

立法院第 9 屆第 2 會期司法及法制委員會第 8 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 10 月 31 日（星期一）14 時 33 分至 18 時 19 分

地 點 本院紅樓 302 會議室

主 席 尤委員美女

主席：出席委員已足法定人數，現在開會。進行報告事項。

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

立法院第 9 屆第 2 會期司法及法制委員會第 7 次全體委員會議議事錄

時 間：中華民國 105 年 10 月 26 日（星期三）上午 9 時至 12 時 26 分

地 點：本院紅樓 302 會議室

出席委員：段宜康 林德福 郭正亮 周春米 張宏陸 周陳秀霞 許淑華 林為洲
許毓仁 蔡易餘 尤美女 柯建銘

委員出席 12 人

列席委員：江啟臣 鄭運鵬 黃偉哲 林俊憲 陳歐珀 孔文吉 徐榛蔚 張麗善
王惠美 陳亭妃 黃昭順 陳明文 邱志偉 呂玉玲 李鴻鈞 陳賴素美
曾銘宗 黃國昌 羅明才 陳宜民 劉世芳

委員列席 21 人

列席官員：法務部政務次長	陳明堂（部長請假）
調查局洗錢防制處處長	李宏錦
財政部關務署副署長	謝鈴媛
賦稅署組長	陳慧綺
金融監督管理委員會銀行局副局長	莊琇媛
證券期貨局副組長	尚光琪
司法院刑事廳調辦法官	李明益（廳長請假）
民事廳調辦法官	管靜怡
內政部警政署刑事警察局副局長	黃嘉祿
行政院外交國防法務處參議	徐吉志
外交部條約法律司公使回部辦事	王慶康
行政院大陸委員會法政處研究委員	何達仁
中央銀行法務室主任	吳坤山
衛生福利部保護服務司科長	胡木蘭
經濟部智慧財產局法務室主任	林清結
商業司專門委員	許福添

行政院環境保護署廢棄物管理處簡任技正	周金柱
行政院公共工程委員會企劃處處長	陳尤佳
中華郵政股份有限公司法務暨法令遵循室主任	楊蕙華
行政院主計總處公務預算處專門委員	陳幸敏

主 席：許召集委員淑華

專門委員：張智為

主任秘書：楊育純

紀 錄：簡任秘書 彭定民

簡任編審 周厚增

科 長 陳杏枝

報 告 事 項

宣讀上次會議議事錄。

決定：確定。

討 論 事 項

一、審查(一)時代力量黨團擬具「中華民國刑法第七條條文修正草案」、(二)委員許淑華等 16 人擬具「中華民國刑法第五條條文修正草案」、(三)委員許淑華等 18 人擬具「中華民國刑法第七條條文修正草案」、(四)委員呂玉玲等 17 人擬具「中華民國刑法第七條條文修正草案」及(五)委員林德福等 18 人擬具「中華民國刑法第五條及第七條條文修正草案」案。

二、審查(一)委員黃昭順等 21 人擬具「中華民國刑法增訂第一百八十九條之三、第一百八十九條之四及第一百八十九條之五條文草案」、(二)委員李鴻鈞等 22 人擬具「中華民國刑法增訂第一百八十九條之三條文草案」、(三)委員陳宜民等 29 人擬具「中華民國刑法增訂第一百九十一條之二條文草案」、(四)委員江啟臣等 25 人擬具「中華民國刑法增訂第一百八十二條之一條文草案」及(五)委員林俊憲等 20 人擬具「中華民國刑法增訂第一百八十二條之一條文草案」案。

三、繼續併案審查(一)行政院函請審議「洗錢防制法修正草案」、(二)委員蔣萬安等 26 人擬具「洗錢防制法第十條條文修正草案」、(三)委員曾銘宗等 18 人擬具「洗錢防制法第三條及第十一條條文修正草案」、(四)委員許淑華等 17 人擬具「洗錢防制法第三條條文修正草案」、(五)委員呂玉玲等 20 人擬具「洗錢防制法第三條條文修正草案」、(六)委員徐國勇等 19 人擬具「洗錢防制法第三條條文修正草案」、(七)委員許淑華等 17 人擬具「洗錢防制法修正草案」、(八)親民黨黨團擬具「洗錢防制法第六條條文修正草案」及(九)委員段宜康等 18 人擬具「洗錢防制法部分條文修正草案」案。

(本次會議有委員林德福、段宜康、周陳秀霞、郭正亮、張宏陸、蔡易餘、周春米、尤美女、黃國昌提出質詢；委員許淑華、許毓仁提出書面質詢)

決議：

一、委員許淑華等 16 人擬具「中華民國刑法第五條條文修正草案」案：

(一)報告及詢答完畢，逕行逐條審查。

(二)第五條，照案通過。

(二)本案審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決；不須交由黨團協商；院會討論時，由許召集委員淑華出席說明。

二、時代力量黨團、委員許淑華等 18 人、委員呂玉玲等 17 人分別擬具「中華民國刑法第七條條文修正草案」及委員林德福等 18 人擬具「中華民國刑法第五條及第七條條文修正草案」等 4 案：

(一)報告及詢答完畢，均不予審議。

(二)各案均審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決；不須交由黨團協商。

三、委員黃昭順等 21 人擬具「中華民國刑法增訂第一百八十九條之三、第一百八十九條之四及第一百八十九條之五條文草案」、委員李鴻鈞等 22 人擬具「中華民國刑法增訂第一百八十九條之三條文草案」、委員陳宜民等 29 人擬具「中華民國刑法增訂第一百九十一條之二條文草案」、委員江啟臣等 25 人及委員林俊憲等 20 人分別擬具「中華民國刑法增訂第一百八十二條之一條文草案」等 5 案：

(一)報告及詢答完畢，逕行逐條審查。(提案條文均宜讀完畢)

(二)各案均另定期繼續審查。

四、「洗錢防制法修正草案」案：

(一)逕行逐條審查。(提案條文及委員柯建銘等 6 人所提修正動議，均宜讀完畢)

(二)本案另定期繼續審查。

五、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。

繼續報告。

二、邀請行政院人事行政總處人事長列席報告業務概況，並備質詢。

主席：進行討論事項。

討 論 事 項

一、審查 106 年度中央政府總預算案關於行政院人事行政總處及所屬主管收支部分。

二、審查 106 年度中央政府總預算案附屬單位預算非營業部分關於行政院人事行政總處主管「中央公教人員急難救助基金」收支部分。

主席：在進行今天的議程之前，先宣告預算審查的程序：一、首先請預算主管機關報告後，再進行詢答；二、詢答結束後宜讀各機關歲入、歲出預算，再就各委員書面提案進行協商處理；三、

審查會委員有任何刪減預算案、決議或附帶決議，均請於詢答結束進行處理前，以書面列明項目及數額，提交主席台受理，以便預先彙整作為協商處理之依據；四、各單位預算中委員所提之增、刪提案，於提案處理後其餘委員提案未涉及之預算部分均予照列，委員提案若無協商結論，又未達法定表決人數無法處理時，均予以保留，併同未審查部分提報院會處理。

請問各位，對於上述審查程序有無異議？（無）無異議，通過。

今天的議程包括邀請行政院人事行政總處人事長列席報告業務概況，並備質詢；審查行政院人事行政總處及所屬 106 年度預算案；審查中央公教人員急難救助基金收支部分。採合併報告、綜合詢答、逐案處理的方式進行，現在就進行報告。

請行政院人事行政總處施人事長報告業務概況、106 年度預算編列情形、中央公教人員急難救助基金收支部分之預算案。在施人事長報告完畢後進行詢答，每位委員發言時間為 6 分鐘，必要時得延長 2 分鐘；下午 3 時 30 分截止發言登記。

現在就請行政院人事行政總處施人事長報告。

施人事長能傑：主席、各位委員。大家好！很高興今天來到 貴委員會就本總處業務概況及下年度預算案進行報告。首先報告本總處之業務概況。

壹、前言

行政院人事行政總處（下稱總處）基於行政院人事政策幕僚，秉持創新、服務、效能的精神，就政府機關組織設置、員額管理及公務人員考試分發、任免、訓練、考核、待遇、福利等職掌事項範圍，配合政府施政理念，積極規劃具效能和功績導向之人事管理政策與制度，培育優秀公務人才，引領專業創新之優質人事服務，致力提升政府整體用人效能，以優化公共服務之量能。

以下謹就總處重要業務推動情形及未來工作重點，分別提出報告。

貳、近期推動之重要業務情形

總處近年推動的重要業務，包括：精實組設與人力配置、精進領導管理能力的中高階人力培訓、深化民主治理價值及落實人權關懷、堅實員工給與合理基礎及法制化作業、提升人事業務資訊化程度分析能力、建立人事主管培育制度及強化人事專業知能等 6 項，分別說明辦理情形如下：

一、持續精實各機關業務、組設與人力配置

總處為使各機關業務組設及其人力相互契合，採取各項員額管理措施及合理審議機關組設，包括辦理通案裁減進行員額合理重新分配，及透過員額評鑑提出業務檢討與合理組設、人力（含派遣人力）之具體建議，以持續精實各機關業務、組設與人力配置及提升運用效能。

（一）現有各類預算員額及非典型人力均持續精簡：106 年度中央機關各類預算員額總數（含公務預算及作業基金之預算員額）共約 22.3 萬人，相較 101 年度行政院組改啟動時的員額數，精簡率達 4.4%（—10,175 人）；其中屬中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）所涵蓋範圍之員額總數約為 15.5 萬人，符合大院通過總員額法應降至 16 萬人之附帶決議。至目前政府機關於合理業務範圍內運用各類非典型人力部分，總處針對臨時人員及勞動派遣已研訂各項管理規

範，自 101 年度迄今，行政院暨所屬機關運用派遣勞工人數由 10,715 人減至 8,370 人，精簡率為 21.9%（—2,345 人）；臨時人員（不含醫院及學校）人數由 6,158 人減至 5,118 人，精簡率為 16.9%（—1,040 人），詳如下表：

	正式人力各類 預算員額總數	非典型人力	
		臨時人員 （不含醫院及學校）	勞動派遣
101 年組改啟動	233,204	6,158	10,715
104 年底	228,843	4,908	8,687
105 年第 2 季	227,438	5,118	8,370
106 年	223,029	（須視 106 年度實際進用情形始能統計）	
精簡數	10,175	1,040	2,345
精簡率	4.4%	16.9%	21.9%

備註：非典型人力係以現有人數為調查基準，最新調查期間為 105 年 6 月 30 日數據。

（二）透過通案裁減進行員額合理重新分配：為使各機關執行業務之核心員額配置，得以回應公共服務需求和行政院施政重點，並落實大院審查 104 年度及本（105）年度中央政府總預算案，均作成匡減各機關未實際進用員額之決議，總處依行政院本年 6 月 17 日訂頒之「行政院暨所屬機關通案裁減預算員額處理原則」，裁減行政院暨所屬各主管機關職員及聘僱人員未運用缺額 1,000 餘人，以利重新分配做為未來因應新興業務或各項重大政策所需增員空間。

（三）辦理第 3 次全面性員額評鑑，提出業務檢討與精簡組設、人力（含派遣人力）之具體建議：為使各機關配合業務消長情形持續檢討內部單位組設、業務運作流程及人力配置之合理性，本總處前依總員額法第 8 條「一級機關每兩年應評鑑所屬二級機關員額總數之合理性」規定，於 101 年及 103 年辦理兩次行政院所屬二級機關員額評鑑，並刻正辦理第 3 次全面性員額評鑑作業，將針對各機關組設、簡任非主管配置、機關控制幅度、輔助單位人力比例、運用派遣人力之合理性等面向，作成具體可行之員額評鑑結論，以確保各機關組織業務與員額合理配置，提升政府人力運用效能。

二、精進中高階人員領導管理能力之培訓

為培訓中高階公務人員之領導管理能力，總處賡續辦理中高階公務人員培育相關班別，強化中高階公務人員管理核心能力訓練，推動行動化及多元化數位學習，及辦理各級主管因應治理環境變動所需的新興管理能力等培育訓練，謹說明如下：

（一）精進推動中高階公務人員培育：為持續注入豐沛的中央政府高階人力資本，以因應國家發展需要，本年度辦理第 10 期「國家政務研究班」及第 9 期「高階領導研究班」，兩班合計培訓高階公務人員 48 人。總處也同樣提供各地方政府最高階文官主管的培育機會，賡續辦理「地方政務研習班」，計有各地方政府、議會之主管（首長）22 人參訓。此外，為提升中高階公務人員國際觀及全球治理能力，本年度合計選送 109 人參與不同期程之國外培訓計畫，包括「財政管理」、「高齡整合服務與照顧」及「智慧城市」等 3 項特定議題之組團出國專題研究班、

跨領域科技管理人才培訓班及中高階公務人員短期密集專業英語進修班。就個人訓練進修部分，合計選送 9 人出國進行短期研習、專題研究或進修學位等。

(二)強化中高階公務人員管理核心能力訓練：為強化中高階主管應具之管理職能，配合行政院 103 年 9 月 29 日訂頒之中高階主管職務管理核心能力項目與意涵，本年總處公務人力發展中心及地方行政研習中心（前者簡稱人力中心，後者簡稱研習中心，兩者合稱二中心）辦理「環境洞察研習班」、「願景型塑研習班」、「變革領導研習班」等 13 項具對應性之中高階主管管理核心能力課程。截至本年 8 月底止已辦理 51 期，計 1,513 人結訓。另為提升訓練移轉成效，擇定其中 8 種管理核心能力，及選擇 10 種班別實施訓前、中、後 3 階段訓練成效評估。

(三)推動行動化及多元化數位學習：隨著網際網路科技日新月異與行動載具發展日趨普及，行動學習已成為終身學習發展的必然趨勢，人力中心業於 104 年 7 月 31 日開發建置行動學習 App，除完整保存學習紀錄及提供終身學習時數認證外，並提供行動版討論區、課程測驗、問卷填寫及多元豐富之行動學習資源。本年 1 月更結合行動學習 App，提供實體教室訓練參訓者以 QR Code 簽到及行動學習 App 即時問卷填寫等功能，後續將完成數位資源離線閱讀、IRS 即時回饋、教學資源下載等新增服務功能，提供公務同仁更完善、更便捷之行動學習環境。

三、深化性別平權意識及落實人權關懷

總處持續透過辦理性別主流化之訓練、強化多元族群文化及人權教育訓練，及落實足額進用原住民及身心障礙人員等措施，增進公務同仁民主治理價值觀念，以回應社會大眾所重視的平權和人權價值，主要辦理的工作如下：

(一)辦理性別主流化相關訓練：為落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點，業訂有「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，截至本年 8 月底止，二中心已辦理性別主流化相關研習 49 期，計 5,325 人結訓，數位學習平臺已提供 45 門課程，認證時數達 427 萬 7,976 小時。

(二)強化多元族群文化及人權教育相關訓練：為強化公務人員對多元族群文化之瞭解，截至本年 8 月底止，二中心共計辦理「多元族群文化研習班」9 期，計 1,130 人結訓；另透過數位學習平臺提供 8 門多元族群相關數位課程，認證時數達 28 萬 6,229 小時；於人權意識提升訓練方面，截至本年 8 月底止，二中心業辦理「人權教育訓練專班」等相關班別共 22 期，計 2,006 人結訓；另透過數位學習平臺提供 58 門人權教育相關數位課程，認證時數達 218 萬 4,768 小時。

(三)廣續落實足額進用原住民及身心障礙人員：依原住民族工作權保障法及身心障礙者權益保障法規定，定期追蹤各機關進用原住民及身心障礙者情形。截至本年 9 月底止，行政院及所屬各機關（構）學校依法實際進用原住民 7,138 人，進用比率達 429.48%；實際進用身心障礙者 2 萬 8,040 人，進用比率達 143.7%。

四、堅實員工給與合理基礎及法制化作業

為使公務人力之給與能更具合理性，總處近期已推動各項給與評價作業、員工給與事項法制化相關法規訂修整備作業及建立員工福利服務措施推動原則等工作，以堅實員工給與合理基礎及法制化作業，謹說明如下：

(一)推動各項給與評價作業：為使員工給與事項之相關決策更臻客觀健全，繼續執行「試辦公務人員專業加給評價作業計畫」，作為未來研析各項工作性給與之基礎。地域加給部分，已依行政院核示組成專案小組，建構多元客觀之評核指標，並訂定「公教員工地域加給評核作業注意事項」，完成中央及地方機關（構）、各地方政府及各服務處所現況之評核，著手規劃相關制度性調整方案，並作為其他地域性給與調整機制之參考。

(二)落實員工給與事項法制化相關法規訂修整備作業：賡續執行行政院函頒「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」，根據審查小組完成相關給與項目之審查結果，及行政院核示之方向，陸續核復各主辦（權責）機關函報辦理停止適用、整併、簡化或調整名稱等 33 件，另就涉及制定或修正法律部分，亦由主辦（權責）機關依上開計畫研議相關法律（案）之訂修作業。

(三)建立員工福利服務措施推動原則：為期各機關推動員工福利措施，能配合政府政策、財政狀況及員工需求，於年度預算範圍內妥善規劃，並運用社會資源辦理，行政院於本年 4 月 26 日函頒「各機關員工福利措施推動原則」，作為機關、公立學校規劃辦理員工福利措施之準據，依此原則，配合當前長期照護政策，總處藉由公開評選承作機構於本年 2 月開辦「全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案」，協助提供有需求之員工及其親屬參考。

五、提升人事業務資訊化程度及分析能力

總處透過賡續推廣使用網際網路版人力資源管理系統、強化全國退撫平臺資訊系統功能及充實政府資料開放內容，建置人事業務決策分析模型，以提升人事業務資訊化程度及分析能力，主要辦理情形說明如下：

(一)賡續推廣使用網際網路版人力資源管理系統：總處已於 104 年底完成全國（包括總統府、五院暨所屬）共 7,842 個機關、學校之「網際網路版人力資源管理資訊系統」（WebHR）導入工作，整體導入比率達 95.65%（僅業務特殊之公營事業機構未導入）。WebHR 由總處統籌建置並維持其正常運作，無論從經費、人力的節省、流程的簡化及整合、資源的共享及利用等面向分析均有助益。

106 年起，基於跨機關合作及資源共享理念，總處將協助行政院主計總處建置全國主計人員人力資源管理資訊系統，並持續進行 WebHR 之跨機關資料及流程整合、強化系統效能及親和力、提升人事資料正確性與加強統計及資料運用等工作，進而達到策略性人力資源管理資訊系統之目標。

(二)強化全國退撫平臺資訊系統功能：全國退撫平臺作業功能包括公教人員月退休金、月撫慰金（年撫卹金）發放、退休撫慰（卹）領受人查驗、年終與三節慰問金發放、月退休及月撫慰人員資料報送勞動部勞工保險局及優惠存款差額利息校對等作業，為便利各主管機關及人事人員作業、縮短作業期程，將賡續強化系統效能及操作親和力、領受人查驗及發放等作業自動化機制。

(三)建置人事業務決策分析模型，強化資料運用成效：由於總處公務人力資料之蒐集、運用皆已獲致一定成效，爰總處已利用統計、資料探勘等技術，將人事資料加以分析與運用，陸續

完成如「近 10 年土木工程職系離職率分析」、「公務人力高齡化探討」、「人事人員陞任簡任官職務預測」等人事業務相關議題分析，對於總處及相關政府部門、人事機構進行公務人力決策與調整均大有助益。未來仍將持續強化人事業務決策分析的廣度與深度，以期對支援人事決策分析發揮更大的效用。

六、建立人事主管培育制度及強化人事服務

為利人才培育發展，並藉由強化職務歷練及擴大交流比例，豐富人事人員工作經驗，及提升各人事機構業務推動之效能，總處刻正研議強化人事人員職務歷練培育機制，除就現行職務歷練及人事人員交流等規定進行整體性檢討外，並規劃一套人事主管培育制度，未來各層級職務人員均應有於不同人事機構歷練之經驗，始適合陞任較高層級職務。本制度預定自 106 年起實施，並以總處與中央人事主管機關及所屬人事機構之相關職務為範圍，期藉由中央及地方各級人事同仁間之職務交流，增進人事人員對各項人事業務之專業知能，進而強化人事主管之角色功能，促進各人事機構業務推動，以提供更優質的人事服務。

另為延伸員工協助方案推動深度與廣度，提升辦理品質，本年針對推動成效有待提升之機關，導入專家輔導機制，提供客製化輔導改善措施；同時透過全面推動員工協助方案評鑑作業、辦理人事人員訓練之員工協助方案專班、標竿學習及善用專家小組諮詢功能等方式，進一步引導機關及承辦人員精確推動，讓機關的員工協助方案能真正符合機關同仁需求。

參、未來工作重點

總處基於行政院人事政策幕僚之職責，未來規劃之重點業務包括：整合人力資源，精進員額管控及組設調整，規劃成效導向的公務人力培訓，強化公務人力整體待遇管理之運用價值，提升人事體系服務能力，協助機關達成人事管理功績化目標，以及建置公務人力雲端資料中心等，均已納入 106 年度的新工作架構，並業配合編列相關預算，以下分別說明其重點做法。

一、整合政府人力資源，精進員額管控及組設審議調整

未來總處規劃以配合施政需要合宜配置所需人力，落實執行員額評鑑結論及組設調整建議，以及分階段推動行政院組織改造等積極措施，因應新興重大業務的人力需求，並落實行政院員額精簡之人力運用管理政策目標，相關做法謹說明如下：

(一)配合施政需要合宜配置所需人力：106 年度中央機關預算員額雖有一定精簡成效，且達大院通過應降至 16 萬人之附帶決議，惟隨著各界新興需求與新機關之成立，陸續核增推動業務必要員額，致使可用員額空間已逐漸減少，例如行政院依總統有關「食安五環推動政策」中之「源頭控管，設立毒物管理機構」政見，成立行政院環境保護署毒物及化學物質局，核給職員 60 人；應行政院海岸巡防署 6 艘新造巡防救難艇交艦，依每艘救難艇所需基本人力，核給職員 83 人等。

此外，各機關為執行多元且繁雜之業務，多有運用不同型態非公務人力之需要，如臨時人員及派遣人員等。機關進用之臨時人員係辦理非屬行使公權力之臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約性質之工作為限，因此臨時人員不得長僱化。又總統已宣示派遣勞工將朝「管制、減量」方向，致機關多元人力運用空間日漸緊縮。是以，總處除持續協助各機關妥適運用非

典型人力，合理管控各機關進用臨時人員人數，及業務面檢討運用勞動派遣之範圍及態樣，鼓勵將現行運用勞動派遣辦理之業務，於機關不介入指揮監督之前提下，檢討改採其他人力替代措施辦理，以逐步精簡派遣勞工人數之外，亦將透過全面盤點機關業務與人力運用情形，整合相關人力類型，建構合宜的人力資源管理措施。

(二)落實執行員額評鑑結論有關員額及組設調整建議：為確保各機關確實執行本年度員額評鑑結論建議，據以改善組織設置、業務規劃及人力調配，總處除透過每半年員額評鑑結論執行情形追蹤管考外，並將藉由各年度預算員額審查、人事業務績效考核等機制，促使各機關達成以最合理精實之組設及員額配置，提供優質公共服務之目標。

(三)分階段推動行政院組織調整：為配合政府「穩健改革」之施政目標，針對尚未完成組織調整部會之後續規劃，行政院將採分階段方式辦理，第一階段分別就「與其他部會間關聯性較小且共識性高者」、「展現精簡政府組織意涵者」或「具急迫性或前瞻性，且較少涉及跨部會者」之部分機關先行處理，以有效提升政府組織運作及行政效能；至部分組織設計及業務職掌較為複雜之機關，將持續規劃並於適當時機提出組織調整案。另亦不排除以行政法人作為組織調整選項，惟後續仍將審慎評估並作專業考量。

二、成效導向的公務人力培訓規劃

為使訓練培育緊密結合政府機關經營績效，總處已檢討整併相關班別，不再辦理高階公務人員出國短期研習及短期密集英語進修等，並規劃成效導向的公務人力培訓，藉重整高階文官培育班期，精進關鍵性主管人員培育，結合終身學習機制推動政府重大政策訓練，公部門數位學習平臺的再整合以及調整公務人力訓練機構之設置等方式，提升公務人力的學習投資成效，重點做法說明如下：

(一)重整高階文官培育班期，精進關鍵性主管人員培訓：為培育中央及地方政府高階領導管理人才，促進高階文官交流，奠定中央與地方政策協調的基礎，106 年度除將重新規劃整合「國家政務研究班」、「高階領導研究班」和「地方政務研習班」外，將就不同業務領域分別規劃不定期的跨領域政策議題討論會，邀請跨部會及地方政府的高階領導主管共同研討凝聚重要政策方向。另外，為強化關鍵性職務人才培育，建構適性及逐級在職培育訓練，將持續鼓勵中高階主管職務人員踴躍參加管理核心能力訓練。

(二)結合終身學習機制推動政府重大政策訓練：為持續建構以核心能力為導向之學習機制，並使公務人員終身學習機制有助各機關業務及重要政策之推動，將通盤檢討與業務相關之學習時數內涵，使所有公務人員學習時有更為明確的藍圖，並透過數位行動學習、一般性訓練活動或在地化巡迴研習等多元學習管道，能更普及性地接觸及瞭解政府重大政策之推動理由、構想和重要做法，俾落實於政策制定，進而適時向民眾說明。

(三)公部門數位學習平臺的再整合：為利公部門數位學習資源內容之分享，並降低各機關現有平臺之維運成本，刻正規劃整合公部門數位學習平臺，將以所屬二中心、高雄市政府及臺南市政府公務人力發展中心等機關（構）之數位學習平臺（e 等公務園及地方行政研習 e 學中心、港都 e 學苑及 e 學補給站）為優先整合對象，並結合網路時代的學習趨勢規劃設計，以提供公務

人員更便捷、優質的數位學習環境。

(四)規劃調整公務人力訓練機構之設置：為增進各部會所屬公務人力訓練機構之訓練投資對部會之效益性，並確保其開設班別之訓練內容，能更切合部會核心業務需要，總處將依據政府組織設置管理之理念，配合行政院組改規劃，行政院所屬訓練機構除辦理全國性公務人員訓練外，將由總處會同相關機關協調溝通朝內部單位或四級機構方向調整，俾使人力資源訓練培育工作，能與陞遷、能力培養更為密切結合；另總處所屬二中心現行分別辦理行政院所屬機關及地方機關之公務人員訓練與進修規劃、擬議與執行，配合組改規劃，總處刻正規劃未來二中心之整併作業。

三、強化公務人力整體待遇管理之運用價值

強化公務人力整體待遇管理之運用價值是總處未來推動公務人力待遇福利及退休照護之管理方向，將規劃配合年金改革之資料分析，建立用人費用盤點分析機制，研議員工待遇調整資訊比較作業準則等 3 個重要推動項目，重點說明如下：

(一)配合年金改革提供相關年金基礎資料：自 104 年 7 月起全國公教退撫人員資料線上查驗及發放等作業均於全國退撫平臺辦理，爰該平臺已具完整一年之退撫金、三節及年終慰問金發放資料。配合總統府國家年金委員會之討論，就涉及退休給與相關事項進行檢視，並運用退撫平臺提供參考資訊。未來將俟相關年金改革方向原則確立後，配合相關主管機關訂修退休給與相關規定。總處並與年金改革主管機關銓敘部及教育部建立即時基礎資料提供機制，俾利隨時提供該二主管機關統計分析運用。

