

六、中央與地方機關之組織編制方面

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(一)

目錄：探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告

章節：六、中央與地方機關之組織編制方面

- （一）依據「中華民國銓敘統計」顯示，自民國四十六年至民國八十二年，中央公務人員成長率為五一九%；台灣省（含各縣市及鄉鎮縣
轄
市）、台北市、高雄市等地方公務人員之成長率為一一六·五五%
，足見中央機關員額成長率高，地方機關員額成長極為有限，造
成
釐定政策、管理、監督的人愈來愈多，而執行之人力並未相對增加
，使行政業務之執行難以落實貫徹，效率低落。
- （二）目前地方政府人力雖然不足，但其人事費占各級地方政府總預算之
百分比已偏高，如再擴增員額，地方財政將更加惡化。除非中央與
地方財政收支之劃分能有更合理之劃分，增益地方財政收入，地
方
政府擴增員額方有可能。
- （三）由於職務列等考量「機關層次」，過去中央機關職務列等偏高，地
方機關職務列等偏低，導致地方機關留不住人才誠為事實，惟考
試
院已於民國八十四年修正發布職務列等表，地方機關七職等以下
職
務，大多提高一至二個職等，地方機關職務列等偏低之情形已獲
得
改善。
- （四）地方機關職等之調高，多採跨等方式行之，不僅違反職務分類制
度
之精神，造成職務之職責與職等標準所描述之職責程度相違背，
更
將破壞職等架構，使公務職位雖然區分為十四職等，實際上將產
生
縮水現象。
- （五）第六職等職務，通常為高考或乙等特考及格之新進人員所擔任，

或

者是由荐任升等考試及格人員所擔任，其職責實不宜太重。惟觀諸第六職等之職等標準，其職責程度頗重，造成前述人員難以勝任。某些機關首長在指派工作時，基於新進人員服從性高，不會計較，

職

故常指派較為繁重之工作，更將惡化此一現象，使擔任第六職等
務人員難以勝任稱職。
