如何協助他們所擬政策、法規之溝通及說服獲得支持，可能更有實質的幫助。為此本席提出 2 點建議：1. 請銓敘部儘速召開委員座談會，就「文官退撫制度及基金研究對策小組」已研討的成果，進行溝通、討論。據悉，包括多層次年金、延退得失精算等，其實對策小組都已有相當豐富的資料及研析圖表，可以提出來進行溝通，俾利整合院內意見，對外說明及推動。2. 方才蔡委員提醒要儘快對外說明，但根據報載行政院江副院長已對外表示將採兩階段對外諮詢推行，本案雖銓敘部也有方案，實已成竹在胸，然基於政府一體，恐不宜搶先端出，謹建請銓敘部在對外宣導時機之考量，不妨陳由院長及副院長就

政治智慧予考量裁奪。

3-6 籲請建構務實合理可行且有效率之法案審理過程

(第 217 次院會 101.12.13)

銓敘部遵照本院第 214 次會議決議，提出兩方案有關的 6 項優先立（修）法順序及時程表，同時表達因個案各有其特殊配套，故將採分案處理，本席表達肯認。但對於規劃期程是否本於前述院會決議之「務實」原則，尚有疑慮，請部審酌。細究 6 方案，其中須重新建制（構）者有聘任人員人事條例草案、聘用人員人事條例草案，以及建構公私人才交流機制等，均為重大工程，其中第 1 案，聘任條例雖已陳報院會討論，但相關爭點如聘任人員是否以常任人員看待？其進用未經考試，如何防微杜漸等，尚存重大爭議，陷於膠著，但是部規劃本案應於本（12）月底審議完竣並函送立法院審議，時程是否務實？予負責審議委員甚大壓力；再以第 2 案，聘用人員人事條例草案為例，委員間亦仍存多項歧見，尤其最近媒體亦曾譏諷該草案規劃政府擬以月薪 13 萬台幣憑契約用人，爭取世界大師級菁英任公職，無異緣木求魚云云，是則該案即便趕在年底報院送審，能否於明（102）年 3 月底前順利建構完成所謂政府彈性第三軌用人系統，以引進民間活力之制度，實有疑義；至於第 3 案修正人事管理條例及第 4 案因應組改及時代變遷調整職組及職系相關法規，雖相對單純，但其牽涉法規範圍甚廣，而

草案迄未報院，卻約期明年中審畢，難度甚高，更遑論制定高階主管特別管理條例草案（第 5 案）及建構公私部門人才交流機制（第 6 案），其規劃亦尚未周整，前者尚未組成專案小組著手研議，後者構想迄今尚未向部長簡報，卻限期明年底前審查竣事，送立法院審議，亦顯有困難。

今日本席是有感而發，近來執行公務常覺得力不從心，李前次長俊侶在立法院說考委最「涼」，幾乎成為我們的家庭笑話，家人看我每天都焦頭爛額，身心俱疲的樣子均大惑不解。自己細究為何又忙又亂，又亂又忙，當然有不得被追著跑的各項為國考把關的相關義務、任務，還有多項尚未經院內研討、取得共識卻已在媒體廣為宣導的政策走向，私下當然就得設法自行研究及與其他委員、機關（構）溝通；至於每天平均有一次以上的大小審查會，正是最大的壓力來源。舉今天三個部會為配合 2 興革規劃方案所提出，合計逾十案之重大法案為例，若無合理之審理期程規劃，在委員助理僅有一人等主客觀因素限制下，本席合理懷疑諸項法案、計畫，於量固然大，於質無論在內容、程序及論述上，或有因為時間壓力而致粗糙化的嫌疑。我們當然充分體會部會提案確有時間上壓力，尤其兩方案的中程計畫項下各案，伍副院長都予嚴格列管，且限定明年 6 月底前全要繳卷，但以目前部會人力捉襟見肘情形下，尤其近期以來因為政府組改案紛至沓來的官制官規調整案，都有迫於眉睫的時

間壓力，因急就章而有疏漏提案可能，本席都能充分體會。但在此還是得特別指出，所有方案既然稱為興革，表示擬對現在正在進行攸關國家長治久安、文官制度的大政方針再予精進，爰此，若此興革方案因逼於時限而致粗糙化，甚至最後因無法在審議委員間取得共識而仿效立法院，以表決方式處理的話，恐有負本屆委員的專業素養，對民主的信仰及本屆院會向來共識決之優良傳統。本席再三思量後提此建言，希望部會不要認為本席是詬病送審計畫、法案的品質堪憂，而是希望能促成務實、合理、可行之法案審理過程、期程，並考慮擇要地找出一二個法案先行突破，而非全面提案送審，俾本屆委員能對文官制度之發展做出真實之貢獻。以上發言，若有踰越之處，尚請各位見諒。

3-7 籲請務實關注「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」與「個人資料保護法」之落實

(第 223 次院會 102.01.24)

對於會報告辦理 102 年度「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」專題研習，並計劃將來賡續努力於各項訓練中，落實此公約揭槩之尊重、保護、實現、促進兩性平權 4 大內容之宣示，敬表肯定。僉以本案為會與文官學院本年度預算被凍結五分之一之主因，併此預祝下個會期預算順利解凍。此外，本席要特別向院會報告，近來部分媒體引述本席於第 220 次院會有關國考男女體能測驗報告之內容及

資料，評論國安、調查、警察男女比例問題，本無可厚非，但遺憾的是，媒體標題下得很重，以「爆料」稱之，如果因而造成相關單位困擾，本席覺得有必要在院會作上述報告。然而，讓本席更不安的是，該報導直接揭示應考人的照片，實在非常不妥，本席也曾在院會建議，特考之應考人相關資料應屬個人資料保護範圍，請考選部研擬相關規範限制取得公開揭示及運用應考人相關資料，尤其國安、調查等特考，應考人面貌如曝光，恐將造成應考人困擾及日後工作之阻礙，再陳請考選部研議、酌處。

3-8 對年金改革方案之建言

(第 224 次院會 102.01.31)

本院所提年金改革方案，雖係長期主動研究之結果，然此次提陳時機如院長所說，恭逢其盛也好，或如張部長所說，非常窘迫也好，實係逼於時局，被動、緊急提出。為此，院長、副院長及張部長均親上火線與民溝通，對於相關長官同仁在宣講過程中之任勞、任怨、任謗，藉此機會表達敬謝之忱。然以本席在立法院任職時曾協助農委會力推老農年金改革方案，但最後卻胎死腹中的經驗觀之，此次所提方案之未來後續發展，仍恐成敗未卜。本席所以憂心，最關鍵原因莫過於此方案太過複雜。僉以再好的方案一旦複雜，便易生疑義，有疑義便滋生政治操弄之空間，到最後易演變成政黨對決，進而好事多磨，效益難以呈現。爰再次建請部研議進一

步簡併改革方案之可能性，務期能簡明易懂，甚至可考慮延聘廣告專家再加包裝，以便大眾了解，進而支持之可行性。以初步輿情反應觀之，當前最受質疑者，莫過於如陳委員蛟眉所質疑，支領一次退休金者存 18 趴優利措施是否有獨厚政務官問題，實為美中不足之處。但據了解，此類人員並不多，至多 1 千餘人，所支領之一次退職金，若以服務 26 年，跨新舊制者為例，約莫 600 萬元，每月支領優利約 8 萬多元，相較於支領月退休金者，只少不多，其所得替代率僅約 6 至 7 成。爰建議部研究是否可讓此類人員繳回所領一次退休金總額，再重新按新制之月退休金規定支領，除可落實年金之公平性改革外，對於是類人員亦不失為一種可洗清污名之合理保障；若實無法依上開建議處理，畢竟該等人員支領一次退休金之優利所得，相較於支領月退休金者並無「優厚」事實，為何要他們揹負這麼大的污名？亦可考慮將所得替代率採統一上限，未來無論所得來源（月退或月退加優利，或一次退之優利）所得一律採總額上限管制，以杜獨厚高官之議。

3-9 籲請積極把關本院委託研究案之品質與後續運用效益

(第 227 次院會 102.03.07)

本席十分敬佩秘書長今日所提本院 101 年度工作檢討報告，應該在院會發言，留下紀錄，以資表彰。院長經常提示本院為人少、事繁、責重之單位，

且行政資源匱乏，無法事事周全，爰院務推展應先釐清本末終始、捉大放小，但對秘書長而言，此提示原則似為不可能的任務。因為對秘書長而言似沒有任何「小事」可以迴避。

以報告中所列去年籌辦 7 次兩院協商會議為例，看似稀鬆平常，不過前置作業與後續工作，有很多做不完的事，再以 18 次實地參訪行程為例，看似「小事」，惟其事前作業與事後追蹤管考工作之繁重，實備極辛勞。質言之，秘書長暨所屬同仁年度工作成績斐然，應該加以肯定。又本院秘書長 102 年 6 大工作重點實屬空前挑戰，尤其，國會聯繫部分，8 大優先法案中迄今僅考績法與基準法 2 項進入委員會實質審議階段，顯然障礙仍多，尤其法制工作，在目前國會生態下本就是困難重重，謹藉院會籲請全體同仁善盡所有的力量及資源，協助展現績效。另外，談及善盡所有的力量，本席倒有一項疑問請教。因為本席為新兵，因尚不清楚院務之分際尺度到底應該到什麼樣的程度，因而有此疑問。本席想請教的焦點在於本院委辦的專題研究，其成果究竟作何運用？舉今日秘書長報告第 74 頁所列本院 101 年委託專題研究「政務、常務及契約用人三元體系下政府彈性用人之研究」為例，請問委託研究成果究竟會不會交由相關單位參處、運用？是否按規定送國家圖書館及研考會存檔、備案及對外流通？又其內容如涉院內單位業務之檢討，是否於過程中有予相關單位回應、說明的機會？據該研究報告第 6

章「結論與建議」內容，雖所提有關三軌用人之策略定位，將契約用人界定於基層常規公務人員人力，有其特定主張，然細究其相關建議，如主張契約用人仍應公開甄選、應定期考核、應杜絕政治干預等節似與銓敘部長年之主張並無二致，惟報告第129頁(第6章第3節)竟稱「.....契約人力制度.....背離用人機關的實踐及需求.....現象在在顯示變革首要障礙是主管機關部門的認知。計畫主持人觀察修訂『聘用人員人事條例』之歷程時，發現銓敘部官員對約聘僱人員制度之理解十分保守，一直僅以『限制』作為他們背後的政策理念。2012年初更提出構思，規劃聘用人員聘期以八年為限，配合縣(市)首長選舉任期。這不是變相承認聘用人員是政治酬庸人力，並使之合法化嗎？這反映承辦官員們仍囿於舊思維框架，恐怕使『政務、常務人員、契約用人』三元人力體制主張淪為『新瓶舊酒』。.....如何扭轉長期對契約人力運用的傳統典範論述？這是第一大挑戰。所以突破障礙的首要工作是針對銓敘部官員做內部政策行銷，改變主管官員對問題之認知，強化他們的人力資源管理知識。否則在不認同變革理念之情況下，主管官員根本無力也無心推動變革，更糟的可能是勉強推動政策所帶來的歪曲結果。」

僉以本院自行委託之研究案，若對本院所屬機關作如此直率的批評，容或有可參考、虛心檢討之處，然在過程中欠缺讓被批評之銓敘部說明、回應

之機制，若報告逕送國家圖書館流通，恐難免有影響本院極力推展中之「聘用人員人事條例」於國會法制建制工作之虞，不得不提請注意。

二、考選

1. 考試制度

1-1 對國家考試命題大綱之建言

(第 187 次院會 101.05.10)

首先肯定考選部用心建置應試科目命題大綱並公告於全球資訊網，方便應考人參考準備應試，是非常進步的作法，本席確信此舉必然有助於試務品質的提升及考試信度、效度之提高。雖然這並不是創舉，部從 88 年即已開辦，但卻是近期來大幅擴展的業務項目，尤其誠如剛才李雅榮委員所提，事涉考科的參考用書及核心職能等議題，可謂茲事體大，爰其大綱建置之妥善性當須經得起外界及應考人非常高密度的檢視，為此本席謹提 2 點請教，請部釐清說明或供未來相關業務改進之參考：

1. 有關命題大綱建置之優先順序問題。根據報告指出部限於人力、物力，迄無法全面建置。目前雖然已建置完成 798 科目，另有 1,564 科目可以通用，但是仍有 2,290 科目尚未完成建置。根據報告之現行命題大綱研訂順序安排原則，係在預算經費額度內，就各該考科報名人數較多、用人機關提報缺額較為穩定，以及新設之類科等客觀因素決定其優先原則，但就本席查考 88 年部之所以著手建置命題大綱的原旨卻係因應各科試題的主觀因素，或因科目範圍過於廣泛，而有歧異性，以致應考人難以準備；或因命題涵蓋性不足，為校正試題之不衡平過度集

中情形所需。質言之，本措施原始發想當時的邏輯與今日研訂之原則並不一貫。為此，請教部之優先原則？而既定一原則，會否在經費框架之下，把亟需研訂命題大綱以界定命題範圍的科目延滯辦理，以致於緩不濟急，反倒不急需於研訂命題大綱的科目先建置完成，致外界產生疑慮情形發生？又是否有再檢討建置優先順序的可能，請部審酌。

2.有關命題大綱的維護期程問題。在部報告結語中曾特別標明，除賡續辦理研訂作業外，並將配合各考科之職能分析結果、科技進步及各類知識的發展，就現有命題大綱內容定期檢視、修訂，這說明讓我們寬心不少，因命題大綱既然涉及核心職能、內容範圍，甚至參考用書，則此命題大綱一經建置，若不能與時俱進，在當前知識爆炸且科技發展一日千里情況下，它的框架反而會造成該考科將來取才用人效率下降之負面影響。但是命題大綱數量龐大，其維護的工作一定會囿於人力、物力、時程及工作負荷等限制，是則，在現有條件之下，到底所謂「定期」要如何定？而此定期的規劃有無不同科別在質性歧異上的考量？因為各類知識領域的半衰期各有不同，以過去本人在國編館從業經驗而言，凡是超過 3 年以上的科技用書，全部都當成二手書出清；但許多文史書籍 10 年、20 年後卻仍舊可能是經典。請教部如何考量不同科別之性質來對命題大綱作適恰之定期檢視與維修？請部回應或作後續工作之參考。

1-2 對國家考試增額錄取名額之建言

(第 188 次院會 101.05.17)

本案(註)涉國考錄取名額是非常重要的議案，因時間急迫，需在 6 月 5 日以前定案，雖顯倉促，但基本上，若就考用(名額)相配合，順利補缺原則而言，本案絕對比去年通過的法案好。新修正案係以當年度的同時錄取人數來取代原案-係以近三年同時錄取人數的平均數，在統計上當然具有更準確之參考價值。此一變革顯示部積極援用現代科技來解決試務問題的企圖與努力，本席予以肯定支持。尤其今日所提之再修正條文在適法性上，經過研討後認定沒有疑慮，包括法務部都認為無涉成績評定之變更，亦無人為操縱的空間；而技術上雖所謂之「資訊亂碼加密」聽來生澀、令人疑懼，但其實就只是用應考人的身分證字號加密、亂序之後，再比對剔除重複者而已，也沒有個資外洩的疑慮；至於在程序上，條文第 2 項已明定「應在典試委員長主持及在監試委員的監試下為之」，應該是可昭公信。質言之，本席認為今日部所提再修正第 3 點條文相對於去年的版本合宜、可行且有效，本席予以支持。當然我們也十分佩服高委員所提書面意見。本席覺得非常有創意，很值得部繼續研討採行，但是本席對補充意見之甲案主張於試前公告「倍增」名額，會不會因而提高應考人期望值，萬一試後未被錄用，期待落空致生反差引發民怨；又以建議加倍錄取於培訓期間再去淘汰，理論上雖可行，但是

實務上，各位應該都知道困難度非常高，會不會治絲益棼，允為審慎。至於高委員所提乙案建議，以兩試錯開半年舉行，以避免雙榜困擾，雖不失為解決之道，但是難免會倍增試務，必須同時衡量其投資報酬及可行性。以現行升學考試，處理雙榜問題的方式而言，大抵以取得當事人同意，於同期考試後以時間差予分批放榜，且前（高）考已通過錄取者，而被強制排除於後（普）考的錄取名單，此方式有無適法性等問題、有無參用價值？一併建請考選部研參。

註：公務人員考試增額錄取名額處理要點第 3 點修正草案

1-3 對國家考試數位化報名系統之建言

(第 189 次院會 101.05.24)

考選部自 95 年起大力推動數位服務，經 6 年持續改進，迄今已逐步展現績效，無論是全面實施網路報名、報名費採多元繳款通路介接、手機下載榜單等查榜服務等措施，均發揮簡政便民效益，讓人備感親切，相信外界對本院形象會有不同的感受，殊值肯定，本席亦與有榮焉。另外值得稱道的是考選部的危機處理能力，雖然今（101）年高普考網路報名期間，曾發生分站入侵偵測防禦系統故障事件，以致分站暫停服務，然而部即時啟動遠端監控及異地備援措施，在第一時間同時啟用主、分站流量切換機制，順利引導應考人完成報名，危機處理得宜，深獲應考人及民意的正面回應，此與時俱進

的作法，實宜加強宣導，並期許部繼續精進，藉由雲端科技再進一步提升數位化服務，同時在此也要特別嘉勉本院及部資訊相關同仁的努力及辛勞。

1-4 對教、考、訓、用一貫化之建言

(第 198 次院會 101.07.26)

首先感謝考選部在每次辦理國家考試之後，都用心統計分析並於院會報告各項試務辦理情形，尤其是錄取人員相關資料等。事實上，如果我們對於這些資料加以細究，常可發掘出對於國家人才培養、篩選、運用措施等政策性思考的理路，的確具備見微知著的索引效應。就以今日報告關務人員、移民行政人員考試錄取人員資料為例，我們由附件 1，三等移民特考的統計資料可以發現其英文組需用名額 73 人，4,776 人報考，比例為 1：66；泰文組需用名額 3 人，21 人報考，比例為 1：7，兩者差距近 10 倍。另據附件 2，三等移民行政，男性到考人數除英文、日文、西班牙文等組外，11 語文科別中計有 7 類科到考人數皆個位數，11 類語文科別中有 9 類科包括移民事務需人恐急的越南文、泰文、印尼文在內，錄取人數均掛 0。對照本項特考主要為肆應國境大廳之管制、外勞收容之用人所需，且在當前地緣經濟主流情況下，突顯出考選結果與用人需求之間落差甚大，而攸關上游人才培育的教育政策、人力供應鏈究應與中下游的考用工作如何因應，殊值省思。日前何委員寄澎率領本院考試委員參訪文

藻外語學院，它是國內公認語文訓練第一把交椅之績優學校，但同樣發現其資源配當在教育政策，尤其是學校評鑑、招生制度限制沒有誘因之下，迄今也只能死守傳統英、日、法、德語系，對國家當前及未來在產業結構轉變、區域經濟形成之後，所急需的鄰近國家語文人才之培育根本使不上力。尤其欠缺財務補助槓桿介入，上游的人才資質堪憂，則中下游的取才及篩選考試效度之提昇勢必又更形困難。其實，本席今天是有感而發，包括剛才多位委員一再提及教育人員任用條例第34條之1借調規定被誤解而延宕數年無法解決，顯見院雖苦心孤詣，為了政府公務人員素質之提升，竭智盡力地去思慮、研議，昨天甚至為了是否應擴大推動不占缺訓練，而有相當激越的辯論，但只要是本院不能積極介入上游人才培養的重大政策，則中下游的考、訓、用各環節工作成效都將受限。

根據報載，中研院翁院長提出人才宣言後，行政院於本月初通過「縮短學訓考用落差方案」，以資回應，本席乍聽原以為它是考選部的方案，細究之下，才知道是行政院及教育部自己通過的方案，甚至其研議過程連考選部董部長都未與聞其事。本席爰具體建議部組織專案小組積極研究如何積極介入國家人才培育及運用政策，及如何有效與相關機關溝通，找回本院應有的發言權。

1-5 對專技考試制度之檢討建議

(第 201 次院會 101.08.23)

本席對於考選部所提變革當然是全力支持，而且認為所提變革方式的實質變動率其實並不大，且過去也曾陸陸續續嘗試過，所以全心支持及肯定部作這樣的修正。但是對於剛才胡委員提到本屆考試委員是否該將此等考選業務之改革當作重點業績的看法，本席雖也贊同，但也因而有衍生性的建議，謹提出來就教於各位。本院職掌憲法賦予之專技人員專業能力執業資格之把關工作，而委員們對專技考試信、效度提升變項之關切標的則多有不同，如有特別關注及格率問題者、有特別關注命題及閱卷評分信度問題者、有特別關注考科對人才篩選效度問題者、也有如李選委員一再提醒注意應考人教育及應考資格問題者。其實這些相關變項包括上、中、下游都是環環相扣，對於考選信效度而言，都非常重要，但若考量任期有限，能真正處理事項受限情形下，我們或可遵循院長抓大放小的指示，將焦點灌注於專技人員國家考試最上游「開菜單」，也就是考試類科的檢討工作上。

日前本席因看到航海人員考試將移轉給交通部，而心生疑惑，但經仔細詢問，卻發現沒有人可以說出真正移出的邏輯何在。本席擔憂的是目前 85 個專技考試類科真的是符合國家發展需要的專技人力需求嗎？數十年來，專技考試一直是分為 85 個類科，但市場及產業卻早已產生驚天動地的變化，這

樣的專技人員菜單夠用嗎？僉以考試必然影響教學，但目前專技類科係遷就學校教育系科而來，雖看似相副，但必須再思考的是目前的考試類目、科別之效度到底如何，是否真能妥適篩選出真正國家、社會發展需用的專技人才？隨著知識世界來臨，市場已然變化，考科勢應配合國家產業更新及人力更新而升級，而只要考科變化，學校教育自當隨之產生質變、量變，不致如今日之嚴重學用落差。爰建請部參酌國內外產經變化及人力市場需求，儘速進行研究調整，俾符合國家發展需要。

1-6 對國家考試報名作業安全維護之建議

(第 219 次院會 101.12.27)

對考選部近期提出許多落實簡政便民的良好措施，本席十分敬佩。也鼓勵部不妨就此類措施推薦做出關鍵貢獻的工作人員爭取參與公務人員傑出貢獻獎的評選。但是對於簡化上傳照片一事，本席尚有疑慮。僉以國家考試之所以進行層層關卡，立下許多形式化的查驗過程，顯示其核心價值在於防弊以求國考之公正、公平，至於便民、興利則應該是其次的價值。據此，除非興革措施為禁得起再三、擴大反覆檢視者，否則，採行新措施允宜保守。當然本席知道上傳照片作業非常困擾相關工作同仁，個人曾受陳皎眉委員指派參與過地特典試工作，了解整個過程是非常複雜且繁瑣的事情，的確需要簡化、改善，可是新措施會否妨礙到核心的公平價值，

經請教犯罪偵防實務的專家，認為仍有所疑慮。蓋因目前臺灣醫美（整型）非常發達，文件仿冒工作也很精緻，況所謂「槍手代考事件」仍時有所聞，考選部現在所預擬替代驗證照片的幾道防線，除既有之透過戶、役政與學校系統資料比對進行應試資料查驗及透過金融代收機關繳費檢驗平台，二者僅能證明報名者為當事人外，在現場必須確認應考人為當事人的兩道防線卻只有以簽名及身分證明文件之肉眼辨識，來取代上傳照片。

根據犯罪實務專家看法，要以肉眼辨識照片及簽名是非常專業工作，絕對不是今天報告中所補充，加強對監場人員幾個小時訓練即可完成的程序，何況考試現場根本無法進行繁複比對動作，以免妨礙考試。此外，新措施相較於現行辦法也會失去兩個消極性效果：一是嚇阻舞弊，現行應考人因須上傳照片，對於有心想以槍手作弊者仍會造成相當心理壓力；另一是如果遇到作弊案件時，其所上傳的照片將具有犯罪證據力。

質言之，考選部此次提議，以現場查驗身分證明文件及簽名之應考身分驗證措施，可能造成監場人員太大的權力及壓力（負辨偽全權全責），對考試公平性會否受到更多挑戰，的確尚有顧慮之處，本席爰建議考選部再請教犯罪偵防專家，進一步研究，確認無虞並作應有之配套措施之後，再進行修法之圖。

1-7 籲請檢視國家考試變革之合憲性、合目的性、有效益性與正當性

(第 229 次院會 102.03.21)

今日考選部報告司法官及律師考試制度變革情形，顯見部立意配合這一波司法改革，一心求好，投入許多心血，提出多項創新、興革事項，殊堪嘉許。惟據輿情，本席在此特別提醒，部之改革，外界褒貶互現。上週高委員永光及何委員寄澎建議，部多項改革，應重新思考其目標、方向，再照應各種有關措施，尤其是各項興革措施相對於改革的目標之間；興革的目標與現實、真實的問題之間，是否存在真實的邏輯，俾改革結果裨益於現實問題之紓解，值得參考、深思。誠如陳委員皎眉所言（報告書結語亦如是說），若此波改革目標係為因應大眾對於法律人之國際化、實務經驗及職業倫理等不足予以變革，則所採變革措施，無論係將筆試改為二試、第一試採測驗題，或是成績計算改採總分制等相關措施，均未見與改革目標間有真實的邏輯。值是，所採變革措施相對於欲改善之社會問題之間，即難展現助益及關聯，致民眾無感，其來有自。本席除呼應上週兩位委員的精闢見解之外，同時也是有感而發，類此情形在本週一（3月18日）立法院衛環委員會討論基層護理人力缺口問題時，亦再次呈現。根據近日媒體大幅報導，今後每年估計約有1千位基層初階護士缺額，惟其緣故既未就上游（教育單位）培育人才問題，及下游（用人單位）改善服務條件，以吸引、留住人才等問題聚焦，立委及

輿論焦點反集中在考選部日前宣布今年起停辦護士普考一事。僉以今日護理荒主因在於工作條件過差，日前在公車上聽見兩位護士對談，其中一位說「妳還不走啊，才 3 萬多，我已經在醫美找到 5 萬起薪了。」現在醫美行業正夯，若以目前所培養之護理人力數量而言，已登錄者計 14 萬 1 千人，且每年通過國考護理考試者約 7 千人，對照每年各醫療院所需求約 5-7 千人，為何仍有此人力缺口？然當日在立法院衛環委員會中，用人主管機關衛生署代表及立委討論焦點咸認此缺口係肇因於護理人員考試之錄取率過低所致；此外，教育部於民國 94 年依據前一波廣設高中、大學，消滅高職之錯誤教改政策，停辦高職護校，僉為此波基層初階護理人力出現缺口之主因，而考選部配合此政策將護士普考於今年起停辦，原為被動之配套變化，何錯之有？但好心為錯誤技職教育政策善後結果，反被當天教育部代表批評，當前考用落差，係國考之考題太難、太偏於基礎醫學，不切實際所致，考選部對此也只能徒呼負負。質言之，若現實改革目標為充實基層初階護理人力，則停辦普考實乃反其道而行，備受責怪並不奇怪。總之，部勇於任事，立意良善，但仍建請部應先就各項變革釐清其方向是否針對應解決之現實問題，然後再一路檢視其目標與所採措施之間，是否邏輯一致，如此，方能確保改變帶來改善，而非治絲益棼。若因改革而引起民怨，或成其他機關政策及施政錯誤之代罪羔羊，實得不償失。

1-8 對國家考試政策方向之建言

(第 231 次院會 102.04.11)

對部提出近期重要業務執行概況報告，成果豐碩，特別是研修法規部分，敬表讚佩。但近期媒體大幅報導有關立法院內政委員會檢討警消人力不足，竟與 3 月 18 日立法院衛環委員會檢討基層護理人力不足如出一轍，最後結論同樣交相指責係因特考錄取率過低，甚至命題過難等所致，此接二連三受指責之國考，雖不在今日報告之列，仍建請考選部視為警訊，注意並予因應。本次立法院及媒體之議論係肇因於上週全國消防員工權益促進會，以「血汗警消」斗大的標題上街抗議，立法院隨之於 4 月 8 日在內政委員會邀請內政部長等相關機關代表進行專案報告，檢討全國警察及消防人力配置等問題。依警政署當日報告，目前全國警察現有員額與預算員額相較，短缺了 6,322 人，消防人員則缺 1,126 人，因而目前警察每人每月平均超時工作 68-88 小時，消防人員如按勤 2 休 1 計算，每人每個月平均超時工作 300-320 小時，人力短缺的確嚴重。報告一出，當場群情譁然，交相指責。但吊詭的是，幾乎與上次(3 月 18 日衛環委員會)檢討基層護理人力一樣，明明是整個體系制度面，包括人才之培育、運用、留任及發展規劃等出了結構性大問題，但討論最後卻都化約、聚焦在考試錄取率、難易度有問題，並歸結以考試制度須改善，甚至明確指責係一般警察特考分兩試，第一試筆試及格人數依需用名額加成

30%再參加第二試體能測驗，因第一試及格人數太少，導致連續兩年錄取缺額 221 人。惟據本席初步彙整資料（請參閱所附之彙整表）（註）顯示，101 年一般警察人員錄取率與其他四類（調查、國安、交通事業鐵路人員、移民行政）同樣須加考體能測驗，且同樣都採取第一試加成 30%進行第二試之其他幾項特考相較，錄取率 6.6%為五項特考中最高者，5 倍於移民行政考試（1.37%）；一般警察人員第一試及格率 9.71%，也是五項特考中最高者，甚至高於移民行政考試（1.83%）5.3 倍，顯見當時現場所呈現之相關資訊有誤。惟據媒體報導，當日雖有考選部代表在現場，惜未即時提供正確資料，甚至當日王署長卓鈞答詢建議考選部於第一試改增加 50%及格人數，以參加體能測驗，而考選部代表竟當場表示同意、可行。對此相關新聞報導，本席請教他人觀感，咸認為：1.國考似無效度可言，所訂合格標準恐無理論基礎，故可隨便調整；2.考選部辦理考試似獨斷、獨行，不與用人機關協商，才會連續兩年均出現鉅額（94 人、127 人）錄取不足，還等立法院反應才願改變。僉以這些看法對本院形象均有傷，本席爰嚴正建議：官員至立法院備詢乃重大任務，一定要審慎面對，應儘可能指派負決策責任之政務人員或清楚政策導向者前往，若非得指派常任事務人員代表與會，至少行前應就該項議題進行溝通及沙盤推演，備妥腹案及相關資料、數據，俾即時反應，否則一旦錯誤印象造成，輿論形成，現

場失焦、媒體失準，事後即使花數倍努力亦恐無法扭轉成見，甚至若因而誤導了政策走向，或延誤了政策修正時機，則更不可取。本席有感而發，所言如有激動失禮之處，尚請各位見諒，以上發言建請院會審酌，考選部參考。剛才李委員雅榮所提問題，考選部並未回應，本席謹基於專業再作補充。有關一般警察人員考試第二試體能測驗及格標準是否太高問題，根據學界研究認為所有標準約等同於召募士兵體能檢測常模的 60 分，及格標準並不高，但問題關鍵應在於測驗項目是否妥適。目前一般警察體能測驗男生測 1600 公尺，女生 800 公尺跑走所測者為心肺功能測檢，男女仰臥起坐，以及男生引體向上，女生屈臂懸垂等所測者為肌力、肌耐力，三項皆屬健康體能，而專家分析卻認為警察特考所需篩選的部分體能，允宜為其職能所需，且不是能靠短期內訓練出來者，如反應時（即動作的快慢）、瞬發力（即最短時間內所能發出最大力量）、協調力（即神經肌肉統合程度）、速度（即位移快慢）、敏捷性（即改變方向的能力）、柔軟度（即關節可活動範圍）等，此等運動體能大都先天生成，並非短時間即可訓練完成，可是國考卻並未列入測驗項目加以篩選，故引起學界質疑，但除男女考試之差異標準是否妥適之外，學界對國考體能測驗，並未質疑及格標準。

註：請參閱本書第 367 頁。

1-9 建構善用合作與調任機制避免廣設考試類科

(第 243 次院會 102.07.04)

吸納擁證照者任公職係美好的理想，惟其效益可否落實，據評估，其距離尚遠。根據總處及銓敘部評估，尚不可能為這些經專技公職考試任公職者施予調高職等、發給不開業獎金或其他專業加給等誘因。值是，以現有條件下，僅能吸引各類專技人力在市場上不具競爭力者來報考，爰部原訂此舉係為吸納更優質人才之目標，並無法達成，是否值得犧牲考試之公平性，甚至違憲之虞來擴大推動專技公職考試，殊值再酌。蓋依部目前規劃方向，係提高應考門檻（將多數未具證照者阻絕於國考之外），卻降低考試篩選門檻（僅考 1、2 科筆試，外加口試，即可進入公部門），非僅邏輯不通，亦有自毀「考選」制度之嫌（不信考試，卻信應考資格門檻）；況專技考試及公職考試其間之錄取率，相差何止 10 倍、數 10 倍，外界可合理質疑本院有為持有證照者開一巧門進入公職服務之虞，建請審慎。至於用人機關若確有需持證照者恐急事由，於現制亦尚有 2 個系統可資運用：1.可與各專技類科 NGO 合作或委外：臺灣目前已有 7 萬多的 NGO，其志工質、量均可善用。2.以調部辦事方式調用體系內具相關證照者充員：以行政院 6 組、法規委員會人員，及各機關所設參事職為例，其調用具有法官、檢察官資格者執行類似「公職律師」任務，於服務 2、3 年後歸建，其職務、待遇、陞遷均不受影響。至其參與各機關法案源頭

的管理及訴訟準備幕僚作業之專業，本就應付庶如，政府各機關不妨多加善用。

1-10 對國家考試體能測驗信效度精進方案之建言

(第 258 次院會 102.10.31)

1.我們應珍惜部第 3 度研修國家考試試務手冊之成果，尤其有行政工作經驗者都能體會作業手冊對提昇工作品質及肆應人員異動、工作交接之經驗傳承的重要意義，而本次部能將國家考試七大組作業流程一併訂（修）正，更屬不易，這不僅對於推動試務 e 化作業等新措施出錯風險之紓解有莫大的幫助，至其內容已將本院自 94 年 8 月（上次手冊修正）以來，總計有 18 項法規修正內容，均予以納入更新，料對於考選工作之信效度提昇，及經驗之傳承、積累，乃至對外宣傳等，預料都會發揮非常大的效益，部辛勞有成特表示嘉許。

2.近來有兩則輿情，質疑國家考試之信度與效度，一併提醒部注意，是否有進一步改善的空間：(1)民航局飛航管制人員去年錄取 7 人，其中 2 人因實務訓練不及格故被淘汰，為該項考試有史以來，第一次淘汰錄取人員，也成為所有公職考試中，淘汰率最高的考試，殊值關注。根據紀錄，這 2 人實務訓練過程中，錯誤率的確過高（均約 200 項次），以飛航安全本須要求零錯誤，故最後該 2 人被考評為無法獨立作業，而予以淘汰。此案隨之引起各級民代質疑，以考生若能高分錄取且耗費相當經費訓練

後，卻被評為不適任而遭淘汰，則考選之方式與內容是否恰適？應有檢討改善空間。(2) 立法院預算中心指出，國安局維安人員，其體能年度鑑驗與複測及格率僅約八成，遭在野黨立委高度質疑這是國安問題。僉以維安人員有五類來源，係由包括總統府侍衛室、海巡署、警政署、調查局及憲兵司令部等單位擇優派任，其中有三類人員係由通過國家考試人員中進用，而其所通過之國家考試，都有第二試體能測驗，測驗項目分別為長跑（檢測心肺功能）、伏地挺身及仰臥起坐（檢測上肢、腹部肌力、肌耐力）等健康體能項目，概與該等人員年度鑑測項目雷同。姑不論其鑑測及格率之高低，若以體測專業觀點，其人才篩選項目之效度的確可議。僉以上開測驗項目均屬健康體能，與維安人員核心職能最需要之運動體能，例如反應時、協調力、瞬間爆發力，及速度之檢測無涉。質言之，如果國安人員的年度體能複檢鑑測是依循上開國家考試第二試體能測驗方式及內容，則國家考試取才效度的確有儘速精進空間，方能發揮人才篩選領頭羊功能。爰藉院會促請部對於相關國家考試第二試體測項目之改善與精進腳步應加快。以上意見，請部參考。

2.考試規則

2-1 對公務人員考試法第 19 條修正內容之評議

(第 188 次院會 101.05.17)

有關公務人員考試法第 19 條的修正內容方面，旨在加強專門職業證照之學歷效應及社會效應，此與世界潮流重視實務人才之趨勢一致，不只有助於解決部分專業取向用人機關於進用具特定專業職能人才之需求，對應考人而言，亦可適度糾正當今社會上有些人離開校門後就不再動機繼續精進學習現象。質言之，此法之修正，將專門職業證照作為部分考科之應考資格門檻，應有助於終身學習理念之落實，本席完全支持。特別是相關配套也相當的周延完整，對於沒有證照應考人的權益維護也設有一個審核的機制予以節律，防止寬濫，堪稱妥適。但是尚有一個配套，亦即剛才胡委員幼圃、黃委員俊英發言提醒，有關條文對照表說明第三點，對於持有證照之應考者應該有減列考科，甚至調整考試方式等相關配套措施，才有助於法益之落實。希望部能儘速隨同修正相關規定，俾免在立法院審議時遭受質疑。

2-2 籲請注意專技考試法修正後對國家考試公平性之衝擊

(第 197 次院會 101.07.19)

本案（註）乃非常重要的法案，建請慎酌。專

門職業及技術人員考試法自 90 年元月施行迄今已歷經 7 次修正，此次修法係承立法院第七屆會期之未竟事宜，屬重複送件，且再修正程序業經法規會 488 次會議審議，並已交一組檢視完成，相當周整，理應尊重，但是基於下述幾點疑慮，爰提陳兩點看法就教各位，並請院會審酌：1. 有關修法的方向是否有削弱本院功能職掌之虞？僉以本次修正幅度是有史以來最大的，計修正 9 個條文約占全文三分之一，方向上雖因循近幾年以來的修法趨勢，讓緊的更緊，鬆的越鬆。所謂緊的更緊，如第 2 條涉及專門職業技術人員之名詞界定，修正條文相較於過去司法院大法官第 352 號、453 號解釋，基於尊重本院職權，給予高度的裁量空間，然本次修正將專技人員之認定條件及程度具體化，當然會因裁量權的限縮而減少爭議。至於所謂鬆的越鬆，如第 10 條新增應考資格得視需要提高學歷條件，看起來似賦予試務更大彈性，也符合一般修法的趨勢。但根據本席的觀察，近期以來立法院對法案審理有個慣性，凡遇名詞的界定，必有爭議；凡涉對主管機關之彈性授權必有疑慮。基此，除非有妥善的說帖，否則第 2 條的修正既涉執業證照類目之界定，預料可能會引起爭議。事實上，目前社會各界對於專技國考為何只 85 類科，疑義仍多，甚至本院黃委員錦堂也曾提出質疑，而考選部也從善如流，刻正組成專案小組進行研究檢討中。產業發展已日新月異，僉以知識經濟發展之後，時空環境丕變，加以國際化、全球

化的趨勢下，百業勃興，亟需與時俱進的執業證照考試引導人力更新，如果本院將攸關執業資格認定之專技人員類目的提案權依新修法律讓渡給目的事業主管機關，而審議權則讓渡給審議委員會，如遇主管機關怠惰、消極時，本院憲定執掌的發揮是否更形艱困？至於第 10 條第 1 款所謂「得」視需要提高應考人之學歷條件，是則，在當前技職教育體系尚未能積極因應產業更新、人力更新之需求，舊有的學制該改尚未改情況下，率爾給予這樣的彈性，會否侵害到應考人權益及國考的衡平穩定性？

2. 有關修法的程序是否該要先作風險的評估？僉以近期以來因立法委員結構的改變，暴衝、突襲、立、修法事件，時有所聞，常見該修正的沒有通過，不打算修或不能修的部分反而神來一筆給三讀通過了，這種程序上的風險允宜事前評估，積極監控，以免擦槍走火。畢竟本法攸關憲法第 86 條賦予本院對專技人員執業資格考選、認證之職權，千萬不能有所閃失。舉實例來講，上（6）月 5 日立法院突然三讀通過甫立案月餘之藥師法第 2 條，就莫名其妙悖離本法第 9 條、第 12 條有關高等檢定考試以及專科以上相關系科畢業生得應考之資格。幸好本院還有尚方寶劍，就是本法第 17 條規定，專技人員之職業管理法規有關考試之規定與本法牴觸者，應適用本法。換言之，只要 17 條不修刪，國考仍在本院掌控之中，但現在如將本法送修，會不會突如其來把第 17 條逕予修正或刪除？到時候我們恐怕會措手不

及。其實這樣的案例在最近屢見不鮮，像教師法的修正，原來教育部是希望修法讓教師評鑑有一個法源，但是臨場時在特定團體的運作之下，竟衍生出教師工時限定 8 個小時等重大的爭議。簡言之，本法修正允宜慎酌，如果確定最近一定要送審的話，也必須抱持高度的警戒，避免夾帶修法，若有任何風吹草動，現行法既非完全窒礙難行，謹建請寧緩不宜急，以免因小失大，得不償失。以上 2 點建議，提請院會審酌參考。

註：本案為考選部函陳專門職業及技術人員考試法修正草案。

2-3 考試規則之修正應更嚴謹審慎

(第 223 次院會 102.01.24)

本席對於考選部函陳特種考試交通事業人員考試規則部分條文修正草案，尤其是第 7 條及第 7 條附表七有不同意見。除了附議一組核議之意見，認為第 7 條第 1 項應不予修正，也就是保留原規定—先體檢，因若改成先體測，是十分不妥的；另外，對附表七刪除體格檢查中有關血壓檢測部分，也有疑慮。理由除與一組核議意見相同，核與現行公務人員體格檢查辦法第 6 條第 1 項不符之外，最主要的是根據下述專業的觀察：體格檢查其實是一種健康檢查，檢查目的在了解受檢人有無健康的問題或有無疾病；而體能測驗乃是一種身體能力檢定，測驗目的在於了解受試者體能素質之良窳。事實上，有病的人體能不一定差，舉運動選手為例，大部分選

手的體能過人，但是大部分的選手卻都有健康問題。像美國職棒選手因為長期運動過度，或因經常使用 Performance Enhancing Substances，以致約 8 成有肝腎問題；日本的相撲、柔道選手，尿酸值數倍於一般人；至於舉世知名之環法自由車賽 7 冠王阿姆斯壯，雖體能過人，但是他有重病在身，且有禁藥濫用問題也舉世皆知。不過反面來看，體能差的人也不一定有病，包括在場有些同仁體能可能並不好，但卻也沒病，可以活得長壽。簡言之，體檢與體測二者不能相提並論，更不能相互替代。此外，為什麼本席也主張二者先後順序不能變？正如我們去參加坊間健身俱樂部，依消保官所訂頒的定型化契約，均規定須先體檢，確定沒病才可以入會，開始運動，俾免發生傷亡時業者須負責任。考選部辦理之交通專業人員考試佐級考試部分，不僅測驗 1 千 2 百公尺跑走，而且要求在 20 秒內提 40 公斤跑 40 公尺，是相當劇烈的運動，如未先體格檢查，確認心、肺、血壓各方面都沒問題就施以體測，萬一出人命，恐怕還有國賠問題。質言之，原來的規則設計是有其原理的，不能只是為了便民隨便更改。本席覺得第 7 條及第 7 條附表七之修正，宜請再酌。

2-4 籲請全面檢視各考試規則是否與母法相牴觸

(第 224 次院會 102.01.31)

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。

2-5 質疑部分考試規則有違反法律規範之虞

(第 224 次院會 102.01.31)

本席必須很堅持的再度發言。因為疾管局今天補送的說帖最後也同意將具醫師檢驗師執照列入應考資格。其實看該局原始提案說明，即明白表示，該局目前就是需要傳染病檢驗研究專業人才，並不是一般的行政人員。何況現在有無可能讓他們考，考上以後，才說對不起，你得切結保證只能做非醫事檢驗師法第 12 條所列 11 項醫事檢驗師業務之外的工作，或者第 17 條所列 8 項醫事檢驗生法定執掌之外的工作？若無法這樣保證其後果誰能負責？如果所謂機關內尚有不需證照業務的說法可以推行

的話，醫院也有非診療的工作，也有行政的工作，是否公職醫師的應考資格也可以開放讓沒有醫師證照的人來考呢？萬萬不可以如此援引！因為這涉及刑責。本席再講一次，根據「醫事檢驗師法」第 33 條規定，未取得醫事檢驗師或醫事檢驗生資格而執行醫事檢驗業務者，處 2 年以下有期徒刑，得併科 3 萬元以上至 15 萬元以下罰金……因而致人於死或重傷者應依刑法加重其刑至二分之一。本席認為，若無法確認考試及格人可以合法工作，就不能隨便讓人報考，考上以後，才說對不起，因為用人單位不懂法律，你不能執行某一部分的工作，必須先簽切結或怎麼樣的補救方式，如此不是害人嗎？此案再急也不能急出問題來。

2-6 籲請審酌專技考試種類認定辦法是否有違專技考試法第二條之規範

(第 261 次院會 102.11.21)

同意多位委員看法，國家考試體能測驗之信、效度，確有急予改進需要，但此議題本席於院會中已有五次發言，實不宜再論，謹就有關專門職業與技術人員考試法是否應再修正，提出看法請院會審酌。詹委員中原新近主持審查會審查通過之專門職業及技術人員考試種類認定辦法，已於 102 年 10 月 21 日發布施行，並送立法院查照，但本席近期接到多方詢問，質疑該認定辦法為配套子法，卻有違背母法，即專技人員考試法第 2 條之虞。雖該認定辦

法審查通過時，召集人曾特別用心加註附帶決議：「新增專門職業及技術人員，應經職業（目的事業）主管機關擬具該類人員之職業管理法草案送請立法院審議並完成立法程序後，本院始得據以辦理考試」，但因附帶決議並非法規，僅有建議性質而無拘束力，故預料此辦法施行不久之後，必生困擾。僉以專技人員考試法於今年元月修正時，已於第 2 條第 1 項，有關專門職業及技術人員之界定部分特別增訂「……，並依法律應經考試及格領有證書之人員」，據此，等於將自民國 75 年專技人員考試立法施行以來，本院對專技人員認定及考選主導權，讓渡給國會的立法權。質言之，本院依法（專技人員考試法第 2 條）已無專技人員之認定權，只有專技考試種類的認定權，爰上開該法之配套子法—新增專技考試種類認定辦法，擬利用認定「程序」將此權拉回，雖用心良苦，因與母法相違，故恐徒勞無功。外界質疑，本院若依新修正發布之新增專門職業與技術人員考試種類認定辦法審定且發布周知可增加辦理之專技考試，卻由於相關職業法律在立法院未通過，且因不同職業類科間權益競合，透過國會運作，故有可能不會通過情況下，本院根本無法開科考選，將如何自處？又因依據新修訂之考試種類認定辦法，各主管機關連擬具職業管理法「草案」的先期作為都不必了（今日院會討論事項第三案即此一例），則本院該如何依法審查？質言之，審查程序未先要求應有相關職業法律作為審查依據，

實質上就已經違反專技考試法第 2 條規定了。總之，本席認為今年初修正通過之專技考試法第 2 條是一項錯誤，允宜再予檢視、修正，一則避免本院憲定（憲法第 86 條）職權之旁落；二則可避免外界質疑本院研訂之法規，有子法與母法自相違背之尷尬情事。以上意見，請部參考，院會審酌。

2-7 對公務人員考試採行分階段舉行之疑慮

(第 266 次院會 102.12.26)

考選部今日報告公務人員考試法修正草案日前在立法院司法及法制委員會審查通過內容，尤其是分階段考試部分已引起輿論與考生的高度關注，本席與許多委員辦公室都接獲諸多考生及民眾關切查詢電話，但因部長對外所宣示之政策與本院當初審查通過內容間存有高度落差，所以本席辦公室實不知該如何回應。爰藉院會特別提問，希望部明確說明，俾相關正確資訊得藉院會紀錄透過網站供外界查詢，以免各界因資訊不正確而滋生疑慮、猜忌。首先，部長於接受媒體專訪時明確提出國考（含括高普考）之普通科目，包括國文、英文與法學知識等第一階段考試成績一旦合格即可保留 5 年，且此制度最快可於明年 7 月上路云云。

但本席記憶所及，本院全院審查會當時之所以放行公務人員考試法修正草案第 18 條，明定未來公務人員考試「得」分階段舉行，是為考選部已啟動之司法人員及律師特考兩階段考試賦予其法源，俾

免遭外界質疑，但因此制度若實施於一般公務人員高普考卻仍有諸多問題無法處理，故而條文係用「得」字而不是用「須」字。當時審查會討論時，多位委員認為依該法第 3 條公務人員為任用考試而非資格考試，須每年由人事總處查報職缺決定錄取員額，才能辦理考試，並據成績依序分配訓練分發任用。據此，若考試成績保留 5 年其操作尚有爭議，不只在人力「需」與「供」之間如何估計、配合？如何精確決定錄取人數有高度困難，而若只根據第二階段成績逕予依序分配，等於是上開所謂之普通科目成績不計入總分，爭議尚多，而如果要計分的話又恐爭議更大，因為經成績保留即有跨年成績，其各年考題之難易、閱卷給分寬嚴程度等均不同，而其「併計」後總分卻影響各該考生依序分發權益，當然會產生許多的疑義、爭議。

