

達年功俸最高級前，考績列甲等之獎勵為：晉年功俸一級，給與一又半個月俸給總額之一次獎金；考績列乙等之獎勵為：晉年功俸一級，給與 1 個月俸給總額之一次獎金；至已達年功俸最高級者，考績列甲等、乙等之獎勵則與公務人員相同，分別給與 2 個月、一又半個月俸給總額之一次獎金。

(二)關務人員

關務人員之考績，除關務人員人事條例第 19 條規定「記功 2 次以上者，考績不得列乙等以下；記功 1 次者，考績不得列丙等以下」與考績法第 13 條規定「曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下」不同外，其餘均適用考績法之規定。

(三)交通事業人員

交通事業人員之考核，係依交通事業人員考成條例辦理。交通事業人員之考成，分年終考成、另予考成及專案考成；年終考成，係指交通事業人員於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績。任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者，另予考成。專案考成，係指交通事業人員平時有重大功過時隨時辦理之考成。茲將其要點，略述如下：

1. 考成獎懲

(1)年終考成列甲等者，晉薪級一級並給與一個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。考成列乙等者，晉薪級一級並給與半個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，留原薪級。考列丁等者，免職。

(2)另予考成列甲等者，給與一個月薪給總額之一次獎金。考列乙等者，給與半個月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，不

予獎勵。考列丁等者，免職。

(3)年終考成考列甲等、丁等之條件，準用考績法及其施行細則之規定。

(4)交通事業人員之考成，原係以存分制辦理，84年1月20日始修正為如上之獎金制，現行僅交通部所屬中華郵政股份有限公司人員之考成，仍採存分制規定辦理。

2. 專案考成於有重大功過時行之，其獎懲規定如下：

(1)一次記二大功者，晉薪級一級，並給與1個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與2個月薪給總額之一次獎金。但在同1年度內再因一次記二大功辦理專案考成者，不再晉薪級，改給與2個月薪給總額之一次獎金。

(2)一次記二大過者免職。

(3)專案考成不得與平時考核功過相抵銷。

3. 考成程序

(1)事業總機關（構）首長之考成，由交通部核定後，送銓敘部銓敘審定。

(2)交通事業人員之考成，由各事業機關(構)考成委員會初核，並經機關（構）首長覆核後，報請交通部或授權之所屬機關(構)核定，其任用案應送銓敘部者，並送銓敘部銓敘審定。

(四)公營事業人員

公營事業機構之考核制度與一般行政機關考績制度並不相同。公營事業機構之考核除對從業人員考核外，亦對事業機構作整體考核，以評定事業及個人之績效。茲分述如次：

1. 對事業機構之考核

有關國營事業機構（財政部所屬國營金融保險事業機構、經濟部所屬事業機關）之考核項目及獎懲，係分別依據「國營事業工作考成辦法」辦理。另各機關亦得辦理內部單位團體考

核，據以決定所屬人員考列甲等名額，使個人考核與事業年度考成及團體績效相配合，藉以激勵所屬人員關心事業經營績效。

2. 對從業人員之考核

國營金融保險事業機構及國營生產事業機構人員之考核，係依據「財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法」及「經濟部所屬事業機構人員考核及工作獎金發給辦法」等規定辦理。其考核種類分為平時考核、年度考核、另予考核及專案考核；平時考核為年度考核之依據。年度考核係對於從業人員任職滿 1 年，於每年年終辦理，以人員之工作表現及平時考核紀錄為依據予以考核。另予考核係新進人員正式任職不滿 1 年而已達 6 個月者予以另予考核。專案考核係從業人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。有關 95 年及 96 年公務人員考績（成）案審查結果分析如附表 4-5、4-6。

表4-5 公務人員考績（成）案審查結果分析

中華民國 95 年

單位：人，%

項目別	總計		甲等		乙等		丙等		丁等	
	人數		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
總計	257,885		192,806	74.76%	64,486	25.01%	590	0.23%	3	≒0%
一般人員	132,330		99,037	74.84%	33,109	25.02%	183	0.14%	1	≒0%
醫事人員	18,057		12,547	69.49%	5,486	30.36%	28	0.16%	0	0%
司法人員	8,487		6,603	77.80%	1,869	22.02%	15	0.18%	0	0%
外交人員	1,060		801	75.57%	257	24.52%	2	0.19%	0	0%
警察人員	71,474		53,588	74.98%	17,536	24.53%	348	0.49%	2	≒0%
交通事業人員	3,877		3,263	84.16%	613	15.81%	1	0.03%	0	0%
審計人員	670		509	75.97%	160	23.88%	1	0.15%	0	0%
主計人員	9,241		6,559	75.70%	2,244	24.28%	2	0.02%	0	0%
關務人員	3,852		2,821	73.23%	1,027	26.66%	4	0.10%	0	0%
政風人員	1,837		1,383	75.29%	452	24.61%	2	0.11%	0	0%
人事人員	7,000		5,259	75.13%	1,737	24.81%	4	0.16%	0	0%

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

說明：本表資料時間係指考績所屬年別。

表4-6 公務人員考績（成）案審查結果分析

		中華民國 96 年							
		單位：人，%							
項目別	總計	甲等		乙等		丙等		丁等	
	人數	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
總計	249,936	187,267	74.93%	62,259	24.91%	406	0.16%	4	≒0%
一般人員	130,609	97,819	74.89%	32,641	24.99%	146	0.11%	3	≒0%
醫事人員	13,675	9,527	69.67%	4,137	30.25%	11	0.08%	0	0%
司法人員	8,604	6,683	77.67%	1,909	22.19%	12	0.14%	0	0%
外交人員	1,076	812	75.47%	263	24.44%	1	0.09%	0	0%
警察人員	69,964	52,518	75.06%	17,225	24.62%	220	0.31%	1	≒0%
交通事業人員	3,987	3,331	83.54%	653	16.38%	3	0.08%	0	0%
審計人員	668	512	76.65%	156	23.35%	0	0%	0	0%
主計人員	8,783	6,631	75.50%	2,147	24.44%	5	0.06%	0	0%
關務人員	3,766	2,783	73.90%	980	26.02%	3	0.08%	0	0%
政風人員	1,791	1,354	75.60%	437	24.40%	0	0%	0	0%
人事人員	7,013	5,297	75.53%	1,711	24.40%	5	0.07%	0	0%

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

說明：1.本表資料時間係指考績所屬年別。

2.司法人員係指司法院、法務部暨其所屬機關送審有案之人員。

四、檢討與改進

(一)檢討分析

公務人員考績制度自 76 年 1 月 16 日施行迄今，歷經 4 次修正，其中就受考人權益部分多所保障，惟現行公務人員考績制度仍具有以下幾項缺失，有待研究改進：

1. 考績法第 2 條雖明確揭示，公務人員考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，但實務上因考績法未設有考績等次比例，又各機關之平時考核未落實執行，致考績考列甲等人數比例逐年攀高，造成考績功能不彰。
2. 考績考評為丙等或丁等甚少，無法發揮考績汰劣功能：實務上全國公務人員考列丙等、丁等及一次記二大過專案考績人數甚少，未落實執行考績汰劣功能。
3. 現行考績考核項目分為工作、操行、學識、才能 4 項，缺乏彈性，無法適應各機關職務特性之需要。
4. 考績制度設計僅就公務人員個人作考核，未有團體考核相關規定，似可針對個人績效與團體績效結合之可行性進行分析。

(二)改進建議

考績法 76 年 1 月 16 日實施以來，業歷經多次修正及研究，惟仍有未能落實之處，為謀求澈底解決，允宜就整體公務人員考績制度設計加以檢討改進。

1. 明定考績考列甲等人數比例限制

考績法第 2 條雖已明確揭示，考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，然在考績法未明定考績考列甲等人數比例限制之情況下，各機關考績考列甲等人數比例不斷攀高，迭經各界質疑。是以，為落實考績獎優汰劣之立法意旨，允宜明定考績考列甲等人數比例限制。

2. 加強考評功能及改進考核方式

現行平時考核項目過於僵化，未來平時考核宜就受考人之工作績效、品德操守及其他與業務有關之項目等予以考評，而考核細目則授權由各機關視業務特性擬訂，並報主管機關核定，俾使各機關更落實考績覈核考評公務人員工作表現之意旨。

3. 加強裁汰機制

現行考績法已明定考績考列丁等及一次記二大過專案考績免職之裁汰規定，惟因涉及公務人員身分之變更，且未有任何給與，各機關基於同事情誼未落實考評，故為提昇行政效率，允宜強化考績之裁汰機制。另對於考績考列丙等人員，除予以留原俸級外，亦可透過溝通與面談、指導、訓練及調整職務等輔助管理措施，促其改善，惟如是類人員確據不適任之事由，則應依汰劣相關規定辦理退休或資遣。

4. 實施面談

參酌歐美國家及訪談各企業機構之考核制度，為促進考評者與受考評者雙方之溝通與瞭解，使雙方可就工作本身、工作改進及如何執行職務等方面交換意見，並使受考人能自行對工作表現作一全面之檢討，有效提昇工作士氣，允宜考量是否於考績法中增列實施面談規定。

5. 增列團體績效考核

現行考績法考核之對象侷限於公務人員個人，個人績效表現非等同單位團體績效表現，茲參酌訪談各企業機構之考核制度，為促進群策群力，發揮團隊及合作精神，並提高工作績效，似可考量規劃機關內部單位進行團體績效考評，以適度結合個人績效考核與團體績效考核，達到組織總目標。

貳、公務人員獎懲制度

一、沿革

獎懲係指獎勵與懲戒（處）之總稱，兩者均為管理上重要之手段，與考核可謂一體之兩面。獎懲是嚴明用人之手段，考核是達成用人之目的。考核必隨之予以獎懲，無考核則獎懲失所依據，無獎懲則考核無由具體表現。換言之，考核為決定獎懲之因素，獎懲則發揮考核之功能。茲分述如下：

（一）獎勵

我國憲法第 83 條規定，「褒獎」為考試院掌理之事項，憲法增修條文第 6 條規定，「公務人員褒獎之法制事項」係屬考試院之職掌。

公務人員獎勵之現行相關人事法制，計有褒揚條例、勳章條例、獎章條例、公務人員撫卹法及公務人員考績法暨其施行細則、公務人員領有勳章獎章榮譽紀念章發給獎勵金實施要點、及其施行細則、警察人員人事條例、公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法、公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點及各機關為因應獎勵需要訂定之內部行政規則等。其中褒揚、勳章及獎章之建制，公務人員與一般國民共同適用之。茲勳章之頒授，就文官而言，非有重大之勳勞，不易核頒。目前獎章條例係辦理公務人員褒獎業務之重要依據。

（二）懲戒（處）

我國憲法第 24 條規定，凡公務員違法侵害人民之自由或權利者，除依法律受懲戒外，應負刑事及民事責任。基此，公務員之法律責任，分為民事、刑事及行政責任。茲為落實懲罰功能，強化公務紀律，其中行政責任，即對於公務人員違反法規所定義務應負之責任，所課予之不利益處分，依我國憲政體制，分為懲戒及懲處 2 種，並分由司法及考試兩院掌理。前者係指公務員有違法、廢弛職務或其他失職行為，依公務員懲戒法之規定予以之處分。後者則係指各機關首長依公務人員考績法或其他相關法規，對於違反職務上應盡義務之公務人員，基於行政上之指揮監督權

所爲之處分。

二、現況

(一)獎勵

1. 現行主要褒獎法令相關規定如表 4-7 所示：

表4-7 現行主要褒獎法令相關規定

種類 項目	褒揚	勳章	獎章	公務人員傑出貢獻獎	模範公務人員
依據	褒揚條例 75.11.28. 修正公布 褒揚條例施行細則 89.2.15. 修正發布	勳章條例 70.12.7.修正公布 勳章條例施行細則 70.9.23.修正發布	獎章條例 73.1.20.制定公布 95.1.11 修正公布 獎章條例施行細則 95.9.6 修正發布	公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法 88.4.17.修正發布 96.6.23.修正發布第 9 條條文 公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點 90.8.13.修正發布 96.7.2. 修正發布第 2 點	公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法 88.4.17 修正發布 96.6.23.修正發布第 9 條條文
適用對象	1.國民（包括已故者） 2.外國人 3.法人或團體	1.中華民國人民 2.外國人	1.公教人員 2.非公教人員 3.外國人	各機關獲選為模範公務人員者	1.各機關依法任用、派用、聘任、聘用及依原雇員管理規則僱用之現職人員 2.公立學校校長、教師以外之教育人員及公營事業人員得準用之
獎勵項目	1.明令褒揚（以逝世者為限） 2.題頒匾額	1.采玉大勳章 2.中山勳章 3.中正勳章 4.卿雲勳章 5.景星勳章	1.功績獎章 2.楷模獎章 3.服務獎章 4.專業獎章	頒給獎座 1 座、獎金新台幣 10 萬元及公假 5 天	頒給獎狀乙幀，並給予獎金新台幣 5 萬元及公假 5 天
請頒程序	明令褒揚或題頒匾額，除總統特頒者外，需經行政院呈請。呈請明令	1.除總統特授或特交稽勳委員會審核外，如擬受勳人為公務人員，由銓敘部初審，	功績獎章、楷模獎章由各主管機關報請各該主管院核頒，必要時得由主管機關長官轉頒；	由各主辦機關於每年 7 月底前遴薦，函送銓敘部報請考試院組成之評審委員會審	中央機關由總統府、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署及同層級之

