

## 四、公務人員的任用

---

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(三)

目錄：建立公務人員教、考、訓、用配合制度可行性之研究

章節：四、公務人員的任用

---

公務人員是政策推行的主要原動力，因此，公務人員任用的得當與否，攸關政府公共事務推動的良窳。任用得當，則政府的效能得以展現；任用不當，則即使有良法美意，亦難以推展。故如何建立一套完備的任用制度，便能者在位，人盡其才，任使得法，一直是政府所關注的重要人事課題。

我國取士用人之法，已存在數千年之久。自周代的舉士制度，歷經各朝發展，逐步建立選舉、科舉等選任制度。一般平民經由各種的競爭取才方式，進入政府體系，使民間人士得以參政，布衣卿相，時有所聞。擴大取材用人的結果，不但民間的優秀人才，蔚為國用，同時，也使得政權的統治維持一定的參與支持基礎。

我國自魏創九品中正以來，官分九等，一直沿用到清朝結束。民國肇建之後，中華民國臨時政府於民國元年十月十六日公布「中央行政官官等法」，規定官等除特任官不分等外，文官共分九等。第一等、第二等為簡任官；第三等至第五等為薦任官；第六等到第九等為委任官（關中，民 84：三），此種「特任」、「簡任」、「薦任」、「委任」的官等區分方式，亦即後來通稱的簡薦委制度。

之後，無論是民國十八年，國民政府公布的「公務員任用條例」，或是民國二十二年所公布的「公務員任用法」，大體而言，均將事務官區分為簡任、薦任、委任三個官等。

行憲之後，憲法第八十五條明文規定「公務人員：：：非經考試及格者，不得任用。」第八十六條規定公務人員任用資格，「應經考試院依法考選銓定之」。據此，有關公務人員任用的相關條例，亦隨之修訂。由於原「公務員任用法」規定的任用資格相當寬鬆，入仕之門頗為寬廣（註七），自與憲法第八十五條之規定不符，乃於民國三十八年制定「公務人員任用法」，仍將公務人員分為簡任、薦任、委任三個官等，然人員的任用，以考試及格或本法施行前曾經銓敘合格者為限。

民國五十六年公布的「分類職位公務人員任用法」，對於政府以往以人為主的簡薦委制度，有根本的變革。分類職位任用制度，主要以工作作為基礎，並明訂分類職務之職等為十四職等，期能達到專業專才、適才適所的目的。但終因窒礙難行，終於民國七十六年廢止，而改行新的人事制

虞。

現行公務人員任用制度係「官等、職等併立制」，具體而言，所謂的官等，即是自民國以來委任、薦任：簡任三官等。職等則分為一至十四職等，而併立的要旨，乃是將一至五職等歸為委任；六到九職等歸為薦任；十到十四職等歸為簡任（公務人員任用法第五條）。在工作性質方面，則依職位分類體系，將各機關的業務分為行政與技術兩大類，其下共列二十九個職組，最後再細分為五十八個職系。

總而言之，我國現行公務人員任用制度的精神，在建立一個「官職併立」的制度，一方面符合用人傳統的觀念；另一方面期能達成專才專業、適才適所，人與事相互配合的理想。