換言之，部長預估明年七月推動之新方案，在技術性問題面，包括到底可保留哪些科目成績、成績保留幾年才不致因時過境遷而致所錄取人員智識（如因公文程式已變、法律更新等）而致不敷需用尚無共識，殊不知部長 12 月 23 日對媒體所作之明確說明依據為何？規劃立論為何？務請明確說明俾統一口徑正確資訊，避免宣示卻決而不行影響部之威信，也避免外界誤解本屆委員阻擋考試改革。

3.體能測驗

3-1 籲請檢視一般警察人員特考體能測驗項目效度

(第 194 次院會 101.06.28)

本席原想跟黃人事長及董部長私下說明這個問題，但是因為陳委員咬眉點名，謹以個人專業進行說明。以往本席在立法院服務期間，曾經與黃人事長合作規劃，擬薦送一些失業的運動國手去念警校，讓他們將來有機會發揮運動專長，應用於維護社會治安擔任警察工作。因為有很多體能是天賦遺傳而得，並不能經由訓練激發，或者經由目前警察考試的體能測驗項目檢測出來。學理上體能 (Fitness) 可分成兩類，一類是與健康有關的體能項目 (Health related fitness)，如仰臥起坐、屈臂懸垂、跑走等，主要檢測其肌耐力、肌力、心肺功能等。但是警察人員所需具備的並非僅如此類健康體能而已，除個人健康之外，他還需具備一些與運動技巧有關的體能 (Skill related fitness)，如協調性、爆發力、反應時 (快、慢)、速度及敏捷機動性等。目前韓國警察人員考試的體能測驗不僅只採計分制 (有別於我國僅設最低及格門檻)，且其主要檢測項目重視與運動技巧有關之體能，如百米短跑 (主要測反應時速度、爆發力等)、千米長跑 (主要測協調生及速度等)、仰臥起坐、左右握力及伏地挺身 (主要測肌耐力、肌力及敏捷性等)，而我國的檢測項目則皆偏向重視與健康有關的體能項目，是以我國時

有警察被奪槍甚至被槍殺乃其來有自。質言之，從事警察工作特別需要的應是與運動體能有關的能力，如敏捷性、協調性、爆發力速度、反應時及機動性等。值是，韓國警察考試的體能檢測項目應屬較為合理有效。董部長耗費心力進行比較了解，相信也有此感受，加以黃人事長對警界也有發言權，爰建請部針對警察人員考試之體能檢測進行通盤檢討，俾利提升考試效度。

3-2 對考選部辦理體能測驗講習提出相關建議

(第 202 次院會 101.08.30)

很高興看到點子王董部長又創新猷。今年新規劃辦理一般警察考試及鐵路人員考試第二試體能測驗之訓練講習，可謂用心良苦，服務到家。雖然已訂定實施，但本席建議部可進一步觀察其成效，確定未來是否應該續辦，本席比較偏向李選委員的意見，對試務服務必需考慮公平原則。理論上體能可分兩類，現在的外勤人員體能測驗不知道為什麼一開始就走健康體能檢測，而健康體能（**Health related fitness**）主要是檢測應考人的心肺功能（以長距離跑走檢測）、肌力（以拉單槓檢測）、肌耐力（以仰臥起坐檢測）等，嚴格說來是所有公務人員皆需要具備之基礎健康體能，非僅一般警察人員及鐵路人員獨需，爰此，此項格外施予健康體能訓練措施是否招致公平性議論，的確有審酌餘地。其次，本席擔心此項措施可能產生誤導。讓應考人以為外勤警務

只需具備健康體能即足以適應。上次院會本席曾提及為什麼要對警察人員、調查人員等實施體能測驗，主要因其工作性質特殊，若不具足運動體能（Skill related fitness）恐臨場執法衝突中，會有危險性，而部報告韓國警察人員考試之體能測驗情形，亦曾述及主要檢測應考人之運動技巧有關之體能，如協調性、爆發力、反應時，速度及敏捷機動性等。但在理論上，前述運動體適能大都是天生好手，與生俱來，並非短期訓練可大幅增進，一如善跑的千里馬和拉車的馬是兩種不同的馬，不可能靠訓練把拉車的馬變成千里馬。至於方才提及健康體能之增進，亦泰需長期養成運動習慣方能奏效，均非短暫訓練可得。爰此，部辦理體測訓練講習提供正確觀念方法告訴其不要過度密集訓練，會容易受傷，這是對的，但絕對不應是想在第一試和第二試之間，靠短暫的訓練得到提升體能的效果，即便是訓練太空人也需要花若干年才可以令其達到足以適應的心肺功能提升。質言之，有關健康體能測驗之訓練講習，允宜觀其後效，再決定未來是否續辦。

3-3 對現行體能測驗提陳檢討修正之相關建議

(第 213 次院會 101.11.15)

考選部報告有關警察特考統計分析，本席曾 2 次於院會就其中第二試體能測驗項目及其標準之效度問題表示意見，部劍及履及回應，委託專業單位著手進行研發，尋求改善，令人感佩。惟查據委外

研究計畫，謹提一項勘誤及一項建議，敬請院部審酌：1.在部報告第4頁倒數第4行，提及已委請「中華體育協會」，其正確名稱應為已成立逾一甲子，專司學術研究之「中華民國體育學會」，而非只管運動競技，不從事學術研究的中華體協，請予更正，以免混淆。2.根據委託規畫時程，本項研究計畫預計於明年中完成，據此推算，本案踐行預告程序竣事後公布實施之程序，其變革時機應已錯過本屆任期。本席並非有專擅之意，但無論如何，人事的更迭對於變革都可能造成衝擊，會否憑添變數，令人憂慮。因此謹歸納下述2點理由，促請部能儘速在本屆期滿之前，進行體能測驗之變革：

(1) 現行體能測驗之「效度」確有問題：目前體能測驗辦理之周密，可由耗費人力、物力窺知，應是世界上最具信度的體能檢測，設想周密，甚至對400公尺場地均予全程錄影，其信度無庸置疑，但是其效度卻確值得商榷。目前五項國考所採體能檢測項目歸結不外乎仰臥起坐（測肌力及肌耐力）、引體向上與屈臂懸垂（測肌耐力）、負重或中長程跑走（包括800、1,200、1,600公尺中長程跑走，都是在測其心肺功能），質言之，所測驗者僅5項健康體能中之2項，姑不論其是否具代表性，僅就各員需求職能而言，本席查據所有相關專業法規，不論是警察法或海巡署、總局、局之組織通則或法務部調查局組織法，各員所需動態職能，不外搜索、拘提、逮捕、使用警械、偵防、安檢與支援消防救災等，

即便其訓練之術科內容，亦不出逮捕術、射擊、跆拳道、柔道及一般體能訓練。據此推論，渠等所需的動態職能應偏重於另類-運動技術有關體適能，包括敏捷性、協調、平衡、速度、反應、瞬發力，質言之，各職務所需體適能與目前考選之檢測項目並不相副，僉以當前員警傷亡除了自殘、自殺之外，大部分都因遇襲、格鬥意外等，可見其動態職能所需適能主要是快速改變位置，急停、閃躲（敏捷性）；神經與肌肉之統合（協調）、重心維持穩定（平衡）、快速位移（速度）、起步迅速（反應），在最短時間內發出力量（瞬發力），率皆運動體能-skill related fitness，與目前體能檢測內容並不相副。鑑於警察、調查、海巡等勤務具肢體意外危險性，體能檢測篩選適任人才之改革，實刻不容緩。

（2）現行體能測驗之經費使用未符效益。舉本次警察特考體能測驗耗費 245 萬元為例，其主因在現行體能測驗項目為中、長程跑走，不管是 800、1,200、1,600 公尺，其施測須假室外 400 公尺跑道辦理，不但必須嚴格管制出入，淨空場地，又要全程錄影存證，即使用最節約方式，至少也要 37 位實地考試委員，加上場地工作人員，規模超過百人，所費不貲；但是如果改以前述運動技術相關體適能檢測，大抵以 3 項目就可以完成測驗，檢測內容主要為短距離折返跑（測敏捷性、速度及反應），通常檢測折返跑 10 至 60 公尺，每個人平均 10 秒即能完成施測；重心穩定（測平衡、協調），通常以測驗儀器

施測，每個人也僅須幾秒鐘檢測時間；立定跳（測瞬發力），通常以立定跳遠施測，即便是 3 跳，排成單列，每個人也是平均約 3 分鐘就可以測畢。簡言之，不管時間、場地或錄影的需求，都與現制有大幅節省空間，所以，基於資源的節約，亦建請部加速完成變革。另因邊委員裕淵發言提醒，讓本席驚覺自己患了專業病，總假設大家「已知」，故始終沒有向院會清楚報告，所謂健康體能與運動體能之分類暨其 11 項檢測項目，源自 1956 年美艾森豪總統任內，因體認國民體能堪憂，故組成總統體能諮詢委員會研發，隨後並交給美國最大的體育運動專業團體 AAHPERD 進行全國性抽樣，建構 6 歲至 18 歲體適能常模，且在全美高中以下學校推廣運用，後來經過 ICHPERD--聯合國的 A 級 NGO 予認證及推廣，已成為世界各國普遍採行的體適能檢測項目。

3-4 由 102 年國安調查特考實地體能測驗之情形，檢討現行體能測驗項目之缺失

(第 215 次院會 101.11.29)

本席謹據本年國安、調查人員考試第二試體能測驗當日觀察，提出 2 點補充報告及 2 點建議供參：
1. 首先，要藉院會時間向考選部相關同仁致敬，當日考試之所以能圓滿、順利、零失誤且零爭議，取決於特考司同仁全員出動，不只有經驗、有專業，且有敬業。由於近來天雨，當日雖有陽光，但考試場地尚有積水，司內同仁以滾輪拖地，以免應考人因

地滑摔跤引起爭議，備極辛勞，令人感動，謹表敬意。2.當日除國安、調查特考第二試體能測驗外，高考二級口試亦同日舉辦，部分應考人因重複報考發生撞期情形，除 2 應考人選擇自動放棄應試外，另有 2 位應考人選擇參加體能測驗，並質疑部安排同一天辦理二項考試之妥適性，旋部除為之特別調整應考時間以方便其應試外，更因渠等表示路途不熟悉恐生延誤，故部還派專車接送該應考人參試，服務十分周到，但對照本席於 60 年參加高考當時，第一節國文科考試，有多人遲到近 15 分鐘，肇因於當天雖舉行國家考試，但政府並未為之設想，多派出公車載運考生應試，以致多數考生因擠不上公車而遲到考場。但當時應考人員也只能摸摸鼻子，自省思慮不周的情況，也讓本席為本次少數幾位考生的人格特質感到憂心。尤其此次為國安、調查人員特考，此等「嬌客」未來若經錄取，其人格特質是否適任此類型任務，令人憂心。

另據當日實地觀察，謹提 2 點建議如下：1.考試效度的確有儘速改善之必要，由於本席過往之工作屬性也是著重以體能選才，但在當場以目測這些應考人卻發現有部分絕對無法勝任相關工作之應考人竟能通過體格測驗（1,200 公尺跑走男生以 5 分 50 秒、女生以 6 分 20 分為及格門檻），甚至有一位應考人跑到最後一見終點就跌倒，連滾帶爬通過終點，其成績卻也通過及格門檻！此外，過去我們總認為女性錄取人數愈來愈多，係因女性及格標準較

諸男性有 30 秒的優惠，但是對照當日調查特考女性通過率較男性約低了 3 成，國安特考女性通過率較男性低約 5 成。是以，過去我們憂慮錄取標準對女性相對有利，以致女性錄取人員越來越多之說法，恐失真實。到底現行體能測驗錄取標準之信效度如何，本席刻正蒐集近年來考試資料分析中，容待資料成熟時再向法院會報告。

2.由於部規劃體能測驗變革尚須相當時日，其過渡期間如何減低爭議，謹提以下建議：(1) 善用電子性輔助儀器：目前以引體向上及仰臥起坐兩項測驗之爭議最多，測驗時若使用附有音響之感應貼片為輔具，除可精準計量外，亦讓應考人得以自我了解動作是否通過標準，減少疑、爭議；(2) 當日實地委員及計時、紀錄工作同仁並未穿著制服，致應考人因未清楚識別，而有疑義，建議可加穿工作背心或配戴大型名牌以取信大眾。(3) 注意隱私權：當日考試雖然沒有發布新聞，但仍有電視台到場採訪，因考量本項考試及格者未來工作屬性及應考人之隱私權等，爰商請他們在場外取遠景，據此，爰建議部就體能測驗影音資料的錄製與運用訂出一套標準作業規範，以資合法、合理管制及使用考試相關影音資料。

3-5 提出統計數據駁斥國家考試第二試體能測驗獨厚女性之說

(第 220 次院會 102.01.03)

今天聆聽考選部季報績效真的是該以洋洋大觀才能形容，對照年假期間董部長陸續發布 11 項興革計畫，部長及同仁之積極進取，勇於任事，實為馬總統元旦文告所謂「多做多對」的典範。但是，也許本人的個性使然，或者因為在教育部服務 20 餘年期間，剛好親身經歷十年教改的震撼教育，所以今天想以比較保守的心態，扮演烏鴉，希望提醒：改變不一定帶來改善，舉當初十年教改為例，諸多當時人人稱善，人民非常有感，地方政府額手稱慶，家長也十分支持的措施，包括消滅高職，調降技職教育，由七三至四六比例、廣設高中大專等，時至今日，卻衍化為國安層次的人才危機。據此，對於各項興革事項，本席希望還是必須以非常審慎的心態從事，不宜單靠一些片面的建議、意見或幾次座談，甚至作「想當然爾」的推論就倉促決定推出。

今天本席特別準備 3 頁資料（註），想用統計數字來說明，所謂「想當然爾」的推論恐不一定為真。本席到院服務第一天，就有很多事業用人單位，特別是負第一線防衛抵禦，安全顧慮較多的機關（註：本院委員在 2011 年 6 月到法務部實地參訪時，吳陳鏗次長也曾提及）近年來有所謂「陰盛陽衰」的問題，包括調查、國安、警察等機關均紛紛表示因近年來女性錄取人數偏高，特別是因為體能測驗標準獨厚於女性，以致造成他們現在用人調派上的困

難。但事實是否如此？從本席辦公室製作的表一可以清楚看到，除 99 年調查人員考試女性錄取率占總錄取人數之 54.32%，以及 101 年移民行政人員考試女性錄取率占總錄取人數之 77.52% 外，其餘近 3 年來 12 次加考體能測驗之特考，女性錄取率皆低於總錄取人數三分之一以下。若細究為何這兩次考試女性錄取率比較高？各位看備註就知道，原來 99 年調查人員考試據悉因為本院取消男女錄取人數限制等鼓勵兩性平衡的措施，故當年女性到考人數（65 人）為男性到考人數（45 人）之 1.5 倍；至於 101 年移民行政人員考試據悉因為在工作屬性及地點上對女性而言覺得相對安頓，故有 127 位女性到考，男性到考人數僅 44 位，女性多出男性將近 3 倍，所以它的異常，與其說是錄取標準異常，可能應該是到考人數異常的影響較大。我們再看表二，既男女兩性在筆試、口試等其他考試都完全一樣，只有體能檢測的標準不一，於是想當然爾，推論一定是女性體能檢測的標準偏低所致，但由表列 12 項特考的統計數據可見，女性體能測驗及格率比男性高者，除了一般警察因加考兩項測驗故留待稍後分析以外，只有 2 次是女性錄取率較高，其一為 99 年交通事業人員（鐵路）考試，因為女性僅 1 位到考及格，錄取率 100% 當然高於男性；101 年移民行政人員考試女性體能測驗及格率（96.85%）是比男性多出 10%，但由備註也可看出，主因是女性到考人數（127 人）為男性到考人數（44 人）近 3 倍所致，至於其

他各項加考體能檢測特考之男性表現均遠勝於女性，且男優於女之及格率，從 11.25% 大至 36.95%，所以並沒有大家認為女性體能測驗成績較好或較易過關的情況。再進一步分析，一般警察人員是唯一真正看起來異常者，但由表三顯示去分析所有體能檢測之分項標準，卻顯見三項檢測中真正女優於男的檢測，只有引體向上（男）與屈臂懸垂（女）一項，但若再細究此一測驗之及格標準，男引體為 2 次以上，女性為懸垂 10 秒以上，如果我們以運動專業的立場來看，此項測驗標準不但奇怪且的確偏低，若以女性懸垂 10 秒以上標準，用國軍招募志願兵士體能測驗成績換算表申算，其成績相當於 100 分等第的 60 分，相對於仰臥起坐，每分鐘要 30 次以上，就是 86 分而言，我們感覺其標準的確偏低，可是若以同一測驗男生引體 2 次以上及格標準也同樣位列 100 分等第的 60 分，再對照日前教育部蔣部長說他當兵可以拉 36 次，可見 2 次也同樣是偏低，並沒有獨厚女性情形。

若我們退一步去追究，女性為何採此低標 10 秒以上為及格標準，卻又發現它原來是政策性的措施，而不是技術上的錯失，係依據 97 年 2 月 14 日內政部警政署召開「研商警察人力招募之體能測驗方式及訓練要求標準會議」，該次會議本院也有派代表參加，決議為了持續落實推動「兩性平權」政策，鼓勵女性當警察，故將女警屈臂懸垂體能測驗及格標準由 20 秒下修為 10 秒，顯見當時提出的標準，

也有其道理。另外若以截至去年年底止，全國女警總計 4,096 人，僅占全國警察總人數之 6.38%，這樣的比例，在當前家暴、性侵、性暴力及兒扶案件頻傳，應非常需要女警出馬情況下，6.38%女警人力是多？是少？是否已造成人力調派困擾？允宜有憑有據，不宜以想當然爾推論。

敘述至此，本席要歸結兩點，並提出一點建議：
1.許多想當然爾的興革事項，細究事實，查核數據，恐不一定為真，所以我們期盼能有更細緻、更深入之研究基礎，作為變革依據。
2.有些所謂不公、不義、不平的現象，常係過去政策性、有意的措施，有其特殊背景，是否該、宜貿然改變，亦須追索緣由更為審慎考量。綜上分析，本席要嚴正的建議，有關國安、調查、警察人員等加考體能測驗，女性及格標準是否調整一案，部已進行委外研究，若研究結論有調整標竿之相關建議，務須依照 101 年 12 月 26 日本院性別平等委員會第 1 次會議紀錄，其中陳委員皎眉、林委員雅鋒亦有相關發言，且院長在結語講得相當清楚，有關女性議題之變革，一定要檢據正確的資料，備齊檔案，送本院性別平等委員會研議討論後，再做政策決定，不宜逕依委託研究案之結論來進行變革。

註：請參閱本書第 363 頁。

3-6 由 102 年海巡移民特考體能測驗實施之情形，提陳四點精進體能檢測效度建議

(第 242 次院會 102.06.27)

本次海巡特考及移民特考第二試體能測驗於上周末舉行。根據現場觀察，謹提如下 4 點看法供參：

1. 天候對測驗確有影響，亟待排除不穩定因素。當日有 2 位應考人昏倒，其體能測驗之施測時間均在下午 1:30-2:00 間，是否天氣炎熱所致，值得審酌。跑走測驗係測其心肺功能，理論上可以登階測驗或折返跑等可於室內穩定環境下施測項目替代，若現階段無法調整測驗項目內容，建請調整需加考體測之特考時間，儘量避開溽暑季節。
2. 兩性差異性施測項目及標準可受質疑，亟待合理論述或調整。當日接獲多位男性應考人抗議，認為測驗有因性別而不平權之嫌，尤其是移民特考男性須考 1,600 公尺跑走，女性考 800 公尺跑走，且兩者標準顯然落差（8 分 14 秒 Vs. 4 分 40 秒）。若以當日施測結果--男、女及格率分別為 90.57%、92.96% 觀之，其實差異（女多於男）2.3% 並不算大；而海巡特考男、女及格率則因測驗項目均為 1,200 公尺跑走，致及格率明顯拉大為 96.23% Vs. 63.64%（女低於男 33%），顯見所指稱之「獨厚」女性並非真實，惟若無理論據以支持此差別待遇，其結果於男女兩性皆認「不公」，爰建議部宜儘速調整、改進。舉近日美國最高法院以 7：1 發回更審平權法案，並附註法官應以積極、懷疑的態度來審視政府在平權法案下的各項作為為例，體能測驗之項目及合格標準，理當對應於各該職務所

需之核心職能，而非逕依性別作調整，此等變革之需求，顯已迫在眉睫，建請部儘速研議、積極處理之。3.測驗項目之鑑別度顯有不足，亟須檢討精進。坊間補習班已針對體能測驗開保證合格班授課，如果 1 個月即可以急就章訓練出來的跑走能力，則該項測驗對應考人體適能之鑑別度不足，已昭然若揭。爰測驗項目實亟待調整，允宜多考核心職能所需天賦能力，諸如反應時、敏捷性、協調性、爆發力等；而少考經短暫訓練即可達到測驗標準之能力。4.現場突發緊急狀況之應變宜建構標準作業程序，俾免應變不及、不當，發生事故。當日醫生定位於體育館，而非考試操場，當有考生昏倒，工作人員要去拿擔架，救護車司機卻不給，因我們並不是醫護人員。而當找來護士取得擔架後，卻發現現場工作同仁並不會用，而護理又人力不足，最後只好由考選部的工讀生來搬抬，其實這是具有危險性的，由未具專業訓練能力者移病患，有可能會發生危險，但在當時也只好如此，由眾人七手八腳搬抬擔架 5、60 公尺遠，才到達醫生休息的地方。本席認為此一服務既是付費，部可否先定出 SOP，具體要求服務事項，包括相關醫護人員之待命地點、動線、服務重點，甚至應攜帶物品等，像當天某一考生因為考前未進食就進行跑走，結果跑完以後因血糖降低倒地，現場竟無急救用品，還得開車去購買糖品，幸當日本席攜有巧克力糖應急，情況實不理想，亟待改善。

3-7 由考選部體能測驗委外研究案成果報告審查會議情形，籲請改革應尊重專業意見，妥善與用人機關溝通

(第 246 次院會 102.07.25)

部辦理精進公務人員考試體能測驗方式之委外研究，非常用心，協同用人機關推動核心職能分析，以資對照體測效度，讓研究單位備感壓力，其研究成果十分紮實，相較於部所投入之資源與時間，可謂物超所值；惟相對於部同仁與研究單位之努力，用人機關代表於部在 7 月 10 日召開之成果報告與建議變革專案會議之發言，態度實屬輕忽，對專業意見十分輕慢，據此推測，此一研究成果被用人機關採納、運用之程度恐不樂觀，令人遺憾。當日用人機關與會人員大都層級不高，無決策權，且對機關用人是否妥適，能否適才適所發揮效能，並未具感同身受之責任感；心態上則多保守，普遍抱持「多一事不如少一事」，援例辦理最好的態度；且專業知能嚴重不足，又不願細讀研究報告，對所謂的體適能意義並不清楚，遑論其與各該職能間的關聯。質言之，目前政府在很多人與事的管理上，多有欠缺專業，卻不尊重專業，致隱含眾多危險卻不自知，還一味的抗拒專業變革建議情況，令人憂慮。

以上士洪仲丘服役慘死事件為例，此案已讓三軍統帥、國防部長為之公開道歉，主流媒體社論以「國家之恥」下標，政府，特別是軍方，幾乎淪為全民公敵，代價十分慘痛。個中緣由，無論軍中管理制度、生態風氣、危機處理等，在在都有值得大

破大立，檢討改進之處，但本席以為，負責執行禁閉者欠缺身體健康（例如對 BMI 之判讀知識；註 BMI33 以上其實不宜操練）及體能訓練（例如對運動熱衰竭症狀之不夠了解；註：運動型中暑（熱衰竭）其實很常發生，據統計，英國今年到現在因中暑、熱衰竭而死亡者已有 700 多人，美國則有 175 人，並不罕見）相關專業，又對專業輕忽，不了解人體的差異，不知道人命在異常環境下的脆弱，不知道體能與身體狀況的相關專業知識，實乃關鍵因素。舉例來說，洪案之涉案者，無論醫官、戒護士均係由未具合格訓練、簽證者充任，醫官呂孟穎根本沒有受過住院醫師的訓練，也沒有證照，而據查所謂義務役的醫官，竟然連休閒事業、健康餐飲管理科系畢業的人也可以申請充任；而戒護士陳毅勳等 7 人，則沒有一個按規定接受講習取得合格簽證，這樣的輕忽，以致判斷一再錯誤，錯失多個可能扭轉後果的黃金時機；另外，他們顯然欠缺相關知識，沒有辦法判斷一個人生命垂危的現象，如果有受過適當醫學訓練的話，醫官應該會有相當程度警覺，當不會開慢車，延誤送醫，且到醫院還不細述症狀及緣由，導致連續誤判、延誤、錯殺等。本席認為，基本上這些禁閉執行者跟死者間並沒有深仇大恨，死亡，就一定有事，與其認為他們是故意這樣做，本席寧信問題就是出在沒有專業又不尊重專業，所以不知道怕，不會怕，終致憾事發生。顯見專業不足的危險，殊值所有機關注意，引以為鑑。以部辦

國考體能測驗而言，若一再秉持「尊重用人機關意見」原則，而用人機關則執「多一事不如少一事」心態，繼續因循苟且，萬一發生差錯，部仍首當其衝。質言之，部如此尊重並未用心思考、研討適所適才之用人機關意見，究竟是福？是禍？是對？是錯？殊值三思。

3-8 彙整近年警察特考統計數據，指出一般警察不足額錄取，乃是因第一階段筆試錄取率偏低所致，並非體能測驗（第二試）及口試（第三試）過度篩選所致

(第 262 次院會 102.11.28)

前次院會多位委員提到，而院長也很關心的體能檢測項目、內容之信效度，是否符應用人機關核心職能？又其及格方式與門檻是否有過嚴、過度篩選，以致造成每年有部份類科，如一般警察特考發生大量缺額，錄取不足情形，本席今日特別查據書面報告第三案相關統計資料，摘要彙整「101 年至 102 年特種考試警察人員、一般警察人員—四等考試行政警察與消防警察類別錄取率統計表」及「101 年至 102 年特種考試警察人員、一般警察人員—四等考試行政警察與消防警察類別第一試成績統計表」（詳如附件）（註），以資說明：一般警察特考第二試體能測驗錄取率並非造成該項考試連年發生大幅不足額錄取之瓶頸，反而是其第一試（筆試）顯有過度篩選情形（錄取合格率介於 6.94%至 24.33%），

再加上缺考率又高，以致第二試實際到考之應考人人數太少，進而衍生不足額錄取情形。

據此，考選部若想靠第二試體能測驗項目及合格標準的調整處理缺額問題，恐將徒勞無功。依據上開統計表，一般警察不足額錄取情況確實非常嚴重，長此以往，恐礙及警力調動，必須嚴肅面對。茲舉 102 年一般警察四等考試為例，總缺額（不足需用人數）高達 218 人，已逼近兩成，但從錄取率統計表可知，第二試合格率介於 73.15%至 83.67% 間，不僅相較國際間其他警政先進國家所訂合格標準，鑑別度屬正常，合格率並不低，且因考選部早在所謂「加成錄取」措施，即依照需用名額加 41.67%（101 年加成 30.91%）人數應第二試體測，則照理，先加成 30%至 40%後淘汰 16.33%至 26.85%，怎會不足額錄取？但各位只消參考第二試的實際到考人數就知道，原來答案在第二試到考人數根本不足。以 102 年一般警察人員行政警察、消防警察為例，需用人數分別為 900 人、400 人，行政警察第一試筆試加成 40%，且因同分加額成 41.67%，則第二試理應有 1,275 人到考，但實際到考只 1080 人，而消防警察加成 40%原應有 560 人到考，卻因第一試合格率只有 24.33%，合格人數只有 364 人，故實際只到考 349 人。換言之，還沒進行第二試體能測驗就已產生不足額（需用人數 400 人，第二試到考 349 人）。是以，就算將體能測驗標準降低放寬到 All Pass 也還是會產生近 50 名缺額。簡言之，近來輿論檢討、

考生反映，及考選部改革焦點，都放在降低體能測驗項目、內容難度、及格標準，當然，本席一向認為體能測驗之信、效度有待精進，但若以上開消防警察考試觀之，無法足額錄取之癥結點難謂為體能檢測，如果依目前檢討改進方向將體能測驗內容簡易化及標準降低化，不僅可能造成所錄取的人民裸母，呈現體能弱化，不符職務需求，同時也並不能真正解決缺額問題。

依據上開附件第一試成績統計表可知，警察人員特考與一般警察人員特考第一試合格率差別真的極大（101年兩類行政警察合格率差13.6倍），在考生資格（均大專畢業）大致相同情況下，合格率差這麼多，難怪外界質疑命題是否有特別不利於非警校畢業學生之嫌，希考選部積極面對、務實檢討、改善。質言之，一般警察特考連年發生高額缺額情形，應予嚴肅面對，但切不可人云亦云，將問題及解方都逕置於第二試體能檢測是否門檻太高太難之焦點上。期待部要予全方位的檢討，以期有效解決問題。

部回應內容似仍陷於傳統思維，逕將到考率偏低主因歸咎於缺考。本席要指出問題不全然出在考生高普考重複錄取，造成缺考多，概因貴部既已實施第一試加3至4成錄取，俾應第二試，則所謂缺考多之風險即已考量並予補救在內了。茲以消防警察為例，101年及102年一般警察消防類第二試體能測驗到考率98.13%及95.88%，到考率並不低，且

第二試合格率也不低（分別為 77.95% 及 83.67%），但總及格人數仍不足一百多人，問題出在沒有足額的已通過第一試，可落實加成之應考人數（因為第一試合格率只有 23.53% 及 24.33%，相較於警察特考消防類合格率 85.9% 及 91.12% 差距達 3.7 倍多）。此外，分軌考試後，因有名額配置，故一般生與警校生第一試並不互相競爭，無競合問題，因此一般生在第一試筆試錄取率這麼低情況下，導致第二試無法足額加成，以應第二試，並衍生不足額錄取情形，的確有須要檢討第一試的命題及合格標準問題。質言之，第一試是否真的有必要這麼難考？甚至 101 年行政類竟只有個位數的及格率。僉以一般警察每年缺額數百人，也不能移為警察人員特考錄取名額，只是徒增用人機關困擾而已，仍請部務實檢討改進。

各位對本席彙整這個統計表的本意似有所誤解，本席有必要重申，之所以整理上開二表，本意在說明、凸顯不足額錄取之瓶頸，並不在目前考選部檢討、改善的焦點－體能測驗內容及錄取標準的簡易化，而是在通過第一試筆試得參加第二試體能測驗的人數本已不足，並期望提醒考選部務實全方位檢討－為什麼會這樣呢？而合格率超低的第一試，其命題與合格標準有沒有過度篩選的問題，意不在品評現行雙軌制之警察特考制度。其實本席相當程度同意邊委員裕淵看法，也認為警員應該要受專業訓練，但是既定政策係雙軌，則一般生合格率

數據與專業訓練考生合格率差距如此大，而數據一經公布，人人都看得到，對國家考試的公平、公開恐將造成疑義，本院如何跟外界解釋？請審酌。

註：請參閱本書第 373 頁。

4. 弱勢關懷

4-1 反對取消身心障礙考生報名費之優惠，並提出相關建議

(第 200 次院會 101.08.16)

今天能夠分享詹典試委員長中原率領相關部會同仁辛勤努力辦理身心障礙人員特考的成果，心裡感覺與有榮焉，十分歡喜。剛才部長報告身心障礙特考自 85 年於修正公務人員考試法後開辦，獨步全球，非常值得推崇。本項考試開辦迄今 16 年，已辦理 13 次考試，總計錄取近 3 千位身障人士從事公職，讓他們有了完全不同的人生，真的是饒富意義。尤其難能可貴的是，本項特考於質、於量、於進展及其績效，均堪稱典範，值得大書特書，廣為宣傳。

在考試品質的改善方面，我們看到陸續開辦的各項照顧措施，包含特別試場的安排、協助溝通監場人員的配置、專車免費接送、輪椅的提供，以及盲用電腦、點字機、放大試題及試卡的使用等等貼心措施，本席覺得不僅部長應該到國際會議去講，也許還可以召開一些會議把這樣的經驗推廣出去，因為它對弱勢照顧的確有特殊的參考價值；至於在量的提升方面，由於本特考風行草偃影響所及，許多公家機關、機構終於發現身心障礙朋友也可以把事情做得很好，以致累計目前從事公共服務之身障者已近 28,500 人，占全體公務人力總人數 5.2%，比率已超過全國身障人員（去年底止計 107 萬 6,293 人）占全國總人口之 4.6%，意即公務體系身障者人

數比例已超過其占全國總人口之比例，誠可謂成果斐然。誠如院長多次提示，政府人力的組成若其結構接近人民的自然結構，則不僅決策觀點可更周全，對於人民的溝通及治理亦饒富合理及正當性，其正面效益不可忽視。再就憲法第 155 條及增修條文第 10 條第 7 項規定，對於身心障礙者國家應予救濟並扶助其自立與發展觀點來看，部辦理身心障礙特考乃真正落實扶助自立發展的措施，其花費效益相較於其他部會之一次性津貼給付（去年一年社福預算即高達 4,008 億），我們花這麼一點錢，就能造就如此意義及影響，投資報酬效益實遠高於其他部會，真的值得持續興辦，甚至大力推廣。但也許是求全責賢，我們除希望部一方面繼續遊說各機關查缺、報缺甚至增額錄取之外，另對今日報告提及，身心障礙特考因收支短絀，故自明年起將再恢復減半收取報名費一節，期期然以為不妥，謹建請再予審酌。

至於因免徵報名費而發生收支短絀之 1,268 萬，則建請遊說由運動彩券盈餘所設運動發展基金（明定 10% 應用於公益）、故宮文物藝術發展基金（過去不乏用於補助、救濟弱勢案例），及公益彩券回饋金（據其運用及管理作業要點第 4 條第 2 項，明定用途在促進身心障礙者就業相關事項）等尚餘鉅額未執行款之相關經費項下勻支籌措。簡言之，本席建議部要為身障朋友們勇敢走出去，遊說爭取經費，如果有需要陪同，本席也自告奮勇，很樂意

陪部一起去。謹再次強調，區區 1,200 多萬元，竟能激發出驚人的報考誘因，試想除了開辦的當（85）年以外，本次報考人數創下歷史新高，多達 7,391 人，只比開辦當年少 7 人，之所以突然增加這麼多人報考，若沒有其他變項的話，應可推估係受報名費減免措施的激勵。我們不要看它只是 1,100 元、800 元，或折半的幾百元，對於身心障礙朋友來講極可能就是很大的障礙。總之，為了避免為德不卒之譏評，建議部特別再辛苦、努力一番，俾得以延續本項鼓勵、輔導措施。

剛才黃委員錦堂指教規費的問題，在正常情況下，固然有其收支相抵之考量，但是基於對弱勢族群的扶助、獎勵，則亦不乏相關破格案例，何況究竟採減免或補助、獎助名目，視部將來對此鼓勵措施的運用之妙，端存乎一心。另建議部於修訂公務人員考試法時能將此減免措施予以法制化，以杜疑義、爭議。

昨天看到考選部許科長住院，本席與黃委員錦堂也在檢討這件事情。其實我們有很多建議在院會都不敢提出來，因為我們深怕一講出來，變成部會同仁額外的負擔。但是本席在想，有些業務，難道我們真的要包山包海攬著自己來做嗎？不能設法協同其他機關、機構一起合作嗎？本來政府就是一體的，各取所需，各司所能，credit 由大家共享，政府的形象好，不會說考試院很好，行政院很爛，大家還是都得概括承受。舉剛才提到減免規費或補助、

獎助措施為例，本席的想法也與陳皎眉委員一致，我們只要能定出一些規範，溝通好上下游，也可以採取由報考人執到考證明，逕向社福機關申請補助方式為之，並不一定非採減免不可。若實施減免，其 credit（名聲）固然在我們，但是我們要的應是實質，激勵身心障礙者勇於報考，讓他嘗試不同的生命開展，這也是我們辦理本項特種考試的意義所在，只要能落實這個意義，我們就已拿到了此 credit 不是嗎？又何必一定要把其他機關、機構的錢拿過來自己執行，而讓同仁累倒呢？對不起，今天本人有點激動，因為昨天去探望許科長，心裡覺得十分不忍，一直在思考是否有些業務可以改變執行的方式、方法，否則大家在院會有好多主意，也根本都不敢多提，深怕負擔都壓在同仁身上。

4-2 籲請檢討現行客家事務行政類科考試之適切性，以期羅致嫻熟客家事務人才進入公務體系，符應客家基本法之精神

(第 233 次院會 102.04.25)

肯定考選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。

4-3 支持低收入戶及特殊境遇家庭應考人報名費減半措施

(第 242 次院會 102.06.27)

部辦理公務人員考試施行低收入戶及特殊境遇家庭應考人報名費減半措施，本席非常感動，政府 1 年僅花費 86 萬元即能協助 4,332 位經濟弱勢應考人夢想起飛，其中 36 人還因而圓夢，不僅改變了自己的人生，也改善了他（她）的家庭，實屬惠而不費的良善政策。尤其女性應考人占低收入戶及特殊境遇家庭總應考人約 80%，而錄取人數中女性亦高於男性（男/女約為 1/2），且 99 年（興辦第一年）與 101 年相較，報考人數增達 3 倍多，顯見其效益極高，本席全力支持考選部持續此一德政。

4-4 籲請注意身障特考錄取人員之離職原因，並提出相關建議以期落實身障特考之美意

(第 243 次院會 102.07.04)

近來有媒體設專題檢討本院辦理身心障礙特考等權益的維護問題，或因資訊不充分，故所報導內容，對於考選部、保訓會及人事總處作為有所誤解，特假院會補充說明。此報導專題雖屬善意，認為本院自 84 年開始舉辦身心障礙特考，係獨步全球創

舉，也讓 2,977 位身心障礙者取得國考資格。然據銓敘部資料，該等錄取人之實際進用數卻僅 1,900 人，兩者落差逾千人，到底何去何從？又因恰有 1 位應考人連考 7 年，每年都經錄取、分發程序，但最後都離職、重考，啟人疑慮。中華民國殘障聯盟遂出面說明，認為該等錄取人常因人地不宜或人事不宜，而不得不離職，並認為考試前相關職務說明不夠清楚是造成此類錯置之緣由，而該聯盟並進一步表示，曾於身障特考開辦初期曾連續 2 年進行普查，當時發現無論用人單位及當事人都有八成的滿意度，但時至今日，竟有三成的離職率，令人遺憾，建請政府用人單位應深入檢討。然據了解，該報導所謂國考相關職務說明不足情形，並非事實。茲以今年 4 月舉辦之身障特考為例，共計開出 155 個職缺，自 1 月 11 日起，部即於全球資訊網站公告相關資訊，舉凡用人單位、機關名稱、工作事項（含工作內容、地點、環境，甚至有無電梯及供膳宿等）均已明列；至於總處及保訓會經常走訪、調查、了解，甚至協助身障特考及格人員適應工作情形，於各次院會也都留有書面報告為憑。爰相關批評，恐係資訊不足所致，部有必要澄清，主動提供資料，加強說明。然外界之所以資訊不足，亦顯示部恐有溝通不良，值得檢討處。謹建議善用 NGO 非政府組織，特別是身心障礙相關公益團體協助傳遞資訊。僉以根據研究顯示，身心障礙者參與公共事務最大的障礙並非外在環境或一般人認為的財力不足，乃

在於恐懼心態，若能善用情感的行銷、同儕的行銷，藉由身心障礙相關 NGO 之協助、溝通，克服其心理恐懼感，讓用人單位敢派且派對工作，並鼓勵錄取人敢於承擔工作，方能落實身障特考的美意。

4-5 籲請儘速完成客家事務行政類科加考客語之法制作業程序

(第 254 次院會 102.09.26)

1.本席常參加部舉辦之各項會議及相關學術研討會等，而部各項會議結論與成果，社會也有許多迴響，惟部分內容與結論，委員們卻是從媒體上獲知，十分可惜，同時也會惶恐對訊息掌握不精確，建議部未來將有具體結論且影響政策之研討結果，先行提報院會。本席今日所提，亦經部多次專案會議討論，但尚未提報院會，即公務人員客家事務行政類科考試列考客語部分，本席在參與過程中，看到部同仁積極努力與各方協調後，非常不容易達成一個協議，在客語認證沒有標準化而地方鄉親及用人機關又有需求之困境下，經與各方意見折衝協調，最後在機具及技術均受限制情況下，先考聽力，但又考慮風險性，故採合科考試，高考併社會學，普考併行政學概要，其配分只有 50 分，期望將風險降低；至於說、讀、寫部分，妥協結果則為日後再研議。客語部分其實應該單獨設科考試，立法院也曾要求 3 年內要單獨設科考試，但這部分也妥協了。本席發言是有催促的意思，這是新措施，但涉及考

科修正就必須修正考試規則，按程序是要公告，依據考試法施行細則第 7 條第 3 項規定，要在考試舉行 4 個月前完成，以明年高考 3 月 21 日就要報名，請部掌握時程，將該案儘速提報院會，完成法制作業程序，期能在本屆任期屆滿前，功德圓滿解決該事項。

2. 今日副人事長在座，特表達一個現象。本院為落實客家基本法，99 年度開始舉辦客家事務行政類科考試，篩選適格人才落實服務鄉親，深受好評，但不知道什麼原因，以目前客家文化重點發展區已有 60 多個情況下，相關機關卻都沒有開缺，過去 3 年內各項考試包括高普考、地方特考等，客家事務行政類科總共只錄取 38 人，最後僅 35 人報到，錄取率不到 3%。上開情形不利客家基本法的實施，請人事總處適時提醒位於客家文化重點發展區內各級政府機關，務實查報缺額，除落實客家基本法之美意，並提升國家考試為國舉才的實質功能與意義。

4-6 對考選部辦理客家事務行政類科加考客語措施 試辦情形之評論

(第 256 次院會 102.10.17)

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，對此成果各位委員似都不夠滿意，但以本席實際參與該案 1 年 5 個月的經過情形觀之，知道這是妥協的結果，雖未盡周全，卻已非常不容易達成跨院、部、用人機關與學界的共識，擬暫以

爭議最小，代表性最大的聽力測驗作為起步，且為降低對考試公平的風險，係先以占 50 分，合科方式辦理，已十分難得獲致各方都可勉強接受，成果應予以肯定。僉以依據客家基本法第 7 條，政府應於國家考試增訂客家事務相關類科，以應客家公務之需求；另據第 6 條規定，凡客家人口逾三分之一的鄉鎮地區，應設為客家文化重點發展區（目前已逾 60 幾個），政府於各該地區應推動公事語言政策，即在提供公共服務時，一定要有客語服務以利溝通。又以目前客委會所辦理之客語認證，其目標係在傳承文化，故其命題不僅深度、廣度均較大，且其信效度與評分也尚未標準化，加上客家民族語言學界尚有不同的學派，光是拼（注）音部分就難有共識，故客委會迄今並未自辦客語認證，而係採公開招標委外方式辦理，其結果也僅用以獎勵參考而已，若以之作為國家考試之應考門檻，必有爭議，且本席相信，爭訟必多。

質言之，本案迭經部李政務次長會同客委會與用人機關組成專案小組，加上人事總處的協助，進行長期協調溝通，期間也辦理了預試與多次民調，各方終於接受聽力是推動公事語言，能以客語溝通服務之關鍵因素，故勉予同意以聽力測驗作為起步，如果今天院會未能接受此一共識啟動考試，相信再過 5 年、10 年，這個加考客語之政策恐都難以上路。此外，本席曾於本院第 254 會議發言，根據統計以目前全國客家人有 450 萬人，為第二大族群，

可知公事語言推動是有需求，故如因客委會擔心爭議而未自行辦理認證，而教育部也不願下手將客語認證予標準化，且又無任何常設機關負責客語認證情況下，部能勇於承擔以聽力測驗為起步，為國家考試之客家事務相關類科考選更適任公務人員，其努力殊為難得，院會應珍惜此一長期溝通協調所獲致結果。以明年高普考將於 3 月 21 日開始報名，倒數計時已時程緊迫，部尚須配合修正相關考試規則，完成法制作業，院會如能及早通過此一原則，續成本案，此成果將成為本屆重大貢獻之一；反之，本席估計就算再等 5 年 10 年，國家考試加考客語政策恐仍將在原地打轉。另本席提醒部，預試時聽力測驗應考人可自行選考不同腔調用語，主要是原考量加考客語時聽說讀寫都須考所致，惟若僅著重公事語言推動客語服務，就不宜任由應考人自行選擇命題腔調應試，換言之，未來命題時，允宜考量應考人必須聽得懂各種不同腔調客語方得以遂行其溝通、服務。另以本院自開辦客家事務行政類科考試 3 年來，各項考試包括高普考、地方特考等，總共只錄取 38 人，平均錄取率不到 3%，所錄取人數顯然無法滿足客家重點發展區公共服務所需，幸對此缺憾人事總處已據本席於 254 次院會發言，於本（10）月 1 日通函各級政府，要求加強提報職缺，以落實國家考試用人及推展客家事務之需求，對總處劍及履及之相關努力，謹藉院會表達敬謝。

4-7 我國身障特考辦理經驗可提供土耳其開辦身障特考之參考

(第 257 次院會 102.10.24)

部報告與影片內容，讓人深受感動，對於我國能領先世界各國，創下舉辦身心障礙特考先例，大家都與有榮焉。誠如本院土耳其考察團歐團長育誠上周報告，本團造訪土耳其典試委員會時，原先他們自豪西台文化早於中華文化千年，且該國 2011 年經濟成長率高居全世界第二名，因而難免有些老大人態，惟當土國官員自豪該國能於今年 5 月間舉辦全世界第一次身心障礙人員考試，而本團卻告知我國早在 1996 年就開始舉辦身心障礙特考時，土國官員感到非常驚訝；隨後又得知我國早於 1980 年所制定之殘障福利法（隨後修正為身心障礙者權益保障法），即已領先該國新修正之憲法及新訂法律，規定政府機關及國營事業必須進用 3% 具有就業能力之身心障礙人員後，土國官員當場放棄老大人態，除對我國表達敬佩之意，並主動表達想向我國取經學習，讓我國駐土國代表喜出望外，藉此機會與大家分享這份榮耀，並虔誠向歷來曾經參與身心障礙特考決策與執行人員，表達敬意。對於部今日報告與影片內容，本席十分肯定，但部分文字有待商榷，以下看法就教各位，供部參考：

1. 身心障礙特考定位似有過度強調弱勢扶助，社會福利性質之虞，影片中還訪問內政部長高談社福，是否妥適？依據憲法規定，舉辦身心障礙特考是維護身心障礙人士既有參政權益，對於我國高達

110 萬身心障礙人士而言，參加身心障礙特考是他們本有的權益，乃憲法增修條文第 10 條「肯定」多元文化意旨之落實，值是，部報告及宣導影片均引用禮運大同篇「鰥寡孤獨廢疾者，皆有所養」為結論主軸，這樣說法是否有待斟酌？由於未來這影片還計劃用來擴大宣導，則字裡行間、遣詞用字之是否恰適，是會被拿來以本院高度作評價的。

2. 代表性文官制度乃國際未來趨勢，其意涵是文官來源要多元，以照映不同族群之意見與需要，這樣施政才能周整回應變動多元的人民需求。據此，政府進用文官應相當程度實現分配正義與社會平等，使各族群得到相對公道的待遇，而如此多元價值的文官體系所研擬、執行之政策方可避免本位主義，而如此開放、彈性的文官進用甄補管道也才能避免考選進入公務體系之公職人員呈現中產階級化、高學歷化、單一集中觀點，導致政府施政與民意產生落差、脫節、民怨現象。事實上，身心障礙者本就是一個族群，為建構多元文官體系，身心障礙者在政府體制內必須要有相當代表者。質言之，代表性考慮及擇優錄取，都必須一併作為國家考選之思維邏輯，而從文官多元甄補管道觀點，身心障礙特考係應有的考試機制、權力，而不是額外恩寵、福利。本席認為，不論是身心障礙特考、原住民族特考，或是上周討論的客家事務行政類科加考客語也好，都是憲法肯定多元文化的體現，代表文官制度本應作如此措施，並不是額外或可能侵襲他人權

益之不公平特權措施。

3.簡單的說，部報告身心障礙特考之終極目的主軸與結論，若必要引用禮運大同篇，宜用「大道之行，天下為公」；而引用「鰥寡孤獨廢疾者，皆有所養」，本席認為未盡妥適。以上意見請部參考，院會審酌。

4-8 籲請專案研討，改善原住民族特考到考率偏低之問題

(第 259 次院會 102.11.07)

關於考試動態報告，102 年原住民族考試部分，本席奉派至花蓮考區與李政務次長主持試務，雖然期前發生了 6.3 級規模地震且考期間後續發生近百次餘震，所幸有備無患，包括前陣子部播放的防震影片，及新修正 4 項標準作業程序，及行政應變規範發揮效用，故兩天的考試也非常順利平安。對於區辦主任董參事鴻宗、相關試務同仁及花崗國中吳校長之協助，以及該縣原民會主委親赴現場坐鎮，本席謹藉院會向所有工作同仁的努力致敬。此外，本次巡場亦有一喜與一憂觀察向院會報告：1.可喜的是，分區試場制度對於偏鄉確為有感有情之措施，建議繼續維持。雖然考選業務基金近期收支失衡，其中原住民族特考也是失衡情形最嚴重之考項，但以花東地區乃國內重要旅遊區，交通極其緊張、困難，為此，辦理分區考試讓少數試務人員移動替代 731 位考生的移動，且又節約偏鄉考生赴外地考試之

