

提案人：尤美女

連署人：吳宜臻 林國正 陳節如

三、本案審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決。

四、本案不須交由黨團協商。

五、院會討論時，由尤召集委員美女出席說明。

六、委員質詢時，要求提供相關資料或以書面答復者，請相關機關儘速送交個別委員及本委員會。

散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

進行討論事項。

### 討 論 事 項

- 一、審查考試院函請審議「公務人員考試法第十九條條文修正草案」案。
- 二、併案審查(一)考試院函請審議「專門職業及技術人員考試法修正草案」、(二)委員邱志偉等 22 人擬具「專門職業及技術人員考試法第十四條條文修正草案」及(三)本院親民黨黨團擬具「專門職業及技術人員考試法第十七條條文修正草案」案。
- 三、審查考試院函請審議「公務人員考績法修正草案」案。
- 四、審查考試院函請審議「公務人員任用法第十七條及第四十條條文修正草案」案。
- 五、審查考試院函請審議「公務人員陞遷法第十一條、第十二條及第二十一條條文修正草案」案。
- 六、繼續審查本院委員廖正井等 21 人擬具「中華民國刑法第四十一條、第五十條及第五十四條條文修正草案」案。

主席：首先請考選部董部長說明修正要旨。

董部長保城：主席、各位委員。今天非常高興就大院審議公務人員考試法第十九條條文修正草案提出報告，並感謝各位委員過去對於考選業務法制面所做的指導，以下就公務人員考試法第十九條條文修正草案提出說明。

今天修正草案雖然只有單單的這一條條文，可是對於專業人員進入到公務部門服務，提高國家的競爭力，讓工作專業經驗能夠進入為民服務重要的因素之內，這是非常重要的條文。這條文之所以會提出來，主要原因是衛生局、衛生所常常要去審查、檢查及督導地方縣市政府所屬醫療院所或衛生所相關的醫療機構；但是衛生局畢竟不是屬於衛生醫療的專業醫院，而確實要派人去檢查衛生醫療機構，特別是像有關檢查偽藥的部分，檢查當地地區的藥局及相關醫院的衛生醫療

等等。但這些在檢驗及人事方面，基本上衛生局及衛生所並沒有醫事專業知能的人。衛生主管機關表示，基於用人制度需要，並避免擴大醫事人員人事條例適用範圍疑慮，建請衡酌辦理相關醫事類科考試，並限定應考資格，例如具有公職藥師、醫事檢驗師資格者；因為目前職系當中有所謂的藥事及檢驗職系，但是藥事檢驗職系往往都是大學相關科系畢業之後，就進入政府部門，實際上他並沒有工作經驗，卻必須審查地區醫療院所及藥局等，因此為滿足衛生醫療行政機關的需求，在此我們提出了看法。

另外，除了衛生醫療機關之外，其他用人機關其所進用考試及格的人員，大部分都是剛從學校畢業，而未具有工作實務相關經驗，不利機關業務推展及執行，爰建議考試院於公務人員考試法中增設相關公職專技人員考試類科取才。換言之，已經有專技證照者，經過考試院專門職業技術人員考試取得證照者，有幾年經驗之後，再請他擔任公務人員。為解決機關用人困難，本部研擬放寬增訂專門職業證書做為應考資格之規定，以因應用人機關之需求。

修正的重點，按現行公務人員考試法應考資格條件之規定可分為：一、一般條件—按考試等級規定學歷條件，大學可以報考高考三級，高中可報考普考，初等考試則不須要有學歷。二、特殊條件，例如語文能力的檢定合格、工作經驗或訓練、專門職業證書、提高學歷等條件；特殊條件除語文能力檢定合格外，餘均須有其他法律規定為依據。換言之，我們現行應考資格要具有專門職業證書的不是沒有，但是只限於目前持有證照的公職社會工作師法，因為有公職社會工作師法的規定，就要有公職社會工作師法的考試，還有公職獸醫師、公職建築師及公職法醫師等，都是有專門的法律規定，也就是將應考資格增列專門職業證照，目前只限這 4 種法律。如果每次都要有相關的法律規定，而相關的法律規定修正並不容易，也緩不濟急，無法立即滿足用人機關的專業需求。因此修正公務人員考試法第十九條，得以因應用人機關業務性質需求，增設相關類科。這部分條文的規定，如果立法院認為還是需要某些法律規定者，仍然可以訂之；所以增列這部分並不會影響到立法院的職權。

至於相關的配套，第一、避免「無照」審「有照」的情形，現代社會變遷快速，專業分工日趨細密，行政機關之業務亦日益龐雜，經公務人員考試初任公職者，雖係擇優錄取；但較缺乏實務經驗，遇有需要審核實務作業或給予實務指導時，往往造成「無照」審「有照」的情形。而專門職業及技術人員係依法取得職業資格，具有實務經驗，進用此類人員，可滿足機關用人需求，俾利業務推展。

第二、現有的專門職業技術人員轉任公務人員考試係輔助性機制，因為規定只有這個機關應於無適當之公務人員考試及格人員可資分發任用或遴用時，經分發機關同意，並由用人機關依法辦理甄審或公開甄選後，使得陞遷或進用。故現行專技轉任公職機制系屬輔助性，目的在補充用人機關無法透過考試適時進用相關人力之需求，因為補充的時候是利用公開甄選的方式，而非透過考試院的公開考試通過。因此讓具有專業證照的人員參加考試院的考試，也較符合憲法第八十五條及八十六條公務人員應該公開競爭考試的規定。如過這部分條文經大院同意之後，未來將修正考試科目的設計，因為目前高考三級要考 8 科，包括 2 科普通科目及 6 科專業科目；未來修法通過之後，考試科目應該會能夠盡量減少，也就是最多在設計上，筆試是 2 科，再針對工作經驗

方面進行口試或著作審查等。在應考資格的設計、多元考試的方式、減少應試科目等，都會偏重由實務專家學者擔任審查委員或口試委員等。這個條文雖然只是單一的條文，但是將有工作經驗的專技人員納入到政府部門工作，並執行公權力，將更能夠貼近實務的需求。所以期待各位立法委員能夠支持本案並早日通過，儘早讓專技人員能夠用更彈性、多元方式取得公務人員身分來為民服務。以上報告，謝謝指教。

主席：現在請銓敘部張部長說明修正要旨。

張部長哲琛：主席、各位委員。首先感謝大院委員，對於本部制定或修正各項人事法律的鼎力支持與費心指教，使本部業務得以順利推動。其次對於貴委員會今天能優先審查考試院於本（101）年 10 月 18 日函請大院審議公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案、公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 17 條、第 40 條，以及公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第 11 條、第 12 條、第 21 條修正草案，也在此表達由衷的謝意。以下謹就上開修正草案的修法緣起及過程、修法重點與修法效益扼要報告。

#### 壹、修法緣起及過程

為增進國家競爭力及行政效能，強化政府治理的能力，考試院於 98 年 6 月通過文官制度興革規劃方案，將「落實績效管理、提昇文官效能」列為方案內容，並將提昇考績結果的公正、客觀及民主性，作為考績法研修的指導原則。本部乃就考績功能應激勵優質公務人力、積極輔導不適任者、注入團隊合作精神等面向，據以研擬考績法修正草案，以及配套研修任用法及陞遷法相關規定，並經考試院於 99 年 4 月 6 日函請大院審議，續經 99 年 5 月 20 日貴委員會第 21 次全體委員會議審查竣事；惟未完成三讀程序，本部爰重新研議後函陳考試院送請大院審議。

本次函請大院審議之前開修正草案，除於本年 4 月 13 日邀集相關機關共同研商外，並於本年 7 月至 8 月間辦理 21 場次考績法修正草案及配套子法溝通說明會（以下簡稱溝通說明會），廣泛徵詢相關修法意見後重新研擬，過程極為嚴謹慎重。

#### 貳、考績法修正重點

考績法修正草案共計 33 條，其中修正 16 條，新增 8 條及刪除 1 條，主要係以 99 年 4 月 6 日考試院函請大院審議版本為基礎，並參酌 99 年 5 月 20 日貴委員會審查結果與本部辦理 21 場次溝通說明會與會人員反映之意見，以及配合本年 7 月 6 日法官法施行，刪除考績法修正草案中有關法官與檢察官考績等次人數比率相關規定酌作修正。主要修正情形如下：

一、考核以工作績效為核心，各機關得自訂關鍵績效指標：平時考核項目修正為工作績效及工作態度，並授權各機關視業務特性自訂考核細目，以尊重不同機關間的業務差異性。

二、規範評等之條件與程序，期使考績作業公正客觀透明：對於不得考列甲等以上、丙等、丁等及一次記二大過專案考績等考核條件予以明確規範，期使考績作業公正、客觀、透明。

三、課予主管覈實考評責任，深化考績制度之公平與正義：規定未覈實考評的主管，其當年度考績不得考列甲等，並增列考績不佳的主管調任非主管職務之機制。

四、拉大考績等次獎勵差距，貫徹獎優激勵之積極性目的：增列優等等次，拉大考績等次獎勵差距，對績效表現優秀者，予以快速陞遷、拔擢，營造「績效文化」組織氛圍。

五、拔擢培育特殊優秀人才，發揮考績發展性之正面功能：甲等以上之考績，始得作為受考人考績升職等之依據，以明確區辨受考人的工作績效表現。

六、落實同官等為比較範圍，塑造同級職務良性競爭環境：明定優等、甲等以上及丙等人數比率，使公務人員考績立於公平基準相互比較，另為破除過去高官等及主管人員幾乎均考列甲等之迷思，亦增列各官等及主管人員考績考列甲等以上人數比率。又各該考績等次人數比率，得由考試院會同其他院，每 3 年視國家整體行政績效檢討結果彈性調整。

七、強化考績積極輔導功能，明定不適任者緩和退場機制：修正丙等獎懲使其具有輔導改善功能，對於 10 年內經機關 3 次考列為丙等者，第 1 次留原俸級並接受輔導改善，第 2 次降級改敘（無級可降時，比照每級俸差減俸）並輔導改善，第 3 次考列丙等則依法辦理資遣或命其退休。又受考人經輔導改善後，10 年內如考列優等或連續 3 年考列甲等，則可抵銷丙等 1 次，以督促公務人員自我要求並發揮專業、爭取好的績效表現。

八、建立多元彈性評鑑方法，提昇考績評擬之信度及效度：改變過去考績單向考評作業，增列面談機制，透過受考人與主管人員雙向溝通，提昇考績評擬的信度及效度。

九、扣合團體與個人之績效，型塑團隊合作之職場新文化：增訂主管機關應視業務特性實施所屬機關間，以及各機關應視其業務特性實施內部單位間的團體績效評比相關規定，團體績效評比結果係作為彈性分配主管機關、所屬機關，以及內部單位考列甲等以上、丙等人數比率，使考績考核扣合機關、內部單位、受考人 3 層次的績效表現。

十、整合重大獎勵法源依據，專案獎勵授權另訂激勵辦法：考試院所定激勵規定，與考績法所定之獎勵相同，均為機關對表現績優者予以肯定之機制，為期該等激勵法規法源明確，爰於考績法內明定其授權依據。

#### 參、任用法第 17 條、第 40 條修正重點

配合考績法修正草案增列優等，修正公務人員依學經歷升官等之條件，未來公務人員須以其薦任第九職等主管職務考列甲等以上之考績，始可作為升任簡任之任用資格；另配合考績法修正草案第 25 條第 2 項所定之施行日期，增訂第 40 條第 5 項規定，俾與考績法修正草案同步施行。

#### 肆、陞遷法第 11 條、第 12 條、第 21 條修正重點

配合考績法修正草案增列優等，修正陞遷法第 11 條各機關公務人員得優先陞任條件及第 12 條不得辦理陞任人員條件之規定；另配合考績法修正草案第 25 條第 2 項所定之施行日期，增訂第 21 條第 2 項規定，俾與考績法修正草案同步施行。

#### 伍、修法效益

##### 一、提昇國家競爭力

透過考績制度的重行設計，合理區辦公務人力的優劣，使優質公務人力成為國家發展及競爭力向上推升的重要力量。

##### 二、提振行政績效

經由有效評鑑、良性競爭、團體合作、靈活彈性及緩和退場等機制的運用，落實公部門的績效管理，提振整體公部門的效率與效能。

### 三、拔擢優秀文官

經由綜覈名實、公正公平及準確客觀的考核，對表現優秀公務人才，給予更優的考績獎勵及拔擢陞遷機會，以肯定其為公務所作的努力；幫助公務人員自我檢討，持續不斷精進，提高工作熱忱、享受工作成就及樂於貢獻所長，透過公務人員自我提昇，培育優秀文官。

### 四、重塑文官形象

透過考績法的改革，重塑工作認真、熱心服務、高度專業、效能良好的文官形象，並藉由行政績效的提昇，改變過去民眾對文官欠缺效率、不夠積極的刻板印象。

### 五、贏得人民信賴

民眾肯定國家文官為提供優質、迅速、便捷的公共服務所作的努力，文官亦因受肯定而重塑其尊嚴與自信，如此良性循環，乃為考績改革所欲達成的目標。

### 陸、結語

良善的考績制度應兼顧提振行政效率及公務人員士氣的功能，本次考績法修正草案，係為肯定表現優秀公務人員，並給予更優的考績獎勵及更快的拔擢陞遷機會，透過考績制度的重行設計，營造良性競爭環境，型塑文官積極、主動、創新、便民、服務及績效管理的公務文化，以符社會公平正義與人民期待，洵為當前人事法制改革之首要，亟須優先審議通過早日施行，敬請各位委員先進鼎力支持。

以上報告，敬請指教，謝謝。

主席：請問其他機關有無補充說明？（無）無補充說明。

請林委員正二代表親民黨黨團說明提案旨趣。

林委員正二：主席、各位列席官員、各位同仁。因為總召在交通委員會，所以臨時由我代表親民黨黨團做說明。親民黨黨團所提的是專門職業及技術人員考試法第十七條條文的修正草案。因為這有關憲法的規定以及考試院專門職業及技術人員考試法的規定，其與藥師法第二條有關藥師考試之應考資格當中，顯然是格格不入的；藥師法第二條第一項的規定，具有下列資格之一者得應藥師的考試：「公立或立案之私立大學、獨立學院或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院藥學系畢業，並經實習期滿，成績及格領有畢業證書者。」這部分和專門職業及技術人員考試法第九條格格不入，因此親民黨黨團擬具「專門職業及技術人員考試法第十七條條文的修正草案」，也就是修正為「前項規定因為國內公立或立案之私立專科學校或經教育部承認之國外專科學校已經無設置相當科、系者，不在此限。」謝謝。

主席：提案說明完畢，現在進行詢答，每位委員發言時間為 6 分鐘，必要時延長 2 分鐘，10 時 30 分截止發言登記。

請柯委員建銘發言。

柯委員建銘：主席、各位列席官員、各位同仁。張部長，你剛才上台報告第一句話就是說：感謝召委安排的這個法案。持平而論，在此時安排這個法案，召委也是值得肯定的，尤其是最近一連串的事情，有關於年終慰問金的問題國民黨吵翻天，整個黨幾乎快要崩盤了；討論什麼五大年金的改革，民進黨一直主張開國會來處理這些問題，馬總統悍然拒絕。在這整個心態、社會氛圍

