

中華民國一〇二年

國家考試暨文官制度
報告書

考試院 編印

國家考試暨文官制度報告書

目次

序

第一章 概說

第一節 考試權之沿革	2
第二節 我國考試權之特徵與作用	3
第三節 憲法增修前後考試院職權的演變	5
第四節 國家考試暨文官制度發展願景與策略	9

第二章 院務行政

第一節 組織職掌	16
第二節 考試院會議	25
第三節 重要施政成果	27

第三章 考選業務

第一節 組織職掌	55
第二節 公務人員考試	59
第三節 專門職業及技術人員考試	108
第四節 題庫管理業務	163
第五節 資訊管理業務	170
第六節 重要業務績效	180

第四章 銓敘業務

第一節 組織職掌	192
第二節 人事制度	198
第三節 人事管理	206
第四節 組織編制核議	217
第五節 公務人員服務與差勤	227

第六節	公務人員任用與俸給	240
第七節	公務人員考績與獎懲	269
第八節	公務人員陞遷	297
第九節	公（政）務人員退休撫卹	310
第十節	公教人員保險	334
第十一節	公務人員協會	343
第十二節	重要業務績效	353
第五章 保障暨培訓業務		
第一節	組織職掌	366
第二節	公務人員保障業務	371
第三節	公務人員培訓業務	383
第四節	重要業務績效	396
第六章 退休撫卹基金業務		
第一節	基金監理會組織職掌	424
第二節	基金監理會業務性質與效益	425
第三節	基金管理會組織職掌	427
第四節	基金管理會業務性質與效益	429
第五節	重要業務績效	433
第七章 未來展望		
第一節	院務行政	445
第二節	考選業務	452
第三節	銓敍業務	462
第四節	保障暨培訓業務	470
第五節	退撫基金業務	480

結語

【圖目次】

圖 2-1	考試院組織系統圖	22
圖 3-1	考選部組織圖	58
圖 3-2	92 年至 101 年各種考試報考人數	181
圖 4-1	銓敍部組織系統圖	197
圖 5-1	公務人員保障暨培訓委員會組織架構圖	369
圖 5-2	保障業務宣導海報	378
圖 5-3	保障事件簡式到會陳述意見	382
圖 5-4	地方特考錄取人員基礎訓練分組討論情形	385
圖 5-5	薦任公務人員晉升簡任官等訓練專題報告	389
圖 5-6	高階文官培訓運用評鑑中心法嚴謹選訓	393
圖 5-7	100 年高階文官培訓飛躍方案戶外拓展訓練	394
圖 5-8	保障事件視訊陳述意見	401
圖 5-9	100 年高階文官培訓飛躍方案國會關係與模擬 演練課程	406
圖 5-10	高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練	408
圖 5-11	公務人員考試錄取人員基礎訓練專題研討	409
圖 5-12	行政中立宣導海報	411
圖 6-1	公務人員退休撫卹基金監理委員會組織系統圖	425
圖 6-2	公務人員退休撫卹基金管理委員會組織系統圖	428
圖 6-3	退撫基金截至 101 年底止運用概況圖	431
圖 6-4	退撫基金歷年已實現收益數情形	432
圖 6-5	退撫基金歷年收益率與臺銀二年期定期存款利 率比較情形	432
圖 7-1	101 年高階文官培訓管理發展訓練赴瑞士研習	475

【表目次】

表 2-1	考試院 100 及 101 年度舉行院會次數、通過文官制度法規數	27
表 3-1	公務人員高普初等考試辦理情形	63
表 3-2	公務人員升官等考試、交通事業人員升資考試辦理情形	72
表 3-3	公務人員特種考試司法人員考試	77
表 3-4	公務人員特種考試司法官考試	78
表 3-5	公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試	79
表 3-6	公務人員特種考試警察人員考試	80
表 3-7	公務人員特種考試一般警察人員考試	81
表 3-8	公務人員特種考試社會福利工作人員考試	83
表 3-9	公務人員特種考試外交領事人員、外交行政人員及國際新聞人員考試	84
表 3-10	公務人員特種考試國際經濟商務人員考試	85
表 3-11	公務人員特種考試關務人員考試	86
表 3-12	公務人員特種考試稅務人員考試	88
表 3-13	公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試	89
表 3-14	特種考試交通事業人員考試	91
表 3-15	公務人員特種考試民航人員考試	92
表 3-16	特種考試退除役軍人轉任公務人員考試	93
表 3-17	公務人員特種考試海岸巡防人員考試	94
表 3-18	特種考試地方政府公務人員考試	96
表 3-19	公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試	97

表 3-20	公務人員特種考試身心障礙人員考試	99
表 3-21	公務人員特種考試原住民族考試	102
表 3-22	公務人員特種考試國防部文職人員考試	103
表 3-23	公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試	104
表 3-24	公務人員特種考試移民行政人員考試	105
表 3-25	國軍上校以上軍官轉任公務人員考試	107
表 3-26	軍法官考試	108
表 4-1	全國人事機構現有數	210
表 4-2	全國人事人員人數	211
表 4-3	銓敍部辦理公務人員銓敍審定案件	248
表 4-4	銓敍部辦理公務人員銓敍審定案件	249
表 4-5	公務人員考績（成）案審查結果分析	281
表 4-6	公務人員考績（成）案審查結果分析	282
表 4-7	現行主要褒獎法令相關規定	287
表 4-8	100 年銓敍部辦理公務人員退休案審查結果統計表	316
表 4-9	101 年銓敍部辦理公務人員退休案審查結果統計表	317
表 4-10	撫卹金給與規定	321
表 4-11	100 年銓敍部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表	323
表 4-12	101 年銓敍部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表	324
表 4-13	銓敍部辦理現有保險情形表	337
表 4-14	100 年度公教人員保險財務收支狀況	339
表 4-15	101 年度公教人員保險財務收支狀況	340
表 6-1	參加退撫基金人數－按身分別(101 年底)	430

表 6-2	基金成立以來累計至 101 年 12 月底各身分別 基金收繳及支出情形表.....	430
-------	--	-----

序

隨著全球化、資訊化與知識經濟的國際趨勢影響，政府承受更為複雜、迅速、激烈的挑戰，建構合理的政府職能及組織規模，貫徹民主治理，追求政府善治，實乃當務之急。考試院為國家最高考試機關，秉於憲法賦予職權，自當盱衡世局，以創新、超越、突破的新思維與跨域合作的宏觀視野擘劃文官制度，型塑以國家利益為先、以人民福祉為念的廉能優質文官組織與文化，以提升國家競爭力。

為使社會各界充分了解考試院各項施政作為與具體成效，考試院分別於民國 85 年、87 年、89 年、92 年、94 年、96 年、98 年出版《考銓報告書》、100 年出版《國家考試暨文官制度報告書》，由考試院暨所屬部會共同撰寫而成。主要內容係彙整考試院暨所屬部會過去二至三年內的各項施政作為和具體績效，以及介紹最新業務動態與對未來工作的展望。

本年出版的《國家考試暨文官制度報告書》，概略介紹考試院所推行之新政策、措施及革新方案等，依序分為「概說」、「院務行政」、「考選業務」、「銓敘

業務」、「保障暨培訓業務」、「退休撫卹基金業務」及「未來展望」等七章，約 25 萬字，取材的時間範圍則自 100 年 1 月起至 101 年 12 月止，由考試院暨所屬部會分別撰擬相關文稿，並請邊考試委員裕淵、蔡考試委員良文、歐考試委員育誠及張考試委員明珠審查。各界除可藉此了解考試院過去一段時間的重要政策、業務執行情形與施政成果外，也可彰顯考試權在五權憲政體制下的重要功能，並作為學術界研究文官政策及其發展脈絡的參考資料。茲值本書付梓之際，^{一中}謹贅數語，略誌其編撰之緣由，並對審稿委員與撰稿同仁之辛勞表達謝忱。

院 長 關 中
中華民國 102 年 9 月

第一章 概 說

摘 要

考試制度首創於我國，為我國政治制度之特色，源遠流長，溯自三代。雖然歷代之考試方法未盡一致，內容亦時有更迭，然而國家用人，多以考試為正途，不論貴賤貧富，只要努力上進便有機會為國所用。國父孫中山先生擘劃開國宏規，對我國固有之考試取才制度備極重視，主張實施五權之治，考試院爰於民國19年正式成立，迄今已歷80餘年。

考試權的主要功能，在於健全文官制度，樹立廉能政治。透過客觀公正之考選機制，消極杜絕徇私用人之弊，積極促進建構功績制度，俾創造為人民謀求最大福祉之賢能政府。

考試院為國家最高考試機關，掌理國家考試與公務人員之銓敍、保障、撫卹、退休，及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，並職掌全國專門職業及技術人員執業資格之衡鑑，及其人才之管理與人力資源之規劃。我國考試權有其歷史及文化背景，超然獨立運作，是以雖憲法迭有增修，而考試院之職權則更臻明確與強化。

