

考試院院會發言錄

民國 101年 4 月 至 102年 12 月

黃錦堂

目 次

壹、考選業務	1
一、101年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析101.08.16（200）	1
二、改進專門職業及技術人員考試及格方式101.08.23（201）	3
三、有關100年公務人員升官等考試薦任升官等考試土木工程科別應考人廖文宗等2人不服該部不予錄取之處分，提起訴願，案經本院撤銷原處分，由原處分機關於收受訴願決定書之次日起2個月內另為適法之處分101.08.23（201）	4
四、101年第3季重要業務執行概況101.10.04（207）	8
五、101年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析101.10.18（209）	9
六、立法院第8屆第2會期司法及法制委員會議審查通過鈞院函送「公務人員考試法第十九條條文修正草案」及「專門職業及技術人員考試法修正草案」101.12.20（218）	10
七、101年第4季重要業務執行概況102.01.03(220)	13
八、專技人員考試102.01.10(221)	14
九、補行錄取95年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試8名102.01.17（222）	15
十、公務人員考試高資低考問題102.01.24(223)	17
十一、101年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分	

析102.03.21 (229)	18
十二、推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形 102.03.28 (230)	19
十三、101年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、民航人員及經濟部專利商標審查人員考試錄取人員資料統計分析 102.04.18 (232)	20
十四、近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析102.04.25 (233)	22
十五、101年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第2次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析102.05.02(234) ...	24
十六、101年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析102.05.16(236)	26
十七、101年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析102.06.13(240)	27
十八、中醫師特考應考人陳懿琳女士案件102.07.04 (243)	29
十九、舉行102年公務人員高等考試三級考試暨普通考試 102.07.11(244)	30
二十、「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告102.07.25(246)	33
二十一、101年各項國家考試遴聘典試人員統計分析 102.08.22(250)	35
二十二、共創雙贏－陳懿琳女士撤回國家賠償請求，本部積極推動典試工作改革102.09.12(253)	37

二十三、節約能源措施102.09.26(254)	39
二十四、研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形102.10.17(256)	41
二十五、公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹102.10.24(257)	43
二十六、102年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試及格人員統計分析102.11.07(259)	44
二十七、102年公務人員特種考試警察人員考試、102年公務人員特種考試一般警察人員考試及102年特種考試交通事業鐵路人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案102.11.28(262)	46
二十八、102年12月23日立法院第8屆第4會期司法及法制委員會審查通過鈞院函送「公務人員考試法修正草案」102.12.26(266)	48

貳、銓敘業務.....51

一、行政院函送文化部編制表，建請同意修正核備101.04.26(185)	51
二、98年至100年各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例調查情形101.05.17(188)	51
三、立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員基準法案情形101.05.24(189)	53
四、「101年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形101.05.31(190)	55

五、高雄市政府組織自治條例暨編制表制定101.06.28 (194).....	55
六、報載有關行政院雲嘉南聯合服務中心執行長及副執行 長之任用疑義處理情形101.06.28(194)	57
七、辦理職系專長認定案件情形101.07.19(197)	58
八、公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理 情形101.09.06(203)	59
九、最近3年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形 101.09.20(205)	62
十、關於教育部函為本院同意核備國立新竹教育大學組織 規程部分條文修正案中，有關第17條圖書館館長進用 方式之意見101.09.27(206)	63
十一、101年第3季重要業務執行概況101.10.11(208) ...	64
十二、退休人員年終慰問金101.10.18(209)	67
十三、立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法 第5條、第9條及第17條條文修正草案情形101.11.15 (213).....	69
十四、立法院第8屆第2會期立法委員所提與本部業務權責 有關法案之研處情形101.11.29(215)	71
十五、本部應立法院司法及法制委員會要求就「年金制度 改革」進行專案報告情形102.01.10(221)	74
十六、高雄市政府申復該府地政局土地開發處處長、副處 長之列等，擬分別訂列為簡任第十一職等、簡任第 十職等，以及增置薦任第九職等主任秘書職稱一案 102.01.31(224)	77
十七、101年銓敘統計年報提要報告102.02.07(225).....	78

十八、年金制度改革方案102.02.21(226)	80
十九、101年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析 102.03.28(230)	82
二十、五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形 102.05.09(235)	84
二十一、立法院司法及法制委員會審查公務人員退休撫卹 法草案及本部列席相關會議情形 102.05.16(236)	87
二十二、立法院司法及法制委員會審查政務人員退職撫卹 條例修正草案情形102.05.23(237)	89
二十三、101年適用特種法規人員銓審案件辦理情形 102.06.13(240)	91
二十四、立法院司法及法制、教育及文化委員會繼續審查 公立學校教職員退休撫卹條例草案情形(241)	92
二十五、行政院函送教育部國民及學前教育署等12個機關 (構)編制表102.06.27(242)	93
二十六、法官、檢察官101年度職務評定辦理情形102.06.27 (242)	94
二十七、關於行政院組織改造組織法規審議情形102.07.04 (243)	96
二十八、以網路作業系統辦理101年各機關職務代理名冊查 考情形102.07.18(245)	97
二十九、政府機關(構)改制行政法人隨同移轉繼續任用 人員人事管理辦法草案102.07.18(245)	99
三十、檢討停止適用「考試錄取人員占缺及未占缺訓練期 間，兩者權益(公保及退撫事項)不一致之相關函釋	

規定」辦理情形102.08.01（247）	101
三十一、有關各機關甄審及考績委員會之組設，擬納入任一性別比例不得低於三分之一之原則，本部辦理實務調查及相關研議情形102.08.08(248)	103
三十二、建構公私人才交流機制規劃方案報告102.08.08（248）	105
三十三、有關「警察人員獎懲制度相關問題之研究」案辦理情形102.08.15（249）	105
三十四、最近3年(99年至101年)申請留職停薪人員滿意度調查辦理情形102.08.22（250）	107
三十五、法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議102.09.05（252）	109
三十六、中央暨地方各主管機關核給簡任（派）非主管人員職務加給情形102.09.26（254）	112
三十七、102年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業規劃辦理情形102.10.31（258）	114
三十八、司法人員人事條例修正草案辦理情形102.11.07（259）	116
三十九、有關各機關甄審及考績委員會之組設，應明定委員任一性別比例不得超過三分之一原則之後續研處情形102.11.14（260）	119
四十、警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形102.12.05（263）	121
四十一、公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形(264)	123
四十二、臺鐵殉職機車長蔡崇輝先生遺族申請冒險犯難因公撫卹一案（265）	125

參、保障暨培訓業務

- 一、擬具「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案（草案）」規劃情形101.06.14（192）……………129
- 二、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案101年訓練—集中訓練」情形101.07.19(197)……………130
- 三、101年公務人員專書閱讀推廣活動辦理情形101.12.27（219）……………132
- 四、本會101年第4季重要業務概況102.01.17（222）…133
- 五、推動國外策略聯盟與培訓國際化辦理情形102.01.24（223）……………135
- 六、本會102年第1季重要業務概況102.04.18（232）…136
- 七、「高階文官培訓飛躍方案102年訓練」遴選結果及參訓人員名單公布事宜102.04.25（233）……………137
- 八、「高階文官培訓飛躍方案101年參訓人員訓後360度職能評鑑回饋調查」總體差異分析結果102.05.23（237）……………138
- 九、辦理102年第1次培訓專題研習「國際觀養成-活路外交與國際觀之培養」102.05.30（238）……………140
- 十、「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」102.07.11（244）……………141
- 十一、辦理102年上半年公務人員終身學習活動情形102.07.18（245）……………141
- 十二、101年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員實務訓練機關分區座談辦理情形102.07.25(246)…144
- 十三、國家文官學院發行「T & D飛訊」電子刊物11週年

辦理情形102.09.05(252)·····	145
十四、102年第3季重要業務概況102.10.17(256)·····	147
十五、精進公務人員考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形102.10.24(257)·····	148
十六、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案102年訓練—國外研習成果分享會暨結訓典禮」情形；規劃辦理102年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練情形102.10.31(258)·····	156
十七、保訓會規劃辦理102年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練回流學習情形102.11.28(262)·····	159
十八、102年公務人員行政中立、公務倫理與公義社會訓練及宣導辦理情形102.12.05(263)·····	161

肆、人事行政總處業務

一、行政院訂定「落實員額總量管理精實機關人力配置策略方案」101.05.24(189)·····	163
二、101年第3季重要業務執行概況101.10.04(207)·····	165
三、優先檢討警察官職務等階第1階段調整擬案101.11.01(211)·····	166
四、報載公務人員圖利罪議題101.12.20(218)·····	167
五、規劃辦理「人權暨兩公約研習班」102.01.24(223)·····	168
六、地方治理研究中心揭牌及啟用102.03.14(228)·····	170
七、涉外專業園區「詠晴園」(Sunny Park)揭牌及啟用102.04.25(233)·····	171
八、行政院函請大院同意會銜「教育人員任用條例」第	

31條修正草案送請立法院審議一案102.05.16 (236)	171
九、訂定「提升政府機關人力運用效能實施計畫」 102.05.30(238)	173
十、軍公教人員酒駕處分102.06.27(242)	174
十一、102年度「多元族群文化研習班」規劃辦理情形 102.07.11(244)	176
十二、訂定「公務人員酒後駕車相關行政責任處理原則」 102.07.18(245)	176
十三、組改及五都改制政府員額控管情形102.08.08 (247)	178
十四、5都1準職缺外補情形分析報告一案102.08.22 (250)	183
十五、辦理102年行政院模範公務人員暨行政院與所屬 中央及地方各機關建立參與及建議制度案頒獎 典禮102.11.21(261)	185

伍、本院綜合業務

一、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101.07.12 (196)	186
二、本院暨所屬機關101年上半年度立法計畫辦理檢討 情形101.08.09(199)	189
三、考試院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能 規劃方案整體修法計畫會議情形101.08.16	

(200)	190
四、參事辦公室案陳本院考試委員101年8月實地參訪財 團法人國家實驗研究院，所提建議事項研處情形 101.10.04(207)	191
五、實地參訪臺南市政府，所提建議事項研處情形 102.04.18(232)	193
六、102年3月份考試委員實地參訪教育部體育署所屬國 家運動選手訓練中心暨高雄市政府參訪報告 102.05.02(234)	195

黃錦堂委員院會發言錄

編按：每段發言紀錄均附有標題，其後表明院會時間的年、月、日，（）內數字表示為本屆第某次院會。

壹、考選業務

一、101 年公務人員特種考試身心障礙人員 考試錄取人員資料統計分析 101.08.16 (200)

發言紀錄

本席有 2 點意見供參：1. 有關考試規費收取的問題，剛才多位同仁提到希望可以減免，但是本席有不同的意見。考試報名費係屬規費，依照一般規費的建制原則就是要收支平衡，合於成本價，因為政府機關收取規費的地方非常多，若要免收或減免的話，應有正當理由，這樣才合於平等原則。尤其國家考試很多，若單以身心障礙為單一減免標

準，則遭逢天災地變等事故者，或其他如低收入戶等類型的弱勢應考人，可能也要主張援引比照，這樣恐怕會沒完沒了，影響考選行政經費運用之穩定性。其實公務人員考試規費收費標準第 6 條規定：「依法律規定得減收之考試報名費，其減收費額各依其規定。」已有明白規定，也就是說，要依法律規定，其他法律有規定財源的挹注或授權才可以，所以建議再予審酌，不宜輕易再擴大其範圍。

2. 本次身心障礙特考需用名額 340 名，由此本席想到最近高考一級考試的缺額很少，大概都只有個位數，考量目前年輕具博士學歷者的就業狀況很差，他們也算是弱勢族群，尤其現在一職難求，所以本席認為，弱勢也有其時代性，不同時代得有多樣不同類型，目前政府查缺機制其實有其策略性，如風災過後，有關土木、水利人員的查缺會更主動去詢問各機關，並採取比較從寬認定的方式，所以建請總處針對高考三級以上考試之需用名額，得建立一定的策略性的查缺

機制，以增進其弱勢族群之就業機會。

二、改進專門職業及技術人員考試及格方式

101.08.23 (201)

發言紀錄

本席認為專技考試及格方式與及格率與應考人工作權密切相關，與其日後生計與發展也有重要影響，所以應該儘量找出比較精確的方法，避免試題忽難忽易、閱卷忽寬忽嚴等缺失。對於部「原則上仍維持總成績滿60分及格，惟遇及格率過於偏低，未達到考人數一定比率時，得改以該固定之百分比及格，但最低總成績仍須達50分」之結論，本席表示支持，但是此應為短期的作法，中長期建議仍應以全程到考人數一定比例作為及格標準，因為應考人素質有其穩定性，不至於忽高忽低，至於其百分比如何訂定，實為關鍵問題，如律師考試及格率要訂為10%或更高，本席有次遇到政大法學院現任院長，

他說及格率 15% 才比較理想，因為這樣才能讓學校比較好教學，學生才有比較完整的發展，不會被考試壓得喘不過氣來，所以對於及格率百分比訂定問題，建議應再深入作研討。

三、有關 100 年公務人員升官等考試薦任升官等考試土木工程科別應考人廖文宗等 2 人不服該部不予錄取之處分，提起訴願，案經本院撤銷原處分，由原處分機關於收受訴願決定書之次日起 2 個月內另為適法之處分 101.08.23 (201)

發言紀錄

對於院會尊重訴願決定的立場，確是值得敬佩。其實訴願決定的理由，雖然一開始以評定顯然有誤或納入未相關之考量等，也就是只有在此嚴重缺失情形之下才構成違法，此為比較早期的見解，但本件訴願決定在後面是採德國的新見解。1990 年聯邦憲法

法院判決以來，德國就已採取新的見解，有關題目的正確與否及題目疑義、該題目之標準解答、解答是否只有一種，亦即有無可能論述詳實而即使與主考官的見解不同而為另外一說，從而也要酌予給分。本件最後的訴願決定就是採取比較新的理論，只要跟題意有關，行政爭訟決定機關有相當的審查空間，在審理過程中得委託外面的學者專家來鑑定，再依此結果作成訴願決定。到底這樣的見解是否妥當，此為另外一回事，但本席比較關心的是後續的處理問題。假設我們接受訴願會的訴願決定，在後續的處理上，本席認為部不應該全部重閱，而是只針對提起該件訴願案的考生來進行重閱，這樣才是正辦。理由是，「國家考試試題疑義處理辦法」規定，應考人對筆試試題或公布之測驗式試題答案如有疑義，應於該次考試全部筆試結束之次日起 5 日內提出，若未在 5 日內提出疑義，即已失權，亦即發生「失權效」，失去後續的權利主張，另從一般的行政程序及訴

願、行政訴訟的理論來講，有提出主張的人才會得到救濟，未主張者是不予救濟，我們不能說今天某人打一件官司，結果影響到其他左鄰右舍全部相關的人，如此一來的處理就過當。所以從限期提出失權效及訴訟利益應該只及於當事人的角度觀之，本案應該只針對當事人的試卷進行重行評閱即可。

其次，如果進一步且換一個角度來講，有無可能我們是基於職權決定全部要重閱？「國家考試試題疑義處理辦法」為專業的規範，其第5條有提到重行評閱，但是並沒有規定是全部應考人或只針對申請者。於此，一般性的規範為行政程序法。對於已作成且生效或甚至已有存續力之行政處分之重開調查，要有新事實或新證據，且其質量要高到足以動搖原來對於其他考生之考卷評閱之水平。從而就申論題而言，若某甲考生對某題之某一具體試題疑義或答題疑義提出疑義處理，這是他個人有所質疑，一般而言不會動搖到、影響到其他考生之答題時之對題目理

解與作答。其次，依行政程序法第 117 條，主管機關可以依職權將已經確定的決定全部或一部推翻重做，當原決定構成違法時，但若撤銷原決定對於公益有重大危害時或受益人的信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。在本件或本類型案件中，即使認為全部重閱有其道理，但是如此大規模的全部重行評閱，對於公共利益可能造成重大損害，亦即損及整個考選行政之安定性及穩定性。另外一種假設是當事人信賴利益大於重行評閱之利益，此時也不得全部考生試卷均重閱並重新評分，因為未提起訴願之龐大考生們信賴原評分決定的利益，整體而言很高，這涉及考試的安定性。在實務上德國鮮少大規模全部重新評閱，我國基本上也不宜採取此作法，而比較簡單的作法就是僅針對當事人個人之該份試卷予以重行評閱，況且這個會跟未來的考選行政改革有關，因為以後類似案件會越來越多，即將作成的大法官解釋也許針對整個考試評分會改採 1990 年德國的新

見解，就是有關試題疑義及考生答題對錯問題，可以開放給訴願會和行政法院來作相當的審查，所以日後類似評分決定被撤銷的案件會比較多，如果每件都要引發全部考生試卷重行評閱，試想律師、司法官特考、高普考及地方特考可能都會發生重行評閱，屆時將會是不得了的狀況。因此，本席認為我們應該先行界定，只有提起訴願成功或行政訴訟成功之個案，其相關試卷才得以重行評閱。

四、101 年第 3 季重要業務執行概況 101.10.04 (207)

發言紀錄

針對研擬人格特質評測之推動事宜，未來如果真的採行，係屬非常重大的政策，所以應該多蒐集相關國家之立法例及實際作法，並儘早向外界說明，因為人民有應考試服公職權利，而現今政治生態又有所謂藍綠對決，社會充滿不信任氛圍，因此要非常慎

重小心。尤其我們要先了解外國實施人格特質評測之方法及考試信、效度如何？不及格或不適任的標準及程度為何？且人格特質評測與原住民文化會否有所關連？譬如說原住民生性較豪邁，有少許的飲酒文化、有一定的價值觀、人生觀差異等。另人格特質評測與保障身障者權益間又會有什麼樣的糾葛？均須慎重考量。至於制度設計上，人格特質評測是針對一般公務人員採行？還是僅針對少數領域，如外交、警察、國安情報人員等特殊需求之考試？因為我國為考用合一，與外國考用分離政策，有所不同，所以建議研究人格特質評測，不應只考量技術性層面，應就法制面、政經社文等層面之可接受性進行討論。

五、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析 101.10.18 (209)

發言紀錄

有關以身份證字號比對重複錄取人員的適法性問題，是否函詢監察院的部分，本院為典試法主管機關，應可自行作解釋及決定，只是這個決定要否比較周延一點，記得董部長曾就應考人身份證字號去比對重複錄取人數問題，非常謹慎地，邀集多位素有名望的行政法學者座談，他們一致表示並無違法之虞，所以部如果要再變更見解，建議宜審慎為之。

六、立法院第 8 屆第 2 會期司法及法制委員會
會議審查通過鈞院函送「公務人員考試
法第十九條條文修正草案」及「專門職
業及技術人員考試法修正草案」
101.12.20 (218)

發言紀錄

本席要呼應張委員明珠意見，就是有關專技人員考試法第 11 條增列第 3 項，先徵詢相關職業團體意見，本來是現行作法，沒有

問題，但是該項後段「再由考選部會同中央職業主管機關、中央目的事業主管機關決議後，始得變更之」，本席認為有點過度，似有侵犯本院憲定職權之虞，所以建議部在本法進行二讀時，應堅持立場並據理力爭。

有關公務人員考試法第 19 條修正草案將已具專業證照或具實務工作經驗者列為應考資格，以及專技人員考試法修正草案在立法院司法及法制委員會審查通過，不須再經政黨協商，可望在未來完成三讀，對於部的努力，成果豐碩，為本院重大成就，本次修法成功原因究竟為何？請部說明，俾供其他部會參考。

另外，公務人員考試法第 19 條之修正，本席呼應李委員雅榮意見，如果提高應考資格，但是相關人員待遇、獎金或職等未配合調整，其實並不可行，無法成為吸引優秀人才的誘因，所以建議部應進一步研究評估配合修正公務人員任用法第 13 條之相關職等配置。現行公務人員考試高考分一級、二級、

三級，其中高考一級應考資格為博士學歷，考上後取得九職等，本席認為未來通過公務人員考試錄取以後，再經客觀標準與審查機制，可視其學經歷而酌予調整其職等，譬如說委任職可提高一至二職等，薦任可提高二至三職等，此為德國法所採，他們作法是應考人可以來報考各等級考試，錄取以後，再依其學經歷，酌予提高列等，這樣可以讓具有學經歷的人才更有意願投身公職，因為我們有客觀標準與審查機制，不致造成浮濫，且不違反平等原則，或許有可能會影響高中職報考普考、初考之錄取，但問題是現在亦未禁止博碩士等學歷報考普初考，因此實際已壓縮高中職應考人錄取之機會。在目前全球化人才激烈競爭時代，期盼由私部門轉業至公部門服務者也相當多，博士滿街跑且報章披露多所失業待業者，本院應設計可讓所有應考人都可應試的考試，考試錄取後再依個人之學經歷略做職等、待遇或獎金合宜的寬鬆安排，俾符合動盪時代取才的需要。

七、101 年第 4 季重要業務執行概況 102.01.03 (220)

發言紀錄

對於考選部許多精進及創意作法，以及在國會互動上及與立委聯繫配合上之深入著力，同時在今年之初便提出如此完整的業務報告，勇於任事及積極負責，本席非常佩服。呼應剛才詹委員中原與何委員寄澎有關評分一致性的意見，目前考選部雖設有評閱標準會議、抽閱及公評會議等機制，但仍多流於形式，閱卷委員們在評閱申論式試題時，其評分大多未具評分理由，本席認為這是很大的不足之處，所以建議評閱標準會議宜進一步制度化，公布評分之分佈比例及參考答案為何，評閱委員於每一題評分完畢後須略述其評分理由，以昭信守，這樣才能符合激烈變動及民主與人權深化的時代下人民工作權、應考試權及服公職權之意義。也就是說，要有參考答案才是比較精確的作法，現在幾

乎已到臨門一步，可是卻一直未達成，實在可惜，參考答案的公布可以讓各方來爭執，限於一定期限內提出試題疑義，然後在試題疑義處理會議討論，個人認為現行制度在形式上已經很進步，如果能夠再往實質面去突破，則我們在公務人員及專技人員考選制度上，可望成為世界性的領先國家。

八、專技人員考試 102.01.10 (221)

發言紀錄

有關專技人員應考資格之權限是否為本院所獨享，且無法律保留，司法院大法官釋字第 655 號解釋及協同意見書認為，專技人員之定義及考試要件，甚至服務規範等，影響各該專業的發展，甚為深遠，亦即會影響相關人員之工作權、受服務者之受服務水平及經濟產業發展，行政院有提案權，而立法院有法律案審查權。本席認為「共享」應為本院較合宜之立場，而非排除行政院及立法

院之任何權力。目前專技人員考試法已經立法院修正通過，似對本院較為不利，其後續因應策略雖得有聲請院際間權限爭議之釋憲，但是未必能勝訴，而且為了聲請釋憲，本院應先確立自己的立場。至於各類專技人員應試資格之學歷限制問題，例如立法院修正藥師法排除專科學校藥學系科應試，也就是將學經歷拉高，由於目前世界朝向複雜化、專業化發展，而且也因民主化、人權深化之發展，人民對於各領域之服務水平的要求日漸提升，為回應各該領域專業品質要求而提高應考人學歷資格以及各該從業人員之訓練養成，中長期而言應為正確的發展趨勢，所以本席認為將學經歷限制提高並無太大不妥。

九、補行錄取 95 年專門職業及技術人員特種 考試中醫師考試 8 名 102.01.17 (222)