當中，對於整個政府的改革有兩大塊，當然有關於年金的部分是一大塊；第二大塊就是考績法，有關行政效率的問題。考績法是民國 75 年立的法，整個國家的體系、國家的機器如何運轉？事實上這個國家已經運轉 100 年了，要如何面對改革，這個非常重要。

王院長最近提到 18% 要逐漸廢除的問題，還有所得替代率要降為 70%。坦白講，這是令人讚賞並給予高度肯定的。尤其最近看到關院長接受周玉蔻訪問的時候，他講了一些話，我也可以了解他的心情，他說人生是無常的，任何的快樂都是短暫的；又說人生最好不要有悲劇，悲劇是永恆的傷痛，那種歷經喪失愛女之痛，關院長心裡面的轉折，我們都能夠體會。事實上要追求歷史定位，現此其時也，不論下一次政黨輪替或哪一黨執政，相信關院長一定會離開考試院院長的位子。現在整個國家改革最關鍵地位就是考試院，尤其是有關年金改革，到現在為止，這場國民黨講的都是空話，包括馬總統講的也是空話，到底要如何去落實？這是一個非常嚴謹的事情，整個研究改革需要動用修法至少有 12 項法律條文，光是你們現在送進來的公教人員保險法，對於 18% 也沒有處理，而且所得替代率是 80%，應該要降為 70%，所以現在這個法應該要退回去，是不是這樣？我首先要請教你這個問題，所得替代率要降為 70%，現在送進來的法卻是 80%，而關院長這一番話，就代表你們這個法應該要退回去重新修改後再送來，要有明確的表示態度；否則講了半天，到時候金溥聰一句話又結束了。

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。我跟柯委員報告，當時有關公保法修正案，考試院會同行政院在提出修正案的時候，那時候還沒有考慮到整個年金制度通盤的一個狀況。

柯委員建銘：對啦！現在整個形勢變更……

張部長哲琛：年金制度恐怕要做檢討……

柯委員建銘：現在要如何面對這個問題？公務人員退休法是不是應該退回去重修？

張部長哲琛：我想等到我們年金制度的規劃能有初步具體結論時，對於公保法修正案會提出檢討。

柯委員建銘：你要來函給立法院，把這個版本拿回去，重新改寫。

張部長哲琛：到時候如果我們認為有必要重新調整的話，我們會做必要的處理。

柯委員建銘：這是大家都要面對的問題。另外，在這個時候討論考績法，對國民黨來說，是一個挑戰！考試院在立法院上一屆的時候，送來的重大法案包括考績法、政務三法等重大法案都沒有通過，考試院在立法院通過的法案雖然不少，但因這些牽涉到許多人的基本利益，所以很多都沒有辦法通過，無法通過的原因是總統大選將至，所以上一屆沒有一個法令通過。你們今天送來的報告，本席看了第一頁就覺得有問題……

張部長哲琛：報告委員，我們通過很多法案，如：行政中立法、公務人員退休法……

柯委員建銘：行政中立法即將重修。大家都以為，考績法上一屆在委員會審查完畢，朝野協商也結束了，院會來不及得三讀，是因為屆期不連續，實則未然！考績法在立法院出了委員會之後，從此石沈大海。上一屆國民黨的政策會執行長是林益世，從頭到尾沒有跟民進黨黨團或其他任何黨團討論過考績法要不要三讀，也都沒有協商過。事實上就是在逃避，因為總統大選在即。

對於考績法這個案子，本席認為是關大刀和金小刀之戰，上一次送到立法院後，馬英九說，

為了改革，即使喪失選票也沒有關係，可是金溥聰說改革需要時間，要非常小心。從此所有情況全部轉變，當時的行政院長吳敦義、人事行政局長吳泰成，還包括郝龍斌以降國民黨執政的縣市首長全部轉變，認為考績法這樣規定是有問題的，都反對考績法，公務人員協會也全部站出來。這種排山倒海的壓力讓考績法無法通過。

考績法在 99 年還未送進來時，你們一再對外揚言，丙等 3%，連續 3 丙要資遣，功過不相抵，當年 4 月份一送進來就已經退卻，3%改成 1%至 3%，功過可以相抵，而且要連續 10 年，事實上這些規定都已經存在，毫無改革可言。10 年為一個 term，10 年拿 3 個丙，功過又可相抵，比例又降低，這樣的考績法其實有很多問題。在這一點就沒有辦法面對所有的改革。

關院長一直在講，長期以來公務體系的潛規則，就是把獎金薪水化，不管年終獎金或績效獎金都薪水化，所以公務員就是吃大鍋飯，大家輪流去打丙，在過去 10 年打丙等大概是 0.2%而已，丁等更是個位數。關院長說要提高公務員績效，要增加行政效率，要贏得人民的信賴，所有都必須好好改革，今天這個潘朵拉盒子打開了，大家要去面對。本席要說的是，國民黨連年終慰問金搞到上星期五都還在開會，上星期五我們提出陳冲院長的版本公務人員因公受傷及吳育昇委員所要加的部分，被國民黨用表決的方式封殺掉，他們說他們黨團的版本已經整合好了，其實這些都是騙人的遊戲。

本席希望你回去後告訴關院長，人生的際遇是無常的，但是人生最後的意義、歷史的定位，他應該要堅持。他現在既然有勇氣說出 18%要改革，所得替代率要降到 70%，那麼考績法也要運用新的思維！這部考績法是今年送進來的，你剛剛說整個時空背景不一樣，其實最近的時空背景也不同。我們重新用他講話態度來檢視這部考績法，本席有幾個看法，一、你請關院長要堅持，要重新改革，所以這部考績法也要重新思考。包括公務人員保險法等等，都要退回去重新送來。整個制度都要改革，因為牽涉的法令太多。我們一直主張要成立特種委員會來審查，就是這個道理。二、要落實改革精神，原先的那種想法 3%、連續 3 年、功過不相抵，一場公聽會就可以反轉……

張部長哲琛：其實公聽會裡面有很多學者專家的意見，我們尊重……

柯委員建銘：那時候是國民黨……

張部長哲琛：功過相抵這個道理應該可以通，一個公務員以前犯的錯，以後他努力向上，當然是可以肯定的。

柯委員建銘：上一屆是國民黨完全執政的時候，公教人員協會反彈，一場公聽會之後，什麼都反轉，他們甚至都反對考績法做這樣的處理，希望維持現制。考績法未來在立法院會怎麼樣，你們不要言之過早，本席在此斷言，端看關院長、馬總統的決心！但是馬總統現在的處境，他管不了國民黨黨團，光是 200 億年終慰問金就搞成如此！這個東西何其困難！馬總統現在只管阿扁一個人，其他都管不了，要不要放阿扁，就是他一個人決定。今天這個改革要靠大家一起來，最重要的是立法院的決定，國民黨在立法院是絕對多數。此其一。其次，全世界所有法令的變更及調整，包括美國也一樣，都要做財務評估，我們現在沒有看到你們做的財務評估，這是非常實際的問題。因為我們現在講的是國家財務，你現在是把這個 range 改變，優等的 5%，甲等幾個百分點這

樣改……

張部長哲琛：我們這次修法，基本上，以不增加政府財務負擔為原則。

柯委員建銘：但是我沒有拿到你們的數據，你們有沒有會主計處？這一改變，公務體系是乙等以上年年進一級，只要沒有出大錯，就一直爬上去，年功俸到頂的時候，公務員是 3.5 個月，每年增加一級會增加國家財政支出將近兩、三百億。

張部長哲琛：所以我們這次修改了，乙等如果是年功俸的話，就不能再升。

柯委員建銘：很快就到年功俸頂了，每個人就可以有 3.5 個月，所以整個制度的變革與財務設計是連動關係的，我們看不到這方面的報告。你說以不增加為原則，但是我們認為減少才是改革，因為這個薪水待遇和績效是連動的，這一點需要比較科學的論述。除了我剛剛講的以外，第三點就是，這次新增的條文中，第九條之二將來這些幾 percent 的所有設計是 3 年檢討一次，然後將行政命令送來，這引發很多變動性因素存在，你們這個規定的浮動性太大，萬一又發生反彈，將來只要將行政命令送過來，考試院會行政院，這是第九條之二隱含的問題。第九條之三也隱含一個問題，雖然有團體績效，如果行政院長要做所有各部會的團體績效是由行政院來 handle，但是現在沒有這個設計，只由二級機關自己去做自己的團體績效，假如行政院長要戮力改革，你們應該賦予行政院長這個責任，讓他可以做團體績效，評比交通部或經濟部到底好不好，這牽涉到各部會首長是不是要續任的問題，可是你們的第九條之三是讓各部會自己去做，沒有讓行政院長這個高度來處理，上次立法院審查時，你又引進民調，但對民調要怎麼加入參數中也沒有規定清楚，所以整個看來，你們這個考績法是不及格的，應該退回重新提出。

張部長哲琛：柯委員，實際上績效評比，在考績法通過後，我們會有 5 個法子，一定要……

柯委員建銘：我知道，但對到底要如何落實，法令並沒有講清楚，所以這個法很多是空的、虛的，3 年可以調整一次，到底你們要怎麼列入？行政院並沒有負起責任，既然行政院沒有負起責任，這個考績法在講什麼？然後你又一再退卻，團體績效那種算法，團體績效好的是可以沒有丙的，所以裏面隱含很多空的東西，完全找不到改革的問題。我在此代表民主進步黨提出對考績法的看法，希望你回去轉達關院長，人生最後的定位應該怎樣？歷史在看他這一刻的表現，我們支持他改革，好不好？尤其是 18 趴的問題。

張部長哲琛：謝謝。

主席：請李委員貴敏發言。

李委員貴敏：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們要討論公務人員考績法，公務人員考績法最重要的精神就是希望能落實……

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。績效管理。

李委員貴敏：是，沒錯。為什麼公務人員考績法這麼重要？最主要原因是，我們大家也都知道公務人員是社會的中堅份子，可是更重要的一點在哪裏？政策雖然是由總統、政務官、行政院長決定，可是在形成政策之前，必須要有很正確、詳實的資訊作為政策確定的方向，誰提供這樣的資訊？

張部長哲琛：事務官。

李委員貴敏：事務官。另外，等到政策形成之後，需要事務官來落實政策，如果國家單純有個很好的政策，可是沒有人去落實，這些很好的政策也等於是「零」，部長，你同意嗎？

張部長哲琛：我同意。

李委員貴敏：所以我們在討論整個國家機器時，可以講最重要的是誰？最重要的是事務官。部長，如果你同意我的說法，我想請問你，如果國家能延攬一流人才當公務人員，我講的是事務官，在這種情況之下，整個國家政策應該是強勢主導的國家政策，這樣你同意嗎？

張部長哲琛：我同意，我們非常需要一流人才到政府機關來服務。

李委員貴敏：但萬一我們沒有辦法延攬一流人才進入公務體系，必須要有二流、三流的人進來的情況之下，部長，你贊同強勢領導還是無為？

張部長哲琛：剛剛李委員講進來二流、三流的公務人員，實際上……

李委員貴敏：我說如果我們是……

張部長哲琛：實際上，公務人員都是千辛萬苦經過高普考進來的，是非常不容易的，進來的都是一流的人才。

李委員貴敏：部長，我是假設，如果今天是一流的人、社會精英進來公務體系，這個強勢領導，剛剛部長講你是贊同的，對不對？如果今天是二流、三流的人進來，也就是說大家選擇公務體系只是因為它安穩，可以有一定的待遇、收入、保障，可是他不想犯錯，在這樣的情況下，部長，你同意整個政府體系的運作應該是無為還是強勢的領導？我想大部分人……

張部長哲琛：我覺得還是要強勢的領導，因為政策方向……

李委員貴敏：二、三流的人去領導一流的民間企業，要強勢領導……

張部長哲琛：不可能的事情。所以我跟李委員報告，基本上，一個國家政策的釐定，像部會未來的目標方向當然是由首長決定，同仁一定是跟著首長執行業務的。

李委員貴敏：但是「首長決定」的前提是事務官提供正確的訊息，而不是事務官把以前有的訊息包裝完之後，連看都不看就送給首長，對不對？

張部長哲琛：首長要作判斷。

李委員貴敏：部長，這個就是我剛剛提到的，今天的考績法到底是要適用在一流的人身上，我不要講二、三流，這樣好像不太禮貌，還是適用在非第一流人的身上？如果我們要適用在第一流人的身上，這時要考慮的是，考績法能不能將社會上的精英吸引到公部門體系來，如果我們能將這些社會上的精英吸引到公部門體系來，那麼就達到公務人員考績法的目的，部長，對不對？

張部長哲琛：對。我跟李委員報告，我的看法，考績法適用在所有公務人員，我希望透過考績法……

李委員貴敏：我們接下來會檢視有沒有達到同樣的目的。

張部長哲琛：能夠提高公務人員素質變成一流的公務人員，這是我們的目的。

李委員貴敏：部長，如果我們今天要第一流的人來，第一個我要講的是，一個人的能力跟他的考試能力不是對等的，並不是會考試的人、能夠考上高普考的人就是一流人，有些一流的人才不見得

會通過考試。

張部長哲琛：要經過培訓。

李委員貴敏：考績法能不能達到破格適用，讓一流人才進來？部長，你不要忘了，你們還有一個對手，你們的對手是誰？你們的對手是民間企業，民間企業怎麼樣吸引一流人才到民間企業？我覺得很容易講的一件事就是一錢，對不對？就是錢，他在民間企業的待遇高，如果你們能將他延攬到公部門來，前提是什麼？就是他對於這份工作有責任感，他受到尊重，他能做到他想要做的事情，這時你才能將這個萬能的錢排除掉，部長，你同意嗎？

張部長哲琛：我同意。

李委員貴敏：所以我們回來看考績法的部分，如果今天考績法的目的是要延攬第一流的人才進來，這時破格適用是很重要的因素，當然考績的部分應該是能將非常優秀的人透過考績的評等給予嘉許、陞遷的管道，對於陞遷，部長，你們的考績法規定，要優等兩年之後才能夠「得」，這會不會晚了一點？非常優秀的人為什麼要把他擺在一個位子等兩年？另外，如果考績法的目的只在於評估事務官有沒有達成目標，如果不是在於要破格任用，而只是單純的決定這個部門的事務官有沒有達成目標，那麼部長，今天我們看到的公務人員考績法還可以，為什麼？因為你們的考績法裏面規定，優等的人只有 5%，我前面提到的，甲等的人也要連續兩年甲等才能陞遷，所以在考績法中就算本俸會加，但如果是就錢的方向來看，這個跟民間企業基本上是沒得比的，所以要講的應該是他能夠適才適所、發揮所長，可是在今天這個考績法修正草案當中，我看不到破格任用的特例存在，我看到的比較像是只要達成目標，就可以往上陞遷，我相信部長會同意我的說法，就是為何新加坡會表現的如此優異，新加坡公務人員的待遇跟台灣是完全不一樣的，所以他們可以用錢的方式，而且在執行的時候受到尊重、能夠去落實政策、能夠引進一流的人才，如果今天我們公務人員的薪資待遇並不是一流的，公務人員受到的尊重也不是一等的，則部長還相信一流的人才能夠進到公務體系嗎？

張部長哲琛：應該是非常不容易，不過我們另外有訂定一個相關法規，比方說聘任人員或聘用人員的相關法規，因為要進到政府機關，一定要有任用資格，除了擔任政務官之外，要進入常任文官體系是不可能的事情，所以目前銓敘部、考試院就透過其他的管道，對其待遇等各方面，我們就會做一個比較優渥的考慮。