考試院秉持憲法賦予之職掌，配合國家建設及政府行政革新，致力於掄拔優秀人才、健全人事法制，對國家社會的進步繁榮，已發揮穩定與提振的作用。

第一節 考試權之沿革

考試制度首創於我國，考試取才，為我政治制度之特色。追溯源流，遠自三代而後，歷經周代擇才取士，秦漢博士弟子、賢良方正、察舉孝廉、魏晉九品中正，隋唐至清季之科舉，其間雖歷經變革，然以考試甄用人才，健全吏治，鞏固國基，均為歷代之所同。雖然考試方法未盡一致，內容亦時有更迭，然而國家用人，多以考試為正途，不論貴賤貧富，只要肯努力就有機會為國效力。是以國父孫中山先生領導革命，推翻帝制、肇建共和後，對我國固有之考試取才制度備極重視，在他手訂之建國大綱第19條中規定：「在憲政開始時，中央政府當完成設立五院，以試行五權之治，其序列如下：『曰行政院、曰立法院、曰司法院、曰考試院、曰監察院』」；其第15條復規定：「凡候選及任命官員，無論中央地方，皆須經中央考試銓定資格者乃可」。因之，17年國民政府公布中華民國政府組織法時，即依國父遺教訂定五院之組織與職掌，確立五權分立之政治宏規；考試院於焉成立，考試權則由考試院依法獨立行使。

簡而言之，我國考試權之發展歷程，大致可分為四個階段：先秦至漢初為考試權之萌芽期；漢初至隋初為考試權之生長發展期；隋唐至清末為考試權之茁壯完備期；民國以後，則為考試權之發揚興革期。就人才選拔而言，春秋以前，大夫雖多出於世官，亦有從學校「舉士」；漢隋之間，出於薦舉；隋唐迄清，出於科舉；民國以後，即為傳統優良考試制度之發揚光大。現今考試權之內涵，依據憲法及相關法律規定，除了考試外，尚包含任免、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、培訓、褒獎、撫卹、退休、保險等事項，此乃為完整之考試權。

第二節 我國考試權之特徵與作用

壹、考試權之特徵

一、公開競爭 機會均等

我國憲法第18條規定：「人民有應考試、服公職之權」，第85條亦明白規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度。……非經考試及格者，不得任用」。其內涵即揭示人民均有平等參加考試之機會，只要符合法定的應考資格或條件，即得參加國家考試，並無性別、宗教、種族、階級或黨派上之歧視。

二、考試用人 配合需求

國家舉辦每一種公務人員考試，例先由用人機關查估缺額，提出用人需求計畫，考選機關再據以辦理各項考試。蓋公務人員考試，目的在滿足政府機關用人之需要，以免職務出缺久懸，使公務無法推展，是以現行公務人員考試法第2條第2項明定：「…應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。…」為期考、訓、用適切配合，使人才蔚為國用，經會同行政院於59年8月發布「考試及格人員分發辦法」，繼於91年1月制定公布「公務人員訓練進修法」，公務人力爰能與機關實際用人需求緊密結合。

三、甄拔人才 管道多元

我國現行之國家考試，種類頗多，包括公務人員高等、普通、初等考試、特種考試及升官等、升資考試；此外還辦理專門職業及技術人員高等、普通及特種考試。

四、技術進步 方法完備

我國現行考試制度，係沿襲古制精神加以革新，為求考選之客觀公正，在考選試務作業方面，自報名作業開始，經彌封作業、闈場作業、場務作業、卷務作業至冊報作業為止，其過程極為縝密，方法益臻完備。同時又將考選行政與典試分開，考選行政由考選機關掌理，典試事宜則由臨時設立之典試委員會掌理。此外如典試及試務工作人員之迴避、類科科目之設置、考試內容之範圍、命題之準則、評閱試卷之標準等，均有嚴密之規定與管理，俾使考選試務客觀公正，考試結果公平精確。

貳、考試權之作用

一、健全人事制度 樹立廉能政府

我國古代吏部為六部之首，現今世界之先進民主國家，在政府行政組織體系中，人事行政往往居於各項行政之關鍵地位，因人才係組織之資產，優秀人才更是組織取得競爭優勢之基石，而人才之羅致，則有賴健全之制度與方法去發掘與培育。在常任文官方面，其中最主要者莫過於甄拔。由於客觀獨立之甄拔制度，能夠發揮提高績效與澄清吏治之功能，且從古迄今已形成優良之傳統，至民國成立後，更見發揚光大。是以考試權之主要作用，即在於健全文官法制，樹立廉能政治，並且透過客觀公正之考選機制，除能消極杜絕徇私用人之弊，並可積極促進功績制度之建構，俾期創造為人民謀求最大福祉之賢能政府。此外，由於考試權所產生之機會均等功能，無形中促使憲法所保障之平等權更臻落實。

二、維護行政中立 貫徹法治精神

行政中立即常任文官中立，其意指常任文官於在職期間應效忠國家，盡忠職守；處理公務時，應秉持客觀超然之立場，嚴守依法行政原則；行使公權力亦無個人、團體或黨派之成見；同時在日常公務活動中，避免介入地方派系或政治紛爭，以專門知識、技能與經驗，全心全力為國家、為人民服務。我國憲法樹立考試權獨立行使之初，即含有「行政中立」之旨，故憲法賦予考試院「保障」公務人員，除消極地保障公務人員之權益不受侵害外，亦積極地寓有維護公務人員行政中立之意。

三、選拔專技人才 提升執業水準

現代社會為一分工之社會，各類職業日趨專業化，而各種社會活動之營運及功能之產生，又常須仰賴各類專門職業及技術人員；因此對於專門職業及技術人員執業之管理，乃為現代政府不可或缺之職能。我國憲法第86條規定：「…專門職業及技術人員之執業資格，應經考試院依法考選銓定之。」因此，專技人員執業資格經由國家考選之主要目的，乃在於經由國家考試權之運作，以公正客觀精確之考試方式，衡鑑應考人執業所需之學識、經驗及能力，是否勝任該一專門職業及技術工作，以實踐憲法保障民眾生命、身體、財產安全及提升公共利益之宗旨。

第三節 憲法增修前後考試院職權的演變

我國憲法於36年1月1日經國民政府公布，並自同年12月25日施行，建立行政、立法、司法、考試、監察五權分治之中央政府體制。各院之職權除行政院外，都有明確之規定。其中對於考試院之職

權，則詳細列舉有考試、任用、銓敘、考績等11項。81年5月，總統公布憲法增修條文以後，考試院之職權在法制上發生一些變化，茲分別加以說明。

壹、憲法增修前考試院的職權

根據憲法第83條規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。」

貳、憲法增修後考試院的職權

根據現行憲法增修條文第6條（81年為第14條，83年為第5條）規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，不適用憲法第83條之規定：『1、考試。2、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。3、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。』」

另依據考試院組織法（83年）第2條規定：「考試院行使憲法所賦予之職權，對各機關執行有關考銓業務並有監督之權。」第6條規定：「考試院設考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會；其組織另以法律定之。」第7條第3項規定：「考試院就其掌理或全國性人事行政事項，得召集有關機關會商解決之。」

參、考試院職權的演變

根據以上所列舉之條文，考試院職權除減少公務人員之養老事項外，另有關公務人員之任免、考績、級俸、陞遷及褒獎，則限定在法制事項。事實上，數十年來，考試院對於公務人員之養老事項，並未制定法律，實際工作亦僅止於退休給與及些許照護事項。至

於公務人員之任免、考績、級俸、陞遷、褒獎事項，考試院原本就只負責制定法律規範，實際之執行權責係屬各用人機關。因此，這兩項調整，對於考試院之職權實際上並無太大影響。

憲法條文增修後，考試院職權非但未如外界之質疑有所減弱，相反地更形強化。茲舉例說明之：

- 一、對考銓業務有監督權：根據考試院組織法第2條規定，考試院對於各機關執行有關考銓業務具有監督權，又依行政院人事行政局組織條例第1條第2項規定：「該局有關考銓業務受考試院之監督。」
- 二、強化幕僚組織與功能：根據考試院組織法第9條規定，除置秘書長一人外，增置副秘書長一人，職務列簡任第14職等。同法第10條規定：「考試院設秘書處、組、室。」
- 三、成立公務人員退休撫卹基金監理委員會：根據公務人員退休撫卹基金管理條例第2條規定，考試院於84年5月1日成立「公務人員退休撫卹基金監理委員會」，隸屬考試院，負責公務人員退休撫卹基金收支、管理、運用之審議、監督及考核。
- 四、成立公務人員退休撫卹基金管理委員會：根據公務人員退休撫卹基金管理條例第2條規定，考試院於84年5月1日成立「公務人員退休撫卹基金管理委員會」，隸屬銓敘部，負責公務人員退休撫卹基金之收支、管理及運用。
- 五、成立公務人員保障暨培訓委員會：根據公務人員保障暨培訓委員會組織法，考試院於85年6月1日成立「公務人員保障暨培訓委員會」，隸屬考試院，統籌處理全國公務人員保障暨培訓事宜。