膳宿支出，實乃不宜輕廢之德政。2.令人憂慮的是，針對多位委員關心考選業務基金捉襟見肘，須積極開源節流議題，考部曾提出七大改善措施，其中包括取消對特定族群報名費之減免優惠，對此本席當時係持反對意見，認為此乃憲法增修條文第 10 條肯定多元文化，扶助弱勢族群政策之落實，不宜輕廢；但經本次巡場後略有修正看法，主要發現到考率異常的低，開場平均只有 58.55%，三等考試開場只有 48.21%，最後一節只剩 41.67%，遠較其他公務人員考試的到考率低，即便與同一考區的地方特考相比，到考率也低了 20%，的確堪憂。根據本席與當地人士交換意見，認為確有因為優惠措施，而導致浮濫報名與輕易棄考之虞，故本席建請部專案研討，是否於技術上可操作之前提下，對於無正當理由卻不到考或中途棄考者，於下一次報考時不再或酌減優惠之可行性。另典試委員長胡委員幼圃曾提示，本次特考屏東考區因監場人員誤判鈴聲，致發生提早 10 分鐘收卷情形，而根據 100 年 7 月 12 日修正之國家考試偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項規定，對於被提早 10 分鐘收卷之考生，係一概以增加六分之一分數處理，對此處置，委員長憂慮恐有不公，俟其返國將提案酌予修正，一併代為轉達，請部預為考量，是否有更合理之處理方案。

5. 考選基金

5-1 彙整 101 年各項考試成本比序表，並提出三項建議籲請考選部專案研議考選基金收支失衡問題

(第 232 次院會 102.04.18)

今日部報告 101 年外交領事人員等六合一考試錄取人員資料統計分析，本席應邊典試委員長邀請，全程主持該次考試之第 2 試體能測驗，深切感受此一考試不僅為期長達 7 個月，且考試方式多元，包括筆試、體測、口試等，又採逐試放榜，試務流程十分繁複，幸邊典試委員長經驗豐富，蕙質蘭心，非常有智慧的領導，且相關同仁盡責努力，試務施政均圓滿完成，得來不易，藉此表達尊敬之意。

今日考選部提陳之統計資料尚缺近期外界甚為關切有關國家考試成本分析，亦即試務較繁複之考試，成本負擔是否危及考選業務基金之正常運作等問題，本席爰整理 101 年各項考試成本比序表（詳如附件參考資料）（註）以資補充。由其中可知外交領事人員等六合一考試耗費排序第五，每人成本 1,545.38 元，以每人報名費為 800-1,100 元，報名人數超過 1 萬人核計，可知虧損達 500 餘萬元，的確可虞。但本席也要特別指明，此一考試雖為期最長，也最繁複，但卻不是虧空最重者，例如：高考一、二級考試每人虧損約 670 元，報考者不到 5,000 人即虧損 335 萬元；警察升官等考試係屬內部封閉式考試，報名人數不到 3,000 人，但因每人虧損約 578

元，故亦足虧了 173 萬元。質言之，101 年本院辦理 19 次考試，扣除其中部分或全部免試者外，18 次考試即虧損了 13 次，亦即報名費收入不敷單位成本者逾七成，僅靠初等考試及導遊領隊人員兩項考試因報考人數約 19 萬人，而單位成本僅 551 元之報名費賸餘來彌補。僉以考選業務基金規模約 7 億 1 千多萬元，迄 101 年底累計盈餘僅 1 億多，經負債沖銷後，淨值僅餘 2 億 3 千萬元，顯已捉襟見肘。爰謹提 3 項建議供考選部參考：1. 近來國考，包括賴以彌平虧空之初等及導遊領隊等考試之報名人數已銳減，勢必危及考選業務基金之正常運轉，請部專案研議並向院會提出報告如何開源節流，俾使之得以永續經營。2. 目前各項次考試之單位成本差異甚大（有差別達 3 倍者），然報名費之收取標準卻幾乎齊一，是否公平？有無符合正義？有無調整空間？尤其對分試複雜者有無更細緻之分階段收費安排之可能性？請部納入考量。3. 部分封閉式考試，如現職人員升官等考試，是否有調整個人負擔或商請用人機關補貼不敷成本之可能性？俾免遭外界質疑國考收費有「劫貧濟富」之虞，因為我們如靠收取無業的普羅大眾報考初等考試及導遊領隊人員考試的報名費來彌補現職警察及公務員升官等考試的虧損，豈非不合情理？併請審酌。

註：請參閱本書第 369 頁。

5-2 若考選基金必須開源，建請先自己在職人員之升官等考試開始，非不得已不要大幅調高初任（尚無業）者之報考負擔

(第 235 次院會 102.05.09)

部報告警察人員升官等考試之 4 點檢討與建議，似均朝節約成本的方向努力，由於本席於前次院會曾特別就考選基金需開源節流乙案發言，故乍見此等檢討方向，特別是考慮減設臺中考區以節流乙節有怵目驚心之憂慮。本次考試的確耗費高，主要係因本次報考人數減少 1,770 人（近四成），且升官等訓練與考試具相互替代性所致。然據本項考試成本分析可知，每人單位成本 1,677 元，雖因報名費僅收取 1,100 元，故每人淨虧 577 元，總計淨虧 173 萬元，惟其中考場租借費用僅占總花費 3.46%，比例極低，較之命題、審題、閱卷、入闈等卷務，占比 42.8%；監場及臨時人員費用占比 26.46%而言，考選部計劃未來將僅設臺北、高雄 2 考區以節省經費，實非理想方式。

僉以升官等考試雖係公務人員升等捷徑，但因 1.並非每年定期考，爰隱含有不公平因素在內；2.即便升官等考試及格，若未遇缺，也只能辦存記無法升等；3.即便逢缺，因主管擁考績及用人權，也不一定比未存記者更具升等優勢，況會考試者也不一定會做事，而本院文官學院所辦之升官等訓練與考試間還見相互競合關係。質言之，本院若政策上擬力推「考績法」及文官訓練，則獎優汰劣、適性揚才即不該太鼓勵以「考試」決定升等與否，爰謹建

議部審慎思考本項考試之存廢。據查，本院院會即曾於 99 年 6 月決議簡任升官等考試在 5 年內辦理 3 次後即予停辦。當然，若考慮本項考試存廢，尚涉公務人員考試法、升官等考試法及公務人員任用法等之修訂並非一蹴可幾，若過渡期間確有預算不足問題，不妨考慮此項考試乃現職人員之封閉式考試（非開放一般大眾應試），渠真正受益者為應試人，若適度調高報名費，應即可收支平衡，故在過渡期間實不宜大動干戈，尤其是減少設置考區極可能引發警察勤務人力調度困擾，本席期以為不可。

6.電腦化測驗

6-1 籲請再三檢視電腦化測驗電力中斷之因應措施

(第 244 次院會 102.07.11)

1.呼應高委員永光有關政府運用非典型用人、外派制度允宜特別審慎，俾免重蹈日本覆轍，衍生諸多青年人競爭力淪喪等社會問題。2.有關本次高普考試題高度雷同事件，外界最憂心者為本案潛藏命題作業之道德風險。畢竟前後兩組試題，8 題中有 7 題幾乎用字遣辭相同，而順序及配分亦相同，實屬罕見，難免遭質疑。部對外發言應堅守機關擔當立場，不宜前倨後恭。本事件雖係「萬一」，卻抹煞「一萬」努力，所有輿論都交相指責，部相關同仁必感無奈，然誠如院長、副院長常提示，本院辦理國家考試，民眾對公平、公正試務要求之無限上綱，此為本院宿命，惟有全力以赴一途。為此，謹提醒下週將舉行之藥師等 9 項醫事人員 e 化考試，因試區空前分散(4 考區、13 試區)，席次也空前眾多(5,283 席)，爰監場人員所面臨不同於傳統筆試態樣之偶發事件實防不勝防，相關防弊及應變措施務請事前仔細沙盤推演，預擬應變 SOP，並加強訓練監場人員，以防萬一。例如本週二法務部法官學院為受訓學員實施裁判書申論題電腦化測驗，在應考人已經考了 2 了多小時之後，發生停電。雖系統原本設定有 20 分鐘備載(不斷電緊急)電力，但 20 分過後，電力仍未恢復，據了解係因為臥龍街某個變電箱疑因

超載而爆炸，停電時間從上午 10 點 40 分一直到 1 點鐘才修復來電，而備載電力僅及於電腦，並不供應空調電源，故考生在停電 20 分鐘後已汗流浹背，不得不疏散。幸好他們事先已設想到各種可能狀況，按步就班採取應變措施。第一是封存試場、啟動備用電源；第二是疏散人員至適當場地分由導師監管，然後對應考人作防弊道德勸說，其實現在手機很方便，上網很容易查閱到答案，確須防範風險；其次、讓事前已特約之技術人員進場，一一找回並確認考生已經作答資料完整無虞，有效安撫考生情緒反彈；至於電力復元之後，補救也非常得體。剛才邊委員裕淵提到考試公平問題，的確如果是測驗題，速度也是考試的一部分，考試時間到底該補多少，這也涉及公平性的問題，由於他們是考申論題，經過出題老師會商同意，除補足原遺留之考試時間之外，另決定再給 30 分鐘以補償停電引起的心情、思緒中斷之負面影響，至此再也沒有人抗議。這 5 道手續下來，他們完全應變成功，但試想如果下周即將登場，分散在 13 多試區中任何一個國家考試電腦測驗試區停電，又由於我們是考測驗題，只要現場封存監管不同，考生若用手機上網查閱 1、2 個答案，就是考上或考不上的差別。質言之，各項應變措施務期一萬，以防萬一，舉凡現場封存方式、人員疏散、備載電力、考生情緒安撫、考生休息空間、出入動線管制、機具與人力派遣等相關應變措施務期想到一百分，並定出標準程序步驟，然後再去做，

因為任何新措施必有高風險，任何高科技也必潛藏高風險。本次考古題雷同事件，把我們對改善試務命題所作的努力幾乎都抹煞了，如果 7 月 20 日再出一、二個錯誤事件，我們實在難以承受。以上發言，謹供院會審酌，考選部參考。

6-2 籲請持續研修電腦化測驗之電力中斷相關配套措施，並隨修法規以期完備

(第 247 次院會 102.08.01)

部今日報告國家考試電腦化測驗考試期間電力中斷之相關配套措施，積極回應本席於第 244 次會議所提之許多疑慮，對部劍及履及，展現有備無患的決心，本席十分敬佩。惟對報告結論提及「電力中斷相關因應措施，於法制面、技術面及決策面配套『已臻完備』」，則有疑慮，希此 4 字乃部對未來精益求精，持續改進之期許，而非對現況滿足之描述。僉以國家考試不怕一萬，只怕萬一，以目前所定 SOP 觀之，尚有須進一步鋪陳試場規則、監場規則及偶發事件處理辦法等規範，以期有效因應電力中斷等偶發事件。茲舉李委員所關心之 UPS 支援能力而言，若中斷超出 20 分鐘後，電源該如何處理？又 UPS 有無包含空調、照明等設施需用電力？蓋電腦教室大多為密閉式，無法通風，斷電期間若依部擬狀況 1、2 方案因應，須請應考人留於原座位上靜候，待復電後，再執行日程表異動偶發程序，順延繼續考試，然萬一電腦教室十分悶熱，應考人是否

配合「靜候」續考？如因悶熱難耐須進行暫時性疏散，則監場規則理應規範試卷之封存、疏散之方式、動線及監場人員如何監管，以防手機通聯作弊等情形發生。此外，目前國家考試電腦化測驗係考測驗題，而「時間」一答題速度原為測驗式試題的重要測驗事項之一，是若僅對電力中斷影響者補足應考時間，恐被質疑因該等應考人被打斷作答難免影響心情，故不公平，惟若酌予延長考試時間，恐致各試區補足之時間不一致，而有不平之鳴。至於狀況 3 及狀況 4，問題恐更大，蓋因須啟用第 2 套試題，而依現行國家考試偶發事件處理辦法第 12 條之 1 規定，其為考試期間發生者，僅就無法繼續應考之應考人停止考試，其他未受影響之應考人繼續應試，茲因 e 化試場逾 5,000 席，分散於 13 試區中，假若僅 1、2 個試區停電並啟用第 2 套試題，是則同一考試卻有兩套不同試題，試問將如何公平評分？此外，有關狀況 4 擇日再舉行考試一節，若使用原試題，因晚一天考，顯失公平；若使用新試題，並請所有試區應考人再次應考，則原未受斷電影響之應考人又恐抗議。綜上可見，e 化測驗相關配套措施尚不能稱「已臻完備」。再者，若依考選部原先規劃，e 化測驗將擴大推廣至申論題，是則因考選部不可能備有 5 千多部印表機，將如何交卷？以隨身碟？抑或紙本？若須列印，依現行試場規則第 6 條，鈴聲響畢即應「立即」繳卷，離開試場等規定，亦顯不合用。謹再次籲請部持續研修相關配套，並隨修法

規，務期所有改革之法制面及技術面均臻於完備，以防萬一。

6-3 針對電腦試場認證制度提出疑義及具體建議

(第 252 次院會 102.09.05)

今天考選部報告落實國家考試擴大電腦化測驗，增設電腦試場認證制度，乃既定政策，大家都非常支持。但政策上如要充分運用在地試務人力，以降低國家試場建置成本，則採取平等互惠合作的模式，評選重點校院建置優質電腦試場亦係十分合理作法。但要特別提醒，如要馬兒好，也要給馬兒吃草，如果我們的糧草並不是太充足，本席建議韁繩得拉緊綁好一點，意思就是說，除要提供適當資源予在地試場外，也要研究訂定一定合作年限契約，俾保障 e 化考試政策之廣續推動。本人講這個話是有感而發，以目前校園生態觀之，「認證」2 字很熱門，甚至可把它當作招生的廣告，但學校獲得認證並不同於承諾持續提供試場服務，亦為當前現實。部協助學校獲得認證，光伺服器就要花 100 多萬元，每個席次另補助 1,600 元，等於每個認證，包括協助建置伺服器及席次等設備耗費暨其維護等就要花 200 萬元上下的成本，是若學校認證後，不願長期提供教室及設備供國家考試續用時，部要如何之處？本席查閱過，現行考選部借用學校辦理國家考試各項費用支付要點自 94 年 5 月迄今未再修正，目前借用一個試場，每日補助水電費標準仍為

新臺幣 100 元，是否能符合部所謂之公平互惠合作模式？尤其 10 月電費看漲，部允宜未雨綢繆。日前參訪臺中市政府時，該府即建議 7、8 月舉辦國家考試借用學校場地時，因依部政策須提供冷氣，已造成額外負擔及與該市節能減碳政策推動之困擾，是否可以取消冷氣措施。以 103 年為例，18 項國家考試，有 17 項在臺中市設有考場，其中 8 月份即訂有 4 次國家考試，相當於每個週末都有國家考試，如都要開放冷氣，確實在商借場地時會造成困擾。綜上，具體建議：1. 考量使用電腦教室及開放冷氣等因素，部允宜務實檢視借用學校辦理國家考試費用支付標準，是否符和公平互惠原則；2. 請部具體回應臺中市政府建議，會商教育部，研議國考與大考能同步實施不使用冷氣教室為考場之可行性。

7.其他相關議題

7-1 籲請注意社工缺額之考用配合與男女及格率比例失衡問題

(第 192 次院會 101.06.14)

據 101 年第一次專技各類科考試統計顯示，社會工作師及格人數 1,455 人，男女及格人數分別為 251、1,254 人，比例約 1：5，即使加計可互補運用之臨床心理師及諮商心理師，其總數僅為 1,649 人。由於內政部曾制定「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，預定 5 年內（目前已進入第 3 年）將進用 5,000 人，以今年社工師及格人數加計現有合格社工人員之人數，與需用人數落差尚遠，請部注意；尤其要特別提醒的是，立法院第 7 屆第 6 會期通過修正國民教育法第 10 條，據此，未來 5 年內，學校應增置專業輔導人員，社會工作師將會進入校園協助處理霸凌、家庭暴力、毒品藥物濫用等問題，且其員生比例將自目前全國合格校園社工不及百人，大幅增至 1：1000，約計有 5 千人的需求。爰提 2 點建議供部參酌：1.請與教育部加強聯繫，了解該部及地方政府對於校園社工的人力需求，審慎考量是否有增加考試頻率之必要。2.為因應將來校園社工處理霸凌、毒品、家庭暴力等問題之工作性質，以及校區、社區、管區等三區聯防，才能徹底根治相關問題之執業特性，應洽請用人單位及早因應社工師考試男女及格率比例嚴重失衡之問題，避免影響校園社工之運作。

7-2 籲請注意典試人力資料庫建置及運用之適法性問題

(第 193 次院會 101.06.21)

今日部提陳近 3 年來運用各大專院校教師通訊錄、教育部學審會證書檔及課程資訊網等，加強維護更新典試人力資料庫，並規劃自今年起，與戶役政系統連結比對，並配合線上命題、線上閱卷等系統介接，以及逕自彙整學術研討會、演講及訓練等講座清冊篩選，分送委員勾選等作為，藉由各方面的努力，擴充典試人力來源，對命題、閱卷、審題品質及考試信效度之提升，一定會有正面的效益，殊值肯定。但是，本席要特別提醒，個人資料保護法即將於本（101）年 10 月 1 日實施，該法遠較於現行的電腦處理個人資料保護法的規範嚴苛，恐對部典試人力庫的充實工作產生衝擊，爰在此特別籲請部注意因應。例如：依該法，特種個人資料，除例外情形外，不得蒐集、處理或利用，且蒐集個人資料時，須負告知之義務等。因此，若部擬直接篩選研討會講座、戶役政資料等納入典試人力資料庫，是否有適法性的問題？建請審酌。另個資法第 5 條明確規定：個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。是則，部如果直接由教師證書檔、研討會講座清冊勾選納入典試人力資料庫，其典試工作的蒐集、利用是否與原資料蒐集的目的（教師送審或論文發表）具有正當合理之聯結？恐有疑義。

該法自 99 年 5 月 26 日修正公布迄今已逾 2 年，之所以一直延宕實施，主要是因為窒礙難行，主管機關法務部也已訂有修正計畫，目前擬作 2 階段修法，放寬部分限制，包括只要個人書面同意、基於公益目的甚至記者的報導，可予適度利用相關個資等，但是項修正案法務部最快也只能於 7 月送請立法院審議，其通過修正期程尚難以預期，建請部於該法 10 月上路後，完成修正前，應有適當之因應。此外，去（100）年立法院審查 101 年度本院預算案時，曾作出附帶決議，建請本院建置之專業人才資料庫能提供予政府及民間企業，作為選才參據，其立意旨在求人盡其才，雖曰良善，惟恐有適法性（資料利用與蒐集目的間缺乏聯結）之疑義，如立法院再提出相關質詢或建議，務請部依法據理，審慎溝通說明。

7-3 對國家考試行政爭訟個案處理原則之探討

（第 202 次院會 101.08.30）

本案（註）攸關撤銷及格人員考試及格資格，並吊銷其考試及格證書，可說是茲事體大，部雖審慎召開審查委員會，作成撤（吊）銷結論，並查據考試法、行政程序法後作此處理，原則上本席並不反對部之決議。但是本席要特別提醒建議部要用危機處理的態度，調齊相關的檔案資料，而且要密切連絡其他相關機關，包括教育部、衛生署等共商處理方案，尤其要了解訴訟進行的情況，並備妥說帖，

如果有必要的話，在第一時間一定要作清楚的說明，否則可能會讓沒有做錯事的部，卻變成真正的受害人。對於這樣的案情，本席稱它是光怪陸離，如果有空可以改寫成電影劇本，一定會很暢銷，因為內容非常奇怪，於情、於理、於法，都有被媒體炒作的空間。首先於「情」部分：當事人念了 6 年國防醫學院，再去念 4 年的 FATIMA 醫院附屬醫學大學，且據查，該所醫學大學在全球排名並不算差，畢業之後，在 89 年向教育部以合法學歷爭取甄試，第一階段考試成績總平均為 52.60 分，超過平均及格標準（46.44 分）達 6 分之多，而 89 年 4 月該員也收到教育部通知參加第二階段口試，嗣於 90 年 3 月 30 日收到教育部之甄試合格通知函。該員旋據之報考 96 年第二次專技高考醫師考試並及第，爾後並執衛生署依法核發之醫師証照至振興醫院服務。服務期間還被院方評定是績優醫生，而且每年都參加很多的專業訓練，也得到外界不錯的評價。所以如果我是媒體，會說奇怪耶？國考及實務的檢驗，竟然比學歷的甄選還要簡單通過？是則，對國家考試的篩選機制而言，情何以堪？其次，於「理」來講，則有更多奇怪的事情：第一「十年如一日」；第二「副本真偉大」；第三「誰是加害人？」，所謂十年如一日，教育部係在 89 年進行二階段學歷甄試，90 年 3 月在未加查證情況下竟發給合格證書，而這個合格函據教育部承辦人稱，係根據 90 年 3 月 26 日所收到申請遺失補發所為，但此一陳情補發函之筆跡又

非蕭姓當事人，他只是單純的收到合格函，再用它來報考而已。但奇怪的是事隔 11 年後教育部又發現 90 年 3 月所補發之 90043490 號甄試合格函發錯了，再以副本副知本院，結果部卻要憑此副本去撤銷專技高考醫師考試及格資格並吊銷考試及格證書，這樣合理嗎？更奇怪的是，本案到底誰是加害人？因為當事人也說他是被害人，他從頭到尾都說不知道有關陳情補發乙事，而筆跡也經比對並不是他的。是則，本案除教育部承辦人恐涉違法或失職之虞外，其餘各方似都是受害人，考選部顯然沒有加害，是在收到甄試合格函後才讓他應考，而且他也通過考試，所以才發給及格證書；而衛生署也是被害，因為在看到本院所發給考試及格證書，也才據此發給醫師執業證照，然後振興醫院也被害了，因為當事人持衛生署發執業證照應徵，振興醫院所以進用他。所以到頭來，如蕭君也是被害人，則到底誰是加害人？都可以寫成劇本，如果媒體炒作起來，如何說明這一段過程，如何釐清責任所在？最後，於「法」來講，醫師法於 90 年 12 月 1 日修訂第 4 條，豁免國外 9 大地區不用先經學歷甄試的醫學畢業生即可參與國家考試，意涵學歷甄試並非必然為參加國考條件，況以當事人畢業學校世界排名相較於前述九大地區醫學院校而言，並不遑多讓。現在當事人遭部查據考試法及行政程序法（90 年 1 月 1 日施行）吊銷其考試及格證書，而衛生署也必須隨之吊銷其執業證照，於是當事人就失去工作權。僉以考

試權與工作權係憲法保障人民的權利，是則不管所涉是考試法、行政程序法或醫師法走到終極，在憲法層次下會是怎麼樣的結果，還有值得觀察的空間。所以本席建議部必須妥慎因應，切不可掉以輕心，千萬別讓沒有加害者最終成為真正被害，最大的受害者。謹具體建議未來對外說明時務必掌握剛才院長特別為上週末因風災來攪局，致花東地區考生權益受損，而相關同仁在第一時間被詢及時發言未盡妥適，而遭外界曲解情形再次發生。以上建議，提請院會審酌。據當事人所委託律師訴願函稱該員於 89 年 4 月時，有收到教育部通知已去考第二試，旋於 90 年 4 月 2 日收受合格通知函持以參加國考；而教育部承辦人則稱其 90 年 3 月之所以發出甄試合格函，是根據 90 年 3 月陳情遺失 89 年及格通知函而補發，但事隔 11 年，教育部又發副本給考選部說，90 年發的函雖是真的，但其發函根據-89 年所發的函卻是假的。但在 100 年 11 月台北地檢偵查庭中又發現所謂的補發陳請函非當事人筆跡，當事人也矢口否認，對該陳情函知情，他只是拿了教育部 90 年 4 月 2 日所發及格函去參加考試而已。所以本案最後會怎麼樣，真的值得再觀察。提供一個建議，就是多開幾次會，把教育部、衛生署等單位都請來參詳，到時候冤有頭債有主，本案應可迎刃而解。

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

7-4 對高普考放榜典禮之觀察心得建議

(第 205 次院會 101.09.20)

本年度公務人員高普考試，無論是報考、到考或錄取人數皆創歷年新高，期間更遭逢 4 次颱風侵襲，以近年來部並未增充人力的情況下，相關工作包括新啟動的線上報名等措施，皆能零失誤，可以想見相關工作同仁的辛勞與成就，藉此表達敬意。昨日本席首次參加高普考放榜典禮，過程中深受感動，今天媒體也有 10 多篇報導，可說是本席近幾年來最受感動的一次典禮，在此與各位分享個人心得：典禮之所以成功，不但要歸功於李典試委員長選，以非常寬厚慈愛且平實的方式，娓娓道出試務工作的繁重、辛勞，對外界瞭解本院工作職掌的重要性甚有助益外，董部長也展現機智，以開 party 的心情，拆禮物的方式來進行這場典禮，將「給人歡喜、給人信心的氛圍發揮到極致，現場氣氛可謂營造得非常的成功。此外，院長藉由對上榜人員敬業樂群之訓勉，讓外界對於考績法修正案有更多的認識。典禮中兩項安排甚佳，值得大家參考：其一是安排去年高普考錄取榜首之心得分享，包括考前準備至考後接受訓練及進入職場工作的點點滴滴，使很多人掉下感動的眼淚，包含本人在內，因為我們看到一位新進人員真誠的初心與善美，也看到樂觀進取，對自己充滿信心，對國家前途充滿正向思考，讓我們從中看到國家未來的新希望；其二是考選部用心安排應考人可以進場觀看榜示過程，當李典試

委員長點到名字時，現場有一位應考人尖叫起來，然後隨即回頭與他的父親相擁而泣。本席從中還有兩項體會：第一，是本院的職掌如此神聖，攸關一個國家政府未來新血及新希望，更感受到人民對本項考試的信賴與殷切期盼，本院必須藉由選賢與能，促進天下為公，完成神聖使命；第二，是在此要特別褒獎部長，只要是用心，即便是稀鬆平常，本以為是一個非常冷漠的例行公事或典禮儀式，也可以經營出熱情與關懷感受，有別於以往人民對本院的刻板印象，令人感動，並特此感謝相關同仁的用心。

7-5 主持考選制度研討會之心得與建議

(第 212 次院會 101.11.08)

當日參與研討（註）人員對於本院，尤其是對考選部戮力研究改善公職人才篩選機制所作之努力，持有相當正面反應。大家也體會到在知識經濟時代，公職人員之專業化乃必然趨勢，爰對本院提案公務人員考試法第 19 條之修正及其相關配套，與會者多持正面看法，甚至現場亦有人認為不只公職社會工作師、公職獸醫師、公職建築師及公職法醫師等 4 類科，專技公職之類別範圍似可考慮再予擴大。惟鑑於公職人員與專技人員畢竟分屬兩種不同體系，如何在不失考試公平及適才適所的前提下，使之合理交流、換軌，可朝公職人員「再認證」的方向去規劃與落實。公職素養固可因具備證照而提

升，但是其考選或甄選的條件、任用、福利、待遇、專業加給等配套措施，仍為合流制度成敗之所繫，換言之，本案牽涉考選、任用、訓練、待遇、陞遷、考銓等多面向事務之合宜配套，並非修法一蹴可及，尚待相關機關之持續研處、落實。所幸當日人事總處代表亦承諾將相關問題，尤其是專業加給之可行性帶回行政院研處，謹向院會補充報告。

註：考選部 101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

7-6 擔任典試委員長之試務報告

(第 216 次院會 101.12.06)

101 年專技人員高考建築師、技師、第二次食品技師考試暨普考不動產經紀人、記帳士考試，是本席擔任典試委員長的初體驗，見識到「闈場關防嚴密，考場秩序良好」這句稀鬆平常的一句話，其中有多少箇中辛勞，看到各分區試場主任兢兢業業，闈長王參事成基，12 天從闈場內出來，瘦了一整圈，顯見試務多麼操勞，所以特別藉著今日院會，對部相關同仁之辛勞及對每一細節的關注，敬表敬謝之意。另外，6 位分區委員每天皆以電話告知當日考場情況以慰廬系，在此亦表感謝。以下謹就現場典試觀察提出 2 點疑慮，建請部參考：1. 有關電子計算機使用問題：本次考試計有 25 件違規情事，其中試題註明禁止使用電子計算器而使用予以扣考者 5 件。據案涉 3 位應考人（皆為去年重考生）口頭申訴自去年不動產估價概要（今年違規案同一考科）可使

用電子計算器，因有前置印象致不慎違規，而該等應考人使用電子計算器經取締後，監場人員依試場規則第 4 條第 1 項第 7 款予以扣考，除不得繼續應考外，其已考之各科成績亦不予計分，是否過當？且依監場人員執行「國家考試電子計算器措施」應行注意事項第 2 條規定，第 1 日第 1 節考試預備鈴響後，監場人員須對應考人「宣布」可否使用計算器，但是當日監場人員並沒有口頭宣布，而僅以板書為之，是否有違失？由於這幾位都是重考生，現場拿出電子計算器使用，只按了幾個字之後就被取締，而監場人員根據試場規則第 4 條第 1 項第 7 款予以扣考，並不得繼續應考，已經考過的各科成績不予計分，意思就是死當，其實應考人與其家長的說法認為既是無心之過，若判定該考科不予計分，因已占總成績 5 分之 1，故也等於考不上，但感覺上遠比被「扣考」令人心服，本席就此請教過法界專家表示，近期以來，法院審判或法律解釋之方向大抵將利益歸於應考人，所以如果本案真的引起爭議，我們是否真的站得住腳，恐有疑慮。爰建請部一方面加強規範監場人員，務請切實按應行注意事項辦理宣布事宜；另一方面，日後修正試場規則時，亦宜就此罰則與違規情節間是否不符比例原則等問題，再深入探討。

2.有關非例假日之試場借用問題：本月部已 2 度連續 3 天向學校外借考場，大部分是重複的考場，且多為國中、高中包括私校，因為考期含星期一非假日，學校必須全面停課，於一個月

內兩個星期一因國考停課，恐引起學生及家長對於學習受妨礙的疑慮，招致社會輿論批評，爰特提請部注意。

7-7 擔任典試委員長之心得與建議

(第 226 次院會 102.02.21)

有關考選部報告第二項考試動態，提及 101 年專技考試建築師等五合一考試辦理情形，本席係本項考試典試委員長，經 8 個月親歷其事，除曾辦理最大規模的線上閱卷，亦罕見的召開 3 次典試委員會緊急處理因試題疑義而增加錄取 13 名之程序，19 日終於順利榜示，頗有如釋重負之欣喜。在此特別感念相關工作同仁，尤其是犧牲假日的典試委員們全台巡場，情義相挺。本次考試雖有驚倖無險。之所以能化險為夷，正應驗所謂「好心有好報」。2 月 6 日召開第二次典試委員會，全部榜單即已確定，援例於次日可以榜示，然當時考量 2 月 10 日起為農曆春節，而考試結果當然是上榜者寡，落榜者眾，為使所有應考人能好好過年，爰決定延至開春 19 日才進行榜示作業。幸賴此一念之仁，得以爭取到時間，在發現試務貽誤後，仍依國家考試試題疑義處理辦法規定程序，圓滿處理遺漏之 6 個經由線上申請的試題疑義，除已及時將處理結果復知申請疑義之應考人外，另於開工日（18 日）加開第三次典試委員會，重新確認（增修）及格名單，並如期於 19 日上午榜示；至於此次何以發生貽誤事件係因部試辦便

民措施，採書面及網路申請試題疑義雙軌作業，而少部分同仁因尚未嫻熟程序致未能掌握時間差下載疑義，應屬無心之失，且倖已補救完成，仍希部記取教訓，體會所謂「便民」，相對就是要有犧牲自我的心態，必須加注額外（技術、人力、心力）資源投入，且試辦之初，風險必高。僉以院長雖曾提示國考難於做到完全零失誤，但民眾對國家考試容不下任何風險、失誤。爰再次提醒，所有有關考試之興革措施，務請再三思量，疏理流程，完整配套後以更保守、縝審的心情為之，俾免損及國考公平及公信力。以上心得就教於各位，併請考選部參考。

7-8 針對線上評閱機制與因應考試輿論之處理方式 提出相關建議

(第 234 次院會 102.05.02)

部今日報告本次建築師等五合一考試資料統計分析，本席有幸抽中主持典試工作，爰補充 3 點觀察及建議供參：1. 本次建築師五合一考試為實施申論式試卷線上閱卷以來試卷數量最多的考試，光試卷就有 2 萬 5 千份左右，且為首次啟用線上試評作業，供閱卷人討論齊一評分標準，另啟用試卷評閱輔助機制，即時提出統計圖表及數據，供閱卷人參考評分等措施，受閱卷人普遍肯定，認對提升閱卷信度確有效益，謹建請賡續推廣。惟線上閱卷作業因現有機具設備條件不足，甚傷閱卷者眼力，且掃描試卷有萬無一失要求，致工作同仁壓力倍增，建請部

除加強激勵工作同仁外，在考選業務基金容許下，儘予改善相關器備設施。2.部對於典試過程提出之問題與建議，似可加速反應，俾免議論擴張，諸如：部分冷僻已無證照要求或被替代之技師類科，抑或者根本已失「社會效應」之技師考試類科，到底何去何從？似已討論多年，尚無定論。再如建築師、技師考試採二階段考試，其應考資格應納入實務經驗等已獲各界共識，也已具足法源之興革意見等，均建請加速處理、回應，若有興革事宜並需及早公告周知，加強宣導，俾免發生如本次導遊領隊人員考試因為調整試題題型未及早宣導，致應考人應變不及，錄取率創下 10.75% 新低紀錄（過去錄取率 range 在 44.11%-23.8%），雖考選部即時以書面新聞稿回應，但民眾仍有質疑情形發生。3.5 個月前本席曾就本次考試有多位民眾陳情以試場規則第 4 條之違規與罰則是否符合比例原則提出請予檢討意見，惜迄無下文。蓋因該一考試發生多起應考人禁用卻使用電子計算器而被扣考，且後續科目皆不得應試的問題，事實上根據「國家考試電子計算器措施應行注意事項」，電子計算器並非一概不得使用，而係依考試類科不同而分別可否適用，且依規定，監場人員應該當場宣布，所謂宣布就是除板書外還要口頭再講一遍。但據悉，確有部分監試人員並沒有踐行此道手續。所以嚴格來講，本項違規屬無心之失者多，不過其罰則竟與冒名頂替的槍手相同。所以本席曾建請部應就試場規則有無符合比例原則加以

檢討，如果不能更改，也要讓陳情人知道。其實，若該罰則改以單科不計分（0分），其與被扣考的結果其實是相同的，因五分之一科目零分，應考人就不可能錄取，但是對違規應考人而言，卻感受大不相同，因其自認為應不致與冒名頂替的槍手同罪。根據試場規則第4條，應予扣考情事除了第1款冒名頂替外，第4款就是禁用而使用電子計算器。僉以國家考試被民眾無限上綱地要求公正、公平、公開，是我們不可避免的原罪，為期民怨降低，滿意度提高，對於發現的問題，如果能夠劍及履及，快速回應或處理的話，相信可以改善民眾的觀感。以上謹供院會審酌，考選部參考。

7-9 籲請注意職能分析工作之重要性

(第 237 次院會 102.05.23)

肯定部遵照本院文官制度興革規劃方案建議，建立各類科核心職能，亦期許部進一步依據所完成之職能分析（計 171 類科）成果，積極按原訂目標配合修訂各類科之應考資格、應試科目、命題大綱、及格標準等，以期有效提升國家考試之信效度。第 194 次會議本席曾提議針對部分具有身體防衛職務行為的特定類科，例如海巡、移民、警察、國安、調查、交通（鐵路）人員考試，也能併案分析其動態職能，俾供該等類科考試體能測驗變革之參據。惟據查，部此波推動之職能分析工作尚未將之涵納。僉以外界對國考體能測驗的項目之效度及合格

標準之訂立依據，尤其是男女分訂不同測驗項目與及格標準等質疑已甚囂塵上，茲舉本（5）月 16 日召開之關務人員六合一考試第二次典試委員會為例，當場某位任教於台大法律系之典試委員即引美國大法官相關判例，質疑移民、海巡人員考試體能測驗男女項目及標準不同，似有性別歧視之虞，要求承辦單位說明。綜上，為及早釋疑，兼供本院性別平等委員會及人權保障小組有關消除一切性別不平等議題之列管事項能有具體進度及解除列管，爰建請部積極查據委外並已完成之精進體能測驗研究計畫成果（其中已應本席要求納入各類科人員動態核心職能分析資料），推動體能測驗之必要性變革。

7-10 籲請注意專技考試類科設置之原則問題

（第 241 次院會 102.06.20）

有關專技考試類科、次數與及格率等相關問題，多位委員非常關心且屢屢提出疑慮及意見。目前專技考試種類之認定係由考選部次長主持的諮詢委員會審議，其委員 7-11 人，其中學者專家 3-5 人，部代表 4-6 人，其層級是否足以肆應攸關國家發展、產業更新所需社會工程師—專技人才類科、質、量供需之高瞻遠矚？本席多所疑慮。部長一向認為考選部辦理專技證照考試僅係中繼的肘關節，必須上承用人機關、社會就業市場之人才需求，又須下繼教育部所培養的人才，為此，過去部諮詢委員會之議決依據及其結果，大多僅考量現有大專校院所

的設置、畢業生人數與當前（非未來）各類專技就業市場需求，試問，那應由誰來承擔這高瞻遠矚國家永續發展需用未來人力資源發展的政策擘劃工作？僉以民主社會的教育原非計畫教育，在大專校院中，只要有學習需求或興趣，就可以開科設系，但人才培養以後，若部就承續為之考試授證，是則，只要當下市場人力有所剩餘或不足，考選工作、及格標準即成眾矢之的。知識界就曾引據人才白皮書批評學用落差問題，要求我們專技授證種類、數量應具社會責任性。質言之，本席認為現行的諮詢委員會恐有層級過低，不足以肆應須具跨部會高瞻遠矚，推動國家永續發展人力規劃重任之虞，謹提供大家一起來思考。

7-11 彙整導遊領隊近五年相關統計數據，提出相關疑義，建請考選部於應考資格變革前先進行實證研究

(第 248 次院會 102.08.08)

102 年導遊領隊人員考試頗具特色：除 1.應考人數甚多--近十萬人應試；2.選試外國語別特多--高達 13 種，因而遴聘口試委員人數最多；3.因試題題型均採測驗式試題，試務花費較少，每位應考人平均挹注考選基金最多--約 550 元每人；4.及格人員中高齡（51 歲以上）者（占 18%）也與 21-25 歲及格群同屬最多，顯示剛畢業的社會新鮮人和中年以上尋找事業第二春者為兩大高峰；且 5.高中（職）學歷

者約占兩成，也是各類科考試中最多者之外；6.在考科未變、命題大綱未變、及格方式未變、考試方式（筆試單選測驗題）也未變情況下，今年及格率卻特低也是值得特別關注之「異常」現象。以近 5 年來導遊領隊人員考試及格率（請參閱所附統計表）（註）觀之，98 年、99 年、100 年及 101 年總及格率分別為 49.5%、46.99%、29.24%及 31.57%，較之本年總及格率僅 7.05%實屬異常；另領隊人員考試及格率亦有類似情形，本年總及格率（14.67%）亦僅為去年（37.64%）之三分之一。至於占本考試（近十萬人應考）絕對多數（七萬多人報考）之華語導遊、華語領隊人員考試，今年總及格率分別為 3.14%（導遊，共及格 1,131 人）、12.77%（領隊，及格人數 3,239 人），與歷年相較，則差距更遠，其中導遊及格率有 10 倍之差。部報告提及本次考試因試題方向調整，增加部分情境實務試題，著重對應考人專業知能之理解分析及應用，雖造成整體及格率下降，但認為有助選拔優秀人才，且以產業供需面觀之，因本考試自舉辦以來，總計及格已逾 13 萬人次，故供需無虞。對部前述說帖謹提出 2 點疑慮，供院會審酌：1.觀光為明日產業，此由新近政府設定每年觀光目標值將由現況 550 萬人次提昇為 850 萬人次，且估計迄 2016 年，全臺將再增建 1,000 家旅館、飯店，估計相關人力新需求逾 1.2 萬人等政策目標得見一斑。據此，若本項考試及格率低係「常態」發展趨勢，則是否造成後續市場供需失調影響？2.

依發展觀光條例第 66 條第 5 項規定，導遊人員、領隊人員之訓練、執業證核發及管理等等事項之管理規則，由中央主管機關定之，而根據該等法規，導遊、領隊人員縱獲國考及格，仍須再接受近 100 小時課程訓練及格後，方能取得證照；且依規則，執有證照者如 3 年不執業，其證照即失效，必須重行訓練結業及格領取執業證照後，始得執業。換言之，部估計逾 13 萬人次考試及格，去除重考者，及未積極投入事業者，其實際有照從業員並沒有這麼多。本席當然支持部配合核心職能所為之命題精進政策，惟就外界質疑此舉是否造成現行業者壟斷、寡占，長此以往，進一步造成此領域人力的老化，反不利於專業之競爭力？爰建議部針對本考試進行實證研究，分析試題之信效度及取才命題策略之政策衝擊，期盼此變革確能帶來正面效益，並澄清民間甚囂塵上有關同行相忌或業界傾軋卻以本院捉刀之傳聞。提請院會參酌。高委員明見的意見非常令人敬佩，本席在此要予呼應。部長剛才有 2 點回應，相信到場委員都很感挫折。考選部對於委員的發言，經常是有迴響，但沒有影響。我們所建言者不外考部對新命題進行研究而已，因為本屆及格率的确是極端異常偏低，部分類科甚至有 10 倍之差距，況此一考試對考選基金挹注最大，斥資研討精進其試題應符道義，結果部長回應好像連研究都沒有必要，同時還建議「我們要關注更重要的考試」，本席建議部長將您講的這一句話，自己請求刪除紀錄，因對

本院來講，每個考試都應同樣重要，如果這句話登在網站上，相信對部長是不好的。

註：請參閱本書第 371 頁。

7-12 對專技考試種類認定辦法之相關疑義

(第 250 次院會 102.08.22)

本案（註）欲將原考選部專技人員考試種類認定諮詢委員會設置要點廢止，提高位階成為考試種類認定辦法，看起來是正面的，院一組則建議將「考選部」名稱拿掉，立意相同。茲因專門職業及技術人員考試種類認定攸關整個國家的永續經營及發展、產業更新所需專業人力更新及供需，至為關鍵，但是依目前辦法草案結構觀之似有問題，欠缺跨院、部、會、跨領域，能為國家未來發展，以宏觀的思維鋪陳人力供需的格局。況若去掉「考選部」3 字，等於應以本院憲政機關的高度，高瞻遠矚去思維。雖說專技人才培育是教育機關的權責，尤與技職教育有關，但近 10 年來，專技學生占總學生比例已從 19.58% 增至 69.58%，而各校專技科系所之名稱琳琅滿目，早與早年有天淵之別，連李雅榮委員都看不懂哪些科系是自己的專業領域，而以國際趨勢觀之，專技人力分科也有非常大的改變。以中華工程學會力推的國際認證來講，資訊、工程、建築等技術類科，早已採跨國性的認證，只要拿到該會認證科、系所畢業證照，其他結盟國家都予認證。本席的意思是說，專技教育早已天翻地覆的變化，

而我們卻還永遠考那 84 個類科，這樣不是很奇怪嗎？考選部因長久以來自我定位為肘關節，要看用人機關、培養機關所養成人力進行篩選，因而需求來對人才新修訂法規與原來法規幾乎完全一樣，不僅人員也還是由考選部次長召集，而諮詢委員 7 至 11 人當中，考選部代表占 4 至 6 人，也就是過半數，等於由考選部自己的人來決定，如何落實所謂的跨域思維？甚至原本設計是諮詢委員會得視需要增聘專家學者 14 至 16 人以期多元，但是新的辦法緊縮外聘專家 7 至 11 人，本席不知這是怎麼樣的思維？考選部真的這麼有把握嗎？至於程序上，本席覺得我們非常被動，仍是由各目的事業主管機關提出需求，再來審查，問題是，到底有誰站在制高點去看國家未來 10 年、100 年的發展趨勢？事實上，很多類科早已經撞牆，成夕陽產業了，結果我們卻還是繼續依照各系所設置這樣考下去。質言之，當前專技人才培育的機關並沒有站在制高點，看國家產業更新所需專技人力供需問題，而用人機關只顧當前，更沒有站在制高點，如果考選部也只想守住肘關節，永遠就是承上啟下，誰會有比較高瞻遠矚、深謀遠慮的宏觀思維，來為國家未來發展作規劃呢？所以，本席建議本辦法草案交付小組審查。

註：本案為考選部函陳考選部專門職業及技術人員考試種類認定辦法草案乙案。

7-13 籲請注意榜示公布應考人姓名之適法性

(第 253 次院會 102.09.12)

今部報告陳懿琳女士撤回國家賠償請求案始末，令人感慨良深。隨時代進步，人權意識的伸張，過去許多認為合情、合理及合法的政府措施、行為及思維，都須接受外界檢視與挑戰。對於陳女士所提之 3 項建議，包括不告不理之爭訟處理原則及重新評閱對象之界定等，承蒙多位委員參與本席 2 度召開，奉院會交下之「國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍」一案審查會，貢獻卓越智慧及見解、呂首席參事提供過去許多相關案例之觀察，及本院訴願委員會提供諸多過往處理類似案件之經驗，審查會最終考量法理、社會通念價值，也兼顧經驗法則，做出 2 項決議及 5 項法則，將按程序提報院會審酌；茲謹另提一項同樣有可能衝擊本院現行措施之議題，供院會審酌。僉以我國憲法對隱私權雖無明文規範，但無論是大法官會議解釋文，或歐盟憲章，都認其乃人性尊嚴的一部分，法不逮言即應給予高度尊重。因而去年 10 月 1 日開始施行之新版個資法，其規範高度、密度與廣度，與歐美等先進國家個資保護規範等量齊觀，其規範對象不只自然人、法人，凡三人以上團體都受其規範，本院為辦理國家考試機關當然在列，本席爰於去年秋提醒部要有所因應，因考試不論對考生或典試相關工作人員都涉有個資之蒐集及利用事宜，尤其典試人力庫之建制，在過去確

有未盡符合個資法情形。欣見部對本席意見有所回應，組成專案小組，檢視、調整各項考選作業流程與程序所涉之個資保護，尤其針對人力資料庫之蒐集及合理運用等事宜，但據本席詳閱最近所有應考人相關資料蒐集及其運用範圍，卻仍發現有規範不足疑慮。茲舉榜示揭示考生姓名為例，現制考試簡章並未揭示考生同意與否資訊，雖網路報名同意書已作修改，新增第 6 條（規範收受報名費銀行使用報名者個資不得踰越試務行政之特定範圍），以及第 7 條（概括規定報名基本資料應受隱私權之保護），卻仍未如語文多益測驗報名表件已列有自保規定，明定報名表件所蒐集資料，將來用於他途時，應考者須一併同意之簽署。國家考試上榜雖是好事一樁，然榜示應考人姓名之妥適性則仍有討論空間。據悉，數月前南投縣政府即曾發函所屬學校，規定相關榮譽榜必要注意個資保護，部分姓名要以「○」、「X」代替，不得全名照錄；再例如今年大專學測，5 萬多應考人榜單也首度不見姓名，只列准考證號碼等。僉以學者看法，基於個資法第 1 條立法目的，以及第 5 條利用比例原則，各項考試包括大學入學學測名單揭示，及國家考試放榜雖不見得違法，但是否妥適，則尚有討論空間，且以目前國際趨勢觀之，亦漸趨於須經當事人同意才揭示的做法。根據本席初步調查，身心障礙、原住民族、調查、國安等特考錄取之部分考生，基於種種因素的確有並不樂意榜單曝光看法。綜上，謹建議部如果

要維持公布榜單作法，不妨考慮釜底抽薪，研究在相關簡章、報名表件中適度說明，俾免事後爭執，同時也建請研議讓考生自行選擇是否於榜單揭露姓名措施之可行性。以上建議，供部參考，院會審酌。

7-14 擔任分組審查召集人之「國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍乙案」，審議結論報告

(第 256 次院會 102.10.17)

本案（註）審查過程，本席感受良深，謹提一項提醒及一項補充：首先，近期以來國家考試行政爭訟案件有日益增多趨勢，為周妥且標準一致處理重新評閱及補行錄取案件，今日提會之專案小組審查決議，若經院會通過，期待考選部務必依照決議第二項，修正相關法規，或明定行政規則，或檢討修正典試法施行細則第 12 條之 1，並儘速公告周知一體遵行，不能只留供內部存參，務期未來的重新評閱、補行錄取事件能因透明、公正、公開而得到更多大眾的支持與信賴。其次，本案於審理前後及過程中，受媒體及相關訴願人高度關注，幸而決議形成後至今將近 1 個月，雖迭經媒體多次報導，對相關審查決議，尚無任何負面的批評及具體不同意見，足見本專案小組同仁殫精竭慮，於顧全法理原則，也堅守人民權益，以及扮好國家考試公信、公平守門員之態度與智慧，真的禁得起外界再三地檢視。本席忝為召集人，要藉院會留下紀錄，向小組

成員林委員雅鋒、胡委員幼圃、高委員永光、浦委員忠成、何委員寄澎、董部長保城及熱情列席的蔡委員良文、黃委員錦堂、謝參事兼執秘惠元、王參事兼執秘成基、李參事震洲，尤其是花費最多時間，提供歷次行政訴訟判決案情，以供大家參酌的呂首席參事理正先生，表達由衷敬謝之忱。

註：本案為「趙召集人麗雲提：審查考選部函陳有關國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍一案報告，請討論。」

三、銓敘

1.編制員額

1-1 建請加速審議聘用人員人事條例草案，俾使政府組織再造之行政法人制度得以順利推動

(第 185 次院會 101.04.26)

