

四、公務人員任用

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(四)

目錄：公務人員教、考、訓、用配合制度之研究

章節：貳、背景說明

有關我國任用制度的背景，可從任用制度的發展演變，及任用制度的內涵加以說明，分述如下：

(一)任用制度的演變

公務人員的任用事項，可謂係公務人員人事制度中最重要的部分。民國二年一月九日公布「文官任用法草案」，規定簡任、薦任、委任三種任用資格(蔡良文，民 88：311-312)。十八年十月二十九日國民政府公布「公務員任用條例」，亦將公務人員任用資格區分為簡任、薦任、委任三等，並逐步實施。其後人事法規雖有修訂，即三十八年一月一日公布「公務人員任用法」，經四十三年一月九日修正公布實施，嗣五十一年九月一日、五十七年十二月十八日及六十九年十二月三日曾三次修正，其體制及精神，並未改變。但自五十年代起，因社會進步，經濟發展，政府事務日漸專業化，人事管理嘗試施行以「事」為本的職位分類，以增進效率，遂於四十七年十月三十日公布「職位分類法」，並於五十六年六月八日公布「分類職位公務人員任用法」，嗣廢續於五十八年八月二十五日、六十一年二月三日及六十七年十二月二十七日歷經三次修正。從此，在任用上部分維持簡薦委制，部分實施職位分類制，形成並行的分歧狀況。

政府為解決兩種人事分類法制並行在任用上所發生的問題，雖曾對兩法多次修正，以使兩制人員權益平衡，但其間差異，仍難完全消除。現行的新制「公務人員任用法」公布於七十五年四月二十一日，並經考試院依該法第四十條的授權規定，另以命令規定該法於七十六年一月十六日施行(徐有守，民 86:231-248)，適時廢止原先的兩種人事分類法制，達到兩種人事分類法制合一的目的。後為配合「公務人員考試法」的修正、「憲法增修條文」有關考試院職掌的變動及「銓敘部組織法」的修正公布，分別於七十九年十二月二十八日、八十四年一月十八日、八十四年一月二十八日及八十五年十一月十四日四度修正公布施行。

現行公務人員任用制度係「官等、職等併立制」〔註 4 3〕，所謂官等亦即民國以來的委任、薦任、簡任三等，職等分為第一至第十四職等；在工作性質方面，依職位分類制精神，將各機關的業務分為行政及技術二大類，其下共列二十九個職組，再細分為五十八個職系；各機關組織法

規所定的職務，應就其工作職責及所需資格，依「職等標準」妥為列等。現行公務人員任用制度的精神，期能建立一個「官職併立」的制度，一方面符合用人傳統的觀念，另一方面達成專才專業、適才適所、人與事適切配合的理想(江明修，民 87)。

(二)任用制度的內涵

新制「公務人員任用法」的主要內涵分述如下(李飛鵬，民 85:181-183)：

1.揭示任用宗旨

參酌「分類職位公務人員任用法」的精神，於第二條明定：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」藉以揭示機關用人的原則。

2.人員依「官等」及「職等」任用

將職位分類十四個職等，依以往比照標準，適當搭配於簡任、薦任、委任三個官等中。例如，委任包括第一至第五職等，薦任包括第六至第九職等，簡任包括第十至第十四職等；於第五條明定人員應依「官等」及「職等」任用，使兩制結構合而為一。

3.每一職務得跨列兩個至三個職等

採簡薦委制之長，第六條明定各機關組織法規所定的職務，必要時一個職務得跨列兩個至三個職等，由於對於考績升等的規定將較為放寬，因此人員升任時亦將具有相當的彈性。

4.加強考用配合

第十條規定初任各職等人員，除法律另有規定外，應就考試及格人員分發任用。如無適當考試及格人員可資分發時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用考試及格合格人員，藉以貫徹考試用人政策。

5.使行政、教育及事業人員得以相互轉任

第十六條規定高等考試或相當高等考試以上的特種考試及格人員，曾任行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良的年資，除依法令限制不得轉調者外，於相互轉任性質程度相當職務時，得依規定採計提敘官、職等級，俾使三類人員得以交流。

6.放寬現職人員調任彈性

第十八條對於現職人員的調任具有相當彈性，如在同官等內由高職等調任低職等職務，仍以原職等任用，不使當事人權益受損；如由低職等調任高職等職務，而未具任用資格者，得予權理。但對於依法任用已取得高一官等的人員，非其本人自願，不得調低一官等的職務。

7.試用人員才能優異者得擔任主管職務

第二十條規定試用人員，除才能特殊優異者外，不得充任各級主管職務，依此反面解釋，才能特殊優異者得擔任主管職務。

8. 專門職業及技術人員另定轉任法律

為應轉任事實需要，第三十四條規定考試及格的專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之，爰有八十二年八月四日「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」的公布。

9. 為應特殊需要，有十五類人員〔註46〕可另定法律任用

第三十二、三十三、三十五、三十六等條規定，司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、稅務人員、外交領事人員、警察人員、技術人員、教育人員、交通事業人員、公營事業人員、邊遠地區人員、非常時期特殊地區人員等十三類公務人員的任用，及聘用人員、派用人員等兩類人員的聘用、派用，均可另以法律規定。

10. 本法施行的優先性

由於各機關組織法規均已規定人員的職務職等，與任用法官等職等的規定不符，為便利新制實施，第三十一條特明定組織法規與任用法抵觸者，應適用本法。

[註43] 現行公務人員任用制度係「官等、職等併立制」

前考試委員趙其文(民 88:24-29)指出，我國「用人體系」約可粗分為任用、派用、聘用、聘任、資位職務分立制及職位分類等六大體系。由於常任文官的性質不同其任用制度又分為以下三種：官等職等併立制、官稱職務分立制、官等職務分立制。依八十四年八月九日公布之「教師法」，其中第三章「聘任」第十一條分別規定「高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任」與「專科以上學校教師之聘任」，另八十六年三月十九日修正公布之「教育人員任用條例」第二十六條第一項規定「各級學校教師之聘任」，亦即公、私立各級學校教師之進用方式，已統一為「聘任」一種。考銓主管機關經通盤檢討，目前學術研究機關如國立中國醫藥研究所及社會教育機關如國立自然科學博物館，其部分人員如所長、研究人員，雖依各該機關組織法律規定得適用「教育人員任用條例」採行教師之聘任制度，惟「教師法」制定施行後，基於「公教分途」原則，此類屬於公務人員範疇之聘任人員，其繼續適用現行聘任制度，確值商榷。另據「行政院組織法研修小組」之研議規劃，目前依「社會教育法」設立之社會教育機關，大部分將改隸文化機關，其所衍生之採行聘任法源依據、資格審查及退休、撫卹等問題均有待研究解決，經銓敘部商得教育部初步原則同意，將社會教育及文化二類機關併予納入處理，同時為期將現行各類公務人員之聘任制度予以整合統籌建制，爰將訓練機關一併納入規劃處理。為切合學術研究、科技、社會教育、文化及訓練等五類機關實際用人需要，徹底解決其人員進用及管理上之困難，八十八年十月十八日考試院送請立法院審議「聘任人員人事條例草案」，聘任人員的職務等別分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理。該條例草案如完成立法程序將為「聘任」的「用人體系」。

[註 46]為應特殊需要，有十五類人員可另定法律任用

「公務人員任用法」於八十五年十一月十四日修正公布，其中第三十三條增列「醫事人員」的任用，可另以法律規定，爰有八十八年七月十五日「醫事人員人事條例」的公布。