(二)建立用人費用盤點分析機制，強化用人成本概念：為協助各級人事機構能更精確分析機關人力運用情形，強化各級政府用人成本概念，並適時提供首長用人決策參考，以利財政支出之管控及提升人力效能，總處從「整體待遇」角度，盤點用人費用項目，適度統整各類人員待遇、福利、保險、退撫等用人費用資料，並規劃逐步推動行政院所屬中央主管機關編製年度用人費用分析報告。

(三)研議員工待遇調整資訊比較作業準則：為更客觀、全面掌握民間薪資水準變動情形，俾使軍公教員工待遇規劃與調整之研議能運用大數據方法進行精準之分析，係善用目前勞動部門每年實施之「職類別薪資調查」統計分析之資訊進行比較外，持續瞭解各國公私部門薪資比較分析作法，同時著手評估以去識別化方式取得相關機關協助提供不同產業薪資水準之可行性，建構合宜之比較架構，提升軍公教員工待遇調整決策品質。

四、提升人事體系服務能力，協助機關達成人事管理功績化目標

為提升人事體系服務能力，協助機關達成人事管理功績化目標，總處規劃以建構年度人資報告成效力機制、強化員工協助方案成效力及辦理年度公務人員職場評價調查等 3 面向，精進人力資源管理作為，增進機關同仁滿意度，重點做法臚列如下：

(一)建構年度人資報告成效力機制，進行人事人員服務滿意度調查：為期打造「以服務機關為主」的人事一條鞭體系，人事人員責無旁貸要為機關優先規劃和執行更有效能與效率的人事管理措施。106 年度起將透過總處 WebHR 系統，提供各主管機關人事機構人力資源相關數據，

讓各級人事主管有能力撰擬服務機關之人力資源報告，除了使人事主管掌握自己機關的人力資源現況及相關數據，從中發現機關可能的問題，並與服務機關首長充分溝通，使其瞭解機關的人力資源現狀外，亦可供各首長作為運用機關人力的重要參考。

另外，106 年度將進行人事人員服務滿意度調查，本調查重點主要在於瞭解人事人員能否為機關首長提供足以做決策的人事資訊，以及能否以為達成機關業務順利推動之目標，提供機關同仁相關人事訊息與相應之服務。透過本調查，將使各機關首長關心的事情，成為人事人員一起努力達成的事情，進而落實「『以服務機關為主』的人事一條鞭體系」之理念。

(二)強化員工協助方案成效力，增進機關同仁滿意度：未來總處除賡續透過輔導、訓練、諮詢等相關措施，協助人事單位依員工及整體組織需求提供個人層次、組織及管理層次之服務外；另為進一步強化員工協助方案成效力，總處將透過機關同仁對其服務機關推動員工協助方案之滿意度，及總處員工協助方案專家小組之專業評核，期綜整內部與外部意見，客觀評估各機關推動成效，讓員工協助方案的推動更符合同仁需要並成為提升組織競爭力的策略之一，達到營造友善健康公務職場之目標。

(三)規劃辦理年度公務人員職場評價調查，精進人力資源管理作為：為瞭解公務人員對於服務機關重要人事管理措施功績導向程度之評價及機關職場整體滿意度，進而作為公務人力資源管理政策擬定之參考，及各機關內部管理相關做法調整之依循，爰總處規劃自 106 年起辦理年度公務人員職場評價調查。該調查將參酌美國及加拿大等國家之辦理情形，初步規劃從個人及組織等面向，設計相關多元之測量指標及問卷內容，並將調查結果透過統計分析方式呈現，再結合年度人資報告成效力機制，俾就機關之人事管理進行總體檢，以有效精進機關內人力資源管理措施。

五、建置公務人力雲端資料中心

未來總處將透過建置資訊基礎平臺，以及精進公務人力資源管理資訊系統兩方面，建置公務人力雲端資料中心，以活化人事資料應用為重點，達資料共享、共用之目的，規劃重點謹說明如下：

(一)建置資訊基礎平臺：配合行政院提升電子化政府服務品質，打造穩健、彈性綠能之資訊基礎建設，總處規劃建置公務人力雲端資料中心資訊基礎平臺，提供全國各人事機關（構）優質且安全的人事業務操作環境、便捷的人事業務流程整合機制，達到簡化基層人事作業、提升人事資料之正確性、即時性及完整性目標；另因應各人事業務主管機關資料共享之需求，將提供高效能之作業環境及資料傳輸機制，以達資料共享、共用之目的。

(二)精進公務人力資源管理資訊系統：鑑於以往建置人事資訊系統重點大多是如何有效率的處理人事業務，然而處於知識經濟時代，善用資料進行分析以支援決策更形重要。因此總處將持續進行跨機關資料及流程整合、提升系統效率及親和力等，除有助於提升人事同仁業務工作處理效率外，更將以活化人事資料應用為重點，建置高親和力圖像化查詢工具、數位儀表板等快速、易用之統計分析工具，提供各人事機構自行產製人事統計數據並進行加值分析，以期精進以往普遍僅依經驗或法規進行人事決策之方式。

肆、結語

公務人力之良窳與績效表現，攸關政府施政效能及國家整體競爭力，總處將持續精進業務與做法，以協助機關落實功績及效能導向之人力資源管理措施，並營造健康、友善、公平的公務職場環境，同時激發同仁服務熱忱及工作績效，厚植公共服務量能及質能。

接下來報告本總處 106 年度預算案之概況。行政院人事行政總處（以下簡稱本總處）為行政院的人力資源管理幕僚機關，面對全球政經環境的快速變化，以及民眾對活化公務人力資源管理體系的要求，本總處將積極協助各機關落實功績導向和效能導向之人力資源管理措施，持續精進員額配置管理、組織設置規劃、人力培訓發展、待遇策略管理、人事體系效能及人事資訊運用等層面，進而提升機關施政效能，贏得民眾信任。

大院今天審查本總處及所屬機構 106 年度歲入、歲出預算案，謹就本總處 105 年度施政績效與 106 年度施政計畫重點及預算編列情形，分別提出報告。

壹、105 年度施政績效與預算執行情形

一、施政績效

（一）落實中央政府員額控管和員額評鑑

本總處掌理中央政府預算員額控管的統籌工作，配合行政院政策方向，持續進行動態檢視，106 年度中央機關預算總員額數訂為 22.3 萬人，較 101 年度行政院組改啟動時的員額數減少 10,175 人，精簡率為 4.4%；其中屬於中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）所指範圍的員額數約為 15.5 萬人，較該法施行時之 16.4 萬人，減少近 9,000 餘人，精簡率為 5.4%，已達到大院通過應降至 16 萬人之附帶決議。

為進員額管控，推動各機關辦理定期性員額評鑑，目前正在進行第 3 次各部會的員額評鑑，從機關整體性、業務單位、輔助單位及其他面向等四大區塊，瞭解各機關內部單位間職掌分工、人力配置及工作流程等，促使各機關業務與人力配置更趨合理精實。

又目前政府機關以多元人力運用模式，於合理業務範圍內運用各類非典型人力，協助處理機關非核心或低度公權力業務之型態已逐漸成為趨勢，為避免行政院所屬各機關浮濫運用臨時人員及派遣勞工等非典型人力，本總處已研訂各項管理規範，自 101 年度行政院組改啟動迄今，行政院暨所屬機關運用之派遣勞工人數由 10,715 人減至 8,395 人，精簡率為 21.65%；臨時人員（不含醫院及學校）人數由 6,158 人減至 4,927 人，精簡率為 19.99%。本總處將持續妥善保障非典型人力權益，並適時檢視其人力運用狀況。

（二）提升領導管理能力的中高階人力培訓

本總處負責行政院體系公務人員訓練培育之推動規劃，同時由所屬兩個訓練機構執行重要的管理性訓練培育及提供數位學習課程，辦理狀況說明如下：

1. 持續強化中高階公務人員培育：為培育中央政府高階文官具宏觀思維、跨域治理及前瞻性之領導管理能力，並形成更好的跨部門工作夥伴關係，105 年度繼續辦理「國家政務研究班」第 10 期及「高階領導研究班」第 9 期，參訓對象包含行政院所屬各機關及行政院以外主管機關現任職務跨列簡任第 12 職等以上人員及跨列簡任第 11 職等主管職務人員，兩班合計培訓高階公務

人員 48 人。另為提供各地方政府最高階文官主管的培育機會，也賡續辦理「地方政務研究班」第 11 期，計 22 人參訓。此外，為系統化培訓具備前瞻視野及國際觀之中高階公務人員，105 年度選送 118 人參與不同期程之幾項國外培訓計畫，包括特定議題之出國專題研究班選送 51 人、跨領域科技管理人才培訓班選送 39 人及中高階公務人員短期密集專業英語進修班選送 19 人；就個人訓練進修部分，合計選送 9 人出國進行短期研習、專題研究或進修學位等。

2. 提升中高階公務人員管理核心能力課程培訓：配合行政院 103 年 9 月 29 日訂頒之中高階主管職務管理核心能力項目與意涵，105 年規劃辦理「環境洞察研習班」、「願景型塑研習班」、「變革領導研習班」等 13 項具對應性之中高階主管管理核心能力課程。截至 105 年 9 月底止已辦理 64 期，計 1,896 人結訓，並擇定其中 8 種管理核心能力，及選擇 10 種班別實施訓前、中、後 3 階段訓練成效評估，以增進訓練與學員業務推動之連結。

3. 發展多元便捷的數位學習機制：數位學習方式是讓訓練學習更普及化和不受時間限制的重要工具，本總處所屬兩個訓練機構分別設有數位學習平臺，並提供多門學習課程。公務人力發展中心「e 等公務園」數位學習平臺及地方行政研習中心「e 學中心」數位學習平臺，截至 105 年 9 月底止，分別提供 1,225 和 972 門數位學習課程，學習認證時數合計累計達 5,872 萬 3,104 小時，不論是課程數和學習認證累計時數均逐年增長。又為精進數位學習之發展，公務人力發展中心 104 年領先開發建置「e 等公務園」行動學習 App，落實虛實整合一站式服務，地方行政研習中心則陸續推動雲端視訊互動系統及推廣 MOOCs 學習等新型數位學習模式。

(三) 倡導性別意識和人權意識的深化學習

面對民主社會所重視的平權和人權價值，持續透過教育訓練等措施，增進公務同仁民主治理價值觀念。主要辦理的工作如下：

1. 推動性別意識培力：為落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等，除訂有「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，105 年度並將「性別主流化」內涵列入年度政策性訓練課程之必要辦理項目，請各機關將性別主流化納入年度訓練計畫實施。截至 105 年 9 月底止，本總處所屬兩個訓練機構已辦理 52 期訓練課程，計 5,362 人結訓，另透過數位學習平臺提供 51 門課程，認證時數已達 431 萬 5,177 小時。又為增進機關辦理性別主流化措施之創意及成效，並提供各部會性別平等專案小組深度溝通交流平臺，本總處業於 105 年 6 月 20 日及 7 月 25 日舉辦 2 場次之各部會性別平等專案小組交流會，內容包含以專題演講及工作經驗交流方式，共 110 人參加。

2. 辦理多元族群文化及人權教育相關訓練：為增進對不同族群文化之瞭解，並提升人權意識，105 年業將「多元族群文化」及「人權教育」列入年度政策性訓練課程，由各機關納入年度訓練計畫辦理。105 年規劃辦理「多元族群文化研習班」等共 11 個班別，截至 105 年 9 月底止辦理「多元族群文化研習班」共 10 期，計 1,323 人結訓。另透過數位學習平臺提供 10 門多元族群相關數位課程，認證時數達 29 萬 0,236 小時。另 105 年業辦理「人權教育訓練專班」等相關班別共 22 期，計 2,009 人結訓；另提供 71 門人權教育等相關數位課程，認證時數達 221 萬 6,212 小時。

3. 落實足額進用身心障礙者及原住民：根據身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法規定，定期追蹤各機關進用身心障礙者及原住民情形。截至 105 年 9 月底止，行政院及所屬各機關（構）學校依法實際進用身心障礙者 2 萬 8,040 人，進用比率達 143.7%；實際進用原住民 7,138 人，進用比率達 429.48%。

（四）強化員工給與合理性及法制基礎

本總處法定職掌並未含公務人員俸給事項之法制規劃決定，但仍需辦理許多細部性作業，俾使公務人力之給與能更具合理性；近期已推動之主要工作如下：

1. 推動公務人員各項加給評價（核）作業：為使現行專業、地域加給之支給更加合理公平，對現階段面臨之問題進行制度性之改善及因應，建構具體客觀之評價及調整機制，在專業加給部分，已訂定「試辦公務人員專業加給評價作業計畫」函請各主管機關配合辦理，並將以各主管機關自評結果及建議為基礎，再透過相關機關及學者專家組成之評價小組進行後續簡併備選方案之討論。至地域加給部分，亦依行政院核示組成專案小組，經各機關就相關法規所定之衡量因素完成評核指標之訂定，由各地方政府及相關機關進行各服務處所現況之評核，且目前正就實施計畫之執行要則諮詢相關機關及地方政府意見，審慎規劃。

2. 執行員工給與事項法制化計畫：依行政院 103 年 4 月 1 日函頒「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」，已完成各給與項目之適當性、合理性及法制化型態審查，並根據行政院就審查結果報告所建立相關法制化處理通案及個案原則核示之方向，請各主辦（權責）機關據以辦理法規訂修的整備作業。其中有關給與項目提升法制位階作業部分，包括研修國營事業管理法、軍人待遇條例與適當法律，或將公務人員獎金、本職工作衍生之給付等事項評估擬訂入軍公教人員待遇管理法，亦均賡續研議規劃中。

3. 建立員工福利服務措施推動原則和員工協助方案：為期各機關推動員工福利措施，能配合政府政策、財政狀況及員工需求，於年度預算範圍內妥善規劃，並運用社會資源辦理，行政院於 105 年 4 月 26 日函頒「各機關員工福利措施推動原則」，作為機關、公立學校規劃辦理員工福利措施之準據。另為配合當前長期照護政策，藉由公開評選承作機構於 105 年 2 月開辦「全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案」，協助提供有需求之員工及其親屬參考。其次，持續透過訓練、諮詢等措施，協助各機關落實推動員工協助方案，105 年度首度引入專家輔導機制，協助各該機關逐一檢視相關作業規定、服務流程、問卷設計、滿意度調查及表單內容等項，針對問題深入剖析，促進各該機關持續自我改善，精進辦理品質。

（五）增強公務人力資源管理的決策資訊能量

近年來考量政府預算經費有限，本總處積極開發周延完整之公務人力資源管理資訊系統，一方面讓政府各機關人事同仁可直接於線上維護使用，增進工作效率，同時也可透過資料庫內容之運用進行相關分析，提供決策之數據參考，主要工作如下：

1. 賡續推廣全國共用性人事管理資訊系統：開發和推廣「網際網路版人力資源管理資訊系統（WebHR）」，以協助基層人事人員更有效率處理核心人事業務，並於 104 年完成全國共 7,842 個機關及學校之建置導入。透過該資訊系統之持續運作，已儲存全國最具規模且完整之公務人

力資料倉儲。

2. 新建全國退撫平臺資訊系統：整合銓敘部、教育部、各縣市政府及本總處之公教人員退休資料（目前未含軍職人員、公營事業人員），建置「全國公教人員退休撫卹作業整合平臺」，使政府各機關於進行月退休金、月撫慰金（年撫卹金）發放、退休撫卹領受人查驗、年終與三節慰問金發放、月退休及月撫慰人員資料報送勞動部勞工保險局及優惠存款差額利息校對等業務更為便利。且 105 年度已完成退撫業務之查驗及發放作業等功能，又月退休金、月撫慰金、年撫卹金、三節慰問金（春節、端午節及中秋節）及年終慰問金等亦透過平臺進行發放作業。

3. 充實政府資料開放內容，建置人事業務決策分析模型：經由上述兩套基本人力資源管理資訊系統，除了將諸多重要統計資料置於網站供外界下載運用外，為落實政府資料開放，截至 105 年 9 月底，已公開 154 項資料集，總瀏覽次數達 226,426 次，總下載次數達 18,110 次，業達國家發展委員會「政府資料開放進階行動方案」所設定之 140 項目標；同時亦運用長期間資料進行各種議題性分析，俾使各主管機關人事機構能夠明確、即時掌握趨勢，進而預先發現問題與分析原因，快速回應與應變，例如目前已完成「年齡、年資及性別分析」及「女性進用情形分析」等動態人事統計數位儀表板，有效擴大人事資料運用之廣度與深度。

（六）全面精進人事業務績效考核機制

為引導各級人事機構能依據法令善盡幕僚職責，執行人事政策，並維護同仁合法權益，每年均辦理人事業務績效考核，考核內容包括配合當前重大人事政策研訂之共同考核項目，及各人事機構自行規劃精進或創新人事業務之自訂考核項目等兩大面向，以兼顧機關特性及充分落實顧客導向之服務理念。復為使本考核能展現成果導向而非過程數據，並配合實務推動需要，每年均就考核項目及辦理方式檢討精進，如 105 年度將共同考核項目數由至多 63 項，縮減為 24 項，降幅達 50% 以上，並以重大人事政策或當前推動重要人事業務為考核內容，例行性工作列為平時考核事項。透過以上各項精進作為，整併精簡考核項目及簡化填報作業，減輕人事同仁作業負擔，有助提升考核品質與人事服務效能，同時讓各人事機構更能專注心力聚焦於核心工作，也較有彈性空間規劃符合機關需求及創新之人事業務。106 年度考核項目及評分標準，將更著重於與中程施政計畫（106 年度至 109 年度）之關鍵績效指標扣合，落實功績導向及效能導向之人力資源管理措施，以營造友善之公務環境，激發同仁工作績效，進而提升機關施政效能。

二、預算執行情形（截至 105 年 9 月底止）

（一）歲入部分

105 年度本總處及所屬歲入預算數新臺幣（以下同）8,502 萬 6,000 元，截至 9 月底止累計實收數 4,789 萬 8,000 元，占累計分配數 4,647 萬 7,000 元之 103%。

（二）歲出部分

105 年度本總處及所屬歲出預算數 25 億 8,382 萬 4,000 元，截至 9 月底止累計執行數 17 億 7,213 萬 1,000 元，占累計分配數 19 億 3,850 萬元之 91%。

貳、106 年度重要施政計畫

依行政院 106 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算額度，並針對經社情勢及本總處

未來發展需要，編定 106 年度施政計畫，其目標與重點如次：

一、有效管理中央政府總員額

(一)總員額年度成長率：管控中央政府總員額零成長。

(二)普通基金總人力年度成長率：管控普通基金總人力零成長。

(三)員額評鑑結果實際使用比率：辦理各機關員額評鑑，據以調整各機關員額配置。

二、增進公務人力培育訓練成效

(一)高階主管培訓成效力：透過衡量培訓活動滿意度比例、考評成績達 85 分以上者比例及完訓後累計陞遷比例，提升簡任第 11 職等人員之培訓成效。

(二)管理核心能力訓練成效力：透過逐步提升參與人數涵蓋率與整體滿意度，增進管理核心能力訓練之成效。

(三)民主治理價值課程學習成效力：藉由深化與普及民主治理課程培訓，有助公務人員瞭解政府重要政策，增加政策論述能力。

(四)自建數位課程使用成效力：透過衡量本總處所屬兩中心自建之數位課程使用比率及滿意度，擴散數位課程資源運用效益。

三、提升整體待遇管理及福利之運用價值

(一)機關用人費用報告成效力：盤點各類型機關（構）用人費用項目，研訂機關用人費用分析作業計畫，試編行政院所屬中央主管機關層級年度用人費用分析報告。

(二)個別性獎金績效化增加數：由本總處或個別性獎金主辦機關就目前尚未績效化或績效化程度有檢討必要者，進行評估，提升獎金績效化數目並報請行政院核定，以落實績效待遇之精神。

(三)員工協助方案推動成效力：透過進行員工協助方案滿意度調查，並引進外部專家學者意見，以持續增強員工協助方案推動成效及品質。

四、增進人力資源管理功績化

(一)公務職場性別友善度之比率：透過機關落實法定性別友善事項比例及女性參與決策程度等面向，提升機關公務職場性別友善度。

(二)管理措施功績化滿意度：辦理職場評價調查，以瞭解公務人員對重要人事管理措施及職場環境之評價。

(三)公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率：有效掌握各機關原住民及身心障礙人員進用情形，以落實政府照護原住民及身心障礙者之政策。

五、提升人事人員服務效能

(一)人事人員數年度成長率：控管行政院所屬中央主管機關人事人員成長比率。

(二)年度人資報告成效力：各人事機構運用統計資料撰擬機關年度人力資源報告，提供機關首長作為人力資源措施運用之參考。

六、妥善配置預算資源，提升預算執行效率

(一)機關年度資本門預算執行率：提升資本門預算執行率。

(二)機關於中程歲出概算額度內編報情形：減少歲出概算編報數與中程歲出概算額度核列數之差距。

參、106 年度預算配合施政計畫之編列情形

一、歲入部分：本總處及所屬編列 4,652 萬 1,000 元，較上年度法定預算 8,502 萬 6,000 元，減少 3,850 萬 5,000 元，主要係減列中央公教人員急難救助基金賸餘繳庫數所致。

二、歲出部分：本總處及所屬編列 25 億 7,344 萬 7,000 元，較上年度法定預算 25 億 8,382 萬 4,000 元，減少 1,037 萬 7,000 元，包括：

(一)本總處編列 23 億 1,697 萬 6,000 元，較上年度法定預算 23 億 3,121 萬 7,000 元，減少 1,424 萬 1,000 元，主要係：

1. 減列公教人員婚喪生育及子女教育補助、第一屆資深中央民代自願退職給付 1 億 0,158 萬 8,000 元。

2. 減列全國公務人力資源智慧型資訊服務計畫 4,320 萬 1,000 元、循證化公務人力統計分析服務計畫 469 萬 7,000 元、行政院跨領域科技管理人才在職培訓發展計畫 1,979 萬 7,000 元。(105 年度為最後 1 年)

3. 減列人事費、辦理中央機關員工運動會及公教美展、選送公務人員出國進修研究及其他公務運作相關經費等 926 萬元。

4. 增列推動策略性人力資源管理相關業務、研議合理調整給與標準業務等 314 萬元。

5. 增列全國性共用人事業務資訊系統相關經費 7,316 萬 2,000 元。

6. 新增行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫 1,800 萬元、策略性人力資源跨域整合服務計畫 7,000 萬元。(106 年度為新增計畫)

(二)人力中心編列 1 億 2,796 萬 4,000 元，較上年度法定預算 1 億 2,543 萬元，增加 253 萬 4,000 元，主要係減列聘請講座、學員膳宿、其他業務租金、物品、網路教學課程規劃設計及汰換公務機車等 372 萬 3,000 元；增列人事費 92 萬 7,000 元、訓練輔導維持經費 20 萬 8,000 元、人力資源研究發展經費 62 萬 2,000 元及數位行動學習建置經費 450 萬元，增減互抵所致。

(三)研習中心編列 1 億 2,850 萬 7,000 元，較上年度法定預算 1 億 2,717 萬 7,000 元，增加 133 萬元，主要係減列系統開發費、人事費、一般事務費、運輸設備費及講座鐘點費等 524 萬 5,000 元；增列園區建築及教學設備改善等 657 萬 5,000 元，增減互抵所致。

肆、結語

政府效能向來是民眾關切的核心議題之一，而專業的人力資源管理策略與計畫可有助機關提升施政效能，本總處的任務與角色，就是為各機關和公務人員提供功績化人力資源管理服務措施，以精進人事管理制度，協助機關推動核心業務，俾成為各機關最堅實的策略性人力資源管理後盾，厚植公共服務量能，並進而建構高績效及具高回應性的行政團隊。

最後報告本總處主管之中央公教人員急難救助基金 106 年預算案。

壹、前言

政府為加強中央各機關學校公教人員福利互助，安定其生活，並發揚互助合作精神，於 58 年

設置「中央公教人員福利互助基金」。復於 69 年開辦中央公教人員急難貸款業務，為利與福利業務統合管理，爰將急難貸款業務納入前述基金管理。後配合中央公教人員福利互助制度自 92 年 1 月 1 日起停辦，修訂「中央公教人員急難救助基金收支保管運用要點」，以作為本基金運用管理之依據。

貳、105 年度業務計畫與預算執行情形

一、業務計畫執行情形：

105 年 1 月至 9 月辦理各項急難貸款共計 25 件，包括傷病住院貸款 11 件、疾病醫護貸款 3 件、喪葬貸款 10 件及災害貸款 1 件，核定貸款金額共計新臺幣（以下同）1,225 萬元。

二、預算執行情形：

（一）收入部分：

105 年度收入預算數 416 萬 6,000 元（主要係急難貸款及銀行存款之利息收入），截至 9 月底止累計實收數 250 萬 5,000 元。

（二）支出部分：

105 年度支出預算數 122 萬 3,000 元（主要係銀行代辦手續費、急難基金系統軟硬體攤銷與折舊及印刷費等支出），截至 9 月底止累計執行數 63 萬 6,000 元。

參、106 年度重要業務計畫

一、貸款對象及項目

規劃辦理公教人員急難貸款，藉以紓解公教人員急難，安定其生活，貸款對象為中央各機關、學校編制內員工。貸款項目包括：

（一）傷病住院貸款：

公教員工本人、配偶或公教員工本人、配偶之直系血親因傷病住院醫療（含各年齡層各類傷病住院），經醫院出具住院證明及自付醫療、照護費用證明者。每一員工最高申貸金額 60 萬元。

（二）疾病醫護貸款：

公教員工本人、配偶或公教員工本人、配偶之直系血親因疾病，無住院事實，而需長期治療、照護（含不孕症治療、因病托老安養照護等），經醫院出具診斷證明及自付醫療、照護費用證明者。每一員工最高申貸金額 60 萬元。

（三）喪葬貸款：

公教員工之直系血親、配偶或配偶之直系血親死亡，經附繳死亡證明者。每一員工最高申貸金額 50 萬元。

（四）災害貸款：

公教員工居所因遭遇水災、火災、風災、地震等災害而致房屋或屋內物品毀損必須重建（修）或購置，經居所所在地村里辦公處或警察、消防機關勘察出具證明者；屋內物品毀損必須購置者，並須出具購置費用證明。每一員工最高申貸金額 60 萬元。

二、預計貸放件數及金額

106 年度預計核貸傷病住院貸款 26 件，貸款金額 1,560 萬元；疾病醫護貸款 12 件，貸款金額

720 萬元；喪葬貸款 9 件，貸款金額 450 萬元；災害貸款 3 件，貸款金額 180 萬元，預計全年共 50 件，貸款金額 2,910 萬元，可協助公教員工紓解急難，安定生活。如有災難發生，則以實際案件核計。

肆、106 年度預算配合業務計畫之編列情形

一、收入部分：

106 年度收入預計 269 萬 4,000 元，包括融資業務收入 52 萬元及利息收入 217 萬 4,000 元。

二、支出部分：

106 年度支出預計 118 萬 2,000 元，包括融資業務成本 36 萬 6,000 元、業務費用 71 萬 6,000 元、管理費用及總務費用 10 萬元。