- 六、成立國家文官學院及國家文官教學實驗室：為應國家文官培訓之需，於88年7月26日成立國家文官培訓所，嗣因應世界潮流及國家發展需要，98年11月18日修正公布「公務人員保障暨培訓委員會組織法」全文10條，其第9條規定公務人員保障暨培訓委員會為應國家文官培訓需要，設國家文官學院。並於99年3月26日改制成立國家文官學院及中區培訓中心，由該會主任委員兼任學院院長。為回應各界對於提升文官素質與國家治理效能之高度期許，於99年6月10日考試院成立「考試院強化文官培訓功能小組」，並通過「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，以培養兼具專業與競爭力之人才，進而打造優質文官團隊。具體目標：（一）建置考訓結合新制，篩選適格公務人員。（二）透過訓用考陞合一，拔擢優秀公務人才。（三）強化培訓體系功能整合，提升培訓資源使用效能。（四）建構高階文官發展性培訓制度，厚植優秀施政人力。為期以學術研究帶動實務革新，101年1月18日國家文官學院成立專責研究之國家文官教學實驗室。
- 七、積極推動文官制度興革事宜，展現改革動能：考試院於98年6月18日通過「文官制度興革規劃方案」，以再造國家新文官為目標，訂定建基公務倫理，形塑優質文化、統整文官法制，活化管理體系、精進考選功能，積極為國舉才、健全培訓體制，強化高階文官、落實績效管理，提升文官效能、改善俸給退撫，發揮給養功能等興革方案，分短程、近程、中程規劃推動時程，以期建立一流政府，提升國家競爭力。
- 八、積極整建人事法制：考試院秉持憲法賦予之職掌，致力於掄拔

優秀人才、健全文官制度，積極配合社會發展推動各項革新業務。為使考選法制更臻完備，考試院推動完成公務人員考試法、專門職業及技術人員考試法之修正公布等，為服務應考人及確保資訊安全，考選部之網路報名系統並通過ISO/CNS 27001資訊安全認證，及為配合司法改革，推動新制司法官及律師考試。又為形塑廉能文官，訂定公務人員服務守則；研（修）訂多項重要人事法案，修正「公務人員任用法第28條及第40條」等重要人事法規；為健全政務人員人事法制，推動政務人員三法（政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例修正草案）；暨為落實功績制度，綜覈名實，積極推動改革考績法制；修正發布公務人員行政中立訓練辦法，擴大行政中立訓練及宣導，以健全民主法治環境，落實政府機關行政中立。

綜合以上所引憲法增修前後與考試院職權有關之條文，以及目前之實際運作以觀，考試院職權在憲法增修後，已進一步強化。健全的文官制度乃國家永續發展之基石，考試院秉於憲法賦予的職掌，以開創性、前瞻性的思維積極擘劃文官制度、健全文官制度，進而提升國家競爭力，奠定國家長治久安的基礎。

第四節 國家考試暨文官制度發展願景與策略

健全的考試與文官制度是國家永續發展的基石，我們相信只有遴拔一流的人才，建立一流的文官制度，才能建構一流的政府，國家才能有一流的競爭力，考試院職司全國文官制度與國家考試大政，面對全球化、資訊化與民主化的發展趨勢、政經社會環境快速變

遷的嚴峻衝擊及人民對政府廉能、專業的深切期許，如何開創發展優質的公務人力及專技人員執業能力、提升施政效能與社會安全幸福，作為增進國家競爭力的主要推手，是考試院無可旁貸的職責。

我們秉持憲法賦予職權，以開創性、前瞻性的思維與積極作法，推動文官制度改革，考試院會議先後於第11屆第18次、第39次、第114次及第122次會議，分別通過訂定考試院第11屆施政綱領、文官制度興革規劃方案、強化文官培訓功能規劃方案、檢視相關業務之人權保障與國際接軌報告，作為施政重要方針，全面推動文官制度改革，規劃公務與專技人力發展方向，落實人權保障與性別平等，精進考選技術，積極為國掄取公務及專技人才，健全培訓機制，統合教考訓用配合，健全文官法制，強化高階文官培訓，活化管理體系，建基價值倫理，落實績效管理，形塑廉能文化，培養多元文化素養，發揮保障功能，透明退撫基金財務資訊，提高基金績效，合理俸給退撫，建構具創造力、執行力、回應力、國際視野與人權素養之現代化文官體系，奠基一流政府，提供人民優質之公共服務，提升國家競爭力，以回應人民的期許，並恢弘考試院的憲政功能，奠定國家長治久安的基礎。

壹、院務行政方面

- 一、加強院部會間及院際之行政協調功能，提高政策法案之規劃、研擬、審查及整合效能，加強國會聯繫工作，加速推動法案之立法程序，建構完整之文官法制。
- 二、力行「動起來，走出去」，加強考銓保訓業務考察及實地參訪，擴大社會之參與、溝通，聽取基礎與各界建言，參與國際活

動，加強學術交流，汲取經驗，強化政策行銷，落實政策法案擬定與執行面之雙方溝通，使政策更貼近民意具體可行，並與國際接軌。

- 三、規劃合理人力運用，提高人力素質，推動學習型組織，鼓勵同仁終身學習，強化同仁法制及專業能力，培養多元文化素養，建構一具有專業能力、國際視野、人權素養與人文關懷之高素質文官團隊，提升政策法案之規劃、評估、審核品質，為打造優質文官制度奠定基礎。
- 四、強化國家考試及文官制度專業研究，持續推動知識管理，規劃建立我國「文官制度資料庫」，將考試院打造為國家人力資源與文官制度專業研究重鎮。
- 五、建立施政績效回饋分析機制，就考試院重要施政構想、過程與結果，實施意見調查與公務統計並編製報告，提供文官制度與國家考試決策與施政參考。
- 六、整合院部會總處業務管有之人事資料，建置一具完整性、正確性與安全性之全國公務人力資料庫，提供便利而及時之全國公務員（自考試起至退休時）之完整公務生涯經歷資料，作為人員任免遷調、文官制度決策與學術研究之參據。
- 七、設置考試院暨所屬部會人權工作保障小組及性別平等委員會，以主動積極作為，定期檢視考試院及所屬部會主管各項法規與行政措施，推動性別平等政策，體現憲法保障人民平等權、工作權、財產權、救濟權、結社權等基本權規範，落實我國簽署國際人權公約精神。

貳、考選業務方面

- 一、研究先進國家考選制度，積極參與國際組織與交流活動，盱衡國家發展趨勢，統合教育、考選、訓練及任用需求，建構符合世界潮流之考選制度。
- 二、因應社會、教育與經濟發展需要，分析各類公務人員及專技人員專業核心工作，據以建置客觀之職能指標，規劃適當之評量方式，適時檢討修正各種公務人員及專門職業技術人員考試法規，健全考選法制。
- 三、因應機關特性及不同專業需求，視考試性質研議，採行彈性多元考試方式、分試或分階段考試，改進考試技術，提升考試信度與效度。
- 四、從試題命擬、試卷評閱及考試方法等國家考試之核心面向，進行國家考試整體典試制度檢討及改造，提升考試選才之信度及效度。
- 五、運用資訊科技，加速題庫試題電子化，擴大建置質量俱優且多元之e化題庫，提升試題品質，建立多元試題來源管道，穩定題庫供應比率，增進題庫使用效能。
- 六、配合國家發展及社會需求，成立專技人員考試改進推動委員會（小組），研究改進專技人員考試制度，落實考訓用合一。
- 七、因應國際人權保障發展趨勢，協調用人機關，縮小或取消應考資格限制，保障人民應考試之權利，研究透過考試方法之運用，思考全面取消考試階段性別限制之可行性，促成性別平等，定期舉辦原住民族特考及身心障礙特考，落實照護弱勢族群就業權益。

八、善用資訊科技，簡化試務工作流程，加強推動考選便民服務，全面提升試務與行政資訊化作業綜效，並落實環保政策目標。

參、銓敘業務方面

- 一、樹立文官核心價值，建構公務倫理觀念，落實行政中立規範，並將之內化至文官體系之工作中，形塑優質之組織文化。
- 二、建構文官統整性基礎法律，確立政務，常務人員及契約用人三元管理體制，強化常務人員法制。
- 三、持續檢討整建考績法規，建立激勵與效能導向之績效管理制度，強化獎優汰劣，落實功績主義精神，提升文官行政效能與服務品質。
- 四、本於公平正義原則，合理照護退休（職）公（政）務人員，持續規劃多層年金之退休（職）給與制度，以建立社會安全觀之退休照護體系。
- 五、建立完整之快速陞遷機制，高階文官培育歷練體系，建構高階主管特別管理制度。

肆、保障暨培訓業務方面

- 一、研修保障法規，完備保障法制；強化審議程序、擴大當事人參與，提供視訊陳述意見、兼顧程序與實質正義；加強追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障；建立廉能且高效率，全心為民服務之政府。
- 二、統籌訓練資源，完備訓練體制，充實培訓內涵，結合考訓用陞，培養兼具專業、倫理與競爭力之公務人才。
- 三、建構高階文官發展性培訓制度，建立選訓機制，發展訓練內涵