李委員貴敏：我覺得要把目標釐清楚，如果要第一流的人才來，然後我們繼續墨守成規，則這方面的困難度就會很高。

再來，我方才提到，如果在考績非常好的情況之下，就應該給其適當的陞遷管道，部長也知道新加坡對於公務人員有優質的表現時，其實還有所謂的 **performance bonus**，那個根據的是「逐年」，而不是因為是兩年之後，也許等到兩年之後，其信心已經潰散了。

在提到獎勵之餘，我們也提到了懲罰，方才柯總召提到，過往打丙等的人是非常的少，可是在公務體系當中，不是很務實工作的人，其實大有人在，所以在破例擢升的同時，也應該要淘汰這些劣質的公務人員，因為他們讓人民沒有辦法感受到政府的德政，還有，如果事務人員提供錯誤的訊息或是沒有提供完整的訊息，請問在考績法中是怎麼處理的？

張部長哲琛：比方說如果政策造成機關形象的損失……

李委員貴敏：其實前陣子媒體有報導，在 2004 年還是 2006 年的時候，金管會提出給本院關於證交法第二十條之一的修正立法理由是把國外錯誤的資訊放進去，即他們明明知道國外不是適用無過失責任，可是他們竟然用立法理由來欺騙立法院說國外都是適用這樣的情形，可是到現在我都沒有看到任何對於這樣提供錯誤訊息或是有欺騙行為的事務官，有做任何的處理，所以今天在討論考績法的時候，我們不是在討論個案，只是舉一個例子，以今天這樣的情形，在考績法的規定裡面，如果只是讓其長官來評分他，同僚之間沒有互評；老百姓沒有對事務人員所提出來的服務，沒有能夠有一個評分的標準，只是單純的在官僚體系中做評分的話，則我方才提的那個例子可以避免掉嗎？

張部長哲琛：委員方才所提個案的實際情況我們並不了解，現在就是 360 度有關各種的評鑑機制，當時我們在修法的時候也有考慮到，可是我們希望能夠逐步來做，所以關於同儕之間的評分，現在是有的，但是部屬對長官的評分以及外界人士對有關機關公務人員的評等，現在還沒有納進來，等我們的制度推動得很順暢時，到時就會考慮了。

李委員貴敏：可是法條上還沒有規定。

張部長哲琛：現在的確還沒有要做。

李委員貴敏：民間的情況其實只要下一個指令就必須能夠執行，不會有那麼多的理由，像一下子要做這個、一下子要做那個，若無法達成，就說自己已經做了很多事情，現在只是無可奈何，部長，我們不需要有這樣的事務官，是不是？

張部長哲琛：是的。

李委員貴敏：另外一個最重點就是，一個事務官的好壞，其評鑑不應只由其直屬長官為之，直屬長官看到的只有一部分，必須要讓其同僚，甚至是他跟其他部門的人的互動，大家才會知道這個人有多難搞，最重要的是，如果政府不能引進一流的人才進來，就不應該讓這些不是一流的人才人做主導，最起碼他可以不要找麻煩、不要犯錯、不要挑剔，請問，在我們的考績法中，能否至少確定我們的事務官不是第一等的事務官，但他可以不要犯錯、不要挑剔、不要找民間企業的麻煩，這可以做到嗎？

張部長哲琛：實際上在這次考績法修正案當中對於不能考列甲等的條件以及考列丙等的必要條件，實際上我們都有列入……

李委員貴敏：但是不要有形式，要有實質才能夠落實，最重要的一點，我們的績效考評制度要務實，像上次我有提到，有某個部門訂定一個前兩年就已經達到的目標，來做為他今年應達到的目標，然後在做 KPI evaluation 就說他 meet 這個目標了，這是非常不負責、不務實的做法，希望公務人員考績法能夠確實落實考績評等，讓第一流的人才可以進到我們的公務部門。

張部長哲琛：好的。謝謝。

主席（尤委員美女代）：請廖委員正井發言。

廖委員正井：主席、各位列席官員、各位同仁。對於關院長為了推動公務人員改革的精神，我們是給予肯定的，但是看了今天的版本後，我有一個深深的感觸，第一個感觸即這是在幫高官加福利

，然後欺負底下的人。首先，考績優等的不得超過 5%，考績丙等的是 1%到 3%，部長是副主計長出身的。

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。對。

廖委員正井：你們的第九條之一規定，優等的 5%、甲等的 65%、主管人員考甲等 85%，這樣來算一算，最高可以到 85%，但是各機關甲等以上的只有 65%，換句話說，主管人員超過 20%，而低職等非主管人員就已經變成只有 45%，部長知道嗎？

張部長哲琛：我懂，跟委員報告，現在的情況是一個機關當中，無論職等高低，都跟基層人員一起考評。目前簡任人員考甲等者占了 93%，主管考甲等者占 94%，我們現在已經做過調整了，改成同官等比較。

廖委員正井：部長，這是欺騙對會計不了解的人。

張部長哲琛：不會，我不會欺騙……

廖委員正井：我剛才已經講給你聽了。第一，現在一個機關考甲等以上的人占 65%，對不對？

張部長哲琛：對。

廖委員正井：但是在這裡面，主管人員卻占 85%，換句話說，多了 20%給主管人員，低職等的就要降到 45%，85%與 45%平均起來才會到 65%，這樣你聽不懂？

張部長哲琛：我懂。

廖委員正井：對呀！

張部長哲琛：報告委員，人數差太遠了，主管沒有幾個人。

廖委員正井：所以我剛才講，你就欺負那些低職等的，……

張部長哲琛：我絕對不會欺負他們，我絕對沒有這種想法。

廖委員正井：我剛剛已經講了，85%對 45%，45%不是主管人員，主管人員是 85%，這樣不是欺負低職等的人嗎？部長，你說我會支持嗎？

張部長哲琛：不是，廖委員，我們還有訂同官等……

廖委員正井：請問你，去年、前年行政院院本部裡面考績被打丙等的有幾個人？

張部長哲琛：我不曉得，我要問一下……

廖委員正井：好，那考試院院本部考績被打丙等的有幾個人？

張部長哲琛：我們銓敘部有兩個。

廖委員正井：我是問院行政院院本部。

張部長哲琛：應該有十幾個，對於行政院的部分，我不知道。

廖委員正井：考試院院本部呢？

張部長哲琛：我也不曉得。

廖委員正井：我告訴你，考試院也是零啦！我這樣問的意思是什麼？你剛才已經把答案說出來了，這就是上級機構欺負下級機構，你懂嗎？上級機構欺負下級機構啦！

張部長哲琛：跟廖委員報告，考試院在 98 年考丙等的有 3 個，99 年有 2 個。

廖委員正井：那 3 個是哪一個單位？

張部長哲琛：考試院。

廖委員正井：考試院院本部？

張部長哲琛：院本部。

廖委員正井：那行政院呢？

張部長哲琛：關於行政院的部分，我不知道，因為行政院沒有試辦。

廖委員正井：部長，我再請問你，考試院裡面各級部長及司長的考績沒有甲等的有幾個？

張部長哲琛：我不曉得。

廖委員正井：全部甲等啦。

張部長哲琛：那要問考試院。

廖委員正井：我跟你講，不用問了，張部長，我不用看都知道，這些司長、主管都是甲等！所以我怎麼會讓你這個版本過呢？你們是把高職等的人、主管人員全部打優等或甲等，讓下面不是主管的人員被打丙等。

張部長哲琛：廖委員誤會了。

廖委員正井：這個版本我怎麼會讓你過呢？部長，你要有良心一點。關於公務人員考績法第六條之二前面的 10 款，基本上，因故意犯罪受刑事確定判決或受懲戒處分者，已經受刑事處分了；曠職達一定日數者，公務人員考績法本來就有規定；對他人為性騷擾，情節重大者，有法律可以處罰；積延公文、業務處罰失當者，也有國賠法可以處理。以上各款全部都有法律可以處理，唯有最後第十一款的規定是抽象的，是由各機關加以考核。

張部長哲琛：如果他的考績排名為機關全體受考人排序最末百分之一至百分之三，……

廖委員正井：部長，這就是上面的人欺負下面的人，行政院院本部的人絕對人沒有考丙等，考績丙等的名額會轉到各部會，接下來譬如財政部轉到稅捐處、稅捐處再轉到各稅捐分處，最下面單位的人倒楣了，考績就被打丙等。

再請問部長，明年行政院各部會及考試院所有的部長裡面都有人被打丙等，可以嗎？

張部長哲琛：我們現在考試院所屬單位已經在試辦……

廖委員正井：現在立法院已經跟你講了很多部會首長不適任，你們是最後一個考核，我認為應該考核不適任。

張部長哲琛：跟廖委員報告，政務官不在公務人員考績法的適用裡面。

廖委員正井：部長打丙等可以嗎？

張部長哲琛：他不在適用範圍，公務人員考績法只適用於公務人員，政務人員只有去職，……

廖委員正井：你看，真正該要負責的，你又不負責，你就專門欺負低階層的公務人員，是不是？

張部長哲琛：政務人員只有去職，沒有什麼考績。

廖委員正井：我在大學是教成本會計的，你不要唬我。85%扣掉 45%，低階層的人就被你欺負了。

張部長哲琛：我們現在同官等最高是 65%，都一樣。

廖委員正井：部長，你犯了很大的問題。我請問你，優等的人有哪些條件？我看不到。怎麼樣的人

可以考優等？

張部長哲琛：考優等當然要經過一定的評審機制。

廖委員正井：沒有啊！這裡面沒有條件的評審啊！甲等呢？

張部長哲琛：裡面有甲等的規範。

廖委員正井：在哪裡？第幾條？

張部長哲琛：第六條第一項。

廖委員正井：沒有，你說要在施行細則裡面規範。

張部長哲琛：第六條第一項。

廖委員正井：你說要在施行細則裡面規範，又是你自己在訂。

張部長哲琛：第六條第一項就有規定甲等的條件。

廖委員正井：又是施行細則，甲等、優等都沒有。

張部長哲琛：第六條之一。

廖委員正井：最後你們自己訂的就是獨厚高官。考優等可以領幾個月的獎金？

張部長哲琛：廖委員，我覺得你誤會了，實際上我們現在改用同官等比較，就是為了要幫助基層及新進的同仁，絕對沒有……

廖委員正井：不要騙人了。各位委員，不要被張部長、考試院騙了！

張部長哲琛：這是數據……

廖委員正井：我跟你講，我一看就看懂了。

張部長哲琛：廖委員，我在國會殿堂絕對不能講謊話。

廖委員正井：我現在已經告訴你了，主管人員考甲等的占 85%以上，一個機關平均只有 65%的人考甲等，而主管人員又占 85%，多了 20%，那低階層的人員是不是會被扣掉 20%？這麼簡單的道理啊！

張部長哲琛：不是，主管人員是非常有限的。

廖委員正井：部長，你講話沒有良心。行政院愈高官的人、主管愈多，下面的將愈少，對不對？行政院就占到下面單位的缺嘛！你要騙我幹什麼？行政院都是主管，下面只有一、二個辦事員、承辦員而已，其他都是主管，所以你不要騙人嘛！行政院欺負各部會，各部會就欺負下面的下屬單位，下屬單位再欺負最下面的單位，不要騙我了。

張部長哲琛：廖委員，根據修正的條文，官等是跟官等比，各官等的基本比率是 75%。

廖委員正井：所以我跟你講，部長，我們搞得懂的人，你就騙不了我嘛！你說各官等，我剛才已經講了，第一，行政院的官等都是高的，一定全部都是甲等以上，行政院就跟各部會一起加起來計算比率，我當過首長，我很清楚。

第二，所有部長、所有院長的機要人員絕對是甲等。你的機要人員有被打過乙等嗎？

張部長哲琛：沒有。

廖委員正井：對啊，所以你看我講的對不對？

張部長哲琛：我講實話。

廖委員正井：你是高官，所以就袒護自己人，欺負下面做得要死的人。

張部長哲琛：他的工作是比較辛勞一點。

廖委員正井：所以考績制度不做也罷。我也當過首長，打考績的時候是這些首長最痛苦的時候，要打人丙等，還要把本人找來親自說明：「抱歉、抱歉，一定要分配一個人打丙等，我今年給你打丙等，明年給你打甲等，拜託你啦！」

張部長哲琛：這就是現在的問題啊。

廖委員正井：或是「你現在從九職等升到十職等的主管，拜託你，你已經升主管了，不會影響你，所以明年給你打丙等。」

張部長哲琛：廖委員，可不可以再讓我再解釋一下？剛才你說科長、主管考甲等者占了 85%，我就以科長為例，如果科長考甲等者占了 85%，科長是薦任級，可是現在實際上整個薦任人員的考績不能超過 75%，這個時候其他的薦任人員考甲等者就要相對減少。所以一定是同官等比較，不會去占到委任考甲等的比率。

廖委員正井：我再跟你探討一下。第一，整個機關甲等的比率是 65%，對不對？官等裡面占 75%，對不對？

張部長哲琛：對。

廖委員正井：主管人員考甲等者占 85%，對不對？請問你，那 65%是怎麼來的？總平均要 65%哦！官等占 75%，主管又占 85%，85%超過 65%的部分有 20%，75%超過 65%的部分有 10%，那超過的 10%、20%從哪裡來？從下面的 65%來的嘛，這樣你聽不懂？我相信大家都聽得懂，就是你聽不懂。這樣的設計，我不好意思把它丟到字紙簍裡面，但是部長唸財務不及格，我要把你的考績打不及格。這樣你聽不懂？平均考甲等者只有 65%，各官等是 75%，就吃了 10%，那 65%是不是降下去？機關裡面的 65%就要降 10%了。然後主管人員又占 85%，多出 20%，65%又要往下降，這就是欺負那些非主管人員，這樣你還聽不懂？

第一，考績考優等的人可以領很多獎金，這些都是院長身邊的人或是部會首長喜歡的人，不被喜歡的人就被打丙等，這是第一個大缺失。第二個缺失是，到底是怎麼樣條件的人可以被打優等？怎麼樣條件的人可以被打甲等？這裡也沒有訂，由你們自行辨別，我們怎麼會通過呢？第三，這樣做之後，明的是改革，最後卻會變成懲罰基層和新進人員，他們一進來士氣就被擊垮了。

部長聽了我的話以後有沒有感動？

張部長哲琛：我曉得，……

廖委員正井：既然曉得，就不要通過嘛！

張部長哲琛：我自己擔任公務人員第一年的考績就是乙等。

廖委員正井：我也是一樣啊，我心裡很不高興。

張部長哲琛：不過以後我們都做得很好，就不會再發生這種情形。

廖委員正井：跟你一樣，我做得要死，只因為剛進來就乙等，不過我後來就甲等了。所以部長，這個版本可以騙到外行人，騙不到我這個有 40 年公務員資歷的人啦！

張部長哲琛：我們再溝通。

廖委員正井：不用溝通了，已經很清楚啦。每個委員都在笑你，因為大家都聽得懂我講的。你平均是 65，主管人員是 85，那不是消掉 20 了，所以就要往後推。這個加權平均你很清楚嘛，你又不是不清楚的人。這樣當然就會占掉低職等、非主管人員的百分比，這樣你聽不懂？然後呢？部長喜歡的人就優等，又好看、薪水又多；不喜歡的人就沒有這種機會。