有關書面報告第 1、2 案（註）所附資料十分豐富，篇幅超過 70 頁，我們從其中可以詳查到銓敘部對於類似的官制官規案處理態度相當審慎，尤其對於雙副首長將成為未來的一個通案，案例之認定標準，非常的縝審，除了院部有嚴密的研究之外，也特別通函人事總處表達意見。根據所擬通則，未來行政院組改後各機關一級單位的副主管係以配置一位為原則，但是為了因應實務運作，尤其是在立法院審議相關法案時所作附帶決議之 4 項條件之下，得審酌同意設置雙首長為例外，是則全國二、三級機關總計二級、三級機關中只有 38 個一級單位得置副首長，占整體一級單位設置總數 5% 以下，尚無寬濫情況，當然本席同意照部及院二組擬議意見修正核備。但在此也要特別提醒，本次政府再造案內文化部組織法案算是第一波通過者，亦即 100 年 6 月 29 日總統公告的部分，接下來還有 14 個部會 84 個法案尚待完成立法，其中與文化部有關者，就是國家表演藝術中心設置條例。未來將衛武營和兩廳院合併成為國家表演藝術中心後，運作模式將變革為行政法人，而依其條例草案係以契約用人，以期活

化行政，此即涉及日前（4月19日）本院召開全院審查會審查之聘用人員人事條例草案。由於目前各委員對該人事條例之內容尚無共識，而文化部 520 就要正式掛牌，而且以本屆立法院的生態，尤其是主審組織法之司法及法制委員會召集人恰是對行政法人特別鍾愛的呂學樟委員，預計國家表演藝術中心設置條例於本會期應能快速通過，爰此，改制用人的問題恐已迫在眉睫。為期聘用人員人事條例草案之法制作業能儘速完成，以應行政法人機構的用人之需，謹建請本院加速審議聘用人員人事條例草案，讓改制機關（構）的用人不會出現疑義與流弊困擾。

註：銓敘部議復行政院函送文化部編制表，建請同意修正核備乙案。

1-2 擔任分組審查召集人審查行政院主計總處編制表之審議結論報告

(第 212 次院會 101.11.08)

本席奉派召開行政院主計總處編制表案之小組審查會，出席人員包括李委員雅榮、高委員明見、黃委員俊英、邊委員裕淵、黃委員錦堂及張部長哲琛，另有陳委員蛟眉、張委員明珠也自動列席，一起貢獻智慧，討論過程十分順利，無異議達成共識。今日提報院會之決議，主要是參酌過去行政院人事行政總處的案例，予同意核備，但是同樣也註明嗣後修編時，仍應逐步調整相關職務之配置，原則不得高於組改前比率。同時，也徵得人事總處和主計

總處共識，就是參酌原來的組織結構，在實質上沒有負面影響前提下，改置 12 個原擬列薦八、薦九職缺，為薦七至薦九，俾免外界對政府有藉組改而調升官等小動作的疑慮。前述結論經過一整個月溝通時程，回送各單位確認，於今天提會，敬請院會通過。同時建請准照附帶決議授權由銓敘部以代辦院函方式處理後續程序，以爭取時效。另外，本案審查會議之所以能順利一氣呵成，幸賴二組周組長秋玲、謝執行秘書惠元、主計總處陳副主計長、人事行政總處處長事先提供非常詳盡的資料，當場作詳細的說明，讓審查會能夠順利的獲致共識，特此表示感謝。

2.官制官規

2-1 針對公務人員基準法所涉技術作價取得股權回饋金相關規範文字之適法性提出疑義與建議

(第 189 次院會 101.05.24)

部鏗而不捨，努力推動公務人員基準法之立法，確實令人感佩。惟依據過去任職立法院之經驗，立法院司法及法制委員會審查本法時，總計對其中 23 法條之條文暫予保留，據此，預估本法在上半年度將無法再有進展，因已過職權行使法所定之協商期（1 個月）的最後期限，只能留待下半年部繼續努力。茲謹就該法原草案第 32 條及相關立委提案所涉技術作價取得股權回饋金相關規範文字之適法性疑慮提供意見，供部酌參。前因中研院生醫所所長陳垣崇以技術作價滋生流弊引發法律上的疑義，招致檢調查辦，故立法院遂修訂科技基本法第 17 條，增列第 4 項、第 5 項，明定：公立專科以上學校或公立研究機關（構）從事研究人員，因科學研究業務而需技術作價投資或兼職者，不受公務人員任用條例第 34 條、公務員服務法第 13 條第 1 項股本總額 10% 之限制；且根據科技基本法第 17 條第 5 項，所謂從事研究人員之認定、得兼任職務與數額、技術作價投資比例之限制，及其他應遵循事項之辦法（包括所謂利益迴避、學術陽光法案等），由行政院會同本院定之。由於科技基本法位階高，爰建議公務人員基準法草案第 32 條第 4 項允宜與該（科學技術基本）法第 17 條規定一致，以杜爭議。又以科學技術

基本法新修訂條文之子法尚未訂定完成，爰建請催促行政院會同本院儘速訂定該法條所謂之得兼任職務與數額、投資比例之限制等應遵循事項規範，俾利於基準法草案第 32 條第 4 項條文之修正通過，方屬正辦。

2-2 對公務人員考績法修正草案之相關建議

(第 203 次院會 101.09.06)

部近期推動公務人員考績法修正案所付出之努力，本席深受感動。謹提以下觀察及建議就教，並請院會審酌：1.公務人員考績法攸關政府人力之獎優汰劣，其重要性自不待言。誠如院長所言，考績不落實，其他都是假，已一語道破其重要性。但如此重要法案於 98 年送立法院審查，雖經政黨協商，卻仍功虧一簣，未能於第 7 屆立法委員任期內完成立法，究其主因概為外界對其內容並不十分明瞭，特別於優點未被肯認，例如增列優等、特別拔擢獎優、團體績效評比等，外界所知不多；但壞處卻被擴大解讀，甚而將考績法與 3%考列丙等退場，恐影響公務人員工作權劃成等號，甚至妄顧第 491、583、243、289 釋憲案已清楚解釋本院對於公務人員有覈實考評、落實績效考核之職權事實，竟牽扯有違憲之議論，終致不了了之，功虧一簣。2.此次部重行研議提出考績法修正草案，續審修法作業程序，並有新的思維與作法，顯然已記取前車之鑑，不僅步步為營，且及時、適時善加宣導、溝通。以近日輿情反應，

甚至有主流媒體以社論明確表達正面支持看法觀之，本案之立法已先聲奪人，通過應大有可為，相關同仁功不唐捐。而據日昨徵詢國會意見領袖結果，亦多表示本案之立法完成執審慎樂觀看法，並特別嘉許本案之 3 點特色，(1) 掌握提出時機 (timing)：爾近公務員涉貪案件頻傳，民間企業領袖亦多有抨擊政府績效等議題發酵，此時得道多助，民氣可用，使反對績效評比為退場機制者，難再不明究理的反對。(2) 掌握院長指示之「抓大放小」原則：不再強求「一步到位」，願以微調配套方式，換取原則性的通過，如考績獎金與工作獎金之切割處理，即為一例。(3) 全員啟動，勇於為政策辯護：上自院長再三宣示考績法改革之決心、部長親自舉辦 21 場次說明會與 3 千多位意見領袖進行面對面溝通宣導、部全球資訊網揭示完整資訊，而吳次長在電視媒體叩應節目力戰群雄，言詞懇切，理直氣和，更令人動容。如上特色，相信成功必定在望。

據此，謹提以下 3 點具體建議：1. 本次法制作業之成功模式，建請寫成個案，編纂教戰手冊，俾為未來推動類此可能遭逢重大障礙法案或議案之參考。2. 全員啟動，院長既以公開宣達本案不達目標絕不終止，爰謹呼籲各位委員先進也不置身度外，動用所有關係，協助國會遊說。3. 為求綜覈名實、信賞必罰，推動本法案及勇於為政策辯護等相關有功人員，建請優予敘獎。

2-3 建請重新檢討考績法施行細則第 14 條第 1 項

(第 205 次院會 101.09.20)

建請銓敘部重新檢討公務人員考績法施行細則第 14 條第 1 項各款事由及其執行情況。茲以各類別人員觀之，總人次 1,085，警察人員高達 885 人次(占總數 81.57%)，但其表現是否與人民觀感相符應，是否真有這麼高的比例應該得到專案考績，有待商榷。由此可以想見，這樣的結果可能並未能適切表達政府所作的專案考績。由警察人員高達 885 人次，也可以完全解釋前面 4 類項目的面向，因為以警察人數最多，故以「查舉不法」最多；警察人數最多，所以「地方機關」最多；警察人數最多，是以「薦任官等」最多及「男性」所占比率最多，部作如此資料之呈現，應該已體會到中間有偏頗，未能合適地表達實施專案考績的目的。因此，本席具體建議：

- 1.本院業已公布公務人員核心價值，並將其列為重大興革政策，請部據以重新檢討公務人員考績法施行細則相關規範，俾以落實本院一貫之思維。
- 2.考評包括形成性(formative evaluation)評量及總結性評量(summative evaluation)等，現行已設有諸多考評獎項，如模範公務人員、傑出貢獻獎等，爰建請部對各項獎勵應作全盤有次第之規劃。

2-4 籲請加強考績法之宣導工作

(第 211 次院會 101.11.01)

本席第二次發言並不是針對銓敘部報告，而是

與其主管之考績法修正案有關，主要也是回應剛才黃人事長因公先行離席之前所提之補充說明，有必要再次發言，希望在院會留下紀錄，供人事總處參考。本席要特別指出，考績法事涉兩院，主要為行政院公職人員之信賞必罰，理應會銜送立法院審議，而不該是本院單獨主張的法案。爰行政院也該是事主之一，更不是公親，更不是旁觀者。眼見銓敘部卯盡全力，聲嘶力竭去宣導遊說，次長甚至親上火線接 call-in，還有昨天院長也親自拜會立法院王院長尋求支持，但是另一事主似乎忘記自己應扮角色責任，只表示「歡迎」銓敘部借用決策菁英論壇加強宣導，令人有不知今夕何夕之感。其實過去在院會中曾有其他委員提及，當前考績法改革的最大障礙為公務體系內之溝通，爰其成敗關鍵端在人事主管。所以特別建請人事總處藉由人事體系，積極加強考績法之宣導，以期有成。

2-5 對公務人員傑出貢獻獎得獎人引起輿論疑義之補充說明

(第 216 次院會 101.12.06)

銓敘部報告所附之本次獲獎人王局長壽來，其簡介所載得獎事蹟，似未彰顯其公務貢獻。王得獎人正是高委員永光所指曾遭監察院調查者，媒體曾揭露此人任職景美人權園區籌備處時，因展場意念裝置而與施明德夫人有所爭議，其夫人謝女士亦即近日媒體報導指涉北美館策展招標疑雲相關人。本

席在立法院教育文化委員會時，曾見此人因該事件而遭在野黨在立法院嚴厲撻伐，媒體亦多報導，相信各位還有印象。僉以部籌劃動用多元管道加強宣傳公務人員傑出貢獻獎頒獎事宜，為避免表揚大會當日有突發事件致受獎人遭受不當對待，爰籲請部預擬應變措施。

2-6 對政府組織再造案相關影響之分析與建議

(第 225 次院會 102.02.07)

部所提 101 年統計年報，雖為例行提報作業，惟近來因媒體評論屢屢聚焦於政府組改之人力配置等相關議題，且近兩次委員實地參訪，本席也觀察到地方政府升格改制、組織變革對人力配置之相關作為與評價，而有以下疑惑，謹就教各位並請部及人事總處參考、說明：部所提各項數據乃至於結論，雖皆有本有據，卻與輿情民意有相當差距。例如，部報告 101 年因組改影響，公務人員人數雖增加，但變動不大，較 100 年增加僅 0.16% (538 人) 一節，輿論卻一再批評、質疑「組改愈減愈肥」；又若如報告所述，公部門約聘僱人員比率僅占全國公務人力 3.22%，未逾常規，那為何輿論不作如是觀？甚至馬總統近日也公開質疑公部門之人力配置不正常，臨時人員乃至非典人力、外派人員過多？另報告亦提及女性公務人員所占比率近年來呈現逐年上升趨勢，顯見近年來性別工作平等理念愈受重視云云，但為何媒體仍大幅報導兩性平權尚待努力，甚至甫

人事異動之新內閣，女性閣員僅占 12.9%，創下 12 年來之新低紀錄？此與馬總統 2008 公開承諾，在任 8 年，女性政務官比例擬達 1/3 之距離，愈發遙遠。此外，報告述及，我國因推動公營事業民營化，進行體制改革或組織法人化後，10 年來公務人員人數減少 13.38%，表現優於澳洲、美國、新加坡等國，然何以我國競爭力之國際評比，乃至民眾之實質認知，咸認我國政府效能遠遜於上開國家，尤其是新加坡？僉以上述落差，恐肇因於年報統計數據所使用之「名詞界定」未臻標準化所致。正如我國一向使用五分均差表達貧富差距，而非國際慣用之基尼指數，致民眾因始終無法真確了解我國貧富差距，甚或失業率在全世界的相對位置，而致無從解讀、採信政府之統計數據，甚而導致對政府施政無感。簡言之，我國「公務人員」之界定與其他國家有差異，建請部考量於「公務人員基準法」通過，予公務人員標準化界定之前，先行參照世界主要國家對於同樣名詞之界定，俾與各國進行比較時，使民眾真正了解數據所代表之真實意義，進而賦予銓敘統計年報更高之公信力。

2-7 對近年來女性公務人員升遷狀況之相關背景與數據說明

(第 229 次院會 102.03.21)

本席接續陳委員皎眉的婦幼關懷議題，要特別發言肯定銓敘部，也心懷感恩。部報告雖旨在揭露

統計數據，然報告之表達方式除讓人了解現象外，其分析之字裡行間、用詞遣字，例如結論：「……此制度落實公務人員『人性化』管理。」並未如總統文告或政府婦女白皮書等，慣以「制度乃為『婦女權益』」表達，顯見其慈悲心，令女性感到窩心。蓋此制度非僅圖利女性，實則圖利於全社會，甚至特別圖利男性，因女性請假原因無非育幼、扶老，且其背後隱含申請者年資及後續幾年考績將受影響而致升遷無望，甚至未來回任時因與社會、專業脫節，其過程可謂備極艱辛。質言之，無論育嬰、侍親假，女性占比均四分之三以上，女性實乃犧牲奉獻而非受益者，是以本席擔任主管職時，遇有女性同胞申請時，均含淚批准。此外，申請者多為非主管，主要因申請者請假超過 6 個月，依規定即應降調為非主管職務所致，並非自然現象。另呼應陳委員皎眉意見，籲請銓敘部將鼓勵男性申請育嬰留職停薪假，並配合設計更合情理的年資、考績制度，列為下一階段修法之考量重點。

2-8 說明駐外機構組織通則之立法背景

(第 240 次院會 102.06.13)

有關胡委員幼圃詢及駐外機構組織通則之立法背景，及再予修正以鬆綁駐外人力甄補之難易度問題，本席謹就過去國會經驗，作下述背景說明：1. 駐外機構組織通則係第一波通過之組改法律，主要係因應監察院糾正當時國科會等機關有部分採雙軌

制任用之駐外人員，竟有逾 20 年無法調動其職務者，造成駐外機構領導統御工作困擾，立委爰催促外交部予立法限制。值是，胡委員建議部斟酌駐外機構組織通則之再次修法，期回復雙軌任用制之難度，在現階段恐超出部及總處之能力。2.當初文建會為與中共在海外設置孔子學院措施相抗衡，故計劃於海外設置多處臺灣學院，惟其預算已連年無法執行，其障礙不僅有駐在國的態度，也涉及當地僑社顧慮與原來的中華學校等社團該如何競合等疑慮。值是，文化部龍部長對國際文化人力之需求恐有過於高估之虞。

2-9 對教育人員任用條例第 31 條修正草案之疑義與建議

(第 240 次院會 102.06.13)

針對討論事項第三案（註），有關教育人員任用條例第 31 條修正草案，本席與高委員明見、蔡委員良文於 5 月 16 日第 236 次會議，均曾表達疑義，認為擬修正條文之實施對校園倫理，學生受教權、人格權都有所衝擊。茲部及二組因顧及本法係與教師法第 14 條之配套修訂，內容類似，而教師法第 14 條修正草案，行政院並未會銜本院，即已在 4 月 26 日逕送立法院審議，所以為了擔心治絲益棼，只再加註建議—請行政院審酌建立適當之「行為不檢有損師道，經解聘或免職者之回任評鑑機制」後即同意會銜，本席不得不勉予同意，但既然附帶建議意

見，本席認為有再增加下述意見之必要，謹提請院會審酌。依照司法院釋字第 702 號解釋，對旨揭被解聘或免職者應就改正之可能訂定「再予聘任之合理相隔期間或條件」，但是擬修正條文之第 2 項、第 6 項卻逕將前述所謂「合理相隔期間」「議決」為「1 至 4 年『不得聘任』」及「於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任……」是否妥適？允宜參考相關刑事理論及校園實務再酌。根據校安通報，每年約計 600 個案件，其中約二成與性侵害有關。而經查，自民國 84 年 8 月至 101 年 9 月止，前後 17 年當中，依教師法第 14 條第 1 項成案者只有 221 案，每年平均約只 13 案。而在 221 個成案當中，因性侵害、性騷擾，最後真能「查證屬實」，且以此原因而處罰離開校園者僅 146 人，平均每年不到 9 人。據此，婦幼保護團體指責行為不檢教師因為在學校中，與學生地位極端不平衡，而學生大都有不擅、不敢表達及蒐證、指證上的弱點，加上校方多因自身考評，或基於所謂之保護校譽，甚至基於人情包袱而師師相護之下，「黑數」極大，成案數字嚴重偏低，而「查證屬實」更是困難，以致最後真正以此原因離開學校之「狼師」17 年來僅有 146 人，憂慮實其來有自。但根據新修條文，這區區 146 人的回任，按規定卻只須逾 4 年即可！？本席無法預料此等衝擊會有什麼社會效應。但最令我們不安的是，當我們去查為什麼是 1 至 4 年？在所有相關會議紀錄裡面，卻沒有看到任何刑事理論基礎。僉以刑事理論來講，一

個人會不會有累犯之虞，觀察期都要 5 年，更何況性侵犯是最難矯正者。質言之，本次教育人員任用條例第 31 條及教師法第 14 條之修訂對司法院釋字第 702 號解釋所謂「合理相隔期間或條件」之訂定，亦即有關不得聘任及得再聘任年限之決定，似欠缺相關理論或實務論據，若經確查無足以服眾之依據，則建請提案單位參考相關刑事理論及校園實務，對所謂之「合理相隔期間或條件」再酌。

註：討論事項第三案為「銓敘部議復行政院函請會銜之教育人員任用條例第 31 條修正草案，建請本院同意會銜送立法院審議一案，請討論。」

2-10 對職務代理人制度與落實性別平等法相關建議

(第 245 次院會 102.07.18)

1. 銓敘部以網路作業系統辦理各機關職務代理名冊查考，透過此系統所具備之預審及與總處同步相互知照功能，有效縮減公文往返之時間與人力開支。此由本年度各機關職務代理不符規定之案件較諸上年度降低達四分之三，且正確剔除過去常誤列之留職停薪代理案件，足以顯示該作業系統不但簡政便民，且有效提升行政效能，可謂績效卓著，殊堪嘉許。期許部持續增進系統查考與報送功能，並酌情擴大運用，俾有朝一日得因人事精簡，節約政府人事支出，有效疏解年金危機。

2. 近來輿情關注育嬰假留職停薪有關其年資採計，暨其年假相較於延長病假而言，是否不盡衡平等權益問題。僉以社會大眾對類此權益或福利衡平

性之要求，每有殊途同歸之趨勢，為免每逢類此相互比較權益或福利事例發生，終淪為炒作不同族群間相互剝削感，進而引發公務人員與勞工間之族群對立情形，爰籲請部及總處主動邀集勞工主管等相關單位，全面檢視相關法規，諸如根據性別工作平等法所衍生之育嬰權益規範；因颱風來襲而引發之天然災害薪給，及出勤管理規定等。雖公務人員與勞工之權利義務，各因法源有別，且及其薪俸、福利之財源，以及人事管理決策均屬不同體系乃不爭現實，惟若其間確有顯失公平、不合情理，且有可能作齊一處置者，不妨主動修訂，並公布周知，俾彰顯有感政策；若實屬不可行，則蒐集各先進國家作法，並整理佐證數據，適時對外說明，降低各行業間相對之剝奪感，避免有心人見縫插針，操弄對立。本席相信，社會大眾若有充分、可信資訊，亦會主動判斷跨行業別齊一待遇、福利措施之合理性及可行性與否，不致於盲從、對立。以上建議，謹供部及總處參考。

2-11 對警察人員獎懲制度相關問題之評析

(第 249 次院會 102.08.15)

1. 銓敘部所提警察人員獎懲制度及法規相關問題研究與其改進情形，令人十分感動，不但具體回應本院第 205 次會議許多委員之質疑，所做研究結果之分析也非常詳確，諸如警察人員之敘獎的確高度呈現獎由上起、懲自下先；獎懲標準不一致；二

大功專案考績缺乏具體規範，以及有以「功過相抵」之心態辦理考績事項等重大發現，不但有助於社會各界對警界問題與現象之瞭解，其分析結果並據實責成主管機關檢討改進，其積極進取之態度，相較於多數機關所做研究，常有考而不參、參而不用或束之高閣情形，實令人敬佩。

2.警察人員一次記二大功專案考績，相較於其他公務人員體系確有不衡平，且連座、分賞比率偏高之情況，部主張未來將從嚴審核，並增訂得不予銓敘審定規定之機制，雖有本有據，惟究其執勤特質，則存有疑慮。茲值運動員傷亡率遠高於員警，員警傷亡率又遠高於軍人的特殊時期，運動員及警察職務的確較有可能發生出生入死，或有可能在千鈞一髮之際需奮不顧身之情況，爰其獎懲不但要激勵個人爆發性士氣，其輸贏更繫於團隊禍福與共之特質。僉以本院推動考績法改革之終極關懷不外綜覈名實、信賞必罰，俾有效提高行政效率，同時汰換不適任人員，是則，警察人員之獎懲，是否仍需與其他體系強求齊一衡平之考量？謹籲請部在進一步修訂相關法規時，特別瞭解注意警察體系對於團隊紀律與個人士氣激勵等面向上的需求與特色，避免顧此失彼，影響警察勤務之推展。以上意見，謹請院會審酌。

2-12 對社工人員專業加給發給之相關建議

(第 251 次院會 102.08.29)

銓敘部報告令人感動，充分展現重視本院第 129 次院會決議，並務實處置之態度。部針對社工人員職務列等之提升、員額納編、薪資待遇（包括編制內社工專業加給、聘用社工薪點折合率及起敘薪點的提昇）所做處理，已獲多數地方政府之響應、接受與遵行，實屬難得。尤其部能周整思考，除已主動針對提高職務列等之社工督導、高級社工師擬定員額配置原則，完成相關配套措施之外，並能針對用人機關未來可能會面臨問題，彙整相關意見，力求進一步突破，個人特感敬佩。惟細究各地方政府所提問題，尚有以下疑義，請部審酌：

1.研議發給危險津貼之可行性：今年 6 月間，高雄市政府社會局無障礙之家社工遭受高風險對象砍殺事件，大眾記憶猶新，除在當事社工師心理留下陰影外，也格外凸顯社工人員單獨執勤之風險（根據研究，35%社工人員自述，根據現行辦法必須單獨執勤，而其輔導對象多為社會邊緣人或家庭，其安全之維護堪慮），雖自 100 年 9 月起，編制內保護性社工人員專業加給，已由原適用之公務人員專業加給表（一）調整為表（七），以薦任第八職等社會工作督導為例，每月增加 1,105 元；聘用保護性社工薪點折合率由 121.1 元提高至 130 元，調整 8.9 元，但以社工人員承受諸多情緒及勞務壓力，若受身心創傷需額外資源協助重建，方能順利回歸職場，上

述調整實屬盃水車薪，並不相稱。僉以情緒勞務 (Acknowledge emotion work skills) 屬有償服務之觀念已逐漸受各界接受情況下，建請審酌除上開微調之薪資外，有無比照監所管理員或法警等，另依其職務危險程度給予特別待遇之可能性？

2.國民中、小學社工人員供需問題，是否已於國考報缺錄取時一併考量？從附件 8 觀之，歷年國考社會工作相關類科錄取人數與各機關需用名額間，經常處於緊張狀態，甚至有不足額錄取情事。茲以校園因幫派入侵、學生吸毒及霸凌等事件頻傳，亟需具有專業能力及熱忱之輔導教師及校園社工協助，100 年 1 月立法院爰通過國民教育法第 10 條之修正，國民中、小學應設輔導室置專業輔導人員或教師，並以專任為原則。教育部並承諾迄 106 年逐年完成建置，屆時校園輔導人力將由原 106 位專任專業人員，增至 2,221 人，其中 2,045 人可聘具專業知能專任輔導教師，但仍需 573 位具任用資格之專任輔導社工人員（包括心理師、社工師）。本席特別提醒考選規劃與人事總處之報缺，錄取人數與需用名額間供需宜再慎審檢視並作必要之調整。3.關於校園設置專業輔導社工人員所需經費，國民教育法第 10 條已明定，由教育部視實際需要補助之，且據了解，教育部每年規劃編列 21.7 億元相關經費，且經費不足時尚可由學產基金項下勻支，故校園社工之增聘，應無經費不足情形，但相關機關（學校）是否已按原則規劃需求提缺？請總處協助瞭解。

由於剛才大家關心中央與地方經費分攤問題，所以本席再補充一項資料及提出一個看法供參。幾位委員憂心地方政府因「經費不足」，故無力執行社工人力改善方案，是否為真實之問題，值得推敲。除詹委員中原提及新北市自述編制員額並無不足，且經費亦無虞，卻迄未依計畫執行；又本席前曾報告校園社工已有法定財源，但其報缺、進用情形仍未副規劃，即為事例之外；南投縣表示因無符合規定要件人員，故改採聘用方式進用，惟其薪點折合率又謂因財務困窘故較其他縣（市）少 5 元（只有 125 元），而致進用適任人員仍不理想云云，但經查，該縣公共負債相對輕鬆，排名為全國縣（市）第 14 名僅 171 億元（潛藏負債只 23 億多，亦相對健康），相較高雄市負債已高達 2,248 億元，以後者尚能支應，而財務相對健康者卻「經費不足」無力改善，故究竟是經費不足，抑或是不夠重視之故？建請人事總處於訪視評比時，將其列為重要列管事項，以期促使地方政府更為重視本問題。

2-13 對司法官人事條例修正草案之分析與相關建議

(第 259 次院會 102.11.07)

林委員雅鋒對此議題研究深入，其意見理當受到尊重，惟其出身院方，立場恐受司法院較深影響，所建議藉此人事條例修正機會一舉刪除「司法官」職稱一節，以事涉司法院與行政院（法務部）轄下，司法人員之權益、地位，其釐清權責究屬考試權、

立法權，甚或是總統職權仍有疑議，允宜審慎處理。根據史料（法務部史實紀要）顯示，審、檢、監所權責、隸屬之紛歧意見由來已久，迭經召開跨院會議協商未果，其後勞動總統（經國先生）指示成立專案小組協調，並擬具「審檢分隸實施綱要」，據以修正「法院組織法」等法律，以資釐清權責、隸屬。而據該綱要（迄今並未廢止）第3條即明列：「審檢分隸後，檢察官仍為司法官…配置於各級法院，與同級法院平行…」，據此，司法官一詞之存廢恐非本院可逕予裁處。而據學者研究，此制乃立憲當時，受到法國所謂的「司法官一元制」之相當影響，認為司法官涵括法官(推事)與檢察官，二者不僅同考、同訓（訓練通過後方依據心、性向選擇分途），同時兩者間還可依法(現行人事條例第17條)相互調動，且後續職涯亦多交會點，此制度之背後實有其設計原理，即檢審雖分工，但需合作才能一體遂行司法正義之理念。於今，司法院似有很強烈之意願，擬將檢察官、法官進行分途，包括考試與訓練之分流，然而據悉，檢方、社會及學界對司法院此一立場是否妥適，疑義仍多，此所以法官法之立法程序耗時長達24年之癥結所在。而法官法雖已通過立法，但其後，司法官學院與法官學院之組織，仍舊同時完成立法，並已分別掛牌運作，可見立法權也不願介入此所謂「司法官」存廢之爭議，更證明所謂「法官法」立法完成後即代表「司法官」職稱已步入歷史之說法，不攻自破；遑論本院對於法曹是否朝一

元發展？在辦理國考所執之立場（仍採合考、合訓制之司法官特考）也無分開考試規畫，爰建議本院於司法、行政兩院達成共識，對司法人員定位邏輯釐清前，對前揭司法人員人事條例修正案允宜採取鎮審立場，以上意見，提請院會審酌。

3.退休撫卹

3-1 建請適時發布過去幾波退撫改革之績效

(第 187 次院會 101.05.10)

銓敘部定期報告軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析，並對各項變數胸有成竹預為因應之規劃，本席覺得非常欣慰。當前我國人口老化速度冠於全球，人口替代率 0.89 已遠落後於 WHO 公布之的全球平均值 2.1，所以人口結構惡化已成國安層級之議題，部能積極掌握並全盤了解人員退撫相關情勢，無論是對過去積累的問題，尤其是戰後嬰兒潮同時老化離退，或因醫療進步致領月退金者長壽化，導致退撫基金壓力沈重等問題，均已著手組成「文官退撫制度及基金改革研究對策小組」予以積極因應；或就即將發生的新問題，例如募兵制啟動後，退撫基金恐將失衡等現象，亦已提報行政、考試兩院副院長進行協商，醞釀配套修訂軍職人員退役法等，在在顯示部務實面對問題，進行前瞻性規劃與改進之意圖，堪為公務表率。

本席建議部能將相關資訊適當且適度的向外界披露，讓外界了解本院對過去及未來退撫問題肆應之規劃努力與效能，但在此亦特別鼓勵銓敘部不能只報憂而不報喜，這樣會使外界忽略院部長期努力推動退撫制度興革的績效。就以報告中所披露的數字來講，100 年退休人數之成長率已較 99 年度低 10.2 %，100 年公教人員平均退休年齡為 55.2 歲及 53.99，也比 99 年度平均退休年齡略高，100 年公教

人員自願退休年均年齡 53.59 歲，也創近 7 年來新高，甚至外界批評最多的軍職人員早退問題，以 100 年軍職人員領月退者之平均年齡為 43.65 歲，也是 90 年以來第 3 高，在在顯示銓敘部近 3 年來力推 3 波重大退休制度之改革，尤其是七五制改為八五制，取消五五制加發基數與鼓勵延退之彈性設計等，效應已漸呈現，所以建議部應該 予以適度宣導。尤其展望未來，101 年 12 月 31 日將有多項落日過渡條款過去；如果教育部又能跟上進度，儘早配合將公教人員退休法也隨同修正通過，再加上 3 月 27 日函送立法院審議之公務人員退休法修正草案，將對自願退休人員之再任公職時，其月退俸須受比較嚴格限制等配套，預計退休及退撫基金壓力問題應可獲得緩解。僉以近日以來政府施政屢遭外界撻伐者多，鼓勵或正面之訊息過少，實在不利於社會的正常發展，所以本席建議並鼓勵各部會首長對於本院各項興革著有績效事項允宜適度對外發布，以維護政府之正面形象。

3-2 質疑公務人員自殺不符撫卹條件之適法性

(第 263 次院會 102.12.05)

僉以軍公教人員參與退撫制度之義務一致，但於自殺死亡可否領取撫卹金之權利規範卻不一致，顯有不公一案，以目前相關修法進度與國會氛圍觀之，此一情況於可見未來似尚難改變，且癥結不在黨團協商。事實上，當初提議修訂公務人員退休撫

卹法第 67 條，將自殺死亡之公教人員比照病故者給撫卹之相關規定刪除者即為執政黨團，其主要考量在於原條文範圍過於寬泛，未予適當限制，恐難避免勞工團體抗議不公。蓋因勞團認為，工人自殺多與其工作壓力引發憂鬱有關，係屬病故，應納為工殤職災事項給與撫卹補償，而王如玄女士擔任勞委會主委時，也曾承諾設法將勞工自殺死亡列入職災工殤，但因憂鬱症之認定相當困難有爭議故迄未成功。按現行規定，自殺死亡可領卹且仍將繼續維持此等權益者為軍職人員及私校教師，其中軍人係依軍人撫卹條例第 8 條第 3 項規定：軍人服現役期間自殺致死亡者，以因病死亡辦理撫卹。但因犯罪自殺者，不予撫卹。僉以此一規範在目前社會氛圍下，國會及國防部均不致提出修法案，故於可見未來期間，軍職人員自殺死亡應可繼續接受撫卹；至於私校教職員部分，係依學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第 26 條第 2 項規定：教職員除因犯罪自殺死亡者外，比照病故者給與遺族撫卹金。其財源為學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金與原因私立學校教職員工退休撫卹基金，屬自主財源故，在可見未來期間，也不致改變；然而，對於目前依法不能領取者，包括公務人員及公立學校教師，除非再次修法完成，否則恐難有衡平待遇。本案肇始於 99 年相關法案送立法院審議當時，由於江義雄委員認為自殺撫卹存道德風險，而提案予刪除給卹規定，雖今年初本

院於送請立法院審議之公務人員退休撫卹法草案第 67 條仍於訂有犯罪、畏罪及通緝之除外條款下，恢復對公務人員自殺之撫卹規定，但在今年 5 月 27 日司法及法制委員會審查時，仍被提案刪除，主要考量仍卡在勞工相關規定尚未鬆綁，惟恐相互援引、比照導致寬泛情形；另外教育部所擬，已於今年 5 月 3 日完成一讀之公立學校退休撫卹條例草案第 67 條，原援本院退撫法草案例訂有自殺給卹規定（亦訂有除外原則），但據了解，基於要與公務人員衡平之考慮，司法法制委員會於審議時仍將予以刪除。質言之，在同一退撫基金架構下，軍職人員與私校教職員自殺可辦理撫卹，但公務人員與公立學校教師卻無法辦理，確有違平等原則，且權利義務顯不平衡情形，而據悉，日前立法院在審查本院 103 年預算時，已有委員質疑此一差別待遇恐有違憲法第 7 條所謂公平原則，請部進一步積極研究如何妥善處理。

3-3 彙整相關法規並提出最高行政法院裁判要旨，籲請儘速修正明顯逾越母法之公務人員撫卹法施行細則第 3 條

(第 264 次院會 102.12.12)

1.部報告公務人員退休撫卹查驗系統近 10 年來之運作與歷次維修等情況，確實見證此系統對於跨機關之資源共享、簡化行政流程及減少行政錯誤，尤其在即時掌握退休與受撫卹遺族生活動態，給予

適時之照顧等各方面，均績效卓著，殊堪嘉許。支持部進一步強化該系統功能之相關計畫，惟有必要提醒關於建置與使用相關資料庫時，應特別關注個人資料保護，以及憲法對於隱私權的保障等事宜。

2.本週重要輿情關於臺鐵太魯閣號列車司機蔡先生去年因行經平交道時，撞上砂石車而死於任所，遺族申請因公冒險犯難撫卹一案，前由部予以駁回，而案經臺北高等行政法院確認部之處置正確而駁回家屬所提訴訟，雖目前家屬不服，正研擬上訴中，然對於部實事求是、尊重司法執行退撫工作的態度，院會有必要加以肯認；但另有同屬撫卹議題，卻為高雄高等行政法院與最高行政法院接續判定有違公平原則，且直指本院所訂之授權命令（公務人員撫卹法施行細則第 3 條）於公務人員自殺撫卹之處置有違越母法情況乙案，謹在院會特別提醒、籲請部一本實事求是尊重司法精神，勇於積極面對，作後續之處理。

由本席彙整提供參考之書面資料「軍公教人員自殺死亡領取撫卹金相關規定」（如附件）（註）表列內容及註一、二、三、四可明顯看出，軍公教人員同樣參與退撫基金，負同樣繳費義務，卻因適用不同法規，而在遇有自殺死亡事件時，得到截然不同的待遇，其中以公教人員最受歧視，主要因為 99 年 11 月 17 日本院修正公布之公務人員撫卹法施行細則第 3 條特別規定「病故或意外死亡，不包括自殺死亡」，自此，已排除一切自殺死亡是否可接受撫

卹之解釋空間。其處遇不僅與軍人、私校教師不同，甚至較諸退撫機制完全不同之勞工自殺個案待遇都不如，令人感嘆。去（101）年 10 月勞委會透過職業疾病鑑定委員會個案調查判定：100 年 10 月跳樓自殺之台塑煉油二廠張姓 30 歲（任職 4 年左右）勞工在新婚前夕跳樓，其死因經調查認定為廠區工安狀況不斷，而其執行工作時未獲主管支持所致，屬職業災害，而可領取 45 個月補償薪資。此案雖為全台首例，但據此，今後透過個案解釋，已有可能被納入工殤而有所補償，惟公教人員依據現行規定與未來相關法律（詳參考資料註一、二）之修法方向，其權益卻遠遠不如。僉以本案之始作俑者雖為立法院於 99 年修法（公務人員撫卹法）時刪除自殺撫卹相關規定所致，但本院 99 年 11 月所作之配套行政命令—公務人員撫卹法施行細則有逾越母法之限制，實難辭其咎。此由今日提會參考資料註六，最高行政法院 102 年 6 月 20 日判字第 381 號裁判要旨略以：「……99 年 11 月 17 日修正公布之公務人員撫卹法施行細則第 3 條所謂病故不包括自殺死亡，將此情況予以排除在給與撫卹金之外，乃增加母法所無之限制，於此情況之具體個案當不予適用。……基於平等原則，相同之事物，應為相同之處理；不同之事物，則應依其特性，為不同之處理。……軍人亦屬廣義之公務人員，與一般公務人員均同樣為國家服務，僅軍人較諸一般公務人員有較高之從屬性；然撫卹之權利人主要為死亡之軍人或公務人員

之遺族，並非死亡者本身，倘軍人或一般公務人員在職期間病故，均有由國家給予其遺族撫慰照顧之必要。……自殺死亡之情形，依上揭軍人撫卹條例第 8 條第 3 項規定，應以因病死亡辦理撫卹；則一般公務人員於相同情形，亦應承認其得辦理撫卹，始與平等原則無違。」可知。甚至同案之高雄高等行政法院判決（101 年 11 月 6 日訴字第 307 號）主文，更直接對撫卹法施行細則進行批評：「……按公務人員撫卹法第 3 條母法僅規定病故或意外死亡及因公死亡者，應給與遺族撫卹金，但公務人員撫卹法施行細則第 3 條卻增加『不包括自殺死亡』之要件，明顯逾越母法規定，而增加法律所無之限制，……明顯對於相同事物給予差別待遇……，違反憲法第七條所宣示之平等原則……本（法）院自得拒絕適用……」。綜上，謹：(1) 籲請部儘速修正被行政法院一再判定已明顯逾越母法規定之公務人員撫卹法施行細則第 3 條；(2) 積極與立法院溝通，趕在黨政協商三讀之前，將今年 5 月在立法院司法及法制委員會審議時，被刪除之公務人員退休撫卹法草案第 67 條第 1 項第 3 款，有關公教人員自殺得以撫卹之規定予以適度回復，避免引發違憲疑慮。以上建議，提請院會審酌、銓敘部參考。非常感謝張委員明珠了解本席真正的關懷要旨，本席認為，其實不必再予細究就應該把公務人員撫卹法施行細則第 3 條刪掉，因該條條文在實務上並無意義。根據刑事訴訟法第 218 條等所規範之死亡原因只有兩

類，其一為「病死」，採行政相驗後，由醫療院所開發死亡證明；另一則為「非病死」，採司法相驗，由檢察官判定自殺或非自殺，其中非自殺方需認定人為或非人為（意外死亡）。故其實務上，自殺者之死亡證書根本就無被登載為病故（係由醫療院所開立死亡證書）；或被登載為意外死亡之可能（須經司法相驗，由檢察機關確認為非自殺且非人為之死亡並開立證明）。是以，當務之急，仍籲請部儘速刪除該項無實益卻有流弊、疑義之行政命令。

註：請參閱本書第 376 頁。

3-4 繼續針對撫卹疑義案件提出相關建議

（第 266 次院會 102.12.26）

補充說明本席上次於院會建請部應即刻著手研修似已不副現勢之撫卹法令的兩點，主要考量：1. 公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款因公死亡情事，將冒險犯難與戰地殉職置於同一條款規範，等同對於殺人者一戰場上殺敵而殉職者與救人者一奮不顧身拯救生命者予同等看待。僉以前後兩情況對撫卹主體一係其家人而非當事亡者之道德衝擊差異極鉅，此「同等」撫卹措施是否合理？宜請審酌；2. 依現制，因公撫卹疑義案件審查小組係依高度之「屬人性」與「專業性」的組合，是若院會對其專業（法律與醫療）見解未予尊重，甚而再組小組審議，是否會影響未來該類專案審查小組之組成與運作，又現行執法程序是否妥適？併請院會思考。

四、保障暨培訓

1.建請辦理少數族群相關訓練，使服務弱勢族群之公務人員具備多元文化之認知與涵養

(第 185 次院會 101.04.26)

本席也呼應浦委員忠成所提臨時報告（註），認為本院及人事總處均應該對公職人員多元文化素養加以重視。但基於訓練工作也應有經濟規範一定的人數考量，而原住民族考試雖已辦理 50 餘年，現有人數仍只有 8,205 人。換言之，每年派任及初任人員可能只有個位數，如果能夠擴大的話，為妥適辦理相關訓練，不妨併同有相關或類似需求之其他少數族群，如客家基本法第 7 條規定每年國考已針對客家事務考取公務人員等一併訓練，俾透過訓練協助服務弱勢族群之公職人員能具備多元文化之認知與涵養，謹供保訓會及人事總處參考作進一步之規劃。

註：浦委員忠成報告：建請公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院及行政院人事行政總處公務人力發展中心、地方行政研習中心研議：建立「派任或初任原住民族地區公務員多元文化培訓課程」，以協助派任或初任原住民族地區之公務員，具備多元文化素養、認識原住民族文化習俗，俾助其適應服務地區環境，並能據此而規劃因地、因人制宜的行政措施，提升工作效能，照顧原鄉部落居民。

2.肯定保訓會積極募資改善訓練環境所作之努力

(第 215 次院會 101.11.29)

保訓會的報告非常令人感動，文官學院及中區培訓中心硬體確有改善的需求，本席於立法院服務

期間亦因曾協助會爭取遭刪減之預算，故了解會亟待資源挹注之殷切。蔡主委在年度經費如此拮据之下，仍積極進取爭取參與財團法人台灣建築中心智慧化改善工作計畫及建築節能與綠廳舍改善補助計畫，善用資源更新設備，並納入能源管理體系，利用自動控制方式整合開關且詳實記錄用電，的確有助於進一步智慧化管理及節能化措施的落實，此 634 萬補助的確得之不易，實為巧婦所為無米之炊，為公務機關難得且難能可貴之成果，謹此表達敬意。

3.對高階文官人格特質測驗量表研究結果之評析

(第 220 次院會 102.01.03)

兩位委員都是測驗的專家，本席想用比較白話的方式再強調 2 點意見：1.本計畫連續研究 3 年，旨在建構可資運用於高階文官篩選、訓練等參據之常模。若以建構常模的幾個關鍵要素而言，此研究小組真的令人佩服，無論其程序、流程與信效度考驗皆相當周整。以剛才大家關心的信效度而言，本研究信度考驗不只有組合信度，也有再測信度；在效度上除建構效度外，又有關連效度檢測，算是非常負責。在統計操作上，相信連對數據最敏銳的邊委員裕淵都會認同，但是在此必須提醒的是，其研究設計及抽樣的代表性，卻有問題。此即為什麼我們會擔心它的研究結果會被過度使用的關鍵。舉例來說，我們只要看報告第 18 頁，常模樣本數在女性技術類科簡任第十二職等主管僅有 6 位，非主管只有 1

人，抽樣人數顯然因為母體人數限制而有偏差，代表性不足。至其影響，舉個實際例子，各位就會了解我們為何會擔心，也會了解陳皎眉委員為什麼不能過度使用的緣故。從研究結果看，男性在 6 大構面均顯著高於女性，若因此被高度解讀為女性較男性不適任於高階文官，即非研究團隊本意。此研究之所以在研究設計上未盡妥適，實係因為委辦當初原設計是針對高階文官之心測，但其後因委託方不斷，研究小組也很配合，到後來反而就因設計抽樣限制而無法歸結出適當的結論。所以本席特別呼應陳委員看法，此量表不要過度使用，尤其不宜依原來的計畫，不只用於選才、任用及陞遷之參考基準，也不宜直接用於培訓及個人生涯規劃之準據等等。

2.其次，本席要呼應蔡委員意見，就是測驗量表內容的確會有練習效應。其實研究團隊也坦言，題目及常模擬每 5 年重新建構一次，但是要持續維護更新，及避免題目的練習效應必然需用經費，而會到底能否長期負擔此類的預算？併請會審慎考量。

4.對跨文化工作坊參訓學員問卷滿意度調查結果之評析

(第 222 次院會 102.01.17)

其實個人感受與前面幾位委員相同，對於保訓會上季業務工作績效非常敬佩。至於剛才高委員永光對跨文化工作坊參訓學員的問卷滿意度達 100% 有所質疑，本席想到蔡主委也許不適合回應，而本

席全程參與該項訓練，雖然是自發義務性的參與，可是有觀察到一些令人非常高興的事情，因此想以旁觀者的身分予補充說明。誠如週一院慶時蕭前副總統蒞院演講，對公務人員五項期許：創新改革、多做少計較、興利重於防弊、服務重於管理與提攜後進，根據本席觀察，此項訓練由發想、設計到執行，均完全符應前述五特質，能讓受訓者心悅誠服，其來有自。本席就在保訓會同仁辦理該項訓練時看到，第一項特質－創新改革。據悉，此項訓練是全台首創之跨文化訓練。過程中有實務面、有網路運用、有實作角色扮演，並有腦力激盪及跨界衝擊。根據觀察，雖然學員剛開始都很「恨」這個課程，雖然只錄取三分之一，受訓機會得之不易，但初期上課的感受卻很令人討厭，因為他們（中高階文官）被逼上台去以肢體、語言表達，接受衝擊，還要依題材自行模擬情境做角色扮演等，所以大都氣得不得了。但是隨著課程推展，尤其在經過講評之後，每個人都有機會透過實作及與業界及政界有充份經驗者互動研討中體驗到許多日常會遭遇類似情境的因應之道，從而對所學內容於未來行政、管理決策及施政心態調適確有裨益，也從而心境轉變為「收穫甚豐」。質言之，據現場觀察，該次訓練問卷滿意度 100% 應該不假。其次，再以蕭前副總統期許公務員「多做少計較」而言，本席也的確觀察到保訓會同仁就是以此心態辦理訓練，他們在剛開始幾乎都被罵破了頭，學員頻頻抱怨說是在找他們麻煩，有

幾位同仁都紅著眼眶在辦訓練並不計較，所幸到最後都破涕為笑。至於所謂的第三個期許「興利大於防弊」，此項訓練並未先予制式框架，容許學員可以自由去發揮，當然也嘗試了一些公務體系過去不太觸及的題材、情境，結果他們上台模擬角色扮演後，也終能克服刻板現象、放下身段融入情境，從而充分體會到保訓會服務重於管理的美意。這些學員終於知道為什麼我們要盯著看，為什麼給他們出難題，為什麼逼他們上台去表演，而且是演出非常尷尬的情境，想要考倒他們即時的反應，這些都是過去所不敢碰觸的訓練方式，最後為了「提攜後進」還要找來一些學界（師範大學）、企業界（匯豐銀行副總裁）人士一起批評指教。質言之，本席特別要呼應多數委員共同感覺，保訓會、文官學院在前後任主委、院長苦心經營下，不只對委員所提每件事項都有迴響，且委員的發言及社會社會各界意見對會之決策也都有所影響。至於剛才提到 100%滿意度，也許蔡主委不好意思講，但是以當天的情況，100%滿意度實至名歸，本席也相信該批參訓學員今後對本院的訓練工作會有不同於以往的評價。

5.認為高階文官人格特質測驗量表尚不宜直接運用之相關建議

(第 225 次院會 102.02.07)

鑑於本席亦為高階文官人格特質測驗量表、常模與操作手冊之審查人，特此附議陳委員皎眉意

見。該研究雖持續 3 年，程序嚴謹，但因研究目標於中途數度轉折，致研究設計、資料之蒐集、整理與解析乃至於研究結果運用的可行性，均受到影響，特別是在所建構常模的 cutting point 之合理性疑慮未解除之前，恐不宜作為本次輔助遴選之工具。

6. 培訓任用相輔相成之重要性

(第 228 次院會 102.03.14)

針對剛才院長的講話，本席有感而發，想提些建議供保訓會及人事總處參考：首先，個人三代皆白丁，並無任何公務人脈背景，但本席初任公職即蒙破格以薦任六職等起用，優於高考同科及第者。當同儕質疑時，人事處告知係因本席擁有碩士學位，且有工作經歷，爰以六職等起用；嗣本席第 2 年即權理專員，第 4 年即權理科長，亦一路蒙破格晉用。由此觀之，院長所憂心的，現行銓敘制度對學經歷較優者出任公職不占優勢情形，應非不能也，是不為也。此與機關文化因素雖有關，但人（主事者）的因素也很重要。爰建請保訓會及人事總處於訓練或講習時，允宜讓主管們知道，他們也肩負掄才、育才、培育國家棟樑的責任，讓他們敢於做這樣的事。個人認為獎優汰劣、拔擢人才從來都不是銓敘部先行，銓敘部必須保守地銓審其資格是否相符或是否有其他弊病，但行政機關主管，尤其是人事主管必需走在第一線，只要他（她）願意做、肯做，知道那是他（她）擔任主管責任的一部分，