發言紀錄

本席呼應張委員明珠意見，其實在相關的會議也講過，依照整個司法的建制原則就是「不告不理」，而且當事人必須限期提出，譬如說收到行政機關的處分書，要在 1 個月內提出，且不告不理。本案重行錄取 8 位，有些應考人並未來爭執，而是因為某位應考人對某試題疑義爭訟，結果變成全部重新評閱，這個模式並不符司法建制原則，誠如剛才張委員所言，假如這個考試是大型的考試，參加應試者非常多，則本模式恐怕更是無邊無際，另外後續可能還會涉及國賠等複雜問題。至於本案有 2 位在 96 年、97 年已錄取中醫師特考，是否應補行錄取，在法理上可以有很多討論，其實現在社會也慢慢出現一種情形，如有人考上律師，但是因為他第一年考上的分數可能不夠高，所以又考第 2 年，你不能說他第 1 年考上，第 2 年也考取，則第 2 年的及格證書就不發給他，所以本案發給他們 2 張證書，1 張是他後來自己考上，另 1 張是原先跟本件爭訟有關者，也

沒有什麼不妥。

十、公務人員考試高資低考問題 102.01.24 (223)

發言紀錄

就高資低考問題，本席提供一個比較不一樣的看法，雖然公務人員考試區分初等考試、普通考試，高考三級、二級、一級考試，建議應考人通過公務人員考試後，酌採其學經歷而調整其職等，讓職等彈性化，大概跨一、二級，理由是這樣應該會比較公平，比方有人在私部門任職很久才想轉換跑道，或是在海外工作很久才想回國服務。在全球化人才激烈競爭年代，這樣會有利人才召募及靈活運用。其次，對於公職建築師、社工師或未來的公職律師考試，都應酌予採計先前的年資，在職等上給予回應，這樣較能找到人才及留住人才。本席覺得這樣也比較公平，不會因為有些優秀人才在私部門任職，

想投身公職時，其年資都不予採計，其實德國法就有這種精神－儘管其採證照式之考試，而與我國不同－，可酌以採計其學經歷調整職等，當然要建請考選部及銓敘部研議就此有關之職等彈性化之可行性，高考三級之區分就不一定要繼續維持，可以作比較 general 的分類，初等考試也可以併入普考。

十一、101 年司法官及律師考試第一試錄取 人員資料統計分析 102.03.21 (229)

發言紀錄

有關增設考區問題，部的負擔成本應該尚在可承受範圍之內，而且各地方政府在人力配合意願及能力均高，所以建議部可否透過協商方式，逐步建立穩定運作的模式，讓雙方一起來配合，達到最適的狀況，以滿足應考人及地方政府的需求。

另有關司法官考試與律師考試第一試是否合併辦理，本席贊同部的見解，因為二項

考試考科相近，應考人重複報考比率甚高，據了解法學界亦表示支持，認為合併辦理有利於教學，也可以減輕應考人的負擔，此為時代趨勢。舉德國為例，他們把司法官、律師、公證人與法制人員考試合一辦理，當然在德國只是取得資格，但是在法律人第一次執業資格之取得，似無須太過極端差異化，況且仍有第二試的把關，因此建議部應順應時代趨勢，進行實質鬆綁、自由化，以實質價值為考量，而不是一種比較形式或本質論的考量，甚至本席建議研議第一試成績可以保留 3 或 5 年，這樣才是真正的鬆綁，並可以引導教學正常化，讓學生有更大的活力與動能，以迎接全球化與世界性的變動。

十二、推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形 102.03.28 (230)

發言紀錄

針對申論式試卷線上閱卷辦理情形，本

席有幾點意見或請教供參：1. 請部說明線上評閱申論式試卷的政策目標及其推動期程，如哪些考試何時要達到線上閱卷等。2. 線上閱卷應該是時代所趨，不知國外的作法如何？常發生的問題及解決方法又如何？因為未來如果要擴大其適用範圍，我們應給予參與閱卷者更大的自由及便利性，譬如說可否透過密碼與憑證在家中閱卷。至於相關閱卷者的遴聘規則及其權利義務與法源依據均應明確，並應防範可能的高科技危險舉措介入。3. 部舉辦國家考試項目及應考人數量相當大，相關軟、硬體及耗材等，均可就需求及規格，在市場上比價，以尋得最適用、最便利及最便宜者。

十三、101 年公務人員特種考試外交領事人員
外交行政人員、國際經濟商務人員、法
務部調查局調查人員、國家安全局國家
安全情報人員、民航人員及經濟部專利
商標審查人員考試錄取人員資料統計
分析 102.04.18 (232)

發言紀錄

感謝趙委員麗雲提供各項考試成本比序表，考試報名費依規費法之建制原則，須收支相抵，才能使施政具永續性。所以，部應著手檢討，有哪些考試的收費低於成本，應立即改正。其次，若基於社會政策之考量，如對於身障者或原住民等弱勢族群可有相關優待措施，但是在形式法制面須有法源，而且相關財源之籌措也應在相關法規一併訂定；其次，在實質面應特別注意不能過當，亦即「錢要用在刀口上」，標準不能過於籠統，而應以較精確的標準審核。換言之，是否所有身障者或原住民皆無能力繳交報名費？本席認為並不見得，如果部分身障者或原住民家庭並無財務困難而仍給予優惠，則似顯過當。身障者或原住民雖有其整體弱勢性，仍應針對個別情況予以估量，方屬妥適。此外，目前社會強調公平原則，若一概給予身障者或原住民過於寬鬆的優惠，恐遭致其

他應考人非議，所以本席認為不宜以概括性的寬鬆標準優待部分應考人，建議應以更精確的標準審議相關優待措施。

十四、近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析 102.04.25（233）

發言紀錄

有關客語、原住民語列入國考科目，本席認為並不太恰當，衡酌當前台灣島內語言流通習慣及溝通的便捷性，客語或原住民語之應用屬相對少數，納入國考考科恐成淘汰的關鍵，其妥適性堪慮，但是可以研議在進入公務體系後，於考績或陞遷上給予特別的評價。

其次，部擬將直轄市地方特考併入高普考，基本上，高普初考為國家考試的根基，可說是正科班，在體制上與地方特考存有差異，尤其是薦任第六職等的取才甚為重要，應以高考為取才主軸，方為正辦。記得本席

有位學生是在職專班，女朋友是大學學妹，有天到女方家裡拜訪，女方父親一聽說他是高考及格，馬上就說婚事沒問題，因為這是國家取才的正科班，代表一定的 quality，包括其日後的俸給、陞遷等整體評價均優。所以本席再次呼籲，國家考試整體制度設計，仍應以高普初考作為菁英取才或培育國家骨幹的主要管道。

第三，對於離島設置考區，本席並沒有那麼熱衷，在離島設置考區可視為一種優惠，屬廣義的照顧措施，但仍應衡酌設置考區的標準。此外，上次院會秘書長工作報告提及，立法委員曾對彰化縣是否應設置考區提出質詢，對於地方政府競相爭取設置考區，以作為施政的績效，本席建請部研議建立地方政府自行申請的可行性，除基本設置標準外，對於有強烈意願的地方政府，由部擬定如人力、物力、場地等配合條件相關原則，作為增設考區的準據。

十五、101 年專門職業及技術人員高等考試
建築師、技師、第 2 次食品技師考試
暨普通考試不動產經紀人、記帳士考
試及格人員資料統計分析 102.05.02
(234)

發言紀錄

本席有兩個意見供參：1. 專門職業及技術人員考試是考試院的核心職掌，應該與產業界、教育界與社會各界透過對話溝通，共同來形成共榮共享的領域，在時代變遷下，本院決策模式應更多元、民主並建立網絡，建請部就專技類科進行適當分類，與產、官、學、研等就重大議題進行激盪、溝通、對話，甚至制訂中期的策略規劃等治理模式，比如說二階段考試，或者技師種類是否太多，考試科目變動等，向來均以考選部為主的施政模式，可否與時俱進，建立更多元、民主的機制，透過溝通、對話，來制訂中期的策略規劃等治理模式，如此，除了可增加本院施

政的深刻性及提高各界之接受度外，亦可避免立委任意遊說關說，俾與臺灣的整體脈絡結合。2. 部擬配合建築師、技師考試新制規劃，研議辦理二階段考試，第一試以全程到考人數 20% 為及格，第一試及格資格保留 6 年，第二試採滾動式科別及格制，每一科目及格保留 4 年；如具備實務工作經驗 15 年以上，得免第一試，本席覺得整個方案構想非常好，建請以此為參照原則，擴大辦理。因為本席曾在一個學術場合中，遇到他院副院長詢問，為什麼律師考試第一試及個別科目及格後，不能保留幾年？所以，考選部這樣的構想是對的，除了可讓應考人降壓，使考生及家長自由化，可以無憂無慮、自由在地學習觀摩，有更多創新，靈活創意，對新一代公民素質養成及見地，均有所助益，並可促使學校教學正常化，因為學生壓力降低，就願意多方學習，認真聽課。所以本席具體建議部蒐集國外先進國家是否採行二階段考試之相關資料，再召集專家學者座談或

進行問卷調查。個人總覺得時代在變，我們應該更減輕管制，讓受管制者有更大的彈性，自由去追求個人的喜好。

十六、101 年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析 102.05.16
(236)

發言紀錄

有關司法人員考試三等考試監獄官及四等考試監所管理員類科，分定男女錄取名額有無違反男女平權問題，國際有關規定及學界討論，已由傳統上的直接歧視，逐漸強調所謂「間接歧視」，亦即此措施表面上看起來似乎客觀、中立，但背後可能隱藏有間接歧視，不過因為此種討論，指控者必須證明有歧視之事實，而此存有判斷非常困難，即使有此嫌疑的事實，被控者仍須舉證，且證據標準亦甚高，所以考選部不能說向來就是這樣做，或者說我們是好意，而應該進行更細

緻性的論述，比方由男性管理員管理女監會有什麼樣窒礙難行的困難，方能取得更充足的正當性與更高的支持。

十七、101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析 102.06.13
(240)

發言紀錄

感謝考選部提供本次地方特考統計數字報考，本席要提一個少數意見，個人覺得為地方政府用人而舉辦考試，其必要性已經結束。讓公務人員有機會返鄉服務，根本不是憲法的價值。再則，公務人員強調功績制，既有的公務倫理亦無返鄉服務之規範，而現代化的管理則強調專業、績效，甚至輪調、歷練等，從未有讓公務人員在地服務的價值。是以，分區錄取，分區分發的結果，像本席有位親人，他有兩個女兒，都是地方特考錄取，他們在選擇考區時，都是以錄取機

會大的分發區來報考，根本沒有想要在自己的故鄉考，因此造成投機意味濃厚，無法達到真正的公平，所以建議此考試制度之時代性需要可以再作通盤檢討。

其次，由於國家考試過多，試務及試政負擔繁瑣，建請部研議地方特考整併至高普考試，亦即每年舉辦 2 次高普考，限制轉調年限 3 年，除比較公平外，亦能兼顧留才之考用需求。

第三，現行考試類科過於細瑣，此與職系、職組相關，其實在高度分化且快速變遷，全球化競爭衝擊的現代社會，公務人員需具有整合的能力。是以，應有寬廣視野的選才方式。尤其初等考試、普考或地方特考五等、四等考試的及格人員僅操作較屬基層的事務性工作，其類科不宜過於細瑣。以德國為例，其官等分 4 種，而最基層官等僅分為兩類，即技術類及非技術類，所以建議部應該研議簡化考試類科之可行性。4. 若部未就上述問題加以改進，應考人視錄取率高低而同時報

考不同錄取分發區之情況，係屬人之常情，禁止應考人報考兩個考區以上，很可能會引起爭議及波瀾。

十八、中醫師特考應考人陳懿琳女士案件 102.07.04 (243)

發言紀錄

有關中醫師特考應考人陳懿琳女士向本院提起國賠一案，此案為最高行政法院改變歷年來的見解。向來法界基於尊重行政機關的判斷餘地，此為第一次援引 1991 年以來德國的新見解，亦即專業的問題須經由鑑定並聽取專業的意見。最高行政法院認為本院「恣意」，係屬舊的見解，對於新見解並未全盤繼受。其實大法官釋字第 553 號解釋，並不接受此一新見解，所以本院係基於善意、人道的立場及對應考人的尊重，決定本案不予上訴。是以，本院係照歷年來的判決及大法官解釋所做之決定，最高行政法院雖改變見

解，劃出一條新的時代線，不過本院決定之當時，並無違誤。謹供參酌。

十九、舉行 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試 102.07.11 (244)

發言紀錄

本席有 2 個意見供參：1. 針對本次高普考人事行政類科題目與 98 年地方特考雷同問題，本席的結論是不宜對命題者有過於嚴厲的處分，可以跟他講一講，但是不宜嚴懲，因為規定是近 3 年內試題不能用，而該命題人是用 4 年前的題目，應該是可以的；又依照國家考試命題注意事項及命題資料檢查表等行政規則規定，命題時要避免與最近 3 年相同科目的試題雷同，也要避免與學校教學、研究所入學、就業考試，或本人曾命擬各項考試相同或雷同，亦即曾命擬過的試題就不能再用，這個規定甚為嚴格。因為各類科好的及重要的考題是穩定的，總不能因為

試題不能重複，命題越來越偏，出太邊邊角角的題目。本件唯一的疏失是 4 個試題完全一樣，不過如果從實質命題來看，這 4 個試題都是好的，有考到應考人對於人事行政及考銓制度的基本理解，當然剛才李委員提到題目是否太難，是否合乎用人機關之需求，那是另外一個 Category，如果從該考科重要的要素，應該理解的題材來講，這幾個題目算是還不錯的，所以本席認為比較大的疏失只是在於他竟然用 4 題都是以前出過的題目，反過來講，如果是 1 題相同，絕對沒有問題，2 題可以再商量一下。至於相關懲處規定，目前係以既有之規定就其上下關聯性予以導引、論證，屬間接性法源，似仍不周延，建議未來在法律面應有明確之規定。本件只能依「其他重大疏失」才予以處罰，但此為相當高度不確定的法律概念，本事件可說第一次將抽象法規具體化的案例。整體來講，因為相關法律並不太清楚，只在國家考試命題注意事項及命題資料檢查表等低位階

行政規則規範，實質命題也還不錯，而且考試本來就是要考重點，而不是考邊邊角角的題目，所以本案懲處不宜太過嚴厲，現在我們對外發言都很強悍，我覺得沒有必要，這是第一次發生這種事情。2. 初等考試每年僅錄取 565 人，有必要為了錄取 565 人就獨立辦理一個考試？是否併入高普考試辦理，反正高普考可以再分級，合併考試將可以精簡試務。此外，初等考試錄取人員是最基層的公務人力，誠如剛才歐委員、何委員所言，甚至普考公務人力一定比例可改用聘用方式來進用，因為最近本席到花蓮考區巡場，聽說黃人事長富源也剛好前來，於某原住民聚集居住鄉衛生所就有關地方護理人力問題舉辦座辦，鄉方表示，一般高普考進用的人，大概都留不住人，希望能夠採聘用方式，而且鄉內居民多為原住民族而得由鄉內居民中合條件者加以聘用即可，這樣比較能夠理解鄉之社經文化及鄉民需求。進一步言之，未來在政策上也可以考慮，對於基層性的工

作，普考以下等級之考試錄取人力應該可以有一定比例得改為聘用，以增加用人機關的彈性用人需求。3. 另外，為求實質之公平，再次籲請研議具博碩士學位者得取得高一職等任用，亦即酌予採計其學經歷。這個構想之可行性，請部審酌。

二十、「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告 102.07.25 (246)

發言紀錄

對部尊重委員意見，進行委外研究並提出初步之政策看法，表示敬佩之意，這是一種非常負責任的施政作為。另提供幾點意見，請部參考：1. 研究建議我國未來可朝「委託第三公正單位定期辦理體能測驗」政策方向規劃，應考人可於公務人員考試前，取得體能測驗成績合格證明，以減少在第二試(體能測驗)未通過合格門檻的情形，所謂第三公

正單位所發的合格證明是否即為合於免試的證明文件？抑或僅為初步的篩選？建請部予以釐清。2. 如果第三公正單位所發的合格證明即為合於免試之證明，因此該證明將影響應考人錄取與否，茲事體大，在形式法制面，應有法源；至於實質法制面，該機構須具有一定之規模、水平、專業、內部組織及制度、收費標準等，均須加以講究並檢討。3. 有關委託第三公正單位辦理，屬於法規或行政規則研議部分，報告中提及英國係委託羅浮堡大學體育與運動科學系規劃、研議，依我國現行法制作業來看，該校所提僅為草案，須由主管部會檢視後，再依相關程序加以制訂成為法規或行政規則；而且此類法規具高度專業性，影響深遠，因為受委託研究機構在整體規範過程中，具有強勢地位，是以在一般法學上，對於私部門協助制訂重要法規，應經過相當民主及專業的參與過程，俾求周延。

二十一、101 年各項國家考試遴聘典試人員 統計分析 102.08.22 (250)

發言紀錄

最近本席參加試題疑義會議，特別檢索德國的處理方式，謹提供一個對照，請部參考：1. 基本上題庫的建立，是一個複雜人力參與過程；如採臨時命題方式，則又必須聘請典試委員及命題委員出題及審題；兩者都還有後續之公布參考答案、處理試題疑義及放榜後之行政爭訟案件處理等。國家考試試務行政，長期以來已建立良好機制及成效，但因每次考試都須動用龐大人力，光是在尋找各項試務相關委員，以及在各考試科目、試務環節聯繫作業，就讓考選部同仁疲於奔命；如何進步突破現有瓶頸，值得思考。2. 目前考生權益意識高漲，加上就業市場飽和，故考試出題及評分等要更加精緻，例如律師考試及格者，其錄取名次居於後段者，其就業前景也不甚樂觀，所以考試出題與評

分之些微不慎，對考生之就業權益就會產生影響，從而也就會有爭訟。尤其若採選擇題方式，因已用有限的文字框定範圍，容易產生題義上之疑義並引發後續爭訟。以德國醫學院醫生、護理人員考試為例，由聯邦及各邦共同出資成立獨立公法人，負責持續性研究考試相關事項，例如考試科目多寡、試題內容之精進、模擬作答、提供參考答案，以及提供後續爭議時之參考答案等。簡言之，就是設置一個獨立並於運作上具有專業且民主意涵之機構，透過各醫學院與各大學醫學院所推薦人員之參與，持續性做相關研究。各國國情雖不同，但考選部可以考量是否設置三級機關(構)，協助處理國家考試相關試務，以我國兩個部會(人事總處與保訓會)共設置有 2 個以上專責機關負責公務人員訓練事項之例與相較，考選部應該可朝這方面思考。該機關(構)應採持續性委外方式辦理，跟相關學會及大學合作，以落實民主性參與的精神。目前我國在 OSCE 方面，比較有這方

面色彩。如何使龐大試題處理機制，制度化、穩定化及民主參與化，是考選行政應努力精進的方向。

二十二、共創雙贏－陳懿琳女士撤回國家賠償請求，本部積極推動典試工作改革 102.09.12 (253)

發言紀錄

謹提供意見如下：陳懿琳女士所提三項建議，應區分二個不同面向或層次。首先為行政爭訟層次，部在處理時應堅守不告不理原則，即當事人提出訴訟若勝訴，應保障該個案，而不及於未提出行政爭訟之考生，這是法院判決之「既判力」之「主觀範圍」。第二個層次，為以之為一個起因，既然考試評分之決定被法院撤銷，顯示該評分有問題，部得主動檢視，是否有必要擴大至其他考生。總之，應分為兩層次，一為訴訟上之不告不理，其次是部敗訴後之政策性檢討，後

者仍須區分不同案情，例如答案錯誤、評分原則的變更等，得較有可能有為通案性之全部重閱情形；反之，若是申論題之個別考生之個別考題之評分有誤，最明顯者為發生漏閱情形，則應只及於該考生而已。昨天趙委員麗雲主持的審查會，已有深入討論。

對於申論題給分標準，參考答案可用分點的方式，比方某科考 4 題申論題，1 題 25 分，在 25 分當中要有分幾點來配置分數，使評分更為精確。其次，最終參考答案內容，應可更精確標準，例如剛才部長所提某些國家所提供的參考答案，係參據各界意見而修正，但是定案後的參考答案內容可以不公布。至於部長說此作法可能會衝擊典試工作，增加委員過多負擔，本席認為應該不會。像美國部會在制定法規命令時，採取聽證制度，並將草案版本置於網頁上，任何人都可透過連結 e-mail 方式，表達意見，所以機關可能收到上千份意見書，經過整理類型化以後，就可歸納為幾個重點意見，此例可供部

參考。本席認為部應積極克服困難，以本項作為考選行政重點進展之關鍵，尤其現在考生很在乎評分之公正，而且本席也提過，錄取分數高低，也將會影響其未來就業市場上的競爭。另外，有關測驗題型是以有限的文字表達，可能具有多義性，且答案選項受限，所以考生對於理解題目與答案選項關係，時常會有出入，所以是否透過試考方式來進行檢視，將試題可能的爭議降至最低，請部審酌。

二十三、節約能源措施 102.09.26（254）

發言紀錄

兩點建議：1. 部除了報告內容外，是否有採取其他節能減碳措施或方法，例如是否有綠色採購等，對節能減碳就非常有助。節能減碳措施源自於聯合國氣候綱要公約，以及各締約國每年舉行年會所作成之決議，我國自然不能置身事外，行政院、經建會及

環保署等訂頒相當多政策方案，例如經濟部擬訂並奉行政院核定之「國家節能減碳計畫」，下有 10 大標竿方案與 35 項標竿型計畫提供相關作法，部可考參考，必能在手段多元性及廣度部分進步創新。2. 部若想要有進一步成就，考試總類與類科可再適度精簡。以職系職組精簡為世界性趨勢，在跨域治理的年代，過於窄化的視野是有問題。因此，考科可適度整併。不同考試也請盡量集中舉行，例如一些國家之公務人員考試，只在每年春秋舉辦 2 次，就可節省支出，而過去我國大學聯考考生也都高達 10 萬人。故各種國家考試大幅度集中辦理不是不可能，可參考先進國家作法。3. 另外有關流程性組織也可再精簡，例如試題有疑義部分，以行政學為例，過去請老師開會，限於種種客觀因素並不容易，這時可採聘請公共行政學界德高望重已退休學者 3 至 5 位，由他們開會決定即可，所耗費的聯絡成本較低。4. 建議部在未來 1 至 2 年內，能透過廣泛參與方式，頒訂

節能減碳政策，內容包含具體期程、目標值及相關措施，以為示範；另建議本院參照行政院作法，訂頒短、中長程政策方案，彰顯本院對承擔節能減碳事宜積極負責任的態度，也可提升本院形象。

二十四、研議公務人員考試客家事務行政類 科加考客語辦理情形 102.10.17 (256)

發言紀錄

本席也呼應林雅鋒委員與何寄澎委員的意見，另提幾點意見供參：1. 部研議規劃公務人員考試客家事務行政類科，其中一考科與客語考試合併，且配分達 50 分一節，在目前國家考試競爭如此激烈情況下，此舉將具決定性效應，增加具客語能力者優勢錄取之可能，如此一來，將造成客家行政事務為客語族群所專有，產生錄取人員同質性過高之問題，且在實質面限制其他應考人之權益，