考銓報告書

	褒揚，應綜其生平事蹟，經行政院會議通過。	但專案請勳為各院主管機關。 2.政務人員由主管院審議，不隸屬五院之機關，逕陳總統府審議。	服務獎章由各主管機關報請各該主管院或授權之主管機關核定後，得分批頒給；專業獎章由各主管機關依其主管業務之性質及需要，報主管院核定者，由各該主管院核頒，由主管機關核定者，由主管機關首長核頒。	議，名額以不超過 10 人為限。獲選人員由考試院於當年 12 月舉辦表揚大會，公開表揚。	機關)、省政府；地方機關由直轄市政府、縣(市)政府，分別主辦。每年定期(4 月底)前)舉辦 1 次，名額及詳細規定由各主辦機關自行訂定。獲選人員主辦機關應公開表揚，登載於個人人事資料，並函送銓敘部登記備查。
權責機關	行政院 考試院	行政院：內政部、外交部、僑務委員會 考試院：銓敘部	行政院 考試院	考試院	考試院
核頒權責	總統	總統	主管院長 主管機關首長	考試院長	主辦機關首長
核條 頒件	1.致力國民革命大業，對國家民族有特殊貢獻者。 2.參預戡亂建國大計，應變有方，臨難不苟，卓著忠勤，具有勳績者。 3.執行國策、折衝壇坫，在外交或國際事務上有重大成就者。 4.興辦教育文化事業，發揚中華文化，具有特殊貢獻者。 5.冒險犯難，忠貞不拔，	卿雲勳章或景星勳章： 1.於國家行政、立法、司法、考試、監察制度之設施，著有勳勞者。 2.於國民經濟、教育、文化之建設，著有勳勞者。 3.折衝樽俎，敦睦邦交，在外交上貢獻卓著者。 4.宣揚德化，懷遠安邊，克固疆圉者。 5.辦理僑務，悉協機宜，功績卓著者。 6.救助災害，撫綏流亡，裨益民生者。 7.維持地方秩序，消弭禍患，成績優異者。	功績獎章： 1.主持重大計畫或執行重要政策，成效卓著。 2.對主管業務，提出重大革新方案，經採行確具成效並有具體事蹟。 3.研究發明著作，經審查認定對業務或學術有重大價值。 4.檢舉或破獲重大危害國家安全案件，消弭禍患。 5.檢舉或破獲重大犯罪案件，有助廉能政治或對維護人民生命財產安全著有貢獻。 6.對突發重大事故，處置得宜，	1.在工作中有發明、創造，為國家取得顯著經濟效益及增進社會公益者。 2.對主管業務提出重大革新方案，建立制度有顯著成效者。 3.維護公共財產，節約國家資源有顯著成效者。 4.防止或挽救重大事故有功，使國家和人民利益免受或減少損失者。 5.搶救重大災害、危險或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得	1.忠於職守，積極工作，成績顯著者。 2.遵守紀律，廉潔奉公，足為模範者。 3.行為及工作上具有優良表現，服務態度優良者。 4.對經辦業務能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效者。 5.對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務者。 6.辦理為民服務業務，工作績效特優且

	<p>壯烈成仁者。</p> <p>6. 有重要學術貢獻及著述，為當世所推重者。</p> <p>7. 有重要發明，確屬有裨國計民生者。</p> <p>8. 德行崇劭，流風廣被，足以轉移習尚，為世楷模者。</p> <p>9. 團結僑胞，激勵愛國情操，有特殊事蹟者。</p> <p>10. 捐獻財物，熱心公益，績效昭著者。</p> <p>11. 其他對國家社會有特殊貢獻，足堪褒揚者。</p>	<p>8. 中央或地方官吏在職十年以上，成績昭著者。</p> <p>9. 襄助治理，賢勞卓著，迭膺功賞者。</p>	<p>免遭嚴重損害。</p> <p>7. 其他特殊功績足資矜式。</p> <p>楷模獎章：</p> <p>1. 操守清廉，有具體事蹟，足資公教人員楷模。</p> <p>2. 奉公守法，品德優良，有特殊事蹟。</p> <p>3. 搶救重大災害，奮不顧身，有具體事實。</p> <p>4. 因執行職務受傷，達公教人員保險全殘廢標準。</p> <p>5. 因執行職務，以致死亡。</p> <p>6. 其他優良事蹟足資矜式。</p> <p>服務獎章：</p> <p>1. 任職滿 10 年者，頒給三等服務獎章。</p> <p>2. 任職滿 20 年者，頒給二等服務獎章。</p> <p>3. 任職滿 30 年者，頒給一等服務獎章。</p> <p>4. 任職滿 40 年者，頒給特等服務獎章。</p> <p>專業獎章：</p> <p>各主管院或主管機關得另訂有關規定；由主管機關訂定者，應報各該主管院核定後辦理之。</p>	<p>宜，對維護生命、財產有重大貢獻者。</p> <p>6. 查舉不法，對維護國家安全、社會安寧或澄清吏治有重大貢獻者。</p> <p>7. 為國家爭得重大榮譽或利益有具體事蹟者。</p> <p>8. 其他具體傑出事蹟值得表揚者。</p>	<p>服務態度良好有具體事蹟者。</p> <p>7. 其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率者。</p>
--	---	---	--	---	--

2. 現行法令具獎勵性質之措施

(1) 一次記二大功專案考績

依公務人員考績法第 12 條暨其施行細則第 14 條第 1 項規定略以，公務人員具有針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效等具體事蹟者，得辦理一次記二大功專案考績。

(2) 平時考核之獎勵

依公務人員考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定，平時考核之獎勵分嘉獎、記功及記大功，得與平時考核之懲處相互抵銷。復依公務人員考績法施行細則第 13 條第 1 項第 1 款規定略以，公務人員具有執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命等具體事蹟者，得一次記一大功。

(3) 發給獎勵金

依公務人員領有勳章獎章榮譽紀念章發給獎勵金實施要點規定，公務人員在職期間領有勳章、獎章、榮譽紀念章者，於依公務人員退休、撫卹法律或銓敘部核備有案之單行退休、撫卹法規辦理退休、撫卹時，得依「公務人員領有勳章獎章榮譽紀念章發給獎勵金標準表」發給獎勵金。但領有之勳章、獎章、榮譽紀念章，可適用其他法令發給退休金、撫卹金、獎勵金等給與者，即不再重複發給。

(4) 加發退休金

依現行警察人員人事條例第 35 條第 1 項第 3 款規定，警察人員領有勳章、獎章者，於退休時，得加發退休金；又關務人員人事條例第 20 條第 1 項第 2 款亦規定，關務人員領有勳章者，於退休時，得加發退休金。是以，行政院會同考試院分別訂頒「警察人員因公殘廢暨領有勳章獎章加發退休金標準表」及「關務人員因公殘廢暨領有勳章加發退休金標準表」各 1 種，將領有勳章及獎章者，併同因公殘廢者分別列入加發退休金之對象。

(5)增加一次撫卹金

依公務人員撫卹法第 7 條規定，公務人員受有勳章或有特殊功績者（經總統明令褒揚並將生平事蹟宣付國史館者或經銓敘部審定從優議卹者），得增加 1 次撫卹金額。爰考試院會同行政院訂定發布「公務人員增加勳績撫卹金標準表」1 種，據以執行。

(6)優先陞任之法定資格

依公務人員陞遷法第 11 條規定，曾獲頒公務人員傑出貢獻獎、最近 3 年內曾獲頒勳章、功績獎章、楷模獎章或專業獎章、經一次記二大功辦理專案考績（成）有案及當選模範公務人員者，得免經甄審優先陞任。

(二)懲戒（處）

1. 懲戒

公務員如有違法、廢弛職務或其他失職行為，應予懲戒。茲依公務員懲戒法規定，懲戒種類分撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡等 6 種。辦理懲戒案件，應審酌一切情況，尤應注意本法第 10 條列舉事項，為處分輕重之標準。其懲戒程序依該法第 4 條、第 18 條、第 19 條規定辦理。懲戒權歸屬於司法院公務員懲戒委員會。

2. 懲處

公務人員懲處之權力屬各機關首長。依公務人員考績法規定如下：

(1)一次記二大過專案考績

依公務人員考績法第 12 條第 3 項規定，非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- ①圖謀背叛國家，有確實證據者。
- ②執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。

- ③違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- ④涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- ⑤圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。
- ⑥脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- ⑦挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- ⑧曠職繼續達 4 日，或 1 年累積達 10 日者。

(2)平時考核之懲處

依公務人員考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定，分申誡、記過、記大過。得與平時考核之獎勵相互抵銷。公務人員非有處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或公務人員聲譽等情形時，不得為一次記一大過之處分。

(三)現行警察人員人事法規之獎懲制度

警察人員由於身分特殊，厲行重獎重懲制度，依警察人員人事條例第 28 條第 1 項規定，警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定，內政部依據同條第 3 項授權規定，並訂定警察人員獎懲標準。是以，現行警察人員之獎懲係依警察人員人事條例、警察人員獎懲標準及公務人員考績法相關規定辦理。

又依警察人員人事條例第 29 條規定，警察人員有動員戡亂時期終止後涉嫌犯內亂罪、外患罪，或犯貪污罪、強盜罪，經提起公訴於第一審判決前等情形時，由遴任機關或其授權之機關、學校核定，應即停職。警察人員其他違法情節重大，有具體事實者，得由主管機關核定予以停職。

另依警察人員人事條例第 31 條規定，警察人員有公務人員任用法第 28 條第 1 項第 1 款、第 2 款及第 6 款所定情形之一，以及動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，或犯貪污罪、強盜罪，經有罪判決確定或通緝等情形時，遴任機關或其授權之機關、學校應予以免職，並予免官，其中有公務人員考績法所定 1 次記 2

大過情事之一等 6 款情形者，其免職處分於確定後執行，未確定前，應先行停職。

三、檢討與改進

為整合、建構公務人員褒獎法制，銓敘部前曾研擬完成公務人員褒獎法草案，於 91 年 8 月 1 日陳報考試院審議，經同年月 15 日考試院第 9 屆第 293 次會議決議，請銓敘部通盤研議後再行陳報考試院審議。本法草案於考試院審議時，部分考試委員認為現行已有許多法律規範褒獎事項，似無再另訂專法之必要。案經考量現行褒獎事項，相關規定已足以規範，各機關執行上並無窒礙之處，因此，現階段暫不研訂公務人員褒獎專法，僅就現行規定如因時勢變遷、相關法規變動等因素有不合時宜部分，再伺機予以修正。

第八節 公務人員陞遷

壹、沿革

健全之陞遷制度，不僅能促使公務人員依其工作績效與貢獻，循序晉陞，以充分發揮才能，提振工作表現，亦為建立公務人員永業化暨達成行政革新目標之過程中，不可或缺之重要措施。依中華民國憲法增修條文第 6 條規定，「陞遷」之法制事項係屬考試院掌理事項之一。惟初期我國公務人員之陞遷法制，僅於「公務人員任用法」第 19 條中明定各機關辦理現職人員升任時，得設立甄審委員會；同法施行細則第 18 條規定，各機關現職人員升任甄審辦法，由銓敘部擬訂，報請考試院核定。

考試院爰於 76 年 1 月 14 日依「公務人員任用法」第 19 條規定，訂定發布「現職人員升任甄審辦法」1 種。由於該辦法之內容較為簡略，尚不足以作為行政機關辦理陞遷之完整準據，是以，實務上，行政院（人事行政局）曾參照「公務人員任用法」及其他有關規定，訂定「行政院暨所屬各級行政機關公務人員升遷考核要點」，據以為辦

理陞遷之相關事宜，並授權所屬各主管機關得因應業務需要，參照該要點之規定，另訂升遷考核要點及評分標準表。故原臺灣省、臺北市、高雄市政府等主管機關均分別訂有所屬機關適用之單行規章。而司法院亦訂有「司法院行政人員升遷考核要點」，致使各機關分別適用不同之陞遷規定。由於缺乏全盤規劃，不僅無統一標準，難以充分發揮激勵士氣等應有之功能，且無法順應時代變遷之需要，亟待制訂統一完整之陞遷法律，俾資遵循。

爲期公務人員之陞遷，能符合人與事適切配合之旨，並達擇優陞任以拔擢人才、遷調歷練以培育人才之目的，銓敘部爰研訂「公務人員陞遷法」草案，於 79 年間報經考試院第 7 屆第 286 次會議討論通過，並經考試院於同年 8 月 15 日送請立法院審議。但由於嗣後社經環境多所變遷，考銓有關法制頗多興革，原擬草案已因情勢變遷而有不合時宜之處，加以公務人員之訓練進修、保障等事項均與公務人員之陞遷有密切關係，實有再酌予充實補強之必要，考試院爰於 83 年 6 月 16 日立法院法制委員會第 2 屆第 3 會期第 7 次全體委員會議中，建請本法草案暫緩審查，並經該委員會同意在案。

嗣自 84 年 8 月起，邀請學者專家就各項陞遷法制議題提供意見，並委託學者作專案研究、舉辦基層訪問座談、通函中央各主管機關人事機構徵詢意見、指派業務相關人員赴日本、新加坡考察及蒐集資料，經彙整上開各項管道所蒐集之資料審慎評估並積極規劃後，確立立法原則，擬訂「公務人員陞遷法」草案，完成立法程序後，於 89 年 5 月 17 日奉總統明令公布，其施行日期由考試院依本法第 19 條規定，定於 89 年 7 月 16 日施行；有關本法各相關配套法規，如各主管院、主管機關、各機關應訂定之施行細則、評分標準表、遷調規定、陞遷序列表等陸續完成後，即已建構完整陞遷法制體系，不僅爲我國人事法制邁進一大步，對於建立公開、公平、公正之陞遷環境，亦開創了新的里程碑。

貳、現況

一、基本原則

公務人員陞遷法第 2 條揭櫫公務人員陞遷之基本原則為：公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。為落實以上原則，均在適當條文中予以具體規定，茲分述如下：

(一)人與事適切配合

「公務人員任用法」第 2 條明定，公務人員之任用，應適才適所，為人與事之適切配合。為肆應各類別公務人員陞遷之特性，本法除第 1 條但書規定，其他法律另有規定者從其規定外，第 7 條亦規定各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定其陞任評分標準。

(二)考量機關特性與職務需要

公務人力之運用，須考量機關特性與需要。本法第 8 條第 2 項明定，編制員額較少或業務性質特殊之機關，經主管機關核准者，其人員之陞任甄審得由其上級機關統籌辦理。

(三)資績並重

本法第 7 條規定，各機關辦理本機關人員之陞任，應依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，以為辦理陞任之準據。

(四)內陞外補兼顧

內陞與外補為公務人力二個主要之來源，具有互補效果。本法第 5 條第 2 項規定，各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審；如由他機關人員陞遷時，應辦理公開甄選。另依現行條