三、餘絀部分：

106 年度收入與支出相抵計賸餘 151 萬 2,000 元，連同以前年度未分配賸餘 3 億 4,424 萬 6,000 元，計有未分配賸餘 3 億 4,575 萬 8,000 元，轉入累積賸餘科目處理。

伍、結語

本基金於公教人員遇有急難時，確有紓困救急之效，敬請各位委員指教並給予支持。謝謝！

主席：施人事長已經報告完畢，我們現在就開始進行詢答。每位委員發言時間為 6 分鐘，必要時得延長 2 分鐘；下午 3 時 30 分截止發言登記。

首先請段委員宜康質詢。

段委員宜康：主席、各位列席官員、各位同仁。請問施人事長，我們國家的最高人事行政機關是哪一個機關？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。應該這樣講：根據憲法，我們有考試院，所以考試院在我們的概念上是公務人員的最高人事法制主管機關；而在行政院設人事行政總處，當然是負責根據考試院所擬及大院通過之人事法律在執行面上予以落實，另外我們也針對基於本身職掌需要之業務加以推動。

段委員宜康：那我還是聽不懂，所以我們的最高人事行政機關是考試院？

施人事長能傑：對。

段委員宜康：所以不是人事總處？

施人事長能傑：我對憲法的理解是這樣。

段委員宜康：實務上好像也是這樣，因為我們看行政院人事行政總處組織法的規定，第一條即開宗明義指出「行政院為辦理人事行政之政策規劃、執行及發展業務，特設行政院人事行政總處。總處有關考銓業務，並受考試院之監督。」

施人事長能傑：沒有錯。

段委員宜康：所謂的考銓業務，大概幾乎是包括人事業務最主要的部分，那我請問，考試院的院會你要去列席嗎？

施人事長能傑：我要去列席。

段委員宜康：你要去列席？

施人事長能傑：對。

段委員宜康：所以你要去列席考試院院會？

施人事長能傑：對。

段委員宜康：你也要出席行政院院會，對不對？

施人事長能傑：對。

段委員宜康：人事行政總處在我們的政府機關裡面，是特別大還是特別小？你有兩個老闆，這表示你是特別重要嗎？還是特別被欺負？

施人事長能傑：我想不會用特別被欺負這樣一個概念，因為根據憲法，目前憲法這樣運作，我們必須要遵守。

段委員宜康：但是應該相對來說是「較艱苦」，因為你有兩個在管，你要到立法院來備詢、你要被立法委員監督，然後你要聽行政院的指揮；但是你還要被考試院監督，這個是法律所定的，然後……

施人事長能傑：我們會努力來溝通。

段委員宜康：你還要去列席考試院的院會，對不對？

施人事長能傑：對。

段委員宜康：那我跟你請教，行政院有人事行政總處，有沒有人事處？

施人事長能傑：行政院本身也有人事處。

段委員宜康：也有人事處？

施人事長能傑：對、對。

段委員宜康：行政院院本部的編制大概有將近 600 人上下，是不是差不多？

施人事長能傑：應該有那樣的數字，但是實際上的數字我還要查。

段委員宜康：沒關係。除了行政院之外，我們的中央機關包括總統府及其他四院的人事處處長或人事室主任是誰派的？

施人事長能傑：這部分應該是由銓敘部負責。

段委員宜康：也就是說，總統府有人事處處長，是 12 到 13 職等；立法院、行政院及司法院也是設人事處，處長也是 12 到 13 職等；至於考試院、監察院是設人事室，主任是 10 到 11 職等。因此，總統府及五院的人事單位層級並不一致，亦即考試院及監察院比較特別，他們是設人事室。其實這沒什麼不好，因為是看它業務繁簡嘛！

施人事長能傑：對。

段委員宜康：畢竟有的單位比較單純，但我不能了解的是，考試院除了院本部有人事室外，考選部及銓敘部也分別設有人事室，對不對？

施人事長能傑：對，沒錯。

段委員宜康：那就奇怪了，行政院的人事人員是由人事總處派，包括各部會，對不對？

施人事長能傑：對，沒錯。

段委員宜康：也包括各縣市，對不對？

施人事長能傑：是的。

段委員宜康：凡是行政系統就是由人事總處派？

施人事長能傑：在概念上，雖然是由我們派；但在程序上，一定職等以上，還是要知會考試院。

段委員宜康：要不要經過他們同意？

施人事長能傑：應該這樣講，我們會有一張公文，就是程序上的會商啦！不過，我想他們都會尊重……

段委員宜康：如果今天銓敘部要派一個司法院人事處處長，那他會不會從行政院所屬人事單位去調動？譬如由教育部人事處處長出任司法院人事處處長，會不會這樣？

施人事長能傑：這不是不可能，但是……

段委員宜康：實務上會發生？

施人事長能傑：實務上會發生，因為有時是為了交流……

段委員宜康：否則的話，如果只能從總統府跟四院這樣調來調去，那也不太對嘛！可是這裡就會出現一個問題，那就是如果要請司法院人事處副處長去當教育部人事處處長，層級上到底對不對？

施人事長能傑：因為他是副處長，如果要……

段委員宜康：如果這樣調動，在程序上，是要由行政院商請考試院同意，才能調動你們職權範圍裡面的人，是這樣嗎？

施人事長能傑：應該是這樣。

段委員宜康：何謂「應該是這樣」？你能不能告訴我比較明確的說法？

施人事長能傑：其他四院不歸我們主動嘛！如果我覺得那邊有適合的人，當然應該要尊重……

段委員宜康：所以你們整個人事職系其實像個大水庫，對不對？

施人事長能傑：對。

段委員宜康：其他職系大概也沒辦法在這裡面被任用啦！

施人事長能傑：對。

段委員宜康：這就像個大池子，本來升遷就是從這個系統，但是從中央到地方，這整個指揮或任用系統可以分成兩個部分，就以政風為例，所有政風首長、主管的任命，包括監察院、考試院、總統府及司法院的政風處處長，都是由行政院法務部任命與調動，亦即全國政風人員的調動，都由法務部負責；但是全國人事人員的調動，則分成兩個軌道，而這兩個軌道偏偏又在同一個池子裡面舀水，所以就會出現一個狀況，那就是這些人事主管的升遷到底公不公平？又是由誰負責？換句話說，它上面分成兩個源頭，可是底下是交流的，在此情形下，如果有位表現不錯的政風人員一直沒有升遷，那麼我們可以找法務部負責，說他表現那麼好為什麼沒有升，反倒是那個表現不好的一直升。可是如果是人事人員，因為源頭有兩個，然後底下又是交流的，所以就找不到人負責了。我覺得這在人事職系人員的升遷上，尤其是到主管層級，會出一些問題。也就是說，如果這邊不升你，那邊也沒想到你，那你大概就是孤零零在原來的位，好比你在教育部擔任人事主管，結果行政院這邊沒用你，考試院那邊也沒想到你，那你大概就升不上

去了，或者也沒有辦法調動，對不對？我覺得這真是一個畸型的制度，這個制度會造成人事主管在升遷過程中，可能出現有意、無意被遺漏或者不公平的現象，這個責任到底在誰？對於人事主管的考評，我們希望有齊一的標準，但在這點上，可能會有嚴重的影響。

以上我說的只是一個例子，可是從這個例子看到其他的例子，我們會發現所謂雙頭馬車不光是出現在這裡，接下來審查預算時，我再請教人事長。謝謝。

施人事長能傑：好，謝謝。

主席：請周陳委員秀霞質詢。

周陳委員秀霞：主席、各位列席官員、各位同仁。目前政府打算引進一些外部人才來擔任三級機關首長，目的是要強化政府的專業，我想這不一定是對的。其實台灣早期可以依據技術人員任用條例來任用專業及具有專門技術的人擔任機關裡面特殊的工作，但該條例在 91 年 1 月 31 日廢止，所以這個管道已經沒有了。在此情形下，現在有很多機關就算非常需要專業的技術人員，也沒有辦法任用。請問人事長，我們是否應該考慮在現有公務人員任用及聘用法，還有考試當中，把原有技術人員任用條例的規定再予納入，俾讓具有專業的技術人員能夠加入政府體系？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。這個部分主管機關是考試院，但行政院在運作上的確會碰到這些問題，亦即我們很多機關需要專業性及技術性的人力，而這些在外面的人可能取得證照或是具備豐富經驗，但因沒有參加國家的公務人員考試，所以依照現行規定不可以進來。如果立法院及考試院有這個想法，那麼站在行政院的立場，應該會樂觀其成。也就是說，我們可以透過一個制度化的方式，從外面吸引具有工作經驗或是取得專業證照的人力，來協助政府的專業部門，做這種人力搭配的推動。我想這對政府來講，也是一種多元取才的方式。

周陳委員秀霞：其實這也是一個很好的辦法啦！

施人事長能傑：對。

周陳委員秀霞：有一本書叫做「公門菜鳥飛」，作者魚凱十分年輕，本身就是一位公務員。他在書裡感嘆說：「年輕人前仆後繼投入國家考試，考上後才發現是無力的開始……」為什麼這些優秀的年輕人進入公務體系以後大失所望，認為我們的體制大有問題？好比政治力介入、人事不公、制度沒有彈性等等，問題非常多。請問人事長，我們的公務體系為什麼會變成這樣？到底有沒有錯？錯在哪裡？要如何改革？

施人事長能傑：所有公務體系、政府的運作，一定有要不斷改進的空間，其實魚凱也送了這本書給我，我大略看過。我想一個年輕人當然會充滿熱情，但如果他理解台灣整個政府制度運作的歷史，就會發現現在已經比以前改善非常多；當然，可能仍無法盡如人意，所以我們還要努力改善，特別是政府部門自己內部的人事法規比較不具彈性，例如對於績效很好的人，現行法律及政策並不太可能像私人部門一樣給予任何獎助；而對績效不好的人，我們卻有很多保障措施，這的確會讓一些充滿熱情或是想要有所貢獻的年輕人，在進來之後感到有點不適應……

周陳委員秀霞：他們會有無力感啦！

施人事長能傑：我們會努力跟考試院溝通，看看針對這個問題，在人事法規上可否作一調整。

周陳委員秀霞：我們認為公務員只要不違法，就應該放膽去做，以協助民眾或企業解決問題；但是現在不同單位的公務員並不是共同解決問題，而是互相掣肘，相信人事長一定了解，包括不同機關的扞格，問題非常嚴重，所以如何摒除公務人員的本位主義，讓大家能夠勇於任事，這是有待努力的。

施人事長能傑：對於本位主義這個問題，我們除了要努力透過教育訓練，更精確的劃分組織之間的職掌外，還要落實標準作業程序，亦即要多方面採取各式各樣的措施來減少大家的本位主義。誠然，現在很多機關之間，可能是基於需求，比較沒有站在對方去做同理心的思考，所以很多事情就變得比較慢，最後可能會有結果，但是時間上就是比較慢。

周陳委員秀霞：人事長，為公務員創造一個良好的工作環境，是你的義務跟責任，所以你要設法讓這些對國家有理想、有熱情的青年能夠一展長才，而不是把他們一批又一批推入一池死水，澆熄他們的熱情。希望你在這方面能夠多加努力，好不好？

施人事長能傑：會的。

周陳委員秀霞：另外，請問大學教授能否兼職？

施人事長能傑：如果從很多國家的發展來看，大學跟一般公務機關真的是完全不一樣的型態。過去我們對於大學限制很多，而且是用公務人員的法令去綁它，所以有時會出現一些問題。其實我個人認為大學應該要鬆綁，但這並不表示不要管，而是不應以管公務人員這一套的人事法制來做為管理方式，應該是去完備教育人員這部分的法制才對。譬如他跟業界有一些合作，那麼合作的規範是什麼？也就是說，我們不可以不讓他出去跟業界合作，但如何規範其間的一些倫理及行為，應在教育人員這部分用專法來處理，而不是用公務人員服務法來框限。

周陳委員秀霞：像這次的準大法官及司法院準院長，我在院會就質詢過他們，以詹教授來說，他在 103 年大學教授的薪資所得不超過 200 萬，但在行政院公懲會……

施人事長能傑：超過 150 萬。

周陳委員秀霞：對，是 178 萬，而且他在行政院公懲會的薪資也有 114 萬，104 年所得還增加了 800 多萬，據他回答是擔任仲裁所得。至於許院長，他的薪資比較少，只有 121 萬，但同時領有唐獎基金會及輔仁大學分別提供的 50 萬，請問這樣是不是合理、合法？因為公務人員兼職所得如果高過本職，那就有點說不過去，尤其我們現在正在談改革，所以這部分是否合理？是否需要改革？恐怕要一併研究一下，好不好？

施人事長能傑：好。

周陳委員秀霞：謝謝人事長。

主席：請林委員德福質詢。

林委員德福：主席、各位列席官員、各位同仁。針對經濟部人事處為凱達格蘭學校招生，涉及行政中立的問題，行政院秘書長陳美伶表示，就她個人認知，凱達格蘭學校與民進黨一點關係都沒有。人事長，你認為陳秘書長的認知對不對？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。就我理解，凱達格蘭學校跟民進黨之間並沒有任何資金關係。

林委員德福：這點我們都很清楚啦！如果她的認知是對的，那經濟部人事處處長陳榮順的年終考績，有沒有必要處理？因為你們人事單位是一條鞭嘛！

施人事長能傑：沒有錯，其實當天陳處長有向我報告這件事，我了解一些狀況之後，當面告訴他：「即使凱達格蘭學校跟民進黨沒有關係，但因外面有一些不同看法，所以我們在處理這些政治團體的事情，包括轉發它的文件時要更小心。」我已經口頭告誡他，請他以後不要……

林委員德福：只有口頭告誡？

施人事長能傑：我說過，我會列入年度年終考績的參考，在打年終考績時，我會把這件事列入參考。

林委員德福：我會看你們有沒有處理。如果陳美伶的認知是不對的，那你覺得需不需要加以導正？包括今天在內政委員會，陳超明委員問陳美伶秘書長時，她還說多數人都認同中華民國是非正常國家。既然如此，她為何要來擔任行政院秘書長？這是中華民國耶！她擔任中華民國行政體系中的最高幕僚長，卻有這種思維及觀念，人事長認為要不要導正？

施人事長能傑：我沒有辦法回答，因為我不了解她和委員詢答之間的脈絡。

林委員德福：新聞媒體都出來了！

施人事長能傑：我還沒看到這則新聞。

林委員德福：她擔任最高行政機關的秘書長，有這種觀念真的很可怕，因為她根本不認同這個國家，卻還擔任這個國家行政體系的最高幕僚長，就像這次我們針對司法院院長及大法官被提名人進行資格審查一樣，如果連這個國家的國旗、國歌都不認同，卻還擔任這個國家的司法院院長和大法官，拿這個國家給的薪俸，那不是非常可恥、可笑嗎？對我這種說法，人事長是否認同？

施人事長能傑：對於他們答詢的狀況，我真的不了解來龍去脈，但我想我們都是在中華民國政府服務。

林委員德福：這就對了！在中華民國政府之下，你身為高官，本來就要認同這個國家；如果你不認同，就不配擔任這個國家的官員。人事長，你認不認同？

施人事長能傑：在我們的憲法架構下，現在是中華民國，我就在中華民國政府服務。

林委員德福：對。

就陳秘書長的認知，凱達格蘭學校是民間組織，由經濟部人事處函轉招生的報名簡章，也就是將凱達格蘭學校的招生課程給公務人員，讓公務人員利用公務之餘去研習。據此我要請教人事長，就你了解，公務人員研習課程的地方，只有這所學校嗎？

施人事長能傑：凱達格蘭學校確實是個民間組織，陳秘書長的認知並沒有錯誤，它真的跟民進黨沒有關係。

林委員德福：沒有關係嗎？我相信大家心知肚明！

施人事長能傑：我剛才已經講過，因為社會上有一些不同看法，所以我特別叮嚀人事處，以後在轉發這些公文時應該要更小心……

林委員德福：如果人事處替國家發展研究院轉發招生函，那你認為可不可以？

施人事長能傑：這個在外界也有一些不同看法，所以我還是認為不適合……

林委員德福：如果今天被民進黨的委員知道，難道他們不會做文章？行政本來就要中立、客觀，既

然行政不中立、不客觀，你就不要幫他辯護或說話。

施人事長能傑：我在第一時間就告訴人事處處長，以前不管是哪個團體來的函，也許都一樣會照轉，但我個人認為不管是哪個團體，我們都不適合幫它照轉。

林委員德福：我希望能夠通令下去，人事是一條鞭……

施人事長能傑：我已經發函了，我已經發 email 給我們的人事主管了……

林委員德福：以後如果這樣操作，一定要懲處，而且絕不寬容。可不可以做到？

施人事長能傑：我們會列入年終考績或是平時考績的參考。

林委員德福：經濟部人事處轉發凱達格蘭學校招生報名簡章，就你了解，這件事是不是只有陳處長一個人來核定？還有沒有其他人？

施人事長能傑：陳處長是這樣跟我報告的。

林委員德福：只有他一個人處理？

施人事長能傑：對，就是由他來做決行。

林委員德福：沒有其他人？

施人事長能傑：就是由人事處來做決行。

林委員德福：如果是的話，那本案公務人員有沒有違反行政中立？是否應送公懲會研議處理？

施人事長能傑：因為過去都是這樣處理，所以還是要通盤考慮啦！

林委員德福：人事長，今天如果連一條鞭的人事體系都沒有辦法做到嚴守行政中立，那請問是否會讓文官淪為政黨鬥爭的工具？

施人事長能傑：所以我在第一時間就已做了處理，而且發 email 告訴我們的人事主管，要求轉知所有的人事主管，有關轉發非政府部門資訊的一些基本原則……

林委員德福：站在人事單位的立場，本來一條鞭就應該要這樣做，絕不能違反行政中立而讓人民無法接受。

另外，人事總處準備提出中央行政機關組織基準法修正草案，使三級機關首長有一定比例得採取政務與常務人員任用的雙軌制，以利於引進外部專業人才擔任政務官。請問人事長，你認為外部人才的取用標準有無必要明文化？

施人事長能傑：既然是採政務與常務雙軌制，那麼制度化及專業化是我們會去努力的方向，但是用一個法條把它明白講出來，我覺得反而不適合，因為它是從外部的人才庫裡面去找一些適當人力，所以用法律來規定出每個細項，恐怕在運作上會比較困難。

林委員德福：本席曾經問你，有酒駕紀錄者是否可以任用？當時你說細節還沒有規劃，但會納入考量。請問細節多久才會規劃完成？

施人事長能傑：到目前為止，我們還在討論中，尚未提報行政院。

林委員德福：完成之後，會不會公告周知？

施人事長能傑：因為法律裡面只談大原則，而上次委員提到的酒駕，應該是屬於細節，所以要等法律修正通過之後，我們再來處理。

林委員德福：好，謝謝。

主席：請周委員春米質詢。

周委員春米：主席、各位列席官員、各位同仁。觀諸 106 年度預算，中央政府機關的人事費合計編列 4,148 億多，較 105 年度的 4,110 億 2,000 多萬，大約增加 38 億 2,000 多萬，但過去人事費最後執行結果跟預算編列通常有著極大落差，比如 104 年中央政府機關人事費編列了 4,070 億 9,000 多萬，而最後決算數是 4,016 億 2,000 多萬，相差 54 億 6,800 多萬。人事長，你們今年也是以降低 0.1% 做為目標，為什麼中央政府機關的預算員額跟實際進用員額有這麼大的落差？原因何在？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。應該這樣講，我們今年做了 1% 職員的通刪，確實是把空缺的員額再往下降；不過，我們還是保留了一些……

周委員春米：是 1%？

施人事長能傑：對，我們以職員數刪減 1% 的方式來做處理，其中有些是針對現員處理，有些是遇缺不補，但不論如何，我們在預算員額跟實有人力中間，必須保留一定空缺以因應不時之需，只是我們已經把相關比例下降到 6% 以下，而且都集中在有較大需求的領域，好比教育領域及醫療領域，如果把這兩個領域扣除，那麼現在行政院各主管機關……

周委員春米：教育跟什麼？

施人事長能傑：醫療，因為這兩個領域比較有彈性需求，如果把這兩個領域扣掉，中央政府其他各個部會剩下的職員空缺比例就真的非常少，有些幾乎是沒有空缺了。

周委員春米：這部分的確有它的可能性，所以還是先編起來，但要儘量控制，因為相差 54 億，大概等於降了百分之一點多……

施人事長能傑：對，沒有錯。

周委員春米：本院在審查預算時，你們一直希望哪邊不要減、哪邊不要減，結果後來你們自己增列了 50 多億，這不是矛盾嗎？

施人事長能傑：今年的預算編列之所以會比去年多，其實是因為裡面有些結構性問題比較複雜，也就是說，我們的人事費確實有往下降，而這多編的部分大都是其他的獎補助，因為人事裡面有些經費是用在獎補助，譬如退休金，有時是用獎補助費的方式發給，所以這些其他的獎補助費用就拉上來，然後現有的人事費往下降，這樣相減之後，就會得到目前這個數字。還有，因為中央政府總預算的編列包括了軍公教，所以把軍職的部分也加進來，今年會比去年多編 30 多億。這是我的理解。

周委員春米：好，了解。

另外，現在大家正在討論年金改革的問題，所以立法院預算中心提出一項說法，就是 106 年度人事總處編列的公教人員子女教育補助費是 12 億 841 萬，但是這幾年來，有關退休軍公教人員的子女教育補助費，好像每年都達到 10 億的規模。因此，有人援引大法官會議的解釋，認為如果這牽涉到國家的財政，那就是屬於公共利益的事項，必須要有法律依據，但是我們現在給退休軍公教人員這樣的補助，是根據 67 年的函釋。請問人事長，這部分要如何處理？

施人事長能傑：我們總處編的那筆預算，都是給現職的公務人員……

周委員春米：就是 12 億這筆嗎？

施人事長能傑：對，主體是現職公務人員的子女教育補助費；至於退休人員子女教育補助費並不是編列在我們這邊，但重點是這個制度確實是用行政院函釋去發給的，而現在行政院院長已經指示了，我們也已經就這個案子做了一些規劃向院長報告。總之，針對這部分，我們會做通盤調整。

周委員春米：大概什麼時候會有一個明確結論？

施人事長能傑：我們給院裡的建議是，因為子女教育補助費是從學年度開始發給，而這個學年包括上學期跟下學期，所以我們目前傾向……

周委員春米：那這邊的預算規模是多少？

施人事長能傑：大概是 10 億多。

周委員春米：也是 10 億多？

施人事長能傑：目前總數是 10 億多，經過通盤調整後，大概會在明年，也就是下個學年度的 9 月開始執行。

周委員春米：人事長就任之初，本席就跟你討論過偏遠地區的問題，所謂偏遠地區，最實際的認定就是以交通地點來看，不到 5 公里就不算。現在屏東有 4 個鄉鎮非屬原民鄉鎮，分別是恆春、枋山、車城及滿州，這些地方火車沒到，客運一天也沒有幾班，但卻無法獲得偏遠地區的加給，所以對於這個問題，本席和屏東縣幾個委員都反映過多次。請問人事長，這部分有什麼可以做修正或突破，以保障這些地區民眾平等的受教權？

施人事長能傑：我知道周委員跟屏東地區的委員及縣長都非常關心這件事，其實我們有一套調整的制度在走，目前已經接近尾聲了，所以這個制度如果簽院並經院裡核准，就會交給地方政府開始試辦……

周委員春米：就是交給地方政府認定嗎？

施人事長能傑：去試辦認定。如果經地方政府認定哪些特別的地方，要給它比較高一點的……

周委員春米：預算是由地方政府去調整嗎？

施人事長能傑：在試辦計畫裡面，是由地方政府在自己項下去做預算的支應。

周委員春米：所以還是地方政府的預算？

施人事長能傑：對，讓它有一個彈性調整的空間，畢竟地方政府最了解哪些地方真的比較偏遠……

周委員春米：就是因地制宜啦！他們比較知道哪些真的是偏遠地區。

再者，本席希望公務人員的法定給與能夠法制化，目前這部分只有一些相關的作業要點，不到法律的位階……

施人事長能傑：對，沒錯。

周委員春米：所以人事總處之前表示這部分要列為重要業務之一，請問現在做到什麼樣的階段？

施人事長能傑：我想這當中最重要的部分就是專業加給和其他的加給，所以我要向委員報告，這真的是非常複雜的問題，影響層面甚廣，目前根據我們的一些標準正在持續進行中，我也很希望

能夠加快速度，但真的必須很務實、很小心的處理……

周委員春米：那給與的法律位階有到法律層次嗎？

施人事長能傑：目前我們有俸給法，但這個法裡面，對比較細的部分並沒有規範非常多，而是授權我們訂定一些要點來做處理，所以是不是可以完全納入法律當中明白規定，亦即在俸給法中清楚規定……

周委員春米：是不是可以到達法律位階？

施人事長能傑：這部分是不是可以容許我們在法律裡面還是只談大原則？因為根據實務有時要做一些變化，所以還是應該授權行政院來負責，在實務上，我想必須要有這層考慮。

周委員春米：好，我們以後再追蹤。謝謝。

主席：現在輪由本席質詢，請張委員宏陸代理主席。

主席（張委員宏陸代）：請尤委員美女質詢。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。根據中央政府機關總員額法第八條的規定，每兩年要進行一次員額評鑑，所以今年人事總處正好要辦第 3 次全面的員額評鑑，對不對？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。對。

尤委員美女：過去我們有一個老問題，那就是每次員額評鑑都缺乏積極的意義，結論都是寫：「應再檢討」或「應再評估適切性」，因為不具強制力，所以我們每次都看到同樣的話一直出現。請問你們今年要進行的評鑑，在方法上跟過去有何不同？

施人事長能傑：我在五二〇接手這個職位前，其實就是外部委員，所以去過很多機關進行評鑑，因此，非常了解委員說的這種過程。不過，因為今年前置作業已在進行，目前我們正在做最後的回收，所以我告訴同仁：「今年所提的意見應該聚焦在員額，而且要非常具體，我們去做評鑑觀察以後，回來要勇於提出自己的主張，然後再跟接受評鑑的機關一起交換意見，這樣對我們做員額管理才會更有幫助。」在此我也要向委員報告，雖然看起來我們只是跨出這一小步，但事前的準備工作必須投入大量人力，相信委員也知道，機關一定會有各式各樣的理由，諸如業務多、人不夠之類的，因此，我們會擇定一些重點項目來跟機關談啦！

尤委員美女：所以針對各個機關最適員額的調配，你們是不是可以提出一些具體建議？因為每次我們審查預算時看到所謂員額評鑑這一塊，寫的都是「再檢討」，你們可不可以提出比較具體的建議？

施人事長能傑：機關很難有一個「最適」啦！但我們至少要努力檢視需要這麼多人力的合理性在哪裡，所以今年我們針對幾個個案，請同仁把那個機關的每一位員工在做哪些事一一拿出來分析，也就是從它的業務開始檢討，看看做了這些事情之後，到底意義在哪裡？如果以現在術語來講，CP 值不高的，我們就會建議這個機關要好好檢討。也就是說，我們嘗試先檢討業務，然後再來檢視人力。我不敢講這樣可以達到「最適」，只是努力在做這件事，希望明年可以更積極請機關一起來協助配合。