實不可不慎。此外，所謂「純種」(即透過單一取才管道)，未必是最好的選擇，因多元方能互相觀摩與競爭，達成學習與進步效果，尤以臺灣地狹人稠，視訊傳播發達，且國語溝通流暢之情況下，各族群在生活利益等各方面高度交織，雖然客家重點發展區有專人提供客語服務之需要，但專人如無法流利表達其他語言，例如台語等，則對該客家重點發展區業務之推動，仍可能有所減損，故以是否具備客語能力者，作為能否達成客家事務行政的需求，本席存有高度疑慮。

2. 對於客家重點發展區客語人才的需求，可透過臨時人員、聘僱或契約人力等多重協力管道進用，尤其是基層或櫃臺服務等，並不一定非要進用高普考人才。

3. 高普考及格人員進入公務體系後，客家菁英在客家事務行政體系之升遷性，自然有其優勢性，與其是否經歷客語考試，無絕對相關。

4. 本案似可採取中低度之客語認證方式即可。爰本案改採中低水平之客語認證，或採調控客語在國家考試

類科所占配分比例，均應進行更細緻化之討論，以避免其他弱勢語言族群，例如原住民族考試等援引比照之效應，再次強調，為避免細碎化或專屬化而影響考試之公平與公正性，國家考試政策應有更周延之討論。

二十五、公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹 102.10.24 (257)

發言紀錄

我國所舉辦之身心障礙人員特考，並未盡善盡美，仍有努力改進空間：1. 考上該特考者，大多數為肢體障礙者，論述思辯無礙，但對於中度、重度身心障礙者而言，其錄取難度更高且能從事之合宜職位也更少，故請部考量是否能區分肢障者及其他身心障礙者，對於肢障者考試評分及錄取名額，給予適度限制，同時請人事總處查缺時，儘量提供中度、重度身障者所能從事的職位，並請考量在考試過程中，能否給予更進一步的優

惠措施。2. 聯合國對於身心障礙者保護措施之推展，非常迅速，我國好不容易取得領先，要如何百尺竿頭更為精進，值得再討論。

二十六、102 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試及格人員統計分析 102.11.07 (259)

發言紀錄

對部辦理 102 年八合一專技人員考試，能夠順利圓滿完成，表示敬佩。本席想就員額及委外問題，表示意見如下：1. 以食品技師考試來講，係依據行政院衛生署於 97 年訂頒的食品安全管理系統政策，而該方案需要 1 千 5 百至 2 千名食品技師，是否有高估的情形？其估計依據為何？基本上食安問題是

否有季節性，或為臨時突發性重大事件，上開員額是否會占過多總員額法所規範之員額，難道沒有委外等靈活應變手段嗎？以行政學或行政法學上，有委外或公權力行使之委託方式，故可否透過行政助手或公權力行使之委託方式，委託著名學校相關系所或學會等專業機關團體辦理，於當今有多種重大的意義，對國家而言除可節省經費支出外，對受委託者例如大學等，亦可改善經費拮据情形，並對其國際競爭力，提升學校威信，促進老師與學生有更多實務經驗等，都有助益，也讓大學與社區、地方有更緊密的結合。此外，對於委託單位，也可以透過互動過程中，經由 SOP 的要求而有更多的調控權，而另方面，行政官員經由委外也可和學界多互動而更有世界觀，了解最新的檢驗方式及常見的食安問題。

2. 對於我們要如何評估食安管理所需專業人力，這是嚴肅問題，過去智慧財產局也曾提出高達 2 百餘人需求之情形，因此本席以大量之房屋建案為例，地方

政府工務局對於建照核發，並未增加員額，而以委外方式辦理。是以，政府部門對於各部會中期人力政策方案，宜再做更精確之估量。部舉辦考試前，亦應邀請主事機關精確說明，其人力需求是否已建立穩定的體系及相關估量之基礎及於迄今變動下之必要性。以食品技師考試截至 99 年度為止，共計錄取 689 人，而自 100 年起每年增辦 1 次考試後，整體架構所需核心人力，應屬到達可以運作之水平，但為何人力需求還不斷增加，是否為一時性的案件引發用人需求，宜再做精密討論。

二十七、102 年公務人員特種考試警察人員
考試、102 年公務人員特種考試一
般警察人員考試及 102 年特種考試
交通事業鐵路人員考試典試及試
務辦理情形及關係文件一案
102.11.28 (262)

發言紀錄

以本席有限度參加國考經驗發現，升官等考試中交通事業人員升資考試，例如郵政人員考試，或是公務人員考試中警察、消防、移民類科考試，都有出題過於簡單的問題。以今年交通事業人員升資考試為例，譬如說郵政包裹遺失，要否補償，而郵資是否也要補償等，都在考法條記憶，沒有任何理論性的問題，而移民行政類科也有類似情形，主要原因似乎為考題由與考生同質性過高的一小部分人所命題。本席鄭重呼籲題庫要重新進行檢討，例如命題老師的範圍是否要再擴大其他法政學系等。關於警專畢業生國考錄取率 99.77%，確實是 scandal，但反過來說，是不是因為警專學生已經入學，就要保障其一定要考上，或到如何程度，這是個複雜問題。但是目前許多考試的考科，真的都太簡單了，尤其升官等、升資考試部分，必須要有更高的論理性、論證性的題目，才能進行人才的篩選。

二十八、102 年 12 月 23 日立法院第 8 屆第 4
會期司法及法制委員會審查通過鈞
院函送「公務人員考試法修正草案」
102.12.26 (266)

發言紀錄

公務人員考試法修正草案能在立法院司法及法制委員會完成審查，且不須經過黨團協商直接進入院會二讀，對於部之努力，表示高度的推崇。惟僅就以下事項提出建議：

(1)關於高考一級應考資格部分，修正草案刪除須有工作三年以上且成績優良，有證明文件之規定，這是好的修正，因為學經歷可以併計，其具有同樣的意涵。國家掄才過於嚴苛的規定，不利於高階人才之招募，尤其對於具有國際視野論、學術論述力人才的拔擢，在目前全球化的競爭下，是具有高度的意義。以下是未來修法完成後之更往大未來的一個前瞻性的建議：建議未來將高考一級、高考二級、高考三級合併成一個考試，

而不是分別存在而於同一時日舉行，以節省考選經費，而且同一次且同一種考試之及格者，其具碩士、博士學位者，或在國內外企業已有一定之日後可在公職工作上發揮功能的工作經驗者，在任用時之職務列等或是所支俸給(級俸)上，應給予一定彈性處理。採上開整併成一個考試之方式，其錄取總額(Quote)會比較大，可以提高具博、碩士學位或私部門工作資歷者參加考試的意願，而且考試在此意義上也會更公平、更公開；在具有高度流動性的現代，以及在強調個人生活風格與生活方式選擇(工作為其中之一項)之當令，這項改革將有助於具相當學經歷者有意願進入公務部門。但採上開考試方式，在查缺上是否有困難？而即使有之，是否可經由政策或經過修法方式予以克服等問題，可再予思考，但無論如何，請部透過慎重的程序作政策評估。除此之外，這也涉及公務人員任用法之依考試級別劃定職等的規定，從而也是需要銓敘部之配合。舉例而言，教

職等級與年資之接續，或本院審查中聘任人員人事條例草案與聘用人員人事條例草案，也是強調學經歷為職務列等或職級高低決定的標準之一，或是軍人轉任公務人員之資歷採計等，均可為例，思考在職等與俸給法之級俸方面給予更彈性的設計，以回應流動性與全球化的競爭。(2)關於高普考限制轉調年限，從1年提高至3年，這是非常好的改革。(3)關於司法及法制委員會附帶決議：有關錄取人員因家庭、經濟、個人身體健康等因素，而有調職需求者，請考選部會同銓敘部、行政院人事行政總處基於人道關懷精神，研議解決方案一節，這部分就要有非常嚴格的規定，除非有非常特殊的苦情，方得予以放行，否則是要建立原則性的制度。(4)另外兩項司法及法制委員會的提案中，對有育嬰需求之應考人，提供政策誘因，將3年規定延長為5年一節，考量相關人事時地物、專業知能與服公職之熱誠與奉獻之心思等，都可能會在5年內大幅改變，同時也必須考量是否有

第二胎的問題，因此該建議似不可行。

貳、銓敘業務

一、行政院函送文化部編制表，建請同意修正核備 101.04.26 (185)

發言紀錄

有關書面報告第 2 案文化部文化資產局編制表設有 3 個研究員等聘任人員職稱及職缺，但本案文化部未設置相關聘任人員職稱及職缺，照理說，文化部比較需要有民間社會力的投入，具有文化、藝術方面專長的人員，常須以非經考選及格方式來進用，不知文化部編制表是否漏列相關聘任人員職稱及職缺？或者認為不需要？原因為何？請部說明。

二、98 年至 100 年各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例調查情形 101.05.17(188)

發言紀錄

本院文官制度興革規劃方案第四案「健全培訓體制，強化高階文官」中，責成銓敘部對各機關薦任以上職缺，應明定內陞或外補比例，這是一種作法，其實有另一種作法是全部採公開甄選方式，如 2008 年德國聯邦體制改革，將除了類如我國司處長、三級機關(構)首長等職位之外之所有職位進行公開甄選，經由業務需要、專長需要、甄審會之運作與機關首長之核定等作為機制，所以在甄選結果上也不至於失控，且有利於帶動現職公務人員終身學習、接受挑戰並勇於推陳出新，使公務人才之流動性更順暢，競爭力更為強化，建議部可參酌先進國家之作法，研議全部職位或大部分職位公開甄選之可行性。

其次，本項調查並未就性別部分作分析，不知目前公務人力男女陞遷之比例為何？是否符合性別工作平等法之相關規定？基於陞遷機會公平，建議部關注並分析女性生理、心理及家庭、社會角色之差異，並參

考歐盟之指令與主要會員國(如德國)之相應法制調整，在機會平等的立足點上，研議優先保障其陞遷之可行性。

三、立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員基準法草案情形 101.05.24 (189)

發言紀錄

關於公務人員基準法草案審查情形，本席提 3 點意見供部參考：1. 立法委員針對基準法第 33 條提出修正動議，為了落實行政中立，凡政務人員、機要人員、法官與檢察官，自參與政黨初選登記日起應先辭職一節，此一修正提案之規定是否過於嚴苛？譬如之前吳敦義院長搭檔參選副總統，就要辭去行政院長一職，其實該等人員的參政權亦應受保護，似可以較緩和方式處理，如留職停薪等方法，建議部蒐集相關學理及外國立法例來加以論證。2. 公務人員基準法應該具有帶領的功能，尤其本院訂有「文官制度興革規劃

方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」，其中有許多具前瞻性及創新性觀念及制度規劃，不知相關重要理念、建置原則與主要制度是否均已涵納於公務人員基準法草案？俾讓相關公務人員法制有所遵循？因為公務人員基準法應該如科技基本法、環境基本法等，能夠揭櫫重要的基本理念、建制原則與主要制度，使可長長久久，並成為帶領後續專業法律立法遵循之功能，本席覺得目前基準法草案算是比較四平八穩，對彈性薪俸、快速陞遷、高級文官特別管理制度等，似乎由於衡酌因素太多，力求周延，卻反而凸顯不出重點，假設未來尚有審酌空間，建請再作考量。3. 關於基準法是否將政務人員、法官、檢察官等納入規範，甚而牽動到法案名稱問題，其實立法委員所說也並非沒有道理，而基準法的核心在於常任人員，所以建議如有必要時，或可將政務人員等納入草案的後段條文，俾求立法的順暢。

四、「101 年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形 101.05.31 (190)

發言紀錄

今年為第一次舉辦 623 公共服務日，相關活動規劃，本席深感佩服。建議未來可鼓勵地方政府配合辦理 623 公共服務日相關活動，地方政府可各自單獨舉辦或聯合舉辦，後者例如幾個縣市共同舉辦區域論壇，彼此可進行觀摩與比較，並使活動主體更為多元，內容更為豐盛。另建請部廣納 NGO 或地方政府代表參與活動之規劃，以求相關活動更為完整周延。

五、高雄市政府組織自治條例暨編制表制定 101.06.28 (194)

發言紀錄

就法源形式面來講，地方制度法第 62 條及地方行政機關組織準則並沒有規範直轄市

副秘書長的員額，內政部基於尊重地方自主權的角度同意高雄市政府設副秘書長 3 人，這與地制法第 62 條規定送本院備查是否有所衝突，形成一個爭點。不過，本席以比較實質面來看，認為內政部的見解應該可採，理由是現在我們正面臨全球化的激烈城市競爭，必須透過分權化、中央與地方協力，來迎接全球化之激烈城市競爭，以高雄市的人口數規模人口數超過 250 萬以上，且肩負南臺灣整體的發展，本席建議應從分權及授權的角度來助成，以因應全球化的激烈變動與轉型，內政部之見解應屬可採。

目前我們辛苦地核定控管各機關員額編制，但多淪為個案審議，並未能讓民眾廣泛知悉整體的相關數據，譬如說如地方政府用人成本、整體配置的合理性等，爰建請部通盤檢視既有法規，研議地方員額、職等配置的整體資訊公開機制，藉以引發廣泛的公共監督，進而提升地方政府彼此觀摩競爭的動力。

六、報載有關行政院雲嘉南聯合服務中心執行長及副執行長之任用疑義處理情形
101.06.28 (194)

發言紀錄

這個爭議涉及組織法與人事法規的緊張關係，因為組織法會因應其業務需要而設置組織，然後定性該組織需要什麼樣的職位或人才，可是所涉及的官制官規，又屬於本院的權責，所以二者之間會有緊張關係。如果我們設想有無可能在政務官之外，有比較靈活進用人力的空間，有助於施政及行政部門人力運用之靈活性，當然它對整體官制官規也會有一定的衝擊，以現行的人事法制，人員屬性分成政務官、常任文官、約聘僱及聘任，可是聘任人員的部分，好像又比較窄一點，沒有彈性的空間，無法靈活的用人，正如同本案需要一種比較是靈活進用，與地方有所淵源、有能力或甚至經歷來積極促進地區發展的協調及整合的人才，因此會有組織

法與人事法規出現緊張關係。就個人來看，為了促進施政之靈活性，因應全球化的挑戰，本席比較肯認應為適當之賦權。

七、辦理職系專長認定案件情形 101.07.19 (197)

發言紀錄

本次銓敘部報告分析簡任第十一職等以下現職公務人員職系專長認定情形，並說明規劃職系專長認定作業資訊化的精進作法，本席表示肯定。不過個人想提一個更根本的問題，就是簡化職系，目前職系高達 96 個，太過細膩，且採取許可制，如果要更換職系，還要經過審查，其實以現今資訊發達、學習管道多元化，並考量地方政府靈活用人的需求，而且從剛才新竹縣政府的建議事項發現，部分類科的人才比較難找，常常會有不足額，如果可以簡併職系或放寬職系專長，人員的調用也會有較大的空間。另外，我們

現在也相當強調跨域專長人才的需求，德國 2008 年聯邦新法大幅簡併職系也可當作一個參考，所以對於職系過於細緻化的現況，有再予以政策性檢討之必要。

八、公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形 101.09.06 (203)

發言紀錄

就考績法修正案考列丙等比率 3% 的部分，已有十年內三次、功過相抵、正當法律程序保障、考績委員會人員之擴大票選產生、行政爭訟保障等進步性之機制，本席表示贊成，另再提 3 點補充說明：1. 考列丙等事涉比例原則及要件明確性原則等合憲性爭議，在法案之論證與文字拿捏部分，建請部再聽取各方意見後委請法律學者專家意見，在文字上與論證上予以強化。舉全球性之激烈競爭為例，公務人力質量有其積極整備之必要，有關的改革從而係追求實質甚且是相

當水平之公共利益，本修正提案的理由仍有進一步論述之空間，說得越詳細，越能避免日後合憲性爭議或在立法過程遭到質疑。2. 考績法原本的修正草案並未特別強調「團體績效」評比，是後來遭質疑對弱勢部門的公務員恐有不公平才引進之，規定團體績效優良之部門，得彈性調降考列丙等人數比率，但是各單位業務性質之質量、處理內容不盡相同，屬於行政支援性質之單位一般在績效評比上，難以超越業務單位，因此團體績效實在難以評定，而且容易導致一個部之內不同部門間之鬥氣、鬥爭，部有無研究如何進行團體績效評比？進行團體績效評比是否將面臨更複雜紛擾的情況？建請部再審酌團體績效評比的可行性，或可在草案規範原則上訂定為 3%，但對於特殊職位或特殊性質部門，將作必要之特殊考量，亦即用較為一般性之模糊用詞降低衝擊即可，似乎不須要強烈到一定要先進行團體考績。3. 新修正的考績法，等次優等比率為 5%，甲等為 65%，

此比率是否過高？加上乙等占 20% 多，且連續 2 年乙等等於一次甲等，變成整個公務體系大家只要不犯錯，就可以考列甲等、乙等，然後可以不斷升等，所以在考績等次設計上並不能創造激勵性，舉德國公務體系「績效評定」係以績效水平作為陞遷之依據，第一等級及第二等級分占 10%、20% 為例，所有公務人員若要有較好的陞遷機會，就要去爭取前 30% 的等次，亦即必須卯足全力去做創新，以符合時代發展及政策走向，可是目前所研擬的考績法修正案，優等比率僅 5%，甲等 65%，餘 27% 為乙等，且兩次乙等併同一次甲等也可以升等，造成「人人有獎」之結果。爰為擴大激勵效果，呼籲適度在優等、甲等的人數比率上調控，以收積極之獎賞，最好在 30% 或 40%，使公務員人人有希望而力求表現，當然，精確的數字比率還須要再詳細討論。另外，本院委外研究報告結論亦有提升優等比率至 15% 之建議，認為這樣方能鼓勵公務人員大膽創新，迎向新世代。

九、最近 3 年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形 101.09.20 (205)

發言紀錄

有關銓敘部報告，讓人印象頗為深刻，具且有啟發性，本席謹提 3 點意見供參：1. 現行公務人員一次記二大功專案考績依規定需經各機關核定後，送銓敘部審定，但各機關原提報的母體件數為何？各機關 1 年提報件數有多少？而銓敘是經過何種程序，如經過委員會諮詢或什麼樣的過程作成決定？審定的淘汰率又有多高？在審定上有無一個基準？因為考績法施行細則第 14 條明定之 5 款事由，有其抽象性，其比重皆涉及各機關對於人力資源管理政策之拿捏，尤其警察機關傳統上比較勇於提報，是否有機關因不嫻熟提報程序而未提報？2. 一次記二大功專案考績 5 款事由中，適用第 1 款及第 2 款人數相對較少，以 98 年為例，第 2 款「對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成

效者」中央機關僅 23 件，地方機關僅 41 件，99 年及 100 年件數亦少，顯見文官之政策創新性不足，爰建議應就一次記二大功專案考績做政策性檢討，俾為鼓勵人員努力衝刺與勇於開創之利器。3. 個案表揚與通案分析同等重要，在不牴觸政府資訊公開法之規範下，建請公布一次記二大功專案考績者之具體事蹟，以昭信守，以資鼓勵。

十、關於教育部函為本院同意核備國立新竹教育大學組織規程部分條文修正案中，有關第 17 條圖書館館長進用方式之意見 101.09.27 (206)

發言紀錄

本案涉及法源面及實質面問題。實質面部分，本席可以接受大學自行聘請具專業之教師兼任圖書館館長，應屬合理妥適，因大學內部組織有這麼多教師可以選任，給大學這個權力並非不妥當，也是尊重大學自治之

分權。但是就法源面觀之，圖書館法第 10 條規定「館長應由專業人員擔任」，是否存有解釋空間？其解釋權究歸屬何機關？該條文與大學法之競合及司法院釋字第 380 號解釋所確定之大學自治原則之關係為何？部認為本案係屬教育部對於主管法規之解釋權限而予以尊重，本席認為妥當，因為主管機關為教育部，部只是建請教育部於各大學組織規程中明定圖書館館長的產生方式，本案國立新竹教育大學組織規程第 17 條第 2 項亦已明定圖書館館長由校長聘請專任副教授以上教師兼任，應符合大學自治精神的架構。本案究應予以完全無任何附帶意見之核備？抑或採加註意見方式辦理為宜？本席認為，我國屬於所謂「第 3 波民主轉型國家」，其法制時有疏漏，再加上立(修)法之時程漫長且不可預期，本席較偏向自由化、大幅度的解釋空間，爰建請本案之核備應採取較彈性之作法。

十一、101 年第 3 季重要業務執行概況

101.10.11 (208)

發言紀錄

首先本席呼應蔡良文委員意見，針對疾管局施副局長文儀在臉書發表個人意見部分，應由主管部會作比較專門的研究。理由是他的發言內容並非與其職務有關，譬如說他談到陸生納入健保及美國免簽問題，但他又是三級機關副首長，以其位階來發言，比較動見觀瞻，而且又是高頻率的在發言，所以這個言行是應該加以討論。目前公務員服務法第4條規定與其職務有關，才要經過首長的許可，並沒有規範到與非職務有關的部分，至於這個問題之所以比較複雜，是因為現在為網路時代，在先進國家的公務人員都會有這個問題，他是下班後在 facebook 上發言，以後會有更多公務員以及更多類型的案例，比方某公務員有特別的宗教信仰，或者對社會爭執議題，如同性戀結婚等各式各樣的問題，可能會有個人的意見，然後就在臉書上發言，這當然是個人言論自由，又是在

下班後，可是另一方面如果沒有一個制度建立，對政府施政的公信力的形象，以及人民對公務人員的觀感與信賴，都會有所影響。所以建議請學者專家對先進國家處理類似問題，作專案研究。

其次，每回考試委員實地參訪時，許多機關(構)對於職系設置都有很多要求，譬如國科會希望新增科技行政職系，特勤中心希望增置特勤職系等，現在許多部會或三級機關都希望就自己的業務有專門職系，如氣象職系，因此建議部對於職系之基本政策應儘速定調，才可以回應各方的需求。另外，各機關對職務列等調整的要求也很多，部報告第4、5頁提到中央及地方機關職務列等檢討案後續作業，本年9月10日部與人事總處第1次聯合會報已獲致結論，可是部未將相關結論提報院會，剛才詢問邊委員，她說本屆任內並沒有對職系職組作政策性及原則性的討論與決議，本席認為各方既然對職組職系設置有諸多要求，我們應該有一個比較可行

的標準來作為因應。我國現行 14 個職務列等是否足夠使用？先進國家到底採用多少個職等？因為職等多才能精確刻劃出各職等之間的差別，以德國為例，目前他們有 26 個職等，會比較能有效進行階層化區分，所以建議部參考先進國家職務列等之作法，建立可資依循標準，作為調整職務列等之參據。

十二、退休人員年終慰問金 101.10.18(209)

發言紀錄

針對退休人員年終慰問金問題，本席表示一點意見：1. 就形式法制而言，人事總處引司法院釋字第 443 號及第 614 號解釋意旨，認為「給付行政」無須法源依據，其實這個部分可以爭辯，因為給付行政之重要事項仍應以法律明定為宜。此外，重要與否得以系爭規定對於國家社經之衝擊，或對於財政之負荷，或對於既有價值秩序之衝擊等。就本件是否為給付行政之重要事項而言，就