至於考評，我剛剛講過，除非行政院各部會首長、司（處）長也列入考核，真的有司（處）長或是你旁邊的部會首長打到丙等，我就佩服你了。

張部長哲琛：有。

廖委員正井：有？全部都甲等啦！你不要騙我。有就拿出來啊，行政院哪一個司長被打過丙等？你告訴我。

張部長哲琛：我想我可以提供這個資料。

廖委員正井：不用提供了，我現在就可以告訴你。

張部長哲琛：考試院的部分我可以提供資料。

廖委員正井：考試院司長級以上的有打丙等的？

張部長哲琛：有，簡任官。

廖委員正井：有嗎？我說的是司長級的喔！

張部長哲琛：有，簡任主管。

廖委員正井：所以你們話講得很漂亮，說要把 1%至 3%的人打丙等，但是優等 5%以上，比例更高。現在財政狀況不好，一個人真正認真工作，就算你不把他打優等，他還是很認真，所以我覺得優等 5%太多了。

張部長哲琛：憑良心講，我們目前的考績評等不像其他國家是常態分配，我們現在甲等就 75%以上，在這裡面考出 5%的優等是合理的。

廖委員正井：部長，今天公務人員會變成像你所講的不堪用，誰要負責？

張部長哲琛：我絕對沒有講過這樣的話。

廖委員正井：就是首長要負責。為什麼身為領導者，沒有把他帶好？我當財政局長的時候，人事處長李若一問我：奇怪，那個股長在其他單位的時候沒有人喜歡，為什麼他在你那邊做得很愉快？其實這就看你怎麼用人；你會帶人，他就做得很好。同樣的，以前有一個承辦員來跟我說：股長輪到我了，你應該給我了啊！我去問他的科長，他說這個人連公文都不會辦。我就把他派去公營當舖當經理，他太太來跟我說：局長，你腦袋有問題嗎？我說：什麼問題？他說：要股長不給，竟然派去當經理。結果我派他去當經理之後，有人去丟汽油彈，他第一個衝出來處理，我們局裡的人都說局長有先見之明。所以這是首長會不會帶人的問題嘛！考試進來每個人都是一等一的人才，搞到最後變得七零八落，那就是首長的問題，上樑不正下樑歪。所以你自己要檢討。

張部長哲琛：所以我們現在還要制定政務人員法，已經送到大院審議了。

廖委員正井：政務人員又是外加的，對不對？為了把他們的待遇調高。我也不會贊成這種事情啦！

張部長哲琛：不會、不會，沒有說要調高政務人員的待遇。

廖委員正井：要把政務人員的職等調高，對不對？

張部長哲琛：政務人員沒有職等。

廖委員正井：你比照嘛！不要騙我。

張部長哲琛：我們兩個都是管財務的，而且都做過首長，有很多地方我同意你的意見，一個機關裡面，同仁的士氣跟首長很有關係。

廖委員正井：既然同意，這個版本就聽我的，今天就不要過。還有很多機會，你們再回去檢討一下。

主席（廖委員正井）：請鄭委員天財發言。

鄭委員天財：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才廖召委講的我都認同。

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。我們的溝通還不夠。

鄭委員天財：考試院提出的公務人員考績法修正草案第六條之二有關「應考列丙等」的規定，既然已經有第一款至第十款，為什麼還要第十一款？

張部長哲琛：第一款至第十款是明確規定……

鄭委員天財：本來就是要明確啊！丁等也要明確，那為什麼沒有把考列丁等的規定列進來呢？

張部長哲琛：第十一款我們用的是「得」，而不是「應」，如果是前面十款，一定要考丙等。用「得」字最主要的是，在機關裡面以績效來排名的話，有人的工作績效真的是比較差，譬如落在最後百分之一至百分之三，對這些人的考績可以考慮……

鄭委員天財：部長，現在考績甲等的比例是多少？

張部長哲琛：75%。

鄭委員天財：這是誰規定的？

張部長哲琛：現行法令並沒有規定。

鄭委員天財：既然沒有規定都可以執行，你們限制 75%，大家都遵守了啊，現在為什麼還要訂第十一款？丙等的部分就用行政命令來處理就好了嘛！有什麼差別嗎？

張部長哲琛：第一，75%並不是一定的數字，以前有時候高到 85%，甚至 90%，不過最近 10 年我和人事行政局長以私函的方式要求……

鄭委員天財：我今天要跟你探討的不是比例高低的問題，而是基於考試院、行政院本來就有透過行政命令訂定比例，有的機關績效非常好，結果還是只有 75%能打甲等，這樣丙等的部分何必另外規定第十一款呢？

張部長哲琛：這等於多少還是便宜行事。涉及公務人員的權益問題絕對要入法，在法裡面明定是比較恰當的；我和人事行政總處人事長的私函如果有的部會不接受，因為法沒有明文規定，他確實可以不同意。

鄭委員天財：部長，多了第十一款會產生弊端，因為基層地方政府有時候會基於選舉考量或派系考量，這是很清楚的，有時候鄉長、鎮長或縣長一上任就把一級主管全部換掉，不是這樣嗎？打考績也是這樣。

張部長哲琛：就是因為現在有這種情形，所以我們才要對考績法加以修正。

鄭委員天財：雖然還有斟酌之處，但我認為第一款至第十款明確列出是可以的，不過我不認為第十一款會很公平。剛才廖召委特別提到很多案例，我也認為，一個機關的績效常常因為機關的業務性質、人力狀況和預算編列而異，譬如蒙藏委員會的業務很單純，……

張部長哲琛：他們沒有多少人。

鄭委員天財：你錯了。蒙藏委員會的預算只有一億多，可是人員有 69 人，69 人執行一億多的預算，很多啊！而且他們都是非常單純的業務。反觀行政院原住民族委員會，什麼業務都有，各部會的業務它全部都有，但是他們的人力只有一百六十幾人，預算包括基金總共大概有八十億，你看，差距之懸殊啊！尤其是我剛才非常認同召委講的，政務官、主管很重要，如果政務官的帶領不好，事務官就倒楣了。

如果機關績效不好的話，丙等的比例可以到多少？

張部長哲琛：百分之一到三。

鄭委員天財：可是說明欄裡面……

張部長哲琛：最後可以高到 6%，有一個彈性。

鄭委員天財：6%實在相當高，政務官影響整個機關的績效，怎麼會由事務官來承擔？我舉個實際案例，我過去跟過一個首長，他對相關工程的核定考量很多，不僅考量地方的，還要考量自己的因素，基本上是考量個人的因素啦！一直到 7 月以後還沒有核定。本來 7 月以前就要核定，補助到地方政府，可是他都沒有核定，一直到 8 月以後才核定。這樣工程預算的執行當然會受到影響，整個績效就差了啊！這怎麼能要事務官去承擔呢？所以這就複雜了，因為機關的績效不是單一因素，有時候和政務官的帶領或政策有關。

張部長哲琛：所以我們一定會分析績效落後的原因，看責任歸屬在誰，如果是在政務官，當然是向政務官追究責任。

鄭委員天財：政務官有什麼責任？他又沒有考績！

張部長哲琛：可以免職，他們的長官可以做考量。

鄭委員天財：這個部分真的是要再斟酌考量。

這次你們也提出公務人員任用法第十七條的修正草案，請問部長，你知道縣政府一個處的九職等主管有多少人嗎？

張部長哲琛：縣政府的處？

鄭委員天財：據我所知，花蓮縣政府和臺東縣政府一個處只有副處長是主管，如果他升上來的時候，正好縣長又換了、又調整了，以你們現在要做這樣一個很大的調整，他永遠沒有機會。所以你不要以中央的角度來考量這個部分，各部會沒有問題，因為科長都是九職等，但是基層科長只有八職等，只有副處長是九職等。

張部長哲琛：針對這個部分，我們會和人事行政總處對地方政府人員的職務列等做一個通盤檢討，尤其是縣政府所屬一級單位的副主管及科長。

鄭委員天財：那是另外一個問題，其實升官等的部分這幾年已經做了一些變革，過去不用訓練，現在要訓練，而且保訓會那邊還自己訂了一個門檻，事實上升官等的部分已經很嚴格了。所以這個

部分到底有沒有影響到基層地方政府相關公務人員的機會，也請銓敘部和人事行政總處一併檢討考量。

張部長哲琛：好的。謝謝委員。

主席：請吳委員宜臻發言。

吳委員宜臻：主席、各位列席官員、各位同仁。你們之所以把公務人員考績法送進來審查，就是因為過去眾多主管不敢把不適任的公務人員打丙、予以淘汰，所以你們這樣規定事實上是為了解決主管鄉愿的問題。可是本席要另外請教你，你在今天的報告中提到要折合團體與個人之績效、形塑團隊合作之職場文化，在你們的公務人員考績法修正草案第十九條之三也有「團體績效評比」的規定，請問團體績效是誰在打？

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。團體績效一定是由一個專責單位負責。上次修法的時候，每年行政院研考會對各機關的績效都有評比，可以做為我們以後團體績效評比的參考。

吳委員宜臻：可是團體績效會決定這個機關考績丙等的人數比例，那團體績效是誰在打？以什麼為主？是以研考會的民調為依據，還是以主管為依據？

張部長哲琛：以考試院來講，我們二級單位各部會的績效當然是由院長來做通盤考量，行政院也是由行政院長來做通盤考量。

吳委員宜臻：所以一個二級機關的主管，譬如署長最後還是可以針對自己喜好的局、處或司來決定，所以團體績效的部分也不是全部以研考會的民調為依歸。如果團體績效是根據民調，而且研考會做民調的時候有將各局（處）的業務設計得比較精細，這樣團體績效的可信度當然會比較高，可是事實上它只是參考，所以還是有主管喜好的問題，對不對？

張部長哲琛：我跟委員報告，……

吳委員宜臻：團體績效又會影響個人績效各個等級的比例，這樣一來，丙等的比例是不是有些就會被調整到超過 3%？

張部長哲琛：對，如果我們沒有訂定子法的話，確實會發生這種情形，所以我要向吳委員及各位委員報告，考績法修正通過以後，我們還有五個子法，其中很重要的一個子法就是團體績效評比辦法。

吳委員宜臻：我知道。你們本來是要避免主管的鄉愿，設計了一個團體績效的調和，可是團體績效的部分還是無法避免長官個人喜好和主觀選擇的問題，如果評比過程沒有絕對的客觀標準，要如何去調整比例？有些局（處）的團隊績效非常好，平均績效可能都比其他局（處）好，那倒楣的就是其他局（處），譬如它可能不受主管喜好，或者業務不是最主要的，問題是他們平均表現不錯，於是丙等可能就會落在另外一個主管比較不喜歡或是不常接觸的部門裡面。也就是說，這樣還是無法解決個人主觀的問題，調和的功能還是無法發揮。

張部長哲琛：我們的團體績效評比辦法會把吳委員顧慮的問題納入考慮。

吳委員宜臻：我的意思是，你們為了調和，新增了團體績效，可是又沒辦法訂定一些絕對客觀、讓人信服、儘量不涉及主管主觀因素的評比標準，所以我覺得你們的文字設計和制度設計還是有問

題。你本來是要避免主管鄉愿、怠惰、消極不作為、不考評、不淘汰，可是弄到最後，你又用一個機制讓他可以給自己喜歡的、覺得表現好的不一樣的比較，我覺得這個制度是有問題的。

張部長哲琛：現在行政管理方面有很多學者專家針對團體績效評比提出很多很好的研究報告，我們就委託其中的施能傑老師，他可以訂定一個非常客觀、公正的團體績效評比標準。

吳委員宜臻：剛才委員們都表示對這個新制度的設計還有很多不信任的地方，關於調和的部分，本席也覺得文字上面還是有一些問題，所以還是要審慎考慮。

另外是公務人員考績法修正草案第三條的問題，這點本席私下也有請教過你，就是同一考績年度任職超過半年才可以辦理考績考核，但是有關員工申請育嬰留職停薪的部分，性別工作平等法明文規定，受僱者申請育嬰留職停薪，雇主不得視為缺勤，而影響其全勤獎金、考績或其他不利處分，為什麼公務人員考績法可以排除性別工作平等法這樣的精神和文字呢？你們並沒有在本條第一項第二款的但書規定他們可以另予考績喔！

張部長哲琛：修正草案的規定是「但有特殊情形者，得不以連續為必要；特殊情形之範圍，應於施行細則……

吳委員宜臻：沒有啊！你的意思是雖然可以不連續，但還是要超過六個月，那要是留職停薪七個月怎麼辦？如果留職停薪七個月，他當年度考績可能就落入乙等或丙等，可是說不定他其他四、五個月的績效非常好、表現非常優良。本席要再次強調，這樣的規定和國家政策不一樣嘛！政府一直在鼓勵人家生小孩，馬總統還說少子化是國安問題，公務人員的經濟條件算是比較穩定的，適合生養小孩，應該鼓勵他們申請育嬰留職停薪才對，可是如果公部門的考績法帶頭採用這樣的方式，民間企業怎麼不會做出不利處分？因為公部門就先把育嬰留職停薪排除掉，就歧視他們了嘛！

張部長哲琛：我們的本意就是要考慮到這個因素……

吳委員宜臻：列入考績就會有績效獎金，不列入考績就不會有績效獎金，那不就是不利處分了？

張部長哲琛：我們現在已經排除了，就是不連續六個月都無所謂；只要一年加起來有六個月……

吳委員宜臻：本席認為只要依法申請，統統都不可以排除，公務人員不能自己帶頭啦！為什麼公務人員被排除在性別工作平等法之外呢？你們這樣的差別待遇沒有辦法說服本席，而且法律明文規定不可以做不利處分，我覺得這樣的立場有問題。我要再次強調，我們不斷鼓勵公務人員申請育嬰留職停薪，甚至可以多生一點，要如何期待這些公務人員把工作放下來，就應該要抓住這樣的精神，你要去注意其他法益之間的平衡。

張部長哲琛：我們已經做適度放寬……

吳委員宜臻：部長，我還是要再次強調。

張部長哲琛：我瞭解委員的意思。

吳委員宜臻：謝謝部長。

張部長哲琛：謝謝委員。

吳委員宜臻：接下來，有關國家考試客家事務行政類科加考客語的問題，本席要先感謝考選部針對本席質詢提及的高普考客家事務行政類科增加客家語文考試有所回應。我知道考選部 11 月 13 日

有做成一些決議，希望加考客語的部分採取漸進的做法，後來好像決定先有預考、先試辦？

主席：請考選部董部長說明。

董部長保城：主席、各位委員。是的。

吳委員宜臻：既然要辦理預考，為什麼客語考試沒有辦法列為單獨加考科目、先試試辦看看，而要把它併入高考的社會學和普考的行政學概要？難道真的沒有辦法變成預試的單獨考科嗎？

董部長保城：單獨考科就是變成一個考科，對考生來講是很重大的變動，我們過去的各種考試變革，包括司法官、律師考試的各種變革，因為是國家考試，都必須非常慎重，一定要在一個地方站穩之後再列為考科，這是最穩定的狀況；不要說是應考人，老師如何命題以及考試方式的擬定都要有所因應。

我們上次開會是希望採逐步漸進的方式，因為如果占的比例太高，考生一時會轉不過來。所以我想，只要我們宣示客語不只是文字上的說明，而是要有譬如聽客語寫中文，或者聽客語錄音進行翻譯等等，這些都是可以做的。但是任何的制度改革，我們都希望穩紮穩打。