尤委員美女：這的確非常重要，因為我們看到在預算上，人事費是很高的，而且很多政府機關在人

員不夠時，還用業務費去進用約聘僱人員，其實這部分會牽涉到我們對舊的業務是不是有必要用這麼傳統的模式一直在做？反倒是新的業務，卻變成沒有人做，在此情形下，演變的解決方式就是，新的業務請約聘僱人員來做，其實這是一種人力浪費，照說應該要把所有人重新整編，然後對每項業務要非常清楚知道內容是什麼，因為每個人是不是都能適才、適性在他自己的位置上去做好他應該要做的事，這才是最重要的；否則的話，我們只是非常表面的看到一個蘿蔔一個坑，大家都在做事，但到底有沒有把人放對位置、做對事情？恐怕有待商榷。

施人事長能傑：委員的指教，我完全同意，尤其是我們在做員額評鑑時，完全仰賴我們自己人事一條鞭的所有人事主管來幫忙，因此，我一直在想，明年我一定要跟所有人事主管特別強調這個觀念，那就是平常就要多多了解所服務機關的業務到底包括哪些，這樣才能討論下去。不過，這件事當然還是要由機關首長扮演最重要的角色，因為機關首長一定要盯著自己的同仁，如果業務應該要調整那就要進行調整，我這邊有點像是給了壓力，就是跟他們說我沒有人，一定要先去盤點業務，人真的不夠了，我才會給人，我就是採這樣的邏輯。在 520 之後我到了人事行政總處，我們的同仁已經被我這樣操一輪了，因為我自己是負責員額控管這個業務，我要做給人家看，所以我花了比較多的心力。

尤委員美女：其實這個部分也牽涉到每一個主管，像企業界對人力的運用都非常精準，但是公務機關並不是如此，當然，不見得每一個主管都懂得這一塊而知道要如何去評估人力等等，其實你們也是屬於訓練的機關，所以你們是不是可以針對這個部分給主管 knowhow，讓他們知道如何去評估怎麼樣讓每一個人適才適性、還有如何去評估人力？

施人事長能傑：委員的建議滿好的，我想在我們訓練的過程裡面也許可以去這樣做。

尤委員美女：另外，關於性別主流化，我們知道最近有同志的大遊行，民進黨中央黨部也適時的頒布中央黨部的工作人員只要有去註記同志伴侶，就可以享有婚假、家庭照顧假、陪產假、喪假、撫恤金領受和死亡補償金等權利。現在 6 都和好幾個縣市都已經讓同志能夠去註記，在我們還沒有通過婚姻平權的法案之前，有人已經在這段期間去註記了，人事行政總處是不是可以研究一下讓這些有去註記的人享有這些社會權利？

施人事長能傑：關於這個議題，我們還是要配合院的整個政策，不過我們會來努力了解這個方向，看我們是不是可以做這個事情。

尤委員美女：另外，關於給與的部分，我們知道在以前威權時代的時候，有很多的法律制度並不是那麼的明確，所以有很多的給與包括各種津貼、補助金等等根本就沒有法制化，而是完全都用一個辦法在發給，所以現在其實有很多疊床架屋的情況。當然這主要是因為以前公務人員的待遇制度是建立在生活供給的基礎上，由於薪資低，為了維持生活需求，所以會給他們各種補助和津貼，包括交通、房租、子女教育費等等，可是今天事實上公務人員的待遇可能比外面的人還高，所以這些以生活供給做為薪資計算的結構，給他們很多加上去的東西，是不是應該要全面的檢討並且整個法制化？

施人事長能傑：跟委員報告，其實我們內部確實有這種想法，也就是說，委員剛才所提的這些面向，如果不屬於俸給法或其他部分，我們也考慮並規劃是不是要制定一個待遇專法，讓所有的東

西一次取得法律規定或法律授權，我想在經過大院的審議後，更能夠強化這件事情的正當性。

尤委員美女：我們看到很多的私人企業都是所謂的單一俸給制，包括法官也是，但是好像在公務員這一塊還是有很多的補給、津貼等等，你們是不是能好好去研究使其單純化而採單一俸給制，這樣才比較符合時代的需求。

施人事長能傑：好，我們會努力。

尤委員美女：謝謝。

施人事長能傑：謝謝。

主席（尤委員美女）：請鍾委員佳濱發言。

鍾委員佳濱：主席、各位列席官員、各位同仁。本席想先請問施人事長的前任是哪一位？

主席：請人事行政總處施人事長說明。

施人事長能傑：主席、各位委員。我的前任是黃富源人事長。

鍾委員佳濱：你在 520 就任之後是否有注意到我們一些立委同仁在 520 之前質詢黃前人事長時所要求的一些事項？

施人事長能傑：我的同仁有跟我說歷來委員所關心的一些事情，但是很抱歉，我可能沒有完全記得。

鍾委員佳濱：沒關係，剛才周委員問到地域加給和偏鄉加給，周委員說好像在剛才答詢時有承諾在年底之前要授權讓地方政府有彈性來判斷的餘地，是不是這樣？

施人事長能傑：是。

鍾委員佳濱：如果是這樣的話，本席就比較放心了，否則本席之前質詢黃前人事長時他所承諾的事情，如果應該要做可是之後又沒有做，那我就會覺得很可惜了。施人事長的意思是說就這個部分會明確的給地方一個解決的方法嗎？

施人事長能傑：關於這個部分，在我接任之後有同仁跟我講，他們本來就有研議一個方向，我想現在已經到了差不多該簽院的階段了，這還是要簽到行政院核定，一旦行政院核定了才可以確定，我們的方向就是這樣，地方政府先試辦……

鍾委員佳濱：本席可以在事前先了解一下你們大致的方向嗎？

施人事長能傑：我請處長在會後向委員報告。

鍾委員佳濱：好，謝謝。第二，本席之前也問過黃前人事長一個問題，就是我們公務機關應該要以身作則，率先對身障國民提供公務人員的職缺。目前中央對於各地方政府提報身障特考有沒有一些額外的獎勵？

施人事長能傑：我不是很了解，我不敢有把握說我這樣回答一定對，不過我猜應該是沒有。

鍾委員佳濱：應該是沒有嘛！

施人事長能傑：對。

鍾委員佳濱：本席希望有一些問題能夠透過中央機關來解決，我舉屏東縣政府為例，縣政府是一個機關，其所屬的 34 個國中是學校，在報身障特考分發的時候是分開來報，也就是屏東縣政府和這 34 個國中分開報，一個國中如果要報身障定額進用，其實規模大概是在 30 班左右，可是所屬的地區可能在恆春、枋寮，可能需要一位或兩位，按照目前的規定，報身障特考的時候一定

是哪個學校報的就分發到哪個學校。但是事實上我們發現一種情況，身心障礙者需要一個友善的職場，通常一些偏鄉的學校不具備無障礙設施，但是如果他們是在縣政府本地機關服務，他們工作的職場其實會有比較好的改善。本席希望未來可以透過報考和分發的方式，讓地方同一民選首長基於對所轄機關學校的人事任命權，將所轄的機關學校做為一個申請身障特考的機關，在人員派來之後，可以視其障別派到所屬的機關學校去做比較能夠符合他們的工作。施人事長，你覺得可不可以研議這樣做？

施人事長能傑：跟委員報告，這聽起來是滿合理的，不過委員也知道，這在行政實務上我們還要跟勞動部、衛福部等單位來溝通。

鍾委員佳濱：主要是勞動部，因為勞動部規定民營的總公司是以總公司為一個單位來計算身障定額進用的額數，但是在機關跟學校方面必須以勞保投保機關來做區隔，因為學校跟縣政府本身是不同的投保機關，所以就不同意併入身障定額進用。本席一直拜託人事行政總處去跟勞動部說，當行政機關這樣做，結果就是擴大了身障定額進用的額數而不是減少，如果能夠讓身障者有更多的就職機會，為什麼勞動部不願意配合呢？我覺得人事行政總處應該要提供更多的公務員職缺給身障者，我也覺得如果有更多的身障者進入了公務機關，公務機關就會對身障者更加友善，因為大家會有同理心，請問人事長是否同意？

施人事長能傑：我在會後會請主管處將委員的意見納入研議，如果真的可行，我們也應該將相關資料提供給勞動部。

鍾委員佳濱：在勞動部沒有修改相關規定之前，本席也要拜託人事行政總處提供地方政府一些報身障特考的誘因，過去地方政府只要報考試分發就可以增加一些自行遴用，譬如每報 5 個可能就有 1 個可以自行遴用，拜託人事行政總處趕快研議這樣的規定好不好？

施人事長能傑：對這個部分我們內部有先討論過了，不過目前還有一些問題需要克服，因為考試還有一些分發……

鍾委員佳濱：我了解，我只是希望你們儘可能去想一些方式來鼓勵地方政府提報身障特考。

施人事長能傑：我們來努力想一些誘因。

鍾委員佳濱：對，也請你們要讓本席知道。

施人事長能傑：好。

鍾委員佳濱：本席現在要來談一個比較熱門的話題，最近我們鄰近的韓國爆發了一些抗議，因為他們朴槿惠總統的朋友崔順實干預國政，本席在網路上就收到了，那麼在本國有沒有類似的例子？有人說這是不是叫做閨蜜干政？我個人認為這個有嚴重的性別歧視，像「閨蜜」，這是私人生活的事情，我們不應該管，我認為所謂的干政問題在於他是不是政府機關有一定法定職權職務的人，如果他不在政府機關有法定職務，他就不能稱之為干政，而是說他有沒有違反他的職務去行使他的職權。目前我們國家從總統府到地方，許多機關有些非編制內的人力，他們稱之為無給職的榮譽顧問，目前行政院有給職的顧問有幾位？

施人事長能傑：跟委員報告，我真的不曉得這個數字。

鍾委員佳濱：有 11 位。無給職的榮譽顧問有幾位？

施人事長能傑：可能會比較多吧！

鍾委員佳濱：一百多位。舉例來說，像僑務委員會，僑務委員是法定編制，但他們也有僑務顧問、僑務榮譽委員及僑務促進委員，我個人認為這些榮譽職對於政府推展政務有幫助，我們應該多多使用，但考量到他們是榮譽職，人事總處也沒有納管，他們到底有沒有請，你也不知道。現在哪些部會有設置這種榮譽職的設置要點？人事總處有掌握嗎？

施人事長能傑：會後我來了解一下。

鍾委員佳濱：我不是要你會後去了解他們設置了哪些，只要是在公務機關編制內的，有公務人員服務法等相關法令規定，連政風單位都有要求，若你去跟人家吃飯、送禮等，都有相關規範，這些規範是在規範政務機關、公務機關編制內的公務員，不管是機要或政務等人員，他們會受到一定的規範，但是對於榮譽的顧問職，只有遴聘要點，沒有行為規範，我們需要政府大量使用民間人士來協助我們推動海內外的政務，我剛才舉僑務委員的例子是正面的，我甚至希望能夠擴充，但是我希望人事總處能主動思考去訂定一些行為規範，讓各部會可以據以要求他們所聘的榮譽職人員，避免造成一些不必要的、外界認為可能有干涉行政中立的作為，你同不同意？

施人事長能傑：現在行政院訂有一個大原則，就交給各機關自己訂定。

鍾委員佳濱：是針對榮譽職人員嗎？

施人事長能傑：是對顧問，所謂廣義的顧問，行政院訂有一個大原則，然後交給……

鍾委員佳濱：有形諸於文字？

施人事長能傑：有一個管理顧問原則，各機關對其顧問有自己訂定一些要點，方才委員所指教的，我覺得滿重要的，這部分其實是借用民間的諮詢，但是我們也希望能有一些行為規範，這應該需要的，我們可以研議看看，如果有需要的話，我們可以建議行政院能有一個更細緻的指導。

鍾委員佳濱：可否在一定期限內讓我了解你們的研究結果？

施人事長能傑：好。

鍾委員佳濱：大概多久？我不急啦！

施人事長能傑：這個會期結束前，好不好？

鍾委員佳濱：好，可以，沒問題，謝謝！

施人事長能傑：謝謝委員的指教。

主席：請徐委員榛蔚質詢。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。人事長，我們的組改改得亂七八糟，「文官不貪財，武職不怕死」是公務員的基本精神，也是基本具備的條件，是不是這樣？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。當然，我們需要這樣子。

徐委員榛蔚：政府應該成為公務員最大的靠山，應該照顧到所有公務員，是不是這樣？

施人事長能傑：政府作為一個最大的雇主，當然應該有責任照顧好自己的員工，同時也應該要求員工要做好績效。

徐委員榛蔚：對於所有公務員敘獎的部分，請問綜覈名實是什麼意思？

施人事長能傑：應該是要根據具體的事證，然後做正確的判斷。

徐委員榛蔚：獎懲考核，是不是？

施人事長能傑：對。

徐委員榛蔚：行政院陳美伶秘書長在 10 月 15 日做了一個決議，針對不當黨產委員會積極成立，對公務員有獎懲，而且是敘獎，已經請人事處針對協助設立該委員會之相關單位辦理敘獎作業。請問現在敘了多少人？是大功、小功還是嘉獎？

施人事長能傑：這是行政院作業，並沒有報到我這裡，這是由行政院人事處……

徐委員榛蔚：對於不當黨產委員會這部分來敘獎，是否會讓公務員覺得現在是選邊站？因為不當黨產委員會是極具爭議性、政治性的機構。

施人事長能傑：基本上應該這樣來看，因為它是一個根據法律設置的機關，我想陳秘書長應該是認為一個新機關成立有很多事情要張羅，需要大家的努力，我想他只是用這種方式……

徐委員榛蔚：如果在這麼短的時間內把它做好，又要有績效，又要考評，這是不是在鼓勵行政不中立？經濟部有一個文是有關民進黨凱達格蘭學校招生，這部分也是違反行政中立，是不是？

施人事長能傑：第一件事是設立這個機關，我想不會有什麼鼓勵公務員行政不中立，因為他們是努力把法律規定的事情做好，第二件事，關於人事處那件事，剛才我也提過，我們處長已經跟我報告過，他可能是根據以前的做法……

徐委員榛蔚：你們處長已經跟你報告過，所以人事長也了解了？

施人事長能傑：有跟我口頭報告過這件事，我了解，我跟他說這並不適合。

徐委員榛蔚：很多政策真的讓公務員無所適從，舉例來說，組改委員會的顧問、委員到現在都還沒核派，本席對人事長表示嘉許，第一，我們要共體時艱、共赴國難，因為現在我們的財政吃緊，所以可能打算不成立了，少核派 1 個月就少 1 個月的薪資。另外，目前行政院有這麼多黑機關，我們一直在做人事精簡，從 98 年、99 年到 100 年，我們的世界競爭力不斷往前提升，98 年是世界排名第 23 名，99 年是第 8 名，這是洛桑管理學院所評估之台灣的世界競爭力，但是現在的政府卻疊床架屋，讓整個人事體系愈來愈肥、愈來愈大，而且三級機關首長竟然是以行政任用，這真的是善待所有經過國家考試的公務員嗎？二、三十萬名經過國家考試的公務員難道沒人可用嗎？如果我們為了專才而放寬任用、到外面攬才、知人善任，但就像方才尤委員美女所提，要把對的人用在對的事情上，這二十幾萬名公務員是經過國家文官學院做培力，不斷的訓練他們，讓他們能跟上時代的潮流，不斷不斷的訓練，難道這整個文官體系就這樣子崩解掉了嗎？

施人事長能傑：整個公務人員的訓練除了國家文官學院以外，更重要的是我們總處下面兩個中心在負責，整個文官當然需要很多專業的訓練，我們讓重要的三級機關做政務、常務雙軌制……

徐委員榛蔚：何謂重要的三級機關？你看這邊的公務員都不優秀嗎？

施人事長能傑：我想跟這個無關，如果這個機關涉及比較大的、政策性的議題……

徐委員榛蔚：三級機關其實已經在執行政策了。

施人事長能傑：很多三級機關甚至在規劃一個政策。

徐委員榛蔚：現在本席還是要說，我們的政務任用真的把所有國家的文官體系破壞了，英國、日本之所以都用常務官，不會用官派的，就是因為要穩定整個文官體系，不因為國家元首經過政黨輪替以後，這個國家的大機器淪為崩解，任何人當總統都不會有影響，因為有健全的文官體制；但是現在如果三級首長要被行政任命，你說是重要的才會這麼做，但未來可能所有的統統重要，你的重要是怎麼認定？

施人事長能傑：不會，一定會有一些政策任務的機關，才會考慮採用雙軌制。

徐委員榛蔚：我們拭目以待。另外，有關年金改革的部分，你們真的照顧到公務員了嗎？警察、消防人員若真的要他們 65 歲還在救難、救火，還在追趕跑跳碰的抓小偷嗎？警察、消防人員在年金改革裡面可以分開處理？公務員也不能跟勞工比較，本身的薪資結構就不同，是不是？

施人事長能傑：年金委員會在討論退休可以開始支領全額退休金年齡的時候，其實也把警察、消防這種特定職業考慮進去，所以有一些討論可能要做配套，不是跟所有公務人員一樣的。

徐委員榛蔚：現在在討論如何做配套？

施人事長能傑：對，事實上，那種配套方案在年金委員會是有討論到，譬如一般公務人員如果 65 歲才可以支領全額退休金，當然現在對於是不是會 65 歲這還沒有定案，但是警察跟……

徐委員榛蔚：是不是 65 歲還沒有定案？新聞已經報導這麼大篇幅，還沒有定案？

施人事長能傑：我想那個應該是年金委員會討論之後很多人提到這個問題……

徐委員榛蔚：現在是未蒙其利先受其害，你知道去年公務員申請退休的人數是多少？是 10 年來最高的一萬多人。如果未來規定 65 歲才能退休，所有國家公務員的新陳代謝是遲緩的、停滯的。

施人事長能傑：我的瞭解，年金委員會在討論這個議案的時候，一定同時也提到，即使要做這個事情，是怎麼樣的配套方式。

徐委員榛蔚：你是所有國家公務員任用的最高主管機關，代表中華民國政府來照顧所有公務員，如果公務員沒有辦法安心地在他的工作上盡其所能，國家怎麼會強盛呢？如果公務員沒有辦法安心，國家怎麼會和平、進步？時代巨輪不斷不斷在轉動，如果政府不跟上，永遠會被淘汰；如果文官體制完全被破壞，我們的國家下場不曉得會如何。現在整個經濟產業已經夠低落了，而且多麼消沈，所有的勞工團體統統在陳抗，9 月 3 日那一天，公務員陳抗了，但是國家到底聽到了嗎？政策在哪裡？穩定軍心在哪裡？你們還能提出三級機關用行政任命，真的是滑天下之大稽。要安定民心、安定人心，我在這裡請人事長照顧全國的公務員，大家都是優秀的，如果不懂得知人善任，你到哪裡去網羅人才？即使到外太空去，也找不到人才。謝謝！

主席：請 Kolas Yotaka 委員質詢。（不在場）Kolas Yotaka 委員不在場。

請蔡委員易餘質詢。

蔡委員易餘：主席、各位列席官員、各位同仁。本席要請教人事長，我們現在在討論明年度人事總處的預算，針對預算中的幾個問題我來請問一下，106 年度在人事行政的政策規劃執行及發展業務項下，有一個人事資訊發展規劃，編列了 8,117 萬 7,000 元，跟 105 年度比較，足足增加 7,316 萬 2,000 元，增加的幅度非常高。這個計畫到底要執行怎麼樣的業務，可以請人事長說明一下嗎？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。現在有非常多人事部門，他們自己建立非常多系統與維護，不僅資安會出問題，運作效率也不好，所以我們希望能夠把這些整合，變成由總處來維運。事實上，用這種方式每年可以節省相當大的經費，我們派駐在每個機關部門的，就可以用這一套系統協助我們做決策系統的運用。

蔡委員易餘：這個意思是說，它是一套新的系統？

施人事長能傑：應該這樣講，當然本來就有一些舊有的系統，可是我們要做更新、維護、功能更高的加強……

蔡委員易餘：怎麼會這麼多錢？

施人事長能傑：最重要的是跨機關之間，就是跨機關之間同時都可以使用這套系統。

蔡委員易餘：可是增加的幅度滿大。

施人事長能傑：對，這個增加的幅度確實比較大，但是這個也是我們根據行政院「各機關資訊應用管理要點」第五點所提的一個專案計畫，這個計畫經過國發會的審議、核定，透過這個方式，在今年年度預算的時候……

蔡委員易餘：未來如果成立資安辦公室後，這個會有關係嗎？

施人事長能傑：資安辦公室應該是更大的一個概念，這個基本上有一點像我們做人事體系雲端計畫的一環。

蔡委員易餘：這部分涉及的預算這麼多，還是請人事總處再給我一個具體的書面說明，可以嗎？

施人事長能傑：這個部分確實是一個計畫，今年看起來計畫的預算龐大，有些部分是原來有系統在那裡，我們要更新，包括這些系統的維運；有些已經很老舊了，我們必須去做更新，如果不更新，整個系統的運算就會很慢，譬如今年在年金改革的時候，我們做非常多相關數據的運算，就是應用我們本來有的系統去做很多評估數據的運算。這些系統久了，有些硬體或軟體設施不更新的話，對我們整個政府的運作……

蔡委員易餘：已經多久沒有更新了？

施人事長能傑：大概有 8 年了。

蔡委員易餘：一直都是很舊的系統？

施人事長能傑：我們希望今年一次納入預算，來慢慢更新。

蔡委員易餘：第二個問題，因為明年度一樣有規劃，針對退職人員還是可以比照軍公教人員，給與子女教育補助經費，就我的瞭解，教育補助的辦法是基於行政院 65 年的台 65 院人政肆字第 15018 號函，把退職人員的子女教育補助費一樣編列出來，對這部分人事長有什麼意見嗎？

施人事長能傑：這部分行政院進來之後，也積極指示我必須對這個議題進行分析，但他們本來是以院函的方式發了這筆錢，就法制上確實是……

蔡委員易餘：這是明顯少了法源上的授權。

施人事長能傑：的確，就法制完備而這樣做是不好的。所以，目前我們努力的方向有兩個，一個是檢討退休的公務人員究竟在哪些情況下才應該發給子女教育補助費，譬如經濟弱勢者就發給，但並非全給；另外一個我們要努力的方向，則是如何在法制上更加完備。

蔡委員易餘：但目前的狀況是這筆預算已經編出來了。

施人事長能傑：今年度的預算的確有編列這個項目。

蔡委員易餘：當然，對所有退休的軍公教人員，我們都應該給予妥適的照顧，但還是要回到退休金所得替代率的概念，現在你們又把子女教育補助費納入，我認為這是沒有法源依據的；現在行政院既然要對這部分做全面檢討，我們立法院乾脆當壞人把這筆預算凍結。

施人事長能傑：人事總處編列的這筆預算，應該是針對現職的人員，至於委員提到退休人員的部分，並非編列在本處項下，而是分別編列在銓敘部與教育部項下，我們完全沒有編列退休人員子女教育補助費的預算；不過，行政院檢討結果是希望新的制度可以在明年 9 月開始實施。

蔡委員易餘：新制度必須等到明年 9 月才實施，這樣會不會等太久？

施人事長能傑：這些錢都是依學年度來發放，舉例來說，如果 9 月開始發放，此時學校已經開學，也就是說，這學期的部分已經發放，剩下的就是下學期的部分，如果我們要做調整，就只好等新的學年度開始再進行。

蔡委員易餘：針對未來調整與改善的方向，你們還是得儘早作一規劃。

施人事長能傑：我們會儘快。

蔡委員易餘：另外，從 102 年開始你們編了不少預算支應公務人員進修的經費，譬如你們以補助的方式鼓勵他們出國進修，當他們完成進修可以取得更高的職位時，反而會放棄當公務員轉到民間機構任職，請問人事長過去有無此種狀況發生？

施人事長能傑：應該是非常少，大部分公務人員都會繼續在政府部門服務，當然，也有一種狀況會發生，即他在出國進修前是待在 A 機關，後來進修告一段落後有可能進入 B 機關，惟從整體上來看，他還是在為我們國家服務。

蔡委員易餘：如果有公務人員接受國家補助而出國進修，當他進修完畢後得知民間有更好的機會，便放棄當公務員而選擇到民間機構任職，所領的薪水也比較高，請問人事長，你對此看法如何？

施人事長能傑：基本上，我們認為公務人員拿了國家補助出國進行一定期間的在職進修，當完成進修後還是要回國服務至一定時間，否則，沒有服務一定時間……

蔡委員易餘：你們有這樣的規定嗎？

施人事長能傑：有的。

蔡委員易餘：本席認為，如有公務人員接受國家補助出國進修，在完成進修後我們還是要有一些限制，以防止他們馬上轉到民間機構任職，否則，就辜負政府補助的美意。既然目前你們已有這樣的規定，就請人事行政總處將相關資料送本席辦公室。

施人事長能傑：好的。

主席：請林委員為洲質詢。

林委員為洲：主席、各位列席官員、各位同仁。關於人事行政總處明年度的預算，本席提了很多預算刪減的案子，首先我們來談談公務人員應依法行政與保持行政中立的問題，請問人事長，對公務人員做這樣的要求，其精神與價值為何？又，你覺得公務人員應不應該有太明顯的政黨傾向？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。任何一位公務人員在其私人領域內當然可以有自己的政治主張與立場，這是憲法保障的言論自由與表意自由，但在處理公務上就不應該涉及政黨。

林委員為洲：人事長給本席一個很好的答案，即公務人員在處理公務上不應該有太明顯的政黨傾向與立場，而是應該依法行政、行政中立，我完全支持這樣的精神與價值；其實，制衡權力除了要靠反對黨之外，公務系統可以說是制衡權力非常重要的一環，因為一般公務人員都訓練有素，他們嫻熟法令且非常專業，所以，由他們來制衡執政黨，的確會產生很大的作用，不管政黨如何輪替，公務系統都能讓我們國家在一個穩定的基礎上一直往前邁進，所以，民主國家在政權更迭時能否維持穩定，公務人員實扮演著非常重要的角色，但先決條件就是他們必須依法行政並維持行政中立。

施人事長能傑：我非常同意委員的看法，如果有法律明文禁止的，當然任何公務人員都不能做，但在行政過程中有些是法律沒有明文禁止的部分，這就涉及政策判斷，舉凡是執政黨要推行的政策，公務人員就需要努力去執行這些政策，這兩種條件對公務人員來說是同時在進行的。

林委員為洲：這也是政黨政治的意義所在，政黨可以利用國家的機器來展現他們的意志，以及想要推動的政策，但前提是必須符合法律的原則，同時，政策是不能超越現有法律規定。

接下來我們比較先進國家對公務系統實踐行政中立、依法處理公務重視的程度，最近美國總統選戰打得正酣，民主黨候選人希拉蕊因為「電郵門」的事情一直圍繞著她打轉，恐怕已經變成她此次參選最大的罩門，本來已經結束調查，檢察官亦不起訴，FBI 也差不多都已經調查完畢，結果這兩天又重啟調查，所以，她現在可以說是一個頭兩個大，是否請人事長對「電郵門」簡單作一說明？

施人事長能傑：據我的理解，有人指控希拉蕊在擔任美國國務卿任內，把公務上的訊息透過私人的 e-mail 轉成……

林委員為洲：其實是非常簡單的事情，就是她用私人的 e-mail 帳號及私人的電話處理公務，事實上公家都有配給她公務電話及 e-mail 帳號，但她卻統統不用，而是用她個人的行動載具、私人的 e-mail 帳號來處理公務，這樣做就不得了，其他並沒有什麼明顯違法的事情。坦白說，就之前的調查結果顯示，她的行為還不至於違法，但因為電郵門的問題卻讓她身陷嚴重的醜聞與瑕疵的批判，我剛開始也不太了解為什麼用私人的 e-mail 談公事會這麼嚴重，結果在美國就被認為是很嚴重的事情，請問人事長，你對這件事的看法如何？