選賢與能這個制度才能轉得動，僅靠考試院的考選與銓敘是絕對無法獨力完成掄才工作。建請保訓會及人事總處參考。

7.對高普考基礎訓練學員評估意見統計結果提出評析與相關建議

(第 239 次院會 102.06.06)

保訓會報告高普考錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析，期據以精進各項訓練事宜，精益求精執事態度，十分令人感動。本席對於蔡主委人文化成的素養及國際觀，與始終兢兢業業地不斷研究自己的工作，精益求精的精神，非常敬佩。不過，針對本項調查，個人有兩點意見：1.所用調查問卷之相關問項效度，希再予檢討改進，如健康管理課程提問「能更熟悉如何運用所學之相關知能」，似乎並不切題，爰其調查結果為「不夠滿意」，其來有自。建請適度修正相關問題，俾確實獲致相關訊息；2.調查有關對師資講座之滿意度出乎意料低落，其中高考錄取人員講座 576 位中，有 43 位未達標準；高考（免除部分）部分 130 位講座中，也有 15 位未達標準。僉以高考基礎訓練一向被期許有最佳師資陣容，蓋其學員多為公共行政菁英，係得天下英才而教之故也。回想本席民國 66 年參加高考基礎訓練，講座之言行與風範，本席至今仍奉為圭臬，爰師資良窳實乃訓練成敗之關鍵，請會進一步了解學員不夠滿意之原因，並期具體改善。另以本次薦

升簡任官等訓練開訓時，原能會蕭姓學員於自我介紹中突然心肌梗塞，心臟停止跳動，幸現場同為學員之北市消防局第一大隊黃建華副大隊長立即施予急救，方救回一命，實不幸中之大幸。除建議會及人事行政總處審酌於相關在職人員訓練中，適度增加健康管理課程，一則提醒公務人員注重自身健康，二則具備急救他人知能，有備無患；此次心臟電擊去顫器 AED 發揮最大作用，雖今年中央政府總預算之經常費將統刪 8%，未來經費可能更為拮据，但以相關集眾活動，救命設備實不可減省，仍請總務單位積極設法置備，並加強宣導其使用方法。

五、人事行政

1.建請落實改善退休公教志工人力銀行相關工作

(第 194 次院會 101.06.28)

關於人事總處在上半年辦理 2 場地方機關屆退公教人員長青座談會，參加座談人員對整體研習活動安排的滿意度為 97.8%，表示座談十分成功且成果卓越。尤其令人驚喜的是，有八成四的屆退人員表示退休後願意繼續擔任志工服務。有這麼高比例的屆退人員願意投入志工服務，實在令人感動且感佩，不過本席也要提醒大家注意，新一代退休人員對擔任志工有這麼高的意願，但是執行結果卻無法落實之現實。若從數據上來看，志工服務意願與實際投入服務間落差極大，執行情形非常不理想。雖然人事總處非常積極，自 2007 年就開始推動銀髮公教志工人力銀行，特別設置網站並假地方政府平台努力媒合，可是以 100 年度而言，全國數 10 萬退休公教人員之中，包括 21 萬餘領月退俸人員在內，實際參與志工人數僅 30,253 人，全年服務總時數僅 201 萬 6,459 小時。換言之，大概只有不到一成的公教退休人員實際投入志工行列為例，而每位公教志工年服務時間不到 9 天，平均每個月服務時間不到 1 天。相對於政府近年來因人力不足，大量進用臨時人員，滋生許多非典勞僱之善後問題，舉教育部為例，所進用非典型人力、派遣人力達 10,608 人，這樣的落差實在很大，社會亦多有批評檢討意見，尤以目前公教人員多有早退的現象，特別是國中、小教師、

校長因為早退，致領月退俸人員大都仍年富力強，益發突顯人力資源未盡善用現象，爰建請總處能研究設計再進一步改善公教志工人力銀行相關工作，以促進人力流通，讓美意落實。院長於 6 月 23 日公共服務日記者會回應記者有關 12 年國教特色招生超額比序採計所謂學生志工服務計點時數，是否太過功利導向的問題時表示，服務是奉獻，固應自動自發，但也不見得每個人一開始時都會心甘情願，做久了，心態往往就跟著轉變，樂在其中，樂於服務。院長的看法與智慧，建請人事長重視，並作為銀髮志工推動工作之參考。其實我們都有經驗，無論學習或個人嗜好，大體都是半強迫著手，當然入門之後，久而久之內化了，習慣就成為自然，體會到樂趣。事實上，立法院曾有一項建議，當時我們覺得很不合理，可能也很少人認為可行，其實當初他們作此建議是為了改善仍年富力強卻領月退俸者在社會觀瞻上給人的負面連結，希藉限制一定年齡下之領月退者每月必要從事一定時數的志願服務，在此一併轉述，建請總處參酌於相關座談、聚會中與退休人員加強溝通，評估其可行性。

2. 針對公務人員性別比例提出評析與相關建議

(第 209 次院會 101.10.18)

首先肯定考選部在各級、各類考試資料統計中，都不忘特別就性別比例進行分析，顯示部對兩性平權議題十分重視；第 207 次會議本席曾就為落

實今年年初開始施行之聯合國消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)施行法，提出相關建議，部亦劍及履及，於近期內將召集國家考試性別平等諮詢委員會，重新檢討修正國家考試性別平等白皮書，值得肯定。茲因性別工作平等法施行迄今甫滿 10 年，致近來社會各界對於性別平權相關探討，相當踴躍，本席認為本院在此議題之實際作為，可圈可點，甚至可說是典範，不論在維護婦女考試權益或進用，甚至在女性同仁陞遷上，足堪各機關表率，可是我們對外並未有太多宣導，所以特藉院會留下發言紀錄，同時，也有感而發，擬對人事總處提出 1 項建議。綜觀近 10 年來，我國女性就業市場情況有所進步，亦有所停滯。根據勞動統計，近十年來婦女升任高階職務的比率稍有提升；兩性薪資差距則小幅縮短；尤其在陞遷方面，女性擔任民代、主管、經理之比率已緩升至 2%，惟獨在公務部門發展情況卻令人失望。根據銓敘部公布全國公務人員人力素質統計季報，截至今年 6 月底，行政機關公務人員男女比例為 64.35%：35.65%，人事行政總處認為頗有增加，但本席查據歷年公務人員統計卻發現，其實相較於 20 年前即民國 82 年的男女公職比例(63.29%：36.71%) 相較，女性係微降 1.06%，與一般所謂女性公務員人數遞增之認知有所差距；尤有甚者，女性公務人員明顯有官等愈高占比愈低現象，在委任女性公務人員約 56.52%，薦任占 49.5%，簡任只剩 27.44%，女性政務人員則僅占 17.98%，而

此尚未扣除最近離職的劉前部長憶如、王前主委如玄及賴前主委幸媛，由此可見這樣的數字是相當令人失望的。10月14日黃人事長曾公開解釋此一現象，他認為今日女性高階文官所占比率低，係因早期文官性別結構失衡，故從年齡、年資來看，能從中升任政務、簡任人員之女性，「自然」較少。對此說法，本席有完全不同的見解，謹提兩項具體數據，就教於各位：1. 若以前述82年統計資料觀之，20年前即占36.71%，為數近20萬員之女性從事公職迄今，多為年資逾20年，50歲上下之中堅，其中難不成真無適格、可用之簡任、政務人才？說她們因年紀太輕，經驗太少，故「自然」升簡任、政務人才少，不知女性要如何面對？2. 本席非常驕傲的發現，根據銓敘部100年的統計，本院職員男女性別比例為35.86%：64.14%，此相當於全國公務人員性別比例數字之反轉，其中院本部女性職員比率高於全國平均數23.75%，考選部、銓敘部、保訓會及監理會亦都分別高於全國平均數34.35%、29.85%、22.17%及25.22%，且其中政務、簡任職等女性（19.35%、41.4%）亦遠較全國占比為高（+1.37%、+3.96%）。由以上數據，足徵人事行政總處所謂因年齡、年資較長，堪任簡任公務人員女性自然較少的說法，並不自然，值得商榷。僉以總處職司各機關人事行政之政策規劃、執行及發展業務，對此兩性職務與位階嚴重失衡現象，當不能以想當然爾來看待，爰建請總處務實研討此一現象，並研提未來

促進公務體系兩性平權具體可行、有效的方案，俾供各機關進用或陞遷人員之參考。以上建議，是否有當？謹就教於各位，並請院會審酌。

3.建請針對組織精簡表現優良機關訂定獎勵措施

(第 225 次院會 102.02.07)

委員實地參訪地方政府時發現，合理管控員額並非毫無成效，為何組改仍被媒體質疑為「搶人、搶錢、搶官等」之混戰？舉實地參訪桃園縣政府為例，該府因升格改制，行政院原同意核定可設置 32 個一級機關（原僅設 26 個機關），而該府除為因應其轄內客家高人口比例，依據客家基本法增設客家事務局外，共設置有 27 個，較上限減省 5 個機關，且原可增加員額 1,383 人，因採擲節使用措施，未來 5 年內進用員額預計僅達法定員額之 72%；此外，台南市政府亦不惶多讓，目前使用人力僅及核定上限之 84.6%。換言之，所謂組織精簡、人事合理配置並非不能，事在人為而已。是以，對於表現良好之機關，本席謹建議中央人事主管機關應訂定實質獎勵措施，促使該等節約典範能予推廣，進而激勵其他中央或地方政府仿效跟進，避免組改被輿論及民眾質疑已演化成「搶人、搶錢、搶官等」大戰。謹建請人事總處研議實質獎勵措施之可行性。

4. 質疑性別主流化金馨獎評選結果

(第 227 次院會 102.03.07)

人事總處報告辦理行政院第 11 屆推動性別主流化金馨獎頒獎典禮情形，團體組第 1 組三分之二的獲獎機關都為組改裁撤機關，究竟是偶然還是應然？期盼總處能再作深沉的思考。其次，本次金馨特別事蹟獎獲獎機關包括臺北市政府，惟據今日媒體報導，臺北市政府被評為五都中最不重視女權機關，不但決策階層一正、副市長及正、副秘書長層級無任何女性，為五都中唯一沒有任何一位女性者，簡任級女性主管比例亦低於常態。該府究以何等特別事蹟獲獎？請說明。

5. 建請注意核安委員會改隸之妥適性

(第 228 次院會 102.03.14)

有關未來核能安全委員會由科技部改直隸行政院部分，特此提醒總處要特別注意其用人問題。蓋機關組織之獨立性很重要，但其用人能多元、健康，使之超然、迴避利害也很重要。報載立委質疑清大某教授連續幾年申請 9 千多萬核安相關研究費，其研究結果則用於核能監督，引發疑義。過去本席在立法院任職時亦曾注意，台電每年編列數億經費委託研究，再依研究報告來進行核能營建、管理、修繕與考核監督，然多數研究卻交由原能會依學術聘用之人員主事，此情形後來是否已改善不得而知。

僉以我國核能人才匱乏，僅清大一相關系所一脈相承，往往形成學長做，學弟監督；或學長做，學弟引用委託老師所作的研究結果來考核監督，如此一來如何避免瓜田李下之嫌？質言之，獨立機關用人之多元、健康眾所矚目，為免核安監督再遭大眾質疑，建請總處多加注意。

6.肯定諮商與面談技巧研習班辦理成果

(第 234 次院會 102.05.02)

本席爭取第 2 次發言是覺得自己不能大街指責，暗巷道歉。因為個人曾在院會發言指出人事總處於考績法立法過程中宣導不力，不過由今日總處報告開辦「諮商與面談技巧研習班」的努力情形看來，此舉不但有助於考績法立法過程之反彈與障礙的減輕，對於未來落實考績法之改革也有正面的效益，所以一方面在此對過去的指責公開致歉，另一方面也向總處的努力表達敬意。

7.建請總處針對教育人員任用條例第 31 條修正案籲請必須周整配套，俾落實校園安全

(第 236 次院會 102.05.16)

人事行政總處促請本院儘速同意與行政院會銜將「教育人員任用條例」第 31 條修正草案送請立法院審議乙案，固係因應 101 年 7 月 27 日司法院釋字第 702 號解釋所為之後續配套修法作為，依法據理，

沒有反對的理由，但以本案事涉校園狼師重回校園之敏感議題，恐引發社會相當的議論，尤其根據時程推估，今年 7 月 27 日為修法最後期限，是則，其爭論引爆時程即在未來 1 個月內，以目前政府處理廣大興 28 號遇襲事件引起的重大議論，是否引發民怨藤原效應，謹在此提醒相關部門不能掉以輕心。本席近期接獲許多家長抗議、學者的評議，認為本案之釋憲者顯然對於校園生態欠缺深入了解，特別是中小學及特殊教育場域中教師與學生關係，因受天、地、君、親、師傳統文化之薰息，本就處於極端不衡平地位，卻逕將教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」者，禁止再任教職之校園公共安全保護機制宣告為其「限制已逾必要程度，違反比例原則」，判定 1 年內檢討修正，未正視校園中的加害者通常為具絕對權威地位的老師，而受害者卻多為不懂自我保護，甚至無法明確陳述、舉證的極端弱勢學生，其地位與權利完全不成比例，以致過去案例中，形式上的行政懲處多，真正「成案」，且解聘、免職之狼師極其罕見乃殘酷之現實。據悉，對此釋憲案已有許多民間團體醞釀將以社會運動型式進行反彈，希望總處能對主管機關示警，期予周整配套，加強對學童保護，並妥為向大眾說明。而由本次行政院提出之教師法第 14 條修正案（已於 4 月 26 日函送立法院審議），及今日提報之「教育人員任用條例」第 31 條內容觀之，教育主管機關顯已體會社會壓力，故

於修正草案增列第 1 項第 9 款，亦將被宣告違憲之第 7 款加以文字修訂，改列第 12 款，保留對確認有性騷擾或性霸凌、體罰行為、違反專業倫理之重大違失教師得不聘任規定；但增訂第 2 項，卻明定對前述第 12 款不得聘任期限僅 1 至 4 年；至於增訂第 6 項，對於本條例本次修正條文施行前，因行為不檢有損師道遭解聘或免職之狼師，於解聘或免職生效日起算逾 4 年者，得以聘任為教育人員，以「補救」這些狼師的工作權，如此一來，回任狼師與受害者恐有可能在同一場域「再相逢」，對當事受害學生及家長而言，真是情何以堪。據教育部校安中心統計，過去幾年，各級學校（包含特殊學校）校園發生性侵害、性騷擾事件，每年約計 600 件，其中約二成為老師、教練或職工對學生所為，顯見校園狼師的確橫行。究其坐大主因多因法令不夠完備，而受害人又多不敢或不擅表達，難以舉證；校方則以考慮「校譽」，未能即時通報，甚至不願正面處理；而家長則常為避免孩子受到二度傷害，亦多採取轉學、隱忍的態度，尤其過去類此案件在前一波修法前，係由以教師同儕為主體之教評會主導，礙於情誼，師師相護，息事寧人予以輕縱情況時有所聞，然因此類事件發生後，受害人創傷癥候嚴重且持久，而狼師續留校園，即使調職、轉校，再犯情況仍嚴重，反而擴大受害學生數量及層面，此所以往昔當白玫瑰街頭抗議運動時，會引起重大迴響之緣故。當時本席仍在立法院服務，即曾獲得不同黨派立委同仁

支持，連修三法（俗稱狼師三法：性別平等教育法第 36 條之 1、教育人員任用條例第 31 條、教師法第 14 條），勉力阻遏校園性侵、性霸凌等惡化趨勢。於今，大法官以維護教師工作權為考量，宣告教師法第 14 條第 1 項第 7 款違憲，而教育部新修兩法，增訂第 6 項還「回溯」過往解聘、免職逾 4 年者，得予聘任，是則，攔阻狼師回任教職之防護網已然破功，未來校園是否還是安全場域，許多家長已生高度憂慮。僉以對於行為不檢，且經查證屬實的狼師，竟有大法官為之維護重任教職（已不止於一般工作）權益，而無辜受害，暗夜哭泣，走不出傷疤烙印的孩子卻無人為之伸張正義，誠為文明之恥。本席雖無力阻擋此一配套修法，謹此留下院會發言紀錄，亦提請總處務必向行政單位轉達，此一修法務請妥善思量，能否再就不違反釋憲文情形下，就狼師回任之時間、空間及其他配套機制再加規範，務期妥善保護校園平安，並向社會大眾詳加說明，避免民怨又起，造成行政團隊更大衝擊。高委員明見所提有關狼師回任應經「評鑑」之意見，極具參考價值。因據研究結果，性犯罪者再犯率，不計犯罪黑數即高達 46%，尤以性犯罪者不像其他犯罪類型，再犯率通常隨著年紀增高，而持續下降，相反的，隨著年齡增加，性罪犯的再犯情況反變本加厲，尤其是對兒童性侵害者，再犯情況最為嚴重。姑不論性犯罪者其背後所罹患的精神疾病或心理病理為何；又法務部現行性侵害評鑑小組實務運作效度及困難如

何，校園應該是安全的，此為政府及教育場域中所有人無可旁貸的責任。

8.建請考量予特殊壓力及危險職務合理之專業加給

(第 238 次院會 102.05.30)

本席很高興有機會能聆聽 Dr. Guy 的演講（註）。她在演講中特別強調，美國公共服務近四分之三在第一線處理危難或救災的「英雄」們，常因此而罹患創傷後壓力症候群，讓本席有很多感觸。根據本席曾參與 921 賑災救難經驗也曾發現，許多負責救難的在役軍官其實也是「英雄有淚」，只是當時並沒有給英雄們彈淚的機會。本席曾親見許多在役士兵因搬運屍塊，導致心理驚恐，晚上無法成眠。當時本席為體委會主委，所能做的，只是帶幾位籃球明星跟他們一起打球，讓他們消耗體力，俾晚上能睡著覺。回想這些「英雄」們不過是 20 歲出頭的大孩子，被強迫去當「英雄」，事後卻無人聞問是否遺下創傷，實令人不忍、不安。謹提：1.Dr. Guy 指出對於特定需服「情緒勞務」之人力的進用必須加以特殊考量篩選，蓋非人人都合適此類勞務。誠如蔡委員式淵常言，若能透過心理測驗篩選較富於壓力管理能力者，並輔以心理諮商機制之建構，應能進用較適任之情緒勞務人力；2.情緒勞務（acknowledge emotion work skills）應是有價的，既須極大的心力付出，應係給償有價的服務事項。以上兩項觀點供考選部、保訓會及人事總處在甄選、

訓練、績效考核及給與專業加給等層面工作之參考。
註：本院辦理美國科羅拉多大學丹佛校區公共事務學院教授
Dr. Mary E. Guy 專題演講。

9.肯定總處對教育人員任用條例第 31 條修正案所作 之努力與成果

(第 242 次院會 102.06.27)

本席除 1.呼應歐委員針對陸海空軍軍官士官任職條例新增第 9 條之 1 之相關建議，請部及總處研酌對於軍中文職人員可否參照引用此一育嬰假之留職停薪措施，俾落實性別工作平等法第 16 條及第 17 條之旨意，並舒緩少子化問題之外；2.特別感謝總處對本院院會所提意見之尊重。近日本院於審議教育人員任用條例第 31 條時所提有關「校園狼師」回任，應有妥適規範相關意見，總處即時明確向教育部反映，而據近兩日立法院對該法之配套法案—教師法新修正條文之協商結果觀之，也明確回應了本院的關懷焦點，於該（教師法第 14 條）條文第 6 項明確將過去涉及性侵害、性騷擾、性霸凌等行為之「行為不檢」教師除外於回溯 4 年得再聘任之列。雖民間議論對最後條文仍有爭議，蓋因大法官釋字第 702 號解釋明定系爭條款於 1 年後失效，有「過渡期」但並無要求「回溯」，而教育部主動加第 6 項回溯條款，固係因應聲請釋憲個案情有可憫之故，但以此回溯規定原非大法官解釋文所限定，且回溯期限亦無詳審過去所造成損害程度，爰其回溯所可能產生的漏洞，對「公益」仍有侵害之可能。尤其是教師

法係於 84 年制定，其後雖經 8 次修訂，但系爭條文於民國 98 年 11 月修訂，增列第九款，所謂性侵害條款之前，相關規範內容僅有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」一條，並無除外原則所列之「性侵害...」云云，是則新修條文即便增列第 6 項除外原則，仍屬規範不周，令人遺憾、疑慮。但無論協商修法結果如何，相關家長及社團對於本院及總處顏副人事長及黃人事長體察民瘼，積極任事，協助、溝通，仍表達誠摯感謝。

10.肯定中央機關女性科長研習班之辦理績效

(第 248 次院會 102.08.08)

基於下述二由，贊許總處辦理中央機關科長研習班，並期勉未來賡續、定期召訓：1.科長職承上啟下，確為提升機關效能關鍵職務；且對當事個人而言，科長職務亦為其職涯發展、開拓眼界、避免本位主義之關鍵時期，總處以宏觀課程予以召訓，其重要性不亞於高階文官飛躍方案。2.課程設計頗見用心，除一再研討逐步微調，使課程符合受訓者所需外，亦特別為女性同仁量身訂製，為協助渠調適職場、家庭場域角色差異所致 *inter role conflict*，增加壓力調整、情緒管理等課程，並邀請有經驗之女性從政人員分享心得，學員受益甚多。對總處如此貼切、貼心的設計，謹代表女性同仁致謝，並建請總處賡續定期全面舉辦類此訓練。

貳、工作紀要

一、典試相關工作紀要

統計時間：		
101 年 4 月 18 日就任起至 102 年 12 月 31 日止		
時間	考試名稱	工作內容
101.07.02(一) 14:30	101 年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-花蓮考區分區典試委員	出席第一次典試會
101.07.28(六) 101.07.29(日)	101 年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-花蓮考區分區典試委員	巡視花蓮考區

101.09.24(一) 14:30	101 年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-花蓮 考區分區典試委員	出席第二次典 試會
101.08.15(三) 14:30	101 年公務人員特種考試外 交、經濟、調查局、安全局、 民航、專利商標、軍法官七合 一考試-體能測驗召集人	出席第一次典 試會
101.09.07(五) 14:30	101 年公務人員高等考試一 級暨二級考試-文教組召集人	出席第一次典 試會
101.09.19(三) 14:30	101 年公務人員特種考試原 住民族考試-教育心理組召集 人	出席第一次典 試會
101.10.12(五) 10:00	101 年公務人員高等考試一 級暨二級考試-文教組召集人	主持評閱標準 會議
101.10.19(五) 10:00	101 年公務人員高等考試一 級暨二級考試-文教組召集人	抽閱試卷
101.10.29(一) 10:00	101 年公務人員特種考試外 交、經濟、調查局、安全局、 民航、專利商標、軍法官七合 一考試-體能測驗召集人	出席第二次典 試會

101.11.01(四) 14:30	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- 典試委員長	主持第一次典 試會
101.11.07(三) 14:30	101 年公務人員高等考試一 級暨二級考試-文教組召集人	出席第二次典 試會
101.11.14(三) 14:30	101 年公務人員特種考試地 方政府考試-新竹考區分區典 試委員	出席第一次典 試會
101.11.21(三) 10:00	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- 典試委員長	圍務會議(入圍 期 11/21-12/3， 巡視試卷彌封 工作)
101.11.25(日)	101 年公務人員特種考試外 交、經濟、調查局、安全局、 民航、專利商標、軍法官七合 一考試-體能測驗召集人	主持體能測驗 實地考試
101.11.27(二) 10:00	101 年公務人員特種考試外 交、經濟、調查局、安全局、 民航、專利商標、軍法官七合 一考試-體能測驗召集人	成績審查
101.11.28(三) 14:30	101 年公務人員特種考試原 住民族考試-教育心理組召集 人	出席第二次典 試會

101.12.01(六) 101.12.02(日) 101.12.03(一)	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- 典試委員長	巡視臺北考區
101.12.04(二) 14:00	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- 典試委員長	主持試卷拆封 讀卡作業
101.12.04(二)	101 年公務人員特種考試原 住民族考試-教育心理組召集 人	榜示
101.12.11(二) 14:30	101 年公務人員特種考試外 交、經濟、調查局、安全局、 民航、專利商標、軍法官七合 一考試-體能測驗召集人	口試成績審查
101.12.15(六) 101.12.16(日) 101.12.17(一)	101 年公務人員特種考試地 方政府考試-新竹考區分區典 試委員	巡視新竹考區
101.12.20(四) 14:30	102 年公務人員初等考試-教 圖組召集人	出席第一次典 試會
101.12.25(二) 14:30	101 年公務人員高等考試一 級暨二級考試-文教組召集人	陪同院長審查 高考總成績
102.02.06(三) 14:30	101 年專門職業及技術人員 高等考試建築師、技師、第 2	主持第二次典 試會

	次食品技師考試暨普通考試 不動產經紀人、記帳士考試- 典試委員長	
102.02.07(四) 14:00	102 年公務人員初等考試-教 圖組召集人	主持試題疑義 會議
102.02.18(一) 15:30	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- 典試委員長	主持第三次典 試會
102.02.19(二) 09:00	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- 典試委員長	點榜
102.02.25(一) 14:30	101 年公務人員特種考試地 方政府考試-新竹考區分區 典試委員	出席第二次典 試會
102.03.01(五) 10:00	102 年關務六合一考試-臺東 考區分區典試委員與體能測 驗組召集人	出席第一次典 試會
102.03.06(三) 14:30	102 年公務人員初等考試-教 圖組召集人	出席第二次典 試會
102.03.30(六) 102.03.31(日) 102.04.01(一)	102 年關務六合一考試-臺東 考區分區典試委員與體能測 驗組召集人	巡視臺東考區

102.05.16(四) 14:30	102 年關務六合一考試-臺東考區分區典試委員與體能測驗組召集人	出席第二次典試會
102.05.29(三) 14:30	102 年公務人員高等考試三級暨普通考試-教育心理組召集人	出席第一次典試會
102.06.22(六)	102 年關務六合一考試-臺東考區分區典試委員與體能測驗組召集人	主持體能測驗實地考試
102.06.25(二) 14:30	102 年關務六合一考試-臺東考區分區典試委員與體能測驗組召集人	主持體能測驗成績審查會議
102.06.25(二) 15:30	102 年公務人員高等考試三級暨普通考試-教育心理組召集人	決定試題
102.07.28(日) 10:00	102 年公務人員高等考試三級暨普通考試-教育心理組召集人	主持評閱標準會議
102.08.05(一) 13:00	102 年公務人員高等考試三級暨普通考試-教育心理組召集人	抽閱試卷
102.08.07(三) 14:30	102 年外交五合一考試-高雄考區分區典試委員	出席第一次典試會
102.09.07(六) 102.09.08(日)	102 年外交五合一考試-高雄考區分區典試委員	巡視高雄考區
102.09.13(五)	102 年公務人員高等考試三	出席第二次典

14:30	級暨普通考試教育心理組召集人	試會
102.10.02(三) 10:30	102 年公務人員特種考試原住民族考試-花蓮考區分區典試委員	出席第一次典試會
102.10.07(一) 14:30	102 年公務人員升官等升資考試-教育新聞組召集人	出席第一次典試會
102.10.17(四) 14:30	102 年外交五合一考試-高雄考區分區典試委員	出席第二次典試會
102.10.31(四) 16:00	102 年公務人員升官等升資考試-教育新聞組召集人	決定試題
102.11.02(六) 102.11.03(日)	102 年公務人員特種考試原住民族考試-花蓮考區分區典試委員	巡視花蓮考區
102.11.18(一) 14:30	102 年公務人員特種考試地方政府考試-高雄考區分區典試委員	出席第一次典試會
102.11.19(二) 10:00	102 年公務人員升官等升資考試-教育新聞組召集人	主持評閱標準會議
102.11.25(一) 15:00	102 年公務人員升官等升資考試-教育新聞組召集人	抽閱試卷
102.12.11(三) 14:30	102 年公務人員特種考試原住民族考試-花蓮考區分區典試委員	出席第二次典試會
102.12.11(三) 15:30	103 年公務人員初等考試-教圖組召集人	出席第一次典試會

102.12.21(六)	102 年公務人員特種考試地	巡視高雄考區
102.12.22(日)	方政府考試-高雄考區分區典 試委員	

二、參與議決法案一覽表

	文官制度與國家考試法規	紀要
1	訂定「考選部專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會設置要點」	101年4月19日通過 101年4月27日函復考選部
2	修正「公務人員考試法施行細則」第3條、第16條、「公務人員高等考試一級考試規則」第1條、第10條、「公務人員高等考試二級考試規則」第1條、第9條、「公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則」第1條、第10條、「公務人員初等考試規則」第1條、第8條、「公務人員特種考試身心障礙人員考試規則」第1條、第9條、「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」第1條、第7條、「公務人員特種考試取才困難高科技或稀少性技術人員考試辦法」第1條、第6條、「公務人員考試增列需用名額處理要點」、「公務人員考試增額錄取名額處理要點」、「高科技或稀少性工作類科標準」第1條、第3條	101年4月19日通過 101年4月30日修正發布 「高科技或稀少性工作類科標準」第1條、第3條於101年5月29日會銜修正發布
3	修正「公務人員特種考試司法人員考試規則」第3條附	101年4月26日通過 101年4月27日修正發布

	表一、第 6 條附表二、第 7 條附表三及「公務人員特種考試司法官考試規則」第 1 條、第 3 條、第 9 條	
4	修正「專門職業及技術人員高等考試專利師考試規則」	101 年 4 月 26 日通過 101 年 4 月 30 日修正發布
5	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	101 年 4 月 26 日通過 101 年 6 月 25 日行政院、考試院會銜函送立法院審議
6	公務人員訓練進修法第 3 條修正草案	101 年 5 月 3 日通過 101 年 5 月 14 日函送立法院審議
7	新增、刪除及修正須辦理特殊查核職務一覽表	101 年 5 月 10 日通過 101 年 6 月 5 日行政院、考試院會銜公告
8	修正「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」第 8 條	101 年 5 月 10 日通過 101 年 5 月 21 日修正發布
9	修正「公務人員考試法」第 19 條及撤回（180 次會議通過）函請立法院審議之「公務人員考試法」第 19 條、第 23 條、第 25 條修正草案	101 年 5 月 17 日通過 102 年 1 月 23 日修正公布
10	交通部郵電事業人員退休撫卹條例第 16 條、第 36 條修正草案	101 年 5 月 17 日通過 101 年 6 月 6 日行政院、考試院會銜函送立法院審議
11	修正「心理測驗與體能測驗規則」第 1 條、第 7 條	101 年 5 月 24 日通過 101 年 6 月 5 日修正發布
12	修正「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、	101 年 5 月 24 日通過 101 年 5 月 30 日修正發布

	「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、「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、「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則」	
13	修正「公務人員特種考試原住民族考試規則」第 1 條、第 8 條及第 4 條附表三、附表四、第 6 條附表七、附表八、附表九、第 11 條附表十	101 年 5 月 24 日通過 101 年 6 月 5 日修正發布
14	修正「考試院考銓獎章頒給辦法」	101 年 5 月 31 日通過 101 年 6 月 8 日修正發布
15	修正「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」	101 年 6 月 7 日通過 101 年 6 月 20 日修正發布
16	修正「公務人員初等考試規則」第 3 條附表、「公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則」第 14 條及第 4 條附表三、附表四	101 年 6 月 7 日通過 101 年 6 月 20 日修正發布
17	交通事業人員任用條例第 5 條修正草案	101 年 6 月 7 日通過 101 年 6 月 26 日行政院、考試院會銜函送立法院審議
18	訂定「法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法」、「現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法」、「實任法官轉任司法	101 年 6 月 14 日通過 101 年 8 月 7 日考試院、司法院、行政院會銜訂定發布

		考試院會銜訂定發布
28	訂定「司法院人事審議委員會審議規則」	101年7月12日通過 101年7月16日司法院、 考試院會銜訂定發布
29	修正「公務人員請假規則」 第10條	101年7月19日通過 101年8月28日考試院、 行政院會銜修正發布
30	修正「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、附表二及第 5條附表三、附表四、附表 五及「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、附表三	101年8月9日通過 101年8月13日修正發布
31	修正「公務人員任用法」第 28條	101年8月9日通過 102年1月23日修正公布
32	修正「公務員轉任受託處理 大陸事務機構轉任方式回任 年資採計方式職等核敘及其 他應遵行事項辦法」第12 條及第6條第5項附表	101年8月16日通過 101年10月11日考試院、 行政院會銜修正發布
33	修正「試卷保管辦法」第1 條、第3條、第4條及「應 考人申請複查成績辦法」第 1條、第3條、第5條及第3 條附表	101年8月23日通過 101年9月4日修正發布
34	修正「典試法施行細則」第 9條、第10條、第14條	101年8月30日通過 101年9月10日修正發布
35	公教人員保險法修正草案	101年8月30日通過 101年11月13日考試院、

		行政院會銜送立法院審議
36	訂定「法官遷調改任辦法」	101年9月6日通過 101年9月21日司法院、 考試院會銜訂定發布
37	修正公務人員升官等考試簡任升官等考試類科及應試科目表（修正政風科別、增訂移民行政類科部分）及公務人員升官等考試薦任升官等考試類科及應試科目表（修正政風科別、增訂移民行政類科部分）	101年9月20日通過 101年10月1日修正發布
38	修正「專門職業及技術人員考試法」	101年9月27日通過 102年1月23日修正公布
39	修正「公務人員特種考試關係人員考試規則」部分條文、「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則」第1條及第4條附表一	101年9月27日通過 101年10月8日修正發布
40	修正「專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試規則」部分條文	101年10月4日通過 101年10月16日修正發布
41	修正「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分試考試規則」第1條、第17條及第6條附表一應考資格表（中醫師類科）	101年10月11日通過 101年10月22日修正發布
42	新增、刪除及修正須辦理特殊查核職務一覽表	101年10月18日通過 101年11月7日總統府、 考試院會銜公告
43	公務人員考績法修正草案、	101年10月18日通過

	公務人員任用法第 17 條、第 40 條修正草案，以及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案	並於同日函請立法院審議
44	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	101 年 10 月 18 日通過 101 年 10 月 26 日函復 考選部、銓敘部
45	修正「公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法」第 2 條第 3 條第 8 條	101 年 10 月 25 日通過 101 年 11 月 6 日修正發布
46	修正「考試院性別平等委員會設置要點」第 3 點、第 4 點、第 9 點	101 年 11 月 1 日通過 101 年 11 月 6 日分行
47	修正公務人員升官等考試法施行細則第 5 條	101 年 11 月 1 日通過 101 年 11 月 12 日修正發布
48	修正行政院主計總處編制表	101 年 11 月 8 日通過 101 年 11 月 19 日函復行政院
49	公務人員退休法部分條文修正草案	101 年 11 月 8 日通過 101 年 11 月 20 日函送 立法院審議
50	修正公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則部分條文、第 3 條附表一	101 年 11 月 8 日通過 101 年 11 月 19 日修正發布
51	修正「公務人員因公涉訟輔助辦法」部分條文	101 年 11 月 29 日通過 102 年 1 月 15 日考試院、 行政院會銜修正發布
52	從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法草案	101 年 12 月 6 日通過 101 年 12 月 12 日函復行政院
53	修正警察官職務等階表乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之十臺北市、高雄	101 年 12 月 13 日通過 101 年 12 月 14 日修正發布

	市政府警察局附屬機關	
54	修正專門職業及技術人員高等考試專利師考試規則第 6 條	101 年 12 月 27 日通過 102 年 1 月 7 日修正發布
55	教育人員任用條例第 19 條修正草案	102 年 1 月 3 日通過 102 年 2 月 20 日行政院、考試院會銜送請立法院審議
56	修正「專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員考試規則」名稱為「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則」，並修正部分條文及第 6 條附表一應考資格表第 7 條附表二應試科目表	102 年 1 月 10 日通過 102 年 1 月 21 日修正發布
57	修正「警察官職務等階表」甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之一內政部警政署	102 年 1 月 24 日通過 102 年 1 月 28 日修正發布
58	修正「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」及附表四「公務人員普通考試應試科目表」	102 年 1 月 31 日通過 102 年 2 月 18 日修正發布
59	修正「關務人員與財政部關政單位人員相互轉任辦法」	102 年 1 月 31 日通過 102 年 3 月 7 日銓敘部、財政部會銜修正發布
60	修正「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點	102 年 2 月 21 日通過 102 年 3 月 11 日函復考選部
61	修正「公務人員特種考試司法人員考試規則」部分條	102 年 2 月 21 日通過 102 年 3 月 11 日修正發布

	文、第 3 條附表一、第 6 條附表二及第 7 條附表三	
62	修正「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」(按：名稱修正為公務人員品德修養及工作績效激勵辦法)	102 年 3 月 7 日通過 102 年 3 月 12 日修正發布
63	修正「考試院及所屬部會人權保障工作小組設置要點」第 3 點	102 年 3 月 7 日通過 102 年 3 月 15 日分行
64	修正「公務人員訓練進修法」部分條文	102 年 3 月 7 日通過 102 年 3 月 18 日函送立法院審議
65	訂定「考試院 103 年施政計畫」	102 年 3 月 21 日通過
66	修正「考試院各種證書暨證明書規費收費標準」第 2 條	102 年 3 月 21 日通過 102 年 4 月 15 日修正發布
67	訂定「遴選未具擬任職務任用資格人員轉任法官辦法」	102 年 3 月 21 日通過 102 年 4 月 17 日司法院、考試院會銜發布
68	訂定「從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法」	102 年 3 月 21 日通過 102 年 4 月 11 日行政院、考試院會銜訂定發布
69	修正「特種考試交通事業人員考試規則」第 1 條、第 13 條及第 5 條附表一、附表四、第 7 條附表七	102 年 3 月 28 日通過 102 年 4 月 16 日修正發布
70	修正「公務人員考試錄取人員訓練辦法」部分條文	102 年 4 月 11 日通過 102 年 6 月 17 日考試院、行政院及司法院會銜修正發布
71	修正「外語口試規則」	102 年 4 月 11 日通過 102 年 4 月 24 日修正發布

72	公務人員退休撫卹法草案，以及上開草案施行之同時廢止現行公務人員退休法及公務人員撫卹法	102年4月11日通過 102年4月11日函送立法院審議
73	修正「公務人員高等考試一級考試規則」第8條第9條	102年4月18日通過 102年4月30日修正發布
74	修正「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則」第5條附表二「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試應試科目表」	102年4月18日通過 102年4月24日修正發布
75	修正「公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試規則」第6條附表二「公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試應試科目表」	102年4月18日通過 102年4月24日修正發布
76	修正「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」，並修正部分條文及第3條附表一、附表二	102年5月9日通過 102年5月20日修正發布
77	修正「國家考試闈場安全規範」	102年5月16日通過 102年5月28日修正生效
78	訂定「遴選未具擬任職務任用資格之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法」	102年5月16日通過 102年6月13日行政院、考試院會銜發布
79	修正「公務人員考試法施行細則」第13條、第14條	102年5月23日通過 102年6月3日修正發布
80	修正「公務人員高等考試二級考試規則」第2條附表一	102年6月13日通過 102年6月24日函復考選部

	「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」	
81	教育人員任用條例第 31 條修正草案	102 年 6 月 13 日通過 102 年 8 月 12 日行政院、考試院會銜送請立法院審議
82	公職人員財產申報法第 4 條、第 20 條修正草案	102 年 6 月 13 日通過 102 年 6 月 24 日函復監察院同意會銜
83	修正「政風機構人員設置條例施行細則」	102 年 6 月 13 日通過 102 年 9 月 26 日法務部、銓敘部會銜修正發布
84	修正「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）、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）	102 年 6 月 20 日通過 102 年 7 月 1 日修正發布
85	修正「典試人員服務紀錄作業要點」	102 年 6 月 27 日通過 102 年 7 月 9 日函復考選部
86	修正「公務人員考試法施行細則」第 9 條	102 年 6 月 27 日通過 102 年 7 月 9 日修正發布
87	修正「公務人員特種考試原住民族考試規則」第 4 條附表三、第 6 條附表七及第 11 條附表十	102 年 6 月 27 日通過 102 年 7 月 1 日修正發布

88	修正「試場規則」第 1 條、第 2 條及「監場規則」部分條文	102 年 7 月 11 日通過 102 年 7 月 23 日修正發布
89	訂定「政府機關（構）改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法」	102 年 7 月 18 日通過 102 年 9 月 6 日行政院、 考試院會銜訂定發布
90	駐外外交領事人員任用條例修正草案	102 年 7 月 18 日通過 102 年 9 月 16 日行政院、 考試院會銜送請立法院審議
91	軍公教人員其他公職人員或公營事業人員轉任政務人員時，如符合各該退休（職、伍）法令之條件者其申請依原退休（職、伍）法令核給退休（職、伍）金之請求權時效擬依行政程序法第 131 條規定重新規範為「得於轉任政務人員之日起 10 年內申請核給退休（職、伍）金」	102 年 7 月 18 日通過 102 年 7 月 24 日函復銓敘部
92	修正「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」、「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規則」等 36 種考試規則及廢止「專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試規則」、「華僑應專門職業及	102 年 7 月 25 日通過 102 年 8 月 6 日修正發布 及廢止

	技術人員考試辦法」	
93	修正「國家考試試題疑義處理辦法」第 1 條、第 2 條附表二「○○○○○○○考試試題疑義申請表(測驗式)」(本題建議處理方式欄部分)	102 年 8 月 15 日通過 102 年 8 月 27 日修正發布
94	修正「公務人員考試法」	102 年 8 月 15 日通過 102 年 8 月 27 日函請 立法院審議
95	修正「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」部分條文、「公務人員特種考試司法官考試規則」第 4 條至第 6 條	102 年 8 月 22 日通過 102 年 8 月 27 日修正發布
96	臺北市府勞工局修正為勞動局之組織規程暨編制表	102 年 8 月 22 日通過 102 年 9 月 2 日函復 銓敘部
97	修正「試場規則」第 4 條至第 6 條	102 年 8 月 29 日通過 102 年 9 月 9 日修正發布
98	公告國家安全局新增及刪除須辦理特殊查核之職務如附一覽表	102 年 9 月 5 日通過 102 年 9 月 25 日國家安全會議、考試院會同公告
99	訂定「公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準」	102 年 9 月 5 日通過 102 年 9 月 9 日訂定發布
100	修正「公務人員特種考試司法人員考試規則」第 6 條附表二	102 年 9 月 5 日通過 102 年 9 月 16 日修正發布
101	修正「專門職業及技術人員高等考試技師考試規則」第 3 條、第 14 條及第 15 條	102 年 9 月 5 日通過 102 年 9 月 16 日修正發布

102	修正「主計人員陞遷規定」	102年9月5日通過102年9月18日函復行政院主計總處
103	智慧財產法院組織法部分條文修正草案	102年9月12日通過102年9月30日函復行政院
104	修正「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則」第12條	102年9月26日通過102年10月4日函復考選部
105	訂定「教育部國民及學前教育署編制表」、「教育部青年發展署暫行組織規程暨編制表」及修正「國家圖書館編制表」	102年9月26日通過102年10月8日函復行政院
106	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之法制疑義及修正「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」第12條之1	102年9月26日通過102年10月21日行政院考試院會銜修正發布
107	新增、刪除及修正「涉及國家安全或重大利益公務人員特殊查核辦法」附表「各機關須辦理特殊查核職務一覽表」	102年9月26日通過 102年10月23日行政院、 考試院會同公告
108	訂定「考選部專門職業及技術人員考試種類認定辦法」	102年10月3日通過 102年10月21日訂定發布
109	修正「閱卷規則」部分條文	102年10月17日通過 102年10月30日修正發布
110	訂定「新北市政府捷運工程處組織規程暨編制表」	102年10月17日通過 102年10月28日函復銓敘部

111	修正「國防部編制表」	102年10月17日通過 102年10月31日函復行政院
112	修正「公務人員特種考試移民行政人員考試規則」第1條、第3條、第6條及第5條附表二	102年10月17日通過 102年10月28日修正發布
113	修正「主計機構人員設置管理條例施行細則」	102年10月24日通過 102年10月3日函復銓敘部 102年11月7日銓敘部函復主計總處
114	修正「公務人員安全及衛生防護辦法」	102年10月31日通過
115	修正「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	102年11月7日通過 102年11月11日修正發布
116	修正專門職業及技術人員高等考試中醫師考試規則等12種法規	102年11月7日通過 102年11月20日修正發布
117	修正「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	102年11月7日通過 102年11月19日修正發布
118	修正薦任公務人員晉升簡任官等訓練等5項晉升官等(資位)訓練辦法	102年11月7日通過
119	修正公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則部分條文第2條附表一公務人員高等考試三級考試應考資格表及第4條附表三公務人員高	102年11月21日通過 102年12月3日修正發布

	等考試三級考試應試科目表	
120	修正「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第 27 條	102 年 11 月 21 日通過
121	新增、刪除須辦理特殊查核職務一覽表	102 年 11 月 28 日通過 102 年 12 月 9 日函復行政院
122	修正公務人員特種考試關務人員考試規則第 6 條、第 7 條、第 12 條及第 3 條附表一	102 年 12 月 12 日通過 102 年 12 月 17 日修正發布
123	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	102 年 12 月 12 日通過 102 年 12 月 13 日函復銓敘部
124	型塑文官優質組織文化推動方案草案	102 年 12 月 19 日通過 102 年 12 月 31 日函復銓敘部
125	修正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	102 年 12 月 26 日通過 103 年 1 月 3 日修正發布

三、召集分組專案審查之審查報告

自 101 年 4 月 18 日就任至 102 年 12 月 31 日止，共擔任「行政院主計總處編制表」與「國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍」兩次專案審查之召集人。

(一) 擔任審查「行政院主計總處編制表」之召集人

民國 101 年 9 月 6 日本院第 11 屆第 203 次會議，銓敘部議復行政院函送行政院主計總處編制表，建請同意核備一案，經決議：「交小組審查會審查，推趙委員麗雲、李委員雅榮、高委員明見、李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、張部長哲琛組織之；並由趙委員麗雲擔任召集人。」本案業於民國 101 年年 10 月 4 日召開小組審查會審查竣事。決議如下：

1. 本案行政院主計總處專門委員等簡任非主管職務設置比率組改後提高為 96% 部分，參酌行政院人事行政總處案例同意核備；惟註明嗣後修編仍應逐步調整相關職務之配置，原則不得高於科長職務數之組改前比率—79%（即減列 9 人）。

2. 鑒於行政院主計總處編制表確有大量增置薦任第八職等至第九職等職稱之情形，雖係因應實務運作之需要，且簡任非主管職務總數已有規範；惟為避免外界觀感不佳，請參酌原行政院主計處組織法職務結構，減置 12 個薦任第八職等至第九職等職稱之員額（即該列等職稱員額總數由 81 人調整為 69

人)，改置薦任第七職等至第九職等職稱（即該列等職稱員額總數由 116 人調整為 128 人）。

3. 為避免外界滋生政府再造，機關藉由修編變相提高官等職等之疑慮，並避免其他機關援引比照，請銓敘部依配置準則第 4 條第 1 項第 3 款規定意旨，考量不同性質機關間之差異與職務結構之合理及衡平，特別對於中央二級一條鞭體系機關，另擬妥適核議標準或職務之過當比率，陳報本院核奪，俾利於組改修編案件之審理。

4. 附帶決議：行政院主計總處依本院會議決議，重行修正發布該處編制表，再循程序送本院核備時，如其各官等員額配置均符合配置準則規定，且薦任第八職等至第九職等職稱由原 81 人減置 12 人調整為 69 人，薦任第七職等至第九職等職稱由原 116 人調整為 128 人，同意授權由部代辦院函完成核備程序。

審查報告內文

民國 101 年 9 月 6 日本院第 11 屆第 203 次會議，銓敘部議復行政院函送行政院主計總處（以下簡稱主計總處）編制表，建請同意核備一案，經決議：「交小組審查會審查，推趙委員麗雲、李委員雅榮、高委員明見、李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、張部長哲琛組織之；並由趙委員麗雲擔任召集人。」遵經於本（101）年 10 月 4 日在本院傳賢樓 10 樓會議室舉行小組審查會，審查竣事。審查會為期周妥，並邀請行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）、主計總處派員列席及專家學者周副教授萬來與會提供意見供參。

本案因簡任非主管職稱之員額配置超過科長職務數 70% 上限等節，非屬本院授權由部代辦院函範圍，部爰報院決定。審查會首先由部說明本案研議背景及重點，並就本院第二組（以下簡稱院二組）簽呈意見擬具研處意見對照表供審查會參考，續由周副教授萬來提供意見及院二組、人事總處、主計總處說明並答復委員詢問後，隨即進行議題討論，茲綜合委員發言意見如下：

- 一、對於行政院組織改造（以下簡稱組改）修編編制案，應考量外界觀感，目前政府財政困難，如於行政院組改期間增置簡任非主管員額，以及廣置薦任第八職等至第九職等職務，易遭外界質疑。
- 二、已建立之通案核議標準宜有穩定性，俾利各機