文設計，內陞及外補區隔極為明顯，如本法施行細則第 3 條明定，各機關人事單位於辦理陞遷時，應簽報機關首長決定職缺擬內陞或外補後，再行辦理。

(五)公開、公平、公正

使公務人員陞遷作業程序符合公開、公平、公正原則，本法第 8 條明定應組織甄審委員會辦理甄審。本法施行細則第 8 條規定，甄審委員會每滿三人應有一人由本機關人員票選產生。第 9 條規定，甄審委員會之功能，除審查陞任候選人員資績評分外，必要時，亦可舉行面試及測驗。

(六)逐級陞遷

依本法第 6 條規定，各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表。各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。

二、適用對象

(一)適用之對象

依本法第 3 條規定，各級政府機關及公立學校組織法規中，定有職稱及依法律任用、派用之人員，包括一般人員（官等職等）、關務人員（官稱官階）、及警察人員（官等官階）。

(二)準用之對象

依本法第 17 條規定，教育人員、交通事業人員及公營事業人員等三類人員之陞遷，得準用本法之規定；至是否準用，則由各該主管機關決定。另依銓敘部 89 年 9 月 13 日八九銓一字第 1945033 號函釋，醫事人員準用本法之規定。

三、實施範圍

本法第 4 條明定，公務人員陞遷之實施範圍，係指陞任較高

之職務、非主管職務陞任或遷調主管職務或遷調相當之職務。即採廣義之「陞遷」，將職務之陞任與遷調均納入實施範圍。茲分述如下：

(一)陞任較高之職務

依本法施行細則第 2 條第 1 項規定，所謂陞任較高之職務，係指依法陞任高一職等、官稱官階、官等官階以上之職務。其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務。

(二)非主管職務陞任或遷調主管職務

依本法施行細則第 2 條第 2 項規定，所謂非主管陞任或遷調主管職務，係指非主管依法陞任高一職等以上之主管職務或調任同一序列之主管職務。

(三)遷調相當之職務

依本法施行細則第 2 條第 3 項規定，所謂遷調相當之職務，係指依「公務人員任用法」調任相當列等之職務。

四、配套機制

(一)陞遷序列表

依本法第 6 條規定，各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表；各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。又依本法施行細則第 4 條第 1 項規定，依本法第 6 條第 1 項訂定陞遷序列表時，其職務列等（稱階、等階）相同者，應列為同一序列；跨列二個以上職等之職務，其所列最高職等相同最低職等不同者，得視業務需要列為同一序列。

(二)評分標準表

依本法第 7 條規定，各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學

歷、職務歷練……等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。擬由他機關人員陞任時，得參酌上開規定辦理之。又所評定之積分有二人以上相同時，以較高職等（官稱官階、官等官階）或訓練進修及發展潛能積分較高者，優先陞任。本法第 7 條第 1 項所定之陞任評分標準，由各主管院訂定。但各主管院得視實際需要，授權所屬機關依其業務特性定之。各機關辦理公務人員之遷調，得參酌本法第 7 條第 1 項規定，自行訂定資格條件之審查項目。另依本法施行細則第 5 條第 3 項規定，訂定陞任評分標準表時，應依機關業務性質、職務特性或任用層級，就各項目分別訂定評定因素、評分標準及最高分數，並以一百分為滿分。

(三)遷調規定

依本法第 13 條第 1 項規定，各機關對職務列等（稱階、等階）及職務相當之所屬人員，應配合職務性質及業務需要，實施下列各種遷調，以培育人才，增加行政歷練，提升行政效率：

1. 本機關內部單位主管間之遷調。
2. 本機關非主管人員間之遷調。
3. 本機關主管人員與所屬機關首長或主管人員間之遷調。
4. 所屬機關首長或主管人員間之遷調。

另依該條第 2 項規定，前項各種遷調規定，由各主管機關定之。

(四)甄審委員會

依本法第 8 條規定，各機關辦理公務人員之陞遷，應組織甄審委員會，辦理甄審相關事宜；另依本法施行細則第 8 條規定，甄審委員會應置委員 5 人至 21 人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席，人事主管人員為當然委員，但委員每滿 3 人應有 1 人由本機關人員票選產生之。甄審委員會須有應出

席人過半數之出席，始得開會，其決議以出席人過半數之同意爲之；可否同數時，取決於主席。又依本法施行細則第 9 條規定，甄審委員會處理下列事項：

1. 陞任候選人員資績評分之審查。
2. 遷調候選人員資格條件之審查。
3. 面試及測驗方式之決定。
4. 陞任候選人員名次之排定。
5. 遷調候選人員遴用順序之排定。
6. 機關首長交議事項之研議。
7. 其他有關陞遷甄審事項。

五、陞遷作業程序

(一)陞任

依本法第 5 條規定，各機關職缺如由本機關人員陞任時，應辦理「甄審」；如由他機關人員陞遷時，應「公開甄選」。

(二)遷調

依本法第 8 條第 1 項後段規定，本機關人員之遷調，得視業務實際需要，免經甄審程序。至依本法第 5 條規定，由他機關人員遷調者，亦應「公開甄選」。

(三)造列名冊

依本法第 9 條及其施行細則第 10 條規定，各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件，造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審。

(四)圈定人選

依本法第 9 條及施行細則第 10 條規定，前述名冊經甄審委員會評審後，由人事單位提出候選人員名次或遷調候選人員遴用順序，依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之，如陞遷 2 人以

上時，就陞遷人數之 2 倍中圈定之。

六、例外規定

(一)得免經甄審，逕行核定之職務

依本法第 10 條規定，「機關首長、副首長」、「幕僚長、副幕僚長」、「機關內部一級單位主管以上之人員」，得免經甄審，由本機關或其上級機關首長核定逕行陞遷，並不受第 12 條第 6 款至第 8 款之限制。

(二)得免經甄審，優先陞任之人員

依本法第 11 條規定各機關人員無本法第 12 條各款不得辦理陞任之情事，且最近 3 年內「曾獲頒勳章、功績獎章、楷模獎章或專業獎章者」、「經一次記 2 大功辦理專案考績(成)有案者」、「曾當選模範公務人員者」均得於一定期限內優先陞任、另「曾獲頒公務人員傑出貢獻獎者」、「經考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用者」，亦得優先陞任。

(三)不得陞任之消極要件

依本法第 12 條規定，「最近 3 年內曾受有期徒刑之判決確定者」、「最近 2 年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分者」、「最近 2 年內曾依公務人員考績法受免職之處分者」、「最近 1 年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者」、「最近 1 年考績(成)列丙等者，或依公務人員考績法曾受累積達 1 大過以上之處分者」、「陞任現職或任同序列職務合計不滿 1 年者。但本機關次一序列職務之人員均未滿 1 年者，不在此限」、「經機關核准帶職帶薪進修或研究 6 個月以上，於進修或研究期間者」、「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者」，不得辦理陞任。惟依本法第 10 條規定，得免經甄審之職務，得不受前述後面 3 項消極要件之限制。

七、監督機制

(一)救濟

依本法第 15 條規定，公務人員對本機關辦理之陞遷，如認有違法致損害其權益者，得依公務人員保障法提起救濟。

(二)迴避

依本法第 16 條規定，各機關辦理陞遷業務人員，不得徇私舞弊、遺漏舛誤或洩漏秘密；其涉及本身、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審案，應行迴避。如有違反，視情節予以懲處。

叁、檢討與改進

爲使本法之修正更爲可行，銓敘部經研擬「公務人員陞遷法」及其施行細則修正草案內容，於 90 年 10 月邀請人事專家及機關代表，就修正內容之原則及方向繼續深入研商。嗣再彙整各方意見研擬完成「公務人員陞遷法」及其施行細則修正草案，分別於 91 年 3 月 1 日、4 月 2 日函陳考試院審議。其中本法施行細則修正案部分，業經考試院於同年 5 月 28 日發布在案。至本法修正草案部分，則經考試院召開 2 次審查會審查竣事。於 91 年 7 月 4 日考試院第 9 屆第 288 次會議決議通過，同年 7 月 22 日函送立法院審議，並於同年 10 月 11 日交付立法院法制委員會審查完竣。惟迄至立法院第 5 屆立法委員任期屆滿，並未完成審議。

爲賡續推動陞遷法之研修，並使該法之修正能更周延妥適，切合實務需要，銓敘部依據前述立法院法制委員會審查通過之修正草案爲基礎，再參據各機關修正意見及相關規定，重行研擬完成該法修正草案後，函陳考試院審議，於 94 年 5 月 5 日考試院第 10 屆第 132 次會議決議通過，同年 5 月 9 日由考試院函請立法院審議，經立法院法制委員會於 95 年 5 月 11 日審查竣事，但迄至立法院第 6 屆立法委員任期屆滿，仍未完成審議。

基於陞遷法之修正，係配合實務需要，並將歷來相關解釋更加明文具體列入陞遷法，俾利機關運作有其依據。爰銓敘部仍積極推動陞

遷法之研修。此次陞遷法修正草案，係再以立法院法制委員會 95 年 5 月 11 日審查通過之版本為基礎，參酌與會立法委員意見，並審慎檢討後重新研擬，酌予增刪修正若干條文，經 97 年 11 月 27 日考試院第 11 屆第 13 次會議決議通過，同年 12 月 1 日由考試院函請立法院審議，並經立法院司法及法制委員會於本（98）年 1 月 7 日審查竣事，均照案通過。本法修正草案主要修正內容如下：

- 一、針對特殊情況條件，增列得免經公開甄選程序之除外規定。
- 二、明定各機關得區別職務性質訂定陞遷序列表，及職缺由本機關人員陞遷時，同一序列中人數眾多得依序辦理。
- 三、外補作業得訂定資格條件辦理；無意願參加陞任甄審人員，得經機關同意免予列入當次甄審名冊。
- 四、明確界定免經甄審（選）職務之範圍，及擔任該等職務人員再調任其他非屬陞任職務亦得免經甄審（選）。
- 五、合理規範優先陞任方式及期限，並規定優先陞任應經甄審委員會同意。
- 六、適度修正陞任消極條件，並明定內陞、外補人員均應一律適用。
- 七、適當擴大職務遷調歷練範圍，並得免經甄審選程序辦理。
- 八、授權人事、主計、政風系統人員及業務性質特殊機關得另定陞遷規定。

第九節 公（政）務人員退休撫卹

壹、公務人員退休

一、退休意義與功能

退休乃指機關學校為強化人事機能，提高工作效率，俾公務人員在屆滿相當年齡或成就特定條件而退離時，得以受到合理之老年生活保障，進而安定人員及其家屬之生活。

二、現況

(一)現行公務人員退休法主要內容

1. 適用範圍

依公務人員任用法律任用之現職人員，為該法之適用範圍。

2. 退休類別及條件

公務人員之退休分為自願退休及命令退休。其條件如次：

(1)自願退休：

- ①任職 5 年以上，年滿 60 歲者。
- ②任職滿 25 年者。

自願退休之年齡，對於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，得由銓敘部酌予減低，但不得少於 50 歲。

(2)命令退休：

- ①屆齡命令退休：任職 5 年以上，年滿 65 歲者。
- ②心神喪失或身體殘廢命令退休：任職 5 年以上，因心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者。

3. 退撫基金：

- (1)提撥費率：按公務人員本俸加 1 倍 8%至 12%之費率，政府撥繳 65%，公務人員撥繳 35%。
- (2)自願離職：公務人員於年滿 35 歲時或年滿 45 歲時自願離職者，得申請發還其本人及政府繳付之基金費用本息。
- (3)中途離職或因案免職：公務人員依規定不合退休資遣於中途離職者或因案免職，得申請發還其本人原繳付之基金費用本息。如經領回者，嗣後再任公務人員，該部分年資不得再行核計年資領取退休金。

4. 給付標準：

(1)退休金種類之選擇：

- ①任職 5 年以上未滿 15 年者，給與一次退休金。
- ②任職 15 年以上者，由退休人員就一次退休金、月退休金或兼領月退休金擇一支領。

- ③公務人員年齡未滿 50 歲具有工作能力而自願退休者，或年滿 65 歲而延長服務者，不得擇領月退休金或兼領月退休金。
- ④公務人員在退撫新制施行前後均有任職年資，合計滿 15 年以上者，其退休金應選擇同一給付方式請領。

(2)退休金：

①一次退休金：

- A、新制施行前標準：以退休人員最後在職月俸額及本人實物代金為基數，任職滿 5 年給與 9 個基數，每增半年加給 1 個基數，滿 15 年後，另行一次加發 2 個基數，但最高以 61 個基數為限。
- B、新制施行後標準：以退休生效日在職同等級人員之本俸加 1 倍為基數，每任職 1 年給與 1 個半基數，最高 35 年給與 53 個基數。

②月退休金：

- A、新制施行前：按退休時所任職務同職等現職人員月俸額，依核定百分比給與。任職滿 15 年者，按月照在職之同職等人員月俸額 75%給與，以後每增 1 年，加發 1%，但以增至 90%為限。另十足發給本人實物代金。
- B、新制施行後：以在職同等級人員之本俸加 1 倍為基數，每任職 1 年，照基數 2%給與，最高 35 年，給與 70%為限。尾數不滿半年者，加發 1%，滿半年以上未滿 1 年者，以 1 年計。

(3)請領權之變更：

- ①喪失領受權利：公務人員因死亡、褫奪公權終身、喪失中華民國國籍，或於動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪經判決確定者，或通緝有案尚未結案者。
- ②停止領受權利：公務人員因案被褫奪公權尚未復權，或領受月退休金後再任有給公職者，停止其領受退休金之權

利，至其原因消滅時恢復。

(二)業務概況

96 年經銓敘部審定之退休人數共計 6491 人，包括中央機關 3366 人，地方機關 3125 人，詳如表 4-8 所示：

表4-8 96年銓敘部辦理公務人員退休案審查結果統計表 單位：人

機關		中 央	臺 灣 各	臺北市	高雄市	金門連江	合 計
項目		各機關	縣市機關	各機關	各機關	各 機 關	
自願退休	一次退休金	93	106	14	11	1	225
	月退休金	2586	1809	534	277	14	5220
	兼領部分一次退休金及部分月退休金	60	52	5	10	—	127
	小計	2739	1967	553	298	15	5572
命令退休	一次退休金	47	53	1	4	—	105
	月退休金	559	132	42	14	8	755
	兼領部分一次退休金部分與月退休金	21	32	2	3	1	59
	小計	627	217	45	21	9	919
合計		3366	2184	598	319	24	6491