施人事長能傑：他們擔心她用私人的 e-mail 談公務會有洩密之虞。

林委員為洲：除了會有洩密的疑慮之外，他們還擔心她公私不分，因為司法部門調出她的 e-mail 之後，發現六萬多筆郵件當中居然有三萬多筆是在談公務，另外三萬多筆則是談私人的事情，全部混雜在一起，可能會被竊取、洩密，而且隱含著公私不分，可能會有與不相干的人談論公務的疑慮，所以變成了重大事件，雖然沒有違法。人事長，我講這個例子的意思，就是要回頭講轉發凱達格蘭學校招生公文的事情，這是相反的情況，人事處以公務系統發送與公務無關、談論私人的信件，我認為這也一樣嚴重，一樣不應該！這是公務機關的公文系統，還不是帳號

而已，是以公文系統來談私事，請大家去報名凱達格蘭學校，凱達格蘭學校即使不是所謂民進黨的附隨組織，這也不應該。其實附隨組織很難認定，我們客觀一點來談論，附隨組織或附屬單位都是不明確的名詞，因為這些都是合法登記的人民團體，這與救國團、民眾服務社的意思一樣，民眾服務社也是合法登記的人民社團，也要選理事長，也有理事，但還是常常被認為是國民黨的附隨組織，這個到底要如何認定？其實是很難認定。但是有一點很重要，不應該的是公私不分問題，不管是凱達格蘭學校、救國團或民眾服務社，都是民間社團，不應該佔用公務時間、公務系統來處理民間的事務，應該是這樣吧？

施人事長能傑：這件事情我答復過，我認為是不應該。不過可能以前人事處收到要求幫忙轉發的文就會轉發，包括學校的招生等等，都沒有判斷就直接轉發了……

林委員為洲：其實都不應該！

施人事長能傑：如果我們的判斷認為，這跟政黨有關或是政治性團體，甚至我在 e-mail 也告知主管，我也不認同轉發宗教的一些訊息……

林委員為洲：應該要公私分明。

施人事長能傑：對，沒有錯，他們比較沒有這個概念，所以我才會告知他們不可以這樣。

林委員為洲：公務系統的公文或電郵就是談公務，從美國的「電郵門」例子就看得很清楚，公務就是公務、私人就是私人，公私應該分清楚，免得判斷上產生混淆，這個私人會不會與政黨、營利或宗教有關，有時候都很難判斷，所以公私要分清楚。

最後，上次我曾提過的竹北生物醫學園區，前二天台大生醫醫院的部分決標了，11 月份可能會開始動工，很確定這在將來會成為生醫園區的驅動火車頭，所以對於其公務人員的員額部分，我再提醒一次，目前雖然都在精簡人力，但還是要符合現實，如果人力需要精簡就精簡，例如需要服務的民眾減少或服務績效降低，該精簡就精簡，但是有的是新業務或重要業務，就像生物醫學園區中醫學中心級的台大醫院，我認為它對竹竹苗來說是非常重要的，所以這部分的公務人員員額，請人事長慎重、務實的去考量。

施人事長能傑：這個案子行政院已經核定了，最後到底要多少床數或相關設備，行政院確認之後所估算出合理醫師及職員的員額，站在行政總處的立場，一定要配合行政院執行這項政策，我們會根據工程的進度，務實的去分期核可。

林委員為洲：當然，謝謝。

施人事長能傑：謝謝委員。

主席：現在休息 10 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。請張委員宏陸質詢。

張委員宏陸：主席、各位列席官員、各位同仁。人事長所扮演的角色是政府各單位人事員額總處理的幕後功臣，現在遇到的情況就如同一間公司的總經理、董事長及董事會都要求要精簡員額，你認為現在的情況與這個情況是不是一樣？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。應該很像，整個政府希望進行員額控管。

張委員宏陸：根據我手邊的資料顯示，去年因預算員額未核實編列，所以有 83 億多元繳庫，對不對？

施人事長能傑：委員指的是人事費嗎？

張委員宏陸：對。

施人事長能傑：應該有一定額度繳回去了。

張委員宏陸：我認為這個比例偏高了一點，你之前報告政府精簡了多少人事，但是根據我手邊的資料顯示，精簡比例最多的是技工、工友的比例，是不是？

施人事長能傑：過去確實是這部分比較高。

張委員宏陸：所以你說精簡了多少，但我認為提出的數據與實際情況不大一樣，你們該精簡的部分並沒有精簡，只是技工、工友人數變少了，施人事長，目前的情況是不是這樣？

施人事長能傑：其實我們都有精簡，包括職員部分也有做精簡，只是技工、工友部分的精簡比例確實比職員來得高，這跟原來技工、工友的分母比較大有關，而且這部分我們採取了非常多替代性人力方式，包括委外。至於職員部分，相對來說，因為他們負責的是核心業務，這個部分如果完全委外也不是挺適合的，而且也會有新的業務產生，所以確實在速度上會比較緩。

張委員宏陸：你說技工、工友的分母比較大，這一點我覺得……

施人事長能傑：是原來的人數比較多，當然還是比職員少，但原來也有不少。

張委員宏陸：我覺得喊人事精簡不能喊假的，以過去這幾年的作法來說，如果政府是民營企業，你身為人事長，對之前的情況，你會提出什麼改革作法或要求？

施人事長能傑：以我自己的經驗來說，最重要的還是要從業務來檢討，要精簡人事之前，每個機關一定要先去做好業務檢討，確實有不少業務應該檢討是否還需要繼續做。

張委員宏陸：你們大概需要多久時間才可以達到目標？

施人事長能傑：這真的要不斷地說服每個機關來配合做這樣的事情，你也知道行政院體系非常龐大，這不是我直接下個命令……

張委員宏陸：我直接說，你要求各機關去精簡人力根本就是緣木求魚，是不可能的！如果我是人事長，我會提出自己的一套看法來要求或執行，這樣才能真正達到目標，否則再喊個幾十年都還是流於口號。我從最基層的公所、縣政府到行政院都待過，到底是怎麼樣的情況，我不敢說全盤瞭解，但絕對略知一二，我真的覺得現在確實是需要這樣做的時候了，所以我在此要提醒人事長，這部分必須要盡快去做，不然就會來不及了，不知道人事長對此的看法如何？

施人事長能傑：這部分真的是行政院一向努力的政策，我今年就期許自己，在整個管理員額上設定自己的目標，希望未來整個中央政府公務預算員額是零成長，我們要往這個方向來做努力。

張委員宏陸：請問人事長，你們明年度編列多少出國經費？

施人事長能傑：大概有幾十萬吧，不同處加起來大概是幾十萬……

張委員宏陸：應該不止吧！

施人事長能傑：應該是 200 萬左右的出國經費。

張委員宏陸：我對其中有幾項有點疑慮，例如考察英國行政法人制度，你覺得特別去考察英國行政法人制度有必要嗎？

施人事長能傑：因為現在地方政府也都希望有些新成立的組織能夠更具彈性化，而不是像傳統的公務機關，行政院對於這種機關的需求也越來越多，廣義來講，我們就是希望變成行政法人，所以我們很想瞭解推動行政法人比較久的國家，例如英國、荷蘭等國的狀況。

張委員宏陸：人事長，國家中山科學研究院是不是行政法人？你覺得這個單位涉及國家公權力與機密多不多？

施人事長能傑：它主要是負責研發與採購，當然仍涉及到國家安全很大一部分，因為它涉及國家安全業務滿多的。

張委員宏陸：我今天舉這個例子並不是要問你有關國家中山科學研究院的業務，而是行政法人的制度。關於行政法人，人事總處扮演什麼樣的角色？是監督還是輔導？

施人事長能傑：應該這樣講，我們是行政法人法的主管機關，任何輔導、監視或篩選行政院哪些機關想轉為行政法人適不適合，我們扮演的角色是這個。

張委員宏陸：我個人認為，行政法人的成敗在於各目的事業主管機關，但是人事行政總處也應該要負起其成敗的一些責任吧？

施人事長能傑：源頭必須經過我們的同意，所以我們在源頭部分會多做指導原則，也要判斷是否適合。

張委員宏陸：對於行政法人，我個人有很多不同於現在一般的看法。我希望人事長對於目前幾個行政法人提出一些作法與改革，除了我剛才提到的中山科學研究院之外，還包括國家表演藝術中心、國家運動中心、災害防救中心，幾乎都是政府經費，我覺得我們應該要對這些單位多所管轄，要多著墨於此。

施人事長能傑：本來目的事業主管機關都會發表績效報告，對於這個部分，我會請同仁對每個個案這幾年來的狀況去進行瞭解。

張委員宏陸：請問人事長，你覺得政府給與領月退俸的退休人員的子女教育補助，這個部分合不合理？

施人事長能傑：對於這個部分，行政院已經有政策立場了，我們認為應該要檢討。

張委員宏陸：我覺得這個部分也要盡快處理。

施人事長能傑：對，應該要盡快。

張委員宏陸：整個政府從以前到現在，我認為確實有一些必須要檢討的部分，整個政策方向是不對的，不過有一些很早之前退休的人員，雖然這部分的比例不多，但如果他們有特別的情況，我們還是要特別針對這些人有多一點點不同於一般的處理方式。

施人事長能傑：沒錯，委員指教的方向，我們在考慮這件事情時也有納入考量，對於特別弱勢的部分，我們一定會處理。

張委員宏陸：好，謝謝。

施人事長能傑：謝謝委員。

主席：請郭委員正亮質詢。

郭委員正亮：主席、各位列席官員、各位同仁。人事長是公共行政的專家，我想與人事長探討的是，臺灣常常有一些法律已經修改了，但是公務員的心態卻跟不上的情況。我舉個具體的例子，台北市逐漸少子化，有些小學招不到足夠的學生，尤其是舊社區，例如大同區，大同區有些國小就有很多校舍閒置，有人向教育單位申請將閒置校舍租給外面的單位來活化資產，租金當然會比市價便宜，但是教育單位沒有人敢簽文。人事長應該知道本席的意思，他們認為這可能涉及圖利，雖然刑法對圖利罪已經改成結果犯了，但他們還是害怕，你覺得對於這樣的行為要如何處理？很多公務員還是活在過去，這要怎麼辦呢？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。前幾天行政院有召開中央廉政會報，大略有提到……

郭委員正亮：是有關類似的事情嗎？

施人事長能傑：是探討工程是不是要實施最有利標，工程會鼓勵大家要勇於任事，工程會也做了一些配套措施，最有利標還是可以採行的，不過遇到了一個議題，大家還是不敢，擔心會發生委員剛才所講的……

郭委員正亮：那這種問題要怎麼處理？

施人事長能傑：當然制度要先改革，……

郭委員正亮：制度都已經改了！

施人事長能傑：如果還有哪些地方可以再調整就去調整，另一部分則是要從一般公務人員的教育過程來著手，還有檢察體系也一樣要有充分認知……

郭委員正亮：我就是要提這個部分，這讓擔任立委的人感到很無奈，法律修正的比較合理之後，公務員卻不敢跟上，因為擔心檢調還沒跟上，檢調有可能動輒傳問，我知道有些公務員只要被傳問就比較害怕，一個案子可能拖個半年，甚至可能會影響到升遷及其辦公時間的安排，人事長，這些問題難道都無解嗎？

施人事長能傑：應該這樣講，法律制度部分……

郭委員正亮：這樣我們修法都沒有用了！

施人事長能傑：修法部分已經大幅度改善了，公務人員部分也不斷進行宣導教育，我覺得檢調體系也要能更瞭解這一套制度的內涵，這樣才能有比較好的相互合作。

郭委員正亮：我們講二個環節，公務員可能不只怕檢調體系，也怕媒體，因為媒體有可能會亂寫，直接說公務員怎麼樣怎麼樣，質疑為什麼租那麼便宜，事實上他們並沒有違法，但他們也會害怕媒體。為什麼臺灣的公務員不能像其他國家的公務員一樣，只要站得正就不害怕？依照法律規定辦事，敢於堅持自認合理的事情，為什麼這麼困難？只要檢調約談或媒體亂寫，好像就很難在裡面生存了，我想你瞭解我說的問題。

施人事長能傑：我瞭解委員的問題，這確實是目前政府想要做更創新的……

郭委員正亮：公務員是想做事的，但他們不敢動，這讓臺灣很多政策都推不動，我這樣是有一點怪

罪到檢調或媒體亂來，但如果行政機關主管不敢站出來告訴下屬勇敢去做，主管會挺下屬，這要怎麼辦呢？

施人事長能傑：據我所瞭解，有些地方政府為了推動相關業務，會與當地的檢察署進行事前的溝通，讓他們瞭解，事實上這是有幫助的……

郭委員正亮：台北市公務員就有 5 萬人耶，怎麼可能做到呢？這很難周全的，如果是大案子，我可以理解……

施人事長能傑：對，就是有些大案子。

郭委員正亮：大案子可能縣市長自己就會去溝通了，本席現在說的是散落在各角落的案子，社會的進步、推動、改革或廣義的政府資產活化等都會扯到這種問題，現在到處都是蚊子館，蚊子館也是政府財產，政府財產要出租時，也會有人擔心這種問題，最後導致租不出去，不是嗎？

施人事長能傑：確實會有這種問題。

郭委員正亮：那要怎麼辦？人事長給我們一個建議吧，你是公共行政的專家！

施人事長能傑：這真的不是一時能解決的，委員也知道，除了你剛才提到的那二個因素，甚至可能還有其他因素。當然，主管如果能勇於任事，將會是有幫助的方式，我們也要讓有權做決策的主管充分瞭解現在的法律制度與規範是什麼，不是只有基層的承辦同仁，現在不見得每位主管都清楚瞭解這樣的情況，我們會多方面來努力啦。

郭委員正亮：好，謝謝人事長的答復。

施人事長能傑：謝謝委員。

主席：請許委員毓仁質詢。

許委員毓仁：主席、各位列席官員、各位同仁。針對今天審查的人事行政總處相關預算，我提的案子還算保守，應該算有手下留情，只提了 3 個案子，現在就針對這 3 個案子與人事長討論一下。

上星期本席質詢時提到經濟部次長王美花的案子，你說要進行內部檢討，但我等了一個多禮拜，目前沒有任何消息，我的辦公室跟你們聯繫，好像也完全沒有下文，我想請教人事長，這個案子檢討的狀況如何？

主席：請人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。我記得我上禮拜已經把我們處理方式的公文發給委員辦公室，可能委員還沒有收到，我大概說明一下，那天我就說過，當場我就告訴他們這是不合宜的，也說會列入年終考績的考量，接著我也以我自己的名義發文給所有人事主管，請他們轉知所有人事同仁，以後遇到要轉發非政府機關資訊時所應有的原則，我已經做了這些事情，我們的人事主管也都瞭解這個狀況。

許委員毓仁：我們就一視同仁，不去討論凱達格蘭學校跟民進黨的關係，我想你做這樣的裁示是正確的。

其次，上次經濟部人事處處長表示，這是他自己的決定，沒有經過次長的同意，如果沒有經過次長的同意，為何可以用次長王美花的官印？我們的用印流程是這麼粗糙嗎？

施人事長能傑：有關具體的實際狀況，我並不了解，他跟我報告是說確實有接獲這樣的資訊，然後就像以前的作法一樣轉發出去了，在他那個層級有點像是授權代辦就發出去了，至於是用誰的名義發出去的，因為我沒有看到公文，所以並不清楚。

許委員毓仁：以人事長的角度來看，這個問題是不是應該要好好去檢討？如果人事處處長可以用長官的印，以後要審任何預算、批任何費用，是不是也可以拿這個印來亂蓋？

施人事長能傑：我想倒不至於，可能他們內部過去……

許委員毓仁：你覺得有沒有可能根本王次長就知道，然後授權給人事處處長，但發生事情後，請他把責任扛下來？

施人事長能傑：我想他們應該是用以前的處理方式來處理這個案子，以前經濟部對於政府外部來的資訊要轉下去的，可能就授權代辦，我想比較可能是這樣，也就是跟以前的辦理方式都一樣，就決行了。

許委員毓仁：有關這件事情，還是要請人事長好好去關注一下，畢竟官印如果可以這樣使用，會讓我們感到比較擔心。

施人事長能傑：我瞭解。

許委員毓仁：另外，上次有提到雙軌制，就是三級機關首長做政務任用的部分，而且還在討論研議任用的比例，請問到目前為止有沒有什麼新的進展？

施人事長能傑：沒有什麼新的進展，上次到大院報告後，委員透過質詢也提供了我們一些意見，我們在大方向上還是維持，如果要走雙軌制，必須要那個機關是負責政策研議或預算龐大的，我們才會列入考慮。

許委員毓仁：你是說預算龐大的機關才會考慮用雙軌制？

施人事長能傑：對，只是其中之一……

許委員毓仁：例如是哪些部會？

施人事長能傑：舉例來說，現在有些三級機關執行預算超過百億，甚至超過二百億，很多機關執行預算也超過二、三十億，我們當然不會把所有機關都列入，最重要的前提是這個機關屬於協助那個部進行政策研議與擬定，這個前提要件是我們比較需要考量的。

許委員毓仁：可不可以再講清楚一點，什麼是這個機關協助那個部？

施人事長能傑：我舉例說明，但並不表示這個機關一定會採取雙軌制，例如前交通部葉部長提到未來的觀光署，觀光署就是在交通部下負責協助觀光政策與作用法的擬議，這個部分就很適合從外界來找人，而且觀光署的預算也大。目前它是觀光局，但組改後規劃為觀光署。

許委員毓仁：這樣做會影響到 106 年度的預算嗎？

施人事長能傑：不會，這與機關是否存在無關，機關繼續存在。

許委員毓仁：等於是在聘用非典型人力上增加數量嗎？概念上是這樣嗎？

施人事長能傑：如果委員把所謂外界、民間來當政務的人當成非典型人力的話，我們尊重委員的用法。基本上他是擔任機關的首長，但可以政務、常務雙軌制，是從外界與民間來找人。

許委員毓仁：你提到所謂雙軌制、三級機關政務官任用時曾提到「為免其專業因面對政治干擾而受

影響」，這部分能不能再講清楚一點？

施人事長能傑：當初的用語可能不夠精準，我在向委員報告時就有更精準的表示，我的原意是，在很多民主國家中，到議會討論政策面向或大的預算面向都應該是政務官，這樣才能表示負責，如果文官動輒到立法院來，當然立法院對於文官還是可以監督，但是在政策面向上，文官並不能負政治責任，因為政治責任是做不好就應該下台，所以我們不應該苛責文官要在政治面向上負政治責任，我的原意是這樣。反過來說，如果真的負責重大政策的部分是政務任用，我覺得比較可以與立法院做政治課責的對話。

許委員毓仁：瞭解，也就是說，你希望將來聘用的三級政務官也可以為政策負責，這表示他也要負政治責任。

施人事長能傑：當然，因為他屬於政務團隊的一環。

許委員毓仁：這個規劃大概在多久之後會有比較完整的計畫？

施人事長能傑：我們希望在這個會期前，行政院內部能完成這個程序，因為這個部分還需要修法，仍要送立法院審議。

許委員毓仁：好，謝謝。

施人事長能傑：謝謝委員。

主席：請許委員淑華質詢。（不在場）許委員不在場。

報告委員會，所有登記發言委員均已發言完畢，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。

柯委員建銘、許委員淑華及徐委員榛蔚等所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關以書面答復。

柯委員建銘書面質詢：

人事總處業務報告、預算報告

一、【員額精簡情形】人事長，請問中央政府機關總員額法施行後，員額到底有沒有精簡？成效如何？未來對於員額的管理您的想法和做法如何？

因為中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）自 99 年 4 月 1 日施行後，各機關預算員額業採總量管理，並匡定五院在內之中央政府機關總員額最高限為 17 萬 3 千人。106 年度於總員額法範圍內編列預算員額為 15 萬 5,758 人，較 105 年度之 15 萬 8,845 人減少 3,087 人（詳附表 1），呈現負成長（減幅 1.94%）。經查：

（一）組改後機關員額精簡對象仍以技工、工友等事務性人力為主

行政院組織改造於 101 年 1 月 1 日啟動迄今已有 5 年，在員額總量管理架構下，於總員額法範圍內之預算員額編列數，整體而言呈負成長，由 101 年度之 16 萬 3,325 人，逐年降至 106 年度之 15 萬 5,758 人，計精簡 7,567 人，精簡率 4.63%（詳附表 1）。惟進一步分析，精簡員額中以工友減少 2,892 人最多（減幅 25.51%），其次為技工減少 2,036 人（減幅 20.26%）。該 2 類人員合計精簡 4,928 人，占整體精簡人力之 65.12%，顯示組改後機關員額精簡對象仍以事務性人力為主。

另外，據了解目前監所管理員以及員警配置出現嚴重配置不足問題，監所管理員缺額由於台灣目前配合的戒護警力比是 1：12，比起國際標準 1：8 顯然過高，需補充人力近需 3,800 人，員警缺額亦有 8 千多人，這部分人事長有何規劃？

(二)歷年人事費均有大量賸餘，預算員額顯未核實編列

據行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）提供之資料，截至 105 年 7 月底止，中央政府機關預算員額為 22 萬 7,387 人，現有員額僅 20 萬 0,931 人，預算員額較現有員額高出 2 萬 6,456 人，較 104 年底之 2 萬 4,780 人有擴大趨勢，其中又以職員部分差異最大（差異數 2 萬 1,690 人），占總差異數之 81.99%（詳附表 2）。復因各年度人事費係依照預算員額編列，致每年度人事費預算均超編，爰年度終了經常產生大量賸餘（如 104 年度賸餘數即達 83 億 9,410 萬 9 千元），預算員額編列顯欠核實。

綜上，由總員額法三讀通過時，本院作成「機關員額應於 5 年內降為 16 萬人」之附帶決議，可窺期透過該法施行以精簡政府人力之立法意旨。該法施行至今，政府在總員額法範圍內編列之員額數，整體而言雖已依本院決議未超過 16 萬人，然相較組改初期（101 年度），精簡員額多屬事務性之技工、工友、駕駛。復由中央政府近各年度人事費均有大量賸餘觀之，各機關年度預算員額顯未確實依前揭作業規範核實編列。故為增進人力精簡效果，該總處允應確實依總員額法第 4 條及第 10 條規定，檢討匡減未確實進用之預算員額，避免人事費高編排擠其他政事需求。

二、【行政法人法附帶決議的解套】前一陣子國家資通安全科技中心設置條例，已被立法院廢止並於 105 年 5 月 25 日經總統公布（按：資安中心的後續事宜將由行政院資安辦公室及科技部本權責處理），身為行政法人法的法制主管機關，您覺得未來對於一些社會住宅或藝文類的公共事務，到底要不要再增設行政法人來處理？又對於增設行政法人這方面有遇到什麼困難嗎？

（按：由於立法院 100 年 4 月 8 日三讀通過（總統同年月 27 日令公布）行政法人法時曾作成附帶決議，等待行政法人法公布施行 3 年內，改制行政法人數以不超過 5 個為原則，待各該法人成立 3 年後評估其績效，據以檢討該法持續推動之必要性，因此，目前行政院都是遵循大院附帶決議在處理。）

三、【提升政府施政效能】不論是蔡總統或林全院長在就職後都不斷揭示提升政府施政效能的理念，人事長，我知道您不論是之前擔任研考會主委、或是政大公共行政所教授，對於提升政府組織效能也都有很多的著墨和研究。請問您未來在人事長的職務上，要如何幫助新政府施政團隊提升行政效能呢？

如同人事長書面所提，將辦理第 3 次全面性員額評鑑，提出業務檢討與精簡組設、人力（含派遣人力）之具體建議：為使各機關配合業務消長情形持續檢討內部單位組設、業務運作流程及人力配置之合理性，這是應該做的。

另外，我認為「公務人員考績法」的修正也是正本清源，因為考績「績效評估」是人事行政之中心環節，本著「綜覈名實、信賞必罰」之旨，透過激勵公務人員勤勉任事，提昇組織之績

效。然而現行公務人員考績法自民國 76 年公布至今已有 20 多年，雖經多次修訂，惟僅就法制層修改，未能真正徹底通盤檢討。檢視我國公務人員考績「績效評估」，由於考績作業長久流於形式，考列甲等人數高於乙等，考列甲等者視為理所當然，考列乙等則認為表現欠佳，而考列丙、丁者為數甚少，形同虛設，造成優劣難分之現象。加上，首長為免考評結果造成過大衝擊，均會採取鄉愿恩賜作風來辦理該機關之考績作業，致考列丁等一次記二大過專案考績人數寥寥無幾，並未能真正發揮考績汰劣之功能。更甚者，從現行公務人員考績法以觀，考績具有：決定能否獲得獎金；決定能否晉級；決定是否遭到考績免職之不利處分或影響其升等等作用。這些作用均屬消極性獎懲措施，偏向於行政性功能。理想之考績制度除具上述行政性功能外，更應發揮積極性引導作用，亦即將考績作為培育訓練之參考，進而指導並鼓勵部屬發展潛能，使機關人力資源得以充分發揮則完全沒有。希望人事長能與銓敘部長好好討論。

四、有關公務人員的培育與訓練，人事總處與考試院如何分工，仍然是著重中高階人員的培訓？人事長您認為未來的重點在哪裡，目前貴總處提供的業務報告裡，有哪些是下個階段可能採取的作法或方向？尤其是與考試院國家文官學院之間的文官培訓，站在政府效能和統合管理上，人事總處有何想法？另外，除了要持續深化性別平權意識及落實人權關懷，強化多元族群文化及人權教育相關訓練外，新政府既然強調溝通、溝通、再溝通，認為未來應增進公務人員溝通管理方面的能力，尤其是政策說明、與相關團體溝通以及宣導部份應該加強，更重要的是為因應轉型正義課題需面臨整體法制面的檢討作業，有關民主法治素養強化轉型正義理念和做法尤需加強。

許委員淑華書面質詢：

人事總處的工作很不容易，既要符合中央機關員額精簡的要求，又要因應各機關愈來愈多元繁雜的業務類型，我們不希望顧此失彼，為了精簡人力，而無法推展服務民眾的業務，應該要取得平衡點，這也是人事總處的任務。過去公部門大量使用派遣人力遭受許多批評，也曾受到監察院的調查，從報告中看起來，這部分的情況已經有所改善，自 101 年至今，行政院暨所屬機關運用派遣勞工人數已經減少 2,345 人；臨時人員減少 1,040 人。就保護勞工權益的立場來說，派遣對勞工是一種不穩定的就業，我們不希望看到政府帶頭使用派遣人力，只要有人力需求，就由政府直接雇用，不要透過派遣公司，讓勞工被多扒一層皮，政府機關的派遣勞工人數還可不可以繼續減少？有困難的是哪方面的業務？尤其是使用派遣人力總是居榜首的勞動部，主責勞工權益，卻做最糟的示範，改善情形如何？報告中另外指出，要「鼓勵將現行運用勞動派遣辦理之業務，於機關不介入指揮監督之前提下，檢討改採其他人力替代措施辦理，以逐步精簡派遣勞工人數之外，亦將透過全面盤點機關業務與人力運用情形，整合相關人力類型，建構合宜的人力資源管理措施。」這裡寫得很迂迴，派遣最大的問題就在於「指揮監督和雇用」的單位是分離的，造成勞工有兩個雇主，權責不符。所以，人事總處的意思是為了在帳面上精簡派遣勞工人數，而鼓勵政府機關乾脆將業務委外，當發包中心嗎？不論是發包或派遣，都不是正常的雇用型態，而且這兩項採購業務都可能涉及人謀不臧的問題，應該在不得已的狀況才能例外使用，而不是當成人力資源管理措施的選項。