吳委員宜臻：所以你認為將客家語文單獨列為考科太快了？

董部長保城：對、對、對。

吳委員宜臻：既然你們認為太快了，希望比重暫時不要那麼重。請問考選部有沒有規劃什麼時候可以成為單獨的科目？

董部長保城：我們的規劃是這樣……

吳委員宜臻：你總要回應一下，我們客家界，尤其是現在那麼多客家系所，總要告訴學生如何因應，他們大一進去、大四就要出來，或者研究所念個三年出來，準備國家考試的時候總要有些規劃嘛！現在客家界和客家學術界是希望客家語文能成為一個單獨的考科。不可諱言，國內確實有考試領導教學的趨勢，這樣學生才會去重視和研讀，而且也要栽培客家相關行政人員去瞭解客語嘛！單獨考科的規劃沒有出來，只做這樣的漸進預試，而且還和其他部分合併，會令人擔心是不是一放又放個 10 年，客語考試語文的部分就出不來了。

董部長保城：我知道吳委員的意思是，我們要規劃一個期程，早一點宣布，好讓考生準備。

吳委員宜臻：是啊！以幾年為目標總要講清楚啊！

董部長保城：我們 12 月底會成立專案小組，請他們評估到底什麼時候可以列為正式考試的一科，這樣會比較好。

吳委員宜臻：那考選部可不可以做一些政策方向的承諾？如果真的是因為不敢冒進，將其單獨列為一個考科，是不是可以針對將來包含客語在內的共同科目和專業科目所占分數比例，一併列入 3 年或幾年的計畫，做為一個目標？研議整體規劃時可不可以把這部分放進去，請學者專家和客語相關學者及學術單位一起來研議？

董部長保城：我們尊重委員指示，月底開第一次會議的時候，會把您剛剛所說的列入議程。

吳委員宜臻：以 3 年為目標的話，今年進大學的人如果選擇客家政治經濟學系或相關科系，大四就可以準備參加國家考試。3 年的目標已經很長了，可不可以？

董部長保城：我想我們可以朝這個方向努力。

吳委員宜臻：以 3 年為目標，並慢慢調整相關的工作項目，可以嗎？

董部長保城：我們的專案小組 12 月底以前就會成立，沒有問題。

吳委員宜臻：本席是建議以 3 年為目標，麻煩考選部參採。

董部長保城：我們也希望早一點。

吳委員宜臻：3 年啦，不然今年進大學的學生大四畢業都還搞不清楚。可以嗎？

董部長保城：可以，我們會儘早規劃、儘早宣布，這樣考生比較有安定感。

吳委員宜臻：好，謝謝。

董部長保城：謝謝委員。

主席：請林委員正二發言。

林委員正二：主席、各位列席官員、各位同仁。公務人員考績法有太多百分比和太多數據，真的讓人看不懂。請問張部長，過去的數據顯示甲等和乙等的比例高達 99.7%，是不是？

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。是的。

林委員正二：被打丙等不到 0.3%。

張部長哲琛：不到 0.2%。

林委員正二：你們今天突然要定調為 1%到 3%，比原來的 0.3%多了 10 倍，可見這是世界潮流，因為美國、新加坡被淘汰的比例高達 5%，韓國高達 10%。國外像美國、新加坡、韓國都那麼高，請問我們訂在 1%至 3%的理由何在？有沒有參考其他國家的做法？

張部長哲琛：考試院原先的想法是 3%，主要是因為我們也不希望做太劇烈的改變，而且當初訂 3%也是根據民調結果，對公務人員施政非常不滿意的大概是 3%，所以我們就取了 3%，可是貴委員會上一屆呂學樟委員擔任召委審查本案時，調整為 1%至 3%，所以我們尊重貴委員會審查結果，改為 1%至 3%。1%至 3%就像委員剛剛講的，和新加坡、韓國等其他國家比起來算是低的。

林委員正二：就從 1%至 3%來衡量，我們發現這裡面有 2%的裁量空間，如果是 1%，未來每年大概會有 2,700 名公務人員被打丙等，3%則是 8,100 名，中間 2%的空間是 5,400 名，牽連的人數還是非常可觀，你們有沒有考量這個問題？這可能會影響到我稍後要問的團體考核，也就是說，你們可能把這個空間交給譬如原民會。我等一下就會舉這個例子，現在先請你說說看。

張部長哲琛：首先，這次修正並不是齊頭式的、每個機關都是 1%或 3%，也就是說，我們給各機關首長一個適度的裁量權。第二，每個部會或每個地方政府內部的二級機關一定是有些機關表現得好，有些機關表現得不好，如果是表現得非常好的二級機關，甚至 1%的丙等都沒有，如果表現得比較差，則超過 1%、2%，甚至 3%都有可能。我們基本上還是尊重每個機關首長的裁量權。

林委員正二：這次增列了以前沒有的優等，好像是音樂比賽、舞蹈比賽的優等。考績有優等、甲等、乙等、丙等、丁等，甲、乙、丙、丁都是非優等，為什麼要加一個優等？是不是和將來的考績獎金有關？優等的考績獎金是會比甲等高，還是會把甲等的考績獎金降低？有沒有這樣的趨勢？

張部長哲琛：增加優等最主要的想法不在獎金，因為頂多年終加發半個月的考績獎金而已，我們的重點是在拔擢優秀人才，因為現在有 75%是甲等，我們看不出這 75%裡面到底哪些少數人是未來值得提拔的，對於這些人，我們可以給他們一個快速升遷的管道，目前訂的是 6%，我們希望可以找出 5%。因為我國的考績和世界各國不同，我們是頭重腳輕，世界各國則是呈常態分配，所以我們希望能夠從 75%或 65%裡面找出少數的 5%，給他們適度的獎勵。不過我們最主要還是為了拔擢人才，給他們快速升遷的機會，這是我們當時的構想。

林委員正二：你說要拔擢人才，可是如果存在其他問題的話，就會產生很多紛擾。

剛剛我提到團體考績的問題，這是修正草案第九條之三新增的規定，將個人考績和團體考績連結在一起，環環相扣，可是我們考慮到，各機關掌管的業務都有一定程度的差異，就像剛剛鄭天財委員提到的，原民會今年的編制只有 131 人，卻有將近 70 億的預算，因此他們人力不足，導致派遣人數還超過編制人員，大概有兩百多個，這麼一個包山包海、猶如小內閣的原民會，其團體績效評比當然可能是後段班，再加上 1%到 3%的丙等比例規定，影響所及，可能會使原民會及原民會所屬機關考丙的人數變多。

張部長哲琛：應該不會，就我以前從事財務工作的經驗，其實原民會一年的預算有 160 億，但是負責執行的只有一百三十幾個人，編制員額確實偏低，要執行那麼多預算是非常不容易的，所以他們的工作一定非常、非常艱辛。

林委員正二：但是一般而言，執行率偏低代表績效很差，他們的考績當然就會差很多。

張部長哲琛：至於原民會的績效，到了團體績效評比的時候，我想行政院長會做考量，因為這種情形不能歸諸機關本身的責任，也就是說，進行團體績效評比的時候，這些因素應該予以排除。

林委員正二：最後，不管甲等、乙等、丙等或優等，也不管是簡任或委任，我們希望都要確實公開，不要偏重委任以下的基層公務人員。

張部長哲琛：剛才廖委員也有提醒我這點，我一定會注意。我希望以後各機關的考績委員會能扮演一個非常重要的角色。

林委員正二：另外，考試院現有的派遣人力超編了 65 人，包括駐警 33 名、技工 3 名、工友 16 名、駕駛 13 名，這可能要做調整。

張部長哲琛：我們現在正在慢慢消化。

林委員正二：謝謝部長。

接下來本席要請教董部長。謝謝部長，我上禮拜參加原住民特考的放榜典禮，這次錄取 178 人，給我們原住民更多擔任公職的機會。讓原住民加入公職人員的行列，可以更貼近百姓，希望這部分可以持續不斷地進行。

今天我要請教的是，考試類型中有一個國軍上校以上軍官轉任公職的考試，你們原先有制定一個後備軍人轉任公職考試比敘條例，怎麼會再加一個「國軍上校以上」？也就是說，國軍上校以下的中校、少校、上尉，乃至於士官、士兵都涵蓋在後備軍人的範疇，為什麼獨獨針對上校以上做特別的規範？是不是要優惠他們，放棄那些 35 歲或 40 歲就退伍的中校、少校、上尉，乃至於士官？

主席：請考選部董部長說明。

董部長保城：主席、各位委員。這當中有其歷史背景，不過現在隨著募兵制的展開，國防部正在跟我們談……

林委員正二：採行募兵制之後會更嚴重喔！

董部長保城：對，所以現在國防部正在跟我們談這個問題，我們會檢討。

林委員正二：不要獨厚上校以上的軍官喔！

董部長保城：國軍上校以上軍官是後備軍人轉任公職考試比敘條例第五條之一的規定，當然，如果不限上校以上軍官，而包括中校、少校、尉官等部分，這屬於整個考試政策的問題，就是剛剛委員講的，實施募兵制之後，……

林委員正二：務必多考慮上校以下這些人，就是我剛剛講的，壯齡時期 35 歲或 40 歲就退伍的這些人，而不要只針對上校以上的人員；這部分你們要多多用心照顧才對。

董部長保城：還有一個退除役特考是針對中校以下的，也就是說，一個是後備軍人轉任公職考試，一個是退除役特考。不過委員講的沒有錯，是應該配合募兵制的發展，重新做一個整體的規劃。

林委員正二：你們要做一個檢討啦！看到「上校以上」，中校以下的人心裡就會很不舒服。請你們做個檢討。謝謝。

董部長保城：好，謝謝委員。

主席：現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會，請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。首先，我們都非常期待考績法修正案能夠發揮獎優汰劣的功能，尤其是公務員的退場機制，因為以往公務員被認為是鐵飯碗，無論做得多不好都能獲得終身保障，我們也拿他沒輒，即使看到公務體系內有許多冗員也無法讓他們離職，因此我們一直希望能夠建立公務員的汰劣機制。

此次考績法修正案增訂「應」及「得」考列丙等條件，並修正不得考列甲等之條件，但是其中發生一個問題，你們並未把懲戒及懲處的界線分得很清楚。所謂「懲戒」係對公務員違法、失職、廢弛職務等行為予以制裁或處分，比較屬於司法權的部分；至於「懲處」則傾向於行政上對表現不好的公務員給予處分。對於懲戒跟懲處之間的界線，請問部長的看法如何？司法權跟行政權之間的界線到底在哪裡？

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。尤委員是學法律的，我跟尤委員報告，針對這個問題，我們也請教過多位法學專家，另外司法院釋字第 243 號、298 號、491 號、583 號等解釋都肯定懲戒與懲處並存的雙軌制，這兩個制度是可以並存的，所以考績法中規範具有懲戒性質的處分並非憲法所不允許，這部分當時我們跟很多憲法學者做過專業研究。

尤委員美女：可是此處也有不同的看法，因為懲戒處分會剝奪當事人的權利，對於權利的剝奪似乎

不能直接用行政……

張部長哲琛：應該不會，向尤委員報告，此次修法最主要的目的就是把績效管理的觀念引進考績法，所以對於受考人的工作表現給予課責，獎懲非常直接而明快，符合一般所謂人事管理的要求。

尤委員美女：修正案第六條之二規定經判刑確定者應考列丙等，經判刑確定者不是應予免職嗎，為何規定考列丙等？同時根據修正案，必須連續三次考列丙等才能要求受考者辦理資遣或退休，同時丙等還有功過相抵的規定。結果我們會發現，依照懲戒法規定應馬上免職或撤職的公務員，在這種情況下，你們只是考列丙等，請問這兩者之間是否會產生齟齬的現象？

張部長哲琛：應該不會。

尤委員美女：為什麼不會呢？

張部長哲琛：這部分是法律問題，我請蔡司長說明。

主席：請銓敘部法規司蔡司長說明。

蔡司長敏廣：主席、各位委員。跟委員報告，有關責任之歸屬，有刑事責任、民事責任跟行政責任，原則上刑事責任跟行政責任可以同時並行追究，而考績法追究的是他的行政責任，也就是他雖然有違法失職的情形，但他同時也應負行政責任時，我們會透過考績法一併追究。

尤委員美女：在尚未判決確定前，你們固然可以先追究行政責任，因為行政責任之追究不一定要等司法審判確定，兩者是並行的。但是一旦司法判決確定，就應該要免職，對不對？可是在修正條文中你們卻列為應考丙等。

蔡司長敏廣：報告委員，所謂的「判決確定」不一定是有期徒刑以上之刑，可能還有其他的徒刑，這些其他徒刑不一定會因此……

尤委員美女：你的意思是這些應考列丙等者都不是懲戒法中應予免職或撤職的情況？

蔡司長敏廣：沒錯，應該是這樣。如果當事人已受到懲戒處分，懲戒處分會優先於考績法的處分，所以原則上……

尤委員美女：你們這樣的規定恐會引起爭議，例如第六條之二第四款「對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者。」依據教育人員任用條例，這是免職的事項，此處你們僅列為考績丙等，這種規定在適用上恐怕會讓人搞不清楚。

蔡司長敏廣：報告委員，我們是將性騷擾跟性侵害分開規定的，如果是性騷擾，規定是應考列丙等；如果是性侵害，依照第十二條之規定是一次記兩大過免職，所以這部分我們是依輕重而有不同的規定。

尤委員美女：關於性騷擾的定義，有的採廣義，有的採狹義，本法顯然係採狹義的定義，但狹義或廣義光從法條上是看不出來的，而教育人員任用條例中的性騷擾顯然是採廣義的定義。

蔡司長敏廣：因為性騷擾的認定有一定的程序，如果經過一定程序，認定確實有性騷擾的行為時，原則上他當年度的考績就應該考列丙等。

尤委員美女：所以你的意思是，在尚未判刑確定之前，他有這種情況經查證屬實，此時就先將他的考績列為丙等，但是如果之後他被判刑確定應予免職或撤職，你們就會依照懲戒法的規定，而不再將其考績列為丙等？

蔡司長敏廣：就依照任用法等相關規定去處理。

尤委員美女：如果情節嚴重而列為丙等，然後當事人還可以將功贖罪，可以用其他年度甲等或優等的考績相抵，請問這樣公平嗎？

蔡司長敏廣：報告委員，如果他的行為符合其他法律規定應予停職的情形，我們還是會先予以停職。

尤委員美女：此處會牽涉到一個問題，懲戒法所規定的處分包括撤職、休職、降級、減俸；考績法中的處分也包括減薪、降級、要求退休或資遣，導致行政懲處跟司法懲戒恐有混淆之虞，兩者的界線完全沒有拉出來。

蔡司長敏廣：報告委員，究竟予以懲處或懲戒是擇一而行，原則上若他有違反考績法的情事時，我們先依考績法來懲處，如果將來同一事由有移付懲戒的話……

尤委員美女：考績法中許多應考列丙等的情事都相當嚴重，例如違法本身就應該移送，而不是先予以懲處，至於要不要移送，之後再思考，我覺得這樣的程序有問題吧？

蔡司長敏廣：要予以懲處或移送懲戒，目前一般都是由機關進行裁量，大部分的機關都會依考績法給予懲處。

張部長哲琛：我認為尤委員的提問滿有道理，可能在文字上我們要再做補充或修正，把兩者做個區分。

尤委員美女：既然懲戒跟懲處不同，我覺得你們還是必須把司法權跟行政權這兩者分清楚。

張部長哲琛：好。

尤委員美女：另外，第九條之二規定「前條第一項及第二項所定各機關受考人考績等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之，並送立法院備查。」本條涉及考績丙等的比例，事涉公務員的權利義務關係，這部分是否應該屬於法律保留事項，而不是行政權可以任意決定，只需送到立法院備查即可？本席認為這部分屬於法律保留事項，不能這樣處理而脫離立法院的監督。