考銓報告書

97 年經銓敘部審定之退休人數共計 6254 人，包括中央機關 3228 人，地方機關 3026 人，詳如表 4-9 所示：

表4-9 97年銓敘部辦理公務人員退休案審查結果統計表 單位：人

機關		中央各機關	臺灣各縣市機關	臺北市各機關	高雄市各機關	金門連江各機關	合計
項目							
自願退休	一次退休金	81	81	9	12	2	185
	月退休金	2427	1801	454	277	11	4970
	兼領部分一次退休金與部分月退休金	58	45	1	7	—	111
	小計	2566	1927	464	296	13	5266
命令退休	一次退休金	36	48	2	—	—	86
	月退休金	607	171	44	24	9	855
	兼領部分一次退休金與部分月退休金	19	26	—	2	—	47
	小計	662	245	46	26	9	988
合計		3228	2172	510	322	22	6254

三、檢討與改進

現行公務人員退休制度係自 84 年 7 月 1 日施行，建立公務人員與政府共同撥繳費用建立基金支付退撫經費之共同提撥制迄今已逾 13 年，國內社經情勢與新制實施之初已有顯著不同，允宜適時檢討修正。又，為配合立法院於審議中央政府總預算時，作成之主決議，銓敘部爰經邀集相關機關審慎研議後，採行以下因應措施：

(一)調整退撫基金提撥率

自 93 年 1 月 1 日起分年漸進調整現行退撫基金提撥率至 12%；同時配合研修公務人員退休法，調整提高法定費率上限至 15%。

(二)修正公務人員退休法

其修正內容重點如下：

1. 納入自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案；其內容為：
 - (1)延後自願退休人員月退休金起支年齡：修正草案施行後新進人員任職滿 25 年以上辦理自願休者，其月退休金起支年齡原則上延後至 60 歲；如任職年資較長達 30 年以上者，月退休金起支年齡則為 55 歲。
 - (2)過渡時之保障措施：
 - ①修正草案施行前已符合現行自願退休支領月退休金條件，保障其適用原規定，以符司法院釋字第 525 號解釋意旨。
 - ②方案實施時已在職但尚未符合「任職滿 25 年且年滿 50 歲」條件人員，訂定 10 年之過渡期間，漸進延後月退休金起支年齡－在修正草案施行後之 10 年過渡期內，退休人員除應符合任職滿 25 年及年滿 50 歲之條件外，其任職年資與年齡之合計數，尚須符合或大於退休年度指標數，始得於退休時立即領取月退休金。

(3)展期與減額年金之配套措施：

- ①展期領取月退休金：即於符合自願退休條件時選擇先行辦理退休，並至年滿 60 歲（任年資 25 年以上，不滿 30 年者）或年滿 55 歲（任職年資 30 年以上者），再開始領取月退休金。
- ②減額月退休金：符合自願退休條件選擇先行辦理退休者，亦得選擇在尚未年滿月退休金起支年齡前，提早領取月退休金，但提前 1 年應減少 4% 月退休金，最多提前 5 年減少 20%。

2. 增訂彈性退休條件

增列「任職滿 20 年以上」、「任職滿 10 年以上年滿 50 歲」及「任本職務最高職等年功俸最高級滿 3 年」等 3 款彈性退休條件，並明定公務人員配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮，依法令辦理精簡而退休者適用。

3. 刪除 55 歲自願退休加發 5 個基數退休金規定

現行「任職滿 25 年以上且年滿 55 歲」自願退休得一次加發 5 個基數退休金之規定，過於偏重單一年齡，對於其他年齡自願退休者反而不公平，爰予刪除。

4. 增列支（兼）領月退休金人員亡故後配偶領取月撫慰金之條件

配合目前社會型態，將支（兼）領月退休金人員亡故後遺族申領撫慰金之範圍限於核心家庭成員，另增列配偶申請月撫慰金者，應符合年滿 55 歲或未具工作能力之條件，且其與退休人員應於退休生效前已存續婚姻關係 2 年以上。

5. 刪除退休人員再任有給公職但每月工作報酬未達委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者不必停發月退休金之但書規定，並增列支（兼）領月退休金人員再任政府捐助經費達法院設立登記財產總額 50% 以上之財團法人職務，應停止領受月退休金之規定；藉以避免公務人員退休後支領雙薪之爭議。

貳、公務人員撫卹

一、公務人員撫卹法主要內容

(一)適用對象

凡經銓敘部依法審定或登記有案之現職公務人員均適用之。

(二)撫卹金給與規定及資料統計

1. 撫卹金給與規定

- (1)在職之公務人員如因病故、意外死亡或因公死亡者，均給與遺族撫卹金。撫卹金種類分爲一次撫卹金及兼領一次金與年撫卹金兩種，依其任職年資給與，任職未滿 15 年者，給與一次撫卹金；任職 15 年以上者，除每年給與 5 個基數之年撫卹金外，其任職滿 15 年者，另給與 15 個基數之一次撫卹金，以後每增 1 年加給 0.5 個基數，最高給與 25 個基數。但公務人員在職 20 年以上亡故，生前立有遺囑或遺族自願，得改按公務人員退休法一次退休金之標準，發給一次撫卹金。
- (2)任職未滿 15 年者及改按一次退休金標準發給之一次撫卹，均爲每任職滿 1 年給與 1.5 個基數，最高給與 53 個基數（基數內涵爲公務人員最後在職時之本俸加 1 倍）；如係因公死亡者並加一次撫卹金 25%，如係冒險犯難或戰地殉職者加 50%。
- (3)年撫卹金給與年限之規定爲：一般病故或意外死亡者爲 10 年，因公死亡者爲 15 年，冒險犯難或戰地殉職者爲 20 年；遺族如係獨子（女）之父母或無子（女）之寡妻或鰥夫，給與終身；但子女於原定給卹年限屆滿而尙未成年者，得繼續給卹至成年，或子女雖已成年，但學校教育未中斷者，得繼續給卹至大學畢業爲止。

2. 資料統計

96 年經銓敘部審定之撫卹人數共計 311 人，包括中央機關 133 人，地方機關 178 人，如表 4-10 所示：

表4-10 96年銓敘部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表

單位：人

項目		機關					合計
		中 央 各機關	臺 灣 各縣市機關	臺北市 各機關	高雄市 各機關	金門連江 各 機 關	
病故或意外死亡	一次撫卹金	31	31	9	1	-	72
	兼領年撫卹金 及一次撫卹金	90	91	9	9	1	200
	小計	121	122	18	10	1	272
因公死亡	一次撫卹金	1	1	-	-	-	2
	兼領年撫卹金 及一次撫卹金	11	21	4	1	-	37
	小計	12	22	4	1	-	39
合計		133	144	22	11	1	311

97年經銓敘部審定之撫卹人數共計306人，包括中央機關161人，地方機關145人，如表4-11所示：

表4-11 97年銓敘部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表 單位：人

項目		機關		臺	灣	臺北市	高雄市	金門連江	合計
		中央各 機 關	各 縣市機關	各 縣市機關	各 機關	各 機關	各 機 關		
病故或 意外死亡	一次撫卹金	33	28	5	1	-		67	
	兼領年撫卹金 及一次撫卹金	111	67	10	10	3		201	
	小計	144	95	15	11	3		268	
因公死亡	一次撫卹金	1	-	-	-	-		1	
	兼領年撫卹金 及一次撫卹金	16	19	2	-	-		37	
	小計	17	19	2	-	-		38	
合計		161	114	17	11	3		306	

三、檢討與改進

公務人員撫卹法自 84 年 7 月 1 日實施迄今，由於採行退撫新制，撫卹金額大幅提高，對於公務人員遺族生活確實更有助益，亦更能落實政府照護遺族之政策。惟因退撫新制由規劃至實施，長達 20 餘年之久，且研修公務人員撫卹法當時，為求減少推行阻力，係以原有架構為基礎，未作大幅度之更張，以致於實施後存有若干不合時宜之處，亟待檢討修正。

為使公務人員撫卹制度更臻健全，銓敘部爰擬具修正草案，經考試院於 95 年 4 月 10 日函送立法院審議。惟因第 6 屆立法院委員任期屆滿前仍未予審議，爰擬重新檢討擬具修正草案，送請

考試院審議。

叁、政務人員退職

一、沿革

政務人員屬政治性任命，係隨政黨更替及政策需要而進退，與常務人員永業化性質截然不同，本應無類似常務人員之退休制度。惟以我國早期「政務官事務官化」之情形十分普遍，多數政務人員均由常務人員擇優晉升而來，不能因其出任政務人員而抹煞其常務人員原應享有之退養權益，因此其退職後給與一筆酬勞金，洵有事實上之需要。

揆諸世界主要先進國家，例如英國、德國及日本等國，均在其政務人員退職後給與一筆酬勞金，使其勇於任事而無後顧之憂。我國政務人員退職法律依據原為政務人員退職酬勞金給與條例，嗣為配合該條例第 19 條落日條款規定，銓敘部爰研擬「政務人員退職撫卹條例草案」，先後於 89 年 10 月 4 日，91 年 7 月 30 日由考試院與行政院會銜送請立法院審議，惟因未完成審議，曾 3 度函經立法院同意延長政務人員退職酬勞金給與條例之施行期限至 92 年 12 月 31 日止。嗣因「政務人員退職撫卹條例草案」恐無法於 92 年年底前完成立法並施行，為免政務人員之退職失其適用依據，考試院與行政院爰請立法院法制委員會於 93 年 12 月 25 日審查由考試院與行政院會銜送請立法院審議之「政務人員退職撫卹條例草案」；案經數次朝野協商獲致採行離職儲金之共識後，銓敘部即參酌業陳報考試院審議中之「政務人員離職儲金給與條例草案」規定，配合研擬相關條文供立法院各黨團協商同意後，於同年 3 月 30 日經立法院完成三讀立法程序。至於上開「政務人員退職酬勞金給與條例」因施行期限屆滿當然廢止，業經考試院與行政院會銜於 93 年 3 月 28 日公告在案。

二、現行政務人員退職撫卹條例及其相關子法之主要內容

(一)政務人員範圍

政務人員退職撫卹條例規定政務人員範圍包括：

1. 依憲法規定由總統任命之人員及特任、特派之人員。
2. 依憲法規定由總統提名，經立法院同意任命之人員。
3. 依憲法規定由行政院院長提請總統任命之人員。
4. 其他依法律規定之中央或地方政府比照簡任第十二職等以上職務之人員。

(二)參加離職儲金要件

1. 本條例施行後，由現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員直接轉任政務人員者。
2. 本條例施行前已任政務人員，於本條例施行後仍接續在職，且於任政務人員前曾任軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員者。
3. 非由軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉任政務人員，但符合因公傷病退職或在職死亡撫卹者。

(三)退職條件：指政務人員經免職或任期屆滿未續任，且未接續派任政務人員職務。

(四)退職給與：

1. 93年1月1日本條例施行前、後接續任政務人員者

(1)離職儲金（93年1月1日以後之年資）

- ①曾任軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員者，於政務人員退職後，一次核發公、自提儲金本息；亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給退休（職）金及相當資遣之一次給與。
- ②未具軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員年資，但符合因公傷病退職者，由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第

4 條第 1 項計算其歷年應繳公提儲金，一次發給政務人員。

(2)退職酬勞金或退休（伍）金或離職退費（具有 92 年 12 月 31 日以前之政務人員年資）

①政務人員年資滿 2 年者

A、依原政務人員退職酬勞金給與條例第 4 條規定，政務人員服務 2 年以上退職時，得請領退職酬勞金。

B、該等人員具有 92 年 12 月 31 日前軍公教人員、其他公職人員或公營事業人員之年資者，其於 93 年 1 月 1 日以後之年資，亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給退休（職）金或相當資遣之一次給與。

②政務人員年資未滿 2 年者，以其是否具有軍、公、教人員年資，而有下列不同處理方式：

A、具有軍、公、教人員年資者

a、符合原適用之退休（伍）規定法令辦理退休（伍）者：92 年 12 月 31 日以前之服務年資，得於轉任政務人員之日起 5 年內，依其轉任前職務原適用之退休（職、伍）法令，辦理退休（職、伍）。

b、未符合原適用之退休（伍）規定法令者：

甲、92 年 12 月 31 日以前之服務年資，得申請發還其本人原繳付之退職撫卹基金費用本息。

乙、92 年 12 月 31 日以前之政務人員年資，如未申請離職退費者，其 93 年 1 月 1 日以後之服務年資，如未領取公提儲金者，得補繳退撫基金，併計年資，依原適用資遣規定辦理一次給與。

B、具有其他公職人員或公營事業人員之年資者

a、符合原適用之退休（職）規定法令辦理退休（職）

者：93年1月1日以後之服務年資，如未領取公提儲金者，以及92年12月31日以前之政務人員年資，如未申請離職退費者，於退職時，依原適用之各該法令規定，核給退休（職）金。

b、未符合原適用之退休（職）規定法令者

甲、92年12月31日前服務年資，於退職時，得申請發還其本人原繳付之退職撫卹基金費用本息。

乙、93年1月1日以後之服務年資，如未領取公提儲金者，或92年12月31日以前之服務年資，未申請發還其本人原繳付之退職撫卹基金費用本息者，於退職時，該段年資得併計原任其他公職人員或公營事業人員之年資，依其轉任前原適用資遣法令規定之給與標準核給一次給與。

C、未具有軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員年資者（93年1月1日以後不得參加離職儲金）：

其92年12月31日前之政務人員年資，於退職時，得申請發還其本人原繳付之退職撫卹基金費用本息。

2. 93年1月1日本條例施行後擔任政務人員者

(1)擔任政務人員前具有軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資者

①離職儲金（轉任政務人員以後之年資）

A、由現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員直接轉任政務人員，於政務人員退職後，一次核發公、自提儲金本息。

B、非現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉政務人員而因公傷病退職者，由最後服務機關以其

接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第 4 條第 1 項計算應繳公提儲金，一次發給政務人員。