在公部門運用勞務承攬、業務委託或外包的型態辦理勞務採購，雖然名稱用的是承攬或委外契約，但得標廠商的勞工並不會獨立作業，而是與採購機關的職員共同遵從採購機關的指揮監督，在同一工作場所、從事工作內容，很難有機關不介入指揮監督的情形，根本就是真派遣、假承攬或假外包。另外，公部門依政府採購法辦理勞務承攬或勞務委託，一般均以最低標決標為原則，此種情形會造成廠商低價搶標，對勞工的權益損害更大。人事總處認為這是值得推動的作法嗎？教育部說預計在五年內讓教官全面退出校園，目前校園內還有約 3 千 500 名教官（包含：大專校院 900 位、高中職 2 千 600 位），對原教官的相關權益是否已規劃好配套措施？目前有規劃說讓教官回歸國防部、轉任退輔會，或參加考試轉任公職……，請問這些做法會不會衝擊到員額精簡的措施？

徐委員榛蔚書面質詢：

一、蔡政府組織改造？亂造？

1. 施人事長，過去在扁政府時期曾擔任過研考會主委，推動過政府組織改造，現在人事長回任，組織再造的重責從原本國發會的業務又轉移到人事總處這邊，施人事長更擔任行政組織改造推動小組的執行長，但是人事長已經上任 5 個月了，可是組織改造卻仍然紋風不動，一點進展都沒有，甚至連組織改造推動小組顧問、委員都尚未派任，都是空的，蔡政府到底有沒有心要推政府組織改造？

2. 今年 520 之後成立的有：

- 「總統府新南向政策辦公室」
- 「總統府國家年金改革委員會」
- 「總統府原住民族歷史正義與轉型正義委員會」
- 「總統府司法改革國是會議籌備委員會」
- 「行政院長期照顧推動小組」
- 「行政院能源及減碳辦公室」
- 「行政院人權保障推動小組」
- 「行政院年金改革辦公室」
- 「行政院體育運動發展委員會」
- 「行政院文化會報」
- 「行政院青年諮詢委員會」
- 「打擊非法與未報告及不受規範漁業專案小組」

當然加上現行的南部、中部、東部及雲嘉南聯合服務中心等常設性任務編組及其他以前就成立的臨時性任務編組，甚至最近還增設了行政院副發言人一職，林林總總加起來共 68 個，（總統府 6 個其中 4 個民進黨執政成立+行政院下 6 個常設+56 個臨時=68）這些令人眼花撩亂任務編組功能業務幾乎雷同，還開外掛以任務編組來做為任務編組的幕僚單位，根本疊床架屋，功能性與必要性，實在讓人質疑，這些附隨組織行政院每年要編列 1.93 億的預算，來養這些單位及人員。請教施人事長，組織還沒改造瘦身，就先養胖，疊床架屋卻越搞越大，還越來越多黑

機關，這就是新政府的組織改造嗎？

3. 本席請問人事長，什麼是任務編組？是依據什麼法規設置的？任務編組可以變成常設性機關嗎？

4. 依據 93 年制定的中央行政機關組織基準法第 28 條「機關得視業務需要設任務編組，所需人員，應由相關機關人員派充或兼任」，而當初的立法理由是「機關為辦理諮詢、研究、協調、溝通及籌備等工作，得以任務編組型態設置臨時性單位」，任務結束是不是就應該要裁撤掉，對不對？現在這些任務編組，一編就是 10 幾 20 年，還變成常設性任務編組，已經是違法的黑機關了，需不需要檢討、要不要裁撤？

5. 人事長，行政院副發言人又是根據什麼法規來設置的？行政院組織法裡有副發言人的設置嗎？

6. 根據行政院行政院組織法第 12 條第 2 項規定，「行政院置發言人一人，特任，處理新聞發布及聯繫事項，得由政務職務人員兼任之」；行政院處務規程第 5 條規定「發言人處理新聞發布、聯繫及辦理院長交辦本院整體文宣協調、督導事項」，所以行政院的發言人是依法設置的而且只能有 1 個人，和其他部會或機關單位的發言人不一樣，怎麼可以自己創設，然後佔個參議職缺，就來做副發言人的事，甚至對外代表行政院發言？這是違法的黑官，難道不應該裁撤掉嗎？

7. 請教人事長，為什麼政府要推動組織？是因為過去部會組織數量過多，導致業務協調、整合與推動上困難，疊床架屋與員額浮濫，不利行政效率，也造成政府財政的負擔，更造成政府競爭力下降，對不對？而世界各國推動政府組織改造都是從組織瘦身、人事精簡及法規鬆綁來著手，但是為何政府現在反其道而行，拼命疊床架屋增加附隨組織？

8. 據本席了解，政府從民國 77 年開始推動組織改造，好不容易在民國 99 年 1 月完成了「中央行政機關組織基準法」、「行政院組織法」、「行政院功能業務與組織調整暫行條例」、「中央政府機關總員額法」的立法後來又通過了「行政法人法」，確立了行政院從 37 個部會精簡成 29 個機關，設 14 部、8 會、3 獨立機關、1 行、1 院及 2 個總處，三級機關從 279 個減為 70 個，經過了近 28 年的努力，僅剩下 6 個部會（內政部、經濟及能源部、交通及建設部、環境資源部、農業部、陸委會）的組織法尚未通過，99 年組織改造通過，IMD 瑞士洛桑管理學院的世界競爭力排名，台灣更從 2009 年的 23 名，2010 年第 8 名，進步到 2011 年的全球第 6 名，可見政府組織改造的明顯成效！

9. 但是蔡政府一上來，不但不讓「海洋委員會」掛牌，還廢掉了「行政法人國家資通安全科技中心」！這樣努力疊床架屋還破壞前人的努力，政府到底有沒有誠意要做組織改造？

二、三級機關首長政務任用，文官體制崩解

1. 首先，本席想調查一下，在委員會現場的官員，包括立法院的，是常任文官的請舉手？在現場的幾乎都是常任文官比政務人員多！請問人事長，這些舉手的文官都是庸才嗎？他們不夠優秀，所以才要從外面再找人來政治任命，當三級機關首長？

2. 文官制度是國家機器運作的基石，公務人員的工作態度與士氣，也關係著政府服務的效率

與效能，所以不管是年金改革、還是組織改造，都必須要顧及公務人員的感受，而文官中立更是在避免公務人員發生介入政爭、黨政掛勾、利益輸送、以私害公情事，進而保障事務官的永業性、國家政局的穩定性及政策執行的連貫性，對不對？

3. 現在蔡政府不但不組織改造，更打算破壞國家的文官體制，要將三級機關首長以政務職來任用！三級機關的局幾乎都是執行機關，只有部分性質特殊的署具有政策規劃的功能，但政策的制定與規劃基本上都還是在二級機關的部、會，把三級機關以政務職來任用，不但破壞執行機關的文官中立性、機關的業務及人事穩定，更影響文官升遷、打擊公務員士氣，三級機關更可能淪為政治酬庸的工具，也容易形成外行領導內行的狀況！據本席了解，過去政府在組改時曾經想要三級機關政常併用，遭到銓敘部反對、當時民進黨也反對，現在怎麼又髮夾彎了呢？

4. 請問人事長，三級機關首長用政務任用的目的在哪裡？可以達到什麼效益？現在我們現在組織改造，最急迫性的問題究竟是政府人才不夠的問題？還是政府體制僵化缺乏效能的問題？推動組織改造難道不用兼顧文官中立、不用尊重常任文官的專業性？

5. 政黨輪替包括各部會政務官、政務任命的特任官、外交官等，還有機要職人員，更有國營事業的董事長、總經理等，據媒體報導最少有 6000 個位置給執政黨更替，現在不夠？還要染指三級機關首長？

6. 目前考試也設有國家文官學院，推動高階文官培訓制度，已經足夠提升具實務經驗的高階公務人員的能力與效益，專業及實務能力都強，更熟機關內部業務及文化，根本不必再從外部引進人才，不然國家花這麼多錢將文官栽培至高階文官，然後又不給予發揮升遷的管道，難道都要浪費掉嗎？

7. 本席希望人事長，能夠尊重常任文官、尊重文官體制及文官中立，組織改造不要變成組織亂造，讓文官體制崩解更打擊文官士氣。

三、年金改革延後退休，不利公務員新陳代謝

1. 日前年總統府金改革委員會宣稱達成共識，軍公教要 65 歲退休才能請領月退休金，號稱年金改革專家的人事長，這樣對於公務體系的新陳代謝，引進人才，是正面的嗎？尤其現在不景氣年代，許多人都想投入相對穩定的公職部門，但是現在全面延後退休，加上進行組織改造，中央政府機關總員額法有員額的控管，許多機關遇缺不補，老公務員佔著位置不走，怎麼補新人？這不是在剝奪新人機會嗎？公務體系如何新陳代謝，人事總處有什麼因應及相關配套措施來讓公務機關新陳代謝嗎？

2. 為了害怕年金破產，這樣的改革未蒙其利先受其害，人事長你知道去年有多少公務員申請退休嗎？因為害怕年金改革會延後退休，甚至退休金會減少，公務人員年搶著退休，先領先贏，去年退休人數創十年新高總共 11,803 人申請退休。這樣的退休潮，提前領年金，這樣不是反倒加速退撫基金的破產嗎？

3. 尤其不分職業別全部都以齊頭式的 65 歲來訂定退休年齡，合適嗎？一些高危險的公務職業如警察、消防，需要體力，60 幾歲進火場去救火，在路上追賊，負荷得了嗎？本席要強調，公務人員的薪資結構與勞工原本就不一樣，作內容也不一樣，我們在改革公務員退休制度時，不

是要拿來跟勞工作比較，而是要以健全退撫基金的財務來做考量，所以本席建議在研議退休年齡，延緩各項退休基金破產危機的同時，應該將各項性質特殊的工作切割，這不是為了某些特定團體，而是考量工作的實際需求。

四、行政院敘獎協助成立不當黨產委員會之人員

1. 人事長，本席請教行政院敘獎需不需要「綜覈名實」？全國各公務機關在執行獎懲時，都要客觀全面性的考核敘的獎，給的懲處，是不是必要且與實際功績相符，如此才不會浮濫給獎？

2. 人事長，看看這個 10 月 15 日的行政院業務會報會議紀錄，行政院秘書長裁示要人事處對於協助設立不當黨產處理委員會的人員辦理相關敘獎作業，請問提協助設立黨產會有什麼功？機關成立不是公務員應該做的嗎？

3. 本席暫且不論黨產會的設立有違憲的問題，但是它的設立是具有高度爭議性及政治性，是做政治鬥爭及清算的單位，這根本就是繼月初經濟部違反行政中立，發公文替民進黨凱達格蘭學校招生後，又一個破壞文官中立的明顯案例。本席嚴重懷疑，秘書長透過敘獎的手段來收買公務員，變相鼓勵公務人員選邊站，是不是？只要對民進黨有功的我就敘獎，想要升官的就要巴結民進黨，根本只要顏色對了，什麼都對了，破壞文官中立莫此為甚！

主席：現在進行 106 年度中央政府總預算案關於行政院人事行政總處及所屬主管收支部分之處理，先處理歲入部分，再處理歲出部分。

現在進行歲入部分，請議事人員宣讀歲入部分預算數。

一、106 年度行政院人事行政總處歲入來源別預算表：

第 2 款 罰款及賠償收入

第 7 項 人事行政總處無列數

第 4 款 財產收入

第 8 項 人事行政總處 35 萬 5,000 元

第 1 目 財產孳息 28 萬 6,000 元

第 2 目 廢舊物資售價 6 萬 9,000 元

第 7 款 其他收入

第 8 項 人事行政總處 22 萬 6,000 元

第 1 目 雜項收入 22 萬 6,000 元

二、106 年度行政院人事行政總處公務人力發展中心歲入來源別預算表：

第 2 款 罰款及賠償收入

第 8 項 公務人力發展中心無列數

第 4 款 財產收入

第 9 項 公務人力發展中心 4,514 萬 3,000 元

第 1 目 財產孳息 4,512 萬 4,000 元

第 2 目 廢舊物資售價 1 萬 9,000 元

第 7 款 其他收入

第 9 項 公務人力發展中心 8,000 元

第 1 目 雜項收入 8,000 元

三、106 年度行政院人事行政總處地方行政研習中心歲入來源別預算表：

第 2 款 罰款及賠償收入

第 9 項 地方行政研習中心無列數

第 4 款 財產收入

第 10 項 地方行政研習中心 12 萬元

第 1 目 財產孳息 9 萬元

第 2 目 廢舊物資售價 3 萬元

第 7 款 其他收入

第 10 項 地方行政研習中心 66 萬 9,000 元

第 1 目 雜項收入 66 萬 9,000 元

主席：歲入部分並無委員提案。

請問各位，對歲入部分預算均照列，有無異議？（無）無異議，通過。

現在進行歲出部分，請議事人員宣讀歲出部分預算數。

一、106 年度行政院人事行政總處歲出機關別預算表：

第 2 款 行政院主管

第 3 項 人事行政總處 23 億 1,697 萬 6,000 元

第 1 目 一般行政 3 億 5,315 萬元

第 2 目 人事行政之政策規劃執行及發展 2 億 2,058 萬 7,000 元

第 3 目 一般建築及設備 82 萬元

第 1 節 交通及運輸設備 82 萬元

第 4 目 第一預備金 200 萬元

第 5 目 第一屆資深中央民代自願退職給付 1,124 萬元

第 6 目 因公殘廢死亡慰問給付 917 萬 9,000 元

第 7 目 公教員工資遣退職給付 2,000 萬元

第 8 目 公教人員婚喪生育及子女教育補助 17 億元

二、106 年度行政院人事行政總處公務人力發展中心歲出機關別預算表：

第 2 款 行政院主管

第 4 項 公務人力發展中心 1 億 2,796 萬 4,000 元

第 1 目 一般行政 5,686 萬 1,000 元

第 2 目 訓練輔導及研究 7,050 萬 3,000 元

第 3 目 一般建築及設備無列數

第 4 目 第一預備金 60 萬元

三、106 年度行政院人事行政總處地方行政研習中心歲出機關別預算表：

第 2 款 行政院主管

第 5 項 地方行政研習中心 1 億 2,850 萬 7,000 元

第 1 目 一般行政 8,035 萬 5,000 元

第 2 目 地方公務人員訓練 3,835 萬 2,000 元

第 3 目 一般建築及設備 920 萬元

第 1 節 營建工程 920 萬元

第 4 目 第一預備金 60 萬元

主席：請議事人員宣讀歲出部分之委員提案。

1、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「一般行政—基本行政工作維持—教育訓練費」編列 758 千元，主要內容為員工國內進修補助 249 千元及相關課程訓練費 509 千元，總計 758 千元。

經查人事行政總處 105 年度於「一般行政—基本行政工作維持—教育訓練費」編列 450 千元，相較於 106 度預算，增編 308 千元。然員工之相關課程訓練並未說明有別以往之差異，僅有名稱之變換，無實質之用意，故在考量政府財政緊縮之情況下，提案減列該預算 308 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

2、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「一般行政—基本行政工作維持—其他業務租金」編列 808 千元，經查該筆預算為租用影印機租金。

然人事行政總處 105 年度於「一般行政—基本行政工作維持—其他業務租金」編列 717 千元。租用影印機之費用，差距一年就需調整為 100 千元左右，不符合常理，故提案減列該預算 100 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

3、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「一般行政—基本行政工作維持—物品」編列 2,383 千元，其預算使用方式為購買一般辦公室日常用品及公務車油料費。

經查，人事行政總處 105 年度於「一般行政—基本行政工作維持—物品」編列 434 千元，與 106 度預算相比，兩者差距為 1,949 千元。人事總處大量編列購置紙張等文書用品經費 1,481 千元，明顯係為浮編，恐有浪費公帑之嫌，故提案減列該預算 1,200 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

4、

新政府以「活化人才進用管道」為由，要將一定比例三級機關首長改為政務、常務雙軌制，理由十分牽強。目前一級機關、二級機關已是政務任用，依《中央行政組織基準法》，三級機

關首長除性質特殊且法律有規定得列政務職務外，其餘應為「常務」職位。也就是說，原來的法律設計，三級機關首長任用文官是常態，除非極特別的情況，才得以政務任用。且中央三級機關多屬政策執行單位，政策制訂權力則在部會首長手上，由文官擔任三級機關首長，可確保一定程度的行政中立。人事行政總處應依法行政，捍衛政府組織設計之可長可久，杜絕政治干擾。爰提案將 106 年度行政院人事行政總處單位預算第二款第三項第二目「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫 220,587 千元，予以刪除 20% 為 44,115 千元。

提案人：許毓仁

連署人：林德福 許淑華

5、

經濟部次長王美花日前透過經濟部發公文，函轉凱校第十八期「國家領導與發展策略班」報名簡章一份，並轉知所屬有意願同仁報名參加。鑒於凱校是民進黨黨校，如此利用經濟部公文替黨校招生已違反「公務人員行政中立法」規定，黨國不分。建請人事行政總處針對問題癥結進行檢討，並對相關人等提出處分。爰提案將 106 年度行政院人事行政總處單位預算第二款第三項第二目「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫 220,587 千元，予以凍結 20% 為 44,115 千元。由行政院人事行政總處向本院司法及法制委員會提出報告經同意後始得動支。

提案人：許毓仁

連署人：林德福 許淑華

6、

行政院人事行政總處 106 度之預算編列「人事行政之政策規劃執行及發展」220,587 千元，其計畫內容為綜合規劃策略性人力資源管理及人事人員管理，研議人事法規及法制事項，推動性別主流化及員工協助方案……等。故該計畫對於人事法規的修訂，亦是重點事項之一。

然司法及法制委員會 105 年度審查預算之決議，公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給辦法）第 9 條第 2 項規定：「各機關組織法規未規定，由各機關首長命令指派或權責機關核准成立任務編組之主管職務，不得支領主管職務加給。……」然而，行政院組織調整後，部分機關為應業務所需，於處務規程設置之常設性任務編組卻可支領主管職務加給，與加給辦法規定未盡相符，其合理性及正當性可議，並有違組織改造之精實原則。

據銓敘部提供之行政院一、二級機關處務規程所定常設性任務編組支領主管職務加給之檢討報告指出，對於尚未組改之機關，亦宜有一致之處理標準，爰於此過渡期間，仍宜同意行政院一、二級機關處務規程所定常設性任務編組主管人員依前開兩院協商結論支領主管職務加給……。該決議為去年（104）通過至今，人事行政總處與銓敘部尚未針對上述之情況進行檢討與修正加給給辦法，造成管職務加給之支給條件過於寬濫，故針對今年（106）度提出之預算，有關研議人事法規及法制事項之相關計畫，提案凍結該預算三分之一，待行政院人事行政總處向本院司法及法制委員會提出相關加給辦法修正之專案報告後，始得動支。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

7、

行政院長林全於七月間核定人事總處所提「人力通案刪減案」，預計將自 106 年起擴大精簡公務員人力，員額將通刪 1%。另行政院人事總處依據「中央行政機關組織基準法」及「中央政府機關總員額法」規定，於 106 年度預算案「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫項下之「合理配置組設人力」分支計畫編列 254 萬 6 千元，用以審議與控管各機關編制及預算員額。惟部分機關超額人力占比依然偏高，而運用非典型人力卻有遞增趨勢，超額人力之檢討與轉化運用顯未臻落實。爰提案將 106 年度行政院人事行政總處單位預算第二款第三項第二目「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫之「合理配置組設人力」分支計畫編列 2,546 千元，予以刪除 50%為 1,273 千元。

提案人：許毓仁

連署人：林德福 許淑華

8、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「人事行政之政策規劃執行及發展—公務人員培訓與考用—教育訓練費」編列 31,092 千元，其預算係為辦理選送公務人員出國進修研究等相關內容。

鑑於短期出國研習對於公務員專業能力之提升成效有限，易淪為上級酬庸少數人員之工具，且回國後之研究對於公務是否有助益，也未有明確指標或案例參考。為撙節支出及避免預算與浮濫編列，故提案減列該預算 14,990 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

9、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「人事行政之政策規劃執行及發展—人事資訊發展規劃」編列 81,177 千元，其預算係為辦理人事資訊發展計畫。

經查，與 105 年度之預算相比，增加 7,316 萬 2 千元，增幅高達 912.81%，主要係新增辦理「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫」，該計畫係 4 年期之分年延續性計畫，所需經費共 2 億 9,037 萬 1 千元，因爭取納編科技預算未果，爰逕以基本運作需求預算額度支應，恐排擠該總處其他政務支出。

另依其計畫內容係屬 4 年期跨年度計畫，卻未依預算法第 39 條規定及本院決議，列明全部計畫內容、經費總額、執行期間及各年度之分配額，相關資訊揭露欠明，實不利預算審議，人事總處爰逕以其基本運作需求預算額度支應該計畫所需經費，惟在政府財政困窘，為撙節支出及避免預算與浮濫編列，故提案減列該預算 73,162 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

10、

人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「人事資訊發展規劃」分支計畫編列 8,117 萬 7 千元，建請減列 10%。

說明：

一、人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「人事資訊發展規劃」分支計畫編列 8,117 萬 7 千元，較 105 年度增加 7,316 萬 2 千元，增幅高達 912.81%，係新增辦理「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫」（以下簡稱「全國性共用人事系統計畫」）。該計畫係 4 年期之分年延續性計畫，所需經費共 2 億 9,037 萬 1 千元，因爭取納編科技預算未成，係逕以基本運作需求預算額度支應，恐排擠該總處其他政務支出；另分年延續性計畫未依預算法等規定完整表達於預算書中，亦不利預算審議。

二、人事總處掌理行政院所屬及地方機關人事業務資訊化之規劃及推動，為期人事機構逐步由傳統之人事管理轉型為積極前瞻之策略性人力資源管理，該總處截至 105 年度止，已分別建置多項全國性共用人事業務資訊系統，包括全國共享版差勤系統、考試職缺填報與錄取人員分配系統及待遇管理系統等。

三、中央各主管機關編製 106 年度概算應行注意辦理事項第 11 點規定：「跨年期計畫應參照預算法第 39 條有關繼續經費之規定，……列明計畫名稱、經費總額、執行期間、本年度編列數及以前年度法定預算數總數（含動支預備金）外，……，以供立法院審議參考，各機關跨年期計畫應儘早研擬及完成核定程序。」復依預算法第 5 條第 1 項第 2 款規定，「依設定之條件或期限，分期繼續支用」者，為繼續經費；同法第 39 條亦規定：「繼續經費預算之編製，應列明全部計畫之內容、經費總額、執行期間及各年度之分配額，依各年度之分配額，編列各該年度預算。」另本院於審查 97 年度中央政府總預算案所作通案決議(六)：「要求中央政府各行政機關，自 97 年度起，應依預算法第 39 條之規定辦理，未依規定辦理者應予補正。」

四、「全國性共用人事系統計畫」之辦理期程為 106 年度至 109 年度，主要工作項目包括人事業務資訊系統提升及精進、全國性共用人事業務資訊基礎平臺建置與人事資訊客服相關系統軟硬體升級及功能增修等，總經費 2 億 9,037 萬 1 千元，106 年度至 109 年度經費需求分別為 1 億 0,949 萬 6 千元、7,169 萬 1 千元、5,648 萬 7 千元及 5,269 萬 7 千元。該計畫既需連年編列預算，核屬跨年期計畫，然 106 年度預算書中，除計畫內容、經費總額及執行期間揭露未盡詳實外，各年度之分配額亦付之闕如，顯違反預算法等規定。

提案人：許淑華 許毓仁 林為洲 林德福

11、

行政院人事行政總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「人事資訊發展規劃」分支計畫編列 8,117 萬 7 千元，較 105 年度增加 7,316 萬 2 千元，增幅高達 912.81%，主要係新增辦理「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫」。該計畫係 4 年期之分年延續性計畫，所需經費共 2 億 9,037 萬 1 千元，因爭取納編科技預算未果，爰逕以基本運作需求預算額度支應，恐排擠該總處其他政務支出；另該分年延續性計畫未依預算法第 39 條規定完整表達於預算書中，亦不利預算審議。爰建議該項分支計畫預算刪除四分之一後，凍結四分之一，俟行政院人事行政總處列明計畫內容、經費總額、執行期間及各年度之分配額分項條列，向本院司法及法制委員會提出專案報告後，始得動支。

提案人：張宏陸

連署人：蔡易餘 周春米 郭正亮

11-1、

人事行政總處 106 年度第二款第三項第二目「人事行政之政策規劃執行及發展」項下，編列人事資訊發展規劃 8117 萬 7 千元，及「策略性人力資源跨域整合服務」計畫 7000 萬元。前述兩項計畫是過去「全國公務人力資源智慧型資訊服務」計畫的延伸，這些計畫涉及全國人事資訊系統軟硬體的投资，且所涉經費金額龐大，爰建議人事資訊發展規劃 8117 萬 7 千元及「策略性人力資源跨域整合服務」計畫 7000 萬元各凍結 10%，俟人事行政總處應就兩項計畫內容、效益評估及與過去計畫異同向本院提出書面報告後始得動支。

說明：

一、經查，人事資訊發展規劃是過去人事行政總處「全國公務人力資源智慧型資訊服務」計畫的延伸。「全國公務人力資源智慧型資訊服務」計畫在建置「網際網路版人力資源管理資訊系統（WebHR）」等人事資訊系統，而 106 年度則進一步進行維護、維運以及功能新增與提升。

二、其次，「策略性人力資源跨域整合服務」中，如建置策略性人力資源跨域整合基礎平台所需經費 2100 萬，於 105 年度已經編列了全國人力資源資訊服務基礎平台第五期 1257 萬 7 千元之類似經費。。

三、鑑於這些計畫涉及軟硬體的投資，且所涉經費金額龐大，人事行政總處應就兩項計畫內容、效益評估及與過去計畫異同提出更為具體的說明。

提案人：周春米 蔡易餘 郭正亮 張宏陸 尤美女

12、

人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下新增「行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫」1,800 萬元，建請減列 10%。

說明：

一、人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下新增「行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫」1,800 萬元，用以強化行政院中高階公務人員科技治理及管理能力，培訓前瞻、創新、國際觀之科技人才，期能帶動經濟發展，增進科技產業政策執行力，然該計畫之績效衡量指標皆屬辦理過程之行政作為，未具效益性，恐無法確實評核該計畫執行成效。經查：

二、人事總處前為培育具前瞻國際視野之中高階領導人員，於 102 年度至 105 年度辦理「行政院跨領域科技管理人才在職培訓發展計畫」（以下簡稱在職培訓計畫），截至 105 年度止累計編列 7,099 萬 2 千元，至 104 年底止執行率每年度皆逾 9 成。因該計畫將於 105 年度結束，為持續辦理各項公務人員在職培訓業務，並協助解決有關臺灣科技人才之危機，該總處研擬「行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫」提報科技部，期程 106 年度至 109 年度，總經費 1 億 0,100 萬元。案經科技部審議後，以配合政府科技政策、產業發展及預算核定數額為由，將預