，導入評鑑系統，深化成效評估，全面提升高階文官之管理能力、領導能力與決策能力，為高階文官管理制度奠定基石。

伍、退休撫卹基金業務方面

- 一、定期辦理精算，以瞭解基金收支結構下的長期財務負擔，並建議適時調整提撥率挹注基金，以維護退撫基金的財務健全發展。在基金資產運用方面，研究基金經營管理制度及多元投資途徑，審酌客觀經濟情勢與資本市場狀況，適當配置各類資產運用項目及比例，建立穩健投資組合，達成基金收益目標。
- 二、審慎辦理國內外委託經營，採取「委託經營與自行運用並重」、「國內、國外投資兼顧」之經營策略，一方面加強提升自行管理績效，一方面遴選優秀專業團隊，以提升基金運用效益，建構風險管理機制，有效達成基金報酬與風險管理之穩健營運模式。
- 三、強化監理稽核機制，對各項作業及控管流程妥為規劃，並隨時檢討改進稽核作業程序，落實業務稽核及績效考核，以防杜基金業務違失。

第二章 院務行政

摘要

獨立的考試權是我國政治制度的特色，憲法增修條文第6條規定，考試院為國家最高考試機關，掌理考試、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，依憲法五權分立之精神，與行政、立法、司法、監察等四院立於平等地位而獨立行使職權。

依據憲法、憲法增修條文及現行考試院組織法之規定，考試院設院長、副院長各1人、考試委員19人，均特任，由總統提名，經立法院同意任命之，任期6年。另置秘書長、副秘書長各1人，並設秘書處、組、室。考試院除院本部外，還包括四個所屬機關，分別是考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及公務人員退休撫卹基金監理委員會。另依行政院人事行政局組織條例規定，該局有關考銓業務，應受考試院監督。

考試院的政策及有關重大事項，都需經過考試院會議討論決定。考試院會議由院長、副院長、考試委員、考選、銓敘兩部部長及保訓會主任委員組織之，以院長為主席，院長不能出席時，以副院長為主席；副院長亦不能出席時，則由出席人員中公推一人為主席。考試院會議每週舉行一次，必要時並得召開臨時會議，決定考銓政策及其有關重大事項。

院會採合議制，須有應出席人過半數出席，方得開會；其議決以出席人過半數之同意始為通過；可否同數時取決於主席。另除應出席人員外，考試院秘書長、副秘書長、所屬部會副首長及行政院人事行政局局長均應列席考試院會議。

第一節 組織職掌

考試院為中央政府五院之一，國民政府定都南京後，為實踐國父五權憲政之理念，17年10月20日國民政府公布「考試院組織法」，19年1月6日考試院正式成立。36年中華民國憲法公布後，國民政府於36年3月31日重新制定公布考試院組織法，其後歷經36年12月25日、37年6月24日、49年11月21日、56年6月19日及83年7月1日等5次修正。

考試院之職掌，依憲法增修條文第6條規定為：「1、考試；2、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休；3、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。」另依據銓敘部組織法及公務人員保障暨培訓委員會組織法之規定，有關公務人員保險、訓練、進修等人事行政事項，亦屬考試院之職掌。依憲法第87條之規定，考試院關於其所掌事項，得向立法院提出法律案。

依據憲法、憲法增修條文及現行考試院組織法之規定，考試院設院長、副院長各1人，考試委員19人，均特任，由總統提名，經立法院同意任命之。院長綜理院務，並監督所屬機關，為考試院會議之主席。院長因故不能視事時，由副院長代理其職務。

考試院會議由院長、副院長、考試委員、考選、銓敘兩部部長及保訓會主任委員組織之，以院長為主席，院長不能出席時，以副院長為主席；副院長亦不能出席時，則由出席人員中公推一人為主席。考試院會議每星期舉行一次，必要時並得召開臨時會議，決定考銓政策及其有關重大事項。

院會採合議制，須有應出席人過半數出席，方得開會；其議決以出席人過半數之同意始為通過；可否同數時取決於主席。另除應

出席人員外，考試院秘書長、副秘書長、所屬部會副首長及行政院人事行政局局長均應列席考試院會議。必要時，院長並得指定有關人員列席，如考試院首席參事、秘書處處長、各業務組組長等。考試院依法舉行考試時，設典試委員會，典試委員會由典試委員長、典試委員及考選部部長組成之。

考試委員是我國政務官中最具學術性及專業性者，由於多係法政、財經、人事、社教、醫衛等專業背景出身，對於彰顯國家考試暨文官制度，揀拔人才的功能，具有高度使命感。其主要職掌及考試院第11屆職權行使情形概述如下：

一、參加考試院會議：

考試院會議為國家最高考試機關所召開之最高層次法定會議，每星期舉行一次。考試委員參加院會，各以本身的專長及豐富的學識經驗，秉持超然的立場，對於國家考試暨文官制度政策、重要法規及措施等，提供意見，共同商議，發揮集思廣益的效能，促使考試院的決策更加完善周延。

二、主持或參加審查會：

考試院對於列入議程討論之議案視其性質，得交由小組審查會或全院審查會審查。全院審查會以副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之，由副院長召集，遇有特殊情形時，得交由考試委員召集。小組審查會以應出席人七人至十一人組織之；其召集人及審查委員，分別輪流擔任。

三、主持或出席典試委員會：

考試院舉行各種國家考試，其依法必須組織典試委員會者，典試委員長例由院長提請院會決定後，呈請總統派任。目前各項考試典試委員長均由院長、副院長或考試委員擔任。典試委員長主持典試委員會，並指揮監督典試等事項。考試委員則視個人專長擔任典試委員，出席典試委員會等。

四、審查國家考試暨文官制度專案研究報告及赴國內外考察或座談：

考試院為加強國家考試暨文官制度專題研究，在每屆考試委員六年任期內，均訂定施政綱領，並計畫研究若干專題，由院部會以及有關機關代表組成研究小組進行研究，撰寫報告，報告完竣由考試委員審查。同時基於國家考試暨文官制度業務瞭解和發展需要，由院部會局組成考察團，並由考試委員互推一人擔任召集人或領隊，赴國外實地考察或座談，其考察報告提報考試院會議決定後，留供研訂有關國家考試暨文官制度政策、法規及改進措施的重要參考，並列為國家考試暨文官制度叢書出版，分送有關機關參考。

五、考試院第11屆職權行使情形：

(一)提出具體政策主張

就制定文官政策而言，以往的考試委員較少參與政策規劃，而由院屬部會首長帶領同仁來進行，考試委員多在部會簡報的時候提供意見，做為政策研議的依據，或在審查會和院會做出政策決定。但第11屆考試委員扮演起跨部會之政策規劃、協調及統合政策方向的角色，並經由合議制會議的多元意見激盪

，尋求共識，積極發揮職權行使的功能，訂定文官興革政策。

(二)公開透明言論

依憲法規定，考試委員依據法律獨立行使職權。考試委員係由不同背景、專業領域人員組成，而為促使委員獨立行使職權，勇於表達意見，避免外界之臆測或混淆，確保考試權之正常運作，因此，在符合政府資訊公開法的前提下，過去對院會的發言紀錄多持不公開的立場。惟考試權本屬行政權作用，為了彰顯考試院決策的透明化與負責任的態度，公開院會發言的紀錄應為符合政府「善治」之作法。考試院第11屆自100年5月6日第134次會議起，將院會紀錄完整公開。各考試委員甚至彙編各自在院會、審查會的發言，用供各界檢視。

(三)多元代表性

目前考試委員任命的主要來源分成三大層面：(1)學術界；(2)富有行政經歷的常任文官；(3)富有政治經驗者。專長背景部分，包括了法律、公共行政、政治、經濟、教育、企管、社工、醫學、生技、護理、工程、心理、文學各領域。性別部分，女性比率已達三分之一，而且從第10屆開始，保留1名原住民族委員的名額。就辦理國家考試而言，由於社會的進步與多元，公務人員考試講求專業知能，專技人員考試亦趨向專業分工。是以，舉辦國家考試時，有賴多元代表之考試委員擔任典試委員或依其專長擔任應試科目分組召集人。