②退休（伍）金或資遣給與（轉任政務人員以前之年資）

A、轉任前年資符合原適用之退休（伍）規定法令者：

得於轉任政務人員之日起 5 年內，依其轉任前職務原適用之退休（職、伍）法令，辦理退休（職、伍）。

B、轉任前年資未符合原適用之退休（伍）規定法令者：

得於轉任政務人員時，依其轉任前職務原適用資遣法令之給與標準核給一次給與，或於退職後 5 年內申請發給。

(2)擔任政務人員前未具有軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資，因公傷病退職者於退職時，由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第 4 條第 1 項計算應繳公提儲金，一次發給政務人員。

(五)在職死亡給與

1. 93 年 1 月 1 日本條例施行前、後接續任政務人員者

(1)離職儲金（93 年 1 月 1 日以後之年資）

①具有軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員年資者：

93 年 1 月 1 日以後之年資，一次核發遺族公、自提儲金本息。但其於 93 年 1 月 1 日以後之年資，遺族亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給撫卹金。

②未具軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資，但符合在職死亡撫卹者：

由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第 4 條第 1 項計算應繳

公提儲金，一次發給遺族。

(2)撫卹金（92年12月31日以前之年資）

92年12月31日前服務年資、應領之撫卹金及支給機關，準用84年7月1日修正施行前、後之公務人員撫卹法規定辦理。但具有92年12月31日以前之軍公教人員、其他公職人員或公營事業人員之年資，其於93年1月1日以後之年資，遺族亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給撫卹金。

2. 93年1月1日本條例施行後擔任政務人員者

具有軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資者：

(1)離職儲金（轉任政務人員以後之年資）

①由現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉任政務人員者

於93年1月1日以後之年資，一次核發其遺族公、自提儲金本息。

②非現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員任政務人員而在職死亡者

由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第4條第1項計算應繳公提儲金，一次發給政務人員之遺族。

(2)撫卹金

於轉任政務人員時未符合各該退休（職、伍）法令，其轉任前之年資未依轉任前原適用資遣法令規定之給與標準核給一次給與者，於在職死亡時，以其轉任前最後職務之等級（階）及死亡時之待遇標準，辦理撫卹。但轉任政務人員時符合各該退休（職、伍）法令而未辦理退休（職、伍）者，不得請領撫卹金。

(六)退職再任相關規定

退職政務人員任職政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費之專任職務，以及政府捐助經費達法院設立登記之財產總額50%以上之財團法人之有給專任職務，應停止領受月退職酬勞金，以及原儲存之一次退職酬勞金及公保養老給付優惠存款，俟再任原因消滅後回復。

(七)退職資料統計

自 96 年 1 月 1 日至 97 年 12 月 31 日止，審查政務人員退職人數共計 44 人。其中中央機關計有 39 人，地方機關計 5 人。

第十節 公教人員保險

壹、公教人員保險意義與功能

「公務人員保險法」係於民國 47 年 1 月 29 日奉總統明令公布施行，公務人員保險制度遂於是年 9 月正式開辦，這在我國文官制度上，實為劃時代之創舉，其具有行政與政治之雙重意義：

- 一、就行政上意義言：具有保障健康、安定生活、貫徹人事制度目標，並提高公務效能與效率等功能。
- 二、就政治上意義言：具有強化政府整體機能，為全民保險奠基，增進社會安全理想等功能。

另依 47 年 1 月 3 日立法院內政、法制、財政三委員會審查「公務人員保險法」草案，向立法院提出審查報告：「本法之制定，旨在保障公務人員生活，並增進其福利，以提高工作效率。」茲簡述其意旨如下：

一、保障健康與生活

當今醫療進步發達，就醫方便，但以公務人員之薪俸收入而論，若逢重大傷病，則縱傾其全部收入，亦不敷甚遠。是公務人員保險制度在 84 年 3 月 1 日全民健康保險制度實施之前，不僅提供醫療照護，且公務人員可參加健康檢查，使公務人員的健康獲

得保障。因此，公務人員保險制度之醫療給付及各項現金給付，對公務人員生活之安定，助益頗大。

二、增進福利

公務人員及其眷屬遇有疾病傷害，可獲得妥善醫療照護，早日痊癒。另遇有殘廢、老年、死亡及眷屬喪葬等危險事故時，則依法發給各項現金給付。凡此設計，旨在增進公務人員福利。

三、提高工作效能與效率

公務人員無論其所從事為決定政策或執行政策，均受公務人員保險制度之保護，不但能維護其身心健康，而且有助於工作效能與工作效率之提高。

貳、公教人員保險沿革

為順應世界社會安全制度發展之潮流，並保障公務人員之生活，考試院於 23 年 11 月 1 日在南京舉行第 1 次全國考銓會議，首倡籌辦公務人員保險方案，經大會決議，原則通過，並交銓敘部核辦。33 年，國民政府修正公布之「銓敘部組織法」明文規定公務人員保險為其職掌之一。35 年 1 月 21 日考試院第 131 次院會通過銓敘部所擬「公務員保險法」草案，此即最早之公務人員保險法案。該草案於 36 年 5 月經由考試院與行政院會呈國民政府發交立法院審議，嗣經立法院法制、財政兩委員會聯席會議提出修正案，經第 1 屆第 1 會期第 8 次會議交社會委員會審查。嗣因政府遷臺，未再續審。來臺後，考試院、銓敘部積極與有關機關研議籌辦，期間並有他版草案之提出。44 年，考試院第 2 屆第 45 次會議決議，催促立法院提早續審原送之「公務員保險法」草案。嗣經立法院內政、法制、財政 3 委員會 20 餘次反覆研商審查，終於 47 年 1 月 17 日完成三讀，全文 25 條，其中規定銓敘部為公保之主管機關，前中央信託局股份有限公司（96 年 7 月 1 日與臺灣銀行股份有限公司合併）為承保機關，同年 29 日並奉總統明令公布。同年 8 月 8 日考試院發布「公務人員保險法施行細則」，凡 76 條，

9 月中央各機關公務人員先行納入該保險，10 月起，臺灣省政府所屬機關之公務人員亦納入該保險，公務人員公保業務遂正式展開。

由於公務人員保險制度實施以來，對於公務人員之健康保障及生活安定等各方面頗有成效，在被保險人殷切盼望擴大保險服務範圍與對象之下，乃配合政策陸續開辦退休人員保險、私立學校教職員保險、公務人員眷屬疾病保險，以保障私立學校教職員及公務人員退休後之生活，並減輕其眷屬因傷病之醫療費用負擔。

依「公務人員保險法」所規定之保險項目計有：生育、疾病、傷害、殘廢、養老、死亡及眷屬喪葬 7 項。84 年 3 月 1 日「全民健康保險法」奉總統明令公布施行後，將公務人員保險之生育、疾病、傷害 3 項免費醫療項目，納入全民健保範圍，公務人員保險僅餘殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬 4 項現金給付項目。公務人員保險體系原有之退休公教人員及其眷屬疾病保險、公務人員眷屬疾病保險、私立學校教職員眷屬疾病保險均已終止辦理。另為因應國家開辦全民健保之政策及健全保險制度、改善保險財務結構暨精簡保險法規，考試院亦於 84 年 1 月 5 日與行政院會銜將「公務人員保險法」及「私立學校教職員保險條例」合併修正為「公教人員保險法」草案，函送立法院審議，並奉總統於 88 年 5 月 29 日公布施行。該次修正除養老給付之計算標準變更外，並大幅改革公教人員保險（以下簡稱公保）之財務結構，對於修法前之保險財務虧損及潛藏負債，明定由國庫審核撥補；修法後之虧損，則須調整費率挹注，至此公保已成自給自足之社會保險。而為健全公保財務，並規定應定期辦理精算，以建立財務預警機制，此實為公保開辦以來財務面之重大變革。

由於「公教人員保險法」於 88 年 5 月 29 日修正後，養老給付計算標準由原分段累進，改為每滿 1 年給付 1.2 個月，本法修正前之年資仍依原規定標準計算；此種設計原為保障被保險人既得權益，但造成修法前年資未滿 12 年 6 個月之被保險人縱令加保 30 年仍未能請領最高 36 個月養老給付之不合理情形，亟須加以補救；另配合「行政程

序法」之施行，本法施行細則中屬於重要權益事項，亦須提昇至本法位階，並增列保留保險年資之規定，爰再於 94 年 1 月 19 日修正公教人員保險法部分條文。此外，公保承保機關前中央信託局業於 92 年 7 月 1 日改制為前中央信託局股份有限公司，又為因應政府積極推動該公司民營化，賦予承保機關較大之彈性，爰將本法第 5 條有關承保機關之規定，一併修正為由考試院會同行政院指定之機關（構）辦理。

（按前中央信託局股份有限公司業於 96 年 7 月 1 日與臺灣銀行股份有限公司（以下簡稱臺灣銀行）完成合併，並以臺灣銀行為存續公司。爰銓敘部仍依公教人員保險法第 5 條第 1 項規定，報請考試院及行政院以同年 6 月 6 日以考臺組貳二字第 09600039171 號及院授人給字第 09600123062 號會銜公告，指定臺灣銀行自 96 年 7 月 1 日起辦理公保業務。前「中央信託局股份有限公司公務人員保險處」並配合更名為「臺灣銀行股份有限公司公教保險部」賡續辦理公保業務。）

參、公教人員保險業務概況

銓敘部為公保主管機關，為期有效監督公保業務，依「公教人員保險法」第 4 條規定，銓敘部應另會同有關機關組成公保監理委員會，定期開會審議公保有關重要案件。該會主要審議保險預算、結算、決算及保險準備金之管理及運用，對於事務費用之擲節使用、待國庫撥補數向金融機構透支利率之調降、準備金投資工具之多元化等事項，均詳慎審查並提供意見，使保險財務運作更臻健全，保險制度得以永續經營。為應業務需要，該會下設業務監理組、財務監理組及法律顧問會議，以監督公保業務之執行，審議現金給付及其他爭議案件。

目前承保業務繼續由臺灣銀行辦理者為「公教人員保險」及「退休人員保險」，截至 97 年 12 月底止，公保要保機關有 7,359 個，退休人員保險要保機關有 279 個，2 種保險之保險對象、保險費及保險項目均有所差異。茲列表說明如次：（詳如附表 4-12）

有關現金給付之件數及金額，近 5 年來（93 年至 97 年度）每年

給付件數平均為 3 萬 3 千餘件，給付金額平均為 272 億餘元，其中以養老給付 1 萬餘件及 247 億餘元為最多，占平均件數、金額之 53% 及 91%。

表4-12 銓敘部辦理現有保險情形表

種類	現行費率	分 擔 比 例			參加人數 (至 97 年 12 月底止)	保險項目
		自付	政 府	學 校		
公教人員保險	7.15%	35%	65% (私校教職員 32.5%)	私校教職員 32.5%	594,798	殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬
退休人員保險	8%	100% (註)			279 (自 74 年 7 月 1 日停止受理加保)	殘廢、死亡、眷屬喪葬

註：依退休人員保險辦法第 5 條第 3 項規定，本保險被保險人之加保年資與其原參加公務人員保險年資合計滿 30 年者，本保險保險費及全民健康保險應自付保險費，由各級政府全額補助，……。但中央非事業機關由銓敘部統一編列預算補助。

肆、公保財務狀況

公務人員保險與私立學校教職員保險係於 88 年 5 月 31 日合併；由於合併前之財務狀況係各自獨立，如有短絀，依規定由財政部審核撥補；至於目前繼續辦理之公教人員保險及退休人員保險之財務，亦各自獨立；公保財務屬於修法前之虧損及潛藏負債由財政部撥補，屬於修法後之虧損應調整費率挹注。茲將各類保險歷年財務餘絀情形(自開辦日起至 97 年 12 月底止) 析述如下：

一、公教人員保險

(一)潛藏負債

88 年 5 月 31 日公務人員保險與私立學校教職員保險合併為公教人員保險。依「公教人員保險法」第 5 條規定，其 88 年 5 月 31 日修法以前之虧損及潛藏負債由財政部審核撥補，爰截至 97 年 12 月底之潛藏負債實現數已達 3,174 億餘元，扣抵財政部歷年

依法撥補數後，至 97 年底止，累計潛藏負債實現數尚待國庫撥補餘額為 159 億餘元。另依公保第 4 次保險費率精算研究之委託廠商以 96 年底為基期重新精算結果，未實現之潛藏負債現值估計為 2,033 億元，預估其實現數將呈現逐年下降之趨勢，至 133 年以後修法前之潛藏負債將全數實現完竣。

(二)準備金

由於「公教人員保險法」第 5 條業已明確劃分修法前後之保險財務責任；屬於修法後之虧損應以調整費率方式挹注。是以，修法後公保已成自給自足之保險。為健全公保財務，建立財務預警機制，「公教人員保險法施行細則」規定：本保險應定期辦理精算研究，並參考精算結果調整保險費率。據此，現行費率 7.15% 即依 89 年辦理之第 1 次精算結果予以釐定。又依公保第 2、3 及 4 次保險費率精算研究結果顯示，因與現行費率相較，尚未超過 5% 之可容許範圍，是並未調整保險費率。

修法初期，因被保險人舊制年資較長，養老給付中屬於新制之養老給付金額甚低，故準備金迅速累積；截至 97 年底，準備金累計已達 1,259 億餘元。另為有效運用保險準備金，增加其投資運用收益，銓敘部業已訂定發布「公教人員保險準備金管理及運用辦法」，並由臺灣銀行訂定「臺灣銀行辦理公教人員保險準備金管理及運用須知」。

(三)公保財務收支狀況

表4-13 96年度公教人員保險財務收支狀況

單位:新台幣千元

一、財務收入

保險費收入	16,677,443
投資利益	5,589,677
評價利益	750,155
利息收入	2,489,239
其他	486,844
合計收入	25,993,358

二、財務支出

現金給付	4,350,526
投資損失	818,428
評價損失	209,251
其他	275,764
合計支出	5,653,969

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	20,339,389
國庫撥補部分	
潛藏負債實現部分	17,023,484
利息支出	916,435

表4-14 97年度公教人員保險財務收支狀況

單位:新台幣千元

一、財務收入

保險費收入	16,926,336
投資利益	3,575,844
評價利益	657,375
利息收入	2,567,427
其他	213,120
合計收入	23,940,102