價值體系檢視，因退休人員已離開公務體系，實無服務績效可言，給予年終慰問金從而屬於既有價值體系之重大衝擊，應為較嚴正的檢視。其次，1 年編列 200 餘億元發放退休人員年終慰問金也不可謂不低，經年以往，對國家財政也是一大負擔，在此程度內也可檢視須否受到法律保留原則之拘束。另一方面，因為退休人員已經離開公務體系，卻還可以支領慰問金，總之，本發放之規定，似與績效原則有違，對價值體系與合制性將生衝擊，應作嚴正的檢視。2. 就實質而言，雖發放退休公務人員年終慰問金有其歷史沿革，這是因為 60 年代公務人員薪水較低，等於對退休者的照顧，但是約自民國 78 年以後，公務人員薪資已逐漸提升至相當水準，然而，多年以來退休人員仍可支領年終慰問金，是否過當？建請人事總處謹慎妥處，本席認為可以採取一些較為緩和的處理方式，例如訂定落日條款，或採以 3 至 5 年為期限，隨著國家經濟狀況，採用打折的方式，在此

總數內作分配；又或者在日落條款規定，以 3 至 5 年為計，逐年調降，也可以不調降，但以 5 年為限後停止給付。本席認為如果不以落日條款或打折方式，考量其時代性，就這樣淡過，在未來剝奪感相對嚴重化的時代，並不是妥當之計。3. 至於這個問題的處理，到底歸本院主管還是人事行政總處主管，依照憲法增修條文及公務人員基準法草案之相關條文意旨，獎金、福利等措施為官制官規事項，從而應為本院職權，建請部妥處。

十三、立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法第 5 條、第 9 條及第 17 條條文修正草案情形 101.11.15(213)

發言紀錄

首先，本次行政中立法修正並未針對如疾管局施副局長在臉書發言事件加以規範，為免日後發生類此情形，目前公務員服務法

也許有些規定，但規範仍不夠清楚，所以建請在行政中立法或公務員服務法中加以規範。

第二，自大法官會議釋字第 653、654 號解釋以來，公務人員的定位已轉為基本權保障之架構，任何限制均須基於公共秩序或公共利益，並應符合比例原則，也就是說，向來的公法上職務關係之理論空間，已日益受到限縮，我們不能再以傳統觀念認為公務人員就是要受限制，而應視為一般人，如果要限制，必須出於公務之公共秩序保障之必要，而且須以法律明確規範其要件。為符合如上架構下之比例原則，在制度設計上，應針對個別類型公務人員之位階、職務屬性及助選態樣，加以區分，才可作出妥當的規範，如本法第 9 條第 6 款規定，所有公務員均不得公開為公職候選人站台、遊行或拜票，可是對於委任第一、二職等人員，似乎限制過嚴，可研究僅限制動見觀瞻且具行政資源的高階人員。此外，對於候選人之一定親屬內

之血親、姻親等公務人員得否為之站台、掃街，也非無放寬可能。總之，由於我國人權保障日益深化，相關限制規範應經由類型建構，亦即考量公務人員官職等、職務性質與行為態樣等，為類型化，或甚至為個案之觀察法，如此才是合宜之規範。本次立委們所提的修正草案，均往明確化要件或甚至鬆綁方向，值得支持。

十四、立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提 與本部業務權責有關法案之研處情形 101.11.29 (215)

發言紀錄

對於銓敘部業務之繁重及專業，本席表示高度的敬佩與肯定。個人謹再提幾點看法供部參考：1. 有關徐少萍等 19 為委員及吳秉叡等 24 位朝野黨籍立委各自提案，擬修正公務員服務法第 4 條規定，以合理規範公務人員發言，部回應因公務人員基準法草案已訂

有類此規範，爰以保留一節，本席認為該草案的規範可能不是立委質詢重點，他們想談的是之前類如疾病管制局施副局長於臉書發言事件，即公務人員在下班後，對非自身業務，而對當前重大議題在個人臉書發言而對粉絲與專業社群進行意見表達，本席認為在各種溝通媒介發達及強調個人化之現代與後現代，有關這個部分，建議部仍應研處予以適當規範，並請了解衛生署就疾管局副局長於臉書發言事件之後續處理，俾作類型化之討論。

2. 有關立委提案修正服務法第 14 條之 1，將受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者（如臺灣證券交易所股份有限公司等人員），納入公務員服務法規範對象一節，本席認為也得如此，例如現行之行政中立法第 17 條已有其他廣義公務人員之準用規定，是否宜如部所指應於證券交易法等相關法律來規範，請部再酌。

3. 目前以原住民身分應考獲錄取，但是於分發任職後，方放棄或喪失

原住民身分者，似有不誠實或詐欺之虞，對此情況，我們是否一直都束手無策，本席認為公務人員任用法可以處理這個問題，公務人員任用法第 28 條第 2 項有不得任用的規定，假設有人考試及格後，分發任職，但是在任職當中才知患有精神病，此時可以依之將他去職，所以為了維持原住民族考試「優惠措施」之政策得以貫徹，建議可以於公務人員任用法第 28 條新增規範，撤銷或廢止其任用資格。

4. 有關親民黨黨團提案刪除俸給法第 5 條第 1 款中「職責繁重」規定，以杜絕簡任非主管輪流支領或職等高者優先支領職務加給之現象，本席同意部研處意見，即機關未落實執行俸給法之規定，對此吾人時常聽聞陋規，建請部及人事總處積極檢討機關未落實執行之原因，據以修訂上位規定或相關行政規則。

5. 有關育嬰假是否得採計為退休年資問題，本席同意部的看法，即認為因其涉及軍公教人員與勞工權益之整體平衡，難以遽然推行。但是基於人權保障與男

女平權之嚴肅課題，以及消除對婦女一切歧視公約施行法之落實，並因應少子化，鼓勵生育等考量，建請部廣泛蒐集並參酌 OECD、歐盟等國家對於育嬰假是否併計退休年資之作法。6. 許忠信等 20 位委員提案修正退休法第 4 條及第 11 條規定，建立身心障礙者提早退休機制，部以退休法第 6 條已有命令退休之機制，且以實務上難以認定「因提早老化，致不能勝任工作」為由，而予以保留一節，就本席了解，對身障者而言，50 歲以後的體能負荷確實較常人為重，因此，基於保障弱勢，建請部審酌適度調降身障者「自願申請退休」之年齡，蓋命令退休畢竟對身障者而言是較不光彩或圓滿的措施。

十五、本部應立法院司法及法制委員會要求
就「年金制度改革」進行專案報告情
形 102.01.10 (221)

發言紀錄

關於年金改革過程中，考試委員的角色與職權，不得被忽略。近來院長與部長在各種場合的發言，可謂深刻並具實質意義，但是委員們都覺得自己好像「英英美代子」，沒事可議；這麼重要的事情，委員們卻無從參與。如果從憲法的高度，如此重大政策議題應經本院會議決議，考試院與主管部之未前來報告，是有不妥。從誠正與尊重的高道德層次來看，此情況更加不妥。當然，本席也知道重大議案在形成過程中，或許仍有策略與行動上的諸多考量，也須預留一定的辯證空間，從而不無可能必須謹慎地先形成大致可接受的方案，然後才在下階段開放公共參與。可是先進國家如德國，聯邦政府參與歐盟諸多決議時，國會被行政權架空，而許多國家外交有關事務，國會也有最後不得不同意行政權主管部門對外談判所簽署決議或結果之情況，以致屢有國會被行政權架空之問題，但是在此等磨合的過程中，這些國家逐漸發展出國會被「充分告知（well

informed)」的機制，藉由告知相關的立場、構思中的方案內容、可能的爭點及進程等，以便國會能有所掌握，而且也是以示尊重。因此，本席認為，對於年金制度改革等重大議題，主管部對委員至少一定要有告知的義務，讓委員了解發展的狀況與爭點。目前的告知過程並不完整，舉例來說，銓敘部即使在 12 月 18 日報告，到現在已過 20 幾天，依當時會議決議，張部長清楚承諾會在 12 月底前再跟委員報告與行政院協商的過程及結果，可是到現在為止並沒有報告，是否資料還不充足，到底對委員們當時的發言意見是否已整理好？銓敘部對委員的發言意見有何回應？部參加行政院江副院長主持的 100 場座談會，總要跟委員講江副院長在座談會所提簡報內容怎麼樣，出席代表們大致的發言意見又是怎樣，爭點是怎麼樣，可是除了 12 月 18 日部之簡報外，都沒有下文，委員無從知悉及了解。所以本席具體建議，部應該補強充分告知程序，再由委員來決定是否要發

動，如何發動，應該怎麼來行使職權，這樣才是妥當的方式。

十六、高雄市政府申復該府地政局土地開發處處長、副處長之列等，擬分別訂列為簡任第十一職等、簡任第十職等，以及增置薦任第九職等主任秘書職稱一案 102.01.31（224）

發言紀錄

基於高雄市政府土地開發業務之質量及其屬性，本席亦支持部擬意見，同意本案備查。現為全球化城市競爭激烈時代，五都一準改制後，轄區擴大，且市長與市議員之選舉激烈，勝出者無不希望積極施政，以回應民意或甚至尋求連任，中央應進一步分權，適度授權，以成就其策略性人力資源管理之需求。除本件之個案處理外，建議也可以通案性思維，給予五都一準或甚至因應全球化競爭時代而也及於縣市，使有必要放寬的總

額，讓地方機關能有調控之空間。於往下授權之同時，為避免浮濫，另請研議建立公共課責、公共監督機制，逐步公布各縣市之職等、職缺、用人成本等，讓外界能比較、監督，此為放權後之必要性作法。

十七、101 年銓敘統計年報提要報告

102.02.07 (225)

發言紀錄

據部統計資料顯示，部對內已設有資料庫，作為研議內部政策之參考基礎，對外公告有按季編製及每年彙編年報。本席的立論基礎，是當代監督下級政府或部會，比較新的作法是透過公開資訊，讓各界得以監督相關對象或標的。由於按季或按年編製統計資料，屬於期間資訊，除採羅列方式外，還要強調其體系性，且須舉列世界性當前動態發展情勢或針對當今主要議題，如組改、五都一準成立後所帶來的衝擊進行分析，亦即對

於人力發展的各面向，諸如：公務人力素質、職等、遷調之影響，以及是否造成磁吸效應或因人力過度增加致人力成本失控等問題，並提供前後年度之發展趨勢比較，俾透過資訊揭露而能真正達到讓各界發揮調控或監督之功能。本席認為目前諸多政府年報多已有點老舊，在幾十年來既有的架構下編製，未能充分滿足人民在動態發展下對於資訊監控之要求，是以，如何改良季報及年報揭露資訊的內涵與架構，是一個重大議題。此外，第二種之經由資訊而為監督中央各部會與地方政府施政之方式，為供民眾隨時隨地可上網查閱之公開資訊，例如各地方自治團體之員額與職等配置等用人情形，亦即，在保障必要的個資或隱私之前提下，將各機關人力配置下之服務對象別、業務之質量內涵、現行法源依據及相關下位法律規定等，甚至加上人口數、管轄面積、用人成本等動態發展資訊，加以公開，使個人或 NGO 等都可以隨時上網查詢，從而是一種透過政府資訊之方

式，讓各界都能公開監督政府，俾落實「公共課責」機制。建請部成立專責小組，對於資料庫的整編、維修及資訊公開等議題，以及就制度引進所涉及之權責授與、法律基礎等面向，進一步進行細緻規劃並予以法制化，而這一切有點類似獨立統計概念，這種作法可以減輕我們銓敘部、人事行政總處、本院的逐件核定之負荷，並建立「公共課責」的治理模式。提供公務人力發展與管控有效之決策資訊。

十八、年金制度改革方案 102.02.21 (226)

發言紀錄

自從年金制度改革方案提出後，院長及部長等均親上火線，對各界菁英進行溝通說明，行政院亦表示江宜樺副院長主持 100 多場座談，銓敘部也舉辦很多場次的基層座談，可是溝通過程中到底講了什麼，還不夠透明清楚，故引發適用舊制者權益遭受巨大

影響的疑義，此外尚有一些因為年金改革方案而一併引發的相關問題，例如教授本俸是否偏低、學者借調政務官或公私部門間轉調，其年資如何併計等問題，凡此均有待進一步細緻化討論。本席認為部應彙整相關座談會與會人員所提建議及整理出相關爭點，對於爭點的回應為何，尤其不予採行之意見之具理說明，可以建立網頁與外界溝通。尤其，進入後續修法過程，各方壓力及聲音必定會出現，要經由「統一資訊」對外回應，進行危機調控，否則會亂成一團，各說各話，各自傳播，對於後續修法將造成不利的情勢。另外，本席認為目前的改革構想在落實為修法時應注重修法之說理、文字與條文安排，避免文字不當、條文之疏略、論理過於簡單之毛病。所以，從現在起應是在既有部所提改革構想之框架下，來進行精緻微調，建請部組成學者專家諮詢小組，在架構下進行修法之討論。尤其，事涉民主人權之重大改革，部應彙整相關座談會或公聽會與會人

員所提建議及羅列相關爭點，並對爭點進行說明及回應。

剛才針對年金改革的部分，本席建議可能要在既有框架下建立專業諮詢小組來協力進行，而保訓會擔憂考績法與年金改革後，保障事件將倍增，建議可研議在法規草案明定限時起訴、限時完成判決等配套措施，甚至是跳過保障法的階段而直接向行政法院起訴，甚至明定強迫性訴訟合併，以便行政法院能一次便合併審判相同性質之案件，以上均為立法政策上可以考量的作法，也顯示年金改革方案應有在部所擬架構下之細緻修法之諮詢小組。

十九、101 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析 102.03.28 (230)

發言紀錄

本席有 3 點意見供參：1. 部報告提及，自 100 年 1 月 1 日修正施行之公務人員退休

法，已將自願退休人員之月退休金起支年齡延後至 60 歲，由於設有 10 年過渡期，所以目前自願退休的平均年齡仍為 55 歲左右，此表示並未如部預期延後退休或退撫基金、18% 優存給付降低所設定的目標，至於目前部所擬之公務人員退休撫卹法草案版本會否仍有類此問題？譬如說改為 90 制是緩升，且開始計算的年齡是在 105 年、106 年，因此是否又會重蹈覆轍，使想要達成的效果無法實現？2. 有關調降 18% 優存給付，由原規劃的 105 年延至 106 年實施，對於政府挹注的經費有何影響？相關具體的數據究如何？此外，自 106 年起本俸乘 2 將才逐年調降，這樣的改革速度是否太慢？能否有效調降退撫支出？照理說，過渡時期的設計，一方面係考量公務人員之權利及信賴保護，另一方面，也要衡酌變革之效益高低及對整體國家社會發展之重要性，拿出合宜的過渡性安排，所以建請部在審查會時應備齊相關數據，以資佐證及參考。3. 隨著退撫年金改革，

公平問題逐漸浮出檯面，因為大學教師的本俸較低，所以教育部對此有提出改進的配套安排，本席認為是妥當的。至於另外一個公平正義的問題，就是司法官、檢察官的退休撫卹問題，法官因憲法保障為終身職，不必退休，如果超過 70 歲以上者，應該停止辦案，65 歲以上得停止辦案，65 歲以下身體虛弱者，應停止辦案，雖然是停止辦案，但是卻照領薪水，這是最不公不義的事。其次，法官也可以申請自願退休，除了發給退養金，並可以同步支領 18% 優存，所領不得超過現職同級法官月俸的 98%，為何本次改革並未納入檢討？本席覺得這是非常不公不義，但是策略上基於「捉大放小」，可先求本次改革的大船開過去，下一階段再檢討更細緻、公平的各類專門領域人員衡平性設計問題。

二十、五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形 102.05.09 (235)

發言紀錄

針對銓敘部報告，本席提供幾點意見：

1. 臺南市政府與縣(市)政府採取早期的組織運作模式，除具高度涉外性之業務設一級機關外，其餘多以設置一級單位或府內處之內部單位因應，即使有必要對外溝通，亦可透過市府授權代辦函稿處理。但是地方制度法修訂後，直轄市大多改設一級機關模式，增加主秘、專門委員等職缺，且區隔幕僚及秘書型單位，這樣並不妥當，且會使決策流程增加，本席認為實無必要。2. 地方政府公務人力之員額管控為嚴肅議題，因為各改制直轄市總計增置 12,671 人，並無學術上之理論基礎，民國 89 年制定地方制度法時，為因應新時代而採總額分配方式，此次五都一準亦採類似標準，每一直轄市政府人力規模因而趨大，雖有很大的管理空間，得以約聘臨時人力補足人力，但是各單位勞逸不均，卻以增加預算員額方式因應，實有討論空間，部

報告建請由本院函請行政院嗣後宜再作員額管控，以避免地方人事成本逐年攀升，本席認為本院可透過員額及職務列等的凍結，或取消或採再精算方式，以促成行政院檢討。尤其 100 年度因五都一準改制，人事費保守估計較 99 年度增加約 99 億元，若 1 年即增加此數額，則年金制度改革的效益就會幾近被侵蝕殆盡。3. 有關立法委員鄭天財等 22 人，針對地制法第 55 條第 2 項有關直轄市政府一級主管(首長)除警察、人事等一條鞭主管(首長)外，其餘均比照簡任第十三職等部分，提案修正為「總數二分之一以上得列政務職」部分，部雖提出常務、政務雙軌進用將縮減下屆直轄市市長用人空間、造成人員安置或職務調整困難，以及常務職所得優於政務職，並增加退撫基金負擔，其見解細膩，但是給予地方政府彈性，常務、政務雙軌併用之構想甚佳，可適度激勵常任文官，至於技術性問題則可討論其解決之道。4. 歷次委員實地參訪地方政府，多次提及重要職務應

酌予提高其列等，例如提列直轄市政府 10% 之科長職缺列簡任第十職等，透過配額調整，激勵人員士氣。以德國法為例，對於職位辛苦、工作量大，但職責、專業並非相對特別高的業務，如照顧病床數多之醫護人員，可透過獎金激勵方式，避免因提高職等而增加人事費用。

綜上所述，中央組改及地方改制至今，部雖已組成專案小組就員額配置、職務列等等議題進行研商，可是小組成員之組成、規模大小、意見調查及聽取實質議題之階段性見解等必要決議程序是否到位？簡薦委官等配置結構及委任官等人力過多，是否調整等重大議題，均應掌握必要資訊及數據，才更有說服力，並有助於決策品質。

二十一、立法院司法及法制委員會審查公務人員退休撫卹法草案及本部列席相關會議情形 102.05.16 (236)

發言紀錄

對部推動退撫年金改革的努力，本席表示高度敬佩與肯定。另請教以下 4 個問題：

1. 部是否評估退撫法草案能否通過立法？其關鍵為何？是因執政黨團支持而通過或朝野政黨均支持？據部報告顯示，部長似仍未與在野黨團進行說明及溝通，本席覺得目前部的協商還不夠理想。
2. 報告第 3 頁有關已退、現職及新進公務人員之間之衡平性及世代公平正義問題，可以再進一步討論。此外，目前的退撫改革方案是否有「瘦大官，肥小吏」之嫌？照理說，一個人的退休所得應與在職時之職位有相應性，以簡任第十二職等司處長為例，所領月退金應回應並保障其退休後應有的尊榮。是以，退休金的設計應以職位為主，以符合其過往的貢獻及其職位之下穩定的生活模式，所以本席認為「瘦大官，肥小吏」並不公正且不符平等理念，值得進一步省思。
3. 退撫基金行政法人化應有更細膩的規劃，就在野黨而言，行政法人化恐有縮減立法院監督之虞，且行政法人化往往由

主管部會指派董事逕行設定績效目標，並依董事會通過之章程進行運作，年度結束前才作績效評鑑等，恐使基金運作落入小圈圈之決策模式。若退撫基金行政法人化後，所採的管理架構究為何？其經營管理績效如何回應主管部會、行政院或立法院必要且合宜的監督？亦即一方面法規管制、人事管理、待遇及績效管理進行鬆綁，另一方面更須回應監督及課責問題，建議部及早作更細膩的規劃與因應。4. 立委臨時提案建請部與相關部會邀集學者專家，研議我國退休公務人員轉任其他公私立機構之因應措施，部是否已經舉辦相關會議？部的基本方向為何？5. 為釐清爭點並凝聚共識，部有無規劃新一波高層親上火線對外溝通及後續處理？

二十二、立法院司法及法制委員會審查政務 人員退職撫卹條例修正草案情形 102.05.23（237）

發言紀錄

本席認為政務年資併計教職年資可吸引學界優秀人士投入公部門服務，尤其是面對當前全球化需高度觀摩、競爭與政策創新時代，茲因博士學位取得不易，進入教職約 30 餘歲，未來退休制度若改為 90 制，且年資不併計，勢將影響其轉任意願，對國家掄才亦將造成嚴重衝擊。

政務人員年資不得併計教授年資，違反平等原則，且借調擔任政務人員期間亦有返校授課義務，卻無法併計年資，在野黨並未周延考量，值得商榷，且透過此議題打擊閣揆，以年金改革之主帥遭受污名化作為政治攻防之策略，實有不妥。此外，執政黨立委亦有同樣意見，可是黨團意見討論協商過程中，卻未表明見解，以致本案必須至司法及法制委員會決定，實屬未妥。

由於本案仍須經黨團協商，才能進入立法院院會討論，建請部應強調此規定違反平等原則並分析其政策得失，據理力爭，俾使本案仍有轉寰餘地。

二十三、101 年適用特種法規人員銓審案件 辦理情形 102.06.13 (240)

發言紀錄

剛才胡委員所提是一個相當重要的議題，牽涉到國家的競爭力，日前本院赴文化部實地參訪時，也確實能感受到文化部龍部長應台，對於推動國際文化事務的真誠與殷切。由於司長、駐外人員及三級機關(構)主管人員，係屬具策略性關鍵地位之領導人員，此類高級文官職缺，在德國稱為領導型職缺，其人員的選任甚為重要。現在駐外機構組織通則木已成舟，可是事涉國家關鍵性競爭力，本院必須十分在乎，嚴肅以對。以目前而言，政府尚無法全面性任用常任文官以滿足現階段的用人需求，所以建請部及總處就此類職缺之現行規定，例如派用之後續人員安置、聘用及借調等問題，及其改革的可能性進行專案報告。

二十四、立法院司法及法制、教育及文化委員會繼續審查公立學校教職員退休撫卹條例草案情形（241）

發言紀錄

本席很感佩銓敘部對於年金制度改革之立法努力不懈，不過就目前保留協商的部分，有幾個問題請教：1. 民進黨強烈主張新進人員不宜採行雙層給與制度，部的看法如何？有無折衝方式？由於尚無太大的急迫性，新進人員部分可否先採原則性之規劃，避免過於詳盡細節，以致引發或擴大爭議？2. 目前退休所得替代率仍為爭議所在，民進黨主張下調為 70%，部有無讓步的可能性？3. 公勞保年資併計之相關配套規劃亦為急迫性議題，目前部之相關配套規劃與進度如何？4. 教育人員轉任政務官年資併計問題，非僅限於「全有」或「全無」選項，在大環境現實考量下，可否採折衝方式，以打折或返校授課時數衡酌採計年資？