考試院置秘書長一人，特任，承院長之命，處理考試院事務，並指揮監督所屬職員；副秘書長一人，職務列簡任第14職等，承院

長之命，襄助秘書長處理考試院事務。

考試院內設處、組、室，分別掌理有關事項，編制員額為133人至159人。現設有秘書處，置處長一人，承長官之命，主管該處事務；副處長一人，襄助處長處理事務；並分設議事、文書、公共關係、出納、總務等五科，處理各該科業務。業務單位分設三組，各組置組長一人，均由參事兼任。第一組掌理考試政策之研擬規劃、考試法令之擬辦、審核、考試及（合）格證書之製發等事項，以及考選組相關業務之研究發展及相關會議之支援協助事項；第二組掌理人事政策研擬規劃、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎、保險、退休、撫卹、福利、登記等案件之擬辦、審核等事項，以及銓敘組相關業務之研究發展及相關會議之支援協助事項；第三組掌理公務人員保障暨培訓政策研擬規劃、法令擬辦、審核、公務人員退休撫卹基金管理、監督等事項，以及保訓暨綜合組相關業務之研究發展及相關會議之支援協助事項，另規劃協調有關國際文官制度及學術交流事項。各組並均設有兩科處理各該科業務。此外並設編纂室、資訊室、機要室，各置主任一人，由院長指定人員擔任或兼任之。另設人事室、會計室、統計室及政風室，依各該法律之規定，分別辦理人事、歲計、會計、統計及政風事項。又依組織法之規定，考試院於必要時得設各種委員會，現設有訴願審議委員會、法規委員會及研究發展委員會等。

依考試院組織法第6條規定：「考試院設考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會；其組織另以法律定之。」又依行政院人事行政局組織條例第1條第2項規定：「人事行政局有關考銓業務，並受考試院之監督。」

考試院所屬機關之職掌分別為：考選部主管公務人員考試及專門職業及技術人員考試等各種國家考試。銓敍部負責公務人員之銓敍、撫卹、退休及其任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項；另設有公務人員退休撫卹基金管理委員會及公教人員保險監理委員會，均由該部部長兼任主任委員。公務人員保障暨培訓委員會負責有關公務人員權利保障與訓練進修政策、法制事項，並執行各項保障業務暨規劃辦理公務人員考試筆試錄取人員訓練、升官等訓練及行政中立訓練等；另設有國家文官學院，由保訓會主任委員兼任學院院長。基金監理會負責公務人員退休撫卹基金的審議、監督及考核事項，主任委員由考試院副院長兼任。另所監督機關行政院人事行政局，其職掌則為統籌行政院所屬各機關之人事行政。（考試院之組織如圖2-1）

國家考試暨文官制度報告書

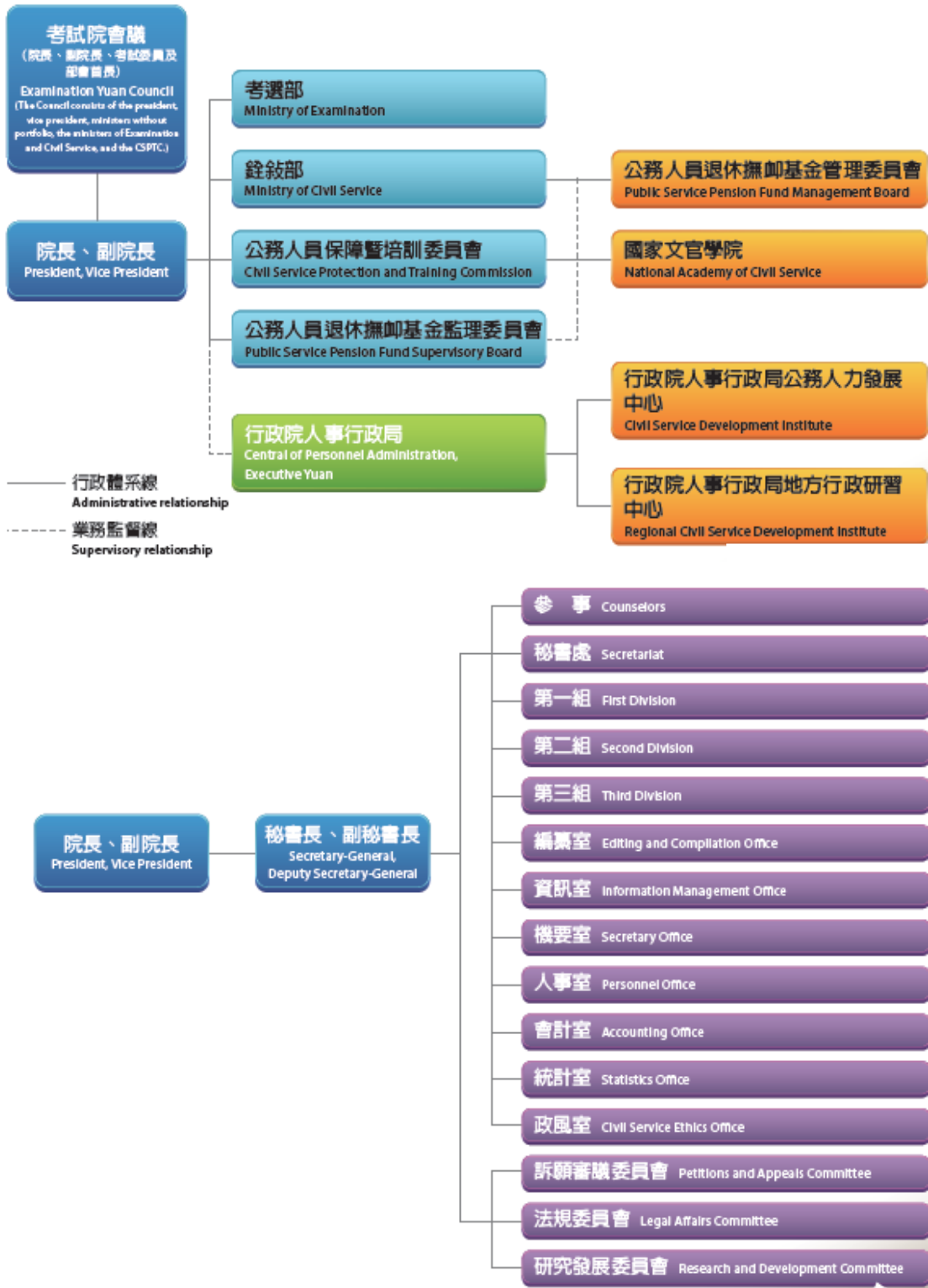


圖 2-1 考試院組織系統圖

考試院暨所屬機關正副首長名單（資料日期至101年12月底止）

一、考試院

院 長：關 中

副院長：伍錦霖

考試委員：蔡式淵、邊裕淵、李雅榮、胡幼圃、陳皎眉、何寄澎、詹中原、黃俊英、高明見、李選、林雅鋒、歐育誠、蔡良文、浦忠成、張明珠、高永光、趙麗雲、黃錦堂（原考試委員邱聰智101年3月離職；黃富源101年3月免職，特任為行政院人事行政總處人事長。¹101年4月總統令特任趙麗雲、黃錦堂為第11屆考試委員，任期均至103年8月31日止，以補邱聰智、黃富源兩委員遺缺。）

秘 書 長：黃雅榜

副秘書長：袁白玉（李繼玄於101年7月免職，特任為考選部政務次長）

二、考選部

部 長：董保城（賴峰偉於101年2月離職）

政務次長：李繼玄（董保城於101年3月免職，特任為考選部部長）

常務次長：曾慧敏

¹ 行政院人事行政局於101年2月6日配合行政院改組，更名為「行政院人事行政總處」，本報告書中，除指涉當時之職務或機關，仍維持人事行政局名稱外，餘均調整並簡稱為人事總處。

三、銓敍部

部 長：張哲琛

政務次長：吳聰成

常務次長：涂其梅

四、公務人員保障暨培訓委員會

主任委員：蔡璧煌

政務副主任委員：李嵩賢

常務副主任委員：葉維銓

五、公務人員退休撫卹基金監理委員會

主任委員：伍錦霖（黃雅榜兼代主任委員，100年1月～101年4
月）

執行秘書：劉 籐

第二節 考試院會議

考試院會議依考試院組織法第7條、考試院會議規則第2條等規定，由院長、副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之。考試院秘書長、副秘書長及考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會副首長及行政院人事行政總處人事長均應列席。

考試院會議每星期舉行1次，目前均固定於每週四上午9時舉行。院長或其他法定出席人三分之一以上認為必要時，得改開秘密會議或召集臨時會議，或停止舉行會議。

依考試院會議規則第10條規定，下列事項應列入報告事項：

- 一、上次會議紀錄。
- 二、會議決議事項執行之情形。
- 三、院部會薦任第九職等以上正副主管人員暨各機關（構）、學校簡任第十職等以上人事正副主管人員之任免名冊。
- 四、中央政府總預算有關考試院主管之歲入歲出預算及決算。
- 五、國外考察及國內分區視導考銓業務考察計畫。
- 六、各種類考試及檢覈辦理經過及依法檢覈轉任公務人員之名冊。
- 七、各種考試增加錄取名額案與依法補行錄取名額案。
- 八、其他報請核備事項。
- 九、考選部重要業務報告。
- 十、銓敘部重要業務報告。
- 十一、公務人員保障暨培訓委員會重要業務報告。
- 十二、行政院人事行政總處重要人事考銓業務報告。