二、財務支出

現金給付	5,020,950
投資損失	2,079,256
評價損失	21,225,238
其他	596,962
合計支出	28,922,406

三、餘絀

本年公教人員保險收支短絀	4,982,304
國庫撥補部分	
潛藏負債實現部分	15,282,243
利息支出	645,842

註：97 年度投資之金融資產受全球金融風暴及經濟衰退疑慮所累，產生帳面上之評價損失，致短絀新台幣 4,982 百萬元，全數由準備金支應；惟以準備金為長期性資金，未來俟經濟復甦、景氣回穩，即可抵銷掉。

二、退休人員保險

本保險於 54 年 8 月開辦，迄今已逾 40 年，被保險人均為 74 年 7 月 1 日前已參加本保險，且於全民健保開辦後仍在保者。由於被保險人平均年齡偏高，歷年累計短絀數 17 餘億元（均已由財政部審核撥補），多屬醫療給付之支出。惟全民健保實施後，由於醫療給付相關業務已移由中央健康保險局辦理，且 84 年 4 月 28 日本保險辦法修正後，被保險人之加保年資與其原參加公務人員保險年資滿 30 年者，其保險費改由各級政府補助（修正前無須繳納）。

目前本保險保險費及利息收入，用以支付殘廢、死亡給付、眷屬喪葬津貼及發還養老給付後，如有收支結餘，均提存準備，如有短絀，則悉數由保險準備支應。又依本保險開辦時之規定，參加本保險之被保險人須未領養老給付，是以，此類人員退出公保應領未領之養老給付全數轉為本保險之責任準備，總計截至 97 年 12 月底止，本保險累積之責任準備金 2 億餘元。

伍、公保業務之檢討改進

一、研修公教人員保險法，健全公保制度

- (一)為健全公保制度、改善財務結構、改進保險給付標準及簡併保險法規，銓敘部將「公務人員保險法」及「私立學校教職員保險條例」合併修正為「公教人員保險法」草案，並奉總統於 88 年 5 月 29 日修正公布。本法為應業務需要，再於 89 年 1 月 26 日奉總統令修正公布第 13 條、第 14 條及第 26 條，將殘廢標準改為由主管機關銓敘部訂定，並增訂被保險人如於 84 年 3 月 1 日以後繳付保險費滿 15 年並年滿 55 歲而離職退保者，亦得請領養老給付。其後為配合精省，於 91 年 6 月 26 日又修正公布本法第 9 條。
- (二)行政程序法公布施行後，除配合將原規定於施行細則涉及重要權利義務事項提昇至本法位階外，並對 88 年 5 月 29 日修法改變養老給付計算標準，致部分被保險人養老給付月數損失增列補救規定；又為健全公保之老年經濟安全保障功能，增列保留保險年資規定；此外，因應承保機關前中央信託局股份有限公司即將民營化，配合修正承保機關之規定。上開修正規定經於 94 年 1 月 19 日公布後，對於被保險人之權益將能提供更完整之保障。
- (三)公教人員保險法自 94 年 1 月 19 日修正迄今，無論在政策、法制或實務上，仍有諸多亟待解決之問題，爰經通盤檢討後，於 97 年 12 月撰擬「現行公教人員保險法相關問題之研究」，已於 98 年 2 月 11 日提銓敘部人事制度改進專案小組 235 次會議討論，以作為未來修正公教人員保險法參考，俾使公保制度更為健全合理，並增進被保險人之權益。

二、加強公保資金運用、創造積極效益

- (一)由於全民健康保險實施以來，公保財務嚴重短絀，銓敘部對於改善財務狀況之努力未嘗懈怠，並於 87 年 7 月 28 日訂定發布「公務人員保險準備金管理及運用要點」，增加私立學校教職員保險及退休人員保險準備金之運用效益，並以相互計息方式

靈活調度支援公保財務，減輕已發生短絀之利息負擔。另配合「公教人員保險法」之修正公布，並於 90 年 9 月 10 日修正為「公教人員保險準備金管理及運用要點」，以為承保機關對於保險準備金管理及運用之準據。此外，又鑑於國內外投資環境變化頗大且金融商品推陳出新，為因應投資環境之變遷及增加操作彈性與資產之有效配置，再於 93 年 11 月 4 日修正上開管理及運用要點，增列指數型基金及以避險為目的之衍生性金融商品之投資標的，並修正投資標的之投資比率限制及選擇標準。另由於準備金之管理及運用，關涉被保險人權利甚鉅，94 年 1 月 19 日修正公布之公教人員保險法，業將準備金管理及運用規範之法源依據提昇至本法位階，銓敘部已於 94 年 7 月 13 日以部退一字第 0942522988 號令訂定發布公教人員保險準備金管理及運用辦法。

- (二)為因應公保準備金辦理委外經營，並為使準備金多元化運用，公保監理會 95 年 8 月 22 日臨時會議決議：準備金如何強化管理運用部分，請臺灣銀行就增加股權性質資產之配置比例、加速國外投資佈局及研議委外經營等三方面，儘速規劃推動。嗣於 95 年 11 月 20 日公保監理會第 14 次委員會議中，臺灣銀行已就上開決議執行報告，建議修正管理運用辦法，增訂委外經營辦理法源依據。前經銓敘部擬具「公教人員保險準備金管理及運用辦法修正草案」，於 96 年 5 月 4 日函陳考試院，並交付審查通過，惟因委員再提出不同意見，幾經討論，仍無法達成共識，爰經銓敘部撤回，迄今尚無委外經營辦理法源依據。
- (三)由於公保準備金係作為「支付所有公保被保險人未來發生保險事故時的各項給付」之用，因此是項準備金穩當管理與運用，係銓敘部規劃公保相關機制所當嚴肅思考的課題。因此，未來銓敘部將嚴加檢討現行公保的財務經管法制，並重新檢討公保監督管理委員會的專業要件及其職責，俾期公保準備金的運用

效益能更形彰顯。

三、配合國民年金及勞保年金之實施，規劃公保養老給付年金制度

(一)為配合國民年金之規劃，銓敘部前於 86 年 8 月組成「公務人員保險給付年金化規劃研究專案工作小組」，經邀請學者專家及機關研商後決議：「國民年金保險開辦後，參加公保之現職公務人員得選擇公保現制或參加國民年金保險，至於新進公務人員一律參加國民年金保險。」並於 87 年 6 月 11 日報經考試院第 9 屆第 85 次會議決議照案通過。嗣於 88 年 6 月至 7 月間擬妥具體方案，即配合國民年金之實施，現職人員可選擇參加原公保，新進人員則一律參加公保新制；案並報經考試院 88 年 12 月 9 日第 9 屆第 160 次會議審議通過，函請行政院經濟建設委員會彙辦。嗣因 88 年 9 月 21 日大地震，為籌措災區重建經費，國民年金延後開辦。

(二) 89 年 5 月 21 日政府決定重新開辦國民年金，並於 91 年 6 月 14 日將國民年金法草案函送立法院審議。另 92 年 4 月 30 日行政院函送立法院審議之勞工保險條例部分條文修正草案，亦增列老年年金給付之相關規定。據此，銓敘部經考量公保未來可能與國民年金制度整合，實宜及早規劃公保養老給付改採年金化方式給與，爰除於 92 年委託學者從財務層面分析公保養老給付年金化之可行性外，另於 93 年 7 月對被保險人進行意見調查，並結合上開 2 項研究報告內容，研擬完成「公教保險養老給付改採年金制之研究」，以作為未來政策釐定之重要參考。

(三)鑑於 96 年 7 月 20 日立法院三讀通過國民年金法，並自 97 年 10 月 1 日施行。另勞保條例有關勞保年金化條文草案業於 97 年 7 月 17 日經立法院審議通過，並定於 98 年 1 月 1 日施行。據此，銓敘部已積極衡估公保養老給付年金化之時代趨勢，以及公保財務負擔之可能性，就公保被保險人之權益衡平性與公務人員月退休金制度（已有年金化之意涵）等重大因素考量，

審慎研究，將公保養老給付予以年金化，以建構起公教人員第一層年金。

(四)銓敘部已於 97 年 5 月委託國立政治大學研究精算，並於 97 年 12 月 31 日完成報告；刻正積極依委託研究精算結果，進行公保養老給付年金化之規劃機制。未來將邀各相關機關研商後，再舉辦宣導座談會，廣徵公教人員意見，作為陳報考試院政策決定之參考，俟考試院政策決定後，再行據以修正公教人員保險法，以保障公教人員之權益。

四、配合性別工作平等法，研議發放育嬰留職停薪津貼政策

(一)銓敘部考量該津貼為社會福利措施，非屬保險範疇，建議行政院專法規範；惟不被接受。嗣考量勞工修訂於就業保險法而非勞保條例；又以就業保險法現行費率為 1%，但公保現行費率為 7.15%，二者費率差距過大，且將引起公、勞保等各類人員給付標準不衡平問題，並將使社會保險危險分攤本質改變為辦理社會福利，爰擬具甲、乙 2 案，以 96 年 3 月 27 日部銓四字第 0962740876 號函，陳報考試院交付審查；案經考試院 96 年 5 月 17 日第 10 屆第 234 次會議決議略以：「育嬰津貼非屬保險範疇，又勞工採修正就業保險法規範，不足以涵蓋所有職域之工作者，仍有部分工作者未予納入，無法達成有關育嬰留職停薪者應給與津貼之立法目的；為符合性別工作平等法第 16 條之規定意旨，建議行政院採研定專法統一規範之方式辦理。惟如立法院未來審查通過就業保險法修正草案，則應即參照相關規定，重行擬具公保法修正草案，規範公教人員育嬰津貼事宜。」該案亦經考試院以 96 年 5 月 25 日考臺組貳二字第 09600037611 號函，建議行政院以專法統一規範之方式辦理。

(二)由於考試院前開決議並未為行政院接受——該院仍以修正就業保險法規範育嬰津貼並函送立法院審議；嗣交付 96 年 12 月 12 日衛生環境及社會福利委員會審查時，銓敘部與會代表又再充

分表達考試院立場，並未被審查會接受。然以該次審查會中，因增列育嬰津貼項目及申請條件，另涉及就業保險費率、保費、育嬰津貼發放標準等，朝野意見紛歧，未能於立法院第 6 屆立委任期完成審議。

- (三) 97 年 5 月 20 日後，勞委會仍擬以修正就業保險法規定勞工發放育嬰津貼；行政院上開修正案業於 97 年 9 月 11 日，經該院院會通過，並決定以：(1)請銓敘部儘速研擬修正公保法，同時進行立法程序，以期同步實施。(2)採取社會保險方式辦理，必須遵照保險自給自足原則，保險費必須按精算結果收取，不宜由政府稅收支應各項給付。
- (四)立法院於 97 年 11 月 6 日併案審查行政院函請審議之就業保險法修正草案時，因立法委員就「外籍配偶應否納為保險對象」、「育嬰津貼究屬社會福利或社會保險範疇」、「育嬰津貼應由政府公務預算支應或由保險給付」，以及「是否普及公平及全面照顧」等事宜，仍有不同意見，爰決議相關條文均予保留，交由黨團協商；目前尚未立法通過。
- (五)銓敘部審酌後，基於政府一體及政策一致性考量，乃參酌行政院規劃方案，並考量公教人員屬性及其申請育嬰留職停薪之態樣，擬具公保法部分條文修正草案，以 97 年 12 月 30 日部退一字第 0972955032 號陳報考試院審議中。

第十一節 公務人員協會

壹、立法沿革

憲法第 14 條規定：「人民有集會及結社之自由。」其揭櫫社會公義的福利國家，為維護社會的公平與正義，保障人民基本權利，致力維護人性尊嚴，並以推動民主成長與國家發展為努力的方向。因此，人民的基本權利自不因被選任為公務人員而遭受剝奪。況且，公務人員與國家的關係已由特別權力關係，演變為「公法上職務關係」；銓

敘部體察民主化的脈動，為保障公務人員之結社權利，同時兼顧公務人員依法執行職務，與國家政務以及民眾權益關係至鉅之特性，擬具公務人員協會法（以下簡稱協會法）草案，經立法院完成立法程序，並奉 總統於 91 年 7 月 10 日公布，再經考試院明令自 92 年 1 月 1 日施行。自此，公務人員得據以籌組公務人員協會，並能透過協會就涉及公務人員權益及工作條件改善等事項，提出建議及進行協商，有助於公務人員權益之維護及整體行政效能之提昇，更象徵我國人權法制的積極創進，更上層樓。

嗣為健全法制，以更契合實務運作情形，經廣徵各方意見，再擬具協會法部分條文修正草案，循審慎的立法程序，完成修法，於 94 年 6 月 15 日由總統明令公布，並經考試院明令自 94 年 7 月 1 日施行，主要修正重點為：釐清協會法之排除適用範圍，放寬全國公務人員協會發起、籌組門檻並賦予其參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體之機制，放寬機關公務人員協會之成立門檻規定，明定多組發起人申請立案之優先受理原則與成立期間以及逾期廢止立案同意等規定。

續為配合 94 年 6 月 10 日修正公布之中華民國憲法增修條文，由立法院立法委員擬具公務人員協會法部分條文修正草案，刪除部分條文中，有關「國民大會、」文字之規定，並於 95 年 5 月 17 日奉總統令修正公布，考試院令自 95 年 5 月 19 日施行。

貳、協會法主要內容

規範公務人員協會之組織、管理及活動之公務人員協會法，其立法目的揭示先公益而後私利之特色；賦予協會法人地位，與人民團體、工會組織作明確區隔；會員採自由入會制，會務採自主原則；組織區分全國公務人員協會及機關公務人員協會 2 級，兼顧政府機關生態及層級節制之特性；組織功能涵括協商、調解與爭議裁決機制，其要點如下：