計辦理之工作項目由原 5 項調減為 2 項，修正前後之工作項目皆與 105 年度屆期之在職培訓計畫內容相同。

三、人事總處 102 年度至 105 年度累計編列 7,099 萬 2 千元辦理在職培訓發展計畫，執行率雖年年皆逾 9 成，根本未見其說明計畫實際成效，又於 106 年度至 109 年度投入 1 億 0,100 萬元辦理性質類似之「行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫」，預算編列未見嚴謹；另新增計畫績效衡量指標之設計，亦如以往皆屬辦理過程之行政作為，實未能具體呈現計畫執行成果。為避免資源無效率使用，建請酌減 10%。

提案人：許淑華 許毓仁 林為洲 林德福

13、

行政院人事行政總處 106 度之預算編列，「人事行政之政策規劃執行及發展—行政跨領域科技管理與談判人才培育計畫」其內容為辦理行政院跨領域科技管理與談判人才的培養。

經查，人事總處 102 年度至 105 年度累計編列 7,099 萬 2 千元辦理在職培訓發展計畫，執行率雖年年皆逾 9 成，惟未見其說明計畫實際成效，即擬續於 106 年度至 109 年度投入 1 億 0,100 萬元辦理性質類似之「行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫」，預算編列未臻嚴謹；另新增計畫績效衡量指標之設計，亦如以往皆屬辦理過程之行政作為，實未能具體呈現計畫執行成果，故提案凍結該預算二分之一，待行政院人事行政總處向本院司法及法制委員會提出該計畫明確實際成效之專案報告後，始得動支。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

14、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「人事行政之政策規劃執行及發展—策略性人力資源跨域整合服務」編列 70,000 千元，其預算係為辦理「第五階段電子化政府計畫—數位政府」項下之「計畫 1：基礎環境數位化」。

經查，人事總處配合電子化政府計畫之推動，已於第三、第四階段電子化政府計畫中完成建置多項人事行政系統，於 97 年度至 105 年 8 月底累計已投入 4 億 8,550 萬 7 千元，多項全國性共用人事業務資訊系統之建置已頗具成效，為確保系統之運作功能，已於 106 年度編列相關維護及提升經費，然同時又新增「策略性人力資源跨域整合服務計畫」預算，惟其辦理內容與前已建置完成之系統在功能性上多有重疊，資源使用恐未具效益，為撙節支出及避免預算與浮濫編列，故提案減列該預算 70,000 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

15、

行政院人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下新增「策略性人力資源跨域整合服務」分支計畫 7,000 萬元，辦理「第五階段電子化政府計畫—數位政府」之子計畫。按電子化政府推動計畫係國家發展委員會主導，由各旗艦相關計畫主辦機關共同推動

辦理，該會並就整體計畫執行情形定期檢討。該處致力於全國人事機關（構）之人事行政資訊系統規劃、建置與推動，於 97 年度至 105 年 8 月底累計已投入 4 億 8,550 萬 7 千元，多項全國性共用人事業務資訊系統之建置已頗具成效，為確保系統之運作功能，已於 106 年度編列相關維護及提升經費，然同時又新增「策略性人力資源跨域整合服務計畫」預算不無疑義，惟其辦理內容與前已建置完成之系統在功能性上多有重疊，資源使用恐未具效益；鑒於該處尚有諸多法定應執行事項，避免新增資訊軟硬體設備工作計畫過於浮濫，允宜檢討現行預算配置方式，加強自身業務執行力。爰建議該分支計畫預算刪除四分之一後，凍結四分之一，俟行政院人事行總處將 97-105 年人事資源系統之規劃、建置與推動計畫辦理情形金額與執行成效等分項條列，向本院司法及法制委員會提出專案報告後，始得動支。

提案人：張宏陸

連署人：蔡易餘 周春米 郭正亮

16、

人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下新增「策略性人力資源跨域整合服務」分支計畫 7,000 萬元，建請減列 10%。

說明：

一、人事總處 106 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下新增「策略性人力資源跨域整合服務」分支計畫 7,000 萬元，辦理「第五階段電子化政府計畫—數位政府」之子計畫。人事總處配合電子化政府計畫之推動，已於第三、第四階段電子化政府計畫中完成建置多項人事行政系統，於 106 年度編列系統相關維護費用之同時，新增辦理「策略性人力資源跨域整合服務計畫」以建置及強化具同質性之系統，資源使用未具效益。

二、我國自 87 年度開始擘劃電子化政府，已歷經 4 個推動階段，期間人事總處為辦理全國人事機關（構）之人事行政資訊系統規劃、建置與推動，於 96 年度提出「創新 e 化人事行政整合服務計畫」，獲行政院核定通過納入第三階段電子化政府—優質網路政府之子計畫，期程 97 年度至 100 年度，總經費 2 億 9,898 萬 8 千元，截至 100 年度止累計編列 2 億 9,309 萬 1 千元，執行數 2 億 7,500 萬 4 千元（執行率 93.83%）；為續建置更優質之人事資訊業務整合環境，該總處研提「全國人力資源智慧型資訊服務計畫」納入第四階段電子化政府計畫，期程 101 年度至 105 年度，總經費 2 億 3,619 萬 4 千元，截至 105 年 8 月底止累計編列 2 億 3,735 萬 2 千元，執行數 2 億 1,050 萬 3 千元（執行率 88.69%）。該總處為人事行政資訊系統整合及流程簡化，於上開 2 項計畫累計已投入 4 億 8,550 萬 7 千元。

三、106 年度新增之「策略性人力資源跨域整合服務計畫」主要工作項目包括「建置循證化人事決策機制，強化政府資料開放 Open Data」、「建置大數據 Big Data 服務中心，達到人事資料共享之目的」、「跨機關人事業務整合，提供公務人員及民眾 My Data 服務」及「建置策略性人力資源跨域整合基礎平臺」等 4 項分計畫，其中「跨機關人事業務整合，提供公務人員及民眾 My Data 服務」之內容包括：提供民眾、人事人員、公務人員及退休公教人員等可線上查詢天然災害停班停課、機關徵才資訊、考試、待遇、生活津貼、差勤及福利等資訊、提供完善之

個人退休業務整合服務、更親切且完整之事求人機關徵才服務等，所需經費共 1 億 7,952 萬 2 千元，占總經費之 40.59%，比率最高。且其功能與多項已建置完成系統多有重疊，資源顯有重複配置。

提案人：許淑華 許毓仁 林為洲 林德福

17、

一、人事總處配合電子化政府計畫之推動，已於第三、第四階段電子化政府計畫中完成建置多項人事行政系統，上開 2 項計畫累計已投入 4 億 8,550 萬 7 千元。而該總處為持續提供公務人員之公職生涯全程資料整合服務、自我管理與運用並發展循證化人事決策統計分析，於 106 年度新增編列「策略性人力資源跨域整合計畫」第一年經費 7,000 萬元（主要為「第五階段電子化政府計畫—數位政府」之子計畫，期程 106 年度至 109 年度，總經費 4 億 4,223 萬 6 千元）。

二、經查該計畫「跨機關人事業務整合，提供公務人員及民眾 My Data 服務」之內容所需經費共 1 億 7,952 萬 2 千元，占總經費之 40.59%，惟其功能與第三、第四階段電子化政府計畫已完成建置多項全國性共用人事業務資訊系統，例如，網際網路版人力資源系統、全國共享版差勤系統等其他多有重疊。

三、此外計畫中有關建置循證化人事決策機制部分，在未推動前，查總處人事月刊內容：已完成多件人事業務循證化統計分析，其中一項中央及地方機關人事人員陞任簡任官職務因素探討，居然提到可預測陞任簡任官之機率。加上此計畫內容與銓敘部所建置人事資源管理系統功能性略有相似。為避免資源有重複配置之嫌，故提案凍結 1,000 萬元，俟人事總處會同銓敘部通盤針對相關人事管理系統建置及整合提出完備方案後，向司法及法制委員會提出專案報告，並經同意後始得動支。

提案人：段宜康 周春米

連署人：郭正亮

18、

行政院人事行政總處 106 年度預算，於「交通及運輸設備」編列 820 千元，其預算係為汰換 8 人座小客貨兩用車 1 輛。

經查，106 年度擬汰換之 8 人座客貨兩用車，主要係於辦理行政院暨所屬正、副首長交接典禮、頒發功績獎章典禮、中央機關員工運動會、全國公教美展等大型活動時，用以接送工作人員、載運獎盃、獎牌或所需其他用品、辦理行政院所屬機關及地方機關員額派免、管理及人事業務績效評鑑等。該車輛雖已達上開共同性費用編列標準規定之可汰換年限，惟其行駛總里程數僅 8 萬 9,650 公里，且 104 年度平均每月使用天數亦僅 9 天，使用率偏低，若予汰換，恐不符經濟效益，應視其業務實際需求，並於符合經濟效益原則下，以報支短程車資或臨時性租賃車輛方式因應，如該車確已不堪使用，除依規定程序辦理報廢，惟在政府財政困窘，為撙節支出而提案減列該預算 820 千元。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

A、

為增進人力精簡效果，建請行政院人事行政總處應確實依總員額法第 4 條及第 10 條規定，檢討匡減未確實進用之預算員額，避免人事費高編排擠其他政事需求。

說明：

一、中央政府機關總員額法自 99 年 4 月 1 日施行後，各機關預算員額業採總量管理，並匡定五院在內之中央政府機關總員額最高限為 17 萬 3 千人。106 年度於總員額法範圍內編列預算員額為 15 萬 5,758 人，較 105 年度之 15 萬 8,845 人減少 3,087 人呈現負成長（減幅 1.94%）。

二、106 年度中央及地方政府預算籌編原則第四點之(六)：「中央及地方政府各機關預算員額之規劃，應……本摶節用人精神及業務實際需要，依下列原則，合理配置人力……1.各機關配置員額，應……，就施政優先緩急及必要性，中央機關依行政院核定員額評鑑結論、……檢討原配置人力（含超額員額）實際運用情形，合理核實編列各機關預算員額數，避免編列之預算員額未確實進用，影響人事費之有效執行。2.……。」

三、行政院組織改造於 101 年 1 月 1 日啟動迄今已有 5 年，在員額總量管理架構下，於總員額法範圍內之預算員額編列數，整體而言呈負成長，由 101 年度之 16 萬 3,325 人，逐年降至 106 年度之 15 萬 5,758 人，計精簡 7,567 人，精簡率 4.63%。精簡員額中以工友減少 2,892 人最多（減幅 25.51%），其次為技工減少 2,036 人（減幅 20.26%）。該 2 類人員合計精簡 4,928 人，占整體精簡人力之 65.12%，顯示組改後機關員額精簡對象仍以事務性人力為主。

四、據行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）提供之資料，中央政府機關預算員額約為 23 萬，現有員額僅約 20 萬，預算員額較現有員額高出 2 萬多人，較 104 年底之 2 萬 4,780 人有擴大趨勢，其中又以職員部分差異最大（差異數 2 萬 1,690 人），占總差異數之 81.99%。

五、由總員額法三讀通過時，本院作成「機關員額應於 5 年內降為 16 萬人」之附帶決議，可窺期透過該法施行以精簡政府人力之立法意旨。該法施行至今，政府在總員額法範圍內編列之員額數，整體而言雖已依本院決議未超過 16 萬人，然相較組改初期（101 年度），精簡員額多屬事務性之技工、工友、駕駛。復由中央政府近各年度人事費均有大量賸餘觀之，各機關年度預算員額顯未確實依前揭作業規範核實編列。

提案人：許淑華 許毓仁 林為洲 林德福

B、主決議

針對臺大新竹生醫園區分院，已於今年（105）9 月 12 日正式公告招標，該分院方面預計將在 109 年正式啟用，然該分院係為新竹縣市民眾期待與急迫需求之醫療建設，經查該分院僅剩公職員額尚未核定，影響醫事人才儲備與培訓計畫，日後將造成醫院運作窒礙難行。經查，生醫分院籌設計畫內容中有關員額之需求規劃，係比照床數規模相近之新竹分院，將主管及主治醫師設為公職；醫事人員總數之 30%設為公職，總共需求 553 人倘若無法核定公職員額，將造成不易吸引優秀醫事人才到院服務、留任意願低，需重覆投入培訓成本。讓花費超過 60 億以上的臺大生醫分院無法達到當初成立之目的，恐怕形成大型的蚊子醫院，故本席提案要求行政院應考量醫療資源的平衡，及提高吸引優秀醫事人才至台大新竹生醫園區分院服務誘因，建請行政院

人事行政總處儘速同意該院申請公職員額，以解決新竹地區長期醫療匱乏之困境。

提案人：林為洲

連署人：許毓仁 許淑華 林德福

C、主決議提案

立法院預算中心報告指出，部分機關超額人力占比偏高，運用非典型人力卻趨增，恐致員額閒置。如此情況已影響人力精簡之效能，爰此請行政院人事行政總處於本年度所進行之員額評鑑中，徹底檢討中央政府各機關非典型人力運用情形，並針對非典型人力比例過高問題提出具體改善方法。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

D、主決議提案

經查行政院人事行政總處於 106 年度預算員額減列 6 人，體現撙節用人精神，然整體觀之，中央政府每年度人事費用均有大量剩餘，顯見各機關年度預算員額未依總員額法確實檢討，減列預算員額，導致人事費用居高不下，爰此請行政院人事行政總處於員額評鑑中檢討此一問題，並研擬改善辦法。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

E、

依據《中央政府機關總員額法》第 4 條：「行政院人事主管機關或單位每四年應檢討分析中央政府總員額狀況，釐定合理精簡員額數，於總預算案中向立法院提出報告。」惟根據行政院人事行政總處之統計資料，截至 104 年 7 月底止，中央政府機關預算員額為 22 萬 7,387 人，現有員額僅 20 萬 0,931 人，預算員額較現有員額高出 2 萬 6,456 人，較 104 年底之 2 萬 4,780 人有擴大趨勢，致使每年度人事費用預算超編，產生大量賸餘及排擠效應。爰要求行政院人事行政總處依中央政府機關總員額法第 4 條及第 10 條規定具體檢討，匡減未實際進用人員之預算員額，並將具體改善作法與執行進度向本院司法及法制委員會提出專案報告。

提案人：張宏陸

連署人：蔡易餘 周春米 郭正亮

F、

人事行政總處 106 年度第二款第三項第二目「人事行政之政策規劃執行及發展」項下，依「中央第機關組織基準法」、「中央政府機關總員額法等規定」，編列辦理審議及控管各機關編制及預算員額業務所需經費 245 萬 6 千元。雖然人事行政總處對於各機關預算員額所採取的總量管理，已從 105 年預算員額的 15 萬 8,845 人減少為 106 年度的 5 萬 5,758 人，但仍有改善的空間。爰提案要求人事行政總處就如何改善中央政府機關預算員額與實際進用員額之間落差提出完整規劃，並向本院提出書面報告。

說明：

一、經查，106 年度中央政府機關的人事費合計編列 4,148 億 4,370 萬元，較 105 年度的 4,110 億 2,315 萬 4 千元增加了 38 億 2,054 萬 6 千元。

二、其次，過去中央政府機關人事費執行情形不佳，如 104 年度中央政府機關人事費共編列 4,070 億 9,718 萬 1 千元的預算，與決算數 4,016 億 2,912 萬元，有 54 億 6,806 萬 1 千元的落差，足見仍有努力空間。

三、最後，中央政府機關預算員額也未能反應實質進用員額，（如下表），其結果將使政府對於員額的總量管理淪為紙上作業而無實質效果。爰此，人事行政總處應提出更為具體的改善之道。

人員別 年度		職員	警察	法警	駐警	技工	駕駛	工友	聘用	約僱	駐外 雇員	合計
100 年 12 月 底止	預算員額	176,503	12,439	1,804	1,382	10,309	3,489	11,631	8,686	7,349	729	234,321
	現有員額	155,820	11,448	1,697	1,352	9,865	3,382	11,176	7,923	7,138	725	210,526
	差異數	20,683	991	107	30	444	107	455	763	211	4	23,795
101 年 12 月 底止	預算員額	177,466	12,401	1,800	1,372	10,061	3,390	11,183	8,846	7,400	729	234,648
	現有員額	156,114	11,239	1,672	1,347	9,749	3,293	10,865	7,924	7,189	711	210,103
	差異數	21,352	1,162	128	25	312	97	318	922	211	18	24,545
102 年 12 月 底止	預算員額	174,032	12,358	1,806	1,331	9,453	3,223	10,431	8,798	7,237	729	229,398
	現有員額	154,673	10,976	1,667	1,316	9,216	3,141	10,232	7,887	6,613	717	206,438
	差異數	19,359	1,382	139	15	199	82	237	911	624	12	22,960
103 年 12 月 底止	預算員額	175,711	12,511	1,798	1,310	9,027	3,098	9,922	8,822	6,950	729	229,878
	現有員額	156,373	10,989	1,698	1,288	8,767	3,005	9,646	7,809	6,782	720	207,077
	差異數	19,338	1,522	100	22	260	93	276	1,013	168	9	22,801
104 年 12 月 底止	預算員額	175,444	12,515	1,800	1,277	8,578	2,985	9,303	8,800	7,075	729	228,506
	現有員額	154,484	10,842	1,660	1,250	8,323	2,826	8,992	7,783	6,853	713	203,726
	差異數	20,960	1,673	140	27	255	159	311	1,017	222	16	24,780
105 年 7 月 底止	預算員額	175,194	12,526	1,805	1,251	8,362	2,887	8,935	8,716	6,982	729	227,387
	現有員額	153,504	10,778	1,680	1,204	7,868	2,679	8,397	7,467	6,644	710	200,931
	差異數	21,690	1,748	125	47	494	208	538	1,249	338	19	26,456

提案人：周春米 段宜康 張宏陸 郭正亮 蔡易餘

G、主決議提案

104 年公務人員申請育嬰留職停薪之人數為 2,550 人次，較上年成長 6.8%，申請人數為歷年最高，其中男性為 330 人次，女性 2,220 人次為男性之 6.7 倍，男女性所占比率分別為 12.9%及 87.1%，顯見性別分工不均之嚴重性。爰請行政院人事行政總處研擬制度改善及政策宣導之可行性，增加各項誘因、鼓勵男性公務員申請育嬰假，以促進性別平等。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 周陳秀霞
段宜康

H、主決議提案

在世界各國推動人權與性別平權的潮流中，同性婚姻是目前的趨勢。依我國現行民法，婚姻係以終生共同生活為目的之一男一女適法結合關係，尚未擴及同性婚姻。然世界各國已有二十三個國家已將同性婚姻納入婚姻保障中。目前台灣已有縣市政府開放同性伴侶申請於縣市戶政資訊系統中註記為「同志伴侶」，來保障在中央完成「婚姻平權」立法前同性伴侶權益之保障。爰此，為能落實同志伴侶權益保障，請行政院人事行政總處修改相關規定、辦法，俾使已於縣市戶政資訊系統中註記為「同志伴侶」之行政院公務人員及約聘人員亦享有婚假、家庭照顧假、陪產假、喪假、撫恤金領受及死亡補償領受等權利。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

I、主決議提案

人事總處 106 年度新增之「行政院跨領域科技管理與談判人才培育計畫」，其工作項目皆與 105 年度屆期之在職培訓計畫內容相仿，且績效衡量指標皆屬辦理過程之行政作為，如「選送高階公務人員出國短期研習」，難以判斷實際執行績效之良窳，更未具效益性。為避免資源無效率使用，爰請人事行政總處依本院決議，應就此項計畫進行檢討補正，重新訂定計畫績效衡量指標之設計。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

J、

各機關常設性任務編組之法規會及訴願會，其執行秘書之簡任非主管人員得支領主管職務加給，因專案核定而持續適用。然此專案解釋函自 62 年迄今已逾 40 年，基於依法行政之原則，公務人員各項支給條件及調整法制化有其重要性，時值政府組織改造，建請應配合全面檢討，以使公務人員加給給與制度更加健全合理。

說明：

一、行政院組織改造迄今，部分機關為應業務所需，依規定於處務規程設置「常設性任務編組」單位。對於該等常設性任務編組單位之主管人員得否支領主管職務加給，歷經相關主管機關多次協商會議，終於 102 年 6 月由人事總處通函專案解釋：「為配合行政院組織調整之需要，擔任行政院一、二級機關之常設性任務編組主管職務，並實際負領導責任之人員，得支領主管職務加給，並以各機關組織調整生效日各機關處務規程所定常設性任務編組主管職務為限（不包括政務人員、聘用人員等不得兼領或支領主管職務加給者）。」因此，符合前揭規定之常設性任務編組主管人員，得支領主管職務加給。

二、有關常設性任務編組之設置法源，依據中央行政機關組織基準法第 28 條規定辦理。93 年基準法制定當時之立法理由，係機關視業務需要得以設置之任務編組係屬臨時性單位，現行常設性任務編組之「常設性」顯與基準法之規定有別，故行政院及所屬二級機關設置之常設性任務編組單位，有適法性之疑慮。

三、依公務人員俸給法授權訂定之公務人員加給給與辦法第 9 條第 2 項規定：「各機關組織法規未規定，由各機關首長命令指派或權責機關核准成立任務編組之主管職務，不得支領主管

職務加給。」現行常設性任務編組之設置雖係規範於處務規程，惟其職務並未於編制表中明定其職稱、官等職等及員額，至所稱之主管職務如：執行秘書、副執行秘書、執行長、副執行長、社長等，並非依組織法規規定設置之專任主管職務。

四、據了解，行政院及其所屬常設性任務編組單位之設置約計 33 個，主管職務約有 54 餘人，其中由他機關或本機關派充或兼任之本職非主管人員支領主管職務加給者約 26 餘人。惟部分僅 2~6 人之常設性任務編組單位，卻設置 1~2 名高階主管（本職為簡任（或相當簡任）第 11、12、13 或 14 職等）支領主管職務加給（如行政院食品安全辦公室、教育部學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金監理會，以及僑委會、退輔會、原民會、客委會、人事總處之法規會等），並未衡平合理。

提案人：許淑華 許毓仁 林為洲 林德福

K、主決議提案

行政院函令准自 65 年 8 月份起，支（兼）領月退休金人員得比照退休機關現職人員，支給子女教育補助費，經查政府每年平均約需 10 億餘元辦理此項補助。現行「全國軍公教員工待遇支給要點」中，生活津貼各項給與係以現職人員為適用對象，退休人員已失軍公教「職」之身分，其中領取子女教育補助費自不適用該支給要點。政府雖本於對退休人員生活之照顧職責，另以行政院函令准其比照支給子女教育補助費，欠缺法源依據。另，此項補助措施對特定族群過度照顧之不良觀感，實有違社會公平正義及國家資源分配之正當性。爰請人事行政總處依本院決議，應進行評估檢討，並提出廢除措施。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

L、主決議

偏遠地區的國中小學校，由於員額與資源等限制，造成教師流動性高，留不住正式的教師，造成代理代課教師比率居高不下。雖然各個地方政府極力利用各項措施，但其中如「各機關學校公教員工地域加給表」，由於對於偏遠地區定義並不符合地方政府實際需要，致使在屏東縣枋山、車城、恆春、滿洲等交通極為不便的地區服務之公教人員無法發放地方加給。爰此，要求人事行政總處於一個月內研議修正「各機關學校公教員工地域加給表」，授權地方政府得以就當地現況定義偏遠地區，讓地方政府得在針對偏遠地區有更多留下優秀公教人員的手段；其財政困難之縣市，並應由中央統一編列預算支應。

提案人：周春米 郭正亮 蔡易餘 張宏陸 尤美女
段宜康

M、主決議

鑒於網路駭客攻擊猖獗，顯成為嚴肅全球性資安議題，然行政院人事行政總處掌理行政院所屬及地方人事機關（構）業務資訊化之規劃及推動，包括人事業務資訊系統之統籌規劃、設計開發及維運管理、系統之推動輔導及教育訓練、人事資料之蒐集分析及運用等，另保有大量公務人員個人基本及履歷資料，故保護個資及避免資料外洩或竄改為重要之工作。爰此，人事行政總處應加速強化相關人事管理資訊系統資安防護機制，加強系統監控與應變措施，並於每 6

個月定期向司法及法制委員會提出資安防護程序演練及相關系統檢測之書面報告。

提案人：段宜康 郭正亮 周春米

N、主決議提案

行政院人事行政總處自 97 年度至今年 8 月為止已經投入 4 億 8 千餘萬元建置並維護人事行政資訊系統，並於明年度預算持續編列維護經費。與此同時，卻新增「策略性人力資源跨域整合服務計畫」預算，其系統功能與現有之人事行政資訊系統有所重疊，恐致政府資源浪費，爰此請行政院人事行政總處檢討改善，並向本院提出書面報告。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

O、主決議提案

人事總處 106 年跨年期「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫」中「全國性共用人事系統計畫」屬跨年期計畫，未獲國發會核准納入科技發展計畫，而逕以該總處基本運作需求預算額度支應，恐排擠其他政務支出。另，在 106 年度預算書中，此項計畫除計畫內容、經費總額及執行期間揭露未盡詳實外，各年度之分配額亦付之闕如，未依預算法等規定編列，不利預算審議。爰請人事行政總處依本院決議應就此項計畫進行檢討補正，列明全部計畫內容、經費總額、執行期間及各年度之分配額，以及其他相關資訊。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

P、主決議提案

人事總處 106 年度於「交通及運輸設備」工作計畫項下編列 82 萬元，用以汰換 8 人座客貨兩用車 1 輛，該車輛雖已達共同性費用編列標準規定之可汰換年限，惟其行駛總里程數僅 8 萬 9,650 公里，且 104 年度平均每月使用天數亦僅 9 天，使用率偏低，是否仍需汰換，容有檢討空間。為符合經濟效益原則，爰請人事行政總處依本院決議，應視現有車輛狀況，若無不堪使用之狀況，應先集中調派運用現有車輛，如確有不敷調派使用情形，允宜依中央政府各機關學校購置及租賃公務車輛作業要點規定，視其業務實際需求，以報支短程車資或臨時性租賃車輛方式因應。

提案人：尤美女 周春米 張宏陸 郭正亮 段宜康

主席：今天的會議一直進行到預算審查完畢才散會。

針對歲出部分的提案現在進行協商。

段委員宜康：在協商之前，我有一點意見。我們新的專門委員很辛苦，但是唸得很慢，他可能比較不習慣，今天人事行政總處的預算還算單純，接下來的預算提案都很多、很複雜，如果專委比較不熟悉，請科長或秘書代替輪流唸一下，否則專委唸完可能時間就不夠了。不好意思，這是我的建議，主席等到下次會議時再處理好了。

主席：專委可以速度快一點就好了，其實他很認真，把重要的部分都摘出來了。

現在進行協商。

（進行協商）

主席：我們是一案一案處理，還是要如何進行？

段委員宜康：因為這些案子說多不多，說少不少，有些又重複，我建議我們以一目一目為單位，不要一案一案處理。因為歲入部分沒有提案，只有歲出部分有提案，而第 1 案至第 3 案是關於第 1 目「一般行政」，這部分看起來金額很大，但絕大部分都是人員維持費，也不能刪。扣除人事費後，其他的行政費用大概就是 3,000 萬元，第 1 案到第 3 案刪減的金額其實也不多，我建議針對第 1 目刪減一個數字，讓他們自行調整，否則如果按分支計畫去刪，會零零碎碎的。