十三、考試院秘書長重要工作報告。

十四、其他有關報告。

未及編入議程之緊急或重要事項，得於議程報告事項後，臨時提出之。

復依同規則第11條規定，下列事項應列入討論事項：

- 一、關於考銓政策之決定。
- 二、關於考試院施政綱領、年度施政計畫及概算。
- 三、關於向立法院提出之法律案。
- 四、關於院部會發布及應由院核准之重要規程、規則、細則、辦法、綱要、標準、準則及事例。
- 五、關於舉行考試與典（主）試委員長人選之決定。
- 六、關於院部會間共同事項。
- 七、出席人有關考銓事項之提案。
- 八、其他有關考銓重要事項。

未及編入議程之緊急或重要事項，得於議程討論事項後，臨時提出之。

考試院第11屆為兼顧院會交付審查議案之專業、效率，及適時回應外界有關提升審查會出席率等之訴求，修正考試院會議規則，規定討論之議案視其性質，得交由小組或全院審查會審查。全院審查會以副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之，由副院長召集，遇有特殊情形時，得交由考試委員召集。小組審查會以應出席人7人至11人組織之，其召集人及審查委員，分別輪流擔任。

考試院會議乃我國考銓政策之最高決策會議，舉凡憲法所定考

試院職掌之政策及其有關重大事項，概由考試院會議決定之。

考試院100及101年度，共舉行院會101次（含臨時會），總計通過議案數456案，其中包括通過文官制度法規案件139案（含法律草案），及其他重要文官政策317案。各年度舉辦之院會次數、通過之文官制度法規數詳如表2-1。

表2-1 考試院100及101年度舉行院會次數、通過文官制度法規數

年度	舉行院會	通過文官制度法規
100	51次（第11屆第119次會議至第169次會議暨第2次臨時會議）	67案（制【訂】定12案、修正53案、廢止2案）
101	50次（第11第170次會議至第219次會議）	72案（制【訂】定13案、修正59案、廢止0案）

資料來源：本報告自行整理

第三節 重要施政成果

壹、院務一般行政

一、辦理國內外文官業務考察及實地參訪

為改進我國文官制度，發揮考銓保訓功能，100年度國外實地考察或座談，分別由胡委員幼圃召集前往捷克、斯洛伐克、匈牙利，考察公務人員之考選、訓練、俸給、人力運用、保障，專門職業及技術人員考選，醫事人員考試、訓練等文官制度；高委員明見召集前往印度考察印度國家考選、培訓、退撫、人事管理等文官制度；高委員永光前往英國考察該國國家政府學院；邱委員聰智、李委員

雅榮、何委員寄澎分別前往日本考察該國律師、建築師、專利師考選制度；詹委員中原前往澳洲考察高階文官培育制度。101年高委員明見召集前往西班牙、葡萄牙，考察該兩國之國家公務人員之考選、培訓、退撫及人事管理等文官制度；歐委員育誠召集前往馬來西亞、泰國、印尼，考察國家考選、培訓、退撫及薪俸等文官制度；高委員永光前往比利時考察該國高階公務人力訓練等制度；詹委員中原前往新加坡、菲律賓考察該兩國之國家考績、高階文官訓練、退休等制度及人事政策之發展如何影響國家整體經濟。考察報告提報考試院會議決定後，留供研訂有關國家考試暨文官制度政策、法規及改進措施的重要參考，並列為國家考試暨文官制度叢書出版，分送有關機關參考。

實地參訪以擴大文官制度政策參與層面為旨，聽取各界人士建言，作為制定或修正國家考試暨文官制度政策的重要參考，使高度複雜疑難之議題，凝聚有效解決意見，進而發揮全體文官治理精神。100年考試委員國內考察及實地參訪分別前往臺北市府、2010臺北國際花卉博覽會、臺灣警察專科學校、嘉義縣東石鄉公所、臺灣嘉義地方法院、臺灣嘉義地方法院檢察署、法務部行政執行署嘉義行政執行處、交通部觀光局阿里山國家風景區管理處、行政院農業委員會林務局暨所屬嘉義林區管理處、臺東縣成功鎮公所、臺東縣政府、國立臺灣史前文化博物館、行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺東榮民醫院、教育部、法務部調查局、苗栗縣苗栗市公所、行政院客家委員會暨所屬客家文化中心籌備處、內政部警政署、金門縣政府、金城鎮公所、內政部營建署金門國家公園管理處、內政部、行政院原子能委員會暨所屬核能研究所、行政院大陸委員會、經

濟部、交通部高雄港務局、衛武營藝術文化中心、行政院農業委員會漁業署、行政院農業委員會農糧署、行政院農業委員會水土保持局、新北市政府、國立臺灣工藝研究發展中心、國立臺灣美術館、國立自然科學博物館、長庚科技大學及其相關企業體所屬機構、連江縣政府、交通部觀光局馬祖國家風景管理處及行政院海岸巡防署海洋巡防總局第十海巡隊等機關（構）校，101年實地參訪國立故宮博物院、交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處、行政院人事行政總處地方行政研習中心、公務人員保障暨培訓委員會所屬國家文官學院中區培訓中心、新竹縣政府、教育部、佛光山寺、文藻外語學院、國立臺灣文學館、交通部中央氣象局、財團法人國家實驗研究院、行政院原住民族委員會暨所屬原住民技藝研習中心、法務部矯正署、內政部入出國及移民署、行政院勞工委員會職業訓練局、行政院海岸巡防署暨所屬海岸巡防總局南部地區巡防局、工業技術研究院、經濟部國營事業委員會及彰化縣政府等機關（構）校。兩年來的參訪座談均就社經變遷國家考試暨文官制度政策應興應革議題為主題，與受訪單位座談，深入探討專業性、建設性及前瞻性意見，作為推動各項改革參據。

二、訂定「考試院性別平等委員會設置要點」推動落實文官制度性別平等業務

為促進國家考試、文官制度之性別平等，考試院於101年5月訂定「考試院性別平等委員會設置要點」（以下簡稱設置要點），成立「考試院性別平等委員會」（以下簡稱委員會）。嗣為彰顯對性別平等業務之重視，修正前開設置要點，提升委員會主任委員、副

主任委員層級，修正委員會之組成，提經考試院第11屆第211次會議修正通過，並自101年11月6日生效。

委員會主任委員由院長兼任、副主任委員由副院長兼任，共聘17位委員，另聘請社會公正人士及性別平等專家學者8人擔任委員，任期2年；委員會之任務如下：(一)性別平等政策、法規及行政措施之研議、檢討、修正事項。(二)性別平等業務之提供諮詢及指導規劃事項。(三)性別平等觀念宣導及推動事宜。(四)落實現職人員之性別主流化推動工作及訓練事項。(五)性別預算、性別影響評估審議事宜。(六)其他性別平等促進事宜。原則上每4個月召開會議1次。

為強化考試院及部會同仁性別意識與知能，並逐步落實於訂定國家考試暨文官制度政策、法令、方案計畫及資源分配時，納入性別平等觀點，特訂定「考試院推動性別平等實施計畫（101-103年度）」經提101年12月12日召開之第1次委員會議審議通過後實施。

三、辦理100年全國人事行政會議

100年全國人事行政會議於100年12月6日、7日在考試院院區舉行，由關院長中主持開幕，並恭請蕭副總統萬長蒞會致詞嘉勉；出席人員計有考試委員、部會局首長、學者專家、中華民國全國公務人員協會代表、中央及地方機關人事主管及院部會局相關人員等160餘人與會。會議除業務報告外，並就「完善考選機制，篩選適格公務人員」、「活化政府人力資源，健全契約用人制度」及「建立高階文官培訓與陞遷結合制度，提升政府施政品質」等3項議題進行分組討論。第一、二、三分組召集人歐委員育誠、林委員雅鋒及何委員寄澎於7日上午各提出分組總結報告，繼而進行綜合討論，會議於

院長閉幕致詞後圓滿結束。與會人員所提建議及相關回應，提報院會後，供未來決策參據或送交有關機關參辦，會議實錄已出版並分送各界參考。

四、提報國家人權報告

配合總統府人權諮詢委員會就「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」（以下簡稱兩公約）檢視考試院及所屬部會相關法規與行政措施，提報2009-2011年國家人權報告有關考試院職掌部分，包括應考試服公職權、結社權、消除性別歧視、婦女懷孕及育嬰保障、原住民族權益保障、身心障礙者權益保障、老人權益保障、人權教育訓練等，經國家人權報告審查會於100年12月13日下午在法務部審查，就司法特考監獄官及監所管理員類科分定男女錄取名額、公務人員任用法第28條有關有精神病者不得任用為公務人員之限制、身心障礙人員特考錄取人員訓練等問題表示意見，均提出說明並據以修正業務相關部分。兩公約國家人權報告於101年4月由法務部出版。

五、照護弱勢權益、簡化請證流程

為照顧身心障礙者及低收入戶，並符合專門職業及技術人員考試法第22條之立法意旨，100年4月14日修正考試院各種證書暨證明書規費收費標準第2條，增列第3項規定專技人員考試及格之身心障礙者及低收入戶，免徵考試及格證書規費，並溯自100年1月1日起榜示之專技人員考試生效。