考銓報告書

- 一、協會成立宗旨：為加強為民服務、提昇工作效率、維護公務人員權益、改善工作條件並促進聯誼合作。
- 二、協會法適用對象：各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員。不包括：政務人員。各級政府機關、公立學校首長及副首長。公立學校教師。各級政府所經營之各類事業機構中，對經營政策負有主要決策責任以外之人員。軍職人員。各機關依法令聘用或僱用之人員得準用加入服務機關之協會。
- 三、協會組織架構：協會具有法人地位，其組織分為「機關公務人員協會」及「全國公務人員協會」2 級。地方機關之機關公務人員協會係以各直轄市、縣（市）行政區域內所有之地方機關為籌組範圍，其主管機關為各該直轄市、縣（市）政府；中央機關之機關公務人員協會，係以各部會及同層級以上機關為籌組範圍，其與全國公務人員協會之主管機關為銓敘部。
- 四、協會得提出建議事項：考試事項，公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項，公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，公務人員人力規劃及人才儲備、訓練進修、待遇調整之規劃及擬議、給假、福利、住宅輔購、保險、退休撫卹基金等權益事項，有關公務人員法規之制（訂）定、修正及廢止事項，工作簡化事項等。
- 五、協會得提出協商事項：辦公環境之改善、行政管理、服勤之方式及起訖時間。但對法律已有明文規定、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項、屬公務人員個人權益事項及與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者，不得提出協商。
- 六、協會得辦理事項：會員福利、會員訓練進修、會員與機關間或會員間糾紛之調處與協助、學術講座之舉辦、圖書資料之蒐集及出版、交流、互訪等聯誼合作、接受政府機關或公私團體之委託、會員自律公約之訂定及其他法律規定等事項。其中全國公務人員

協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體。

七、協會籌組程序：1. 經機關公務人員 30 人以上發起，得籌組機關公務人員協會，經向主管機關申請立案後，應組成籌備會，辦理會員招募，會員人數已達 800 人或超過機關預算員額數五分之一，即可召開成立大會。2. 依協會法成立之中央各部及同層級以上機關公務人員協會數超過中央各部及同層級以上機關總數五分之一時及地方直轄市、縣（市）機關公務人員協會數超過直轄市、縣（市）總數三分之一時，即可共同發起、籌組全國公務人員協會。

八、協會內部組織：理事、監事由全體會員或會員代表就會員中選任，分別組成理事會、監事會。每 3 個月至少舉行會議 1 次，任期均為 2 年，連選得連任，但理事長之連任以 1 次為限。

九、協會最高機關：會員或會員代表大會。

十、協會經費來源：入會費、常年會費、捐款、委託收益、基金及其孳息、政府補助費、其他收入及孳息等項。

十一、協會協議機制：

(一)協商：得就協商事項向主管機關提出協商，主管機關與相關機關應指定人員與協會進行協商；協商結果，參與協商之機關及協會均應履行。

(二)調解：協會提出協商後，如協商事項主管機關未於期限內進行協商，或協商不成，或未完全履行協商結果時，協會得向其主管機關申請調解；主管機關應組成調解委員會處理。

(三)爭議裁決：爭議事項經調解仍無法解決時，由協會向銓敘部申請爭議裁決，或透過主管機關函請銓敘部組成爭議裁決委員會處理；爭議裁決委員會由銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政局各指派 1 人為當然委員，雙方當事人就爭議裁決委員名冊中各選定 2 人，另於爭議裁決委員名冊中抽籤

選定 2 人，合計 9 人組成。

(四) 裁決效力：爭議裁決委員會之裁決有拘束爭議當事人及其他關係機關之效力；關係機關應於接獲裁決書之次日起 2 個月內，將辦理情形回復銓敘部，如未依裁決辦理者，違失人員將移送監察院或處以罰鍰。

十二、協會活動限制：協會不得發起、主辦、幫助或參與任何罷工、怠職或其他足以產生相當結果之活動，並不得參與政治活動。

十三、協會會務監督：協會應於每年 3 月前將會員名冊、財務收支報告、事業之經營狀況及各項糾紛事件之調處經過等事項，函送主管機關備查。主管機關認為必要時，得隨時派員查核或請公務人員協會函送。

十四、協會保護規定：各機關不得因公務人員發起、籌組或加入協會、擔任協會會務人員或從事與協會有關之合法行為，而予以不利處分。

十五、協會給假規定：協會在不影響服務機關之公務並向機關首長報告前提下，得於上班時間召開理事會、監事會或進行協商、調解；代表協會進行協商、調解或列席爭議裁決委員會之公務人員，得請公假；各級協會理事長、理事及監事因辦理會務，亦得請公假。

參、協會法作業規定

鑑於協會法並無施行細則之設計，為利協會之發起、籌組、運作及各主管機關業務之順利推動，銓敘部擬具相關配套措施，計有：「機關公務人員協會立案申請及許可審查作業規定」、「公務人員協會協商調解爭議裁決作業規定」及「全國公務人員協會立案申請及許可審查作業規定」等 3 種配套規定，分別於 91 年 11 月 27 日及 92 年 1 月 14 日陸續發布。復為使法制與實務更臻周妥，前述機關公務人員協會及全國公務人員協會立案申請及許可審查 2 種作業規定，經參考各機

關反映意見及協會法修正情形，先後於 92 年 7 月 29 日、94 年 7 月 6 日及 95 年 6 月 19 日（修正）發布在案。另為健全協會發展，促進國家與公務人員間和諧關係，銓敘部再於 94 年 5 月 26 日訂定發布「銓敘部補助公務人員協會經費作業規定」，俾供據以辦理補助作業；茲謹就 4 種配套作業規定略述如下：

- 一、機關公務人員協會立案申請及許可審查作業規定，主要內容，包括：機關公務人員協會立案及許可申請之具體步驟，以及配合各該步驟訂定相關表件，如：發起人名冊、章程範例，以及會員入會申請書等；主管機關受理立案申請及許可申請之具體審查步驟，及配合該等步驟確立立案證書與圖記等相關事宜。
- 二、全國公務人員協會立案申請及許可審查作業規定，主要內容，包括：全國公務人員協會立案及許可申請之具體步驟，以及配合各該步驟訂定相關表件，如：發起機關協會名冊、章程範例，以及會員入會申請書等；主管機關受理立案申請及許可申請之具體審查步驟，及配合該等步驟確立立案證書與圖記等相關事宜。
- 三、公務人員協會協商調解爭議裁決作業規定，主要內容，包括：協商、調解，以及爭議裁決之具體步驟，以及配合各該步驟訂定相關表件，如：協商提議書、協議書，以及調解不成立證明書等。
- 四、銓敘部補助公務人員協會經費作業規定補助對象，主要內容，包括：補助對象、補助經費標準、範圍及項目、申請補助程序、補助經費審核原則、請撥及核銷、執行、督導及訪查等相關事宜。

肆、現行施行情形

為貫徹考試院第 11 屆施政綱領「持續推動成立各級公務人員協會，落實協會參與機制，健全協會運作功能」，銓敘部將審酌各方意見，適時研修公務人員協會法。為加速輔導機關公務人員協會成立，以落實憲法保障公務人員之結社權利，除配合各機關實際需要予以協助輔導外，亦多方推動下列事宜：

- 一、積極推動全國協會之成立：全國協會之成立，依法須由 12 個中央機關協會與 9 個地方縣市協會共同籌組，截至 97 年 12 月底止，中央機關協會有 15 個，地方縣市協會僅有 3 個成立，為早日組成全國協會，銓敘部除於 97 年 12 月 24 日舉辦「97 年本部與地方政府人事主管業務座談會議」，請各地方政府人事主管協助推動成立縣市地方公務人員協會，以促成全國公務人員協會成立外，並分別於 97 年 10 月、98 年 1 月二度以部長箋函請各縣市首長，惠予關注促成，並請責成該縣市人事主管主動協助成立該縣市協會，冀於 98 年中旬能成立全國公務人員協會。
- 二、加強業務宣導：銓敘部為協助協會會務順利運作，於 97 年 10 月至 12 月間舉辦多場銓敘業務宣導座談會，請各機關協助推動成立協會。另為強化宣導效果，充分利用銓敘部全球資訊網公務人員協會專區，張貼公務人員協會法等相關法令修（增）訂情形，及各公務人員協會活動最新消息及活動花絮，並與各機關協會及全國協會促進會網站連結，瞭解各級協會業務推動相關訊息。
- 三、辦理協會交流互訪研討會議：為活絡協會會務發展、推動各級協會成立，並期考試院瞭解目前各協會會務運作情形，於 97 年 10 月間舉辦公務人員協會交流互訪研討會議，邀請已成立協會（籌備會）及未成立協會之各縣市推派代表參加。會中由各協會理事、監事進行會務報告並就「協會法施行情形之檢討研究」進行專題討論，與會代表所提供之意見將作為主管機關日後規劃之參考。
- 四、辦理經費補助業務：依協會法第 27 條第 1 項規定，政府補助費為協會經費來源之一，為執行銓敘部編列之協會業務之獎補助費預算，銓敘部已於 94 年 5 月 26 日訂定補助協會經費作業規定，作為編列補助經費預算之依據。95 年、96 年囿於所編列之獎補助預算遭凍結未予執行。97 年度編列新台幣（以下同）76 萬元獎補助預算，經函請各協會提出補助經費申請，並依前開補助規定之補助範圍及審核原則詳實審核後，於 97 年 4 月 15 日核定各協會補

助金額，並請其依補助規定請領補助費及相關核銷事宜。

- 五、協助協會會務順利運作：銓敘部基於主管機關之立場，對於全國協會促進會執行委員會議及相關座談會，除受邀派員聽取各協會之意見及瞭解其運作情形外，對全國協會促進會及各協會所提法規疑義及修法建議，銓敘部均積極研議辦理，協助協會會務順利運作，如：行文已成立協會之機關編列預算補助該機關協會、建議各機關獎勵嘉勉該機關協會理監事及會務人員、解決協會理監事及會務人員請公假辦理會務及報支差旅費問題、建議機關指定協會推派之代表為考績委員及甄審委員及辦理機關得否專案補助機關協會聘用專職人員薪資疑義等事項。
- 六、建立協議名冊：為辦理全國、中央機關協會之調解及各級協會之爭議裁決作業，銓敘部業依協會法第 34 條及第 40 條規定，每 2 年函請相關業務主管機關推薦公正且富學識經驗之人士，擔任公務人員協會調解委員及爭議裁決委員，依其專長建立名冊備供推選。
- 七、協會籌組情形：截至 97 年 12 月底止，計有銓敘部、僑務委員會、行政院人事行政局、公務人員保障暨培訓委員會、考選部、臺灣省政府、教育部、最高法院、經濟部、監察院、行政院海岸巡防署、總統府、財政部、行政院勞工委員會、考試院、高雄市、臺北市及彰化縣等 18 個協會正式成立。

第十二節 重要業務績效

壹、研修（訂）人事法規

一、研訂公務人員行政中立法

為使公務人員有關行政中立之行爲分際、權利義務等事項有明確之法律依據可資遵循，俾使其於執行職務時，能做到依法行政、公正執法，不偏袒任何黨派，不介入政治紛爭，以為全國人民服務，銓敘部前已研擬完成公務人員行政中立法草案，經考試

院於 83 年 12 月 30 日、92 年 9 月 19 日及 94 年 10 月 13 日三度送請立法院審議，惟均未能完成立法程序。上開第三度函請立法院審議之該法草案於 96 年 5 月 14 日及 16 日經立法院第 6 屆第 5 會期法制委員會併同立法院國民黨黨團提案版本審查完竣，其中除 3 條保留朝野協商，其餘均修正或照案通過，並新增 1 條條文，惟迄至立法院第 6 屆會期結束，仍未能完成立法程序。銓敘部為賡續推動該法之制定，爰依立法院第 6 屆法制委員會審查立法委員意見，並配合現勢重新研議該法草案，於 97 年 10 月 31 日函陳考試院審議通過，嗣於 97 年 12 月 30 日經考試院函請立法院審議。銓敘部將持續配合該法草案立法院審議之進度，適時做好幕僚作業，以早日完成立法程序，建立公務人員行政中立法制，使國家政務持續順利推動。

二、研訂政務人員法草案及政務人員俸給條例草案

考量政務人員之範圍、任免、行為規範、權利與義務等事項，並無統一完整之法律規範，銓敘部前研擬政務人員法草案及政務人員俸給條例草案，經考試、行政兩院於 94 年 7 月 28 日會銜函請立法院審議，依 96 年 1 月 17 日立法院法制委員會審查結果，政務人員法草案計 8 條條文保留朝野黨團協商；政務人員俸給條例草案則另擇期繼續審查。因均未能於立法院第 6 屆委員任期屆滿前完成三讀程序，依立法院職權行使法第 13 條屆期不續審之規定，銓敘部爰重行研擬完成上開 2 法草案，於 97 年 11 月 28 日函陳考試院審議，嗣經考試院於 98 年 2 月 19 日審議通過。銓敘部將持續配合該 2 草案會銜及函送立法院審議之進度，適時做好幕僚作業，俾期早日完成立法程序，健全政務人員人事法制。

三、研修公務員服務法

為防止公務員因兼任職務、接受贈與、離職後洩密或轉任職務，影響行政效率與政府形象，以及因應國家科技發展，提升產業技術水準，考試院前於 91 年 7 月 5 日及 94 年 10 月 3 日 2 度將

公務員服務法部分條文修正草案函送立法院審議，惟未完成修法程序。銓敘部經以原草案為基礎，並參酌立法院法制委員會審查情形、司法院釋字第 637 號解釋、考試院 96 年度委託研究專題「公務員服務法『旋轉門條款』規範內容之研究」報告，以及相關機關意見後，業重新研擬修正草案，計修正 12 條條文，並增訂 2 條條文，於 98 年 1 月 13 日函陳考試院審議，嗣因涉及服務法全文修正，以及考試院歷來研訂公務人員基準法取代服務法之政策方向，銓敘部爰於同年 2 月 26 日考試院第 11 屆第 24 次會議提案並同意撤回在案。

四、研修公務人員任用相關法制

為因應中央行政機關組織基準法之施行、相關法規陸續修正與實務執行之實際需要，以及配合 96 年 3 月 28 日考試院函請立法院審議之公務人員考試法部分條文之修正，銓敘部擬具任用法部分條文修正草案函陳考試院審議通過後，分別於 94 年 8 月 15 日及 96 年 5 月 21 日函請立法院審議，並經 97 年 12 月 21 日立法院院會三讀通過，於 97 年 1 月 16 日奉總統明令公布。修正重點包括：(一)修正公務人員考試之增額錄取人員分發方式、限制轉調規定、各機關職稱及官等職等員額配置準則適用範圍、晉升官等資格要件及限制、試用不及格情事、首長卸任前人事權之限制及不得任用之疾病名稱。(二)增列職務普查及授權訂定依法考試及格人員考試類科適用職系對照表之法源依據。(三)修正職系任用資格規定，並增訂自願調任低一官等職務人員之職等任用事宜。(四)刪除補行晉升簡任官等訓練之辦理時限；增訂參加晉升簡任官等訓練不合格或廢止受訓資格，以及未依規定補訓或補訓成績不合格者，嗣後得否再先升後訓之限制。