- 關遵循。中央二、三級機關簡任非主管職務設置比率既經本院決議不得高於科長員額數之 70%，各機關即應遵守，本審查會不宜再作修正。
- 三、主計總處編制表內所置各官等員額之配置比率符合各機關職稱及官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則）規定，其中簡任官等員額之配置比率為 14.8%，低於配置準則之 25% 上限，亦低於人事總處之 17.8%，並無浮濫。
- 四、人事總處組改後薦任第七職等至第九職等職務為 58 人，主計總處該列等職務為人事總處 2 倍多；人事總處薦任第八職等至第九職等職務員額為 21 人，主計總處調整後為 69 人，為人事總處 3 倍多，宜納入考量。
- 五、人事總處與主計總處為一條鞭體系之中央二級機關，為利人事、主計人員之調派，須保留部分員額以供彈性調節安置。本院對人事總處編制案已同意其逐漸調整至組改前比率，主計總處宜參酌人事總處案例處理。另考量一條鞭業務之特殊性，該等機關宜另訂標準俾利遵循。
- 六、主計總處原列薦任第八職等至第九職等職務員額 81 人，如減置 12 人改置薦任第七職等至第九職等專員職務，調整後薦任第八職等至第九職等職務員額為 69 人，薦任第七職等至第九職等職務為 128 人，職務結構應屬合理。

本審查會周副教授萬來意見及銓敘部、院二組、人事總處、主計總處說明重點如下：

一、周副教授萬來意見

- (一) 中央政府機關總員額法第 6 條規定，各機關編制表涉及考銓業務事項，不得牴觸考銓法規，並應函送貴院核備，其立法意旨是「核備」而非「核定」，如各機關編制案未違背法規即應予核備。
- (二) 有關簡任非主管職稱員額之配置是否僅以科長設置員額數為衡量基準？以科長員額數 70% 作為核議標準之理由為何？
- (三) 若僅以科長設置員額為衡量基準，有無各機關藉增置科長員額規避該標準限制以增加簡任非主管員額，導致主管職務加給等人事費用膨脹之疑慮？
- (四) 組改修編案將陸續函送貴院核備，為避免核議標準不一產生爭議，核議標準應明確，除特殊情形排除外，餘均應適用 70% 規定，俾較現行通案標準更具體明確。
- (五) 建議責成銓敘部協調人事總處組改完成前，研議修正配置準則，使各項員額配置更為明確化以利後續縮短組改案件核備期程。

二、銓敘部說明

- (一) 本案主要議題為，是否同意主計總處編制表所置專門委員等簡任非主管職務之設置比率，以及主計總處大量增置薦任第八職等至第九職等職務是否妥適，須否建立通案核議標準。
- (二) 有關簡任非主管職稱員額以科長設置員額數 70% 為核議標準，係基於職務結構考量，並經本年 3 月 24 日、6 月 26 日鈞院第 11 屆第 129 次、第 194 次會議審議通過，為因應機關屬性及組織結構不同之彈性需要，爰未於配置準則作規範。
- (三) 部為肆應行政院組改部分機關特殊情形，爰同意部分個案突破上述 70% 通案核議標準，俟組改完成後，仍須逐漸回歸常態運作，趨向符合鈞院通過之通案標準。
- (四) 中央行政機關組織基準法對設科數有所限制，另為避免浮濫，行政院研究發展考核委員會與人事總處於組改推動小組相關會議審查各機關組織法規時，對各部會可設之科數於組改一覽表均已預為規劃，業務單位每科至少 7 人（含科長），各機關尚難以廣泛設科規避上開 70% 比率限制。
- (五) 部同意主計總處簡任非主管職稱暫時維持組改後 96%，係考量該總處業務性質複雜，運作方式與部會層級亦有不同，與人事總處同

屬一條鞭體系主管機關，且於組改前該總處已超過 70%，爰參酌人事總處案例予以同意；惟嗣後修編仍應配合員額增減情況，逐步減列簡任非主管職稱之員額至組改前之比率。

(六)中央二級機關薦任第七職等以上之薦任非主管職務，主要為薦任第八職等至第九職等，以及薦任第七職等至第九職等職務，其列等上限相同，屬同一陞遷序列，管制實益不大，部函爰未對主計總處大量增置薦任第八職等至第九職等職務表示不同意見。惟為避免外界觀感不佳，部同意從嚴核減處理。

(七)主計總處設科數為 51 個，其薦任第八職等至第九職等職務原列 81 人，如將尚未核派之 12 人予以改置薦任第七職等至第九職等職務（改置後人數 128 人），尚餘 69 人，二者比例約為 1:2，其中 15 人得列簡任職務，54 人為薦任視察職務，與科長 51 人相較，比例約為 1:1，亦即每科置有視察 1 人，作為科長代理人或培育人選，職務結構應較合理。

(八)本案主計總處如依鈞院會議決議重新發布編制表再送請鈞院核備時，建請同意授權由部代辦院函完成核備程序。

三、院二組說明

(一)組改後之行政院暨所屬各級機關編制表均須

送本院核備，應有明確核議標準。為避免機關藉由修編廣置高官等職等職務，建議部研訂簡任第十職等至第十一職等之非主管職務，以及薦任第七職等以上之非主管職務配置之適當比率，並於配置準則中規範，以作為核議此類職務設置之準據。

(二)人事總處組改後已減列設科數及簡任非主管職務設置數，朝趨近符合 70%通案標準修編，核符本院歷次核備有案之處理原則。惟主計總處修編後簡任非主管職稱員額數及設科數均增加，未符不得高於科長員額數 70%之核議標準。

(三)上開 70%之核議標準，如無法因應一條鞭體系等特殊機關需求，應檢討修正，不宜時以個案變更通案性原則，衍生日後相關案件如何核議及已完成核備案件如何處理之疑義。

(四)主計總處修編大量增置薦任第八職等至第九職等職務，依職務列等通例，其中二分之一得列簡任，日後機關可能據以要求不受 70%限制另作個案處理，爰建議對薦任第八職等至第九職等職務設置作適度比率規範。

四、人事總處說明

(一)組織編制應維持動態平衡狀態，以應外在環境需求，為免規範過於緊密致缺乏彈性，本總處同意銓敘部研議意見，對於薦任第八職

等至第九職等職務之設置不再另訂比率規範。

- (二)簡任非主管職務，非僅置於一級單位內部負責核稿工作，尚有首長辦公室參贊及機要人員等重要職務。另外管制性、政策規劃性及計畫性機關須置較高階人力，各機關出席立法院各項會議及對外談判、協調等，亦需簡任非主管人力。

五、主計總處說明

- (一)本總處簡任職務比率為 14.8%，與人事總處 17.8%、審計部 17.1%相較仍屬偏低，亦低於配置準則 25%之上限規定。簡任非主管主計人員僅占全國主計人員總數（約 1 萬 2 千人）3.6%，簡任非主管職務占簡任官等員額總數之比率為 9.3%，較人事總處之 9.5%為低。簡任非主管職務占科長員額數 96%，如扣除一條鞭單位之人事處及政風室配置專門委員 3 人，業務單位簡任非主管占其科長設置數之比率為 102%，與人事總處之 104%相當。
- (二)本總處業務繁重，包含歲計、會計、統計及資訊等，惟仍維持 72 年編制員額，亟需簡任非主管人員進行法案規劃、列席立法院預算審查會議、參與各機關涉及財務事項之相關會議，及安置組改整併移撥之簡任人員。
- (三)本總處薦任第七職等至第九職等專員與薦任

第八職等至第九職等視察等職稱係屬同一陞遷序列，組改前原置有編審 14 人至 18 人，為簡併職稱爰改置為視察，以大院對於薦任第八職等至第九職等職務員額配置尚有不同意見，本總處同意將該列等職務尚未核派之編制員額 12 人調整為薦任第七職等至第九職等專員職務。

審查會經充分討論後，作成決議如下：

- 一、本案行政院主計總處專門委員等簡任非主管職務設置比率，組改後提高為 96% 部分，參酌行政院人事行政總處案例同意核備；惟註明嗣後修編，仍應逐步調整相關職務之配置，原則不得高於科長職務數之組改前比率—79%（即減列 9 人）。
- 二、鑒於行政院主計總處編制表確有大量增置薦任第八職等至第九職等職稱之情形，雖係因應實務運作之需要，且簡任非主管職務總數已有規範；惟為避免外界觀感不佳，請參酌原行政院主計處組織法職務結構，減置 12 個薦任第八職等至第九職等職稱之員額（即該列等職稱員額總數由 81 人調整為 69 人），改置薦任第七職等至第九職等職稱（即該列等職稱員額總數由 116 人調整為 128 人）。
- 三、為避免外界滋生政府再造，機關藉由修編變相提高官等職等之疑慮，並避免其他機關援引比照，請銓敘部依據配置準則第 4 條第 1 項第 3

款規定意旨，考量不同性質機關間之差異與職務結構之合理及衡平，特別對於中央二級一條鞭體系機關，另擬妥適核議標準或職務之適當比率，陳報本院核奪，俾利於組改修編案件之審理。

四、附帶決議：

行政院主計總處依本院會議決議，重行修正發布該處編制表，再循程序送本院核備時，如其各官等員額配置均符合配置準則規定，且薦任第八職等至第九職等職稱由原 81 人減置 12 人調整為 69 人，薦任第七職等至第九職等職稱由原 116 人調整為 128 人，同意授權由部代辦院函完成核備程序。

以上所擬，是否有當，謹提請
公決

召集人 趙麗雲
民國 101 年 10 月 29 日

（二）擔任審查「國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍」之召集人

民國 102 年 6 月 20 日本院第 11 屆第 241 次會議，考選部函陳有關國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍一案，經決議：「交小組審查會審查，推趙委員麗雲、林委員雅鋒、高委員永光、浦委員忠成、何委員寄澎、胡委員幼圃、董部長保城組織之；並由趙委員麗雲擔任召集人。」本案業於民國 102 年 7 月 11 日、9 月 11 日舉行 2 次小組審查會，審查竣事。決議如次：

1.為兼顧法理及民眾對國家考試公信、公平之社會通念價值與經驗法則，國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷時，以個案救濟為原則，並依合理且一致之標準重新評閱，但有下列情形之一者，採通案救濟，就未獲錄取者之試卷重新評閱，重新評閱後成績達錄取標準者均予補行錄取：

- （1）試題發生錯誤。
- （2）參考（公告）答案錯誤或疏漏。
- （3）評分標準錯誤或變更。
- （4）整體申論式試卷評閱顯已違反評分原則。
- （5）其他具通案性質之典試疏失。

2.請考選部依前開決議檢討研修相關法規，或明定行政規則，周知照辦，以資周妥完備國家考試之重新評閱機制。

審查報告內文

民國 102 年 6 月 20 日本院第 11 屆第 241 次會議，考選部函陳有關國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍一案，經決議：「交小組審查會審查，推趙委員麗雲、林委員雅鋒、高委員永光、浦委員忠成、何委員寄澎、胡委員幼圃、董部長保城組織之；並由趙委員麗雲擔任召集人。」遵經於本（102）年 7 月 11 日、9 月 11 日舉行 2 次小組審查會審查竣事。

第 1 次審查會首先由考選部說明以，93 年 5 月 27 日本院第 10 屆第 84 次會議決議：「重新評閱應嚴格並審慎為之，若不得已而為之時，亦應就全部試卷重新評閱，而非僅就部分試卷重閱。」惟重新評閱事由之態樣繁多，上開決議一體適用於所有重新評閱案件，恐有未妥。

此外，重新評閱範圍擴及全部未獲錄取應考人之試卷，似有違不告不理之法理，亦產生適法性爭議。為建構更為周妥之重新評閱機制，經邀集學者、專家召開專案會議，擬修正現行作法為：因訴願決定或行政訴訟判決須變更原處分者，其涉及試卷重新評閱及補行錄取之範圍，以提起行政爭訟之當事人為對象；當系爭案件之訴願決定書或行政訴訟判決書敘明應採通案處理或全部試卷重新評閱時，始進行通案救濟；若國家考試爭議案件未進入行政爭訟審理程序，尚屬典試及試務作業階段，始有上開決議之適用。

上開處理原則於本年 4 月 15 日函請本院審議，嗣經參酌本院訴願審議委員會意見，部擬具審查會補充資料「國家考試試卷重新評閱擬處方式態樣簡表」，修正部函原陳處理原則如下：

- 一、測驗式試題原公告答案有誤或原公告答案變更有誤之爭議，採個案救濟。
- 二、申論式試題評分原則或評閱疏漏之爭議，採通案救濟；評分標準寬嚴不一之爭議，採個案救濟。
- 三、體能測驗判定標準爭議，採通案救濟。
- 四、如有前揭未能涵括者，將另視其態樣，並按前揭原則另行審慎處理。

針對前述部擬之重新評閱擬處方式態樣，與會委員除就測驗式試題爭議擬採個案救濟表達不同意見外，亦認為國家考試行政爭訟之案例繁多，似可以更多元、細緻之方式，分門別類擬具更妥適之處理原則及範圍。部爰於第 1 次審查會後綜整 90 年至 102 年有關試題疑義或評分事件提起行政爭訟致須辦理重新評閱及補行錄取案例，擬具「考選部 90 年至 102 年應考人提起行政爭訟致重新評閱試卷補行錄取案例態樣分類簡表」提第 2 次審查會供參。本案討論時，與會委員主要就重新評閱範圍擴及行政爭訟當事人以外應考人試卷之適法性疑義、重新評閱事由態樣及擬處原則、其他典試相關事宜等議題表示意見。

茲綜合 2 次審查會與會委員、列席人員意見及部說明如下：

一、重新評閱範圍擴及行政爭訟當事人以外應考人試卷之適法性疑義

針對重新評閱應否堅守不告不理原則一節，委員表示，訴願法第 95 條、第 96 條及行政訴訟法第 216 條明定，確定之訴願決定、行政訴訟判決就其事件，有拘束各關係機關之效力，且原行政處分經撤銷後，原行政處分機關須重為處分者，應依訴願決定意旨或行政訴訟判決意旨重為處分。而就訴願實務觀察，訴願機關基於尊重行政機關之特殊專業及行政權，雖有逕為變更原處分之權，卻甚少為之。換言之，行政救濟僅具個案拘束力，原則應採個案救濟。本院訴願決定從未逕予要求對訴願人以外之應考人試卷進行重新評閱，未違反不告不理之行政救濟法理。

重新評閱是否擴及行政爭訟當事人以外應考人之試卷，涉及應考人工作權、應考試服公職權之保障，國家考試公平、正義之追求，考試結果安定性之維護，以及行政成本之合理分配運用等價值權衡。以國家考試首重公平價值之追求，不告不理原則若有損及國家考試公平相關事宜時，其適用上，自應有所限縮；其次，不告不理原則相當程度表示行政恣意，亦為社會大眾所不樂見。據此，與會委員咸認，國家考試重新評閱事宜不宜嚴守不告不理原則，若經行政爭訟個案發現通案性疏失，行政機

關非不得依職權主動更正，此乃行政機關之政策裁量權範疇，得由考試機關依職權審慎決定。

二、重新評閱事由態樣及擬處原則

有關重新評閱事由態樣部分，本院第一組表示，部經研蒐 90 年至 102 年因試題疑義或評分事件提起行政爭訟致須辦理重新評閱及補行錄取案例，得出測驗式試題、申論式試題及實地考試三大類計 7 種態樣；惟考量 82 年專門職業及技術人員高等考試土木工程技師考試工程測量一科，曾因試題錯誤致重新評閱試卷並補行錄取 59 人，建請增列「試題錯誤」態樣並採通案救濟。

針對各重新評閱事由態樣及相應之擬處原則是是否妥適一節，測驗式試題部分，委員表示，無論原公告答案有誤或原公告答案變更有誤之態樣，除由維持國家考試公平性角度，宜就全部試卷重新評閱外，考量測驗式試題係以有限文字框定題目及答案，有其基本架構侷限，為保障應考人權益，亦宜採通案救濟。

至各申論式試題重新評閱事由態樣宜否採通案救濟，有委員表示，依典試法有關試題疑義之標的未及於申論式試題參考答案、應考人不得要求提供申論式試題參考答案等相關規定觀之，現行典試制度設計，對申論式試題之評閱及重閱，相當程度尊重閱卷委員職權。亦有委員表示，受聘進行重新評閱之委員，因知悉原評閱分數有爭議，恐不自覺放寬評閱標準，原未獲錄取（及格）者得因此達錄取

（及格）標準。全部試卷重新評閱或許符合形式公平，然是否符合實質正義？容有討論空間。據此，多數委員認以，基於申論式試題評閱具高度屬人性及判斷餘地適用之特性，是否就全部試卷重新評閱須將違誤嚴重程度、影響範圍及行政成本等納入考量，審慎為之。

而就部擬對個別試卷評分或計分疏漏採個案救濟、試題配分原則變更、參考答案疏誤、體能測驗判定標準變更等採通案救濟部分，無委員表示異議。惟就試卷評分高低爭議或評閱違反一般有效評價原則，究應採個案救濟或通案救濟一節，有委員表示，申論式試卷評閱係閱卷委員據其學術專業就應考人個別作答內容進行評價，具高度專業性、複雜性及屬人性，應屬個案性質。若應考人以評分偏低為由提起行政爭訟，並經確認該個案確有評分爭議，自可就行政爭訟當事人進行救濟；然若允許因個別試卷評分爭議即就全部試卷進行重新評閱，其成本恐非本院所能負荷；次就實務面言，閱卷委員於有限時間內所需評閱之試卷動輒上百份，難免受體力負荷等因素影響，致產生小範圍之評分出入，即便係相近之作答內容，亦可能因應考人字跡、論述架構、版面排列方式等，而有些微分數差距，故不宜因個別應考人認評分偏低提起行政爭訟即進行全部試卷重新評閱。

部亦表示，考量參考答案僅係作為閱卷委員評閱之參考，非標準答案，若申論式試卷評閱顯已違

反一般有效評分原則採通案救濟，無形中，將使參考答案成為一般有效評分標準，限縮閱卷委員之判斷餘地，恐滋生爭議；且「一般有效評分原則」難以定義，實際執行恐有困難。是該部建議申論式試題評分爭議，均以個案救濟方式處理。

另有委員認以，申論式試卷評閱確具高度專業性，即便法院亦不得以其自己之判斷，代替閱卷委員之判斷；然實務上，法院縱未直接評定分數，但確實已就評分是否有違法情形，或是否有違一般有效評分原則進行審查；其次，少數國家考試類科申論式試卷之評閱確曾發生通案性違反一般有效評分原則之情形。是以，申論式試題部分，固不宜全部行政爭訟案件均採通案救濟，然亦必須承認部分案件確有採通案救濟之必要。

綜上，多數委員同意，申論式試卷評閱違反評分原則之情形若已達通案程度，宜採通案救濟，就全部試卷進行重新評閱。

審查會經就各重新評閱事由態樣及擬處原則進行討論後，認宜採通案救濟之態樣，可歸結為試題發生錯誤、參考（公告）答案錯誤或疏漏、評分標準錯誤或變更、整體申論式試卷評閱顯已違反評分原則、其他具通案性質之典試疏失等 5 類。另並獲致個案救濟應依合理且一致標準重新評閱之共識，以杜申論式試卷因具高度識別性致評閱不公之質疑；而通案救濟仍維持現行作法，僅就未獲錄取者之試卷重新評閱，重新評閱後成績達錄取標準者均

予補行錄取。

此外，考量重新評閱對應考人權益影響甚鉅，與會委員亦贊同重新評閱應有明確形諸文字之處理原則以供遵循及跨屆傳承。是審查會決議應予以法制化並對外公告周知奉行，非僅作為部處事之參考內規。至重新評閱處理原則究應納入典試法施行細則規範，或另以行政規則定之一節，本院第一組表示，涉及應考人權益事項應有法律保留之適用，於典試法未修正前，宜以修正典試法施行細則第 12 條之 1 予以因應；惟部認為，典試法第 24 條第 3 項暨同法施行細則第 12 條之 1 僅係規範榜示前之重新評閱程序，與本案討論之榜示後重新評閱情形有別，爰建請重新評閱處理原則以另定行政規則予以規範即可。

三、其他典試相關事宜

為減少行政爭訟案件產生，委員就典試相關事宜提出諸如：除勞務與報酬之對價關係外，部應研議其他提升典試工作人員尊榮感及責任心之作法，俾減少典試工作疏失；部應要求命題委員提供完整之參考答案、請閱卷委員務依評閱標準評閱、落實抽閱機制等，以避免因參考答案或評分標準未盡明確導致評分爭議；部宜彙整行政爭訟相關案例及處理原則供同仁處理相關案件參考，或教育訓練資料，俾利經驗傳承；建議參採德國法「失權效」制度，於典試法中明定，未於限期內提起試題疑義者，即不得再就爭議試題提出訴願、行政訴訟等建議，

併供部參考。

審查會就上述議題廣泛深入討論，與會委員均認本院第 10 屆委員著眼於考試公平、人民權利保障觀念，作成重新評閱應就全部試卷為之之決議，實值敬佩；惟重新評閱如一體適用於全部試卷，恐有與訴願、行政訴訟法理未盡相符之處，且恐滋生干犯典試人員依典試法授權辦理命題、閱卷得憑公正、獨立之智識判斷權責之虞，為兼顧法理及民眾對國家考試公信、公平之信賴，與會委員經獲致共識後，作成決議如下：

- 一、為兼顧法理及民眾對國家考試公信、公平之社會通念價值與經驗法則，國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷時，以個案救濟為原則，並依合理且一致之標準重新評閱，但有下列情形之一者，採通案救濟，就未獲錄取者之試卷重新評閱，重新評閱後成績達錄取標準者均予補行錄取：
 - (一) 試題發生錯誤。
 - (二) 參考（公告）答案錯誤或疏漏。
 - (三) 評分標準錯誤或變更。
 - (四) 整體申論式試卷評閱顯已違反評分原則。
 - (五) 其他具通案性質之典試疏失。
- 二、請考選部依前開決議檢討研修相關法規，或明定行政規則，周知照辦，以資周妥完備國家考試之重新評閱機制。

以上擬議是否有當？提請
公決

召集人 趙麗雲
中華民國 102 年 9 月 25 日

四、參與分組專案審查之發言紀要

	會議時間 法案名稱	發言紀要
1	101.04.20 行政院函送新增、刪除及修正須辦理特殊查核職務一覽表，建請同意會同核定公告一案	<p>本案既屬配合組改而修正，原則贊同部擬意見，即同意會同核定公告，但亦同意院二組有關行政院資通安全辦公室主任、副主任辦理特殊查核之權宜及後續規劃之意見，將渠等任務編組之兼任職務先准列為一覽表內須辦理特殊查核之職務，未來建請修正任用法及查核辦法之相關規定，以杜法制面疑義。</p> <p>另提醒今日報載總統府即將公布國家人權報告書，本報告書是根據 1966 年兩項國際人權公約之內容與體例，因尚未拜讀，未知其中是否有與特殊查核事項限制有關事項。僉以兩人權公約業經立法成程序等同國內法，理當予以遵循，爰建請部會後查明、確認沒有違失；又本席查詢</p>

		<p>立法院相關紀錄，92 年 3 月 26 日立法院第 5 屆第 3 會期法制委員會審查任用法修正草案時，曾作成附帶決議以，有關涉及國家安全或重大利益公務人員之查核應以法律而非以行政命令訂定。據查，其後該查核條例草案曾三進三出立法院皆未完成立法程序。茲配合總統府即將公布之國家人權報告書，部重新研修該條例草案時，請予詳查，俾確定該條例草案未有與國家人權報告書暨兩人權公約內容扞格之處。</p>
2	<p>101.05.08 心理測驗與體能測驗規則第 1 條、第 7 條修正草案</p>	<p>人口為國家組成 4 大要素之一，而本案之修正旨在婦幼保護、促進、生育，攸關人口政策係屬宏觀上位，應非屬重大傷病或緊急事故所可援引比擬，僉以我國當前少子化問題嚴重，為符應憲法增修條文第 10 條第 6 項「保障婦女人身安全」「舉重以明輕」之法理與經濟社會文化權利國際公約第 10 條「締約國對</p>

		<p>於母親於分娩前後相當期間應受特別保護」規定，以及去年立法通過之聯合國消除一切對婦女歧視國際公約之國內施行法，允宜特別對於懷孕及生產者均予加強保護，尚不致有其他可援引比照之疑慮。爰本席贊成考選部所提心理測驗與體能測驗規則第七條之「再修正」意見，對於懷孕或分娩者得保留該年筆試成績迄下次相同考試類科舉行時逕行參加第二試體能測驗。</p> <p>惟為精確表達其條文，建請一、「分娩」二字採高委員建議改為「分娩前後」俾合理照應產後恢復期；二、因尚無證據顯示懷孕與體能降低之因果關係，故首句「致」字建議刪除；其餘均同意部提之再修正條文。</p> <p>雖然 WHO 曾調查統計奧運選手確有為增加體能而刻意懷孕並引產之現象，並大肆抨擊。但本案為顧及懷孕婦女及胎兒之安</p>
--	--	--

		<p>全應予審慎為之，爰對於「懷孕或生產」之認定建議從寬為宜，檢具醫生證明即可，至於本條文字同意高委員明見之意見參考經濟社會文化權利國際公約第 10 條之文字，將「分娩」修正為「分娩前後」，並刪除「致」，以避免具因果關係之疑慮，產生認定之爭議。</p>
3	<p>101.05.15 101.09.15 公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法修正草案總說明及條文對照表一案</p>	<p>第一次會議</p> <p>本辦法修正草案之獎勵，分別為有績效者給與即時獎勵、選拔模範公務人員、推薦參選傑出貢獻獎等三類，且三者之間均脫勾處理；以往傑出貢獻獎須由獲得模範公務人員者方得參加，本次修正將二者脫勾，會否有委員所顧慮模範公務人員與傑出貢獻獎獎勵事蹟失衡之情形。</p> <p>1.本辦法第 1 條開宗明義即敘明工作績效，爰建議更名為公務人員品德修養及工作潛能與績效激勵辦法，以符合本院第 11 屆</p>

		<p>所推動之文官制度興革規劃方案中提昇文官績效及效能之意旨；並於第 4 條第 1 項增訂「增進其服務績效」之文字，俾使第 5 條及第 10 條所訂獎勵績效有其依據；另第 4 條第 2 項所訂之具體執行方案，亦請將上開「增進其服務績效」之文字併入修正。</p> <p>2.另修正條文第 12 條第 1 項：「公務人員傑出貢獻獎之選拔，應本獎優舉賢之旨，兼顧官等、職務、性別、機關別等因素，並以最近五年內未曾獲頒公務人員傑出貢獻獎者為優先。」之規定，審酌本辦法修正草案所訂之即時獎勵等應有一致性之思考，且時間限定為 5 年，過於嚴苛，爰建議修正為：「公務人員之激勵（或獎勵），應本獎優舉賢之旨，兼顧官等、職務、性別等因素，並以最近三年內未曾獲頒同類獎勵者為優先。」</p>
--	--	---

		<p>第二次會議</p> <p>本席審酌第 1 次審查會諸委員意見之重點，應在於強調提昇工作績效及促進公務人員榮譽感之重要意義，爰建議將法案名稱中工作「潛能」修正為工作「績效」，並非著重於刪除名稱及相關條文中之「品德修養」；又近來公部門風紀及品德修養深受社會矚目、評論，值此時刻，刪除「品德修養」等相關規定，是否妥適？本案送至立法院備查時會否徒增困擾？謹提陳諸先進思考。</p>
4	101.05.22 未具擬任職務任用資格者取得法官檢察官遴選資格考試辦法草案	<p>1.楊法官皓清已說明法官及檢察官遴選辦法與本辦法草案無主從關係，不致相互扞格與重覆，但若細究本辦法草案第 11 條規定則恐仍有與遴選辦法相互牽扯之虞。例如：依據法官法第 5 條第 7 項及第 14 條，對於法官遴選均定有遴選標準、遴選程序及年齡之限制，但本辦法草案卻未有年齡限制，是則，有沒有可能</p>

		<p>發生已依本辦法考試及格，理當取得參加法官、檢察官遴選資格者，卻因年齡不符遴選辦法相關規定而失格情形？另本辦法草案第 14 條配合法官法訂定本辦法草案之施行日期自 101 年 7 月 6 日施行，惟遴選辦法屆時是否亦已訂定施行？質言之，遴選辦法與本辦法草案即便無主從關係，彼此卻如此密切且相生相應，為徹底避免二者產生任何重複及扞格，理當將二辦法相提並論。</p> <p>2.本辦法草案名稱及第 2 條之「未具擬任職務任用資格者」應係贅詞。</p> <p>因既稱資格考試辦法，自係指「未具擬任職務任用資格者」適用之，況「未具擬任職務任用資格」字眼貶義意涵明顯，並不有利於多元擴大進用管道之法益，爰同意院一組之修正意見。</p> <p>3.本辦法草案其條文在第 9 條，有關考試方式及成績占比規</p>
--	--	---

		<p>定，同意黃委員錦堂意見，本辦法所採之考試方式似太過嚴格，並不利於鼓勵人才之多元進用，尤其對四種考試之方式及各占總成績之比例感覺不安，到底其訂定之標準、理由及依據為何，建請研擬一套讓應考人及社會大眾都清楚了解也能接受之說帖。</p> <p>倘為人才庫概念，就必須規範所取得應遴選之有效期限，以第 8 條應考報名規定須提交報名期間前 5 年內之著作發明等，意然觀之即表示其應具有一定之效期限限制，爰對於通過本考試者所發給之證明書應明確規範其具備應遴選資格之效期或可參加遴選之次數，以杜疑議。</p>
5	101.05.24 法官曾任公務年 資採計提敘俸級 認定辦法草案、 現職法官改任換 敘及行政教育研	<p>中研院組織法第 14 條第 2 項規定，該院研究人員分研究員、副研究員、助研究員、研究助理及助理 5 等，並規範其進用程序及審核規定；另中研院組織法第 15 條，尚有置「特聘研究員」</p>

	<p>究人員轉任法官提敘辦法草案，以及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法草案等案</p>	<p>之規定，以及第 17 條規定，該院得設立各種研究「中心」，中心置主任 1 人，並得置副主任 1 人至 2 人，研究中心研究人員之職級及審聘程序，與該院各研究所同。上開特聘研究員及研究中心研究人員等均未納入本條規範，是否亦應考量納入本條規範？又如依本條第 1 項第 2 款僅限於法律學研究「所」研究人員之規定，據此，連現任大法官陳新民及湯德宗等 2 位研究員都無法轉任，因渠等任職中研院時，法律學研究「所」還在籌備階段，尚未正式成立，爰建議修正本條第 1 項第 2 款法律學研究所之規定。</p>
6	<p>101.11.08 102.10.31 型塑文官優質組織文化推動方案草案</p>	<p>第一次會議</p> <p>基於下述 5 點疑問，謹提請再酌，以期本方案之務實可行：</p> <p>1.附表 2 所示 40 項「具體作法」、4 項「途徑」、「策略」、「目標」與「願景」間之關聯性何在？有何具體可考之因果聯結？</p>

		<p>2.本方案適用對象與送立法院審議之公務人員基準法適用對象為何有所差異？</p> <p>3.促使各機關落實本方案之誘因如何？</p> <p>4.各（40）項具體作法之辦理期程，除4項定有期程或註明定期辦理外，其餘皆為「隨時辦理」或「視需要辦理」，如何審視及管控執行進度？</p> <p>5.本方案雖曾邀集16個主管機關共同研商，惟具體作法一之（一）完備相關法制項下之3項子項，辦理機關皆為銓敘部，其他機關涉及深化文官核心價值之相關法制作業，如各機關服務守則、法務部廉政署（以下簡稱廉政署）研擬之內部組織不法揭弊者之保護等法制作業皆與文官核心價值有關，為何未予列入？</p> <p>任何方案如欲確實可行，理應先行背景分析，據以找出真實問題，再進而據以釐訂願景目</p>
--	--	---

		<p>標，其後再擬定策略、訂定實施機制，以及相關配套措施，含績效評估等一系列步驟以期具體可行。缺少任一環節都可能使方案流於空談。謹建議本方案就上述環節不足部分予以補足。</p> <p>本案重新訂定架構時，不妨即以本院已公告有案之廉政、忠誠、專業、效能及關懷等 5 大核心價值作為願景或目標，以期理念一貫。至於具體作法及辦理期程不妨由各主管機關自行研擬提出，再由銓敘部彙整後予以管控；策略部分，依部提草案 40 項具體作法，大致可綜融統歸為法制建構、機制建立、教育宣導及環境營造等 4 大類，建請部以其主管業務為範例，分別提出各類別可達廉政、忠誠、專業、效能及關懷 5 大核心價值目標之各項具體作法及明確期程，供各機關參考並約期請各機關依架構各自擬訂其適合之具體作法及期</p>
--	--	--

		<p>程，再報部彙整與列管施行。</p> <p>本席建議勿再函詢各主管機關對本方案草案意見，俾免流於形式引發反感。本席前開建議為「開放性」，只定願景、目標及策略框架，容許各機關自訂實施事項，與部擬方案最大不同在於部擬方案屬「收斂式」，實施作法特定，但因願景與目標之間、目標與策略之間、策略與途徑之間、途徑與所謂具體作法之間，均欠缺真實邏輯，質言之，檢視部擬此方案架構圖，如何證明完成本方案 4 項途徑，即能深化文官核心價值（策略）？又如何證明深化文官核心價值後，即能型塑文官優質文化（目標）？如何證明型塑文官優質文化後，即能打造廉能政府（願景）？僉以文官 5 個核心價值本院前已對外公布，若據以為「目標」應可服眾，至於部原提 40 項具體作法所統歸之法制建構、機制建立、教育宣</p>
--	--	--

	<p>導及環境營造等 4 大項策略之下，則開放由各機關自行研擬其可行性之作法，須作什麼，何時完成？並由各機關自行列管執行，再由部定期追蹤、考評、管控，應可交出一定成果。</p> <p>第二次會議</p> <p>部已依上次與會委員意見調整本方案內容，最大的調整在於變更為開放性方案，讓各機關自行負責查參推動方案及範例，務實擬訂具可行性及有效性之實施計畫，且由機關自籌經費執行，銓敘部則負責考核及獎優輔弱事宜，應屬可行。另為落實展現開放自主，本席建議方案附件實施計畫的第 4 項實施方法，除原先規劃的 4 項途徑之外，增列第 5 項「其他」，由機關自行發揮創意、研發、填寫及執行，以示本院察納雅言，尊重機關自主且自我負責之意旨。</p>
--	--

		<p>建議文字酌作修正，將「途徑」改為「策略」；另建議將推動方案貳，目標之敘述文字「以祛除官場負面文化」，修改為「以期祛除官場負面文化」，避免過度誇大策略之效果。</p>
7	<p>101.11.21 行政院人事行政總處函送內政部擬修正警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之一內政部警政署一案</p>	<p>本案於實務面確有時需，本院委員非不瞭解、體會，惟以過去院會曾多次決議警察官職務等階應與公務人員職務列等併予考量，致等階表之審議程序繁複周折，先敘明，希警政署不感委屈。有關本次擬增置專供直轄市警局局長調節用之警政委員（一）職務，本席尚有 2 點請教：1. 是否有變相鼓勵直轄市市長對警政署提出之局長人選有更多意見之虞。2. 另備註欄加註警政委員內只有 2 人得列警政委員（一），將來會不會又不敷運用？</p>
8	<p>101.12.04 行政院函送從事研究人員兼職與</p>	<p>科技法新修正之要旨在鬆綁從事研究人員兼職與技術作價投資事業之持股比例上限，俾正向</p>

	<p>技術作價投資事業管理辦法草案，請本院同意會銜發布一案</p>	<p>誘導科研成果之技轉商用，強化國家科經競爭力，惟其必備有關研究倫理之學術陽光法案，防止公費研發成果利益輸送予特定私人或企業等配套措施之進度如何？是否已足以杜大眾疑義，阻日後流弊？</p> <p>目前公立教學醫院之醫師大都係該校醫學院之教師，爰本辦法草案第 2 條第 1 項第 1 款所稱專任教師，是否已包括蔡委員式淵所建議之公立醫院醫師？請再釐清。</p> <p>本辦法主管機關為國科會，爰其應有義務明確釐清本辦法適用對象是否包含公立醫院之研究人員。現條文中未予明列，卻於說明欄中加註，易造成疑義爭議。本席建議附帶決議文字為：本辦法第 2 條未包括國防部及其所屬機關（構）之研究人員，惟為促進學術與產業之效益，國防部允宜積極研究，另訂適用之研</p>
--	-----------------------------------	---

		究人員兼職及技術作價投資事業管理辦法，以期吸納研發科技人才蔚為國用。
9	102.03.05 特種考試交通事業人員考試規則第 1 條、第 7 條及第 5 條附表一、附表四、第 7 條附表七修正草案一案	<p>本案交小組審查，係因本席提出意見而起，故理當將本席有所疑問處先行請教用人單位，並供審查會審酌。</p> <p>僉以任何法規之修正，皆希望興利除弊，是則、本案首應檢視 2 個修正重點是否真有興利大於所除之弊為先決考量：</p> <p>1. 第一個修正重點為「時序」，即到底先體測或先體檢？第一次部提案說明係考量其二者間有關聯性，故可相互替代認為無必要先體檢，可直接先作體測，以資便民。本席今天特別將一些新聞資料補充給各位參考，例如臺中縣消防隊員不幸於接受常訓體能測試之後不治；中原大學之健身中心規定，如未先行繳交體檢表，不得進入運動等。本席必須特別提醒，體測運動其實隱含</p>

		<p>風險，而鐵路人員，尤其是佐級人員與其他 6 項特考之體測項目不同，並非僅考 1,200 公尺耐力跑走，而是要負重 40 公斤（背砂包）跑走 40 公尺，並在 20 秒內完成，才算及格。本席係運動員出身，就專業觀點來看，體測因有競爭性壓力故乃相當劇烈之運動，若非經體檢通過實施，其實有其風險。部之補充資料敘明此一「時序」修法之主要理由係基於便民，認可縮短試務流程，係著重於行政便利，惟試務單位在未取得應考人之體檢表之前，逕予測驗，設若於體能測驗時出了事情，責任歸屬恐難以釐清。質言之，通常劇烈運動之前，體檢為一資格門檻，體檢及格表示可參加測驗，現在將其反過來，若發生不好結果，用人及試務機關是否能承受得起？</p> <p>2.第二個修正重點，方才用人單位已很誠實說明「血壓」應</p>
--	--	--

		<p>是必要項目，但考選部提案說明略以，血壓因可以藥物控制，故無事前檢查必要，惟須再酌者，若應考人刻意以藥物控制血壓取得體檢表應試，一旦於體測過程中出事，其責任應由負責檢測之醫療單位或應考人自行負責，當非試務或用人機關所須負責，二者有其差別。</p> <p>3.總而言之本次修正重點，一為體測時序，一為體檢內容，其變更理由是否充分，總而言之，本席有 2 個質疑。第 1 個時序倒反之理由只為「行政方便」，第 2 個內容刪節之理由則是「援例辦理」，本席都覺難以服眾。蓋部所援之例係「一般警察人員特考」，然其體能測驗之項目卻大不相同，難以相提並論。一般警察人員特考測驗實施項目除仰臥起坐外、(男)引體向上、(女)屈臂懸垂、男性應考人 1,600 公尺跑走，女性應考人 800 公尺跑</p>
--	--	---

		<p>走，與鐵路人員特考項目並不一致。就本席來看，鐵路特考測負重賽跑遠較前者劇烈，且較易發生危險。若要更改其時序，應承受得起後果；至於刪改其內容，也同樣須能承受起後果。本席認為，若部執意要作變革，即應將現行有 6 項加考體能測驗之特種考試一致考量修正，非僅修正一般警察人員及交通事業人員特考，以釋眾疑。調查人員特考、國安人員特考、海岸巡防人員特考、移民人員特考等目前均還是先體檢，體檢不及格者不得參加第二試體能檢測，而其中調查人員、國安人員、海巡人員及移民人員之體能測驗均無負重跑走，反而較接近一般警察人員特考，但此 5 項考試體格檢查與體測之時序反而皆無修正。本席建議，如要修正就應 6 項考試一起修正，不能把最劇烈，風險最大的先行修正，其他 5 項考試反而未</p>
--	--	---

		<p>修正。</p> <p>本草案修正總說明略以，「五、本考試鐵路業別佐級考試場站調車、機械工程、機檢工程類科及養路工程等類科業已辦理體能測驗，無辦理四肢項目體格檢查之必要，爰修正體格檢查表相關內容；另刪除體格檢查有關血壓、握力、精神疾病及重症疾患之規定，……。」方才大家只討論「血壓」項目，其實「握力」項目部分，檢查其業務內容，是否應予刪除本席也建請再酌。若依原來規定，為了職能所需，應考機械工程類科之員級資位以上人員，任一手握力須達 25 公斤；應考機械工程類科之佐級資位人員、車輛調度類科、機檢工程類科各級資位人員，及士級資位人員，任一手握力則須達 35 公斤以上。部持修正（刪除握力檢測）之理由為因已施測體能測驗，故無辦理「握力」等項目體格檢查</p>
--	--	--

		<p>之必要。但本席必須提醒體檢與體測二者之間其實為風馬牛不相及之檢定。概因體檢測手（上肢）之握力與下盤及心肺功能檢測，並以跑走測驗實為完全不同之檢定，例如心肺功能及下肢力強者可跑得很好，惟未必能單手握力（上肢力）達 25-35 公斤。如果單手握力達 35 公斤之設定為合理訂定之當初職能所需，現因有體能檢測，即認為可刪除，有無冒險之處？請問用人機關，是否現今機械進化，故相關人員之工作職能已不必保留「握力」項目？本案應請鐵路管理局再行審酌，除浦委員所提意見之外，用人機關可能也未細究相關考試規則，才會有同意「援例」修正的看法，目前無論是海巡人員、移民人員、調查人員、國安人員及一般警察人員特考等，均明訂有得於訓練期間辦理體格複檢，不合格者予以退訓或廢止分配訓練</p>
--	--	---

		<p>之條文，但交通事業人員考試規則則無相似訂定，方才鐵路管理局說握力得以訓練，本席出身自運動員，十分清楚握力（上肢肌力）雖於一定限度內可經由重量訓練改善，但不了解若此等體質為職能所需，則該局為何要考選不適任之人先予訓練來處理此一攸關人民生命財產安全的工作？</p> <p>根據一般警察人員、警察人員、調查人員、國安人員、海巡人員、移民行政人員特考規則，都設有體檢之複檢制度，其錄取人員應行訓練始完成考試程序，而人員於訓練期間得由用人機關（構）指定公立醫院（或醫療機構）辦理「體格複檢」，不合格者函送保訓會核定廢止其受訓資格，可見這類人員之體格檢查非常重要。不光是第一次體檢通過後，才可參加第二試體能測驗；且於通過體能測驗錄取後受訓，尚須通過體格複檢，不合格者予</p>
--	--	---

		<p>以退訓，或廢止其受訓資格。惟據查本項交通事業人員考試規則第 13 條文中並未設定體格複檢得予不合格者退訓或廢止其受訓資格相關規定，於是將僅能持續訓練，若訓練無法改善，用人機關也僅能認了？如此似有未周妥之處。</p>
10	<p>102.04.25 公務人員考試法 施行細則第 13 條 第 14 條及第 14 條之 1 修正草案</p>	<p>1.人民應考試服公職之權受憲法保障，此應係我國之所以為五權而非三權分立，將考試權自行政權獨立出來之重要因素。爰此，本席認為，應考資格如限縮一般人民應考試權益，本院應持較審慎、保守的立場。</p> <p>2.有關應考資格門檻訂定原則，以本院立場，應係以維護人民應考試權，僅作最低度之限制為考量；而用人機關或為業務推動效率，或為節約人才培養資源考量，必希望提高應考資格門檻，二者立場不同，甚至意見必然相左，乃正常現象，故本院自</p>

		<p>不宜完全以用人機關意見為依歸，而放棄為人民權益把關之審核機制。</p> <p>3.查第 14 條之 1 第 2 款規定之文字係引用司法院釋字第 453 號解釋文，惟查該號解釋文之爭點為：「商業會計法由主管機關認可記帳人執業資格之規定是否違憲？」解釋文指出：「商業會計記帳人既在辦理商業會計事務，係屬專門職業之一種，依憲法第 86 條第 2 款之規定，其執業資格自應依法考選銓定之。商業會計法第 5 條第 4 項規定，委由中央主管機關認可商業會計記帳人之資格部分，有違上開憲法之規定，應不予適用。」姑不論該號解釋係早於 87 年 5 月作成，是否有時過境遷疑義，即便就大法官解釋而言本係「個案」解釋，僅就個案情形進行解釋，遂行法益或社會利益之仲裁，故除非個案爭點相同，實予宜援引論據。而本案</p>
--	--	---

		<p>既與商業會計法或執業資格認定均無關，卻逕以該號解釋之「理由書」內容（尚非解釋文）作為所增訂條文之內涵，恐有訴外裁判之虞。本席堅決反對第 14 條之 1 如此寬濫的審核標準。</p> <p>4.本席認為，增訂第 14 條之 1 將產生莫大的問題。蓋依法律規定須具備專門職業證書者固可依第 14 條之 1 第 1 款要求應考人具備該類科專門職業證書始得應考；即便未有法律規定，亦得以第 14 條之 1 第 2 款或第 3 款作為增設公職專技人員應考資格（增訂須備有專技證照）門檻之依據，此種標準顯然已沒有標準。</p> <p>5.以「考選部專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會設置要點」為例，全文共計 9 點，光以考試種類認定而言，不僅明訂處理程序（含分組徵詢、公聽會、審議會、院會審定等），各職業主管機關研議新增專技人員</p>
--	--	--

		<p>時，還須擬提專技人員考試種類需求說明書，其內容包括現況調查（國外各先進國家同類證照現況、該專業證照與該國人口比率、國內現有執業現況、未來 10 年該項專業人力需求、是否有國際公約拘束……）、現代化教育或訓練所獲得之學識或技能（目前有哪些大專院校相關科、系、所、每年畢業人數、已有多少畢業人數、核心職能相關專業領域、核心課程要求為何……）、職業管理法草案內容（所從事之業務符合重要公益與迫切性之程度、紛爭或責任鑑定之困難程度、業務範圍壟斷性、執業自主性、自律性與理想性）等，洋洋灑灑，幾十項條目須評估，非如部長所言，僅需 3 條至 4 條條文即可涵括審核標準所有內容。</p> <p>公職專技人員制度立意良善，肯定部所為之努力，但努力方向恐已產生偏差。目前臺灣社</p>
--	--	---

		<p>會勞工低薪問題嚴重，本席擔憂此制度將製造低薪公職專技人員。以公職律師制度為例，本席於 97 年時，即提案仿美國政府律師制度建立公職律師制度，希望其能一則代表機關於必要時進行訴訟，二則扮演法案源頭管理人角色，以提升立法品質。然而以現行僅於考試端增設公職專技人員類科，於待遇、福利等任用條件卻未配合改善之情形下，如何吸引優秀律師進入政府機關服務？目前一流法律人才願意任公職者，多以司法人員為志，其次則為司法行政官或一般行政機關之法制人員，甚或選擇進入法務部任調查員（蓋因福利、待遇優於一般公職）。本席以為，目前公職律師制度之規劃僅能吸引被市場機制，甚至在坊間律師事務所被淘汰者應考，其不僅專業能力不足肆應公職律師任務，甚至與現任法制人員間亦可能產生競</p>
--	--	--

		合、摩擦，最終，恐造成更多人事管理問題。請部慎思。
11	102.06.18 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	<p>1.肯定部積極精進試務工作、重視民意、戮力便民之任事態度；惟本席認為，對於考選業務，本院最大之責任應在維護國家考試公平、公正。</p> <p>爰此一無上價值，斷不能因任何理由有所折扣。是以，任何措施若無法確保考試之公平、公正，允持保留態度。質言之，國家考試之目的係為衡鑑人才，故須傾全力杜絕冒名頂替等弊端，便民絕非首要之務。</p> <p>2.根據財團法人大學入學考試中心 102 學年度學科能力測驗、指定科目考試簡章（詳如附件摘要表），所有應考人報名繳交照片之規定均甚為嚴謹，規範內容包括：相片拍攝日期、人像大小、背景顏色、相紙材質、數位影像像素、數位檔案儲存格式、准考證補發等，並規定報名所繳</p>

		<p>資料如模糊不清致無法辨識者，拒絕受理報名；如有偽造、變造、假借、冒用報名資料者，除取消報名、考試資格外，另通知其成績使用單位，並送請司法機關追究責任。此外，以目前大陸高考為例，其為防範舞弊，甚至以金屬探測儀進行安檢，規格比照十八大會議。</p> <p>據此可知，公正、公平之方式取才乃民意所關注之焦點，而所謂「無紙化」報名或對少數不願依規定格式繳交照片者給予種種便利措施，應非多數民意。</p> <p>3.本院第 11 屆第 219 次會議，委員建議部研究、確認取消網路報名上傳照片作業是否可「防弊」無虞，嗣本年 1 月 22 日部邀集鑑識學者、專家召開研商會議，就相關配套措施提出建議。惟據研商會議之報告事項「為回應民眾對『網路報名無紙化』之”高度”期待，擬研議取消網</p>
--	--	--

		<p>路報名無紙化上傳照片作業……」可知該次會議係以「取消網路報名無紙化上傳照片作業」為前提，請與會「鑑識專家」就部擬具之配套措施進行討論。試問，鑑識專家在取消上傳照片作業係既定政策之認知下，豈會就取消上傳照片作業是否可防弊無虞提供意見？故而，查據該次會議紀錄，與會專家之建議皆係如何使取消上傳照片之配套措施更加完善。</p> <p>再者，防弊（事前）與鑑識（事後偵查）二者並不相同，本院第 11 屆第 219 次會議所作建議係請部就「試前防弊」進行研究，而非「試後鑑識」，蓋因應考人眾多，除非受檢舉者，否則無法執行鑑識，況目前並無全民指紋或筆跡庫可資比對。爰部所召開之研商會議顯未扣合院會之建議。</p> <p>本席冀望部與諸委員交心，尤其現在行政團隊動輒得咎，委</p>
--	--	---