考試院與考選部及行政院衛生署透過跨域合作，研議改進專技醫事人員考試及格證書與執業證書製發流程。該項醫事人員雙證證

書作業流程變革後，大幅縮短考試及格人員等待時程，使醫事人員得以提前就業，亦有助於政府績效表現之提升。為使其他專技考試及格人員之證書能於最短期間製發，及早提供社會所需專技人力資源，考試院經邀集考選部研議結果，自101年1月1日起，專技人員考試及格證書製證作業，均比照專技醫事人員考試及格證書，縮短製證流程。

六、與行政院共同啟動公共服務日

為提升政府創新服務效能，肯定公共服務對社會之貢獻與價值，考試院與行政院共同推動6月23日為我國「公共服務日」，並於101年6月22日上午在考試院由關院長中與行政院江副院長宜樺共同蓋印宣布啟動，期公務人員以「積極、關懷、熱忱、奉獻」之公共服務精神自我激勵。考試院與行政院將輪流辦理相關紀念活動，並擬舉薦我國傑出公共服務機關參選聯合國公共服務獎，或推派代表出席聯合國公共服務日紀念活動，亦規劃以學術界或專家身分出席相關活動，俾分享優質公共服務典範，汲取各國最新卓越公共服務作法，以激發我國文官創新服務的效能與品質。

貳、考選行政審核

考試院為國家最高考試機關，依考試院處務規程第14條及第15條規定，有關考試政策之研擬規劃、考試法令之擬辦及審核、考試議案審查會之行政作業、考試院院會決議有關考試業務之處理、考試及格及訓練合格證書之核辦、製發、資料管理等事項，係考試院第一組職掌。茲就100年1月1日至101年12月31日止辦理考選行政審核之重要成果，分述如下：

一、研修專門職業及技術人員考試法及公務人員考試法

為因應時空環境轉變及知識經濟、國際化潮流、教育體制大幅變易等趨勢，各種新興專門職業及技術人員職類日益增加，考試院爰修正專門職業及技術人員考試法，除將「專門職業及技術人員」之定義內涵予以具體化外，並刪除專門職業及技術人員考試應考資格消極限制及經低一等級考試相當類科及格，並曾任有關職務滿4年，得應較高等級考試規定；另增訂具同等級與次一等級考試及格資格者，於本法修正公布後6年內得繼續應考，及應考人考試有冒名頂替等，以詐術或其他不正當方法，使考試發生不正確之結果等情事者，自發現之日起5年內不得應考試院舉辦之各種考試等規定。

另為因應機關用人需求、齊一專門職業及技術人員轉任公務人員甄選標準，修正公務人員考試法第19條公務人員考試特殊應考資格規定，放寬應考資格訂定專門職業證書之條件。但為避免寬濫，未來將建立審核機制，以其業務性質是否應具備相關專門職業證書始得勝任，以及工作內容是否涉及人民生命等重大事項，作為准否增訂之依據。

二、研修典試法

考試院為因應實務需求，研修典試法相關規定。其修正重點包括：因應未來可能採行量尺分數或百分位數等轉換方式，增列分數轉換之方式及標準為典試委員會應決議事項之一；增列各種考試典試委員等應自典試人力資料庫中遴選聘用，以維護典試工作品質；另為擴大題庫試題來源，增列得公開徵求、交換或購置國內外試題；規範國家考試試題及測驗式試題答案得對外公布，但對於考試性

質特殊者，得經考試院同意不予公布，以肆應各種不同考試之需要；為維護考試之公平與安定性，並確實踐履試題疑義制度，對未於規定期限內提出試題或測驗式試題疑義者，增列不得於事後行政救濟程序中爭執試題或公布答案之正確性等。

三、改進司法官及律師考試制度

為回應社會各界對司法官、律師考試制度改革之期待，考試院於98年5月14日通過司法官及律師考試制度改進方案，第一階段改進方案就考試程序、應試科目、成績計算方式等進行改革，自100年實施。第二階段改進方案將推動法官檢察官律師三合一考試，需俟高等考試法官檢察官律師考試完成立法程序，預定自103年實施。

另為利新制實施，考試院並同步改革命題及閱卷措施，包括：建立命題委員人才庫；聘請實體法與程序法學者、實務界共同綜合性命題；建立應試科目命題大綱；採行司法官、律師考試常設題庫小組方式，建立題庫試題，或採行各科目命題小組方式命擬試題；強化命題審查會議功能；辦理命題技術研習，並以參加過研習之命題委員優先遴聘，以提升命題技術；配合研修命題規則，落實命題倫理規範。建立閱卷委員人才庫；落實閱卷標準會議，貫徹同一試題不超過二人閱卷為原則；建立司法官、律師考試申論式試題參考答案；各科目採行閱卷小組方式評閱試卷；研修閱卷規則，落實閱卷倫理規範。

四、訂定未具擬任職務任用資格者取得法官檢察官遴選資格考試辦法

法官法於100年7月6日公布並定自101年7月6日施行，配合該法第5條、第87條促進法官檢察官多元進用管道，考試院爰訂定未具擬

任職務任用資格者取得法官檢察官遴選資格考試辦法（以下簡稱法官檢察官遴選資格考試辦法），明定本考試併採筆試、審查著作發明、審查知能有關學歷經歷證明及口試4種方式；為彌補並強化專業法庭之功能，規定本考試之應試科目為基礎選試科目及專業選試科目；另以本考試係取得遴選資格考試，並非競爭性考試，故參採專技人員考試及格方式，以總成績滿60分為及格。考試及格者，由考選部發給考試及格證明文件，並註明僅取得參加由考試院委託司法院、法務部分別依法官法第7條、第88條辦理之法官檢察官遴選之資格。

五、研究改進軍法官考試制度

100年2月10日考試院第11屆第123次會議臨時報告，胡委員幼圃報告：健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案；101年1月12日考試院第11屆第171次會議，考選部函請准增辦101年軍法官考試一案，經決議併案交付小組審查會審查。為期本案審議之周延可行，考試院經邀集相關部會及幕僚單位，召開協調會，並函請司法院、法務部、國防部等機關先就擬案研提處理建議。以本案涉及國軍將實施「募兵制」及組織調整之「精粹案」大幅裁減員額之政策，刻正積極檢討修訂相關配套措施，分經考選部及國防部就有關軍法官考試改革制度協商共識提出說明。案經廣泛深入討論，審查報告經提101年8月30日考試院第11屆第202次會議審議通過，決議如下：

(一)軍法官考試部分

1.維持現行考試方式，分二試舉行。

- 2.放寬不具現役或備役軍官身分者應考資格，凡年齡在32歲以下者，均可報考軍法官考試，以廣招一般公私立大學法律系優秀畢業生投身軍法工作行列。
- 3.為應軍法核心職能工作所需，本考試普通科目應試科目增加列考行政法，並與中華民國憲法合併為一科；專業科目增加列考武裝衝突法；另將刑事訴訟法與刑事政策合併為一科列考。
- 4.有關建議研修專門職業及技術人員高等考試律師考試規則，對經軍法官考試及格者得以部分科目免試一節，請考選部邀集國防部、法務部、律師公會等相關單位另行研議，並循程序辦理。

(二)軍法官任用部分

軍職人員之任用、待遇、陞遷及權利義務等均與公務人員不同；有關相互轉任一節，目前軍法官尚無取得轉任公務人員任用資格之法律依據；而現行後備軍人如擬轉任公務人員，現行法制已有管道，軍法官如欲取得公務人員任用資格，可循上述管道辦理。

(三)軍法官考試錄取人員訓練部分

- 1.基於軍法官與司法官「專業訓練」階段之課程規劃不同，且考量司法官訓練所之法定職掌及現有人力無法負荷，爰建請軍法官考試錄取人員與司法官考試錄取人員暫不合流訓練。
- 2.有關軍法官考試錄取人員訓練，仍由國防部自行辦理，並參照司法官訓練之實質內涵，強化「為用而訓」之精神，其訓練計畫由國防部定之。

(四)其他有關軍法官教、考、訓、用事宜及相關轉任公職可行性部分，請部會賡續關注有關軍法官教、考、訓、用等相關事宜，

作為日後修法之參考。

六、檢討放寬應考資格限制

現行公務人員考試包含公務人員高等考試、普通考試（以下簡稱高普考試）、初等考試、特種考試地方政府公務人員考試（以下簡稱地方特考）、公務人員特種考試司法人員考試等31種考試，總計設1,277類科。以公務人員高普考試為例，高考三級考試行政類部分設47類科，技術類部分設58類科；普考行政類部分設36類科，技術類部分設39類科。其中行政類應考資格不限系組所報考；高考三級考試技術類概以列舉之系組所始得報考，如不符所系組所者，亦得以2科原則報考。而現行地方特考、公務人員特種考試原住民族考試、公務人員特種考試身心障礙人員考試等多項考試類科設置及應考資格等，均比照或參照公務人員高等考試三級考試暨普通考試規定辦理。

