

## 考試院文官制度研究發展專案小組第七次會議紀錄

---

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日（星期三）下午二時三十分

地 點：本院玉衡樓七樓第三會議室

出席者：陳德禹 許濱松 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：

為充實簡報內容，前經洽請銓敘部、人事行政局各司、處長提送現行文官制度在實務上所面臨之問題及建議等資料，並由黃參事、劉總幹事及呂科長費心整理出「當前我國人事制度存在之問題檢討」資料乙份

至此資料蒐集工作暫告完成。緊接著便是簡報初稿的草擬工作，本項工作請呂科長參考以下各點先行草就初稿）暫不考慮文字的潤飾（提出會

議討論：一、簡報體例可參考陳部長於民國七十四年間向執政黨中央常會所作之專題報告。二、為釐清各位委員對現行考選、銓敘範圍之觀念

似可以圖表方式說明本院目前主管之考選、銓敘範圍。三、本院在人事法制方面之職掌，似可依層次之不同，區分為：人事法令照會權、人事法令會計權、人事法令制訂權、人事法令制訂及執行權四個層次。四、將現行各類人事制度及公務人員用人制度（包含任用、派用、聘用、雇用）之現況扼要說明，並以圖表說明「現行各類人事制度」。五、將前開「當前我國人事制度存在之問題檢討」資料再加歸納整理，以條列方式納入簡報內文。六、最後針對上述問題，提出具體建議。七、有關「中央暨地方人事行政是否二元發展、文官中立」、「公務人員保障」等重要人事問題僅於簡報前言或結論中提出即可，不作深入探討。

劉總幹事文隆：

建請將專技人員轉任問題歸入任用部份檢討。

主席引言：

原能會、國科會及台灣省農業試驗所等機關中有些稀少性高科技職務常囿於憲法第八十五條規定，公務人員非經考試及格不得任用之限制，

而無法羅致到優秀人才，宜如何尋求解決途徑。

許濱松教授發言：

憲法第八十五條不宜作太狹隘之解釋，本人以為似可於公務人員任用

用法中設除外規定，讓某些稀少性高科技人員之進用毋需考試，可藉由

學歷、經歷之審查取代考試，如此方能解決問題。

主席引言：

本人將本院在人事法制方面之職掌，依層次之不同，區分為人事法

令照會權（如對教師之人事法令）、人事法令會計權（如對交通事業人員之人事法令）、（人事法令制訂）如公務人員任用、俸給等法令）

人事法令制訂及執行權（如公務人員退休、撫卹等法令），是否要適，請各位表示意見。

陳德禹教授發言：

依憲法增修條文第十四條規定，人事法制係考試院職掌之一，因此

各主管機關於制定人事法令時，考試院自有要求其照會及會計之權，此

屬監督權之一種。另各主管機關制訂之人事法令，如能藉由送考試院核備之設計，亦不失為有效之監督方式。

主席引言：

考用宜如何配合，請各位表示意見。

陳德禹教授第二次發言：

贊同資格考，本人以為通過國家考試者，其素質及能力已有一定水

準，似不必嚴格限制考用合一，俾用人機關有選擇權。

許濱松教授第三次發言：

本人以為如果不嚴格限制考用合一，是否會導致用人機關徇和及助

長鑽營之風，值得考慮。

主席引言：

現行公務人員考績法規定，年終考績依其評分，分為甲、乙、丙、丁四個等次，並規定平時獎懲增減考績總分。因主管在評定考績總分時

已將受考人平時成績考慮在內，如再依獎懲增減總分，不無重複獎懲之

嫌，較易產生不合理情形。

許濱松教授第四次發言：

本人以為似可考量對每一受考人規定一致的基本分數，主管評定考

績分數時，依各人平時考績之優劣，或平時獎懲紀錄，上下增減分數較

為合理：自不致發生重複獎懲現象。

散會：下午五時

主席 趙 其 文