

考試院文官制度研究發展小組專案小組第八次會議紀錄

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院文官制度研究發展專案小組研究報告彙編

目錄：參、附錄

章節：二、考試院文官制度研究發展專案小組歷次會議紀錄

時 間：中華民國八十二年十一月十七日（星期三）下午四時

地 點：本院玉衡樓六樓趙委員辦公室

出席者：黃雅榜 劉文隆 劉正男 呂海嶠 呂育誠

主 席：趙其文

紀錄：王妙璋

主席報告：

各位手頭上的這一份資料是將部、局主管人員建議事項，加以整理，一一列舉出來，想必事前都研讀過了，現在開始就問題逐項進行討論：

一、考試方面

（一）公務人員考試宜配合學制，按博士、碩士、大專：高中（職）等學

歷，是其考試等級，並取消國中應試資格。

結論：公務人員考試不宜有最低學歷限制，其理由如左：

1 為貫徹憲法第十八條「人民有應考試服公職之權」之意旨及俾免

剝奪國中畢業而有志進入公家機關服務者之機會，實有待審慎考

量。

2 考試法修正草案中規定，初等考試沒有學歷限制，即係貫徹憲法

第十八條之立法精神，自當配合。

（二）取消檢定考試及升簡任、升委任之升等考。

結論：1 往昔我國教育並不普及，幼年失學者眾，為便上開勤苦自

學者得有參加高、普考試之機會，受有檢定考試之設惟

今日教育已相當普及，檢定考試似無必要。考試法修正草

案已將檢定考試廢除，並規定初等考試不限學歷，以資配
合，允稱妥適。
而無高
類人員
前取
升等考
試之目的，實有檢討廢除之必要。
檢討廢
除。

（三）授權省（市）政府及縣（市）政府辦理地區性特考，以減輕
試務集
中之負荷。
政府辦
理，且係分區考試，已符需要。因此，暫不必考慮擴大授權
辦理類此之地區性特考。

（四）同取消為提高報到率而設計之訓練、學（實）習制度。
結論：藉由訓練、學（實）習制度確能提昇初任公務人員之公
務知
能，不宜輕言廢除，惟允宜檢討改進，俾落實上開制度之功
能。

（五）公務人員考試改採任用考試與資格考試併行方式，使考用密
切配合。
結論：公務人員考試若採任用考試與資格考試併行方式，確
能使考
用密切配合，且與考試法修正草案第二十條之立法精
神相合，
允宜深入研究規劃。

（六）特種考試及格者限制轉調，明定特考特用原則。
結論：特考特用的用人政策，確能為舉辦特考之用人機關，
達到留
住人才之目的，且與考試法修正草案第三條之立法精

神相合，

允宜深入研究規劃。

(七) 高科技、稀少性工作類科技人員之進用，宜另闢彈性考選途徑。

結論：如欲通盤規定，因各機關之意見紛歧，其難達成共識，為期

以實

不必

作通盤規定)。

(八) 採行分階段考試或分次考試制度，以減輕應考人負擔。

結論：分階段考試或分次考試制度，確能減輕試務及應考人負擔，

並可提昇考試品質，允宜深入檢討規劃。

二、任用方面

(一) 特殊與科技人才之進用，在憲法考試用人基本原則之下，得容許適

度彈性用人，以適應實際需要。

結論：有關特殊與科技人才之進用，允宜制定法律規範方屬正辦，

定，

行政

兩院個案會同認定)，並逐年檢討後再議，較為要適。

(二) 甲、現行兩制合一的官等、職等併立制，應予檢討修正，維持官等，

廢除職等，職務仍應歸系，但須適度增加職系。

結論：本建議因牽涉至廣，暫不考慮。

乙、取消職等標準或一職務只列一個職等，並減少職等數(約十個

職等)，但延長各等之俸階。

結論：任用法上有關職等標準之規定已成具文，似可檢討廢除。至

議，因

職務只列一個職等，減少職等數及延長各等俸階之建議，因牽涉至廣，暫不考慮。

(三) 修正中央法規標準法，規定各機關組織法規只列職稱，及正副首長，

主管人數，至於各職稱之官等（職等）及員額，則分別依據職務列

等表之規定由各機關循預算程序編制預算員額送立法院審議。
結論：本建議甚佳，似宜由行政院洽立法院。

(四) 充實公務人員任用法，並將各種任用法規予以整合，區分為總則、

職務管理、任免、銓審、遷調、轉任、特種任用及附則等各章。
結論：關於特種法律任用人員，其職務管理、任免、遷調、轉任等

均明確規定於各特種任用法之中，尚無窒礙難行之處，
宜否

大費周章將公務人員任用法及各特種任用法整合成一
基準法，

允待考量。

(五) 將特種法律任用人員（任用法第三十二、三十三、三十五、三十六

條）加以合理區分類型，並將其基本任用規定於任用中予以
明定。

結論：同前（四）。

(六) 取消試用制度，如試用制度仍予維持，則對於縮短試用之規定應訂

定具體客觀之認定標準。

結論：試用制度已流於形式未能發揮功能，似可檢討廢除。

(七) 取消派用制，以維憲法考試用人基本原則。

結論：派用制係為方便臨時性機關或機關中臨時性職務之用人而設，

惟因其任用不限考試及格，與憲法規定考試用人之精神相違。

又上開派用機關於任務完成後，通常係轉變為常設機關，原

有派用人員大部分須繼續留用，每因任用資格問題，
困擾不

斷。故派用制度允待檢討取消。

(八) 嚴格區分常任公務員與非常任公務員，並加強非常任公務員（政務

官、機要人員、聘用人員）之管理。

甲、制訂政務官法。
結論：允宜儘速制訂政務官法，俾政務官之管理納入正軌。

乙、縮減機要人數，並刪除各機關秘書長或主任秘書得比照機
要人
員進用之規定。
結論：因會造成機關首長用人上的困擾，暫不考慮。

丙、機要人員改為特別助理人員，並改按機關層級及依編制員
額之
規定仍
一定比例用人，所擔任工作不以機要工作為限，其任免
依現行機要人員之規定辦理。
結論：機要人員之對象似可增加特別助理人員。又若按機關層
級或
合理，
依編制員額之一定比例任用機要人員，對小機關是否
允待考量。

丁、修正聘用人員聘用條例，將聘用人員之聘用分為二類：1
聘任
人員
人員：其聘任資格依據教育人員任用條例之規定。2 約聘
：即現行聘用人員聘用條例規定之約聘人員。
結論：現行聘用人員聘用條例相關規定允待檢討，惟是否將
聘用分
為聘任人員及約聘人員二類，仍待考量（如定為「聘
任」，
則與教育人員任用條例所定之「聘任」相混，有無後遺
症，
尚待評估。

散會：下午五時十分

主席 趙 其 文