二十五、行政院函送教育部國民及學前教育 署等 12 個機關（構）編制表 102.06.27（242）

發言紀錄

行政院組改以後，增設很多「署」，而署分為兩種，一是由原來的部會改制，如青發會改為青年發展署，體委會改為體育署，這個比較沒有爭議，比較有問題的是原部會之司（處）或所屬三、四級機關，經由立法遊說而成立「署」，本案國民及學前教育署即為一例。本來部、會應負責政策之擬定，而司（處）屬幕僚單位，這樣才做完整地展現部會決策之地位，若改制為「署」，就是一個行政機關，有其法定職掌，可以逕自發文決行，恐弱化部長對整體政策的規劃及統籌權力。以實質面來講，該署設置國中小及學前教育組、學生事務及校園安全組，有無必要？由原司處來處理，而相關執行性業務則交由直轄市及縣（市）政府辦理，是否較為妥當？所以，本

席認為署之設置應特別審慎小心。此外，署會設署長、副署長、主任秘書等職務，另設置秘書室及政風、人事等輔助單位，使整個內部流程及員額增加，對行政效率及效能有無助益，值得審酌。為了避免其擴編，進而弱化部之決策領導地位，建請部應嚴格審議。

二十六、法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形 102.06.27 (242)

發言紀錄

有關銓敘部報告法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形，本席有幾個問題及看法：基本上，目前的法官、檢察官到 50 歲左右，每個人都會列相當於簡任第十四職等，這個問題很嚴重，若再加上專業加給，每個人薪俸與部會首長相當，因為他們每 2 年即可升一級，與廣義之公務人員相較，實有失公平，一般公務人員苦幹實幹，能夠升至十二職等當一個司長，就已經是祖上積德，軍

人要晉升為將軍也是屬於極少數，可是 50 歲左右的法官、檢察官均可列相當於簡任第十四職等，且薪俸超過部會首長，本席認為是高度不公平的嚴重問題。雖然司法人員人事法制係屬司法院主管，可是我們都有參與權，部均有適當機會表達意見，所以建議部或本院研發會可就先進國家的法官、檢察官職務列等、薪俸、加給、年終獎金、考績等，進行專案委託研究，剛才本人還沒有提到年終總共的獎金部分，他們有 1 個月的工作獎金，1.5 個月考績獎金，若是已敘年功俸最高俸給者係領得一個月俸給總額之一次獎金，所以總共的年終獎金簡直會嚇壞人，是一個天大的數字，真的非常不公平，因此我們應該委託專案研究，並將報告結果適度地向各界說明，讓大家一起來公共議論，這樣也有助於讓法官、檢察官了解其薪俸是偏高的，應與課責相對應。

本席總覺得法官、檢察官年終職務評定與一般公務人員的年終考績評定，存在重大

的不公平，因為 98.14%、97.86%考列甲等比率遠超過院部會甲等比例 90%之原則，而且整個社會評價並沒有給法官、檢察官那麼高的績效表現，我們就此議題要如此放手，實有不妥，本席覺得本院針對大案要有相應的強度因應，否則就可惜了剛剛逐漸形成的共識，並建請部在司法院、法務部回函以後，向本院進行專案報告。

二十七、關於行政院組織改造組織法規審議情形 102.07.04 (243)

發言紀錄

首先要感謝部提供這麼重要的報告，本席另提幾個意見供參：1. 有關雙軌或多軌進用部分，部認為社教機構、教育文化衛生及駐外單位等，可以任用、聘用雙軌進用，三級機關如國土管理署、空勤總隊、災害防救等為政務與常務併進。目前相關人事法令以法律保留、逐一系列的方式立法，將喪失用

人彈性，亦不利部會首長在人事上之靈活運用，所以本席建議日後改採總量管制方式立法，例如允許四分之一的三級機關雙軌任用，而高度涉外或涉及政經快速變遷之職務，或可提高至三分之一，賦予彈性，以便向學界或企業界舉才，達到公私交流之目的。2. 有關司處長職務亦可三分之一以雙軌方式進用。但是所列「必要時得比照專科以上學校校長資格聘任」之條件，本席認為不宜以資格來框限，因為擔任過校長的職務歷練一定比擔任過直轄市一級主管或民意代表還優嗎？此處建議放寬，併同考量其社會資歷。3. 日前考試委員實地參訪文化部時，該部建議允許駐外館採任用、聘用雙軌制用人，可是現行法規將予封殺，建請併同考量，同時建議在任用法就予以鬆綁，而不要在組織法中作細節瑣碎的限制，這樣會過於僵化，妨礙人才之靈活進用。

二十八、以網路作業系統辦理 101 年各機關
職務代理名冊查考情形 102.07.18

發言紀錄

有關職務代理制度，本席有兩個經驗的理解，一是台大政治系在職專班，學員中有典獄長，監獄裡面好像常有職務代理的情形；另一是鄉鎮市因職務列等問題，尤其高普考及格人員有機會就會調任，從出缺到分發進用期間，多是採用職務代理。通常職務代理大部分是工作 1 個月以上，未達 6 個月，而人員則是來來去去，十分怪異。因此，對於職務代理制度，我們可以從不同角度進行評價：1. 職務代理人與臨時人員分屬不同概念；2. 現行職務代理制度尚稱靈活，得以濟不時之需，讓各機關出缺時，可以透過職務代理找到人，而且對外招考職務代理，獲選者多為有經驗者，即經常性之職務代理人，所以也算靈活，對用人機關也比較方便。可是事實上還有些問題，首先，對於經常性之職務代理無工作獎懲、休假、考績等權益，

機關遴聘過程是否公平合理？是否廣為周知？其實際工作氛圍與績效，是否容易受制於直屬長官？所以，我們對於經常性代理人，若表現績優且達一定代理時間者，當機關出缺時，可否明確規定得儘量優先予以進用？也就是說，建立一個比較合於人性尊嚴的制度，尤其是對於表現績優的經常性代理人，可否給他們一些機會。另外，職務代理多屬工作條件較為嚴肅、工作性質屬危險性、勞力曝曬，或職務列等有一定侷限性之職位，為利機關用人，建議中長期仍應對此類職位加以檢討，以求周妥。

二十九、政府機關（構）改制行政法人隨同 移轉繼續任用人員人事管理辦法草 案 102.07.18（245）

發言紀錄

行政法人化以後，原來的公務人員如果沒有轉為行政法人職務的話，依照行政法人

法第 21 條規定，以及本辦法規範，於首長以外職務範圍內，依規定辦理陞遷及銓敘審定。也就是說，沒有轉換成為行政法人職務的人員，依既有的機制來陞遷，不過本席想請教，他有可能陞遷嗎？我認為機會應該是零，因為誠如剛才吳次長所說，行政法人化以後，留用人員如有出缺，將依行政法人人事法令來進用，既有公務人員職缺不會再膨脹，所以留用人員幾乎沒有陞遷的可能。由於行政法人制度依行政院의 構想未來要進一步擴大推動，如中山科學院、左營國家體育訓練中心等，所以這個制度要非常慎重，因為行政法人化是兩套人事制度，如果原來的公務人員不願意轉任行政法人職務，則他們依規定必須適用舊制，而這些適用舊制的公務人員是沒有陞遷可能，這樣會否造成在推動行政法人化過程中，菁英公務人員會全都跑光了，因為以後已經沒有機會陞遷，在裡面也會被視為老體制之下舊臣，所以他們工作氣氛及陞遷機會都會受到影響。由此來看，

胡委員幼圃剛才提到健保局改制為署，以前中高階人員依規定必須適用舊制，他們已沒有陞遷的可能，這樣對他們的權益與工作士氣來講，其實是不利的。

三十、檢討停止適用「考試錄取人員占缺及未占缺訓練期間，兩者權益(公保及退撫事項)不一致之相關函釋規定」
辦理情形 102.08.01 (247)

發言紀錄

首先，部依據院會決議，研處占缺與不占缺訓練權益衡平並建構一致性標準，以避免不平等，係屬好的施政作為，值得肯定。

其次，呼應林委員雅鋒意見，保訓會所管之法規命令位階較高，理應先行，但是目前本案部卻先停止適用相關函釋，所以建請保訓會應儘速修法，俾求周妥。

其三，部的函釋規定尚屬周妥，即一律不溯及既往，且優待自明年元旦起才開始生

效，其實這個部分有討論空間，法令公告後即可立即實施，為何還要等半年後才生效？現行退撫法令因並未以法規命令的位階保障當事人，亦即作為信賴保護基礎之法規之位階甚低，而且事涉未來重要價值取向或未來政策價值走向之快速有效落實，當法令公告後應可立即實施新制，不過本席並不苛責，部的作法亦無嚴重之不妥，因為這樣比較單純，減少打擊面，讓新制得以順利上路。4. 未來，考試錄取人員訓練將一律採不占缺訓練，但是不同訓練機關間，廣義的相關待遇、福利或各種要求、規範等有无差異性？諸如訓練時間長短不一、交通費或零用金之發給、受訓學員的生活舉止、穿著打扮、行政中立或兼職等事宜，是否建立一致性之規範？對於公平性，有无進一步討論的空間？請審酌。

三十一、有關各機關甄審及考績委員會之組設，擬納入任一性別比例不得低於三分之一之原則，本部辦理實務調查及相關研議情形 102.08.08 (248)

發言紀錄

本席很感謝及肯定部提供如此重要且具時代意義的報告，所擬見解也大致可行。謹再提幾點補充建議及看法：1. 考績或甄審委員會或兩者合設委員會，具有關鍵性的地位，因公務人員之任用、考績、陞遷均為公務生涯之重要發展事項，歐盟國家在男女公務人員屬同樣條件狀況下，設有女性優先任用或優先升遷的條款，目前我國尚無相關類似作法。是以，公務人員之考績、任用與陞遷等，更應重視女性性別平權之意涵，故甄審與考績委員會之組成，至關重要。2. 有關任一性別比例應達三分之一的目標，本席認為仍屬較溫和措施，建請部不畏艱難繼續推

動，至於例外情況則可適度放寬，如報告所提的指定委員或機關性質特殊致職員性別懸殊者，可採例外性條款。此外，也可於考績法或任用法明定日出條款，例如規範在未來2年須達成此目標，以漸進方式落實制度的施行，使該目標有較為完整的時間進行必要之調整。3. 本席認為這個最好能明定在考績法或任用法等法律當中，因為對於單一性別之優惠，其實相對於其他性別具有一定的歧視性，而且此種衡量與公務人員功績制仍未有完整的協調，所以明定於法律較為妥適。但最重要的理由在於，行政院性別政策綱領從未明定上開規範應法制化，使其無法律拘束力。若部能以此立法作為切入點，亦即在考績法修正草案或公務人員退休撫卹法中納入相關規範，將會敞開「第一扇門」，而使所有性別平權之相關規定逐步法制化，使討論已久的性別平等綱領之主要構想，由政策綱領逐步走向法律位階，本席認為此將是公務體系刻板圖樣的重大改變，透過男女平

權，將使社會更多元發展，具重要之意義。

三十二、建構公私人才交流機制規劃方案報告 102.08.08 (248)

發言紀錄

本席呼應前面兩位委員的意見，因為本案所附資料很多，我們到底要修什麼，審查同意通過什麼，都不夠精確，應該明確列出要修正哪幾個條文，甚至於部政策構想是什麼，或擬採取什麼方案，至於今天部所提的研究報告，可以當成附件，這樣才比較精確，大家也可以集中討論。

三十三、有關「警察人員獎懲制度相關問題之研究」案辦理情形 102.08.15 (249)

發言紀錄

感謝銓敘部所提警察人員獎懲制度相關問題研究與其改進情形，這是一項很好的報

告，不過在結論上，本席有以下建議及看法提供參考：1. 有關警察人員一次記二大功專案考績之最終審核權，究應由內政部採分權化管理(decentralize)亦或由部銓敘審定採中央集權管理方式？依據「策略性人力資源管理」的見解，無論在具體個案獎懲事蹟的理解與時效之掌握，銓敘部有其區隔性，而且本院並非警政政策及警察勤務之主管機關，所以分權化管理應有其可接受性，但是由於我國社會正處於轉型期，仍未達非常適切的民主化階段，適度由中央控管而請內政部作進一步改良，亦有其正當性；至於內政部及警政署回應「一次記二大功專案考績總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數百分之七十為原則，並以承辦人員為主要獎勵對象」，雖然已有所節制，但仍稍嫌不足，應建請內政部將下列審核準據納入考績考評程序：(1) 獎懲令、具體事蹟表，以及獎懲規定（標準）之審核，以及公開表揚等作法，應責成內政部為決策主體。(2) 決策程序應

更為公開與周延，考評過程應讓各主要方表示意見，並設定更為細膩的審核標準，包括在考成之前，應檢索年度警政事件並聽取主要 NGO 及相關社會賢達之意見，使考績考核更為周延。2. 一次記二大功專案考績總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數 70% 原則之限制，是原則，得再細分，納入各相關領域社會賢達之評價與社會觀感，區分不同種類之警察而且經由如上程序建立不同之評價，俾兼顧周延性與彈性管控。

三十四、最近 3 年(99 年至 101 年)申請留職 停薪人員滿意度調查辦理情形 102.08.22 (250)

發言紀錄

本席肯定銓敘部報告的細緻性，報告中提到「育嬰」為辦理留職停薪者主要類型，故對申請育嬰留職停薪者不滿意原因及具體建議事項，諸如育嬰年齡規定過低、回職

復職後之休假日數不符所需、育嬰津貼過少、無法併計退休年資等，應予特別關注；此外，對於其回任後考績及陞遷是否受到不利益影響等，亦須關注。舉例來說，某國立大學女性助理教授申請研究計畫，結果審查分數不高是因為 3 年內無相關著作，她宣稱其中 1 年懷孕，身體不適，另 2 年則為育嬰留職停薪期間，所以 3 年內沒什麼著作，導致最後有不利益的審查結果。綜觀公務人員考績法及公務人員陞遷法相關評定項目，如陞遷法第 7 條提到考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資考績、發展潛能等，似未將男女平權意涵納為重要衡量因素。在先進的 OECD 國家，當男女在「同等條件」下，對於女性有優先任用或陞遷之保障，直至該部門男女比率達一比一為止，係屬非常強悍性之行政措施，雖然常有「條件相同」認定之爭執，但確實已針對女性在生育或家庭照顧等社會所賦予之責任，加以考量，以補其專業

表現在時間與空間之不足，不知部對此有無政策上之構想？請說明。

三十五、法官、檢察官職務評定制度之檢討 與建議 102.09.05 (252)

發言紀錄

本席有 4 點意見供參：1. 依憲法增修條文規定，本院對於公務人員官制官規有審議及部分領域之執行權。本院獨立超然，且有全面性、體系性及衡平性之視野，但在司法專業部分，可聽取司法院及法務部專業意見，並適度分享權力。2. 法官、檢察官職務評定之監督，已遇典範及圖像變遷時代，對於本院建議事項，司法院回應「將陷本應獨立運作之司法權憂畏政治或群眾不當壓力，難以獨立公平審判」，以及「法官地位崇高、責任重大」等為由，抗拒改變，殊不知上開屬數百年來所建立之典範，已隨時代變遷而在移轉當中，檢察官司法體系尚未有此體

認，不無令人遺憾。在強調透明、監督、人權、平等之當今民主時代，對於任何權力的擁有者，吾人均要求有所監督，且監督之強度較以往更甚；司法院回應所稱法官地位崇高、責任重大，難道其他公務人員就非如此嗎？茲以許多古典圖像已隨時代變遷，例如男女平權的觀念等，故對司法院來函所持基本命題，應予根本的批判，建請本院應採「多元監督」立場及策略，非僅就單純法律面之職務評定委員會之組成與程序或過程加以檢討，且應強調資訊公開及 NGO 共同監督，引進人民或專業團體（例如律師公會）之參與，進行體系內與體系外的監督，甚至也可引用國外相關數據，進行監督。建請部整理相關資料，包括司法院函復意見以及新制實施後職務評定結果，於部全球資訊網公布，讓社會民眾及 NGO 參與討論與進行公評，以符多元監督精神。另司法院回應先進國家法官考核制度未設等次比率限制，惟所附資料中顯示，德國訂有等級，至於美國、日本雖無訂

定分數級距，但亦無領取考績獎金，故國際間之比較仍存有差異，司法院及法務部對於職務表現之內控或退場機制，似有過於偏重同業或同僚，以致於有同質性過高之虞，對於激烈社會變遷之回應顯有不足。3. 人事總處建議，針對法官職務評定結果以分數級距呈現、落實內控機制及建立平時考核獎懲，「應循修法程序」以法律明定等節，首先，司法院及法務部並無採行這個觀點，也就是說，這是人事總處之單方見解。茲以此見解係屬「國會保留」，而法官法及法官職務評定相關規定，已符合法律保留原則，至於更細膩之如上部分，是否需要法律專門直接明定，尚有討論空間。以司法院對法官法之解釋權責及大法官釋字第 530 號解釋司法院應可逕行訂頒行政規則以觀，司法院得以函釋方式處理，本件亦然，不須另有國會保留原則。4. 就體系性與衡平性進行整體觀察，方能兼顧各體系之衡平，對於大學教授並無年終考績獎金一節，雖為長久以來之規範，但

甚為不妥，以大學新進教授為例，其考評非常嚴峻，但並無考績獎金，相較之下，法官、檢察官只要未犯錯，多數在 50 歲左右即可達相當簡任第十四職等，「考績獎金」相當豐厚，籲請部應積極檢討各類公務人員官制官規事項之衡平。

三十六、中央暨地方各主管機關核給簡任
（派）非主管人員職務加給情形
102.09.26（254）

發言紀錄

首先，關於目前中央及地方主管機關核給之簡任（派）非主管人員職務加給，人數與經費支出總數額究竟為何？請部提供完整數據供參。

其次，本席確信本制度是好的制度，但在執行面須再精緻化且有興革之必要，尤其是核定程序。部為法案主管機關，應有行政規則的制頒權，可透過函釋方式，對於「職

責繁重」這種高度不確定的法律概念予以具體化，至於目前實務上被機關首長所認可或使用之標準或理由，包括「負責督導重要專案或法案」、「襄助機關首長從事機要事務」、「負責跨單位協調整合」或「負有實際指揮或監督人員責任」等，可依據實務採取更細緻化的界定，例如該人員所負責督導的人數、業務量等，給予以更具體化。

再者，機關首長應針對每一個個案，明白寫出核給加給之依據、期限與理由，若係執行上級機關或本機關之重要專案，則應將專案之文號敘明。總之，這是個案決定。其次，「公共課責」係重要制衡手段，故在訂頒或修訂相關行政規則時，可規範機關首長在核給職務加給時，應先經專案小組審議，亦即引進外界學者專家適度參與，並應針對個案核給的理由與結果，公布於機關內部網路或甚至公共網頁，以方便內部或甚至公共監督。

最後，提供德國職務加給相關規定供

參，基本上德國施行該制度並未僅限於高級文官職務，而是認為某職務工作旨在承擔突顯而出的功能時，予以限期給與。

三十七、102 年公務人員傑出貢獻獎選拔及 表揚作業規劃辦理情形 102.10.31 (258)

發言紀錄

對於部舉辦公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚已長達 15 年之久，本席表示佩服之意，為使公務人員傑出貢獻獎的辦理能百尺竿頭、更進一步，謹提以下意見，請部酌參：

1. 檢視 102 年公務人員傑出貢獻獎得獎者具體事蹟簡介，究竟是個人因素抑或團體因素？以臺南市安平區公所林區長為例，到底是區長個人能耐，還是區公所內同仁之共同努力？至於臺灣宜蘭地方法院檢察署薛檢察官破獲員警集體勾結山老鼠及黑道案件，是自己獨自發現嗎？是什麼樣的具體案情，可

資判斷屬個人功勞，抑或是整個檢察、調查或警察體系都有貢獻心力？其他獲獎人如宋欣真科長，一個科長會有那麼大的決行權嗎？辛志中處長查察超商聯合調漲現煮咖啡及航空公司操控機位等，公平委員會議是否也有指示要求？是以，獲獎人到底是個人功績，還是團體績效，仍有討論的空間，故評斷標準究竟為何？請部說明。

2. 制度的建立至關重要，現行辦理公務人員傑出貢獻獎頒發的依據，為公務人員品德修養及工作績效激勵辦法，而此辦法無任何法源，事實上是一個職權命令，依照行政程序法制頒之後，適用範圍小，應該不涉及人民基本權益部分，但此獎項頒發後，對於得獎者而言，乃個人成就之重大標誌，所以為求周延，是否宜建立制度，而使其有法源依據？建請部研究納入獎章條例或考績法之妥適性。

3. 依照激勵辦法第 15 條明定，獲頒公務人員傑出貢獻獎，個人每年為 8 人，團體每年以 2 組為限，此獎項定有限額（quota），但是全國公

務人員具相當表現者應不止於此，可資比較的案例亦不僅於此，應該還有很多，可是個人每年僅遴選 8 人，無法有效激勵文官士氣，尤其近來不尊重常任文官的氛圍瀰漫社會，常任文官的表現普遍未獲社會肯定，而此獎項名額過少，無法讓民眾有感。所以本席具體建議依據獎章條例第 9 條，由各主管院或主管機關，依其主管業務性質與需要，訂定獎勵辦法，由部會各自遴選頒給專屬之「專業獎章」，這樣才具全面性、合於規模之激勵性。建請由人事總處通函各部會，或轉知行政院促請各部會擬訂專屬專業獎章，對於績效表現優良者，頒給獎項，俾藉此獎賞與激勵，提振全國公務人員之士氣。

三十八、司法人員人事條例修正草案辦理情形 102.11.07 (259)

發言紀錄

首先對銓敘部作為表示敬佩，部基於林

委員雅鋒意見去函司法院，而對方的回答表示司法人員人事條例修正草案是全文修正，於是部想趕緊研提意見讓他們共同來參辦，所以剛才蔡委員良文的意見，本席表示支持，因為這是一個大案子，除法官、檢察官之外，也是其他廣義司法人員人事制度的根本大翻修，因此本席建議部應該經由委員座談會，多聽取委員的意見，因為如果沒有先聽取委員的意見，部研擬後就送司法院，等司法院定案以後才來會銜本院，到時候就有點太慢了。其實它牽涉的司法人員非常多，如檢察事務官、高等行政法院院長、最高行政法院院長、智慧財產法院院長、法官、技術審查官、少年及家事法院法官、少年調查官、少年保護官、家事調查官、主任調查保護官、心理測驗員、心理輔導員、公務員懲戒委員會委員長等任用資格，對於廣義司法人員人事制度之成敗有非常大的影響，可謂茲事體大。為符應國人普遍對於司法有高度期許與期待，以及對於司法院績效有一定的

要求，建請部交由委員座談會討論，會比較周延。舉例來說，公務員懲戒委員會委員長、最高行政法院院長，向來多由法官陞任，並由司法院長任命，但其普遍世界性見解不足，對於時代敏感性重大事件之論證亦有所不足，故在人選提名之際，宜有制度性的要求，例如是否經立法院通過，使具相當之能見度，或經聽取相當學界、律師界等意見後方得提出，否則以本席作為行政法學者觀之，無論何種層級，若均由基層法官陞任，將會產生一定之界限性。又如智慧財產權法院院長是否應具有外語能力或碩士學位以上始能擔任，否則如何能因應本法領域之世界性遽烈變動時代，又如何能領導下屬？關於家事調查官、主任調查保護官、心理測驗員、心理輔導員、公設辯護人、公證人等，建請研究區分不同法院業務之質量，進而採取相關業務委外之可行性，例如公證人業務、公設辯護人業務、心理測驗員、心理輔導員等，或是引進「半個職缺」之制度等，以符合節