另外，關於我們最重視的汰劣機制，修正案中好不容易明定三次考列丙等應辦理資遣或退休，但同時又規定可功過相抵、將功贖罪，所以此次考績法修正案中似乎完全看不到透過修法達到汰劣的目的。對於我們一再強調如何淘汰不適任公務員這部分，考試院能否提出更周延的修正條文？由於本席的發言時間已屆，這部分能否請考試院給本席一個書面答復？謝謝。

張部長哲琛：好的。謝謝。

主席：請呂委員學樟發言。

呂委員學樟：主席、各位列席官員、各位同仁。文官制度是國家運作的基石，文官制度的興革非常重要，公務人員的工作態度及士氣也關係到政府服務的效率與效能，所以我們在進行相關改革的同時，也必須兼顧公務人員的感受，與他們充分溝通。考試院及行政院似乎沒有做到這一點，尤其這幾天以來一連串的改革事件，讓軍公教感覺是針對他們，引起許多公務人員的反彈。此時推動考績制度的改革，再加上上禮拜關院長一席替代率要降到七成以及十八趴的落日條款等發言，公務人員的士氣恐怕會雪上加霜、down 到谷底。

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。跟呂委員報告，那是院長接受媒體訪問時的發言，實際上目前在考試院以及銓敘部所擬的退休制度改革方案，還是要先舉行公聽會，聽聽各基層、軍公教人員及學者專家的意見，同時還要再跟行政院溝通，所以最後整體大方向的定案，誠如行政院陳院長所言，一定是在明年 1 月份以後，所以院長只是提出他當時的想法。

呂委員學樟：文官制度不是不能改革，但改革必須有方法、有步驟，讓公務人員可以預期，可以看到未來，可以安心地為國效勞，不能讓他們一顆心懸在半空中。制度不安定就會造成人心的浮動，也會影響政府的效能，我想這點考試院也很清楚。考績法修正案三番兩次送到立法院，我們經過這麼多年的努力，到目前為止，還是原地踏步，本席心裡也感覺非常難過。

將來我們要推動的考績法跟以往的考績法或現行的考績法事實上差距是很大的，但為什麼包括我們委員同仁在內都很有意見呢？我想這可能是因為一方面公務人員的心態沒有調整，二方面他們以往的想法沒有改變，我們要做改變時，確實阻力就會很大。

事實上本席很支持趕快通過考績法修正案並讓它實施，但是剛剛聽了廖召委一席話，他擔任公務人員長達 40 年，連他都對考績法修正案有很大的疑慮，那表示政府機關的溝通可能還不夠。對於新的版本，考試院跟行政院並沒有溝通好，連審查的委員都有意見，為數龐大的公務員心裡當然會忐忑不安，擔心考績法新制是不是又針對他們而來。

其實文官制度的改革是配合政府組織改造，要提升國家競爭力，提升行政效能，這是一體兩面、並行不悖的，但是到目前為止，我們看到大家的心態沒有調整過來，仍然維持以往的觀念，這表示我們的溝通仍然不足。

有關新的考績法，剛才部長回答丙等比例大約一到三趴，那是我們一貫的主張。一到三趴並不代表一定要強制三趴，但至少有一趴，之前我們曾就這部分建議關院長，你們也採納了，就是比照法官法採團體績效評比，團體績效評比在前 30%或 40%的機關考列丙等者不一定要三趴，說不定連一趴都沒有。其實此一建議已經開了一扇大門，除了讓表現優質的公務人員可有五趴考績列為優等以外，也對表現比較好的團體機關給予肯定，所以當時本席建議比照法官法採取團體績效評比，也可排除強制一到三趴考列丙等的規定。

不過話說回來，這次改革雖然你們也有考慮到這些問題，但是因為溝通不良，剛才廖召委也提到，一般公務人員對於這次改革的看法就是認為要強制打丙等，主管、首長旁邊的人一定都是甲等以上，因為首長看得到他們平常的表現，他們對於協助首長的業務也比較瞭解，所以大部分都會打甲等。不過，考績打甲等的另外一面也使他們失去很多的機會，比方我們最近在審查公務人員申請派駐國外留學攻讀博士三年或碩士兩年，一般申請者都不是首長旁邊的人，為什麼？因為他們表現很好，對首長的幫助太大了，首長不會放他們出去，對不對？所以這些人其實也喪失了很多進修的機會，魚與熊掌本就難以兼得。

但是，我們現在是要建立一個制度，既然要建立制度，本席建議第一，我們要儘速讓考績法修正通過，但同時要多召開幾場公聽會，讓公務人員協會及包括中高階的各階層公務人員代表都有機會瞭解新的考績法，這樣對法案的推動才不會有所阻礙。

我們原來談好的新的考績法本來就是簡、薦、委任人員的考績分別評比，既然不同官等分別評比，同時除主管打考績以外，還有審查委員會以及同儕之間的互評，三者各占三分之一，基本上不會再發生以往首長親信的考績特別好，不跟首長同一派的人就遭殃的情況。像惠美委員擔任過市長，鄉鎮市長的派系傾軋情況嚴重，某個派系的人現在擔任鄉長，其他非我派系的人就會全部受排擠，這種現象就不會再發生，因為畢竟他們是公務人員，是常任文官。

張部長哲琛：報告委員，現在各機關公務人員的考績並不是首長決定，而是由考績委員會決定……

呂委員學樟：對嘛，因為你沒有講出來，大家都不知道嘛。

張部長哲琛：只是目前考績委員會的功能不彰，所以造成很多誤解，因此我們對考績委員會做了很大的調整。

呂委員學樟：因為大家的誤解或是不瞭解，沒有說明清楚，造成以往大家的觀念就是認為資深的公務人員會欺負新進的公務人員，高階的公務人員欺負低階的公務人員，一定會造成這樣的現象。目前也是這樣的現象，那就是這次考績法要修正的原因之一。

因為大家的觀念就是，考績甲等有獎金，考績獎金和年終獎金是我的薪水，它是薪水的一部分，並非額外所得。一方面，這種觀念是經年累月形成的，沒辦法改變；另一方面，我們又說不清楚、講不明白，以致於大家人心惶惶。

其實這項制度是好的，對公務人員而言是個激勵；新的考績法也是對的。為什麼？因為它有獎優汰劣的設計，而且是符合人力資源管理概念的文官制度，這是很重要的。激勵優於懲處，所以你們才會提出增列 5% 的優等等次，讓公務人員有破格升遷、受訓或加薪的機會，這是好事。

雖然強制規定 1% 至 3% 考列丙等，但是 10 年之內後功可抵前過，因此拘束力並不是很大。強制打丙看起來好像很嚴重，但其實在執行的過程中，你們開了很多巧門，下面的螺絲可能還是會控不緊，能否真正提升行政效能仍有疑問。所以對於這個部分，一定要再向大家詳細說明。

另外，本席要告訴內政部人事處陳處長。按照第九條之一第四項的規定，未來鄉鎮市公所、鄉鎮市民代表會之上級機關為縣政府。可是地方制度法第一條第二項規定：「地方制度依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律之規定。」地方制度法第二條則對自治團體做了界定，表示法人之間並無隸屬之關係。將來我們修訂考績法以後，第九條之一第四項和地方制度法有無扞格之處？這部分請內政部和銓敘部回去好好研商一下。本席提出來的這一點，請大家一定要特別注意，不然我們修法之後會有麻煩，到時候就難看了，好不好？

主席：請內政部人事處陳處長說明。

陳處長榮順：主席、各位委員。好，謝謝委員。

主席：請王委員惠美發言。

王委員惠美：主席、各位列席官員、各位同仁。今天報紙有一篇報導是關院長表示，現行考績法讓人才變庸才。請問張部長，你們這麼急迫地想要修正考績法，是否表示你們修正之後，會讓人才繼續是人才？

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。我們當然希望能夠提高行政效率。

王委員惠美：修正前後，你覺得差異最大之處為何？是增列優等，從 4 個級距變成 5 個級距？

張部長哲琛：我們有獎優。

王委員惠美：然後呢？

張部長哲琛：對於不適任人員，我們有退場機制。另外，我們還有很多其他的做法。

王委員惠美：本席和你探討上述這二項就好了。

第一點，本席覺得你們是玩假的！修正草案最主要是有關丙等的規定，並藉此建立退場機制，但其實這個退場機制不三不四，你知道嗎？原本是規劃連 3 年列丙等就免職，現在改為 10 年之內拿 3 次丙等才免職，功過又可以相抵，你們不覺得太寬鬆了嗎？這樣你所謂的淘汰制度是無法達到效果的。

第二點，為什麼現有的制度會讓人才變庸才？原因究竟為何？

張部長哲琛：缺乏激勵的動機。

王委員惠美：不對！請問何謂考績？就是你的表現好，我才發獎金給你，對不對？本席一再告訴你們，你們現在的做法是大家統統有獎，不做不錯、少做少錯，這就是公務人員心態這麼保守的原因。

根據現行考績法的規定，有 75% 會考列甲等，所以我只要不是那 25% 就好，不用太傑出，我只求不要被列為乙等那 25% 就好，更不用說會被打丙等了。主管連乙等都沒有打過，叫你打丙等，你做得到嗎？部長，過去你連部屬被考列乙等都捨不得了，你真的能打丙等嗎？考績的作用應該是激發公務人員的動力，讓他覺得自己只要認真表現，長官看到之後，可能會給我 3 個月、5 個月的獎金。但顯然制度本身就有問題，才會讓他們認為自己只要不做錯就好，幹嘛那麼認真。這樣是無法激勵公務人員的。本席一再強調，考績法本身就有問題。

其次是時機不對。部長，時機不對！你們真的在凌遲公務人員，你知道嗎？你們把 75 制改為 85 制，現在又要改為 90 制，所得替代率降為 70%，其實應該是全部一起體檢，而不是我現在覺得考績制度有問題，就先處理考績的部分，真的不行再來修，這樣觀感很差，真的很差！

此外，除了修正考績法之外，未來要改為 90 制，讓公務人員做那麼久，那公務人員俸給法要不要修？級距要不要修？若依照現行俸給法來晉級和計算考績獎金，大家 40 歲都已經達到最高年功俸了，這樣是不對的！

再來，公務人員很倒楣，你知道嗎？你們每次都拿公務人員開刀，你們先取消公務人員的 55 制，但老師不僅還有 55 制，且無考評及退場機制；軍人也是如此；而法官的部分，即使有相關制度，也是不三不四。每次都先拿這些最奉公守法的公務人員開刀。

張部長哲琛：所有文官制度都是先從公務人員開始實施。事實上，目前政府也有訂定學校教職員的退休條例，條件比照公務人員，不過這個法案大院還在審查中。

王委員惠美：還沒嘛！你那麼急幹什麼？

張部長哲琛：這是同時送過來的。

王委員惠美：你為什麼不先研擬一整套年金制度？該給的，我們就給；該砍的，我們就砍。

張部長哲琛：我們會對年金制度進行通盤檢討。

王委員惠美：本席認為你們沒有從人性的角度出發，因此無法把公務人員的潛力激發出來，即使他們有很多想法，也不太敢說、不太敢做。本席有請你們調閱世界各國的資料，請問部長，世界各國的公務人員，讓你印象最好、最深的是哪幾個國家？

張部長哲琛：新加坡。

王委員惠美：新加坡？

張部長哲琛：對。

王委員惠美：好，那我們要不要學他們的制度？你覺得日本怎麼樣？

張部長哲琛：我覺得日本沒有新加坡好。

王委員惠美：新加坡最好。你覺得第 2 名是哪個國家？

張部長哲琛：韓國。

王委員惠美：韓國也很好。

張部長哲琛：他們最近幾年改善了很多。

王委員惠美：第 3 名是哪個國家？

張部長哲琛：我覺得這 2 個國家最好，我是看國情和我們比較類似的國家。

王委員惠美：你怎麼看這 2 個國家的公務人員？這 2 個國家的資料，本席正好都有，我們就來討論一下。你們規定優等和甲等的比例是多少？

張部長哲琛：5%。

王委員惠美：優等和甲等怎麼可能只有 5%？你騙人！

張部長哲琛：優等和甲等合計 65%。

王委員惠美：是 65%！

張部長哲琛：對，是 65%。

王委員惠美：你認為最好的新加坡，他們優等和甲等的比例才 35%！他們丙等和丁等的比例是多少？

張部長哲琛：5%。

王委員惠美：對啊！

張部長哲琛：我覺得現實狀況……

王委員惠美：再來看韓國的規定。韓國甲等和乙等合計 70%，連乙等都列入計算才 70%。丁等有多少？10%！

張部長哲琛：對。

王委員惠美：有獎也要有罰，你現在的制度還是賞罰不分，這怎麼能激發公務人員的潛力？怎麼會有創新？怎麼會有力氣？公務人員沒有朝氣，整個國家就像現在這樣死氣沈沈啦，不是嗎？部長，你覺得呢？

張部長哲琛：第一，如果優等是我們目前擬訂的 5%，最主要是因為我們……

王委員惠美：若考列優等，你給他 3 個月的獎金，本席都可以接受。此外，甲等應訂為 20%，發 2 個月的獎金，其餘的人考績統統要在乙等以下。

張部長哲琛：我們在設計制度時，曾與行政院溝通，以不增加政府財政負擔為原則。

王委員惠美：部長，不要當壞人，要有 1%到 3%的人考列丙等，那是很痛苦的，你知道嗎？本席告訴你，如果只有 5%的人能考列甲等，部屬絕對會很賣力，絕對會提出很多創新或節省公帑的方法，真的！他們會拿出實力。

張部長哲琛：我們大家都瞭解，機關裡面還是有非常少數的不適任人員，這是不可否認的。

王委員惠美：部長，你們是高階文官，本席講一些基層的事情讓你知道。假設考績法按照你們所提出來的版本通過，大家會輪流拿丙等，因為主管不會想要當壞人，我每個月才多領 6,000 元、8,000 元的加給，何必當壞人？沒辦法打丙等，那怎麼辦？就拜託部屬輪流考列丙等。基層有 2 個方法可以用，第一個，假設這個部門有 5 個人，大家就講好，你在這邊待了 5 年，考績不變；他是新來的，那就先考列丙等，對不對？第二個，你可能表現比較差或比較倒楣，被考列丙等，沒關係，大家會補償你，每個人就給 6,000 元、8,000 元，把那半個月的獎金補足。基層就是這樣做的。

張部長哲琛：實際上，我們有對主管課以考核的責任。如果他沒有認真打考績，行政救濟的結果推翻了原先打的考績，主管要負責任的。

王委員惠美：唉！部長，這是理想啦！

有關年功俸的問題，本席要再講一次，依照你們設計的級距，他可能 40 歲就晉升到最高年功俸，卻要做到 65 歲。有些人可能是高職低就，以 7 職等的身分來做 5 職等的事；有些人是因為能力不好，無法通過升等考，只好繼續在這邊待著。他達到最高年功俸，考績列甲等就核發 2 個月的獎金；我非常認真努力，考列甲等才得到 1 個月的獎金，這樣公平嗎？

