

考試院文官制度研究發展小組專案小組第九次會議紀錄

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二十四日（星期三）下午四時

地 點：本院玉衡樓大樓趙委員辦公室

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：現在我們開始就上次會議尚未討論的問題繼續逐項討論，請各位多

提出對問題的看法，俾供參考。

（九）配合特考特用之考試政策，於現行公務人員任用法，增定有關特考

特用之規定。

結論：考試法修正草案第二條已有特考特用之規定，本建議暫不考

慮。

（十）宜預為籌謀因應有關專技人員轉任公務人員可能產生之流弊。

結論：專技人員轉任公務人員可能產生徇私、鑽營之流弊，宜檢討

相關法規，在進用條件上作好設計以為因應。

（十一）下列有關任用之規定，宜檢討修正：

甲、薦任官等晉升簡任官等「連續三年」年終考績之規定，應予明

確規範，最好能將「連續」兩字刪除。

結論：宜修正公務人員考績法施行細則，以資解決。

乙、對於簡任機要、技術人員及簡派人員，於調任「簡任」職務時，

宜准予取得簡任第十二職等之任用資格。

結論：宜修正公務人員任用法施行細則，以資解決。

丙、簡化公務人員任命程序，簡任各職等及薦任官等人員經銓

敘部

審查合格後，直接列冊陳報總統府任命。

結論：宜修正相關請任規定，以資簡化。

丁、交通資位升資考試或學校職員升等考試，宜具有公務人員

任用

法研定任用資格，以使人員相互交流。

結論：交通資位升資考試與學校職員升等考試均係考選部舉

辦之考

試，上開考試及格人員宜使具有公務人員任用法研定任用

資

格，俾使各類人員相互交流，惟應修正相關法規以資解決。

三、考績方面

(一) 取消統一之考績年度，依各公務人員之各自任職月份為考績年度之

起迄時間，一年一考。

結論：本項建議暫不考慮。

(二) 各不同類型人員（公務人員、教育人員、公營事業人員）之任職年

資宜均可合併考績。

結論：宜修正相關規定，俾各不同類型人員之任職年資均可

合併考

績。

(三) 調升官等人員，應得併前經銓敘有案之低官等年資辦理全年考績。

結論：為顧及調升官等受考人之權益，本項建議似可同意，

惟應參

酌另予考績之精神，以當年六月三十日作為上開人員

辦酌、高

官等或低官等全年考績之基準日，並限制此項年資得

作為升

等之考績年資。

(四) 同官等內不同職等之併資考績，宜得採計為升等之考績年資。

結論：本項建議似可同意。

(五) 甲、為使考績等次更趨合理，宜於現行甲等之上增列優等，並同時

訂定考列優等之百分比，以免重蹈現行甲等比率逐年攀

高之覆

轍。

結論：增列考績等次並不能徹底解決考績浮濫問題，暫不考慮。

乙、考績之等次，建議由現行甲、乙、丙、丁四種修正為一至六等六種，以第四等占絕大多數（占百分之八十），其餘各等分按表現考核。

結論：同前甲。

（六）下列有關考績結果之獎懲，宜檢討修正：

甲、考績免職人員不能領取退休金或資遣費，由於手段過於激烈，機關首長多不願輕易運用，宜改採手段較為溫和之資遣，且須連續二年考列丙等，再予資遣，藉以警惕受考人並收裁汰庸劣