約及於就業大餅做不大時代下之改強調分配。這一切在我國憲法考試用人要求下，在數量上有一定之限度，但絕不是沒有空間。

三十九、有關各機關甄審及考績委員會之組設，應明定委員任一性別比例不得超過三分之一原則之後續研處情形
102.11.14 (260)

發言紀錄

本席曾於本院第 248 次會議建議部能於公務人員考績法修正草案或於公務人員陞遷法修正草案中，納入有關考績或陞遷或甄審委員會組成成員之單一性別比例不得低於三分之一之規定，並且指出，目的在於以此案立法作為切入點與突破點，使未來所有公務人員法律都能有性別平權之規定，惟部似未參採，爰再次請部審酌：1. 性別平權為時代性趨勢，我國雖已制定 CEDAW 施行法，但在此範疇之公務人員法制立法乃屬相對落後，

並未若歐盟國家以制度規範婦女保障名額。以其公部門為例，任一機關任一性別若屬低度（人數或比率）者，則該機關應依規定擬定兩性平權計畫，在人員招聘、任用或陞遷競爭時，如競爭者間條件均為相同，以低度比率性別者優先進用，直至一定之衡平狀態為止。是以，我國公部門也應有類此思維，或許無法一步到位，但仍朝此方向努力作為。2. 「消除性別歧視、促進性別平等」向為馬總統宣示之重要國策目標，此外，依據統計數據顯示，中央暨地方各機關(構)及學校之公務人員甄審委員會、考績委員會、以及合併組設之甄審暨考績委員會，符合任一性別比例達三分之一者，分別為 56.28%、44.95%及 61.29%，顯見性平已為時代性趨勢與潮流，於公務人員考績法與公務人員陞遷法中明訂委員會成員單一性別比例之規範，雖萬事起頭難，然而一旦突破，成為劃時代之里程碑，則性別平等意識亦將陸續於其他法律有良好進展，若能於本屆委員任內

積極完成男女平權措施，將為本屆傳頌千古之重大施政成果。3. 立法方式建採（1）「原則一例外」之立法方式：對於性質特殊而經主管機關公告者，不在此限，或甚至訂定期程條款，使原經公告而暫時享有例外之機關，仍有期程上之壓力。（2）考量以開放「外聘委員」方式：各機關（構）性別組設有先天困難性者，可採外聘委員方式解決困難，如台大小型系所，因系所員額較少，系所教師升等或相關評鑑委員會部分成員即採外（借）聘方式。4. 再次強調性別平權之立法時機已屬成熟，務請部把握樹立里程碑之機會。

四十、警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形 102.12.05（263）

發言紀錄

部對警察人員專案考績一次記二大功的不斷關注，以及執行本院相關決議，對改善

警察人員人事管理之成果，表示高度推崇。期許部後續在研擬考績法施行細則修正草案時，能夠進行更細緻之規劃。此外，包括國安、檢調等特殊性質人員之管理，亦要同步予以關注。

其次，值此行政院組改尚屬現在進行式之重要時刻，諸多重大且須深入研議之官制官規核心議題，例如職系、職組（牽涉加給）、職務列等，委員們都相當關心，部僅回應以俟組改全部完成後及已經會同考選部、人事行政總處及教育部等機關組成「職組暨職系檢討改進研究小組」，似有所不足，蓋愈是重要事務，愈須儘早讓委員參與。請部儘早加以研議，並提報院會或委員座談會進行說明，讓委員及早有所參與，俾使委員於各階段可適時提供專業意見，進而產生實質之影響力。

另外，媒體報導在職公務人員至中國大陸進修碩、博士學位一節，或有可能涉及國安問題，是否應列入管制？建請部應有所回

應。另建議部對於具即時性且重大議題，成立回應機制。至於上開議題，本席認為非屬公務人員訓練進修法問題，而係涉及公務人員服務法之任職期間行為舉止之管制，但也可能在立法體系上劃歸兩岸人民關係條例的範圍而由行政院陸委會負責，但無論如何，因涉及公務人員之管制，部仍有實質的參與權。請部適時於院會或委員座談會進行報告或說明。

四十一、公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形（264）

發言紀錄

首先，本席肯定部擴展公務人員退休撫卹查驗系統功能，讓受查驗人數高達 30 萬人，除減輕各發放機關查核負擔，並有效達成零誤（溢）發之目的，有助於落實公務人員退休法第 23 條之立法意旨，適時對退休人員或其遺族採行必要的協助或照護措施。

惟此查驗作業並無法律位階之授權，請特別注意：首先，本作業係源自公務人員退休法整體關連性，而導引出此項權責，茲因其涵蓋範圍甚大，除涵蓋公務人員退休法，尚有春節、端午節及中秋節三節慰問金及特別照護金等；機關（構）之適用範圍除部之外，還有發放退撫經費之機關（構）及地方機關等，相關作為確實需與時俱進。其次，如部資料所稱，為使資料庫更為精確，依作業規定，部有派員抽查之權力，而各機關有應配合之義務，並使用查驗系統產製印有部浮水印之發放清冊，方得辦理相關核銷之管控與稽核機制，此已經屬於強勢、具干預性之措施。

第三，個人資料保護法第 16 條規定，對於已取得個人資料之處理與應用要件，要有法律明文規定，但本案為整體關連性的解釋。總之，在個人資料保護與人權價值高漲時代，對於法源面之要求，應予以高度關注，為求更為完善，爰建請於未來修法時，將此

作業納入法律規範，俾有法源依據。

四十二、臺鐵殉職機車長蔡崇輝先生遺族申 請冒險犯難因公撫卹一案（265）

發言紀錄

有關臺鐵殉職機車長蔡崇輝先生遺族申請冒險犯難因公撫卹一案，本席基本上認同其遺族看法，本案涉及法律之解釋與事實之認定，然而當前各界看法與本院多有不同，必須及時予以關注。1. 首先，因法條抽象性，法條應如何解釋？其次，事實如何認定？事涉案發當時之事實狀態與後續調查之人證、物證等證據之評價。（1）法條之解釋問題：臺北高等行政法院見解（引用部之見解）不無疑義，其認因執行職務遭受意外或危險，堅守崗位不及逃生而死亡，非公務人員撫卹法第5條第1項第1款之「冒險犯難」，而將其界定同條項第2款。然而就「堅守崗位」而言，某種程度即為「奮不顧身」或「冒險

犯難」。茲以「冒險犯難」此種高度不確定之法律概念，應有具體化於不同案型適用之可能，亦即應有一定之因應不同具體案型的解釋空間，而且於此應注意這是牽涉當事人之名譽權與財產權之重大權益；但部與臺北高等行政法院於此卻將高度不確定之法律概念予以窄化界定。試想若為砂石車違規闖入平交道，其事態無從避免，而有當前具體的危險，故從法條解釋觀之，無論從意旨及公務人員撫卹法第5條第1項第1款（冒險犯難或戰地殉職）或第2款（執行職務死亡）兩者差別，甚難論斷。此外，對於當事人與其家屬而言，不同認定尚關涉個人或家族榮耀與否。(2)事實調查問題：當時調查之人證、物證以及證據評價問題，依陳委員皎眉提供的資料觀之，當事人若已鳴笛及踩煞車，即表示堅守職位並無逃離。而臺北高等行政法院以當事人死亡並非在駕駛座夾死，認以：「並無證據足以認定司機員蔡崇輝於依標準程序完成煞車、鳴笛動作後，原有逃生機會

但捨命緊握煞車把手以致殉職。其執行職務遭受意外仍堅守崗位不及逃生而死亡，固令人感佩，但經核仍與公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款規定冒險犯難死亡之要件有間。」本席認為該事實認定之見解有可議之處，因為其所稱，「若為緊急煞車，依『常理』而言，當事人應當場被夾死」，何來此之「常理」，亦即其有如何之工學上之確確論証或依據？其次，若當時之撞擊度過高，則仍不無可能其左小腿斷於駕駛艙，但其他遺體則散落至其他節車廂之可能。第三，依其有採取鳴笛與踩煞車之作為，應可認定執行職務到最後關頭。故本案在事實之調查與認定上，以及後續證據之評價，並非無爭論。(3) 部或臺北高等行政法院或係認以，因公撫卹疑義案件審查小組之成員屬多元組成（該審查小組成員包含各醫學專科領域醫師、具有法學及人事行政背景之專家、學者），故其審定結果具有專業性一節，大法官釋字 553 號解釋理由書曾論及此命題，但是，儘管委員會

屬多元組成，但其認定事實之判斷仍應達到一定之精密性，其相關調查應到達一個基本的可接受性，部與行政法院並非可恣意降低審查密度，於此請參考釋字第 462 號解釋。

(4)法條的解釋屬法官專業，與事實之專門判斷無關，故有關臺北高等行政法院遇高度專業性及多元委員會而未能從前述人權高度進行此抽象性條文之精密解釋，不無可惜，參見釋字第 407、617 號解釋。2. 綜上，本案在法條概念之界定上，以及在事實認定上，仍有可爭議之處。3. 以當事人律師所提意見，本席認為尚可接受，包括如何界定概念，臺鐵駕駛遇砂石車違規闖入並非常態，蔡員堅守駕駛座，雙手緊握煞車終至犧牲，當然屬「冒險犯難」因公致死，係屬外人所造成之緊急危難亦為該當，而本案當事人有煞車與鳴笛事實，應可認定為該當。4. 茲以本院向來強調鼓勵公務人員具開創性或堅守崗位之典範，應加以適當的表揚，本案攸關當事人及其遺族之名譽與榮耀，以及該當之後續撫

卹條件，爰建議部組專案小組再加以檢視，若經審查決議認為事實有所誤判，本院應主動依職權撤銷原決議，給予當事人及其遺族應有之榮耀與保障。

參、保障暨培訓業務

一、擬具「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案（草案）」規劃情形 101.06.14 (192)

發言紀錄

基礎訓練成績不及格將影響錄取人員之公務人員資格及後續的分發，對當事人工作權、服公職權造成嚴重的干預，未來若擬有相當比例之淘汰量，社會各界將不免高度關注。相關制度如訓練與成績考評之大要、程序與組織之大要等宜在法律中有所規定，亦即國會保留，而非如當今之公務人員考試法第 20 條之以法律為空泛授權，且應先對各界為廣泛之溝通與說明。另對於不能被評為及

格者應先告知促使為意見陳述，對評定不及格者並應教示其得採行之救濟程序。

「本質特性」為品德、生活、才能之考評，其衡量因素未來將具鑑別度，但是相關細項就有許多討論的餘地，比方受評定人有不同的生活特性，如同性戀者、男生蓄長髮、戴耳環者等，這些是否構成品德、生活、才能之減分？以當今時代而言，在考量文官專業與職責之餘，也應尊重個人自由、個人差異及其生活觀等，所以相關政策必須透過溝通及說明，否則恐會遭各界質疑與挑戰。

二、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練」情形 101.07.19 (197)

發言紀錄

針對保訓會報告，本席提 3 點意見供參：

1. 有關會與政大商學院、創新及創造力研究中心等策略合作，希望能夠擺脫固有的思考

模式，主動將新思維、新思考落實於工作中，本席覺得這樣的學習當然重要，可以了解企業思維及其決策環境，可是新興民主化國家對國家影響較深遠者為政治部門，所以要制訂可行的政策，建議加邀對我國內外政經環境有理解的學者專家，甚至大選政策操盤手等人士參與，才能在理解既有的政經環境結構化完成本土化之訓練，目前的作法顯然對於政治傑出學者專家之延攬還不足，如台大朱雲漢教授對於當今全球性與區域性之政經社會變遷及所衍生之主流改革理念都有相當認識，還有經濟學家馬凱、評論家王健壯、各大報社論主筆等，也應該都可以受邀來參與授課，使課程能夠更貼近現今台灣實存的政經環境。

2. 國會與媒體的模擬演練，就本席參與過的經驗，可能只屬於比較技巧性課程，更重要的應該是現行的選舉制度、國會制度及實務，還有中山會報、五人小組、政黨選民結構與選舉期程等政黨攻防策略的了解，這樣才能充實文官對於媒體、國會之結

構性、生態性理解，並有助於真正掌握在媒體上的應答技巧及因應方式。3. 相關課程，建議可以全程攝影數位化，並予以公開，資源供全民共享，以落實公共監督，並說服社會民眾，相信對預算的爭取與機關形象的提升將有很大的幫助。

三、101 年公務人員專書閱讀推廣活動辦理情形 101.12.27 (219)

發言紀錄

對會能夠推廣公務人員專書閱讀，不論構想、制度及執行上均已制度化，本席表示非常佩服。不過目前辦理方式為中央集中化，但中央也集中在保訓會，沒有分散到各部會，建議可以「去集中化」(deconcentration)及「地方化」(decentralization)的補充，讓一個好的構想分由不同主體來推動，讓各部會及地方政府也有機會辦理專書閱讀活動，以達到更

貼近各部會及地方政府不同問題與需要之效果，並充實公務人員閱讀與寫作能力。

四、本會 101 年第 4 季重要業務概況 102.01.17 (222)

發言紀錄

對於 102 年高階文官組團赴海外研習事宜，剛才蔡主委說因為經費不足，就改到比利時國家文官甄選訓練總署承辦，但是本席認為高階文官到底去哪個國家研習，中長期來講，還是要有整體的戰略及構思，例如是否應該找同文同種的國家，比較容易溝通，或者找對我國影響較大的國家，或以英語系國家為主。保訓會過去這幾年曾派公務員到義大利、瑞士研習培訓，本席覺得並不是非常妥當的作法，因為學員回來再上他們的網頁也因為語言因素而看不懂，難以後續深化。

其次，高階文官赴海外研習除了公費補助以外，可否有半公費或自費赴海外研習，以擴大參與。

第三，目前民間學會已逐漸有跨亞太或跨華人圈輪流辦理訓練或研討會的情形，例如台大政治系每年輪流在不同的地方舉辦，用落地招待的方式，台灣行政法學會曾舉辦兩岸、兩岸四地以及東亞行政法學研討會，建議會可參採。若因為官方出面有時會有一些限制，則或許可以委託民間學會辦理。構想上，例如針對亞太地區或比較類似國家的高階文官，以1、2個禮拜為期一起來訓練，全程用英文授課，然後由不同國家輪流舉辦，一方面讓不同國家的高階公務員可以溝通研習，一方面共同相處2、3週時間，可以增進彼此交流，而且由於對擔任此項訓練的講座可以說是一種榮譽，所以世界級講座也會慕名而來，至於後續課程編排設計、學員訓後聯繫等，會得到各方注意，效益會很大。因此本席建議可否再進一步與其他有意願的國家，透過民間學會來聯繫籌辦，以達到擴大規模，並有更高格局、更具效益的培訓方式。

五、推動國外策略聯盟與培訓國際化辦理情形 102.01.24 (223)

發言紀錄

本席呼應高委員明見的意見。其實上週本席也曾提過大致的方向，與國外策略聯盟部分，剛才蔡主委還很小聲地說有一個國家正在洽談中，還要保密，而保訓會報告也經常說經費受到限制，但本席認為與國外培訓機構合作要有主動性，並不是現在有機會找到就是寶貝，而是應該有整體戰略及策略，建議鎖定目標於兩岸五地或亞太地區同文同種的華人圈，因其未來有一定發展的可預期性，或與我國具地緣關係的亞太高度發展國家，在舉辦方式上得透過民間協會來邀集，如中華民國行政法學會曾召開過兩岸、兩岸四地及東亞行政法學會，每年召開兩岸的行政法學會，以輪流舉辦、落地招待方式召開，東亞行政法學會則是每兩年開一次會，一樣是輪流舉辦，也是採落地招待之方式，地主

國可以有更多參與的名額。這樣可以讓各國文官彼此有良好的互動、交流，建立情誼與交換意見網絡，而且因為規模較大，效益可期，甚至外溢效果也非常大，也必能吸引世界大師級人物傾囊相授。同時，還可以向企業募款，達到公私合宜之成效，至於議題也不必一定是狹義之公共行政方面，或許可側重當前社會關注之領域如環保、交通、都市規劃等之組織與人力資源管理有關者。總之，我們應該更有整體性與策略性，側重想要接觸的國家及地區，配合當前社會高度關注的議題，用各種靈活的手段如公私合宜的方式來搭配，以求更高的成效及更大的突破。

六、本會 102 年第 1 季重要業務概況 102.04.18 (232)

發言紀錄

整體來講，此次公務人員因公涉訟輔助辦法修正得太激烈，凡公務人員為告訴人或

自訴人，就一律不予補助，這實在過當。因為公務人員可能遭到媒體污衊，或遭不實的嚴厲指控，為了主張自身權利，面對媒體的律師群，需要請專業律師來協助，另一方面，首長們公務非常忙碌，不一定有那麼多時間出庭等，從而其所屬機關應適時提供專業協助。所以本席認為本次修正太過激烈，應該訂定「條件式」補助，明定在什麼樣的條件下，行政機關還是可以給自訴或告訴者補助，例如因受不實指控，且在無濫訴的疑慮下，行政機關得考量補助與否及金額比例，這樣比較折衷。

七、「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」遴選結果及參訓人員名單公布事宜
102.04.25 (233)

發言紀錄

本席想提一個替代性的意見，建議日後相關研習班可以選擇在國內各大學開班，分

別由台大、政大、成大、台北大等學校來負責。本席不認為送學員到國外如比利時、德國受訓後能夠跟得上後續的課程資料，因為他們一定是用官方語言來傳播或刊載，而國內各大學經過漫長時間的經費挹注，學者也經相當的世代交替，且論述無礙，視野亦屬廣闊，再加上知識的累積，不論對歷史典範、當代政經變遷性或各種實證方法論均有所成長，所以可以考慮回到台灣來主辦，當然也可以邀請國際知名的學者前來授課。另外，也可將相關課程以數位方式公布於網站，讓有心進修、學習者都可以透過網路學習，同時透過資源共享，藉此機會向全世界華人宣示我國高階文官的培訓，且可號召一同辦理，共襄盛舉，使量體變大，促進更實質的交流。

八、「高階文官培訓飛躍方案 101 年參訓人員
訓後 360 度職能評鑑回饋調查」總體差異
分析結果 102.05.23 (237)

發言紀錄

會對高階文官培訓飛躍方案參訓人員共進行兩次評鑑，一為訓前評鑑，以了解學員客製化需求，一為訓後評鑑，評量學員學習成果。不過評鑑人才的方式很多，360 度職能評鑑設計由學員自身、長官、同儕及部屬提供意見，本席覺得有點自欺欺人，自己一定覺得已經很好，而長官當然不會寫得太過不好，同儕及部屬就更不用說。所以會投注如此多資源來進行評鑑，能否確實了解學員訓後實質成長多少？本席非常的懷疑，其實對於高階文官培訓本來就應該有一定的基本要求，譬如說地政類人員對於地政之專業期刊，起碼中文期刊一定要看完，中高階人員需有領導統御能力，則領導統御的期刊至少也要看完，如果沒有這種水準就是要補強。現在 360 度職能評鑑不無存有高度的偏頗，一定是官官相護、同儕相護、部屬擁護，其評鑑正確性值得商榷。因此本席建議相關高

階文官培訓於第一階段即應設定對學員的基本要求，並成立委員會辦理訓後評鑑，進行實際詢問，甚至要繳交成果報告，由委員來討論及評鑑，這樣比較具有公正性。

九、辦理 102 年第 1 次培訓專題研習「國際觀養成-活路外交與國際觀之培養」

102.05.30 (238)

發言紀錄

有關會辦理「國際觀養成-活路外交與國際觀之培養」研習，本席認為這是在本年度培訓專題脈絡下進行，不知會之本年度培訓整體規劃方案及構想為何？有什麼目標？有無比較精確的指標？至於方案的產生有否經決策主體或產官學諮詢程序確定？尤其目前政經、社會與科技的變遷快速，有待公務人員學習，民間及產經業界對政府恨鐵不成鋼，應該有非常多的意見，不知會整個決策主體及程序如何形成？請說明。

十、「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未
占缺訓練之可行性分析報告」
102.07.11 (244)

發言紀錄

本席有一個程序問題，上次在全院審查會也提過，不知本院以前有無類似作法？照理說，這是銓敘部的委託研究報告，他們應該自行審議完畢，如果要提出任何政策，比方「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練辦法」或是要點、計畫，這樣才是政策案，才可以提報院會決定。現在本案變成我們在替部審查委託研究報告，本席覺得這個不恰當，貶低本院的地位，且權責混淆，政策不明。

十一、辦理 102 年上半年公務人員終身學習
活動情形 102.07.18 (245)

發言紀錄

我們都肯定會在訓練業務及線上學習的用心，具有相當的意義，學員的滿意度也滿高的，達 8、9 成以上。不過本席另有 4 點意見或問題：1. 目前各項具體的訓練課程究竟是如何產生？例如本次報告第 5 頁提及「文化加乘創意的奇幻旅程」，是否應由文化主管部會人事部門辦理？抑或歸由會辦理？本席的重點是說會辦理的各項訓練，產業界一無所知、一無關心，甚至也一無期待，以致國家經濟發展所需的知能未能在公務訓練中展現？2. 經濟為國本，會之訓練與國家經濟發展相關之文官應具備的當代政經變遷等相關知能，及對全球化、茉莉花革命等因民主深化，人民對政府施政之期待、運作與發展等活動，著墨多少？類似事件於我國文林苑、大埔案等案例可見，公務人員對類此由 NGO 聯盟、學者專家、百姓與憤青等連接主導之社會治理情境了解多少？會相關訓練構想是否應以臺灣政經社文及其結構性變遷，尤其因世界性引發之問題及當代各類型國家所面

臨之挑戰為主軸，進行多重與多方的講授？當然，每個人對於公務員訓練的看法不一樣，但至少這是我個人的觀念，所以本席認為，會在年度訓練方案及中期訓練方案內涵，應該藉固定的溝通平臺與產業界協商，進行民主治理，此亦為會與本院之接受公共課責之一環，為本院展現對各方負責的具體作法。

3. 會訓練資源有限，訓練內涵應與公務知能及公務倫理有關，並與美學及個人人生修養事項加以區隔。此外，會的訓練也應與其他專業部會的訓練相區隔。

4. 「飛訊」內容多偏重訓練相關內容，且高度技術性，而沒有實質探討當前政經社文結構變遷，尤其因應全球化等問題可能的治理模式及問題解決方案為何，如本期 T&D 飛訊有過多與訓練教學相關的長篇討論，應該要有實質的內涵，針對國家公務體系有什麼需要學習增長的事項。謹供保訓會參考。

十二、101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員實務訓練機關分區座談辦理情形 102.07.25 (246)

發言紀錄

對於會引進多面向且相當細膩的訓練機制及作法，本席非常佩服，不過身為考試委員，仍應盡自己的職責，提出不一定完全相同的看法，故有以下 4 點意見：1. 警佐警察人員晉升警正官等訓練在政策上有無鬆綁的可能？譬如說警察於 3 至 5 年一定期間內，在大學相關系所取得學位、進修取得一定學分數或通過特定考試，即取得晉升警正官等資格，透過與大學的聯結，促使其異地而學、異文化而學及長時間學習，讓課程選擇更為自由，課程內容更為深化，這樣除了有助警察人員突破封閉性文化外，亦對少子化下的大學經營有利。2. 有關生活管理、團體紀律、活動表現等生活考評成績，本席認為不甚重要，生活考評是考績事項，而且學員參訓前