		<p>員們之所以不憚其煩地提出建議，無非希望考選業務得以精進、順利，不生事端，部若持不同意，且有把握無虞無妨直言，實不宜召開一議題主軸與院會建議案風馬牛不相及之會議，設辭搪塞、虛應故事。</p> <p>本席之所以強調上傳照片具多重優點，在於報名時被要求上傳照片作業，相較於現場驗雙證件(照片多老舊)，具試前阻遏槍手(因照片檔規格要求多，變造不易)、試中易辨識、試後犯罪偵查具證據力等作用。請部務實評估是否該為「便民」取消目前各項入學考試仍實施中之上傳照片作業。畢竟，新措施萬一危及考試公平性，發生弊端，本院恐難承擔此一責任。</p>
12	102.08.16 專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則	<p>本席基本上同意王理事長桂芸、葉理事美玉及盧理事長美秀看法，從人力資源管理角度觀之，當前護理執業人力不足，主</p>

<p>第 12 條修正草案</p>	<p>要癥結並非護理人力之養成、發展（包括證照考選），而係在運用管理階段。稍後本席將提供先前所作專題研究所獲數據供各位參考。以下先請教二疑問：</p> <p>1.請教衛生福利部鄧司長，有關考選部擬調整護理師考試及格方式，雖維持以應試科目總成績滿 60 分為及格，惟若總成績滿 60 分及格人數未達全程到考人數 16%時，則以錄取全程到考人數 16%為及格，但總成績仍不得低於 55 分一節，據本日議程資料第 5 頁背面「表 3 試算 90-102 年專技護理師高考採擬修正及格方式及格情形」顯示，採此擬議方式試算 90 至 102 年及格率為 33.76%，與現行及格率 32.33%相較之下，僅增加 1.43%，變動幅度不大，但恐致「降低標準」疑慮，衝擊卻相當大。另護理科系應屆畢業生因常有雙主修之情形，據統計，延畢學生比率占應</p>
-------------------	---

		<p>屆畢業學生已逾 13%，又延畢者多半流至次年改應第一次考試，是則部擬將過去一向錄取率偏低之第一次考試及格率提高為全程到考人數 16%，是否確實有效？另請問複合式護理照護模式 (nursing skill mix model) 制度有無普遍推展落實之可能？（註：本席深信醫護人力之分級、分類運用乃使護理基礎照護人力嚴重落差壓力得以紓解之有效方法。）</p> <p>2. 請教教育部饒副司長，94 年起高職護理科全面停招，升格改制為專科以上學校，此固為前一波教改主張；惟以目前職場最嚴重缺乏者乃基礎初階照護人員，況為因應人口老化、長期照護制度推動所需，每年基礎初階護理人力需求約 6 千餘人，雖目前每年辦理兩次護理師考試及格者約近 7 千餘人，惟其中執業率只 58.94%，且因係護理執業環境普遍不佳，導致 3 個月內即離職</p>
--	--	---

		<p>者占 28.81%。因此，供需確有差距；依據先進國家採取之醫護人力分類管理制度，護士與護理師乃分級運用、分級管理；另據本席了解，國外臨床醫療，尚設有醫生助理，專辦醫師交辦之工作；而我國在實務上，雖早有醫生助理現實，然在診所多由其家人擔任，此於法律上根本無法規管其職掌範圍及責任，而在醫院則變相交代護理師從事醫療助理工作，致護理師本身工作無法兼顧時則由護士代勞，造成基礎照護護士之工作過勞、流失。未來長期照護制度一旦實施，基礎照護之護理人力恐將陷入更形缺乏之惡性循環。為此，請教有無恢復護理高職教育，讓護士普考續辦，以補充初階護理人力之可能？以下提出四點看法：</p> <ol style="list-style-type: none">1.各委員似已有共識，當前護理人力短缺與提高護理師考試及格率之間，並無真實邏輯，是
--	--	--

		<p>本案擬降格以求之效益甚低、操作卻困難，且外界觀瞻亦不佳，爰請再慎思。</p> <p>2.本席在此提供幾項相關數據供考選部對外界說明之參考：</p> <p>(1) 目前領有護理師執照者 22 萬 1,782 人，即便扣除年長、力衰、離職者，若能激勵其餘擁證照者積極投入職場，則應副市場所需。(2) 每年護理系科應屆畢業生達 14 萬至 18 萬，數量遠逾市場人力需求。(3) 護理師考試及格率從 51 年迄今平均 32.28 %；護士考試及格率從 39 年迄今平均為 38.32%，相較於其他領域尚高不低。(4) 去年護理師考試試題鑑別度介於 0.14 至 0.26 之間，屬尚可範圍；試題難易度介於 1.45 至 1.99 之間，亦屬中間偏易。綜上，護理執業人力不足，應與國家考試端之關聯性不高。又即使改採部擬議，視需要降低及格標準方式，試算 90 至 102</p>
--	--	---

		<p>年及格率為 33.76%，與現行及格率 32.33%相較之下，僅增加 1.43%，每年增加人數不到 300 人，仍遠不敷需求。</p> <p>3.根據研究本國護理系科畢業生之就職情形尚佳，近年之就業率甚至高於臺灣大學、清華大學、交通大學等名校畢業之其他科系學生，例如臺北護理健康學校上年應屆畢業生就業率 75.5%，即為全國之冠；況護理專業即便未皆投入護理執業市場，而選擇至教育、醫學美容、航空業或金融保險業就業，以宏觀而言，仍蔚為國家、社會所用，難調為「浪費人才」，然以醫院護理人員薪資多在 4 至 5 萬，相較於其他領域人才之薪資待遇並不差，何以 3 個月內離職者比率居高不下？以上問題均值衛生主管機關縝審檢視、思考。</p> <p>4.本案是否因應衛生福利部之建議，降低及格標準，本席尊</p>
--	--	---

		<p>重審查會決議。但另建議本案應列附帶決議，文字建議如下：「為肆應人口老化及長期照護制度推動所需，紓解醫療現場初階基礎照護人力嚴重不足問題，建請考選部邀集產官學各界就是否廢續辦理專門職業及技術人員普通考試護士考試一節進行專案研議，並適時將研議結論報院審議。」</p>
13	<p>102.08.19 行政院函送教育部國民及學前教育署編制表、教育部青年發展署暫行組織規程暨編制表及國家圖書館編制表一案</p>	<p>1.有關督學列等及職掌一節，以教育部督學列簡任第十二職等負責 1 百多所大專院校，惟國教署簡任視察需督導 321 所高中職以下學校，其職等列簡任第十職等，該 2 職稱職掌內容差異性及輕重程度為何？</p> <p>2.本年 6 月 27 日立法院三讀通過之高級中等教育法所作附帶決議，其中有關現行高中建立軍訓教官制度，教育部在學生安全及校園安定無虞下，應對軍訓教官在總量管制，採退多補少，漸進將訓育、校園安全等各項相關</p>

		<p>經費逐年編列聘用專業人員，並與國防部會商於 8 年內讓教官回歸國防體系，以達成轉型目標。此附帶決議，國教署後續因應措施為何？另國教署編制表內組長等職稱備考欄加註必要時得軍文通用方式是否合宜？</p> <p>3.青年署署長未來擬比照體育署署長得比照大學校長之資格聘任之雙軌用人制度；以體育行政係於 60 年代始有高考職系類科，不若其他一般行政職系等類科對於人才培訓已行之有年，亦即 60 年代始有體育專業者進入行政體系，由於職缺少，數十年來累積簡任職務專才人員亦有限。因此，體育署成立時，可擔任簡任職務專業人員明顯不足，為掄才之需，始開放得採聘任方式進用。以青年署部分區塊業務已移出，其所掌理事項須具專業人員擔任者，是否與體育署同具有專業人才不足等背景因素？</p>
--	--	---

14	<p>102.09.16 102.10.15 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</p>	<p>1.本案以英語檢定納為應考資格，並參照 CEFR 不同語文組別，訂定應考人具備能力等級 B1 及 B2 等。根據「教育部推動英語能力檢定測驗處理原則」第 3 點規定：「各機關學校推動英語能力檢定測驗時，除其他法令另有規定外，應參考歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構 (Common European Framework of Reference for Languages : Learning ,teaching , assessment ，簡稱 CEF)，依測驗對象、目的及需求，選擇適宜之測驗工具，並避免採用單一或少數測驗工具。」請問本案擬修正附表所列英檢之處理，是否符合此原則？</p> <p>2.前開處理原則第 4 條規定：「各機關學校選擇英語能力檢定測驗工具時，應考量語言能力易隨時間改變之特性，審慎衡酌各類測驗成績或合格證書之採認期限。」請問本案擬修正附表所</p>
----	---	--

		<p>列通過英檢之採認期限，是否已衡酌符應此一原則？</p> <p>教育部發布之英檢處理原則明示避免採用單一或少數測驗工具，而外交部所擬應考資格「前項英語檢定測驗指下列各款之一」，是否即為單一之意？請釐清。教育部發布之英檢處理原則特別註明應「避免採用單一或少數測驗工具」，是則，究係列出許多選項即可？抑或指至少須採擇 2 個以上工具？望文生義恐有疑議、爭議，允宜釐清。</p> <p>本席鄭重要求考選部修正今日提會之補充說明第 4 點，因其為嚴重錯誤。據查，行政院公平交易委員會 94 年 11 月 15 日公處字第 094121 號處分書裁決，其對象非為教育部，教育部從未被裁罰 100 萬元，受罰對象係為財團法人語言訓練測驗中心（以下簡稱語言中心）。教育部曾為此多次發函解釋、澄清，如 93 年函示以</p>
--	--	--

		<p>各項測驗之性質、目的、內容、目標對象、施測嚴謹度等均有差異，在未經具權威之學術機構專案研究下，尚不宜逕行由本部訂定各英檢對照表件，而語言中心仍在其網站上引用所謂之參照表，故被裁罰。嗣後教育部於 101 年 11 月 9 日另以教二字第 1010600208 號書函行文有關單位表示，教育部從未採認任何英語能力檢定測驗版本，亦未採認公布各測驗與 CEFR 對應後之對照表。僉以考選部引用公平會處分書資料應謹慎、適當、正確，切不應因教育部與會代表未與會或未發表意見，即錯誤引用，致國家考試規則之修正產生錯誤或閃失。</p> <p>如何採認期限部分，文字應精準敘明。如一語帶過係依據教育部處理原則，恐查無實據。</p> <p>考試委員職責雖在儘量為用人機關需求考選適任人才；惟考</p>
--	--	---

		<p>試院乃憲定機關，必須把所有政策影響評估置於憲法高度，尤於國家考試規則之修訂，除應衡酌其效益性、目的性之外，合憲性亦為檢視之焦點。據此，本案英語檢定門檻之設置，雖係配合考選部修正考試法第 19 條之規定所作之應考資格門檻調整；惟若以本項考試現行規定於第一試筆試業有外國語言考試（含新聞書信撰寫與編譯），第二試口試亦另有外語考試，現擬再設 1 個連教育部都不願背書其標準化的語文測驗作為門檻，相對於合憲性（不憑考試，卻憑應考資格篩選人才）似有未妥。</p> <p>中華民國憲法（以下簡稱憲法）第 18 條規定：「人民有應考試服公職之權。」其意涵為每個人均可參加考試獲取擔任公職資格。質言之，國家公職考試制度不宜設很多門檻限縮國民應考試權利，因而近年來諸多應考門</p>
--	--	---

		<p>檻，例如年齡、性別、種族、宗教、兵役狀況、身高條件等亦被紛紛檢討。僉以本考試規則明定應考資格之年齡上限為 45 歲，是否亦為年齡歧視？允宜審酌；至於修正規則加列未具標準化之語文測驗，是否周妥？建議貴部慎重考慮。</p> <p>本席提供一段公平會處分書上之文字供考選部參考：「一、被處分人挾其市場相對優勢地位及利用交易相對人對資訊掌握之弱勢，於尚乏客觀認定標準下，提供比較標準有爭議之全民英檢與其他英檢測驗間之成績對照表予英檢測驗使用機構，並將全民英檢初級不當對照其他英檢較高等級之『國內英語能力檢測比較參考表』公布於其網站，扭曲競爭者之交易相對人對英檢類別之選擇，為足以影響交易秩序之顯失公平行為，違反公平交易法第 24 條規定。」……處新臺幣 100 萬</p>
--	--	---

		元罰鍰……，本席希望考選部再酌所擬修正之特考規則第 3 條附表一，有無公平交易法之適用性問題。
15	102.10.22 102.12.03 衛生福利部函請認定「公共衛生師」是否屬專門職業及技術人員考試種類範疇審議結果一案	<p>第一次會議</p> <p>請教衛生福利部：</p> <p>1.本草案目前之立法進度為何？專技人員考試法第 2 條第 1 項規定「本法所稱專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並「依法律」應經考試及格領有證書之人員；其考試種類，由考選部報請考試院定之。」惟貴部迄今卻僅擬具「草案」，尚未送行政院審議，即函請考選部就「公共衛生師」是否為專技人員之認定，倘本草案最終未經立法院立法通過，則本日召開之會議豈非白費功夫？</p>

		<p>2.本草案第 14 條規定公共衛生師之執業範圍，與醫師、護理師、護士、營養師、藥師、藥劑生、職能治療師、物理治療師等專技人員之業務有重疊之處，雖訂定第 2 項規定：「前項業務如屬其他醫事人員或專門職業及技術人員依法律規定執行之業務範圍者，不受本法規定之限制。」之形式排除規定，惟以常識判斷，未來爭議必多，請教貴部是否已準備好，確實具備對外解釋釐清之能力？否則，治絲益棼恐非增訂專技類科之原旨。</p> <p>3.若如前述相關單位代表所建議將公共衛生師歸類為技師，則主管單位應非貴部；是則，請教貴部如何對外說明「公共衛生」非屬貴部所管轄？</p> <p>4.僉以政策、法規增刪之影響評估核心，不外（1）合法性、（2）合效能性，及（3）合憲性。若以近日所爆發之大統油品案例</p>
--	--	---

	<p>觀之，當初衛生福利部擬設置食品藥物管理署(TFDA)時，所明訂法益顯未確實達成，以致大統油品標示不實並違法添加其他油品混充案並非靠 TFDA，卻靠傳統檢調作用。則本草案總說明載以，「期望透過『公共衛生師法』之立法，除使公共衛生專業人員，獲得適當之尊重外，……擅於運用 3 段 5 級預防策略等專長，對未來新興疾病防治、健康產業之整合管理可有相當之助益，並據以達到保障人民健康權、健全公共衛生服務體系之目的。」所列立法目的是否確實有效？又其「期待」發揮之功能與本草案第 3 章第 14 條所列之「業務範圍」之間邏輯是否一貫、可行？請審酌。</p> <p>另據本席了解，本草案第 14 條有關公共衛生師之「業務範圍」規定，乃衛生福利部 2 次研商會議，最終與其他各類現有之醫事</p>
--	---

		<p>相關人員業務範圍無法釐清之妥協結果。惟依憲法第 11 條規定：「人民有言論、講學、著作及出版之自由。」；第 22 條規定：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」；第 23 條規定：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」據此，若依本草案第 14 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定，將有關群體健康，含民眾之健康行為、環境衛生、流行病防治、藥物食品安全、醫療保健及長期照護服務等事項之分析、調查、評估、管理等均歸為其業務範圍，是否有違憲之虞？</p> <p>本案資料所附之「專門職業及技術人員考試種類認定審查表」三之（三）之分項內容，未來無公共衛生師證照者執行前述</p>
--	--	---

		<p>(第 14 條)業務，將依規定處新臺幣 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰，則未來是否所有學者或研究單位，皆不得從事本草案第 14 條規定之公共衛生師「業務範圍」規範之研究、著作、出版事宜？</p> <p>第二次會議</p> <p>1.本席相當尊重衛生福利部，但貴部對本審查會議所提疑義之回應態度均避重就輕，令人遺憾。例如：據第 1 次審查會案附資料之「專門職業及技術人員考試種類認定審查表」三之(三)之分項內容第 5 點，有關無證照者執業之刑事罰或行政罰為何？貴部填列回答：「規範無證照者執業者，處新臺幣 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰。」據此，本席詢及是否未來所有學者或研究單位在從事本草案第 14 條規定之公共衛生師「業務範圍」有關群體健康，包括民眾之健康行為、環境</p>
--	--	---

		<p>衛生及污染、疾病之流行、藥物食品之安全及衛生、醫療保健及長期照護服務事項之分析、調查、評估、管理等時均將受罰？如此一來，是否有違憲（憲法第 11 條：人民有言論、講學、著作及出版之自由）之虞？豈料貴部回應意見不但未就第 1 次審查會貴部所填列之審查表提出說明，還列舉非律師也可析論法律等情駁斥疑問，令人費解。謹建議貴部，若真如今日報告，認公共衛生師業務不具排他性，則該表有誤，請貴部更正，而此更正（不具排他性、無照執業不罰）會不會影響原據此初審且通過增列考試之諮詢委員會相關決議，則當由考選部按程序確認。</p> <p>2.本席並非反對本案，主要疑慮係公共衛生師與其他醫事及學術研究人員業務之重疊性尚難釐清。且據本席了解，貴部歷次召開之會議中，與會不同體系人</p>
--	--	--

		<p>員對其業務範圍亦非具高度共識，而貴部本次審查會回應內容亦僅說明現行各相關醫事從業人員仍得以報考，即認為已保障渠等權益。姑不論此一應考資格之變更是否符合立法體例，單就公共衛生師與其他醫事人員業務重疊性，及是否具排他性等疑慮即未見回應。</p> <p>3.有關本案立法程序，據專技人員考試法第 2 條第 1 項規定：「本法所稱專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並『依法律』應經考試及格領有證書之人員；其考試種類，由考選部報請考試院定之。」據此，即便本審查會確定有公共衛生師之考試種類，只要「公共衛生師法」未完成立法程序，本院亦無法開科</p>
--	--	--

		<p>考選。而茲貴部迄今僅擬具「公共衛生師法草案」，此草案尚未出貴部大門，更未經行政院審議通過送立法院審議，而以今日各醫事團體反對情形觀之，本草案於立法院立法通過與否尚在未定之天，則本日召開之會議勞師動眾，豈非白費功夫？</p>
--	--	--

五、主持委員座談會暨實地參訪紀要

(一) 委員座談會

(自 101 年 4 月 18 日就任起,至 102 年 12 月 31 日止)

出席會議名稱	參與討論議題
第 61 次委員座談會 101.05.23	「101 年度文官制度考試委員出國考察事宜」
第 62 次委員座談會 101.05.29	「公務人員考試法修正草案」
第 63 次委員座談會 101.06.21	「退撫基金之營運現況」 擔任此次座談會議主持人,綜整與會人員意見,作出以下兩點決議： 1. 退撫基金之營運與管理,攸關全國軍公教人員之退撫權益,營運績效為新制施行以來是否能為全民所信賴的關鍵所在,在此肯定管理委員會與監理委員會的努力。 2. 外在客觀環境,尤其人口老化趨勢挑戰依舊嚴苛,內在法治制度亦有許多需要改善之處,各委員所提具體意見,援例請報告單位以書面彙整後,分送各委員;並請專案小組據以參酌研處,尤其對於經營組織變更、法規制度之變革等方面,期望能儘速將興革方案研討結

	果報院。
第 64 次委員座談會 101.07.25	「公務人員考試採不占缺訓練可行性評估」
第 65 次委員座談會 101.08.01	「典試法第 23 條釋憲案」
第 66 次委員座談會 101.08.21	「聘用人員人事條例」
第 67 次委員座談會 101.08.29	「導遊領隊考試制度改進事宜」
第 68 次委員座談會 101.12.18	「公務人員退休制度未來改革方向」
第 69 次委員座談會 101.12.26	「從高階文官培訓體系問題研析探討「發展性帶狀訓練」與「高階主管特別管理制度培訓」之未來發展方向」
第 71 次委員座談會 102.01.24	「公務人員考試法修正草案」
第 72 次委員座談會 102.01.29	「公務人員退撫新制與年金制度改革方案推動情形」
第 73 次委員座談會 102.02.20	1. 「公務人員退撫新制與年金制度改革方案推動情形」 2. 「行政院組織改造相關事宜」
第 75 次委員座談會 102.03.08	「公務人員退休制度改革方案」

<p>第 76 次委員座談會 102.03.21</p>	<p>「102 年度文官制度考試委員出國考察事宜擇定土耳其為參訪國家」</p>
<p>第 77 次委員座談會 102.04.23</p>	<p>1. 「公私人才交流機制規劃方案」 2. 「考選部因應重大天然災害臨時更改應考人考區或試區處理要點」</p>
<p>第 78 次委員座談會 102.06.05</p>	<p>「舉辦食品安全人員特考妥適性」</p>
<p>第 79 次委員座談會 102.08.15</p>	<p>「考選業務基金運作情形」</p>
<p>第 80 次委員座談會 102.09.26</p>	<p>「警察人員考試雙軌分流考試制度失時檢討報告」</p>
<p>第 82 次委員座談會 102.11.20</p>	<p>「研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語案」 擔任此次座談會議主持人，綜整與會人員意見，作出以下決議： 肯定考選部推動此案所作之努力。僉以與會委員對於本案是否涉及憲法保障人民應考試、服公職權益之限縮；且考試執行層面，包括客語認證之信、效度，口試及題庫研發經費預算之措籌等問題均尚無共識，爰請部參考各委員意</p>

	見，賡續研議合理、有效，且可行之方案再議。
第 83 次委員座談會 102.11.26	<p>1.「司法人員人事條例修正方向之研議」</p> <p>2.「高階文官培訓飛躍方案 99 年至 102 年訓練檢討及未來發展方向」</p> <p>擔任此次座談會議主持人，綜整與會人員意見，作出以下兩點決議：</p> <p>1. 肯定銓敘部研討此案所作之努力。僉以今日各委員對司法院秘書長函送本草案之程序及其內容尚無共識，請部參考各發言意見彙整為部建議案，併同各委員意見，以部函送司法院秘書長參考；並提醒於涉及司法官定義、訓練，及其條文增刪部分，應先會商各該主管機關表示意見。</p> <p>2. 肯定保訓會於有限資源條件下對旨揭方案之積極推動與務實檢討改進態度。今日各委員關懷面向遍及培訓對象、課程規劃、遴選作業、國外研習、職務見習，及</p>

	<p>成效追蹤，相關發言意見相當用心，請會彙整為書面紀要，提供會及各委員辦公室持續精進本方案之參考；必要時並請會就個案分別與提議委員進一步研商。</p>
--	--

(二) 實地參訪

(自 101 年 4 月 18 日就任起,至 102 年 12 月 31 日止)

時間地點	紀要
101 年 5 月實地參訪 新竹縣政府	<p>提綱一、現行考選制度與分發任用方式,能否確切達到地方機關用人考用配合目標。</p> <p>提綱二、新任人員(經國家考試進用之人員)之報到情形如何?適任性如何?是否安排新進人員之職前專業教育訓練?</p> <p>提綱三、基於地方施政需要,現行公務人員之培訓法制,如何提升地方機關公務人員執行職務能力。</p> <p>提綱四、現行考績制度應如何執行,以作為工作考核與職務發展之依據,及落實獎懲制度,提升工作士氣,強化地方機關功能。</p> <p>提綱五、對考銓、保訓制度之其他建言。</p> <p>發言意見如下：</p> <p>五都成立後縣市政府職務列等不衡平,同工不同酬,產生</p>

	<p>磁吸效應；高普考試重複錄取雙榜人數多，造成機關用人困擾；以及錄取人員實務訓練過程中，用人機關無發言權等問題，縣府所提解決建議均甚具體。公務人員考試法第 2 條第 3 項、同法施行細則第 3 條第 3 項、公務人員考試錄取人員訓練辦法第 15 條等有關考試錄取人員分發、訓練事宜，及國家考試命題及考試方式的信、效度之提升，乃本院長期致力研究改善之重點，所以縣府所面臨之考訓用人問題，本院均感同身受，一定盡量協助解決。</p>
<p>101 年 6 月率團 實地參訪教育部</p>	<p>提綱一：考試院重視教考訓用配合政策，有關教育、考用政策如何配合，以提升國家競爭力，貴部有何看法或建議？</p> <p>提綱二：近來各縣市國中小學校長出現退休潮，對於公教分流政策下，相關俸給政策及退撫等相關問題應如何採取配套方案，以</p>

為因應，貴部有何看法或建議？

提綱三：為因應各縣市國中小學校長、教師退休年齡普遍年輕化，該等退休人員之經驗與體能均屬巔峰狀態，本於妥善整體運用退休人員人力資源考量，退休人力資源之規劃與利用十分重要；貴部為鼓勵退休教師加入志願服務工作，經與行政院人事行政總處成立「銀髮公教志工人力銀行」，提供有意願投入志工工作者相關媒合平臺，以提供退休教師多元參與管道，該項措施自成立以來，成效如何？

提綱四：為因應國內少子化問題及十二年國教之啟動，現有教育資源如人力、經費，於整體運用上是否有相關問題或待改善之處，貴部對此有何看法或建議？

提綱五：對考銓、保訓制度之其他建言。

發言意見如下：

有關人文素養教育部分，請

	<p>部提供相關具體施政資料予委員參考；十二年國教政策實施在即，外界的確非常關心中小學基礎教育資源配置是否匱乏問題，併請部提供資料參考。</p> <p>另若需俟政務人員三法完成立法程序後，始通盤解決教育人員借調、辦理留職停薪等人才延攬障礙問題，恐緩不濟急。依100年11月30日修正之「教育人員任用條例」第34條之1，貴部或行政院方面本於權責即可訂定辦法配合做相關之處理。此問題乃當前政府延攬人才之重大障礙，請務必向蔣部長報告，並向行政院相關政務委員表達本院對此議題之嚴正關懷。</p>
<p>101年7月實地參訪佛光山</p>	<p>提綱一：有關佛光山從事非政府組織之管理、公共服務與教育，成功的方法為何？有何相關措施可應用在政府組織管理上？</p> <p>提綱二：考試院及行政院日前聯手推動設立6月23日為公共服</p>

務日。為增進民眾福祉，政府部門可如何將非營利組織所從事之公共服務與政府所提供之公共服務相融合，以創造非營利組織、政府及民眾間的三贏效果？對此佛光山有何具體建議？

提綱三：有關佛光山號召民眾投身志工行列從事社會服務，已歷時多年並備受大眾肯定。政府部門應如何號召公務人員效法志工的奉獻精神，將公共服務的理念融入工作之中，以民眾角度及利他精神從事公務？對此佛光山有何具體建議？

發言意見如下：

謝謝主持人與我們敬愛的館長容師父，以及在座盛情接待的依來院長、慧傳院長、覺培秘書長，還有一路陪伴我們的覺元住持法師，以及諸山長老們。今天真的是很歡喜的一天，非常榮幸因過去 20 多年來有幸追隨大師，才有因緣陪同 10 位考試委

員及考試院同仁前（回）來朝山。我們今日參訪的目的主要是想瞭解、學習佛光山如何成功管理與號召志工，以資國家文官選訓、進用相關工作之參考，惜我個人卻認為佛光山的卓越經營管理之道其實很難效法，因其成功主要源自於「有智慧的人」做決策以及「有理念的制度」在引導執行。佛光山所做決策之所以能眾善奉行，是因領導者以無私心念做為基底，尊重與包容悲智願心，油然而生的弘遠智慧，是目前政壇難有的；至於佛光山的服務理念，主要源自大師四給箴言：給人信心、給人歡喜、給人方便、給人服務。其中前二者信心、歡喜心係來自對佛、法、僧的信仰力量，是為自己而做不擔心別人知道、不知道，對照政府部門的賞罰、考核並不上軌道，很多努力的成果沒被看到，反而善於逢迎、鑽營者常受不法拔

	<p>擢，倘若信賞必罰的制度無法達成，無論是施者或受者，日久都會漸失信心與歡喜心。所以，我認為政府部門若想提升公務員服務熱忱，首先應該要信賞必罰，建構公平完善的考績制度，讓公務員將事業當成志業做，從中培養信心與歡喜心，綜覈名實庶幾可師法佛光山的志工服務熱忱。</p>
<p>101 年 8 月實地參訪 交通部中央氣象局</p>	<p>提綱一：貴局掌理氣象、地震、防災以及和氣象有關的海象與天文業務，現有組織編制、員額、職務列等及俸給，是否符合貴局之業務需要與未來發展？另貴局有否設置績效獎懲制度，該制度施行成效如何？ 101 年行政院組織改造後，貴局組設及人力增減情形為何？編制員額配置及職務列等是否妥適？</p> <p>提綱二：為因應近年來地球氣候變遷情形加劇，氣象觀測及預報之準確性受到社會大眾高度重</p>

視，此情形對於貴局業務推動與發展有何衝擊或影響？有無相關建議或改進之處？

提綱三：近來全球連續發生規模較大地震並引發海嘯，造成嚴重財產與人命安全之損失，貴局與地震中心之防災與教育宣導等業務有無加強之必要，有無相關建議或改進之處？

提綱四：新任人員（經國家考試進用之人員）之報到情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？

提綱五：貴局人員流動性如何？是否造成業務推動之困擾？各所屬機關人員交流情形如何？有無建議或改進之處？

發言意見如下：

1.大部分國人對貴局業務執行之努力與績效，都是非常肯定與支持的。方才辛局長所言「布下天羅地網，守護人民，守護國土」也是令人十分感動。

2. 貴局同仁皆是科班出身又常任本職，學經歷、專業素質在全國各機關中數一數二，值得驕傲。另據座談會資料顯示，貴局對於經國家考試之新任人員，安排渠等職前專業教育訓練時，均設有輔導員輔導，值得其他機關參考學習。另貴局為貼近民意，近年來嘗試改善與人民溝通之方式，也令人讚賞。在此，也特別安慰人事室梅主任，您的建議其實正是本院最近加強研討，也是多數委員關心之議題，本院當會審慎思考，通盤考量。

3. 有關高普考試錄取人員因雙榜，致影響機關業務運作問題，本次座談會上雖沒提出，惟據資料所載，貴局雙榜情況約為 2/3 甚而占 1/2 之報到率，致使人員進用不足額，爰此，本席建議貴局在提報職缺時，可特別考量在合理狀況下，增加提報職缺，相信在考用雙方合作下，因

雙榜問題，致使貴局普考及格人員低報到率而影響人力問題應可獲得解決。

4.本席有另一疑問，即研究專業技術職系及專業行政職系能否雙向流通？專業人員陞遷至一定水準後，反而會因專業而受到遷調流動之阻礙？未來貴局組改後改隸環境資源部，或許會有許多可相通的職系？至於職等提高倘受限於官制官規，或可研究改以津貼加給方式處理？本點亦值得本院帶回通盤研究。今天行政院人事行政總處葉參事也在場，希望總處也能嚴正地思考這個問題。

5.根據簡報，貴局邁向未來關鍵在於提昇人與技術，但本席特別提醒，預算成長也應是非常關鍵之因素。蓋貴局無論RND、掌握資訊、跨國跨區域資訊整合等業務皆須充分足夠預算挹注，惟據座談會資料顯

	<p>示，貴局預算已連年負成長，本席不知 101 年預算編列如何？但比較 100 年及 99 年，預算負成長了 4.15%，這是很嚴重的問題，尤其攸關研發能力提升的 RND 少了 6 千多萬；另氣象觀測是貴局之命脈，也是負成長 2.8%，且一般行政即人員之維持，也少 7、8 百萬，以貴局之編制，這應是很大的負面影響？在此請教為什麼會負成長？有無改善之途？。</p>
<p>101 年 8 月實地參訪交通部中央氣象局、財團法人國家實驗研究院</p>	<p>提綱一：貴院以科學研究為目的而成立，主要任務包括建構研發平台、支援學術研究、推動前瞻科技、培育科技人才，負責整合國內各實驗室之資源，對於促成國家科技發展體系垂直整合，進而打造世界級的國家實驗室等目標，甚具貢獻。貴院以財團法人此一組織編制設立之考量為何？運作上與一般公務機關有何異同？另貴院組織編制，依現</p>

行規定有無尚待解決之處？

提綱二：貴院現有人力結構如何？有關貴院在人員任用及內部考績、陞遷、調動、薪俸、保險及退休等相關人事管理上的規定為何？現行規定是否有助於人才之培育？請說明。

提綱三貴院現有學術單位借調之人員其人數及比例為何？請說明。

提綱四：隨著全球化人才、資金流動迅速之趨勢下，各國間無不竭力爭取高科技人才，以培育高科技產業發展；如何創造國內高科技人才之培訓與留用人才之有利環境，使高科技人才於學術單位、政府機構及產業界能專心致力於研究發展，貴院對此有何建議？又目前貴院在國外人才引進上之成效如何？依現行規定有無尚待解決之處？

發言意見如下：

科技界服務者多為博學鴻

儒，一向受到社會格外之尊重，個人也非常榮幸在擔任立法委員期間，曾有機會藉科技基本法之合理化修正為各位效力，以資表達敬意，而今日到訪，知悉在座有多位係新官上任，藉此機會表達恭賀之意，一則恭賀各位長才得以大展；二則為國家深慶得人，尤以當前國家正值組改，國科會將改組為部是歷史上的一大步，此舉對未來國家科技發展是福是禍掌握在各位手中。但不可諱言，組改衝擊除人才延攬問題外，未來也將面對國家科技預算統籌分配權限之移轉問題，所幸本席認為目前人事組合應是國科會成立以來歷史上最佳組合，由朱主任委員敬一統領擔任國研院董事長，以其即將出掌科技部，又與中研院院長有深厚交情及其在行政院的歷練，無可置疑的，你們應是史上最強團隊，在此也期許貴院能寫下國家科

技發展的歷史新頁。陳院長在簡報時開宗明義提及，要從「效率經濟」擴及「創新經濟」，其成敗端在各位手中，這也是本次考試委員來貴院參地參訪的主要目的。組改過程到底對國研院有哪些衝擊？將以 1,400 人之運轉規模，且可能要面對預算更少的景況，在運轉上將產生什麼困難？本院還能夠給與國研院什麼樣的協助？因此無論是今天的座談內容或者事後的書面建議，本院都非常歡迎。尤其有兩個焦點本席非常重視，在此提出請教：

1. 首先是國研院績效應如何展現？國家科技發展有上中下游工作，若無具體的研發成果或合宜的績效指標，僅一如過去憑成員所獲得國內或國際的專利權數字及發表論文篇數等指標，預料立法院在預算審查時仍將受到壓縮，証諸過去歷年立法

院刪減國科會之預算數額乃是所有部會之冠，即可明瞭貴院預算受到立法院嚴密的監督。是則，如何發展一套可以展現貴院績效的制度？又如何藉由與其他相關機構包括國科會、工研院、氣象局等機關、構之相互分工合作以展現出貴院的績效？舉行政院災防會報為例，國研院所屬 11 個中心，至少有 6 個中心與其職能相關，包括國家災害防救科技中心、國家地震工程研究中心、台灣颱風洪水研究中心、國家太空中心、台灣海洋科技研究中心、科技政策研究與資訊中心等，國研院如何介入災防決策？如何讓民眾感覺災防中心的決策有整合準確堅實的科技作後盾？質言之，國研院如何藉由提供中央災害防救會報及中央災害防救委員會有關災害防救工作之相關資訊，又及如何藉由與其他單位分工合作關係

	<p>以展現國研院的績效？對貴院獲得資源挹注及國會支持實有重大影響。</p> <p>2. 貴院所聘用之臨時人員遠遠超出立法院限額，然據查 101 年預算，貴院負成長達 36.95%，委辦計畫其他業務支出仍有所增加，顯然在預算的統籌運用方面之壓力並無紓解。僉以本院刻正規劃推動政府用人採政務、常務人員及契約用人之三元管理體系，銓敘部刻正積極研議聘用及聘任人員人事條例之修訂，貴院簡報提及規劃以簽約獎金制度留用人才，其可行性如何？若此項制度已有實際構想，希望貴院能以書面建議送交本院作為研修聘用或聘任人員人事條例之參考。</p>
<p>101 年 11 月實地參訪 行政院勞工委員會職業訓練局</p>	<p>提綱一：職訓局職掌職業訓練，促進國民就業，並適時檢討外國人聘僱許可及管理政策，現有組織編制及員額，是否符合業務需</p>

要與未來發展？ 101 年行政院組織改造後，組設及人力增減情形為何？人力需求及員額配置是否妥適？

提綱二：職訓局及所屬機關之人力結構情形為何？流動性如何？是否造成業務推動之困擾？各所屬機關人員交流情形如何？有無建議或改進之處？

提綱三：職訓局新任人員（經國家考試進用之人員）報到情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？

提綱四：職訓局就其他考銓、保訓等事項，有無需要考試院協助之處？

發言意見如下：

職訓局在有限人力下，所展現之業務執行成果誠屬不易；除硬體環境之規劃設計蘊藏「潛在課程」，予學員生活美學之陶冶，甚為出色外，職訓局同仁對工作之熱情與活力，更令人敬

佩。本人參訪前原憂心 3 大問題，於實地參訪後又產生 3 個新的問題：

1、原憂心之 3 大問題：

(1) 職訓課程是否與時俱進：目前職訓局之回流教育似仍偏重於對就業失敗受訓人員之協助，惟知識經濟一日千里，科技發展日新月異，為因應產業及人力更新，所需專業職能不可能只靠學校教育及一階段之短期訓練，不知道職訓局有無規劃以終身學習為理念之回流訓練以資因應？

(2) 師資問題：資深績優職訓師屢被民間企業挖角致產生斷層，應設法加以解決；惟目前正式人力受限於總員額管制，已多年出缺不補，且又屬人事總處權責，不知道職訓局如何之處？幸銓敘部刻正研議第三軌－契約用人制度，或許有助職訓局肆應新局。

(3) 訓練資源問題：訓練資源缺乏及設備老舊等現象，均不容易解決，更非教育部或經建會或勞委會等任一機關可以獨力解決，幸貴單位展現的 marketing、創意、熱力及服務精神，均卓越超凡，不知可否藉以尋求企業之贊助與合作？

2、新的 3 個問題：

(1) 政府組織改造後貴單位將改制為勞動力發展署，僉以促進勞動力發展之任務甚重，勢須與教育部及經建會等機關充分聯繫溝通合作，以縮短學用間之落差。未知目前及未來有無常態性之溝通機制，又溝通、協力有無困難？

(2) 目前部分國家考試應考人質量不足，如移民特考或導遊領隊考試中，越南或印尼之語文類別考科，即乏人應試。貴單位是否可嘗試訓練、輔導外配（新住民）報考，協助渠等進入職場。

	<p>(3) 目前證照和就業能力及市場間連結不夠，貴單位有否相關之規劃或構想、建議。另職訓局所掌理之職業訓練、外勞聘僱管理、技能檢定認證制度及就業安定基金收支、運用管理等業務，對國家整體發展至為重要，藉此機會向各位致敬。</p>
<p>102 年 1 月實地參訪 桃園縣政府</p>	<p>提綱一：桃園縣政府已為準直轄市，有關組織編制、職務列等及員額、人力增減情形為何？</p> <p>提綱二：現行考選制度與分發任用方式，能否確切達到地方機關用人考用配合目標。貴府清楚確立「國門之都」之城市定位，暨具得天獨厚之發展特質，就組織與人力進用制度面，考試院可資協助之處如何？</p> <p>提綱三、新任人員（經國家考試進用之人員）之報到情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？</p> <p>提綱四：基於地方施政需要，現</p>

行公務人員之培訓法制，如何提升地方機關公務人員執行職務能力。

提綱五：現行考績制度應如何執行，以作為工作考核與職務發展之依據，及落實獎懲制度，提昇工作士氣，強化地方機關功能。

提綱六：桃園縣政府就其他考銓、保訓事項，有無需考試院協助之處？

發言意見如下：

剛才提到的公職專業技術人力如何訂定配套措施來吸引人才，在考試院內部已討論了很長一段時間，也辦過跨部會的研究。據悉，行政院人事行政總處正朝增加專業加給的方式解決，亦可能以發放不開業獎金的方式留住人才。但本人覺得最好的解決方式允宜評估相關業務擴大委外的可行性。像航空城之人力需求；現階段擬超額進用的聘用人力，然即使專案同意超過

「聘用人員人事條例」(草案)所訂比率,但也須考量同一計劃於推動業務初期規劃、設計和中後期營運管理所用人員的專長有極大不同,後續是否反而加深初期聘用人力安置的困難?又貴縣有多項優勢,如人口相對年輕、產業升級反應快速,故創稅能力佳、財政健全等,但利之所在,弊常隨之,其中人口年輕化即有青少年問題,如毒害、幫派入侵校園、中輟生所引發社會問題相對嚴重情形。據本席所掌握之資料顯示,貴府幫派入侵的情況是惡化的,近三年幾乎增加三倍之多,人數則有十倍之高。

爰藉機籲請貴府透過三區聯防,即學區、社區、管區共同合作加強防治,更期待貴府,在行政院核增 1,383 人力項下,配合國民教育法第 10 條規定,於校園內增加專業輔導社工人力,以減少校園及社會問題的發

	<p>生。另考選部刻正研議高普考試客家事務行政類科加考客語措施，請教貴府新增設立客家事務局對此看法如何？</p>
<p>102 年 1 月實地參訪 臺南市政府</p>	<p>提綱一、貴府自 99 年 12 月已合併升格為直轄市，有關組織編制、職務列等及員額、人力增減情形為何？臺南市在文化、醫療觀光、農漁，乃至於區域合作發展為施政之重點，有關上開人才羅致，不知有什麼創意或需求，考試院可就組織與人力進用制度面可相互幫忙之處？</p> <p>提綱二、現行考選制度與分發任用方式，能否確切達到地方機關用人考用配合目標。</p> <p>提綱三、新任人員（經國家考試進用之人員）之報到情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？</p> <p>提綱四、基於地方施政需要，現行公務人員之考選與培訓法制，如何提升地方機關公務人員</p>

執行職務能力。又臺南市政府去年首創五都訂定區長甄選與培訓計畫、非編人力全部透過公開招考，且為使市府人力活化，採「職期輪調」制度，上述許多人力資源新措施，不知過程中，貴府可否分享成功經驗，或曾遭遇到之困難？

提綱五、現行考績制度應如何執行，以作為工作考核與職涯發展之依據，及落實獎懲制度，提升工作士氣，全化地方機關功能。

題綱六、貴府就其他考銓、保訓事項，有無需考試院協助之處？

題綱七、貴市長籲平埔西拉雅族正名為原住民族一案，因未來事涉原住民族特考相關議題，未知其緣由與可能性如何？目前推動情形為何？

發言意見如下：

100年4月立法院初通過行政法人法，主旨在希望將不適

合或不需由政府機關推動之公共任務交由行政法人來處理，打破以往政府、民間體制上之二分法，俾使政府在政策執行之機制選擇上，更具彈性與效率，並適當地縮減政府之組織規模；同時引進企業經營之精神，使相關公共任務之推行更具專業化、更講究效能；而且將行政法之機制由現行法規鬆綁，不受政府有關人事任用與會計及財務制度之束縛，立意佳善。然畢竟係新制上路，受於通過母法時以附帶決議限制初期（3年內）設置之數量（不超過5個），其主要考量行政法人須自主營運且自負盈虧，的確需要更慎密思考，況此新制在實務上，無論是日本大學改制先例，或兩廳院先行運作，執行之初，均曾產生諸多困擾，的確需保守起步。然市府擬將美術館改制為行政法人，本席卻認為不用太擔心，蓋因當初附帶決

議迄明（103）年 4 月即屆滿 3 年，若已設置之行政法人未發生重大運作問題，我個人願意承諾屆時將全力協助克服美術館法人化問題，俾落實貴市府著力推展文化事業之美意。在此亦提出另一項相關建言，建請市長關注貴市現有當代文學亮點--國立臺灣文學館現址之使用問題。介以去年本院委員參訪該館時發現，其現址使用權係由文建會林前主任委員澄枝時期所簽訂，租約 30 年，迄今期約已過半，為此，該館上下對於未來何去何從難免憂心忡忡。事實上，國立臺灣文學館為我國第一座國家級的文學博物館，除蒐藏、保存、研究的功能外，更透過展覽、活動、推廣教育等方式，使文學親近民眾，帶動文化發展。臺南市既然為文化首都，如臺灣文學館可以長期落腳臺南，且能以之為名，以之知名，那將是臺南市一

	<p>大資產，也是最大的亮點。爰在此提議，希望市長能協助文學館在臺南市安頓下來，俾利其明確發展。</p>
<p>102 年 4 月實地參訪 臺北市政府暨社會局 所屬機構</p>	<p>提綱一：臺北市政府社會局業務職掌頗為繁雜，現有組織編制及人力運用情形如何？是否符合該局之業務需要與未來發展？又該局組織編制上，有無面臨依現行規定尚待解決之問題？</p> <p>提綱二：新任人員（經國家考試進用人員）之報到及訓練情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？</p> <p>提綱三：臺北市政府社會局人員流動性如何？是否造成業務推動困擾？有無建議改進之處？</p> <p>提綱四：為利於保護性業務推展，如何提升保護性社工之工作士氣，以鼓勵其專職久任與經驗傳承？</p> <p>提綱五：有關行政院「充實地方政府社工人力配置及進用計</p>

畫」，目前臺北市政府社會局之執行狀況如何？對於社工人力進用數額及配置情形是否有達原定目標？

發言意見如下：

今日參訪浩然敬老院等 3 社福機構，很感動卓著的的績效與相關工作人員的付出，的確無愧於首善之都。惜遺憾的是，各機關所提之座談議題卻是與組織員額擴充與官職等編制提升等問題。先以組織擴張、官職等升級其真正的阻礙是在財政上，尤以貴市目前用於社福及教育預算已逾 55%，且人事費用相當沈重，除非能設法做到盈虧自負的地步，否則這些問題非試院鬆綁法規可解。今日參訪之機關（構）所面臨的主要問題不外是人員報到率低、人員無法久任、補充人力（約聘、外派）不足等問題，這些問題都得趁財劃法通過前能先處理好開源節

	<p>流，才不致繼續惡化。質言之，社福機構轉型，尋求民間源挹注，譬如與 NEO、NPO、研發單位合作，恐係徹底解決問題的上策，若各項資源能脫開對政府財政的依賴感，本院當然也樂觀其成的為地方政府之用人鬆綁法規。</p>
<p>102 年 7 月實地參訪外交部暨所屬外交及國際事務學院</p>	<p>提綱一：行政院組織改造後，貴部及所屬機關（構）組織編制、人力配置及結構情形為何？</p> <p>提綱二：貴部透過國家考試進用的人員，如外交特考人員，其知能是否符合貴部用人之需求？新任人員之適任性如何？如何進行新進人員之職前專業教育訓練？</p> <p>提綱三：為增進駐外人員歷練，貴部訂有人員內外輪調制度，然此輪調制度對部內運作（業務銜接、專業程度）是否會造成影響？請說明。</p> <p>提綱四：貴部現行考績制度如何</p>

執行，以作為駐外人員及部內同仁工作考核與職務發展之依據，及落實獎懲制度，提升工作士氣。

發言意見如下：

本人第一份工作於民國 66 年進入教育部，與「國組司」並肩作戰，當時蔣部長（彥士）天天指導我們如何維護國際奧會與各單項運動總會會籍的任務，所以對外交部是非常熟悉及感恩的；在國會工作的時候，陪同王院長接待貴部的外賓就有 164 回，在接任國際佛光會中華總會會長後也與 NGO 組織有很多互動，所以也非常瞭解貴部的工作情況與實際困難。組改法案通過當時我還在國會，歷經 11 個月運行相信已發現不少問題，今日是帶著關心的心情前來，如有實質上困難請盡量的提出來，我們帶回去即便不是立刻可以解決，將也是未來決策時盡

可能符合貴部需求的重要參據。有關外交特考考試之變革建議，剛才特考司已作了說明，只要不是額外增加考生負擔，或危及考試的公平性者，原則上我們是一定尊重及配合用人機關需求去做。另外，關於編制表一等秘書上限超額，其實差距也不是太遠，稍後銓敘部呂司長將會說明。在此必須先敘明者，所謂官制官規之把關概屬本院執掌。僉以這次組改民眾普遍覺得有些失望，也因而擴大檢視我們對於員額、官職等的把關能力，難免形成本院從嚴處理壓力。然而畢竟大家也都知道國家當前情勢及外交困境，我們應當會有空間儘可能的協助貴部符合實際需求。另對今天簡報資料的數據有些疑惑，提出請教。稍早於外交事務學院簡報中指出，該院編制員額 66 人，現有員額為 27 人，其中負責培訓規劃者只有 3

位，以這樣的人力配置條件，究竟可否達到該學院設置之計畫目標，不免令人存疑。尤有甚者，在部的簡報資料中，人力配置情形所列為，外交事務學院編制員只 46 人，預算員額為 44 人，兩者不僅數據不同，配置也不一，到底何者才是正確？請解答。另外提案二，從說明中我們瞭解外交事務學院設置研究員功能是類似「智庫」，是作政策研究的，的確需要中長期的穩定人事，而且一定要與國內及國際研究機構有網絡的人員才適任，然奇怪的只見編制表列 2 人，卻列簡任十、十一等，是則這 2 人如何來如何去？我們不免擔心，若此等研究員須有堅實學術背景從事政策研究，則從一般文官體系中是難以找到的，所以像中研院聘研究員係依聘用條例而來，並不是一般公務人員的任用，況若以一般公務人員任