研究規畫。

乙、為加強主管考核責任，宜增列對考核不實之主管，其年終考績不得列甲等以上。

結論：本項建議似可同意。

丙、考列乙等以上，一律晉俸一級，乃取消（或大幅減低）考績獎金，使考績較符實際。

結論：本項建議似可同意。另宜研究將考績獎金分十二等分，按月併入薪俸之可行性。

丁、考績獎金之主管加給部分，對於因次年一月一日諷任非主管者即無法支領主管加給，有違考績意旨，宜循修法途徑解決。

結論：似宜修法，按其任職月數比例支給考績獎金之主管加給部分。

（七）若不修正考績等次為一至六等，則建議完全廢除考績等次之評則之規定徐有特定原因者外，每人於年終時，自動晉本俸一級。

結論：本項建議似可同意。

(八) 公務人員考績法所定之平時考核增減總分之規定並未落實，故有關

考績之分數建議取消，只明定考績之等次及條件即可。

結論：本項建議似可同意。

(九) 目前教育人員可將公務人員年資併計辦理考績，為保障該等人員權

益，該等轉任人員在公務機關之年資宜一律算至七月三十一日止，

使該等人員於公務機關辦理另予考績，而八月一日以後年資，則於

學校併計參加學年考核，以免將造成兩者均為另予考績。

結論：似可由銓敘部洽教育部修正相關規定，俾保障轉任人員權益。

(十) 依憲法增修條文規定「考績」除法制事項外，已非本院職掌，又司

法院大法官會議釋字二四三號及二九八號解釋考績免職得提起行政

訴訟，是以，現行公務人員考績法與此不合之相關條文（例如第十

四、十七、十八、十九條）宜儘速配合修正。

結論：宜儘速配合修正。

(十一) 公務人員「考績」之執行事項已非屬本院職權範圍，因此，與考績

執行事項有關之考績細目及考績表，宜由各機關依其機關特性，自

行訂定後，送銓敘部備查，不必像印前以考績法施行細則統一規定

考績表格式。

結論：本項建議似可同意。

(十二) 建立考績與培育訓練，升遷密切配合之法制，以發揮考績制度之積

極功能。

結論：宜洽請立法院早日完成公務人員升遷法立法程序。

四、俸給方面

(一) 甲、俸給結構，宜檢討修正：改進俸給結構，拉長各職等本俸與年

功俸階至合理幅度，以配合公務人員永業發展歷程。

結論：現行俸給結構中各職等之本俸與年功俸俸階已相當長，

實不

年功俸

俾達拉

十階使

不致

給。

主管

長。

十五

每一職

辦法及

議，為

儘速研

俸點折

宜再拉長，惟似可考慮參酌美國一般俸表之作法，將

部分俸給由目前每年晉俸一級改為每兩年晉俸一級，

長俸給之目的。

乙、取消年功俸，並有效區分本俸及加給。

1 本俸採單一長表，不依職等設計，延長其總俸階為五

各不同等次考試及格人員，人人至少有四十階可晉升，

停階。

結論：因牽涉太廣，暫不考慮。

2 加給之比重稍予降低，但依職等、工作地區、條件等發

結論：因屬技術性問題，暫不考慮。

3 對同一職等者之職務加給，區分為首長、單位主管及非

三種給與。

結論：本項建議暫不考慮。

4 雇員之薪給比照延長（類似軍中士官長）

結論：委任升等考試如取消，則雇員之薪給宜比照延

丙、目前俸給表結構，各職等俸級最多者為委任第五職等計有

級，極易形成久任一職無級可晉之現象，建議仿照美國

等須經十八年始能達成最高級之規定修訂俸表。

結論：同前甲之結論。

（二）儘速研訂各種加給之給與辦法及俸點折算俸額之標準：上開

標準迄未依俸給法之規定由本院會同行政院定之，致屢有爭

免各機關自行訂定各種支給標準或巧立名目以提高待遇，宜

訂上關辦法及標準。

結論：宜由本院會同行政院儘速研訂各種加給之給與辦法及

算俸額之標準。

(三) 不同類型人員之待遇，宜依下列方式，作合理調整：

甲、工作內容相同，任務相同，所需知識能力相當者，其俸給應相同。

結論：本項建議似可同意，惟立於俸給法中提出原則性規定。

乙、各不同職系依人才羅致之難易及工作性質，經由客觀之評比後

可適用

訂定各職系人員之差別折合率，以同一俸表為基礎，但

各不同類型之待遇，且力求合理。

結論：本項建議甚佳，宜深入研究規劃。

丙、各種不同類型人事制度人員相互轉任後，其年資採計及提敘俸

政機

給結果應求其平衡。例如公營事業人員、教育人員轉任行

關服務時，依俸給法規定，其相當等級服務年資最高僅能採計

至所敘職等之本俸最高級，而不能提敘至年功俸級，影響當事

人權益，建議放寬修正。

結論：本項建議似可同意，惟宜修正相關規定以資配合。

(四) 調整俸給合理差距：

現行公務人員俸給法規定之俸給表，俸給高低之差距為五倍，

惟目前實際差距僅約四·一倍，應適度合理增加俸給高低之差距，

平衡政府機關高階人員與民間企業薪資之差距，以利高階人材之延

攬與留任。

結論：本項建議似可同意。

五、培育方面

(一) 儘速制定公務人員培育、進修暨訓練法律。

結論：允宜儘速研究制訂。

(二) 將公務人員培育、訓練與升遷三者合一規劃設計，建立互相配合之

法制。

結論：允宜深入研究規劃。

(三) 建立高級文官培育法制。

結論：宜於本院設立公務人員保障暨培訓委員會專責有關高級文官

培育法制之研究及規劃事項。

(四) 公務人員培訓職權歸屬或另設專責機關負責，應確實釐清，並於培

有訓練進修法律明定之。

結論：憲法對於公務人員培訓職權之歸屬雖未有明確規定，惟本院

前與行政院協商結論中，有關公務人員培訓職權係歸屬本院，

已有所釐清。因此本項建議暫不考慮。

(五) 培訓機構組織方面，可以下列兩案擇一規劃設計：

甲、本院設公務人員保障暨培訓委員會，掌理公務人員培訓事

項、有關培育法制事項及文官中立訓練事項，均由該委員會掌理。

乙、組織一個跨院際之公務人員培育指導委員會，掌理有關公務人

員培訓之指導及協調事宜、以本院院長為主任委員，關係院副

院長為副主任委員，相關部會首長為委員。指導委員會之組織

定位，則於公務人員培育、進修、訓練法中明定。

結論：採甲案。

(六) 培訓體系方面（培訓分組）：

甲、設立相當部會層級之國家文官學院（第三階段）：隸屬於本院

或行政院，辦理考試訓練、中高級公務人員在職訓練及領導訓

練進修（按此之國家文官學院層次與培訓分組之建議不同）

乙、有會、省市政府所屬之訓練進修機構〈第二階段〉辦理管理訓練進修、專業訓練進修為主。

丙、地方訓練進修機構〈第一階段〉：辦理專業訓練進修、基礎訓

練進修為主。

結論：本項建議允宜深入研究規劃。

散會：下午五時三十分

主席 趙 其 文