均已經過篩選，在訓練短時間內的生活考評，實益並不大。3. 此類課程是否與臺大、政大等學校合作？到底如何挑選合作對象？當然本席知道挑選上有一定的規範及作業標準，但可否再廣為周知？甚至會亦可主動挑選北、中、南、東等地大學來參與；又相關師資到底是如何產生？是否涵蓋具相當專業及著作表現的學者？有無建議名單？遴選標準又為何？本席建議會可以建置師資人才庫，若師資過多集中於警大教授，恐與學員過去所學或網絡課程重複，並影響到邊際效益。4. 「混成學習」課程是否與初任人員訓練課程相同？是否有推陳出新？有無針對警察可能遭遇的管理或防弊等困難設計課程？是否有傳授其世界性的作法與指標案例？請說明。

十三、國家文官學院發行「T & D 飛訊」電子刊物 11 週年辦理情形 102.09.05
(252)

發言紀錄

T&D Fashion 為文官學院刊物，值得推崇。惟建議作一點不同的思考：就是文官需要甚麼，我們就提供甚麼，以達其發行目的。目前 T&D Fashion 每期主題有 3 篇文章鑽研、深化於人力資源管理領域，且偏重管理技術，建議多關注於國家政經環境變遷下，官員應具備的心態、取向、作法、治理模式及政策工具等面向，例如行政院江院長回應「白衫軍」事件時，曾表示未來要強化研究類此網路世代新興快速集結的公民運動，期待所有部會好好思考現有的制度與作法，並及早改善，但 T&D Fashion 未曾探討及。又例如政府如何治理苗栗大埔案及師大夜市案？花博及聽障奧運如何辦成，後續如何檢討精進，均可進一步研討。質言之，建議 T&D Fashion 勿一味沉溺於管理技術層面的探討，宜針對當前社會重大議題，進行深入的分析與討論，以強化訓練公務人員於政經環

境變遷下的問題思考及回應能力。作法上，可請各部會發表其最近之政策創新、遭遇困難及如何因應解決之經驗，或邀請基層員警分享其執法時面臨之困難等，或其他案型，以創造實質性議題的公務人員訓練。

十四、102 年第 3 季重要業務概況 102.10.17 (256)

發言紀錄

每次院會議程進行到保訓會報告時，在時間上都已經有點晚了，其實保訓會的業務也非常重要，尤其訓練業務部分，但是因時間的關係，在院會的討論經常都不夠細膩，而保訓會迄今為止所提專案報告，相較於考選部、銓敘部也不夠多且不夠細膩，所以本席具體建議會就以下 3 項議題，提院會或委員座談會專案報告：1. 有關高階文官培訓飛躍方案實施成果總檢討，委員曾多次表示意見，尤其國外訓練有何精確內容、具體成效，

以及展望未來面對經費逐年刪減，有何因應措施等部分。2. 高普考基礎訓練編班調訓方式的變革，涉及整體性訓練帶動之綜益效果，調訓方式各有利弊，相關參訓人員素質、訓練機構能力、面臨的困難與國外經驗及作法如何等，均有進一步了解之必要。3. 有關考試錄取人員適性評估研究，此涉及人權干預問題，評估過程應具理論之完整性與深刻性，應再作專案報告。

十五、精進公務人員考試錄取人員本質特性 成績考核試辦情形 102.10.24 (257)

發言紀錄

首先感謝蔡主委回應我們的提議，作這麼好的報告，針對報告本身，本席有幾個意見表達：首先，個人認為這是一個嚴肅的問題，因為考生筆試及格來受訓，並不是他的專業不夠好，而是你認為他的本質特性，人格、才能、生活行為有問題，就把他當掉，

這個問題非常嚴重，就像邊委員曾多次提到，考試及格的人要提振多少心力，多大的堅忍，歷經多少磨練苦讀的過程，終於才能金榜提名前來受訓，結果在訓練期間就被幹掉，真的是茲事體大。剛才蔡主委講有國內外的研究，到底國外的研究怎麼樣？有哪些國家有這種在訓練中把他幹掉的制度？近年來具體的實際數據究竟如何，總共幹掉多少人？到底有什麼案例，是什麼樣的惡形惡狀？請會進一步說明。

其次，就本席的看法，首先是今天對於這個制度要再作精確的功能定位，就是它到底要做什麼？有無其他競爭性的制度，甚至其他競爭性的制度可能會更好？我們要把一個本質特性不適任公務人員的學員幹掉，大概有幾個環節可以做到：第一個是訓練，而且剛才蔡主委說他認為這是最適合的階段，但也最困難；第二個是試用，本席曾經講過，我們的試用期間太短，只有 6 個月，在德國是 3 年，其實試用期間由用人機關觀察他 1、

2 年，就知道這個人到底行不行，本質特性上有沒有問題，若由用人機關來看，時間更長，應該更準確，所以本席認為試用期間由用人機關來評定他是否適任公務人員，應該更為適當。第三則是考績過程中一次記兩大過的懲戒等。不過，今天我們把整個訓練期間視為最適合，且將重兵擺在這裡，當作幹掉本質特性不適任之公務人員的環節，本席認為這會混淆訓練的目的，訓練就是要專業，他在大學或補習班所學那一套，跟真正在公務體系內，到公務機關上場做事，還有很大的落差，包括心境上的教育、公務倫理等認知，這些是教和考就可以評定出來，而不是獨立出一個本質特性評判制度，並說這個不通過，就把你幹掉，所以本席認為在試用期間會更適合。至於現在把重兵擺在訓練期間，本席認為是將訓練扭曲，訓練的目的在求其專業，要銜接處理公務能力，結果你卻把重兵擺在本質特性訓練，如本質特性占「基礎訓練」成績 25%，占「實務訓練」成

績 45%，所以一個學員在基礎訓練及實務訓練中，整天在想的就是「人格特性」，言行舉止要如何端正，能否符合考核的要點等，則他還有什麼心思去做專業訓練呢？如果我們去看所有的訓練機構，在成就公務員過程，把一個不熟悉公務運作到可以真正上場的訓練，都是在強化其專業性，而且這個部分可以有很長又很多的訓練課程，可是我們卻把重兵擺在本質特性的考評上面，本席認為是不妥的。

如果從定性上來看，假設我們在訓練階段要把他幹掉，也是可以，但是應該維持在比較例外的情況，即這個人就是嚴重的不適性，我們在訓練中應該看得非常清楚，所以就把他幹掉，如果我們是定性在這種嚴重不適任類型的話，則它不會跟後續的試用階段或經過考績懲戒相牴觸，而且能夠適度地把整個訓練的重點放在真正專業及實務訓練上。第三個問題，為人格適性的考評項目與個別項目之比重。會所提適任性考核表考評

項目部分，是一個偉大的問題，剛才歐委員有提到「忠誠」，林委員有列舉婚外情或把車子開到公家機關洗等幾個實際例子，但本席要強調的是，譬如說有部分學員非常奢華，全身都是名牌、珠寶亮晶晶，有的看起來很拽，有的有婚外情、劈腿，有的女性大露「事業線」，也有政治狂熱、電玩狂熱、內務很差者，還有具博士學位者很拽者，或孤僻而顯得難以溝通，另有動不動就說西方月亮比較圓者等，有這麼多的案型，我們用什麼來說他的「本質特性」適不適任呢？在目前高度現代性導致分殊性，在高度後現代性導致每個人各有一把調，有非常自主性之發展的時代，以及在所謂多元化社會，加上台灣正處於政經高度變動時期當中且國家認同也非無一定爭議，我們要如何界定「人格適性」的項目與所占分數比重呢？假設一個公務員是高度台獨主義者，他就不適任嗎？又有人宣稱自己是同性戀者或雙性戀者，他又怎樣不適任呢？在當代社會結構中，你怎麼去定性

說什麼叫作本質特性夠好？尤其現在的年輕人，內務差得很，但是他自己不以為意，你能說他就是不及格嗎？本席不相信，因為我們要從不同的時代去看不同的應有評價及重點，所以個人認為相關考評項目應再精確地講究，該鬆的鬆，該緊的緊，這個可能要釐清訓練淘汰的功能定位何在。

第四，引進所謂「廉貞量表」，其與公部門整體訓練需求及公務倫理是否一致？其是否高度源自於私部門？到底對於當今公務人員訓練人格特性有何需求？

最後，如果我們要這樣做，而且是高強度，剛才蔡主委還說他認為訓練階段最適合，而且「人格適性」占基礎訓練成績、實務訓練成績之 25%與 45%，是因為有些能力、機制條件還不夠成熟，未來成熟以後，還要有更高的比重。本席認為，這應該進一步檢討形式法制面與實質價值面。首先，就前者而言，如果我們還是維持在訓練階段就擺上重兵來作淘汰機制的話，本席認為，在

法律設計上有「法律保留原則」，公務人員訓練辦法有公務人員考試法之授權，但是其授權明確性是不足的，而且，重要的事項要由立法者在法律中明定評分主體是誰，由誰來評分？現在由兩位訓練輔導員來考核就具備 qualify 嗎？評分程序、考核重點等，都必須在法律中略作明定。其次就實質內容面而言，相關制度設計不得違反比例原則。

剛才蔡主委說這只是涉及要點改進，並沒有修改訓練辦法，沒有影響憲法及法律上人民的權益，可是本席認為本報告已影響憲法及法律上人民的權益，因為一個考試及格人員前來受訓，結果會被你們打不好的分數，甚至本質特性在基礎訓練及實務訓練成績有占一定的比重，實習過程中，竟還有 45 % 的成績是本質特性的符合與否，這是非常高強度的考評項目。若我們從法條文字上來看，它也是有殺傷力的，你在實習的過程要 60 分及格，可是有 45 分是本質特性部分，它當然具有殺傷力，即使沒有把他幹掉，但

打了非常低的分數，這些分數及考評資料再回傳到他的用人單位，以後他的日子恐怕也不太好過，其某種程度而言從而也有「烙印」的效果，就是說這個人的本質特性是不好或不良的。今天蔡主委說沒有殺傷力，其實這是執行的結果，也就是說，分數打不下去，幹不掉，而且剛才蔡主委也沒有報告具體的數據及案型，就本席來看，可能是幾年來都打下不去幾個人，才會說沒有殺傷力，但是如果從制度本身來看，它是有殺傷力的，既然有殺傷力，隨著物換星移，若由不同的執行者來打分數的話，可能同樣的法條，執行結果就不一樣了。所以本席要特別強調，今天我們講的是制度，既然制度本身是具有殺傷力，就要有符合此高強度的殺傷力來作制度之設計，包括形式法制面是否要符合「法律保留」原則，實質內容面則是相關考評主體程序及標準設計等，其實光是標準就可以還有很多爭執，什麼才是當前對於初任公務員，由生手進到熟手所需要有的人格特質，

應該還有很多可以討論者。簡單來講，大家應該注意，在實務訓練時有 45% 的成績是針對本質特性來評分，這是非常重的分數比例，一個學員在實務訓練期間，心神可能大半以上都是在想我的本質特性問題。

十六、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練—國外研習成果分享會暨結訓典禮」情形；規劃辦理 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練情形 102.10.31 (258)

發言紀錄

有關本院與保訓會權限劃分問題，剛才蔡主委是從三個角度認為以下不需要報院審議，包括訓練課程、教材及高階文官培訓飛躍方案內涵等，而且理由有三。第一理由是有些作法屬於教學層次，無需法令規定，文官學院就可以決定；第二個理由是保訓會為委員制，可自行決定；第三個理由是訓練前

半年就要開始準備前置作業，不可能在實施3個月前再送院會審議。但是本席認為以上三個理由都不能成立，其理由如下：1. 從實定法上來講，本院為憲定機關，院會為合議制，憲法本文與增修條文就考試院之規定與就行政院之規定不同。其明文規定考試院、考試委員、考試委員獨立行使職權，而沒有部會組設之規定，從而應以院為大。又本院組織法第7條規定，本院會議「決定」「憲法所定職掌之政策及其有關重大事項」，是「決定」而非備查，而業務是否「重大」為評價問題，應從是否涉及時代性、影響深遠與否、對本院政策及法規之影響等因素考量。本席認為基礎訓練課程與教材非常重要；「本質特性」適性評量等足以淘汰學員的規定，茲事體大；而「高階文官培訓飛躍方案」更是本院最重大政策。文官學院設置也有一定年限，其內部自我評鑑與外部評鑑，也非不可進行。是以，業務是否重大應由本院決定，非會所能自行認定。本席要特別強調，重要

與否是評價問題，由本院說了算，絕對不是保訓會說了算。2. 保訓會為委員制，但問題是在於憲法與法律所規定的權限劃分，本院也是委員會制，考試委員們的宏觀性及專業與政經社會法制上之歷練尤豐，更具審查重要議案之正當性。所以，會內委員再專業，也不能免除政策上的重要性，而不提報院會來審議。3. 本院為執行憲定之神聖職權，要求會進行業務報告，會應絕對配合，不可拒絕。而不論「執行前」或「執行後」業務報告，委員們所要求者多為執行後者，甚且都為五年多以來會所已經執行重要政策或計畫之通盤性檢視，具有高度政策意涵；委員們並非要求對某一班別之訓練課程、成績評定、本質特性之決定。即使院會決議要求會就重要施政計畫或政策案前來事前報告，會也必須遵照辦理，會應自行斟酌其期程，不可以作業不及為由規避之。

十七、保訓會規劃辦理 102 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練回流學習情形
102.11.28 (262)

發言紀錄

保訓會薦升簡訓練回流學習活動，規劃 3 場次分組論壇並訂定 6 項討論子題，討論當前實際問題與重要施政類型，立意良善。但本席認為，我們應了解我國當前政經、社文、法制、學術與媒體界等體系，在歷史長期發展過程中所形成之制約，以及本土化地思考如何突圍問題。NPM 理論，在瑞士曾經公投反對，於荷蘭亦於實驗後僅獲低度支持，詹委員中原也說過在英語文獻上出現其為已經過時之見解，但學術界或仍有不同看法，而各國國情也不盡相同。我國學術界若有定論，而且這多少也顯示我國學界之歷史發展以來之當今結構，其中不無側重外國學理與發展。若然，則我國公務人員如何回應學術界形成之結構態樣與結構限制，即至關重

要；亦即，對於委外或其他新公共管理之措施，在政策上，我國係欲全盤捨棄？抑或去蕪存菁，進而推陳出新？有待提出具有本土政經、社會、法制、科技、學術、媒體、行政等等體系之歷史發展以來所形成的結構的全面觀察下之論述與解答。再如第 1 場次子題一政策執行之爭議處理，文林苑都更案、苗栗大埔案何以卡住？關鍵為何？各方解讀不同，係單純的公共政策選項問題？抑或多方勢力集結，加上最新傳播科技與訴訟戰略等因素，所形成的對抗體？還是如環保署署長沈世宏於國民黨中常會所言，相關 NGO 帶領者有相當的政治光譜與政治取向？簡而言之，本爭議是否為政治性非常激烈的問題，或僅是單純且常見規格之議題從而得以一般、常見的公共政策的分析就能解決？建議會於公務人員訓練過程中，除使其了解世界性之作法外，仍應回歸本土結構，俾產生本土性的論述與本土性的作法。

十八、102 年公務人員行政中立、公務倫理
與公義社會訓練及宣導辦理情形
102.12.05 (263)

發言紀錄

對於會辦理保障業務、行政中立、公務倫理與公義社會之訓練和宣導，本席表示敬佩，上開業務為本院施政重點，也是保訓會的核心業務，不過公務人員保障業務、行政中立等概念宣導多年，應已逐漸成熟，公務人員大多知之甚詳，再宣導的邊際效益有限，投入大量人力、物力，以如此高強度辦理宣導，是否有其必要？如本年度宣導活動計 12 場次，輔導活動計 10 場次，共有 2,328 人參加，而行政中立、公務倫理與公義社會之宣導也是超高強度，訓練班次由文官學院執行已經非常多，與全國各機關合辦更多，有 70 個機關。本席要強調的是，這個訓練及宣導當然還是有意義，但是強度及比重有無調降之必要？本席建議會相關訓練和宣導業

務可以考量新增以下議題：1. 全球化議題之研究，因為全球化對世界各國及都市而言都是非常重要且嚴肅的課題，有很多研究、探討之必要，我們似乎應有專門課程來進行研究。這議題也得擴大改為：我國面臨的內外政經社文科技等體質的變遷與因應。2. 院部會治理問題，最近行政院江院長至台大政治系演講時，就特別談到院部會治理有 4 個環節問題，提及人民主權、政黨政治巨型政府及公民社會等概念，均具非常深刻的意涵，有關人民主權之內涵如何？如何不奉行？我國政黨政治屬於何種類型之政黨政治？其環節與結構為何？係平順抑或險惡與艱難？又要如何突圍等？均為中央院部會級官員應了解的事項。3. 地方治理，中央與地方之關聯如何？地方受中央如何之牽引與節制？地方生態與地制法施行之效應等。4. 執行治理，包括證照之核發與營運中之監督，後者尤指針對不法行為之行政調查與罰鍰、限期改善、勒令停工、吊銷執照、拆除場處所等執

行行為，其中有關中央、地方之分權、地方執行之困難或限制、中央的監督權、中央的協力義務等。5. 規劃治理，有關政策規劃之要求與當前政經社文法制科技媒體等體系之歷史發展以來所形成的結構與變遷下之應有立場與作法等。6. 媒體治理，與媒體如何溝通及互動。

質言之，本席推崇會辦理保障業務、行政中立、公務倫理與公義社會的訓練和宣導上的卓越成就，但是也認為時代在變且我們的資源有限，建議會在相關訓練和宣導業務上，能補強當前重要議題的教導。尤其，很多公務人員並不具法政類科背景，新議題的導入，應該更能提昇宣導成效。

肆、人事行政總處業務

一、行政院訂定「落實員額總量管理精實機關人力配置策略方案」101.05.24(189)

發言紀錄

首先，依照總員額法第 8 條第 3 項規定：「一級機關每兩年應評鑑所屬二級機關員額總數之合理性；二級機關每兩年應評鑑所屬三級機關員額總數之合理性。」由於本法在 99 年 2 月 3 日通過，4 月 1 日施行至今已過 2 年，行政院是否對部進行評鑑，而部有否對三級機關進行評鑑？

其次，對於總員額之管控應有其策略，以進行實質有效的管控，目前多由各部會處理後再陳報行政院，但是各單位基於本位主義，恐未覈實控管，其實相關整體用人成本及員額總數資料甚為重要，所以本席建議可透過公共課責、公共參與等機制將評鑑過程乃至評鑑結果資訊公開，儘量詳細且容易判讀，讓社會各界參與討論，俾形成制度改革的氛圍。

第三，目前人事行政總處有無制定地方政府機關總員額法之構想？抑或以地方行政機關組織準則規範地方員額？另外，目前員額管控與裁減似尚缺乏社會可一致接受之指

標，如本院部分約聘委員助理已在本院任職近 20 年，其績效經歷年評鑑合格而久任，如解聘則中年轉業有其困難，爰建議員額管控之衡量指標應具世界主要國家法制之參考性與我國之妥當性。

二、101 年第 3 季重要業務執行概況 101.10.04 (207)

發言紀錄

目前公務體系定期舉辦員工運動會及公教美展等年度活動，以提升公務人員心靈修養、強健體魄，此外還有專業獎章及績優人員選拔、創新等獎項。不過，參與員工運動會及公教美展活動，似乎太過集中在公教人員，有其侷限性，建議總處可考慮辦理公務電影節、小說、新詩發表或與公務有關的報導紀錄片展等，相關作品不一定是公教人員所做，也可以是民間人士，也就是擴大社會各界參與，讓各界了解當前政經變遷下，公

務人員的困難、挑戰與因應突破，還有工作中的喜樂哀傷等，假如可以再與電視媒體合作播放，應該更能提高公務人員向心力，並獲得各界對公務人員的認同，這樣應該會更有意義。

三、優先檢討警察官職務等階第 1 階段調整 提案 101.11.01 (211)

發言紀錄

總處擬將直轄市分局長及大隊長職務等階由現行「警正一階」修正為「警正一階至警監四階」，此「大隊長」所指為何？為什麼警監人數僅由 206 人調高至 311 人，只增加 105 人，這個數字是如何計算而來？因為如果每個分局長及大隊長都調整等階，5 都 1 準以後，各分局長及大隊長人數應該很多，為何只是由 206 人調整至 311 人，僅增加 105 人？第二個問題為，以臺中市為例，有都會核心區，也有和平區等邊陲區，各分局長的

業務繁簡與職責程度並不相等，有無必要一律調升其等階？建請總處可依轄區廣狹、人口多寡、治安挑戰之職責程度等指標，以多元的因素來審酌，而這樣也才符合地方制度法第 62 條所訂定之地方行政機關組織準則相關員額配置等所建立之體系性以及公務人員任用法第 6 條第 2 項所稱「職責程度與業務性質」之指標。

四、報載公務人員圖利罪議題 101.12.20 (218)

發言紀錄

有關今日本院所提供剪報所載之公務員圖利罪問題，是困擾已久的議題，值得重視。報導指出，新北市朱立倫市長對此罪造成公務員不敢積極興利曾大加撻伐，可是法務部陳次長回應認為公務員圖利罪有其判斷標準，檢察官會審慎思考，絕非主觀認定云云。本席認為現今面臨民主鞏固階段與全球化傳

播暨激烈觀摩與競爭之時代，公務員應積極興利，以符民眾期望，但是圖利罪之要件為「直接或間接圖利」、「違反法令」等，「間接」一詞過於抽象，而所稱「法令」更是無邊無際，對公務員之震懾力與殺傷力極大，有礙政府行政效能之提升。鑑於多數公務員為行政院所轄，敘敘部主管公務人員法制，保訓會職掌公務人員保障尤應研議「事前」保障公務人員，所以具體建議總處、會及銓敘部組成專案小組，檢討近年策既有案例，然後訪談不同類型之公務體系公務員，並舉辦學者專家座談會，甚至參考外國立法例與實務運作，本席認為這是我們要大大改革的議題，甚或不一定要修法，可透過對該條文規定的函釋，作更精確界定，本院亦可透過決議方式，洽商行政院，來督促權責機關法務部，解決此一歷史沉疴。

五、規劃辦理「人權暨兩公約研習班」

102.01.24 (223)

發言紀錄

有關總處辦理「人權暨兩公約研習班」，本席想請教過程是否有全程錄影，甚至並數位化上網？假如這是很重要的研習，是否應該方便公務人員隨時上網閱讀學習？例如日前蕭前副總統蒞院演講，內容非常深刻，真的令人感動，這些內容是否也可數位化上網，提供各界閱讀？本席認為這樣做有多重效益，一方面可以省錢，不一定要辦理那麼多梯次的研習班；其次，可讓有興趣的公務人員，甚至社會部門人士，都來閱讀，成為一種全民教育、社會教育；第三是它也可以商業化供各界付費參與，廣泛的在華人圈、世界圈交流；第四，此亦是對舉辦單位的一種監督，看你有無亂聘不適任的學者，對上課學員也是一種監督，你可能會被錄影機照到，所以最好認真點，不要打瞌睡，對於授課講座也是監督，蓋錄影後留存長長久久，要被人家檢視。所以在知識不斷推陳出新的

時代，對於大眾具比較穩定、普遍性了解需求的知識，建請考量以錄影並上網或甚至數位化方式辦理。

六、地方治理研究中心揭牌及啟用 102.03.14 (228)