	<p>用，則按照外交體系輪調制度，其「長」任及升遷如何處理？最後再就外界非常關心的派駐海外人員地域加給相差有 6 倍之多，是否皆覈實依地域特性加發？若有不平、不公會不會打擊其他外館人員士氣？我們也想瞭解一下此最近輿情相關報導，貴部檢討處理情形如何？</p>
<p>102 年 8 月實地參訪交通部航港局暨所屬北部航務中心及臺灣港務股份有限公司暨所屬基隆港務分公司</p>	<p>提綱一：配合航港體制改革，交通部於 101 年 3 月 1 日成立航港局及臺灣港務股份有限公司，將原基隆、臺中、高雄及花蓮等 4 港務局之國際商港經營及管理業務由港務公司辦理，管理事項涉及公權力部分，由航港局辦理。請簡述組織改制後，移撥航港局及轉調港務公司員工權益之保障規定及實施情形？</p> <p>提綱二：貴機關透過國家考試進用之人員，其知能是否符合貴機關用人需求？新任人員適任性如何？現行考選制度與分發任</p>

用方式能否確切達到貴機關用人考用配合之目標？

提綱三：基於業務需要，貴機關（構）對所屬人員之培訓，能否提升其執行職務能力？

提綱四：貴機關（構）考績（成）制度應如何執行，以作為工作考核與職務發展之依據，及落實獎懲制度，提升工作士氣，強化機關（構）功能。

提綱五：貴機關（構）對於其他考銓、保訓等業務，有無需要本院協助之處？

發言意見如下：

今日航港局、港務公司業務簡報非常精彩。尤其，「世界一覽無遺」、「領航者的故鄉」，可謂胸懷大志，願景無限。但以航港局人事制度係採行三軌併行，雖訂有長達 9 年的過渡期間，但能否順利整合，令人才適所發揮效能，本席仍有疑慮。立法院第 7 屆第 7 次會期審查港務

局政企分離相關組改組織法規時，本席因時任首席副書記長故在場，確知港務局政企分離之主要目的在於引進民間活力與企業經營方式，以活化政府機關（構）的經營管理，讓公司能盈餘獲利，此提高效益亦為政府組改的主要目的。可惜的是，今天簡報中沒有看到任何港務公司相關財務方面的資料，不知組改效益是否已然展現？尤其，基隆分公司人力從成立前的 1,267 人縮減至目前的 990 人，人力確有精簡，並進行菁英養成計劃，但人力老化也仍有隱憂，不知公司財務狀況如何？中長程營利競爭力又為何？請再予補充說明，若有重大困境，籲請大家一起幫忙紓解，務期落實活化政府機關（構），遂行企業經營管理，更期望改制過渡（10 年）之後競爭力會更好。

102 年 9 月實地參訪
臺中市政府

1. 針對臺中大都會歌劇院工程，發言意見如下：

我非常擔心將來 OT 的營運。因為國內興設大型硬體最大問題均出在營運管理，舉高雄為辦理世運設置之館所大巨蛋為例，每年國家要付將近 7 千萬補助款才能正常營運。OT 案在國內迄今無正式成功案例，當初我在立法院服務時所提案之國家表演藝術中心「一法人多館所」概念雖可被接受，但當時也有許多委員劇烈反對，因為畢竟行政法人終極目標還是希望自給自足而兩廳院運轉已成熟，衛武營卻是新的，若再加上我們臺中歌劇院這個還沒開始運轉的，恐會拖垮行政法人。質言之，本院將來會有極大之營運壓力，所以想請教市府是否有規劃替代方案？目前國家表演藝術中心條例雖逕付二讀，但依我來看，要將本院納入恐不樂觀。我

曾經親訪「水煮蛋」－北京國家大劇院，了解他們在運轉試演期發生過非常多問題，一路得靠 **Try and Error** 處理整個結構問題，尤其這種固定式座椅的表演場地，將會有非常多的管理問題，如果沒有團隊進駐，恐會拖垮市政，期望貴府未雨綢繆預擬各種替代方案以期肆應。

臺中相較於大臺北地區之藝文消費能力而言，並不勝出所設的館所，將來節目的內容會是什麼？你們預估它將來營運不會變成蚊子館的具體規劃是什麼？我所擔心的是，若移交給公部門營運，以公務員朝九暮五工時特性，恐本院十點就得關門，演出者可能連卸妝的時間、地方都沒有，所以要先想好營運管理的問題。然而如果更換成另一種藝術型態，因動線、採光要求不同，可能產生場地不合用的問題，須提醒設計人這類型的觀

眾沒那麼多，因為節目得跟著觀眾走。我以前辦理體育活動，對中部地區的民眾藝文消費習性有點瞭解，真的不能太理想化，否則將來會變成臺中市政府極大的壓力。

2. 針對臺中市政府建請取消消費者保護職系，如無法取消消費者保護職系，則消費者保護職系人員，其具有法律專業能力並辦理消費者保護業務者，建議比照消費者保護官，發言意見如下：

請總處不要認為臺中市只是為臺中市的消保人員爭取，請帶回去好好研究。因為本案並非要求修法，只想瞭解是否適用表 5？據本席了解這不是完全不可能，例如我們前不久才把社工人員由適用表 1 改到 7。提案的目的只想請總處帶回去當通案研究，並不一定要當成個案來處理，何況消保工作的確十分吃重。舉例來說：試看十大民怨有

幾項是跟消保有關，即可體會，所謂人民有感的政策，有多少與消保及食品安全有關？連歐盟近年來都把消費者保護層級提高，我們這次組改卻反而把消費者保護單位層級降低，成為屬於秘書處的幕僚機關，我認為這是個錯誤。如果我們認為消費者的保護確實涉及職務的輕重與安危，專業加給應適用哪一個層級應有裁量空間，我們建請總處不要急著在此認定這是個案不可能實施，希望能夠帶回去當通案研究，也許對全國消費者的保護工作會更加周整。

3.針對臺中市政府建請考選部檢討研商每年 7 月及 8 月舉辦之國家考試，需由全國各考區商借具有冷氣之學校教室，提供作為考試試場之必要性，**發言意見**如下：

我補充說明：一年光是 18 項國家考試有 17 項在臺中設有

	<p>考區，其中按規定必須使用冷氣教室者 8 月份有 4 次，分別為 8 月 2 日至 4 日、8 月 9 日至 12 日、8 月 16 日至 18 日、8 月 23 日至 25 日。換言之每個週末都要借冷氣室，如果電費漲了他們不但付不起電費，也造成節能減碳指標破表的困境，所以請考選部鄭重考慮，一定要處理這個問題。</p>
--	--

(三) 企業參訪 (101 年度與 102 年度企業參訪)

參訪企業	發言紀要
<p>101.09.17 臺灣高速鐵路公司</p>	<p>1.高鐵站區開發具有潛力，惟與「桃園航空城區域計畫」許可項目有諸多雷同之處，有無需行政機關協助之處。</p> <p>2.行政院 100 年祭出打肥貓條款，針對公股財團法人薪資設定上限，該規定是否對貴公司產生影響？</p> <p>3.貴公司與交通部所簽訂之高鐵興建營運合約，是在何種緣由下簽訂特許期限為 35 年？如欲變更該特許期限是否有困難？又行政機關及國會能夠提供何種協助？</p>
<p>102.09.10 聯強國際股份有限公司</p>	<p>1.本院今日造訪貴公司，主要係希望瞭解民間標竿企業招募、運用及管理優秀人才方式。適才貴公司簡報內容，對本院所掌理之考選、銓敘及訓練等業務，確</p>

實具參考價值；但個人對簡報內容是否揭示優秀人才拔擢密訣則仍存疑，希能進一步得到相關資訊。

2.蓋貴公司為社會公推為下坡路上贏家，而我政府機關卻被譏評為上坡路上輸家；然據簡報內容，其人才之招募、發展、管理及運用，除在薪資調整部分，因貴公司採 2 階式，將薪酬與獎金割開，此於公務界尚不適用外，其他機制政府皆早已適用；惟於公職人員卻未能發揮效果。況公職人員於報名國家考試前，早已對公職之薪資與退休撫卹福利制度均早已了然，故貴公司強調具有強效之薪酬標定與調整機制，本就不會有過多期待。據此，本人認為貴公司必另有成功之訣竅。

3.根據本席初步觀察，貴

公司非常重視內部行銷，所以組織內深具共打拼、說服及協調向前之動力，並逐漸形成共識文化。此確是當前公務界組織文化所欠缺的部分，深具參考價值；此外杜總裁提及於人才招聘、試用及拔擢中高階人才之程序中，非常重視腦的結構與額葉效應，對此本人深感興趣，推論應係貴公司人資管理、運用之特色，允為教育、考選、訓練單位值得借鏡之重點。為此，希望進一步瞭解貴公司於口試篩選人才時，用以評量人格特質（尤其是判斷力、涉務性、成熟度、自律性等人格特質）所應用之操作實務架構（操作規範）為何？本院近年來於選才方面亦就口試方式加強精進中，若得此資訊料有助於篩選到更好公職人才。此

	<p>若為貴公司機密，亦得選擇不回答；惟建議杜總裁能在下一本書中將其中訣竅與大眾分享。</p>
--	---

六、協助部會推動相關工作要項

名稱	職務	主辦單位
101 年度考選制度研討會-公職專技考試制度之研究	研討會主持人	考選部
「體能測驗項目委託研究案」審查委員會	審查委員	考選部
研商「公務人員考試客家事務行政類科加考客語案」會議	委員	考選部
「修正移民行政體能測驗考試項目」審查會議	委員	考選部
「推動建置國家考試職能暨臨床技能測驗中心」專案會議	委員	考選部
公務人員退休撫卹制度對策小組	委員	銓敘部
高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練－國會關係與模擬演練課程	課程講座	國家文官學院
高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練－國會關係與模擬演練課程	課程講座	國家文官學院

101 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練課程講座	專題研討 課程講座	國家文官 學院
2012 年薦任升簡任訓練課程回流學習分享會	論壇主持人	國家文官 學院
101 年公務人員高等考試三級考試錄取人員基礎訓練課程	專題研討 課程講座	國家文官 學院
培育中高階公務人員全球化視野訓練-「國際視野工作坊」	評論人	國家文官 學院
2012 公務人力資源發展國際研討會	研討會主持人	公務人員 保障暨培 訓委員會
中央及地方機關初任簡任主管人員研習-初任簡任主管職務人員研究班」第 2 期	專題演講「領導與激勵」講座	公務人力 發展中心
高階文官人格測驗量表之研發與運用研究報告審查委員會	委員	公務人員 保障暨培 訓委員會
公務人員薦任升簡任核心職能問卷專家學者會議	委員	公務人員 保障暨培 訓委員會

行政院人事行政總處及所屬機構同仁研習-重要政策訓練	專題演講「公務倫理與核心價值」講座	人事行政總處
101 年人事行政研究發展徵文獎勵活動	評審委員	人事行政總處
地方行政研習中心第 18 期女性主管研習班	女性主管經驗分享課程講座	人事行政總處
地方行政研習中心第 19 期女性主管研習班	女性主管經驗分享課程講座	人事行政總處
地方行政研習中心第 21 期女性主管研習班	女性主管經驗分享課程講座	人事行政總處
2012 國際運動與環境學術研討會	研討會主持人	中華奧林匹克委員會 Chinese Taipei Olympic Committee
檔案管理局「101 年度主管研習營」	專題演講「領導與溝通」講座	行政院檔案管理局
中國人事行政學會	第 32 屆常務理事	
臺北市政府	市政顧問	
中韓文化經濟協會	第七屆顧問	

附錄 院會書面提案資料彙編

一、民國 101 年 10 月 04 日第 207 次院會

提案書面資料

籲請考選部修訂新版「國家考試性別平等白皮書」，並儘速通過「國家考試性別平等諮詢委員會」組織規程，俾利檢視本院相關考試法規是否符合《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》之規範。

說明	<p>考選部於民國 94 年編印之「國家考試性別平等白皮書」已歷時七年，其中關於各類國家考試中的性別規範限制已有多處修正，故建請考選部著手編訂新版「國家考試性別平等白皮書」，完整呈現本屆考試委員在性別平等推動上之具體成果。</p> <p>考選部於民國 94 年成立「國家考試性別平等諮詢委員會」，針對涉及性別限制之各類國家考試及其需用名額進行諮詢審議作業，迄今共召開 13 次會議；其設置要點乃根據考選部組織法第 19 條規定訂定，其他根據考選部組織法第 19 條規定設置的法規委員會及應考資格審議委員會等會，均已將其「設置要點」改為「組織規程」，故「國家考試性別平等諮詢委員會」於第 13 次會議中決議，廢止「考選部國家考試性別平等諮詢委員會設置要點」，並業已於今(101)年 6 月 25 日公布。建請考選部儘速完成「國家考試性別平等諮詢委員會」組織規程之研議工作，該委員會成立主旨除審議諮詢國家考試資格外，也應借重其專業能力推動新版「國家考試性別平等白皮書」之編訂。</p>
----	--

另依據今(101)年 1 月 1 日開始實施之《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》第 8 條規定：「各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進」。故建請由「國家考試性別平等諮詢委員會」推動新版「國家考試性別平等白皮書」的相關編訂工作，並且同時檢視本院各項考試法規是否有與《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》相牴觸之處，俾利國家考試公平性之提升。

二、民國 102 年 1 月 3 日第 220 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現,詳細表格內容接續其後)

考試院第 11 屆第 220 次會議參考資料

超星黨委員辦公室製表 102.01.03

表一 加考體能測驗之考試項目近三年錄取情形一覽表

考試別	錄取人數(%)	合計		男		女		女性錄取率	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	較前一年增減情形	百分比
一般警察人員	民國 100 年	394	189	55.6%	135	44.4%			
	民國 101 年	682	410	60.12%	272	39.88%	-4.52%		
調查人員	民國 99 年	81	37	45.68%	44	54.32%			
	民國 100 年	89	74	83.15%	15	16.85%	-37.47%		
國安人員	民國 99 年	142	95	66.9%	47	33.1%	+16.25%		
	民國 100 年	43	30	69.77%	13	30.23%			
交通事業人員 (鐵路)	民國 99 年	44	29	65.91%	15	34.09%	+3.86%		
	民國 101 年	23	18	78.26%	5	21.74%	-12.35%		
移民行政人員	民國 99 年	156	155	99.36%	1	0.64%			
	民國 100 年	504	477	94.64%	27	5.36%	+4.72%		
引水人	民國 101 年	416	368	88.46%	48	11.54%	+6.18%		
	民國 101 年	129	29	22.48%	100	77.52%			

備註：※ 該次考試女性到考人數(65 人)為男性到考人數(45 人)的 1.5 倍。

※※ 該次考試女性到考人數(127 人)為男性到考人數(44 人)的 2.9 倍。

表二 加考體能測驗之考試項目近三年體能測驗及格情形一覽表

考試別	體能測驗	到考人數		及格人數		及格率		差距
		男	女	男	女	男	女	
		男	女	男	女	男	女	
一般警察人員	民國 100 年	248	181	170	147	68.54%	75.89%	+7.15%
	民國 101 年	556	397	413	273	74.28%	78.87%	+4.39%
調查人員	民國 99 年	45	65	41	48	91.11%	70.76%	-27.01%
	民國 100 年	90	25	86	20	95.55%	80%	-15.55%
國安人員	民國 101 年	113	76	108	51	95.57%	67.10%	-28.47%
	民國 99 年	42	19	42	16	100%	84.21%	-15.79%
交通事業人員 (鐵路)	民國 100 年	42	20	40	15	95.23%	75%	-20.23%
	民國 101 年	23	12	20	6	86.95%	50%	-36.95%
移民行政人員	民國 99 年	202	1	155	1	76.73%	100%	+23.27%
	民國 100 年	553	36	477	37	86.25%	75%	-11.25%
引水人	民國 101 年	450	70	407	59	90.44%	79.42%	-19.02%
	民國 101 年	45	127	58	123	86.66%	96.85%	+10.49%

備註：※ 該次考試女性到考及及格人數均只有 1 人。

※※ 該次考試女性到考人數(127 人)為男性到考人數(44 人)的 2.9 倍。

表三 101 年公務人員特種考試一般警察人員體能測驗分項及格率一覽表

項目 (體能素質)	及格率		女比男差距	及格標準
	男	女		
1600 x 900 公尺跑走 (心肺功能)	474/489=96.93%	311/321=96.88%	-0.05%	男：8 分 14 秒 女：4 分 40 秒
仰臥起坐 (肌耐力+肌力)	484/556=87.05%	294/347=84.73%	-2.32%	男：38 次/分 女：30 次/分
引體向上 x 屈臂懸垂 (肌耐力+肌力)	439/527=83.3%	303/333=90.99%	+7.69%	男：2 次以上 女：10 秒以上

備註：97 年 2 月 14 日內政部警政署召開之「研商警察人力招募之體能測驗方式及訓練要求標準會議」。

決議：為持續落實推動性別平等政策，女警屈臂懸垂體能測驗及格標準由 20 秒下修為 10 秒。

表一 加考體能測驗之考試項目
近三年錄取情形一覽表

錄取人數(%) 考試別		合計	男		女		女性錄取率 較前一年增 減情形
			人數	人數	百分比	人數	百分比
一般 警察 人員	民 國 100 年	304	169	55.6%	135	44.4%	
	民 國 101 年	682	410	60.12%	272	39.88%	-4.52%
調查 人員	民 國 99 年	81	37	45.68%	44	※ 54.32%	
	民 國 100 年	89	74	83.15%	15	16.85%	-37.47%
	民 國 101 年	142	95	66.9%	47	33.1%	+16.25%
國安 人員	民 國 99 年	43	30	69.77%	13	30.23%	
	民 國 100 年	44	29	65.91%	15	34.09%	+3.86%
	民 國 101 年	23	18	78.26%	5	21.74%	-12.35%
交通 事業 人員 (鐵 路)	民 國 99 年	156	155	99.36%	1	0.64%	
	民 國 100 年	504	477	94.64%	27	5.36%	+4.72%
	民 國 101 年	416	368	88.46%	48	11.54%	+6.18%
移民 行政 人員	民 國 101 年	129	29	22.48%	100	※※ 77.52%	
引水 人	此項考試為隔年舉辦一次， 民國 94、96、98、100 年皆無女性報考。						

備註：

※該次考試女性到考人數(65 人)為男性到考人數(45 人)的 1.5 倍。

※※該次考試女性到考人數(127 人)為男性到考人數(44 人)的 2.9 倍。

表二 加考體能測驗之考試項目
近三年體能測驗及格情形一覽表

體能測驗 考試別		到考人數		及格人數		及格率		差距
		男	女	男	女	男	女	女比男
一般 警察 人員	民國 100年	248	181	170	137	68.54%	75.69%	+7.15%
	民國 101年	556	347	413	273	74.28%	78.67%	+4.39%
調查 人員	民國 99年	45	65	44	46	97.77%	70.76%	-27.01%
	民國 100年	90	25	86	20	95.55%	80%	-15.55%
	民國 101年	113	76	108	51	95.57%	67.10%	-28.47%
國安 人員	民國 99年	42	19	42	16	100%	84.21%	-15.79%
	民國 100年	42	20	40	15	95.23%	75%	-20.23%
	民國 101年	23	12	20	6	86.95%	50%	-36.95%
交通 事業 人員 (鐵路)	民國 99年	202	1	155	1	76.73%	100%	※ +23.27%
	民國 100年	553	36	477	27	86.25%	75%	-11.25%
	民國 101年	450	70	407	50	90.44%	71.42%	-19.02%
移 民 行 政 人 員	民國 101年	44	127	38	123	86.36%	96.85%	※※ +10.49%
引 水 人	此項考試為隔年舉辦一次，民國 94、96、98、100 年皆無女性報考。							

備註：

※ 該次考試女性到考與及格人數均只有 1 人。

※※ 該次考試女性到考人數(127 人)為男性到考人數(44 人)的 2.9 倍。

**表三 101 年公務人員特種考試一般警察人員
體能測驗分項及格率一覽表**

項目 (體能素質) \ 及格率	男	女	女比男 差距	及格標準
1600 男/800 女 公尺跑走 (心肺功能)	474/489 =96.93%	311/321 =96.88%	-0.05%	男：8 分 14 秒 女：4 分 40 秒
仰臥起坐 (肌耐力+肌力)	484/556 =87.05%	294/347 =84.73%	-2.32%	男：38 次/分 女：30 次/分
引體向上(男)/ 屈臂懸垂(女) (肌耐力+肌力)	439/527 =83.3%	303/333 =90.99%	+7.69%	男：2 次以上 女：10 秒以上

備註：97 年 2 月 14 日內政部警政署召開之「研商警察人力招募之體能測驗方式及訓練要求標準會議」決議：為持續落實推動兩性平權政策，女警屈臂懸垂體能測驗及格標準由 20 秒下修為 10 秒。

三、民國 102 年 4 月 11 日第 231 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現，詳細表格內容接續其後)

100 年公務人員特種考試一般警察人員考試									
第一試			第二試(體能測驗)				總錄取人數	總錄取率	需用名額(缺額)
報考人數	到考人數	及格人數(及格率)	報考人數	到考人數	及格人數	及格率			
13773	10111	498(4.93%)	498	429	304	70.86%	304	3.01%	398(94人)

101 年公務人員特種考試一般警察人員考試									
第一試			第二試(體能測驗)				總錄取人數	總錄取率	需用名額(缺額)
報考人數	到考人數	及格人數(及格率)	報考人數	到考人數	及格人數	及格率			
14401	10340	1004(9.71%)	1002	902	682	75.61%	682	6.6%	809(127人)

江省臣委員質詢(詳見中央通訊社、中國時報、蘋果日報、青年日報、臺灣時報等媒體 4 月 9 日相關報導)：
「一般警察人員考試因第一試錄取人數過少，導致不足額錄取，近兩年警力不足上百人。」
【498(一百年通過筆試人數)+1004(一百零一年通過筆試人數)】/【304(一百年總錄取人數)+682(一百零一年總錄取人數)】=1.502/986=152%

101 年特種考試第一、二試及格錄取概況一覽表			
類別	第一試及格率	第二試及格率	總錄取率
一般警察人員	9.71%	75.61%	6.6%
調查人員	4.33%	84.13%	2.94%
國安人員	9.05%	74.29%	5.62%
交通事業(鐵路)人員	5.05%	87.88%	3.68%
移民行政人員	1.83%	94.15%	1.37%

資料來源：考選部全球資訊網-考選統計-各項考試統計

100 年公務人員特種考試一般警察人員考試									
第一試			第二試(體能測驗)				總錄取 人數	總 錄取率	需用名額 (缺額)
報考 人數	到考 人數	及格人數 (及格率)	報考 人數	到 考 人 數	及 格 人 數	及格率			
13773	10111	498(4.93%)	498	429	304	70.86%	304	3.01%	398 (-94 人)

101 年公務人員特種考試一般警察人員考試									
第一試			第二試(體能測驗)				總錄取 人數	總 錄取率	需用名額 (缺額)
報考 人數	到考 人數	及格人數 (及格率)	報考 人數	到 考 人 數	及 格 人 數	及格率			
14401	10340	1004 (9.71%)	1002	902	682	75.61%	682	6.6%	809 (-127 人)

江啟臣委員質詢

(詳見中央通訊社、中國時報、蘋果日報、青年日報、臺灣時報等媒體 4 月 9 日相關報導)：

「一般警察人員考試因第一試錄取人數過少，導致不足額錄取，近兩年警力不足上百人。」

$$\begin{aligned} & \text{【}498(\text{一百年通過筆試人數})+1004(\text{一百零一年通過筆試人數})\text{】} / \\ & \text{【}304(\text{一百年總錄取人數})+682(\text{一百零一年總錄取人數})\text{】} \\ & =1502/986=152\% \end{aligned}$$

101 年特種考試第一、二試及格錄取概況一覽表			
類別	第一試及格率	第二試及格率	總錄取率
一般警察人員	9.71%	75.61%	6.6%
調查人員	4.33%	84.13%	2.94%
國安人員	9.05%	74.29%	5.62%
交通事業(鐵路)人員	5.05%	87.88%	3.68%
移民行政人員	1.83%	94.15%	1.37%

四、民國 102 年 4 月 18 日第 232 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現，詳細表格內容接續其後)

考試院第 11 屆第 232 次會議參考資料		趙麗雲委員辦公室製表 102.04.18		
考選業務基金				
101 年各項考試成本比序表				
單位：新臺幣元				
排序	考試名稱	報名人數	單位成本 (每人)	報名費 (每人)
1	101 年原住民特考	4,845	1,783.77	400-550
2	101 年高考一、二級考試	4,946	1,770.25	1,100
3	101 年警察升官等考試	2,977	1,677.74	1,100
4	101 年第 1 次及第 2 次牙醫師等專技高考	10,828	1,609.57	1,100
5	101 年外交領事人員等特考	10,523	1,545.38	800-1,100
6	101 年身心障礙人員特考	7,391	1,348.73	0-550
7	101 年專技高普考消防設備人員、地政士等考試	14,216	1,321.34	1,000-2,200
8	101 年律師、會計師等專技高考	27,209	1,315.45	600-1,700
9	101 年司法特考	35,822	1,232.19	800-1,100
10	101 年建築師、技師、不動產經紀人、記帳士等專技高普考試	37,165	1,217.88	1,000-1,100

註：

一、單位成本最低兩項考試：

(一)101 年導遊、領隊人員專技普考：551.14 元/每人(共 118,871 人報名)

(二)101 年初等考試：551.30 元/每人(共 09,578 人報名)

二、後備軍人、身心障礙者、原住民、低收入戶、特殊境遇家庭報名費減半優待；身心障礙人員特考免繳報名費，惟以一次為限。

資料來源：考選部考選業務基金 101 年各項考試成本彙總表

考選業務基金
101 年各項考試成本比序表

單位：新臺幣元

排序	考試名稱	報名人數	單位成本 (每人)	報名費 (每人)
1	101 年原住民特考	4,845	1,783.77	400-550
2	101 年高考一、二級考試	4,946	1,770.25	1,100
3	101 年警察升官等考試	2,977	1,677.74	1,100
4	101 年第 1 次及第 2 次 牙醫師等專技高考	10,828	1,609.57	1,100
5	101 年外交領事人員等特考	10,523	1,545.38	800-1,100
6	101 年身心障礙人員特考	7,391	1,348.73	0-550
7	101 年專技高普考消防設備人員、 地政士等考試	14,216	1,321.34	1,000-2,200
8	101 年律師、會計師等專技高考	27,209	1,315.45	600-1,700
9	101 年司法特考	35,822	1,232.19	800-1,100
10	101 年建築師、技師、不動產經紀人、記帳士等專技高普考試	37,165	1,217.88	1,000-1,100

備註：

一、單位成本最低兩項考試：

(一) 101 年導遊、領隊人員專技普考：551.14 元/每人

(共 118,871 人報名)

(二) 101 年初等考試：551.30 元/每人

(共 69,578 人報名)

二、後備軍人、身心障礙者、原住民、低收入戶、特殊境遇家庭報名費減半優待；身心障礙人員特考免繳報名費，惟以一次為限。

五、民國 102 年 8 月 8 日第 248 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現，詳細表格內容接續其後)

考試院第 11 屆第 248 次會議參考資料*

總置業委員辦公室發表 102 院 08 號

專門職業及技術人員普通考試筆試人員、領隊人員考試近五年度格率

考試名稱	男性格率	女性格率	總及格率
95 年考選人員考試	54.05%	46.71%	49.53%
99 年考選人員考試	51.88%	43.94%	46.99%
100 年考選人員考試	36.51%	24.38%	29.24%
101 年考選人員考試	37.63%	27.74%	31.57%
102 年考選人員考試	9.16%	5.66%	7.05%

考試名稱	男性格率	女性格率	總及格率
95 年領隊人員考試	44.01%	35.93%	38.96%
99 年領隊人員考試	33.13%	22.99%	26.70%
100 年領隊人員考試	32.67%	22.72%	26.52%
101 年領隊人員考試	45.15%	33.02%	37.64%
102 年領隊人員考試	20.75%	10.88%	14.67%

考試名稱	男性格率	女性格率	總及格率
95 年考選考選人員考試	53.54%	45.26%	48.43%
99 年考選考選人員考試	52.63%	43.76%	47.17%
100 年考選考選人員考試	35.99%	23.25%	28.37%
101 年考選考選人員考試	36.87%	26.42%	30.49%
102 年考選考選人員考試	4.97%	1.92%	3.44%

考試名稱	男性格率	女性格率	總及格率
95 年考選領隊人員考試	39.77%	29.66%	33.74%
99 年考選領隊人員考試	30.09%	17.20%	22.33%
100 年考選領隊人員考試	28.75%	17.04%	21.77%
101 年考選領隊人員考試	46.85%	32.02%	38.11%
102 年考選領隊人員考試	19.09%	8.46%	12.77%

資料來源：考選部全年度統計、考選統計、各年考試統計
資料來源：考選部全年度統計、考選統計、考選統計年報

**專門職業及技術人員普通考試
導遊人員、領隊人員考試近五年及格率**

考試名稱	男及格率	女及格率	總及格率
98年導遊人員考試	54.05 %	46.71 %	49.53 %
99年導遊人員考試	51.88 %	43.94 %	46.99 %
100年導遊人員考試	36.51 %	24.38 %	29.24 %
101年導遊人員考試	37.63 %	27.74 %	31.57 %
102年導遊人員考試	9.16 %	5.66 %	7.05 %

考試名稱	男及格率	女及格率	總及格率
98年領隊人員考試	44.01 %	35.93 %	38.96 %
99年領隊人員考試	33.13 %	22.99 %	26.70 %
100年領隊人員考試	32.67 %	22.72 %	26.52 %
101年領隊人員考試	45.15 %	33.02 %	37.64 %
102年領隊人員考試	20.75 %	10.88 %	14.67 %

考試名稱	男及格率	女及格率	總及格率
98年華語導遊人員考試	53.54 %	45.26 %	48.43 %
99年華語導遊人員考試	52.63 %	43.76 %	47.17 %
100年華語導遊人員考試	35.99 %	23.25 %	28.37 %
101年華語導遊人員考試	36.87 %	26.42 %	30.49 %
102年華語導遊人員考試	4.97 %	1.92 %	3.14 %

考試名稱	男及格率	女及格率	總及格率
98年華語領隊人員考試	39.77 %	29.66 %	33.74 %
99年華語領隊人員考試	30.09 %	17.20 %	22.33 %
100年華語領隊人員考試	28.75 %	17.04 %	21.77 %
101年華語領隊人員考試	46.85 %	32.02 %	38.11 %
102年華語領隊人員考試	19.09 %	8.46 %	12.77 %

六、民國 102 年 11 月 28 日第 262 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現,詳細表格內容接續其後)

考試院第 11 屆第 262 次會議參考資料

總務處委員辦公室製表(102.11.28)

101 年至 102 年特種考試警察人員、一般警察人員 — 四等考試行政警察與消防警察類別錄取名額統計表

名稱	年度	類別	需用人數	第一試筆試				第二試體能測驗					
				應考人數	到考人數	到考率	合格人數	合格率	應考人數	到考人數	到考率	合格人數	合格率
一般警察人員	101 年	行政警察	440	11163	8302	74.37%	576 (需用名額=30.91%)	6.94%	574	492 (需用名額=111.82%)	85.71%	382	77.64%
		消防警察	228	1651	1139	68.99%	268 (需用名額=17.54%)	23.53%	268	283 (需用名額=115.36%)	98.13%	205	77.95%
	102 年	行政警察	900	10440	8098	77.57%	1275 (需用名額=41.67%)	15.74%	1273	1080 (需用名額=29%)	84.84%	790	73.15%
		消防警察	400	2035	1496	73.51%	364 (需用名額=9%) (註 2)	24.33%	364	349 (需用名額=79%)	95.88%	292	83.67%
警察人員	101 年	行政警察	880	953	933	97.90%	881	94.43%					
		消防警察	140	170	156	91.76%	134	85.90%					
	102 年	行政警察	1299	1313	1296	98.71%	1293	99.77%					
		消防警察	183	180	169	93.89%	154	91.12%					

註：

- 「公務人員特種考試一般警察人員考試」第一試合格人數計算方式：
101 年依需用名額加百分之三十核計
102 年依需用名額加百分之四十核計
- 依「公務人員特種考試一般警察人員考試規則」第 9 條規定，筆試成績有一科為零分或總成績未達五十分者不予錄取。
因 102 年一般警察人員考試消防警察類別筆試成績達 50 分以上者僅 364 人，故第一試合格人數少於需求人數。

101 年至 102 年特種考試警察人員、一般警察人員 — 四等考試行政警察與消防警察類別

第一試成績統計表

年度	考試名稱	類別	需用人數	第一試筆試				
				應考人數	到考人數	到考率	合格人數	合格率
101 年	警察人員特考	行政警察	880	953	933	97.90%	881	94.43%
	一般警察人員特考		440	11163	8302	74.37%	576	65.94%
	警察人員特考	消防警察	140	170	156	91.76%	134	85.90%
	一般警察人員特考		228	1651	1139	68.99%	268	23.53%
102 年	警察人員特考	行政警察	1299	1313	1296	98.71%	1293	99.77%
	一般警察人員特考		900	10440	8098	77.57%	1275	15.74%
	警察人員特考	消防警察	183	180	169	93.89%	154	91.12%
	一般警察人員特考		400	2035	1496	73.51%	364	24.33%

資料來源：考選部全球資訊網-考選統計-各項考試統計

**101 年至 102 年特種考試警察人員、一般警察人員
一 四等考試行政警察與消防警察類別錄取率統計表**

名稱	年度	類別	需用人數	第一試筆試				第二試體能測驗					
				應考人數	到考人數	到考率	合格人數	合格率	應考人數	到考人數	到考率	合格人數	合格率
一般警察人員	101年	行政警察	440	11163	8302	74.37%	576 (需用名額+30.91%)	6.94%	574	492 (需用名額+11.82%)	85.71%	382	77.64%
		消防警察	228	1651	1139	68.99%	268 (需用名額+17.54%)	23.53%	268	263 (需用名額+15.35%)	98.13%	205	77.95%
	102年	行政警察	900	10440	8098	77.57%	1275 (需用名額+41.67%)	15.74%	1273	1080 (需用名額+20%)	84.84%	790	73.15%
		消防警察	400	2035	1496	73.51%	364 (需用名額-9%) (註 2)	24.33%	364	349 (需用名額-13%)	95.88%	292	83.67%
警察人員	101年	行政警察	880	953	933	97.90%	881	94.43%					
		消防警察	140	170	156	91.76%	134	85.90%					
	102年	行政警察	1299	1313	1296	98.71%	1293	99.77%					
		消防警察	183	180	169	93.89%	154	91.12%					

備註：

1、「公務人員特種考試一般警察人員考試」第一試合格人數計算方式：

101 年依需用名額加百分之三十核計

102 年依需用名額加百分之四十核計

2、依「公務人員特種考試一般警察人員考試規則」第 6 條規定，筆試成績有一科為零分或總成績未達五十分者不予錄取；因 102 年一般警察人員考試消防警察類別筆試成績達 50 分以上者僅 364 人，故第一試合格人數少於需求人數。

101 年至 102 年特種考試警察人員、一般警察人員
 一 四等考試行政警察與消防警察類別第一試成績統計表

年度	考試名稱	類別	需用人數	第一試筆試				
				應考人數	到考人數	到考率	合格人數	合格率
101年	警察人員	行政	880	953	933	97.90%	881	94.43%
	一般警察人員	警察	440	11163	8302	74.37%	576	6.94%
	警察人員	消防	140	170	156	91.76%	134	85.90%
	一般警察人員	警察	228	1651	1139	68.99%	268	23.53%
102年	警察人員	行政	1299	1313	1296	98.71%	1293	99.77%
	一般警察人員	警察	900	10440	8098	77.57%	1275	15.74%
	警察人員	消防	183	180	169	93.89%	154	91.12%
	一般警察人員	警察	400	2035	1496	73.51%	364	24.33%

七、民國 102 年 12 月 12 日第 264 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現,詳細表格內容接續其後)

考試院第 11 屆第 264 次會議參考資料

題庫審委員辦公室製表 102.12.12

軍公教人員自殺死亡領取撫卹金相關規定

身分別	財源	法源	規定
不可	公 軍公教人員退休撫卹基金	(公務人員撫卹法)	第 3 條 公務人員有下列情形之一者,給與遺族撫卹金: 一、病故或意外死亡。 二、因公死亡。
	教 (公校) 軍公教人員退休撫卹基金	(學校教職員撫卹條例)	第 3 條 教職員有左列情形之一者,給與遺族撫卹金: 一、病故或意外死亡者。 二、因公死亡者。
可	軍 軍公教人員退休撫卹基金	(軍人撫卹條例)	第 8 條 軍人服役期間非因前條第一項情形而患病死亡者,為因病死亡;於營區外非因前條第一項情形遭意外事故死亡者,為意外死亡。 前項原因所致之傷殘,為因病或意外傷殘。 軍人服役期間自殺死亡者,以因病死亡辦理撫卹,但因犯罪自殺者,不予撫卹。
	教 (私校) 學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣獎金與非私立學校教職員退休撫卹基金	(學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例)	第 26 條 教職員有下列情形之一者,給與其遺族撫卹金: 一、病故或意外死亡。 二、因公死亡。 教職員因犯罪自殺死亡者外,比照前條規定辦理遺族撫卹金。

- 註：一、本院即修訂《公務人員退休撫卹法》草案第 67 條,原將自殺(犯罪、畏罪、通緝狀況除外)列入公務人員在職死亡之撫卹原因之一,惟該款條文業於今年 5 月 27 日委員會議時遭刪除。
- 二、教育部修訂《公立學校教職員退休撫卹條例》草案(102 年 5 月 3 日一讀,尚未交委員會審查)第 67 條原亦比照院版《公務人員退休撫卹法》草案第 67 條,將自殺(犯罪、畏罪、通緝狀況除外)列為教職員在職死亡撫卹原因之一,惟該款,立法院司法法制委員會仍將比照予以刪除。
- 三、銓敘部 85 年 10 月 1 日 85 台特四字第 1354619 號函:「公務人員自殺者,得辦理撫卹;嗣該部於 100 年 3 月 3 日以部退四字第 1003809470 號函示該規定自 100 年 1 月 1 日起停止適用。
- 四、現行(99 年 11 月 17 日修正)《公務人員撫卹法施行細則》第 3 條:本法第三條第一款所定病故或意外死亡,不包括自殺死亡。
- 五、101 年 10 月勞委會職業病鑑定委員會調查判定:100 年 10 月跳樓自殺之台塑煉油二廠職工 30 歲勞工(任職四年多),死因為廠區連續失火,工安狀況不斷,且執行工作時未獲主管支持所致,屬職業災害,可領取 45 個月補償薪資(此乃全臺首創)。
- 六、最高行政法院令(102)年 5 月 20 日判字第 381 號裁判要旨:
銓敘部 62 年函釋考量公務人員死後遺孀堪憂,限於 3 種情況自殺准予撫卹;85 年函釋則認自殺無非偶一病態行為,自殺一律得撫卹,但因犯罪自殺者,不予撫卹。」軍人撫卹條例第 8 條第 3 項(91 年 12 月 27 日增列)定有明文,軍人亦屬軍長之公務人員,與一般公務人員均同樣為國家服務,僅軍人較得一般公務人員有較高之從屬性,然撫卹之權利人主要為死亡之軍人或公務人員之遺孀,並非死者本身,倘軍人或一般公務人員在服役期間均,均有由國家給予其遺族撫卹照顧之必要,從撫卹之目的與必要性觀之,軍人之遺族與一般公務人員之遺族於本質上之差異,軍人罹患不治之重症,經醫師診斷預知僅有短期之存活期限,因無法忍受身心之煎熬而自殺死亡之情形,依上揭軍人撫卹條例第 8 條第 3 項規定,應以因病死亡辦理撫卹;則一般公務人員於相同情形,亦應承認其得辦理撫卹,始與平等原則無違。

軍公教人員自殺死亡領取撫卹金相關規定

	身分別	財源	法源	規定
不可	公	軍人休基金 公員撫卹 教退卹	《公務人員撫卹法》	第 3 條 公務人員有下列情形之一者，給與遺族撫卹金： 一、病故或意外死亡。 二、因公死亡。
	教(公校)	軍人休基金 公員撫卹 教退卹	《學校教職員撫卹條例》	第 3 條 教職員有左列情形之一者，給與遺族撫卹金： 一、病故或意外死亡者。 二、因公死亡者。
可	軍	軍人休基金 公員撫卹 教退卹	《軍人撫卹條例》	第 8 條 軍人服現役期間非因前條第一項情形而患病死亡者，為因病死亡；於營區外非因前條第一項情形遭遇意外事故死亡者，為意外死亡。 前項原因所致之傷殘，為因病或意外傷殘。 軍人服現役期間自殺死亡者，以因病死亡辦理撫卹。但因犯罪自殺者，不予撫卹。
	教(私校)	法其私校員撫卹 校及屬學校職休離遣與立教工撫卹 學人所立教退卹資金私校員休基金	《學校法屬私職及立員離職條例》	第 26 條 教職員有下列情形之一者，給與其遺族撫卹金： 一、病故或意外死亡。 二、因公死亡。 教職員除因犯罪自殺死亡者外，比照病故者給與遺族撫卹金。

備註：

- 一、本院新修訂《公務人員退休撫卹法》草案第 67 條，原將自殺(犯罪、畏罪、通緝狀況除外)列入公務人員在職死亡之撫卹原因之一，惟該款條文業於今年 5 月 27 日委員會審查時遭刪除。
- 二、教育部修訂《公立學校教職員退休撫卹條例》草案(102 年 5 月 3 日一讀，尚未交委員會審查)第 67 條原亦比照院版《公務人員退休撫卹法》

草案第 67 條，將自殺(犯罪、畏罪、通緝狀況除外)列為教職員在職死亡撫卹原因之一，惟據悉，立法院司法法制委員會仍將比照予以刪除。

三、銓敘部 85 年 10 月 1 日 85 台特四字 1354619 號函：「公務人員自殺者，得辦理撫卹」；嗣該部於 100 年 3 月 3 日以部退四字第 1003309470 號函示該規定自 100 年 1 月 1 日起停止適用。

四、現行(99 年 11 月 17 日修正)《公務人員撫卹法施行細則》第 3 條：本法第三條第一款所定病故或意外死亡，不包括自殺死亡。

五、101 年 10 月勞委會職業疾病鑑定委員會調查判定：100 年 10 月跳樓自殺之台塑煉油二廠張姓 30 歲勞工(任職四年多)，死因為廠區連續失火，工安狀況不斷，且執行工作時未獲主管支持所致，屬職業災害，可領取 45 個月補償薪資(此乃全臺首例)。

六、**最高行政法院今(102)年 6 月 20 日判字第 381 號裁判要旨：**

銓敘部 62 年函釋考量公務人員死後遺族堪慮，限於 3 種情況自殺准予撫卹；85 年函釋則認自殺無非係一病態行為，自殺一律得撫卹，不限於 3 種情況；87 年函釋又將公務人員自殺一律得撫卹之概括規則予以限縮，排除殺人後自戕身亡者不在此限；準此觀之，並參酌前揭關於公務人員病故給與遺族撫卹之目的，則自 62 年起銓敘部上揭行政函令解釋曾經形成行政先例，足證給與遺族撫卹金之立法意旨，並不當然排除因得不治之疾病且不久人世，無法忍受

身心之煎熬而自殺死亡者；99年11月17日修正公布之公務人員撫卹法施行細則第3條所謂病故不包括自殺死亡，將此情況予以排除在給與撫卹金之外，乃增加母法所無之限制，於此情況之具體個案當不予適用。

基於平等原則，相同之事物，應為相同之處理；不同之事物，則應依其特性，為不同之處理。是以，事物除非具有本質上之差異，且具備合理正當之不同處遇基礎外，原則即不得為差別待遇。按「軍人服現役期間自殺致死亡者，以因病死亡辦理撫卹。但因犯罪自殺者，不予撫卹。」軍人撫卹條例第8條第3項（91年12月27日增列）定有明文。軍人亦屬廣義之公務人員，與一般公務人員均同樣為國家服務，僅軍人較諸一般公務人員有較高之從屬性；然撫卹之權利人主要為死亡之軍人或公務人員之遺族，並非死亡者本身，倘軍人或一般公務人員在職期間病故，均有由國家給予其遺族撫慰照顧之必要。故從撫卹之目的與必要性觀察，軍人之遺族與一般公務人員之遺族欠缺本質上之差異，軍人罹患不治之重症，經醫師診斷預知僅有短期之存活期限，因無法忍受身心之煎熬而自殺死亡之情形，依上揭軍人撫卹條例第8條第3項規定，應以因病死亡辦理撫卹；則一般公務人員於相同情形，亦應承認其得辦理撫卹，始與平等原則無違。

八、民國 102 年 12 月 26 日第 266 次院會 提案書面資料

(本頁為整版資料影像呈現,詳細表格內容接續其後)

考試院第 11 屆第 266 次會議參考資料

總處室委員辦公室製表 102.12.26

建議：

請考選部全面檢視現行各類國家考試相關法規所訂之應考資格,如身高、年齡、語文能力檢定、專業證照等限制是否有逾越必要程度,抵觸憲法第二十三條比例原則,與憲法第十八條保障人民服公職之權利意旨不符情形,並對其中有違憲之虞者,進行妥適之處理。

參考案例：

釋字第 715 號(節錄)

解釋公布日期：民國 102 年 12 月 20 日

解釋文：

中華民國九十九年國軍志願役專業預備軍官預備士官班考選簡章壹、二(二)規定：「曾受刑之宣告……者，不得報考。……」與憲法第二十三條法律保留原則無違。惟其對應考試資格所為之限制，逾越必要程度，抵觸憲法第二十三條比例原則，與憲法第十八條保障人民服公職之權利意旨不符……。

理由書：

按人民於其憲法上所保障之權利，遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有抵觸憲法之疑義者，得聲請解釋憲法……憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利。……系爭簡章規定：「曾受刑之宣告……者，不得報考。……」雖非直接禁止受刑之宣告者擔任預備軍官或預備士官之公職，然參加考選，為大學或專科畢業者擔任公職之必要條件；……系爭規定所為消極資格之限制……，而造成其無法選擇服公職之結果，自屬對人民服公職權利之限制……。

國家機關因選用公職人員而舉辦考選，為達鑑別並選取適當人才之目的，固非不得針對其需要而限制應考資格，此係主管機關裁量範圍，本應予尊重，然其限制仍應符合憲法第二十三條比例原則。……系爭規定對奪其透過系爭考選以擔任軍職之機會，非屬達成目的之最小侵害手段，逾越必要程度，抵觸憲法第二十三條比例原則，與憲法第十八條保障人民服公職之權利意旨不符……。

【備註】現行法規中曾受學界、輿論，或應考人員質疑之應考資格者，略有：

1. 年齡：例如法務部調查局調查人員特考、一般警察人員特考、海岸巡防人員特考、國家安全局國家安全情報人員特考、外交領事外交行政人員特考、軍法官考試、國際經濟商務人員特考、司法人員特考、司法官特考、民航人員特考等。
2. 身高：例如移民行政人員特考、一般警察人員特考、法務部調查局調查人員考試、海岸巡防人員特考、國家安全局國家安全情報人員特考等。
3. 語言能力檢定：外交領事外交行政人員特考。

建議：

請考選部全面檢視現行各類國家考試相關法規所訂之**應考資格**，如身高、年齡、語文能力檢定、專業證照等限制是否有逾越必要程度，牴觸憲法第二十三條比例原則，與憲法第十八條保障人民服公職之權利意旨不符情形，並對其中有違憲之虞者，進行妥適之處理。

參考案例：

釋字第 715 號(節錄)

解釋公布日期：民國 102 年 12 月 20 日

解釋文：

中華民國九十九年國軍志願役專業預備軍官預備士官班考選簡章壹、二、(二)規定：「曾受刑之宣告……者，不得報考。……」與憲法第二十三條法律保留原則無違。惟其對應考試資格所為之限制，逾越必要程度，牴觸憲法第二十三條比例原則，與憲法第十八條保障人民服公職之權利意旨不符……。

理由書：

按人民於其憲法上所保障之權利，遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有牴觸憲法之疑義者，得聲請解釋憲法……憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利。……系爭簡章規定：「曾受刑之宣告……者，不得報考。……」雖非直接禁止受刑之宣告者擔任預備軍官或預備士官之公職，然參加考選，為大學或專科畢業者擔任公職之必要條件；……系爭規定所為消極資格

之限制.....，而造成其無法選擇服公職之結果，自屬對人民服公職權利之限制。

國家機關因選用公職人員而舉辦考選，為達鑑別並選取適當人才之目的，固非不得針對其需要而限制應考資格，此係主管機關裁量範圍，本應予尊重，然其限制仍應符合憲法第二十三條比例原則。.....系爭規定剝奪其透過系爭考選以擔任軍職之機會，非屬達成目的之最小侵害手段，逾越必要程度，牴觸憲法第二十三條比例原則，與憲法第十八條保障人民服公職之權利意旨不符。

備註：

現行法規中曾受學界、輿論，或應考人質疑之應考資格者，略有：

1. 年齡：例如法務部調查局調查人員特考、一般警察人員特考、海岸巡防人員特考、國家安全局國家安全情報人員特考、外交領事外交行政人員特考、軍法官考試、國際經濟商務人員特考、司法人員特考、司法官特考、民航人員特考等。
2. 身高：例如移民行政人員特考、一般警察人員特考、法務部調查局調查人員考試、海岸巡防人員特考、國家安全局國家安全情報人員特考等。
3. 語言能力檢定：外交領事外交行政人員特考。

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

考試院院會發言錄：考試委員趙麗雲/趙麗雲作。

-- 初版.-- 臺北市：考試院，民 103.5

面：公分

ISBN 978-986-04-1148-5 (平裝附光碟片)

1. 考試院 2. 言論集

573.442

103008065

考試院院會發言錄：考試委員 趙麗雲

作 者：趙麗雲

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：1010300786

ISBN：978-986-04-1148-5