我的具體建議是將第 1 目刪減 30 萬元，請人事行政總處自行調整；也就是將第 1、2、3 案合併處理，刪減 30 萬元。

林委員為洲：第 1 案、第 2 案與第 3 案，本來一案是 30 萬元，一案是 10 萬元，還有一案是 120 萬元，其他委員的提案均與這部分無關。

段委員宜康：沒有關係。

林委員為洲：不然 3 案共刪 60 萬元好了。

施人事長能傑：因為決算數本來都……

林委員為洲：最主要就是這點，其實 10 萬元、30 萬元都沒有什麼問題，問題是在 120 萬元這裡，因為這 120 萬元增加得比較奇怪。

主席：麥克風給人事長。

施人事長能傑：過去實際上的支用都超過這個數字，但我接手後覺得這樣做反而不好，所以就調整預算，特別將它還原到這裡。相信未來進入決算時也會如實編列，所以這部分是真的沒辦法，因為我們真的有大量的需求，之前的決算數都會高於這個數字。

林委員為洲：不然刪 50 萬元好了。

施人事長能傑：不要啦！

主席：就刪 30 萬元，其實他們的經費也不是很多。

施人事長能傑：以前很多都沒有覈實，但我來了之後覺得這樣做反而不好，所以調整了別處的預算經費。一般來講，行政機關不太把預算編列在行政費用上，但我反而願意這樣做。我們的 base 很少，可以這樣可以嗎？

段委員宜康：尊重你啦！第 1 目刪 40 萬元，科目自行調整。

主席：第 1 目的第 1 案、第 2 案與第 3 案合刪 40 萬元，科目自行調整。

段委員宜康：從第 4 案到第 17 案都是第 2 目，其中第 11 案與第 15 案有刪減與凍結，這是張宏陸委員的提案，因為其中有刪減又有凍結，所以我要特別標註起來注意。不曉得我有沒有簽署本案，如果有的話我要撤簽，不然對人事長不好交代。

施人事長能傑：沒有，謝謝！

段委員宜康：第 11 案、第 11-1 案、第 13 案、第 15 案及第 17 案是凍結案，其它均為刪減。由於有些提案是重複的，所以我建議以第 1 目的處理方式為例，要凍結的共 7 案，我們把凍結的理由整合起來，只凍結一個數字就好，不要這一案凍 200 萬元、另一案凍 300 萬元零零碎碎的，這樣政府也很難做事，而且大家也不知道這 200 萬是要凍結在哪裡，那 300 萬元又要凍結在哪裡，因為理由都不一樣，所以我們就凍一個數字，但理由可以寫好幾項，請機關來報告，報告

後經同意才能解凍。像是凍結個 500 萬元，雖然是 500 萬元，但他們也受不了。

林委員為洲：預算總共兩億多元，太少了，你自己提的案子都不只刪這個數字。才刪個十萬、百萬元的，但你都提要刪 1,000 萬元。

段委員宜康：所以我自己都先犧牲了對不對？

林委員為洲：在野黨有在野黨的立場，你剛剛是講凍結還是刪減？

段委員宜康：凍結。

林委員為洲：你是凍結多少？十分之一？

施人事長能傑：真的沒有辦法，因為我們的業務……

林委員為洲：你都一直告訴我們要人事精簡。

施人事長能傑：我知道，我來說明一下。在這二億多元裡，我們真的要有資訊的投資，這兩大項真的不是浪費而且一定要做，再說它本來就是已經有的，我們只是再擴充，這對人事決策真的有帮助。扣掉這個部分之後，其他所有的業務經費根本就不到 1,000 萬元，我加總後，最後大概只有九百多萬元而已。那些都是一定要做的事，所以如果大家可以接受的話，名目就請大家寫一寫，然後就照段委員說的那個數字刪 500 萬元，請大家考慮。

段委員宜康：他們也不會因為只有 500 萬元就不要，也不會因為凍結了 500 萬元就不理會，這 500 萬元對他們來說也非常重要對不對？

許委員毓仁：只要提出檢討報告後就可以動支。

施人事長能傑：沒錯，所以我們還是會提出檢討報告。

段委員宜康：許委員，我提的這個建議對他們來說其實有利有弊，缺點是，本來有些只要提報告就可以動支的預算，既然我們已將理由寫在一起，他們就全都要在委員會排一次會，把這些都報告完後，才能進行整筆的處理。這部分一定會有委員提議要求進行專案報告始得動支，既然已有一個案要來報告了，就干脆把所有的案子一併報告吧！

許委員毓仁：凍結是四千多萬元，但如果只刪個 500 萬元的話就差了很多。

段委員宜康：沒有刪，全都是凍結。雖然凍結 500 萬元和 4,000 萬元看起來好像差了很多，但 500 萬元對他們來說也很重要，他們也不可能因為只有 500 萬元就不要，這是不可能的，只是若凍結的數目太高，會讓他們無法運作。下會期不曉得誰當召委，排審的時間也不一定，也不曉得何時會排他們來報告，有些計畫怕他們無法處理。

施人事長能傑：我們的人事預算其實是全國共用性的，而不是只有我們在用，我們只是當一個龍頭，好好設計一個機制來做。

林委員為洲：凍結 1,000 萬元，刪除 1,000 萬元。

施人事長能傑：不行啦。

林委員為洲：不是都在人事精簡嗎？

施人事長能傑：不是精簡，因為我們本來就很小，你也知道我們連人力都已經精簡了，所以業務費是一定要花的，不然真的沒有辦法。

郭委員正亮：林委員，這個單位的虛浮預算是最少的，如果要刪的話，不用拖這麼久，而且他們的

設備建置得很少。

林委員為洲：凍結 1,000 萬元，刪 100 萬元。

施人事長能傑：刪了真的會……

林委員為洲：本來的預算是二億二千多萬元，跟去年比起來……

施人事長能傑：我已經講過了，二億二千多萬元中大部分都是資訊相關費用，我們也真的有很多事要繼續做，很多資訊都已經 8 年沒有汰換，這是一定要汰換的，事情一定要做，因此這筆錢對我們來說真的很重要。如果事情不做的話，整個人事體系的資訊化都會受到很大的影響。全國的資料都在我們這裡，如果系統老舊不穩定，運作起來真的會當機。

林委員為洲：策略性人力資源與第五階段的電子化政府計畫是第 14 案，這部分我們刪減得比較多，因為之前都已經在做了，現在變成你們又提出一個新的計畫。

施人事長能傑：雖然之前有做，但因有些功能必須加大擴充……

林委員為洲：針對第 14 案，因為這是一個新的計畫，而且金額相當龐大，高達 7,000 萬元。請問這個部分主要是在做什麼？

施人事長能傑：許多原本的系統需要更新，再做更多的事，比如原本的 A 系統沒有這個功能，但我們希望功能可以更強化。事實上，對公務人員來講，許多事情涉及跨機關的服務，所以裡面要做 open data，也會做 my data 或客製化，甚至還會做 app，讓很多事情都能有更好的處理，也讓公務人員能更即時地掌握……

郭委員正亮：這是對內還是對外？

施人事長能傑：主要是內部的、全國性的。

蘇副人事長俊榮：我補充一下，它不只是對外的，很重要的是連銓敘部、主計總處都有關連。我們當一個 hub，讓全部的人、跨機關都來這裡使用資料，這個資料對未來年金等各方面都非常重要，假如我們不投資這個，未來在分析資料的時候，dimension 會比較不夠，所以我們……

許委員毓仁：你們是自己開發，還是用現在既有的系統？

蘇副人事長俊榮：是自己規劃的，但是建置一定要找別人，這樣時間會比較短。

許委員毓仁：這個預算是怎麼估的，軟體的東西我很懂。

蘇副人事長俊榮：這是四年的計畫，我們另外再找時間跟許委員說明，因為您是這方面的專家。

許委員毓仁：如果要提……，就要講出編列預算的正當性。

蘇副人事長俊榮：對，這個部分我們一定……

莊副處長素宜：有細目，然後建 BI 的……

許委員毓仁：你們是用公開招標，還是其他方式處理？

蘇副人事長俊榮：公開招標。

許委員毓仁：請他們來報告……

林委員為洲：我在說明欄有寫到，他們才剛剛完成一個計畫，期間是從 97 年到 105 年，上次已經投入 4 億 8,000 多萬元的龐大經費去改善那個部分，現在你們又重新編列 7,000 萬元，也是更新資訊系統……

施人事長能傑：以前是處理作業面，現在要擴張更多資訊系統的應用服務。之前的投資是用於建立共構的作業系統平台，基於這個一定要更多人運用的原因，我們現在希望用這個方式來做。

林委員為洲：這是新增的……

段委員宜康：7,000 萬元的預算不是他們編列的，這是在上一任政府的時候，經過國發會同意的計畫，是規劃很久、從前任政府到現在繼續處理的東西，預算不是他們生出來，是依計畫編列的金額；如果大家對編列的 7,000 萬元有意見，我們將 7,000 萬元的部分凍結 500 萬，另外，他們其實也沒什麼好刪，減列 50 萬元，讓他們自行調整。

許委員毓仁：要解凍的話，要來報告。

段委員宜康：對，來進行專案報告。

許委員毓仁：這是幾年 7,000 萬元？

蘇副人事長俊榮：明年 7,000 萬元。

許委員毓仁：一年要 7,000 萬元嗎？

蘇副人事長俊榮：明年、106 年。

陳處長邦正：電子化政府四年計畫，我們是做大數據……

許委員毓仁：我知道。

林委員為洲：凍結 1,000 萬元，另外第二目的部分調整 100 萬元。

段委員宜康：抓一個中間數啦，7,000 萬元凍結 700 萬啦，1 成嘛，另外減列 70 萬元。給大家一點面子啦，我們人比較多，陪你們坐在這裡刪預算。

林委員為洲：好啦。

段委員宜康：我們凍結 7,000 萬元裡的 700 萬元，其餘的……

許委員毓仁：要有但書，就是他們要提出報告，因為他們上面寫的預算的編列方法，我認為是有問題的。

段委員宜康：進行專案報告。

許委員毓仁：對。

主席：跟後面的主決議提案 N 跟 O 的內容一樣，要提出報告。

段委員宜康：進行專案報告，經委員會同意後始得動支。凍結 700 萬元，第二目減列 70 萬，科目自行調整。

許委員毓仁：你們已經有提出要做的項目，請問這 7,000 萬元是詢價得來的數字嗎，是怎麼編出來的？

陳處長邦正：資訊系統開發這麼久了，我們大概都知道要做什麼，尤其是明年開始四年，我們要做大數據分析還有 open data，除了我們總處使用之外，為了所有人事機構跟人事人員，我們也建立商業智慧的工具讓他們去用，所以我們大概知道工具、開發系統、保固及資安大概要多少錢。

許委員毓仁：其他部會都可以使用嗎？

陳處長邦正：所有的部會……

許委員毓仁：所有部會都可以使用的話，……

陳處長邦正：不只行政院，還包括四院。

許委員毓仁：你們把所有部會的資訊都整合在這一套……

陳處長邦正：對。

許委員毓仁：好，我理解。所以其他部會出現類似的案子，我們就可以……

陳處長邦正：他們應該不會編列。

許委員毓仁：有可能塞在裡面，我們不知道。

主席：從第 4 案到第 17 案件，還有後面的主決議提案 N 跟 O，全部都是一樣的，凍結 700 萬元，減列 70 萬元，要綜合整理報告……

段委員宜康：整個目減列 70 萬元，科目自行調整，凍結則是凍結這個 7,000 萬元的 10%，請人事行政總處到委員會進行專案報告，經委員會同意後始得動支。

主席：那就照這樣處理。

處理第 18 案。

林委員為洲：買車又要加油，你們解釋一下，是買什麼車，是新車嗎？

施人事長能傑：每一輛車已經快 20 年了，您也知道，車子有安全性、耗能的問題，而且已經到達年限，所以我們乾脆汰換。20 年的車子，我們真的不敢讓它……

林委員為洲：我當然有注意到，但是說明也有提到，車子行駛的總里程數才 8 萬多公里，我們個人開車子，開十幾、二十萬公里是很正常的。再者，104 年平均每個月使用的天數只有 9 天，使用率很低，現在又要換一部新車，將來使用率還是這麼低。說實在的，以我的辦公室來講，我都會覺得很浪費。每個月才使用 9 天，真的有必要換新車嗎？

施人事長能傑：已經 20 年了，我怕開出去可能出問題，所以比較少用，我們現在儘量以短程為主，不敢開長程。

段委員宜康：我們做一個決議，要求以後每個月要上路 20 天以上。

林委員為洲：如果真的有需要的話去買，假如用不到，像是一個月只用 9 天……

施人事長能傑：長途真的不該用。

程主任秘書本清：報告委員，……車子用到現在，其實……載一些東西……

郭委員正亮：叫小貨車嘛。

段委員宜康：要租也沒得租。

郭委員正亮：你們認真審查，我覺得很感動，82 萬元的預算也在審查。

林委員為洲：到時候我們會看車子的使用效率。

段委員宜康：買好之後要開到這裡給大家看。

林委員為洲：1 個月只開 9 天，假如新車還是這樣的話，明年刪兩部。

在場人員：不會啦。

主席：所以就不刪嗎？這跟 P 案就請你們依照實際的情況處理。

第 18 案不刪。

現在處理主決議 A。其實 A 跟 C、D、E、F 都是同樣的東西。

施人事長能傑：A、E、F 比較接近，我們會接受決議案……

主席：就照決議去做嘛？A、E、F 的性質相近，請他們依照決議辦理。

現在處理主決議 B。

施人事長能傑：剛才我已經跟委員報告過，最後的文字建議改為請人事行政總處同意會同中央機關依生醫園區的進度跟人力需求儘速給予公職員額。我們會依照實際需要去做。

主席：請唸一下文字修正的部分。

黃處長新雛：「請行政院人事行政總處會同相關機關依生醫園區工程進度及人力需求儘速核給公職員額，以解決新竹地區長期醫療匱乏之困境。」

主席：依照修正通過。

現在處理主決議 C。

照提案通過。

現在處理主決議 D。

照提案通過。

現在處理主決議 G。

施人事長能傑：我們建議文字做一點點調整。

主席：請唸一下文字修正的部分。

蕭處長鈺：建議後段文字改為「爰請行政院人事行政總處配合法制主管機關銓敘部評估，增加更友善工作環境，鼓勵男性公務員申請育嬰留職停薪之可行性，以促進性別平等。」

施人事長能傑：主要因為還是有一些相關法制單位，所以我們建議改為這樣的文字，其實精神並沒有改變，是不是可以用這種方式？

主席：你們再將文字給我們，依照修正通過。

現在處理主決議 H。

施人事長能傑：主決議 H 我們也建議做文字修正。

蕭處長鈺：「爰此，為能落實同志伴侶權益保障，請行政院人事行政總處協助法務部（民法）、勞動部（性別平等法）及銓敘部（公務人員請假規則）採取相關措施，俾使已於……」以下文字不變。

施人事長能傑：這還是涉及其他三個部分別的職掌，我們協助他們做這種事情。

主席：依照修正通過。

現在處理主決議 I。

施人事長能傑：我們沒有意見。

主席：主決議 I 照提案通過。

蕭處長鈺：向委員報告，有關主決議 I，因為此計畫已經到科技部報告，科技部也提出審查意見，就如同大院所提，要修正衡量指標，而此衡量指標我們也已提報科技部的審查會議並經同意，如果大院同意這筆預算，事實上我們登錄在科技部管理系統裡的資訊就完全符合大院的決議。

施人事長能傑：意思就是，現在委員所建議的東西我們已經循程序做了，也都登錄在公開的網站上，所以這個案子是不是可以撤掉？

主席：你們上面有執行績效那些資訊嗎？

施人事長能傑：應科技部要求，我們已經重新訂績效指標了。

主席：主決議 I 撤回。

現在處理主決議 J。

施人事長能傑：請說明一下主決議 J 的部分。

陳處長焜元：第 2 目的第 6 項剛才已經處理過了，就是整個要報告，因為內容是一樣的，都是常設性任務編組的事情，所以我們建議……

施人事長能傑：我們在專案報告時一併處理。

主席：就併到第 4 案到第 17 案中。

林委員為洲：這樣留著有什麼差別？因為報告完後這個主決議也解決了。

施人事長能傑：就是在報告中是否有必要特別再單獨寫這個狀況？

林委員為洲：如果不影響你們的話就把它留著，因為倘若凍結案報告通過，主決議 J 也就解決了，不是嗎？

施人事長能傑：這裡面有些是銓敘部的權責，不是我們。

林委員為洲：你說 J 的部分嗎？

施人事長能傑：公務人員加給制度是由銓敘部主管，我們不是主管機關，而我們在專案報告時會提到，希望是用這種方式處理。

主席：這跟前面第 6 案……

施人事長能傑：這個問題我們會跟銓敘部共同表示意見，並會同他們一起來做這個報告。

主席：主決議 J 就撤回。

現在處理主決議 K。

施人事長能傑：針對最後的文字「並提出廢除措施」，我們建議將「廢除」改為「積極改善處理」。事實上目前我們也在做，但希望留下一點點空間，而且針對有些比較弱勢的部分也不能完全不給，用「廢除」這樣的字眼有點太過了，所以我們建議將文字改為「並提出積極改善處理的措施」。

主席：依照修正通過。

現在處理主決議 L。

施人事長能傑：這個新版提案最後一段「財政困難之縣市，並應由……」，這部分我們真的有困難，因為主計總處沒有辦法，不過我們還是可以先來努力看看……

周委員春米：但是這個問題是一體的，現在偏遠地區由地方政府來定義、來因地制宜，但如果預算是編在地方政府的話，對財政困難的縣市來說，還是會排擠到本來其他的預算，因此，如果今天是有明確的態度要修正這部分的話，那財政問題也要一併來解決。

施人事長能傑：因為人事行政總處無法管預算、財政的部分，那是主計總處主管的，所以我們真的

沒有辦法……

陳專門委員莉惠：地方的人事費事實上都已納到一般補助款去補助，假如要再授權給地方去調整偏遠地區加給的話，其整個人事費也會做調整，所以我們在設算地方的收支差短部分時會將它算進去，所以事實上我們也是有協助地方財政困難的部分，假如人事費有增加的話，我們這邊會協助，所以建議不要將文字落在決議中。

周委員春米：你覺得文字上能做怎麼樣的修正？這部分我要很堅持，不然對屏東縣來說沒有什麼幫助，屏東縣常常要自己出錢，但就沒錢啊！

施人事長能傑：我了解，但我們已經慢慢有個授權的方式，能否這次的決議先維持這樣子，未來我們再與院內溝通看看，因為錢真的不是我們能完全掌握的。

周委員春米：不然我可以容許後面文字做修正，看要怎麼修正。如果這個部分沒有突破，這個修法還是為德不卒，偏鄉之所以稱為偏遠，就是因為那個地方比較窮啊！

陳處長焜元：如果說這部分要有點彈性的話，今天主計總處也在這邊，過去像這種另外讓地方有彈性自己給的錢，通常我們會要求他們要自己出錢，所以如果真的要在這裡做點特別考慮的話，是不是就不要在計畫中去要求這一點，讓它能夠也放到基本財政支出的設算裡，讓主計總處再作考慮，這樣就不用把財政困難的縣市再做其他的處理。

周委員春米：你剛剛建議的那些文字要怎麼放進去？

陳專門委員莉惠：建議把那部分納到中央補助地方的基本收支差短裡面去考量，換句話說，假如地方評估他們要核發的話，我們會把它算到基本收支差短裡面。

陳處長焜元：如果是這樣的話，後面文字是否改成「其財政困難之縣市，由行政院……」。

陳專門委員莉惠：如果納進去的話，就不限縮在財政困難的縣市，而是所有縣市皆一體適用。

周委員春米：所以文字上要怎麼修正？

陳專門委員莉惠：因為現在設算是不分直轄市或縣市，就是標準要一致。

周委員春米：對啊，就講地方政府。

陳專門委員莉惠：對，就是我們會納到地方政府的收支差短去考量。

周委員春米：「收支差短」的文字要怎麼寫？

段委員宜康：麻煩你在周委員的提案上稍微……

主席：對啊，請你們將周委員提案的最後一段稍微修改一下。

施人事長能傑：包括時間部分，因為一個月對我們來說真的有點太短，所以建議改成「儘速」，可以嗎？

郭委員正亮：3 個月啦……

施人事長能傑：我們再努力，不然就先訂 3 個月。

主席：好，那就改成 3 個月。請主計總處修正最後一行的文字，等一下再回過頭來處理。

現在處理主決議 M。

施人事長能傑：我們沒有修正意見。

主席：主決議 M 照提案通過。

接下來處理主決議 N、O、P。

剛剛討論結果是將主決議 N 和 O 併入到第 4 到 17 案，然後主決議 P 與第 18 案一起處理。

林委員為洲：剛才的結論要怎麼寫提案？

主席：等一下我們會宣讀決議。請問 L 的文字出來了嗎？

蔡委員易餘：在 L 的文字出來前，我表示一下意見。有關偏鄉地區的教職員的問題，因為偏鄉地區本身較危險，而他們在山上執教，如果發生意外事故的話，還是用公務人員的撫卹辦法，也就是最多 300 萬，而先前地方政府想替偏鄉地區執教的老師投保意外險，但人事總處卻禁止他們這樣做，這是一個很不合理的狀況，這部分可否檢討一下？因為地方政府願意替他們投保啊！

施人事長能傑：我最近有和同仁討論這件事，因為其中似乎牽涉到銓敘部的規定，不過我覺得這真的應該是……

蔡委員易餘：你們不認為他們是執行特殊業務，但他們去那麼危險的地方授課……

施人事長能傑：我知道，如果地方政府願意替他們的公務人員投任何的保險……

蔡委員易餘：對，地方政府願意替他們投保意外險。

施人事長能傑：這部分我會再和銓敘部溝通。

蔡委員易餘：這部分請你們再檢討一下。

（協商結束）

主席：現在宣讀協商結論：

一、提案 1 至 3 案合併，第 1 目刪減 40 萬，科目自行調整。

二、提案 4 至 17 案第 2 目於「策略性人力資源跨域整合服務」分支計畫 7,000 萬元內凍結 1/10，700 萬元。整目減列 70 萬，科目自行調整。第 4 到 17 案內主決議 N、O 一併處理。

三、第 18 案不予刪除，與主決議 P 一併處理。

四、主決議 A、E、F 照案通過，主決議 E 的內文「截至 104 年 7 月底止」，提案人更正為「截至 105 年 7 月底止」。

五、提案 B 的部分作文字修正，後段修正為「建請行政院人事行政總處會同相關機關依生醫園區工程進度及人力需求，儘速核給公職員額，以解決新竹地區長期醫療匱乏之困境。」

提案 C 跟 D 通過。

提案 G 文字修正為「爰請行政院人事行政總處配合法制主管機關銓敘部評估增加更友善工作環境，鼓勵男性公務員申請育嬰假之可行性，以促進性別平等。」

提案 H 文字修正為……

蕭處長鈺：（在席位上）請把「育嬰假」一詞改成「育嬰留職停薪」，謝謝。

主席：不是啊，育嬰假不是留職停薪，現在是有……

蕭處長鈺：（在席位上）現在法制上的用語是「育嬰留職停薪」。

主席：可是現在是有薪水的，有六個月的六成薪。

蕭處長鈺：（在席位上）是有六成薪六個月。

主席：對啊，那就不是留職停薪啊！

蕭處長鈺：（在席位上）現在法制用語是這樣。

主席：等一下，你剛剛說要修改哪裡？

蕭處長鈺：（在席位上）倒數第二行的「鼓勵男性公務員申請育嬰留職停薪」。

主席：繼續宣讀，提案 G 再宣讀一次。

提案 G 文字修正為「爰請行政院人事行政總處配合法制主管機關銓敘部評估增加更友善工作環境，鼓勵男性公務員申請育嬰留職停薪之可行性，以促進性別平等。」

提案 H 修正通過，文字修正為「為能落實同志伴侶權益保障，請行政院人事行政總處協助法務部（民法）、勞動部（性別工作平等法）及銓敘部（公務人員請假規則）採取相關措施，俾使已於縣市戶政資訊系統中註記為『同志伴侶』之行政院公務人員及約聘人員亦享有婚假、家庭照顧假、陪產假、喪假、撫卹金領受及死亡補償領受等權利。」

提案 I 撤案。

提案 J 撤案。

提案 K 文字修正為「爰請人事行政總處依本院決議，應進行評估檢討，並提出積極改善處理措施。」

提案 L 文字修正為「爰此，要求人事行政總處於三個月內研議修正『各機關學校公教人員地域加給表』，授權地方政府得以就當地現況定義偏遠地區，讓地方政府得在針對偏遠地區有更多留下優秀公教人員的手段；所需經費納入中央設算地方政府財政收支差短一併考量。」

提案 M 通過。

提案 N 跟 O 已經併第 4 案至第 17 案處理；提案 P 則是跟第 18 案一併處理。

段委員宜康：主席、各位同仁。關於剛才宣讀的「人事行政之政策規劃執行及發展」項下「策略性人力資源跨域整合服務」編列 7,000 萬元，凍結 10%這部分應該是要到本會專案報告經同意後始得動支，剛才你沒有念到，但這是剛才包括兩位委員所要求的，這一點要記錄下來。

主席：就是第 4 案至第 17 案要到本會綜合報告？

段委員宜康：不是，凍結 700 萬只有凍結這個部分，其他沒有凍結，所以只有「策略性人力資源跨域整合服務」這個 7,000 萬裡面凍結一成，其他沒有凍結；而刪減 70 萬的對象是第二目，科目自行調整，所以凍結 700 萬是凍結在「策略性人力資源跨域整合服務」這個項目，然後要到本會專案報告後始得動支。

主席：好。這部分就依照剛剛段委員所講的內容予以修正。

請問各位，對上述協商結論有無意見？（無）無異議，通過。

提案已全部處理完畢，其餘委員提案未涉及歲出預算部分均照列。

106 年度中央政府總預算案關於行政院人事行政總處及所屬主管收支部分審查完竣，提報院會討論，院會討論前須交由黨團協商。

接下來處理中央公教人員急難救助基金收支部分，請宣讀預算數。

行政院人事行政總處主管 106 年度中央公教人員急難救助基金收支預算案對照表：

一、基金運用計畫部分：106 年度業務計畫由行政院人事行政總處執行。主要業務計畫包括辦理傷病住院貸款、疾病醫護貸款、喪葬貸款及災害貸款 4 項，預計核貸傷病住院貸款計 26 件，貸款金額 1,560 萬元；疾病醫護貸款 12 件，貸款金額 720 萬元；喪葬貸款 9 件，貸款金額 450 萬元；災害貸款 3 件，貸款金額 180 萬元，預計全年共 50 件，貸款金額 2,910 萬元。

二、總收入：269 萬 4 千元。

三、總支出：118 萬 2 千元。

四、本期賸餘：151 萬 2 千元。

主席：此一預算案沒有委員提案，所以預算均照列，請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。

106 年度中央政府總預算案附屬單位預算非營業部分關於行政院人事行政總處主管「中央公教人員急難救助基金」收支部分審查完竣，提報院會討論，院會討論前須交由黨團協商，院會討論時由尤召集委員美女說明。

本次會議到此結束，現在散會，謝謝大家。

散會（18 時 19 分）