發言紀錄

其實地方治理並非人事行政總處所轄業務範圍，應是內政部的範疇，但是總處既有此遠見及洞察行動力，在現有公務人員訓練架構下作一定的研討，也算是妥當。據日前報載行政院江院長非常關心人才流動問題，記得前人事局陳前局長清秀考察韓國時，發現他們每一個部都設有一個智庫。在全球化激烈的競爭、傳播、觀摩下，我國面臨人員、資金與觀念的流動衝擊，亟需成立國家內政研究院，我國目前雖已設有教育研究院、衛生研究院、實驗研究院，以及少數半官方的財團法人，但畢竟缺少國家內政研究院的設

置，目前內政部官員多由基層升任居多，對於具有宏觀之策略性政策推陳出新，一流的能力恐怕還略有所不足，建議總處向行政院提出成立國家內政研究院的構想，以吸納優秀的高級研究人才，並得局部解博士人才過剩或公私立大學因少子化而呈現過多之情形。

七、涉外專業園區「詠晴園」(Sunny Park) 揭牌及啟用 102.04.25 (233)

發言紀錄

目前詠晴園設於南投地方行政研習中心，台北的公務人力發展中心好像比較沒有這方面的 program，建議總處亦可考量在人口與政經活動密集的臺北市辦理相關活動或設置類似設施。

八、行政院函請大院同意會銜「教育人員任用條例」第 31 條修正草案送請立法院審議一案 102.05.16 (236)

發言紀錄

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」，因要件過於簡單，法律效果又很嚴重，才會被宣告違憲。因為有關「行為不檢有損師道」，過於抽象；而「經有關機關查證屬實」，對於「有關機關」的界定並不明確，可是法律效果為禁止教師終身再任教職，違反比例原則，是以，司法院釋字第 702 號解釋宣告其違憲。本次教育人員任用條例進行修正，本席覺得有點進步，其中增列多項不得聘任之事由類型，例如第 9 款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」，比較重視人權；第 11 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」，則是將要件予以明確化；至於第 12 款「行為不檢違反相關法令或教育人員專業倫理，情節重大，經有關機關查證屬實」，屬於較輕微事由，不涉及性騷擾或霸凌、體

罰，比如教師常常衣著不整、口出穢言或行為異常等情況，於一定期限內，即 1 年至 4 年內不得聘任，不過「行為不檢違反相關法令或教育人員專業倫理」等文字，界定並不精確，容易與其他不得聘任的事由有所連結，提請注意。

九、訂定「提升政府機關人力運用效能實施計畫」102.05.30（238）

發言紀錄

負責執行「提升政府機關人力運用效能實施計畫」之機關為部會及三級機關(構)，其實施要領分別為法令規範面、作業程序面、工作方法面及資訊運用面等 4 層面，且訂有標準作業流程，要求部會及三級機關(構)依業務性質，自行初評後再函報行政院，這是本實施計畫的優點，惟未訂有總體而言在總員額法規定下針對有效達成員額精簡之明確目標值及期程，不無可惜，且由部

會三級機關(構)自評，恐有淪為溫情化之虞，其成效堪慮。建議由行政院帶頭進行，設定精確的目標值及期程。另外，可參考美國法之作法，由立法院制定法律，而且不必是專門的法律，而是得在預算法或組織改造法律或電子化政府改革之法律當中，規定應進行該法律所涉及之人力精簡之應有作為，由行政院執行。另外，也可由行政院在總員額法之整體關連意義下之授權，制頒專門針對某些類型之人力精簡計畫，由部會據以辦理，如此，改革較屬超然，方具強制性、積極性。此實施計畫尚有很多改進空間，行政院核定時應給予更明確之指導及要求，而決策主體上可召集具代表性的學者專家參與，俾求周妥。

十、軍公教人員酒駕處分 102.06.27 (242)

發言紀錄

據今日報載，總處研議軍公教人員酒

駕，將處以最嚴厲的處分，其直屬長官也要接受連坐處分。有關處以該酒駕者最嚴厲的處分，若其酒駕未肇事而傷人，則此究屬考績或懲戒之範疇？若以考績而言，能否以其酒駕之單一理由即考列丙等，本席認為不能以此單一理由即考列丙等，因為考績法之立法意旨在於須衡量多方因素，並主要審酌其工作績效，不宜單以酒駕為由即考列丙等，所以建議總處宜慎重處理。至於有關直屬長官連坐處分部分，相信每位科長、司長一定都會很緊張，本席覺得這個並不是個進步的立法，因為當代強調個人行為及個人責任，下班後屬於公務員個人自由的範圍，直屬長官的約束空間不應擴大。是以，如果真的要連坐的話，建請應嚴肅化其要件，例如須公務人員係在上班服務期間酒駕，且其直屬長官有故意過失；此外，直屬長官若已善盡其最大監督責任，亦應訂定相關免責規定，要不然豈非每位長官都人人自危，每天就只關注這件事，而沒有心思去處理其他公務？另

外，行政院江院長提及，世界先進國家係以社會文化面的角度切入來減少酒駕行為，並請各部會研議，本席認為這才是正辦，且較為可行。

十一、102 年度「多元族群文化研習班」規劃辦理情形 102.07.11 (244)

發言紀錄

所謂「世界咖啡館」究係源於何種理論及作法？目前有哪些國家的重要政策是採行類似作法而作成決策？世界咖啡館恐淪於「嘉年華化」，大家輕鬆喝咖啡，無任何負擔，閒扯一番而已，無法於事前妥擬議題、診斷問題並草擬對策，以發揮實質討論與作成決策之功能，而這對於也係當前重要政策之性別平等問題之年度中央部會間專案小組之連繫、溝通與研商法案，並無實質助益。

十二、訂定「公務人員酒後駕車相關行政責任處理原則」 102.07.18 (245)

發言紀錄

總處訂定「公務人員酒後駕車相關行政責任處理原則」，制定過程未參考國外作法並邀請學者專家參與，難謂周延，尤其本規定對公務人員之下班後(非執行公務期間)之權益影響頗大，應有相應強度之研議主體與程序。2. 本處理原則給予酒後駕車公務人員嚴厲處罰，惟公務人員違失情節甚多，例如婚外情致原配自殺、放高利貸等，其處罰不若酒駕嚴厲，本處理原則獨獨重罰酒駕，是否具有完整性？3. 此處所指之酒駕是否應指非執行職務期間之酒駕？4. 移付懲戒之法源係指該當懲戒法之違法、失職，抑或其他法規之違失？又肇事情節嚴重，造成人員重大傷亡或嚴重影響政府聲譽者，「得辦理一次記二大過專案考績免職」，是否過重？亦即是否符合比例原則？換言之，酒駕當事人應負民事、刑事、懲戒及高達免職之行政懲處責任，責任與行為間是否衡平？5. 對未達酒測法定標

準者，予以申誡 2 次之懲處，明顯過當。6. 又所謂應於事發後 1 週內主動告知服務機關人事單位，未主動告知者，以違反公務員服務法第 5 條誠實之義務規定，予以申誡 2 次，但當事人似可於定案(罪)後方陳報人事單位。質言之，本案有其粗糙性。

對於未達酒測法定標準者，即予申誡 2 次之懲處規定，本席覺得有問題，當然剛才張副人事長說「酒駕零容忍」，本席也贊成，相信每個人都會贊成，但是我們要精確界定，所謂酒駕零容忍應該是超過酒測法定之標準，否則有人只小喝 1、2 杯，就會變成零容忍而受到這麼嚴厲的處罰，實在有待檢討。

十三、組改及五都改制政府員額控管情形

102.08.08 (247)

發言紀錄

對此議題，本席提供以下幾點意見供參：1. 今日總處報告資料很技巧地說，不包

括桃園縣升格為準直轄市之相關數據，請教桃園縣升格為準直轄市後，已增加多少員額？記得上次我們參訪桃園縣，就已增加上千人(按，依銓敘部民國 102 年 5 月 9 日院會報告，桃園縣可增加 1,393 人)。本席參加一次碩士論文口試時，與會者提及新北市朱市長之人力政策，謂其人事與組織未曾增加，其實新北市於周錫瑋縣長任內升格為準直轄市，人員已暴增，補至上限，當時因為中央為民進黨執政，而且又將有立法委員與總統之選舉，中央與此縣間有一定之不信任與對立對抗，周縣長乃決定全面快速補實，此即不信任與對抗下及大選期程下之決定，較欠缺精確的估量，亦即所謂「政治決定論」。這也是我們整個國家發展階段的問題，所以本席覺得我們還是要高度關注桃園縣及臺北縣在升格為準直轄市時代人員暴衝的情形。2. 五都可增之員額屬高量(按，依銓敘部民國 102 年 5 月 9 日院會報告，計可增加 12,276 人)，總處未提及可新增上限為多少，總處核定前

3 年得增加 2,243 人，但本席估計五都改制得增加近萬人，其依據為「地方行政機關組織準則」，係屬法規命令層次，總處為員額控管之主管機關，也算是有一種廣義之共同管轄權或至少得以各種方式而為詢問、諮詢、建議之參與，所以建請總處行文內政部建議修改或大幅刪減，本席認為所謂的升格後「功能定位」改變從而組織、人事應相應擴編之說法，並不成立，因為預算並未增加多少，業務推動上也是採較為緩進方式，且合併後應有更大的空間進行人力運用、調度與安排，並調整不同機關間勞務不均的問題。

3. 剛才黃人事長似乎很有成就感地說，總處核定 3 年得增 2,243 人，其實為數並不算少，其依據到底為何？本席建議仍應從嚴估算，因合併改制後應有更大的空間進行人力運用、調度與安排，以改善勞逸不均的現象。

4. 總處急於釐清與說明組改效益，但是各界係自行蒐集資料，可以各自解讀，建請由總處設立專門的網頁，登載中央及地方各級機

關公務人力總數及各職務配置及職務列等情形，公開資訊，讓社會各界來檢證，針砭各機關人力增減及業務發展等問題，以昭公信，這也就是「公共課責」(public accountability)之精義。5. 以員額評鑑機制作為調降員額的方法似過於溫和，甚至有點溫情主義，就是找一些學者專家領 2 千元車馬費，到各機關看一看，坐一坐，喝茶聊聊而已，本席認為是否應該有更激烈或專業的作法，並請總處蒐集與參考先進國家如何作員額調控，例如有些是透過預算數刪除，有些是各部門領域為因應政經社文科之變遷而來調降，其實應採較激烈及專業的作法。6. 有關員額增減的問題，人事長說不只是減少員額，還要節省業務作業方式，本席完全贊成，並舉個例子，智慧財產局曾一度要求擴增 2 百多個正式編制員額，其理由是業務量過多，專利案件審查不完，對此本席呼應剛才人事長所說，這個可能要對業務量及其季節變化、業務是否可分高中低水平，較低階

可否兼採委外、聘任(用)或臨時人員等方式，作更精確的評估。7. 考試委員實地參訪常見各類案型，各種案型的建立十分重要。其一為法律明定之案型，或甚至法律條文未臻明確而最後由監委糾正定調之案型；另有秘書型人員過多之問題；五都之一級機關各設有主任秘書、專門委員導致公文流程變長，且都設有人事、政風等秘書型人員，而與原來「司」之編制有別；各部會三級機關之改立為署，下設分署，也都有可討論之處。8. 建請總處整理、分析，建立案型，並蒐集各國資料供參。9. 桃園縣升格準直轄市案之人事擴增 2 千 6 百人，為應納入討論之一個案型。

剛才本席是建議以強烈一點的方式，並不一定就是激烈的手段，其實個人也理解員工反彈的問題，當然並不是容易的事情，所以本席特別提到要建立案型，並參考先進國家的作法，如桃園縣升格準直轄市以後，正式員額增加 1 千 3 百多人，托兒所改制幼兒

園又增加 1 千 3 百人，共 2 千 6 百多人，其服務業務應該沒有增加那麼多，這就是一個員額控管的案型，到底有什麼樣更積極作為的可能，可以再作討論。

十四、5 都 1 準職缺外補情形分析報告一案 102.08.22 (250)

發言紀錄

肯定報告具有實質內涵。報告指出，在 5 都 1 準成立後，其主要人力來自同層級機關，中央機關次之，鄰近縣市則僅有 19.1% 至 27%，「磁吸效應並不顯著」，且「多為平調」。本席提供如下意見供參考。首先，實務上，人員遷調多為平調，陞遷的情況較少，這是當然，因為以中階文官而言，行政機關有主管性科長或專員職缺出缺待補時，除非有特別情況，否則一般不會外補，絕大多數來自外縣市、外機關的人都要在遷調進入本機關之後才有機會陞任。本調查自 101 年 1

月開始進行，到目前為止，總期間為 2 年不到，以 5 都 1 準政府角度觀之，其升格為直轄市後最急迫或優先必須補實者，為高階文官人選，尤其當第一次升格時，所以其向中央挖角對象多為部會一級單位之副主管、專門委員，因為這些人具有相當之中央機關歷練而且又官職等相當，這種情形以新北市、臺北市及桃園縣之向外舉才最多。另外，也有可能是地緣關係，而向鄰近之直轄市取才，尤其延請鄰近早已成立之直轄市之一級機關之副首長來出任新成立者之一級機關主管，這樣可收與鄰近老牌直轄市結盟、人通、被延攬而陞任者已有相當之直轄市政府施政經驗等之好處。其次，可否請總處說明，彰化縣為何兩年間調動 216 人，原因何在，為個人離家近因素，或到鄰近直轄市等待較好機會？第三，新北市也有類似情形，可否也請一併說明。

十五、辦理 102 年行政院模範公務人員暨行政院與所屬中央及地方各機關建立參與及建議制度案頒獎典禮 102.11.21
(261)

發言紀錄

對於人事總處辦理兩獎項表示佩服之意。茲因行政院（全國性）模範公務人員獎項逐年縮減，今年僅遴選 30 人，加上本院辦理之公務人員傑出貢獻獎（個人獎）共計 38 人次，是否過少？是否讓公務人員普遍無視於獎項之激勵性，而使獎優之力道仍有不足？本席曾於本院第 258 次會議具體建議：為避免獎項過少，無法讓人民有感，以及跨機關間難以精確拿捏比較，請人事總處通函各部會，或轉知行政院促請各部會或各地方政府設置專屬專業獎章，對於績效表現優良者，自行頒給獎項，擴大觸及面向，俾藉此獎賞與激勵，提振全國公務人員之士氣。爰再次籲請人事總處研究上開建議之可行性？

此外，亦可研究引進績效獎金制度，提撥年終獎金總金額一定比率數額，讓各機關可頒給個人績效特別優良獎或團體績效獎，使各機關（構）內部建構獎優機制，當全國公務機關（構）均在辦理獎優時，將使力道更為強化，方為有效果之作法。

伍、本院綜合業務

一、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 101.07.12
(196)

發言紀錄

本席再作點補充說明，首先本案提案委員部分漏列林委員雅鋒，事實上她是同意連署，後來因作業上的疏忽未能及時納入，所以本案共有 18 位委員連署，也表示所有委員

同仁對這個問題的關注。目前兩方案雖每 3 個月或 6 個月會召開執行會報，再將執行會報的結果報院，此機制雖然良好，應該繼續維持，但是除此之外，委員們均希望能再加以補充及補強。剛好今天銓敘部報告第 2 季重要業務執行概況，秘書長報告兩方案執行會報情形，我們發現有許多重要的議題到現在為止還不是非常明朗，尤其是實質內容及法案的進程。比方彈性用人、薪俸制度、高階文官特別管理制度、公私部門人才交流、人事一條鞭制、公教分途、考績法修正、退撫制度、職務列等調整等，都是非常重要議題，由於本屆任期大約只剩下 2 年多，所以我們希望能夠有一個比較積極的作法來強化有關的審議及推動進程。

事實上，剛才邊委員也提到對於重大法案推動，應該要有一個政策的討論或辯論的階段及過程，所以希望在每次院會都能提出一個重要的政策報告案來討論，雖然考選部經常會提出一些考選政策或執行方案事項，

委員也都非常關注，會提出許多意見或建議，但是部會還是應該針對兩方案合宜的時程，排定相關重要政策的討論。另外，我們也希望能夠儘早且全面地將前面所提幾個重大改革方案都講出來，讓我們有一個完整的圖像，因為有一個整體圖像的了解以後，我們才知道「原來長成這個樣子」，接下來才方便討論應有什麼樣的配套做法。舉例來說，假如契約用人要大量的採行，如同詹委員中原所提學習澳、紐模式或是中國大陸深圳、香港、澳門的模式，則就會衍生出後續要如何監督以避免用人浮濫的問題，所以是否要進行員額評鑑、經由資訊公開而為監督措施，因此要儘早有一個完整的圖像呈現，對我們的理解及後續相關配套是很重要的，也是我們的期待。

此外，本席覺得考選部董部長的治理模式頗有成效，亦即對於比較重要的法案會邀請委員參與，先作溝通及意見交換，至於張部長則好像比較沒有這樣做。

我們連署所提出的整體「修法計畫」是針對我們考試院內部，先不談法案送到立法院會怎麼樣處理，當然這個也有相關，如果我們研討得越精確，就越能得到立法委員的青睞，本席關心的是我們應該把兩方案中比較重要的政策規劃提出來，因為到現在為止，相關討論仍比較少，希望可以訂一個期程，並讓委員能夠儘早有所參與，從而能將整體立法計畫做得非常好。當然重大法案還是要提報院會討論，所以各部會應該儘早且完整提報院會，再交付全院或小組審查會討論。

二、本院暨所屬機關 101 年上半年度立法計畫辦理檢討情形 101.08.09 (199)

發言紀錄

有關秘書長報告上半年度立法計畫辦理檢討情形，內容非常細膩周詳，涵蓋各法律、法規命令、行政規則等，並列出結案與未結

案之情形。不過，如果對照月本院修正版文官制度興革規劃方案的話，至今年 6 月底止，原本要完成許多法制作業，如建構公私人才交流法制、高階主管特別管理制度、建立快速升遷機制、實施階段性多元獎勵、強化核心職能訓練等，都是原訂於中程計畫即 101 年 6 月底止必須完成，可是為何並未列入本院暨所屬機關 101 年上半年度立法計畫辦理檢討情形，其原因為何？請說明。

三、考試院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能規劃方案整體修法計畫會議情形 101.08.16 (200)

發言紀錄

首先感謝秘書長的報告，不但說明各項政策構想，並考量本屆考試委員任期而檢討各項方案之完成期程，值得肯定。當初提出本案的考量是因許多法案的政策方向並不明確，且提報院會及完成立法期程亦不確定，

所以今天秘書長提出報告，個人非常感佩。本席謹再提 3 點意見供參：1. 未來主管部會於擬議法案時，宜先邀請適當委員參與，俾事前進行溝通。2. 對於重要法案，如建構高階主管特別管理制度、聘用及聘任人員人事條例、公私人才交流等，建請儘早提委員座談會報告。3. 對於比較重大政策及法案，請部會適時向院會報告其擬議進度，讓委員了解，並可作比較深入而廣泛的討論。

四、參事辦公室案陳本院考試委員 101 年 8 月實地參訪財團法人國家實驗研究院，所提建議事項研處情形 101.10.04(207)

發言紀錄

有關本院考試委員 101 年 8 月實地參訪財團法人國家實驗研究院，所提建議事項研處情形一案，其中彙整表是國科會建議新增災害防救職系及科技行政職系，總處研處意見略以，已提中央災害防救委員會第 14 次會

議決議，初步決定可行，並請行政院災害防救辦公室加強相關理由及論述後，提第 15 次會議討論一節，目前最新的發展狀況如何？本席估計中央災害防救委員會應該會過關，人事行政總處說會尊重行政院的決策辦理，顯示行政院很有可能會認為有必要新增災害防救職系，而總處在部研議意見中明白表示會遵照行政院的政策決定，所以未來可能會發生行政院與本院之間的政策爭執。其次，國科會另外要求設置科技行政職系，據本席所知，特勤中心似乎也希望能夠成立特勤職系，凡此顯示，職系問題日趨受到重視甚或引發爭議，不知部對於職系之劃分有無與時俱進，整體性且前瞻性的討論？目前部的研擬狀況及政策考量方向為何？有無因應政經變化，回應實際行政業務之需求？本席希望能送到院會作政策的決定，因為以後類似的問題應該會很多，建議部以整體性及前瞻性的思維進行通盤檢討，及早研擬對策，俾因應實際業務需要。

五、實地參訪臺南市政府，所提建議事項研處情形 102.04.18 (232)

發言紀錄

本席也呼應幾位委員意見，因為歷次委員實地參訪各縣市政府，機關大多會提出這些問題，我們考試委員每次都答不上來，只能說帶回來研究，後來陳報到院會的案子也都沒有積極的突破及回應，銓敘部參訪代表的司長，每次都只回應說我們有小組在進行研議，要等組改完成後再作通盤檢討和因應。以本席參加過幾次參訪後的初步看法，不管是職務列等調整，或發給首都加給，或提升首都科長職等，抑或委任職等員額配置比例等問題，像本次參訪有位長官說，如果一位科長下轄 100 個科員，則該科長列十職等應該不為過，本席覺得這個理論應該可以接受，還有我們參訪移民署、觀光局時，他們就會說服務量應予考量，比如觀光客倍增計畫、陸客來台人數成長等，因為服務量大，

業務已非 3、5 年前設計的職位所能負荷，所以服務量增加也可以當成標準，如同病床數或需要照顧的身心障礙者或老人數一樣。另外，本席認為依照地方自治的人口數等級，給予 15% 或 20% 科長層級職等提升的權力，由地方自主來決定哪些科長可以酌升職等。不過，為避免大家用輪調來走後門，本席認為應該限於在職時為十職等，若調離回到原職位就恢復成九職等，地方自治團體依人口數量或其等級，賦予縣市政府約 15% 的總額範圍，以為調控，譬如說彰化縣是大縣，可以有 15% 的調控範圍，其他較小縣市則有 10%、5%，讓地方有自主決定的空間，這樣一方面本院不必每次都要針對個別職務列等煩惱，另一方面也是尊重地方，而且有總額的範圍，當然相關資訊必須公開登載於網站，接受公共監督，以昭信守。對此，我們可以再進一步來思考有哪些工具或作法，並參考外國的經驗，作更深入的討論。

六、102 年 3 月份考試委員實地參訪教育部
體育署所屬國家運動選手訓練中心暨高
雄市政府參訪報告 102.05.02 (234)

發言紀錄

這種案件應該不是常態的案件，基於法條有限，生活案例萬千，時有立法時未能設想周全的特殊案例發生。本案即為典型的案例，當初立法時沒有設想到身心障礙者考取任用後，因身心康復而不再是身障者，對於此情況，應合於身心障礙者權益保護法立法本旨，以合目的性之限縮解釋，不予處罰。本席認為本案應由高雄市政府法制局與勞工局自行處理，這是他們應有的擔當，如果能由主管部(勞委會)主動函釋則更好，本案與考選部並無太大關連，高雄市政府自行解決會更快速有效。

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

考試院院會發言錄：考試委員黃錦堂/黃錦堂作。

-- 初版.-- 臺北市：考試院，民 103.5

面：公分

ISBN 978-986-04-1147-8 (平裝附光碟片)

1. 考試院 2. 言論集

573.442

103008064

考試院院會發言錄：考試委員 黃錦堂

作 者：黃錦堂

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：1010300785

ISBN：978-986-04-1147-8