張部長哲琛：委員講的是現行的制度，我們就是要糾正……

王委員惠美：不要急！不要急著讓考績法通過，你們開了 21 場說明會，基層人員怕自己會被考列丙等，所以你就把 3%降為 1%，你以為他們這樣就滿意了嗎？不是！國家制度不可以這樣玩。要通過公務人員考試很不容易，他們都是人才啊！你要去想一套真正有效的制度，讓這些人才能夠發揮他們的能力，這才是對國家最大的幫助。

張部長哲琛：好，謝謝委員。

主席：接下來登記發言的林委員佳龍、陳委員歐珀、許委員添財、孔委員文吉、楊委員麗環、李委員桐豪、江委員啟臣、紀委員國棟、徐委員耀昌、江委員惠貞、張委員慶忠、林委員世嘉、蕭委員美琴、邱委員文彥、吳委員育仁、簡委員東明、李委員俊佖、蔡委員其昌、蘇委員清泉、王委員進士、楊委員瓊瓔、黃委員文玲、徐委員欣瑩、潘委員維剛、黃委員偉哲、林委員德福、陳委員其邁、潘委員孟安及黃委員昭順均不在場。

請林委員國正發言。

林委員國正：主席、各位列席官員、各位同仁。部長從 99 年就開始推動考績法的修正，當時規劃 3%考列丙等，為此也召開過很多場座談會。在聽完許多基層公務人員的意見以後，你們又修正為 1%到 3%，但很多公務人員還是有不同的看法和理念，伴隨而來的壓力似乎又回到考試院這邊。請問部長，你擔任銓敘部長多久了？

主席：請銓敘部張部長說明。

張部長哲琛：主席、各位委員。已經超過 10 年了，10 年 4 個月。

林委員國正：目前才剛處理完退休軍公教人員年終慰問金的事情，明年要進行年金改革，現在又要修訂考績法，部長，所有事情都放在一起，你覺得對公務人員而言，壓力會不會太重了？你有沒有思考過時機的問題？你的感觸為何？你有沒有委屈？你滿腹理想，想在你公職生涯劃下句點之前，做出一些對國家社會有意義的事情，被人家這樣講，你有什麼感覺？有什麼樣的想法？

張部長哲琛：第一，我沒有覺得受到委屈。

林委員國正：沒受到委屈？

張部長哲琛：對。第二，如同林委員所談到的，我和關院長的想法一樣，想要在我公職生涯的最後階段，做一點對國家有意義的事情。

林委員國正：但所謂「對國家有意義的事情」，是指修訂考績法……

張部長哲琛：第三，剛才林委員有談到時機的問題，我絕對沒有想到，退休公務人員年終慰問金的問題，行政院和立法院會協商 2 個月，我沒有想到會拖這麼久。當時我們考試院有這個想法，就把考績法推出來了。

林委員國正：換言之，你沒有預測到所有事情會發生在同一個時間點？

張部長哲琛：對，全部都擠在一起了。

林委員國正：對於軍公教人員而言，真的是太沈重了。

第二點，今天本席收到高雄市公務人員協會的陳情，本席覺得他們滿理性的，他們開宗明義表示：101 年間考試院再度推動考績法修法，本協會贊成修法，著墨提升公務人員的服務態度與工作績效。其實修正考績法，基層公務人員是不反對的；但對於部分修正條文的內容，他們還是有一些意見。

張部長哲琛：那份陳情書我也有看過。

林委員國正：關於這部分，本席要告訴部長，現在很多人很擔憂，你知道他們擔憂什麼嗎？

張部長哲琛：就是 1%到 3%的事。

林委員國正：現在這些打考績的人，有無爭功諉過之情形？有無人情包袱？有沒有真正做到公平、公正、公開？如果沒有的話，很多事情就是基層公務人員要承受，導致他們面臨空前的壓力，這對他們是不公平的，部長覺得呢？

張部長哲琛：我覺得林委員講的完全正確，這就是我們要修正考績法的原因。之所以會發生這些現象，就是因為現行的考績制度不夠健全。

林委員國正：這二天院長和部長都曾接受媒體的採訪，昨天本席一直在思考一件事，因為這牽涉到一個問題，縱使考績法修訂通過，30 萬名基層公務人員擔憂的事情仍然存在。為什麼？因為 99 年之前幫他們打考績的人，就是現在這些人；縱使考績法修訂通過了，還是這些人負責打考績。按理說只要他們有擔當、有魄力、願意依法行政，就可以處理考績法的問題，但本席要讓你看一個數據，根據本席調出來的資料，銓敘部 99 年公務人員考績丙等的人數總共有 386 人，386 人！

張部長哲琛：對，386 人。

林委員國正：你手上也有這個數據。這 386 個人的考績是丙等，依照本席的判斷，可以分為二種，一種是基層、底層的公務人員居多；一種是新進人員居多。當然，因為本席沒有更多數據，所以本席並不清楚詳細情形，有可能是新進人員居多，但也有可能是照輪的，你懂本席的意思嗎？

另外，根據法務部調查局 99 年廉政工作年報的移送案件嫌疑人資料統計表，他們移送的貪瀆案件中，有 97 人是高階公務人員（簡任官），中階公務人員有 266 人，低階公務人員有 169 人；以貪污治罪條例移送者合計 452 人；若再加上以採購法移送的人數，合計有五百多人。部長，這個數字已經超過被打丙等的 386 人了，這些人因涉嫌貪瀆罪而遭到移送，但他們也沒有被打丙等。搞不好他還遭到起訴，且一審判決有罪，但他也不一定會被打丙等。

今天本席看了某位讀者的投書，覺得膽顫心驚，第七河川局的局長……

張部長哲琛：對，他曾是模範公務員。

林委員國正：這個人不僅是模範公務人員，還是廉政工作會報的優秀楷模，結果卻涉入重大貪瀆案件，那麼第七河川局那些奉公守法的公務人員怎麼會放心讓這種人來打考績呢？你看看，以貪污治罪條例移送的高階公務人員（簡任官）就有 83 人，以政府採購法移送的有 14 人，合計 97 人。這 97 人每一年都會幫人家打考績，他們自己有被打乙等嗎？他們有被打丙等嗎？這些人才是應該被打丙等的人，結果都是基層公務人員被打丙等。

至於中階公務人員，亦即薦任 6 等到 9 等的公務人員，以貪污治罪條例移送的也有 200 人。這些人有的是股長，有的是科長，他們也會幫委任人員和約聘僱人員打考績，這些人更應該被打乙等！目前基層公務人員最不放心的就是讓這些人來幫他們打考績。

張部長哲琛：對。

林委員國正：縱使今天考績法在本院修訂通過，過去的問題依舊存在，還是這些人在幫他們打考績。從 99 年開始，我們就一直聚焦在 3%、2%、1%，甚至有人認為不要限制比例，而應該採條件化。但如果還是這些人在打考績，即使條件化……

張部長哲琛：請委員讓我說明一下。第一，實際上，剛才林委員談到的新進人員和基層人員，他們的考績大概都是乙等，不會被打丙等。一般而言，請長假的人才會被打丙等，如病假等，所以人數非常有限。

第二，其實剛才林委員談到的問題，就是現行考績法所產生的問題，由於基層公務人員會質疑主管打考績的公信力，所以這次修法時，我們就採取了很多配套措施。首先，我認為打考績時，最主要的關鍵在於考績委員會，所以我們必須加強考績委員會的功能……

林委員國正：部長，一般機關裡面，都是由誰來擔任考績委員會的主任委員？

張部長哲琛：副首長。

林委員國正：對，是副首長。本席要舉個例子來說明。本席曾經當過地方人民團體高雄漁會的總幹事，當時是由主任秘書擔任考績委員會的主任委員。

我們是以考績分數作為績效獎金的核發標準，考績打得越高，獎金領得越高。每年度打完考績之後，主任秘書都會拿給我看，問我要不要改，表示這是人治！

此外，本席還要再告訴部長，為什麼基層公務人員會擔憂？因為上有政策、下有對策。本席擔任基層議員的某一年，有位同仁告訴本席，警察局會給每位民意代表一定比例的名額，讓他可以變更考績，因為他的額度用完了，所以想要來借本席的額度。本席聽了嚇一跳，這才知道考績變更竟然還有額度可用。後來我側面瞭解，發現不只是這樣，當時首長、相關政治人物和媒體人物也都可以換，導致認真工作的人都無法得到應有的考績。有一年高雄市消防局的代理局長，把前任局長任內獲得甲等考績的人，全部都打成乙等，乙等的人則變成甲等，結果站在第一線出生入死的消防員，他們的考績從甲等變成乙等，很多辦公室的內勤人員……

張部長哲琛：林委員，我問一句話，這種情形要不要改？

林委員國正：要改！

張部長哲琛：當然要改，對不對？

林委員國正：問題在於還是這些人在打考績，所以主其事者的心態不能再停留在 1%、2%、3% 的限制，而是要用漸進的方式，讓這些首長感受到壓力。

張部長哲琛：對，我們這次就是要課予主管人員辦理績效考核的責任。

林委員國正：對，本席同意這項措施立意良好，但是在 99 年到 101 年這個階段，這些打考績的人並沒有樹立公平、公正、公開、讓底層公務人員可以信守的遊戲規則。所以如果你規定 1% 到 3%，基層公務人員會更擔憂，因為都是這票長官在打考績，如果他把考績當成酬庸的工具，那就完蛋了！所以本席認為，在訂定比例之前，一定要先建立……

張部長哲琛：配套措施。

林委員國正：讓公務人員能信服他長官所打出來的考績。部長，這要從什麼時候開始做？時屆年底，馬上就要打考績了，剛才本席講的是 99 年的資料，你要根據 100 年的資料，去追查這些因涉嫌貪瀆而遭移送的長官或簡任官有沒有被打乙等，你可以去查查看。

張部長哲琛：最近我們都有調查。

林委員國正：101 年也要查，好不好？

張部長哲琛：好，謝謝委員。

主席：今天聽了委員的發言，部長應該就知道了。剛才本席質詢時，看到很多在座的人都對本席會心一笑，表示他們都認同本席的意見，而不認同你的版本。

登記發言委員已全部發言完畢，詢答結束。委員質詢時要求提供相關資料或以書面答復者，請相關機關儘速送交個別委員及本會。

委員林正二、謝國樑所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關以書面答復。

林委員正二書面意見：

1. 有關考績法部分：

(1) 現況：

根據過去的數據顯示：甲等及乙等的比率加起來高達 99.7%，換句話說，過去被列為丙等的比率每年都沒有高過 0.3%，這就是現在的狀況以及問題之所在，更是社會大眾所詬病的，本次修法也符合全世界對於政府效能改造的潮流趨勢，更貼切於台灣社會的改革主張及需求。

(2)外國立法例：

另外，根據國外的立法制度來看：美國及新加坡公務人員不適任列為淘汰的比例是 5%，韓國則高達 10%，請教：為何考試院會提出 1%-3%的數字及比率？所根據的理由及基礎又是什麼？

(3)1%-3%的相關問題：

本次修法是將原先 3%的版本修正為 1%-3%，這樣的規定還是會有一些疑慮，譬如說：1%到 3%中間有 2%的裁量空間，要以什麼樣的標準來做判斷？到底是在怎樣的情形之下才會有 2%丙等的產生？本次修正草案有沒有相關的判斷基準的條文規定？

其次是，依據估計丙等 1-3%，未來將每年有 2700-8100 名的公務員可能會被打丙等比例來看，而 2%的行政裁量空間將會影響到約 5400 人的考績，所牽連的人數還是非常可觀。

(4)增列「優等」問題：

本次修法要增列「優等」，請教原因為何？過去分成甲乙丙丁，現在為何要多出一個「優等」的考績評等？有了「優等」之後，是否意謂著除了這些優等者外，其他的公務人員都是「非優等、次等的」的？為何不是「甲上」呢？

其實，即便是增加了優等，也不會根本性地改變既有公務人員的工作績效，反而可能還會製造紛擾、治絲益紛？增列「優等」真的有其必要及實益嗎？「優等」除了與升等有關外，也與考績獎金有關，是不是比現在甲等考績獎金還高？還是現在甲等的考績獎金將會變低？

(5)「團體考績」問題：

本次修法將個人考績與團體考績相連結、扣合，單單從業務的性質來說，同一個機關單位就有許多不同的部門，各業務單位部門所掌管的業務都有一定程度的差異性，考評上就應該審慎。

就以行政院原民會來說，它所管理的業務包山包海，中央各目的事業主管機關的各項業務幾乎全包了，在業務推動上，除涉及各部會的權責外，還要與地方政府及原住民地區鄉鎮溝通協調，造成現在原民會的執行率偏低，常常是在中央各部會的後段班，所以，未來如果要將個人考績與團體考績相連結扣合的話應該要做多面向及差異性的考量，才會比較具有公平性。

(6)公開、透明機制：

目前 10 職等以上簡任高官的「甲等」考績比例高達 94%，但是，5 職等以下委任官的「乙等」比例則至少 68%，從數據比較來看，甲等比例是由簡任官往委任官急速遞減，這就是大家所疑慮的部分，因此，未來「丙等」考績的比率，應公平合理的分配到每一個職等。

本席認為公開且透明機制的建立就顯得非常重要，本次修法應做因應及著墨，讓公務人員有知以及申辯的權利。

2. 考試院超額進用問題：

考試院是全國公務人員有關考訓、銓敘等業務主管機關，應作為各機關的表徵及表率。

但是，為何編制員額的超額進用問題，經過了這麼多年卻還是沒有得到改善，而這些被列管的超額人員，大多是以進用臨時人員及派遣勞工來擔任，根據數據指出：考試院暨所屬 102 年度列管的超額員額合計有高達 65 人，包含駐衛警 33 人、技工 3 人、工友 16 人、駕駛 13 人。

建請考試院應該由考試院的「院本部」來統籌調派現有人力，以有效使用人力，並且節省預

算經費的支出。

◆考試院暨所屬超額進用表

機關別	超額進用人數				
	駐警	技工	工友	駕駛	合計
考試院	33	2	3	1	39
考選部	0	0	2	0	2
銓敘部	0	1	4	5	10
保訓會	0	0	0	6	6
文官學院及所屬	0	0	6	1	7
監理會	0	0	0	0	0
管理會	0	0	1	0	1
合計	33	3	16	13	65

3. 國軍上校以上軍官轉任公職相關問題

考試院訂有：「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則」，該規則第一條指出：本規則依後備軍人轉任公職考試比敘條例第五條之一第一項規定訂定之。

其次，參照考試院主管的「後備軍人轉任公職考試比敘條例」第一條也明文規定：本條例依軍人及其家屬優待條例第三十六條制定之。

而依據「軍人及其家屬優待條例」以及「後備軍人管理規則」所稱的後備軍人有三類：「後備軍官、後備士官及後備士兵」。

雖然，「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則」有其法源依據，但是，從公平性的平等權觀點來看，有幾點意見想請教考試院：為何僅僅只照顧到、優惠到「上校以上的軍官」呢？那些上校以下的中校、少校，甚至是上尉、中尉及少尉，還有士官呢？為何沒有被列入規範？事實上，以現在的薪資及退休制度條件來看，上校甚至是少將中將上將等軍官，根本就不需要特別考試的優惠措施來特別照顧。