五、建構文官查核法制

為確保國家安全及重大利益，銓敘部遵依 92 年 3 月 26 日立法院第 5 屆第 3 會期法制委員會第 7 次全體委員會審查公務人員

任用法部分條文修正草案，所作附帶決議：「涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案，至遲應於 92 年 10 月 31 日前函送本（立法）院。」邀請相關機關組成專案小組，研擬完成涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案，並經考試、行政兩院分別於 93 年 2 月 26 日及 95 年 1 月 19 日二度會銜函請立法院審議，茲因立法院第 5 屆及第 6 屆委員任期屆滿前未完成審議，銓敘部爰再重新函陳考試院審議後，業於 97 年 5 月 9 日由考試、行政兩院第 3 次會銜函請立法院審議中。

六、研修公務人員俸給法相關法規

(一)公務人員俸給法

公務人員俸給法於 76 年公布施行後，歷經多次修正，公務人員俸給相關權益及保障，已漸臻完備。惟基於照顧公務人員基本生活，使公務人員俸給權益更加健全，以及簡化公務人員救濟程序，考試院及銓敘部檢討修正公務人員俸給法，於 94 年 5 月 18 日及 97 年 1 月 16 日奉總統明令公布。增訂死亡人員當月俸給按全月支給；比照俸差減俸之降級人員，應依所減之俸差逐年復俸；停職、復職人員死亡，其得補發停職期間未發之本俸（年功俸），由依法得領撫卹金之人具領；公務人員失蹤，在未確定死亡前，應發給全數之本俸（年功俸）；公務人員請事假超過規定日數，應按日扣除俸（薪）給；刪除重行審定之規定，並規定得依公務人員保障法提起救濟；修正俸級重新銓敘審定，以及調任低官等職務人員俸級之核敘規定。

(二)公務人員加給給與辦法

公務人員加給給與辦法自 90 年 3 月 30 日發布後，於 92 年及 93 年配合法源之變更，併同檢討修正公務人員加給給與辦法，將有關簡任非主管人員比照支領主管職務加給人數、職務代理人連續代理 10 個工作日之計算方式等，予以明確規範。嗣為期加給之

支給更為衡平合理，以及政府組織改造工作之推動，96年修正該辦法職務加給之支給規定，以及增訂配合機關精簡、整併、改隸、改制或裁撤等組織調整，致所任新職所支加給較原職低者，其加給支領原則。

七、研修公務人員陞遷法

公務人員陞遷法於89年7月16日施行後，各相關配套法規，如施行細則、評分標準表、遷調規定、陞遷序列表等亦陸續訂定發布，對於公務人員之陞遷制度已建構一完整之法制體系。惟該法屬新創制之人事法律，在法制規定與實務執行間，難免有所落差及適用上之疑義，銓敘部為期法制與實務能更臻配合完善，除函請中央及地方各主管機關表示意見外，並分梯次舉辦宣導座談會，經彙整相關意見後，研擬完成本法及其施行細則修正草案，於90年10月邀請人事專家及機關代表，就修正內容之原則及方向繼續深入研商。嗣再彙整各方意見，研擬完成本法及其施行細則修正草案，分別於91年3月1日、4月2日函陳考試院審議。其中施行細則修正案部分，業經考試院審查完竣，並於同年5月28日發布在案。至本法修正草案部分，則經考試院二度函請立法院審議，惟迄至立法院第6屆立法委員任期屆滿，並未完成審議。茲為賡續研修本法，銓敘部業經審慎檢討後重新研擬本法修正草案，經97年11月27日考試院第11屆第13次會議決議通過，同年12月1日由考試院函請立法院審議，並經立法院法制委員會於本(98)年1月7日審查竣事，均照案通過。銓敘部將再積極推動完成修法程序並配合檢討研修施行細則，以臻完備公務人員陞遷法制。

八、研修(訂)公務人員退休法及相關法規

(一)公務人員退休法及現行公保養老給付優惠存款改革措施

1. 為因應我國人口結構逐漸高齡化與少子化的社會發展趨勢，並

顧及公務人員退休權益，提供公務人員多樣化退休選擇機會，以及檢討若干不合時宜之規定，銓敘部研擬之公務人員退休法修正草案，經學者、專家及各機關多次研議、參酌各場次座談會議與會人員意見修正後，業於 98 年 1 月 22 日函送考試院審議，俟考試院完成審議，送請立法院完成三讀程序後，即得據以公布施行。

2. 現行公務人員公保養老給付優惠存款改革措施自 95 年 2 月 16 日起實施，計至 98 年 1 月底止，公保養老給付優惠存款額度因而減少之退休公務人員計 34,179 人，已節省之政府優惠存款利息支出約 24 億 9 仟萬餘元。惟現行改革措施實施迄今雖已逾 3 年，部分退休人員及立法院均仍有不同意見，考試院爰於 97 年 9 月 4 日第 11 屆第 1 次會議作成決議，要求銓敘部檢討。案經銓敘部會商相關主管機關意見後，已於 97 年 10 月 23 日研提 2 項處理方案及相關配套措施函陳考試院審議，經考試院交全院審查會審查，已於同年 11 月 18 日及 12 月 4 日召開 2 次審查會議，銓敘部並於同年 12 月 3 日邀請學者專家到部聽取其意見。另為期優惠存款措施法制化，銓敘部業於公務人員退休法修正草案中增列其法源，於本年 1 月 22 日函陳考試院審議。銓敘部將依考試院審議決議，配合辦理後續相關事宜。

(二)支領月退休給與之公務人員赴大陸地區長期居住改領停領及恢復退休給與處理辦法

配合行政院大陸委員會辦理臺灣地區與大陸地區人民關係條例暨其施行細則及相關子法之修訂，銓敘部依該條例及其施行細則相關規定，並參照原「退休公務人員赴大陸地區定居申請改領一次退休金注意事項」，擬具本辦法草案報經考試院審議通過後，於 93 年 2 月 13 日訂定發布；另亦配合修正「大陸地區遺族或法定受益人請領公教人員保險死亡給付及公務人員一次撫卹金一次撫慰金作業規定」，併同上開辦法於 93 年 2 月 26 日函送各機關

知照。嗣因內政部警政署入出境管理局整併改制為內政部入出國及移民署；中央信託局股份有限公司亦於 96 年 7 月 1 日與臺灣銀行股份有限公司合併。爰配合上開機關之名稱變更，修正該辦法第 3 條、第 5 條、第 9 條條文；案業經考試院於 96 年 9 月 10 日發布；此外，該作業規定肆、作業程序修正條文亦於 96 年 9 月 28 日通函各機關。

九、研修公務人員撫卹法相關法規

(一)公務人員撫卹法

為使公務人員撫卹制度更臻健全，銓敘部組成專案小組檢討研修公務人員撫卹法，並邀集各機關就法制面及實務面多次研商，擬具本法修正草案，報經考試院於 95 年 4 月 10 日函送立法院審議，同年 4 月 21 日交付法制委員會審查。惟因第 6 屆立法院委員任期屆滿前仍未予審議；爰擬重新檢討相關條文後，納入公務人員撫卹法修正草案中，送請考試院審議核案後，再經函送立法院審議。因此，本部刻正積極重新研擬本法修正草案中。

(二)公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法

為辦理公教員工因公受傷、殘廢或死亡者之慰問，並使慰問金之發給得予制度化，行政院本於職權，於 90 年 7 月 2 日會同考試院訂定發布「公教員工因公傷殘死亡慰問金發給辦法」1 種。惟因依 92 年 5 月 28 日修正公布之公務人員保障法第 21 條規定，公務人員慰問金發給辦法，應由考試院會同行政院定之。爰經銓敘部與公務人員保障暨培訓委員會協調後，由銓敘部擬具「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法」草案，報經考試院會同行政院於 92 年 12 月 9 日訂定發布，並自 93 年 1 月 1 日施行。是以，目前慰問金業務，除列為比照該辦法辦理人員，因其人事法制係由行政院主辦者，適用該辦法所滋生之相關疑義，仍由行政院人事行政局負責辦理外，其餘係銓敘部主管。嗣鑑於國民大會已廢

除，爰配合刪除第 8 條、第 9 條及第 10 條之「國民大會」文字，業經考試院及行政院於 96 年 7 月 18 日會銜發布。又因第 7 條第 3 項所定條文無法涵括實際從事具高度危險性之彈藥製作、生產及測試等工作之人員，爰修正第 7 條條文，並經考試院及行政院於 97 年 6 月 27 日會銜發布。

十、研修公教人員保險法相關法規

(一)公教人員保險法

銓敘部為配合政府落實性別工作平等法所訂核發育嬰留職停薪津貼政策，業配合修正公教人員保險法，並將發給是項津貼之精算結果及應否調整公保費率，連同公教人員保險法部分條文修正草案，以 97 年 12 月 30 日部退一字第 0972955032 號函陳考試院審議。

(二)公教人員保險法施行細則

基於依中華民國憲法第 7 次增修條文，國民大會之相關條文已停止適用，爰修正公教人員保險法施行細則第 10 條條文；案業經考試院、行政院於 96 年 7 月 18 日考臺組貳二字第 09600049691 號、院授人字第 09600159642 號令修正發布。

十一、研修醫事人員人事條例相關附屬法規

為因應臺北市立陽明教養院等機關之用人需要，配合法醫師法等相關法律之制定（修正）公布，增列或刪除相關醫事職務，並因應公文書橫式書寫推動方案，銓敘部爰擬具各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案及醫事人員俸級表修正草案，提經 96 年 2 月 8 日考試院第 10 屆第 222 次會議審議通過後，由考試院、行政院會銜於 96 年 4 月 13 日修正發布。另為配合高雄市政府社會局無障礙之家等機關用人需要，因應國家安全局組織法、地方制度法、語言治療師法之修正（制定）公布，增列或刪除相關醫事職務，並將現行規定未臻明確或與實務運作不符部

分，予以釐清規範，銓敘部復擬具上開一覽表修正草案，於 97 年 12 月 4 日陳報考試院審議，經同年 12 月 25 日考試院第 11 屆第 17 次會議決議交付審查。俟上開修正草案經考試院會同行政院修正發布後，將使醫事人員人力運用更為靈活。

十二、研修專門職業及技術人員轉任公務人員條例相關法規

(一)專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則

為因應機關用人需求及避免專技轉任人員調任過於頻繁之缺失，於 97 年 1 月 16 日修正公布專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 4 條暨同年 2 月 26 日修正發布施行細則第 2 條，明定各機關轉任人員於實際任職 3 年內，不得調任本機關及其所屬機關以外機關任職。

(二)專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表

依專技轉任條例第 4 條第 2 項及其施行細則第 2 條第 2 項規定，銓敘部與考選部應會同訂定專技轉任對照表，並於每年或間年，依最近 3 年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要，檢討修正之。該表於 96 年 12 月 31 日修正公布，將得轉任公務人員之類科修正為 27 個。

十三、研修人事專業獎章頒給辦法

為鼓勵對人事業務具有特殊貢獻之人士，銓敘部會同行政院人事行政局於 79 年 4 月 25 日依獎章條例第 9 條及其施行細則第 15 條規定訂定人事專業獎章頒給辦法（以下簡稱本辦法），惟獎章條例及其施行細則業分別於 95 年 1 月 11 日及同年 9 月 6 日修正，該辦法爰須配合修正。經銓敘部擬具該辦法修正草案，報考試院第 10 屆第 254 次會議審議通過，並於 96 年 11 月 15 日由銓敘部與行政院人事行政局會銜修正發布。

十四、研修考試及格人員分發辦法

配合 97 年 1 月 16 日公務人員考試法及公務人員任用法有關公務人員考試增額錄取人員分發方式之修正，銓敘部爰會同行政院人事行政局擬具考試及格人員分發辦法修正草案，於同年 7 月 16 日由考試院會同行政院會銜修正發布。修正重點包括：(一)為期適用對象更為明確，法案名稱修正為「公務人員考試及格人員分發辦法」；(二)公務人員考試增額錄取人員分配之規定，修正為配合用人機關用人需求，按考試成績定期依序分配訓練，俾考試舉才與任用需要更臻結合。

貳、配合地方制度法之修正，檢討公務人員職務列等

為配合 96 年地方制度法修正，銓敘部研擬公務人員職務列等細部調整原則及擬案，於 96 年 10 月 2 日陳報考試院，經召開 3 次聯席審查會討論後，復依 97 年 8 月 21 日考試院第 10 屆第 298 次會議決議之初步暫擬建議意見，重行擬具中央及地方機關職務列等調整案，於同年 10 月 9 日陳報考試院。

參、持續推動人事業務資訊化

為提昇服務品質及效能，縮短作業流程，提供線上即時資訊，營造更便捷的人事服務環境，銓敘部對於資訊軟硬體系統之推展，均全力以赴，經積極開發各項銓敘業務網路作業資訊系統，詳慎策訂相關計畫，逐步建構銓敘部與全國各機關人事機構間銓敘業務網路作業環境。綜合銓敘部 96 年及 97 年推動人事業務資訊化之重要業務績效，包括：開發完成組織編制案件網路作業系統、簡易動態案件網路作業系統（含警察人員）、現職人員留用案網路作業系統、非現職人員消極資格及懲戒控管作業系統、職務編號整批異動網路作業系統、退休撫卹案件改以電子發文作業系統、銓審證明書補發網路線上申請作業系統、模範公務人員網路作業系統增補修正、更名更齡網路作業系統、

機關永久檔影像資料整合查詢系統、政務人員公保優惠存款作業系統、國民中小學人事室主任及會計主任列等控管作業系統、機關更名後批次辦理動態登記網路作業系統、公務人員因公傷殘慰問金網路作業增修系統等，並均已正式上線運作，同時，積極推廣並強化公務人員退撫給與網路查驗作業系統、辦理全國各機關人事資料網路查核作業、積極建構網路安全作業機制、完成資料安全異地備援儲存系統等，均能發揮系統預期的功能及效益。