相對來看，這些上校以下的軍官絕大多數是在壯年之前就必須依法離開軍職生涯，然而國家卻沒有提供轉服公職的考試機會，事實上這些軍官反而更需要國家為他們開一扇窗來繼續服務社會。

特別是，未來實施募兵制之後，屆時將會有更多的後備軍人及退役軍士官，國家要如何對這些後備軍人提供協助及輔導？

謝委員國樑書面意見：

本院謝委員國樑，針對我國公務人員考績法、考試法實施多年，建立穩定文官任用制度，但始終未解決機關用人問題，造成部分業務推展困難。政府行政效能為國家競爭力重要象徵，現今國際情勢詭譎多變、國內景氣遲遲無法復甦，民眾對政府信心不足，公務體系將面臨更嚴峻挑戰。因此，如何促進行政效能及活化公務人員任用管道，實較以往更為迫切，建請考選部提出相關

政策及立法研議，爰提出質詢。

說明：

一、行政效能係為國家競爭力之一部分，我國文官制度實施多年，雖建立穩定考訓任用制度，但機關用人困難，現行任用制度進用的人選，甚至可能未具相關工作實務經驗，不利機關業務推展及執行。

二、國內經濟景氣低迷，國際競爭也日趨激烈。因此，僅以現行文官制度恐無法處理複雜、嚴峻的各種挑戰，換言之，文官任用制度的革新也比過去更為迫切。

三、面對國內外政經局勢重大變局，對如何激發政府公務人員創新、服務及危機處理能力，以及如何使公務人員任用及考績更具彈性，以提升行政效能增加國家競爭力，爰請考試院等相關單位儘速提出更多因應對策與立法建議。

主席：報告及詢答完畢。如果各位委員沒有異議，我們就省略大體討論，進行逐條審查。

現在先進行公務人員考試法的部分。

考試院提案條文：

第十九條 公務人員各種考試之分類、分科之應考資格條件，由考選部報請考試院定之。

公務人員各種考試之應考資格，除依第十五條至第十八條規定外，必要時得視考試等級、類科需要，增列下列各款為應考資格條件：

- 一、提高學歷條件。
- 二、具有與類科相關之工作經驗或訓練並有證明文件。
- 三、經相當等級之語文能力檢定合格。

公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。

各種公務人員考試應考資格應經審查，審查人員資格、審查內容、退補件及其他應遵行事項之規則，由考選部報請考試院定之。

主席：請問各位，有無其他修正版本？（無）無其他修正版本。

請問各位，對第十九條照考試院提案條文通過，有無異議？（無）無異議，通過。

現在進行考績法的部分。我們先宣讀一條之後就不討論了，請問各位，有無異議？

王委員惠美：（在席位上）不用唸了。

尤委員美女：（在席位上）不用唸了。

王委員惠美：（在席位上）反正就請他帶回去，等他們提新版再說。

主席：因為今天每位委員都對考績法提出很多意見，請考試院帶回去重新檢討。

現在進行專門職業及技術人員考試法的部分。請議事人員將所有條文唸一遍。

考試院提案條文：

第一條 專門職業及技術人員之執業，依本法以考試定其資格。

考試院提案條文：

第 二 條 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。

前項專門職業及技術人員考試種類之認定基準、認定程序、認定成員組成等有關事項之辦法，由考選部報請考試院定之。

考試院提案條文：

第 三 條 專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行一次考試。但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。

為應特殊需要或職業管理法律對曾從事該種類業務人員之特別規定，得限期舉行特種考試；其分等比照高等考試、普通考試。

考試院提案條文：

第 四 條 專門職業及技術人員考試，得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。

筆試除外國語文科目、專門名詞或有特別規定者外，應使用本國文字作答。

考試院提案條文：

第 五 條 專門職業及技術人員各種考試，得單獨或合併舉行，並得分考區、分試、分階段舉行；其考試類科、地點、日期等，由考選部於考試兩個月前公告之。

採行分試、分階段考試之類科及其資格保留年限，由各該考試規則定之。

考試院提案條文：

第 六 條 應考人參加各種考試，應繳交報名費，其費額由考選部依考試等級、類科及考試方式定之。

為增進考選業務之發展，得設置考選業務基金；其收支保管及運用辦法，由考選部定之。

考試院提案條文：

第 七 條 中華民國國民，具有本法所定應考資格者，得應專門職業及技術人員考試。但應考人如有各種職業管理法規規定不得充任各該專門職業及技術人員之情事者，不得應考。

考試院提案條文：

第 八 條 公立或立案之私立專科以上學校或符合教育部採認規定之國外專科以上學校相當院、系、所、科、組、學位學程畢業者，得應專門職業及技術人員高等考試。但各該職業管理法規有特殊規定者從其規定。

高等考試相當類科及格者，或普通考試相當類科及格，並曾任有關職務滿四年，有證明文件者，得於本法修正公布後六年內繼續應考。

考試院提案條文：

- 第九條 公立或立案之私立職業學校、高級中學以上學校或國外相當學制以上學校相當院、系、所、科、組、學位學程畢業者，得應專門職業及技術人員普通考試。
- 普通考試以上考試相當類科及格者，或初等考試相當類科及格，並曾任有關職務滿四年，有證明文件者，得於本法修正公布後六年內繼續應考。

考試院提案條文：

- 第十條 專門職業及技術人員高等或普通考試之應考資格，除依第八條、第九條規定外，並得視考試等級、類科之需要，增列下列各款為應考資格條件：
- 一、提高學歷條件。
  - 二、具有與各該類科相關之工作經驗、實習或訓練並有證明文件。
  - 三、經相當等級之語文能力檢定合格。

考試院提案條文：

- 第十一條 專門職業及技術人員各種高等考試、普通考試之考試規則，由考選部報請考試院定之。
- 前項考試規則應包括考試等級及各類科之應考資格、應試科目、考試方式、成績計算、及格方式。

邱委員志偉等提案條文：

- 第十四條 專門職業及技術人員高等考試、普通考試及初等考試之考試規則，由考選部報請考試院定之。
- 前項考試規則應包括考試等級及其分類、分科之應考資格、應試科目。
- 考試規則修改變動前，應由考選部會同中央目的事業主管機關議決後，始得變更。

考試院提案條文：

- 第十二條 專門職業及技術人員各種特種考試之考試規則，由考選部報請考試院定之。
- 前項考試規則應包括考試等級及各類科之應考資格、應試科目、考試方式、成績計算、及格方式、考試辦理次數、期限。

考試院提案條文：

- 第十三條 具有與專門職業及技術人員考試相當之學歷經歷者，應專門職業及技術人員考試，得視其不同學歷經歷或具專業技能證明文件，為下列之減免：
- 一、應試科目。
  - 二、考試方式。
  - 三、分階段或分試考試。
- 前項申請減免之程序、基準及審議結果，由各該考試規則定之；其申請減免之審議費額，由考選部定之。

考試院提案條文：

第十四條 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法牴觸者，應適用本法。

親民黨黨團提案條文：

第十七條 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法牴觸者，應適用本法。

前項規定，因國內公立或立案之私立專科學校或經教育部承認之國外專科學校已無設置相當科、系者，不在此限。

考試院提案條文：

第十五條 各種專門職業及技術人員考試應考資格應經審查，審查人員資格、審查內容、退補件及其他應遵行事項之規則，由考選部報請考試院定之。

考試院提案條文：

第十六條 專門職業及技術人員考試得視等級或類科之不同，採下列及格方式：

- 一、科別及格。
- 二、總成績及格。
- 三、以各類科全程到考人數一定比例為及格。

前項及格方式，得擇一採行或併用，並由考選部報請考試院定之。

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

考試院提案條文：

第十七條 專門職業及技術人員考試榜示後發現因典試或試務之疏失，致應錄取而未錄取者或不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院補行錄取或撤銷其錄取資格。

考試院提案條文：

第十八條 專門職業及技術人員考試錄取人員，由考試院發給考試及格證書，並登載公報。但必要時得視類科需要於錄取後施以訓練或學習，訓練或學習期滿成績及格者，始發給考試及格證書。

前項訓練或學習之期間、實施方式、請假、成績考核、獎懲、停訓、重訓、退訓、延訓、補訓、免訓、廢止受訓資格、訓練費用等有關事項之辦法，由考選部報請考試院定之。

考試及格證書之式樣及費額，由考試院定之。但對身心障礙者、原住民、低收入戶及特殊境遇家庭之考試及格人員，考試院得減徵、免徵或停徵。

考試院提案條文：

第十九條 應考人有下列各款情事之一，考試前發現者，取消其應考資格。考試時發現者，予以扣考。考試後榜示前發現者，不予錄取。考試訓練或學習階段發現者，撤銷其錄取資格。考試及格榜示後發現者，由考試院撤銷其考試及格資格，並註銷其考試及格證書。其涉及刑事責任者，移送檢察機關辦理：

- 一、有第七條但書規定情事。
- 二、冒名頂替。
- 三、偽造或變造應考證件。
- 四、以詐術或其他不正當方法，使考試發生不正確之結果。
- 五、自始不具備應考資格。

應考人有前項第二款至第四款情事之一者，自發現之日起五年內不得應考試院舉辦之各種考試。

**考試院提案條文：**

第二十條 外國人申請在中華民國執行專門職業及技術人員業務者，應依本法考試及格，領有執業證書並經主管機關許可。但其他法律另有規定者，不在此限。

外國人及華僑應專門職業及技術人員考試，其應考資格、應試科目、考試方式及其減免、成績計算、及格方式等，準用專門職業及技術人員考試法規之規定。

外國人領有經中華民國駐外使領館、代表處、辦事處、其他外交部授權機構驗證之各該政府相等之各類專門職業及技術人員執業證書，經各相關主管機關認可者，得應各該類專門職業及技術人員考試。

外國人應專門職業及技術人員考試，應以中華民國語文作答。但法律另有規定者，不在此限。

外國與我國締結專門職業執業資格相互認許之條約或協定者，其國民領有該國執業證書，且相當我國同等級同類科之執業證書，應專門職業及技術人員考試者，得以筆試、口試、審查知能有關學歷經歷證明或其他報請考試院同意之方式或與締約國相互對等方式行之。

**考試院提案條文：**

第二十一條 本法未規定事項，適用典試法、監試法及有關法律之規定。

**考試院提案條文：**

第二十二條 本法施行細則，由考選部報請考試院定之。

**考試院提案條文：**

第二十三條 本法自公布日施行。

主席：條文已宣讀完畢，現在休息，進行協商。另本日會議進行至議程處理完畢為止。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。宣讀修正動議。

部長，第七條修正動議，請你唸一下。

董部長保城：（在席位上）好，將「職業管理法規」修正為「職業管理法律」。

主席：還有第十四頁，有關：「本法修正」要修改為「中華民國○年○月○日」部分。還有句末「六年」要不要維持？

董部長保城：（在席位上）本人建議，將「本法修正公布」改為「中華民國○年○月○日公布」。

主席：就是將「本法修正」4 個字刪除。

董部長保城：（在席位上）「公布」兩個字亦刪除，改為「中華民國○年○月○日修正施行」。

（進行協商）

主席：有關「專門職業及技術人員考試法修正草案」案，方才經過委員們溝通之後，結論如下：

第七條條文不予修正。

第八條條文第二項文字修正如下：「高等考試相當類科及格者，或普通考試相當類科及格，並曾任有關職務滿四年，有證明文件者，得於本法中華民國○年○月○日修正公布後六年內繼續應考。」。

第九條條文第二項文字修正如下：「普通考試以上考試相當類科及格者，或初等考試相當類科及格，並曾任有關職務滿四年，有證明文件者，得於本法中華民國○年○月○日修正公布後六年內繼續應考。」；另增列第三項如下：「中華民國 98 年 12 月 31 日前，經高等或普通檢定考試及格者，分別取得專門職業及技術人員高等或普通考試相當類科或特種考試相當等級、類科之應考資格。」

第十一條第一項及第二項均照考試院版本通過；另增第三項文字如下：「考試規則訂定或修正前，應先徵詢相關職業團體意見後，再由考選部會同中央職業主管機關、中央目的事業主管機關議決後始得變更之。」

第十九條第二項文字修正如下：「應考人有前項第二款至第四款情事之一者，自發現之日起五年內不得應考試院舉辦或委託舉辦之各種考試。」

其餘條文均照考試院提案的修正條文通過。

請問各位，對以上修正動議有無異議？（無）無異議，均修正通過。

另其他條文因無修正動議，請問各位，就均照考試院版本通過有無異議？（無）無異議，通過。

報告委員會，討論事項第一案及第二案均已審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決；兩案均不需交黨團協商；院會討論時由廖召集委員正井作補充說明。討論事項第三案、第四案及第五案均另定期繼續審查。

現在休息。下午 3 時 30 分繼續開會。

休息（12 時 48 分）

繼續開會（15 時 47 分）

主席：我們現在繼續開會，其實我們 3 點半就到了，就已經在協商了。記錄要記我們大家 3 點半就開始協商。

今天議程討論事項的第六案是，繼續審查本院委員廖正井等 21 人擬具「中華民國刑法第四十一條、第五十條及第五十四條條文修正草案」案。現在我們就進行討論事項第六案的審查，本案經本會期本會全體委員會議審查決議：「另定期繼續逐條審查」，所以本次全體委員會議將本案提出繼續審查。

現在我們就繼續進行協商。

(進行協商)

主席：現在繼續開會。請幕僚人員先宣讀經協商後的修正提案。

草案第五十條，修正如下：

第五十條 裁判確定前犯數罪者，併合處罰之。

但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、得易科罰金之罪與不得易科罰金之罪。
- 二、得易服社會勞動之罪與不得易服社會勞動之罪。
- 三、得易科罰金之罪與得易服社會勞動之罪。
- 四、不得易科罰金之罪與得易服社會勞動之罪。

前項但書情形，被告請求檢察官聲請定應執行刑者，依第五十一條規定定之。

提案人：廖正井 潘孟安 尤美女 鄭天財 柯建銘  
吳宜臻 林正二

主席：好，各位委員……

尤委員美女：（在席位上）等一下，還在說明……

主席：現在 ok 了沒有？

我跟各位講，其實第四個也要改，一樣把「得易服勞動之罪」放在前面，後面接「與不得易科罰金之罪」，都把得的那段放在前面。

簡主任檢察官美慧：（在席位上）我們為了要更工整，第二款跟第三款可不可以對調？就會變成一、得易科罰金……；二、得易科罰金……

主席：對，聰明。你們再重新打一下。

現在請工作人員把草案第五十條修正過的內容再重新唸一次。

草案第五十條，修正如下：

第五十條 裁判確定前犯數罪者，併合處罰之。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、得易科罰金之罪與不得易科罰金之罪。
- 二、得易科罰金之罪與不得易服社會勞動之罪。
- 三、得易服社會勞動之罪與不得易科罰金之罪。
- 四、得易服社會勞動之罪與不得易服社會勞動之罪。

前項但書情形，被告請求檢察官聲請定應執行刑者，依第五十一條規定定之。

主席：請問各位，有無異議？（無）無異議，第五十條就照剛才宣讀的文字作修正。

第四十一條及第五十四條不用修正，就照原來的條文，不予修正。

感謝各位委員，今天本案審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決，本案無須交由黨團協商，院會討論本案時，由廖召集委員正井說明。本次會議到此結束，謝謝各位委員，散會。

散會（17時4分）