又辦理國家考試過程中，首重應考資格之訂定與審查；惟近年來，歷經大學自主、系組所名稱多樣化，造成應考資格因系組所名稱不斷增加而增修，無法逐一羅列，恐掛一漏萬；另應考資格之審查工作亦更形複雜與繁重。是公務人員考試應考資格，歷年來基於法規鬆綁、應試科目已列考核心工作所需之知能及考試信度、效度已日漸提升等原因，應考資格亦採漸進式鬆綁。但因絕大多數技術類科仍採列舉所系科，形成如工業工程類科應考資格計有143個系組所，致使應考資格之審查與補件作業，成為試務辦理之極大負擔。

復依考選部統計95年至98年公務人員高考三級技術類科錄取人員畢業之系組所資料顯示，仍以本系科及相近系組所（即核心系科

) 為主，其平均比率高達93.89%，而地方政府特考三等考試技術類科錄取人員畢業之所系科，亦以本系組所及相近系組所為主，其比率從最低86.67%至最高100%；考選部爰研議公務人員考試技術類科應考資格比照行政類科不限系組所，檢討公務人員各項考試之應考資格，並配合修正考試規則陳報考試院審議，以期拔擢優秀適格之國家文官與專門職業及技術人員，蔚為國用。

七、修正心理測驗與體能測驗規則，保障懷孕婦女

基於憲法第7條禁止歧視、增修條文第10條第6項「保障婦女人身安全」、「舉重以明輕」之法理及經濟社會文化權利國際公約第10條締約國對於母親於分娩前後相當期間應受特別保護及100年立法通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」等規定，均涉及對於懷孕及分娩者應加以保護之人權事項，考試院爰於101年6月間配合修正心理測驗與體能測驗規則，增列因懷孕或分娩前後無法參加體能測驗者，得於筆試錄取通知送達後，檢具公立醫院、教學醫院或全民健康保險特約醫院等核發之相關證明文件提出申請，由考選部審核後陳請該考試典試委員長同意後，保留該年筆試成績；並於下次相同考試類科舉行時免除第一試，逕行參加第二試體能測驗之規定。

八、推動國家考試線上閱卷，修正相關法規

為改善閱卷品質，增進評閱效能，考選部研議推動國家考試線上閱卷，並自101年起選擇部分考試類科採行線上閱卷，將應考人作答試卷掃描，由閱卷委員於電腦螢幕評閱。鑒於採行線上閱卷之科目，其作答用筆及閱卷方式等與現行規定有所不同，為維護國家考

試公正性，並配合實務作業需求，爰修正相關法規，增列涉及採行線上閱卷之規定。

九、修正公務人員考試增額錄取名額處理要點

各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則，自95年訂定實施以來，對於維護國家考試公平性、適時補充機關人力極有助益。100年除將法規名稱修正為「公務人員考試增額錄取名額處理要點」外，並為解決高普考試同時錄取問題及兼顧機關用人需要，明定公務人員考試增額錄取名額以不超過各該錄取分發區、該類科（組）正額錄取名額百分之五十為原則。另為避免因高考三級暨普通考試同類科（組）應考人同時錄取，造成普通考試用人機關部分職缺無法補足人力，增訂分發機關辦理公務人員考試增額錄取名額時，參酌最近3年公務人員高考三級暨普通考試同時錄取人數計算，加計公務人員普通考試增額錄取名額後，不受上述不超過正額錄取名額百分之五十限制。

十、航海人員執業資格取得及發證，101年改由交通部辦理

船員法並無航海人員應經考試及格始能執業之明文或明確授權規定，又為使國內海事校院在校學生，於修畢國際海事認證機構認證通過之課程後，即可參加測驗取得資格，畢業後能立即上船工作，提升我國航運國際競爭力，考試院決議自101年起，一、二等船副、管輪之執業資格取得及發證事宜，由職業主管機關交通部辦理。

基於信賴保護原則，由交通部辦理一、二等船副、管輪執業資格取得及發證事宜後，仍有3年過渡期，原航海人員考試科別及格制保留期間，由考選部賡續辦理舊案補考，有關補考科目、補考年限

及成績核算，均依現行規定辦理。

十一、賡續推動無紙化報名

隨著網路普及，國家考試採網路報名之應考人逐年增加，考試院自100年起，除原住民族特種考試及身心障礙人員特種考試外，國家考試一律全面採網路報名，並持續推動網路報名無紙化，規劃推動免繳照片及身分證、跨機關（構）整合應考人基本資料及學籍資料、整合輔助應考資格審查，並檢討簡化應考資格，朝百分之百報名無紙化發展，以減輕應考人負擔。並自101年起全面採行網路報名作業方式。

以每年各項考試報名人數以70萬人計算，若全面採網路報名，可節省約210萬張A4紙張。

十二、考試及格及訓練合格證書業務

各種國家考試辦理完畢後，考選部即依規定，向考試院辦理冊報及請發及格證書。公務人員考試部分須經訓練期滿成績及格暨各類公務人員升官等（資）訓練合格者，則由公務人員保障暨培訓委員會請發及（合）格證書。考試院於收到請證案件後，即依「考試院發給各種考試及格暨訓練合格證書辦法」及相關規定，製發各種國家考試及格暨訓練合格證書。各類及（合）格人員證書資料，均依規定程序匯入證書管理系統（按，已通過ISO27001資訊安全管理系統標準驗證）。

100年度製發各類考試及訓練及（合）格證（明）書計63,336張，其中公務人員考試及格證書9,739張，專技人員考試及格證書45,161張，升等升資考試及格證書及訓練合格證書6,875張，遺失補

發證明書1,415張，英文證明書146張。

101年度製發各類考試及訓練及（合）格證（明）書計81,558張，其中公務人員考試及格證書12,255張，專技人員考試及格證書62,849張，升等升資考試及格證書及訓練合格證書4,763張，遺失補發證明書1,495張，英文證明書196張。

另為照顧身心障礙者及低收入戶，於100年4月14日修正增列考試院各種證書暨證明書規費收費標準第2條第3項，增訂專技人員考試及格之身心障礙者、低收入戶，免徵考試及格證書費，並溯自100年1月1日起榜示之專技人員考試生效。

又100年第二次專技醫事人員高普考試試行新製證流程，製證期程相較於99年實際作業期程，由55個工作日縮短至22個工作日，大幅提升證書製發效率。自101年1月1日起，專技人員考試及格證書製發作業均比照上開專技醫事人員考試及格證書製證流程；公務人員升官等升資考試及格證書製證流程亦將比照，以達迅速便民之效。

叁、銓敘行政審核

考試院為因應國家發展、政府組織改造及地方層級調整之需要，依考試院文官制度興革規劃方案所提政策方向與推動期程，建構前瞻性、高效能之人事法制，以完備文官體系，提升政府效能。銓敘行政審核業務，依據考試院處務規程第16條及第17條規定，由考試院第二組掌理。自100年1月至101年12月，銓敘行政審核業務之成果如次：

一、研訂公務人員基準法，建構文官法制基準

為明確規範公務人員權利義務，確立文官人事法制共同基準，

以增進政府施政效能，考試院前經與行政院於89年4月24日、91年10月30日、95年6月16日及100年5月18日四度將公務人員基準法草案會銜函送立法院審議，因均未能完成立法程序，經銓敍部配合法官法、工會法、金融監督管理委員會組織法等相關法律之制定（修正）酌作文字修正後，提經101年2月9日考試院第11屆第174次會議審議通過，並於同年3月27日由考試院會銜行政院函送立法院審議。

二、研（修）訂政務人員三法，完備政務人員法制

為建構政務人員法制，釐清政務、常務分際，明確規範政務人員之定義、職務級別、範圍、任命、行為規範、行政中立、辭職、免職、違反規定之懲處及民選地方行政首長準用規定、俸給內涵及支給標準、離職儲金之提撥、發給等事項，以完整其法律規範，考試院經研訂政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及研修政務人員退職撫卹條例（即政務人員三法），與行政院於98年4月3日會銜函送立法院審議，惟未能完成立（修）法程序，嗣銓敍部重新陳報考試院，經101年4月26日考試院第11屆第185次會議審議通過，並於同年6月25日由考試院會銜行政院函送立法院審議。

三、研修公務人員任用法，健全文官任用規定

考試院為吸引具博士學位之優秀人才擔任高階文官，配合公務人員考試法第15條修正草案，有關具有博士學位並任專攻學科有關工作3年以上，成績優良有證明文件者，得應公務人員高等考試一級考試之規定，修正公務人員任用法第13條有關考試及格者給予取得簡任第十職等任用資格之規定，於98年4月10日函送立法院審議，惟未能完成修法程序。銓敍部爰重新研擬公務人員任用法第13條修正

草案陳報考試院，經101年2月16日考試院第11屆第175次會議審議通過，並於同年月29日函送立法院審議。

又配合公務人員考績制度增列優等等次，以及考試院文官制度興革規劃方案有關重新設計晉升簡任官等資格條件之規劃方向，考試院前經研訂公務人員任用法第17條修正草案，併同公務人員考績法修正草案於99年4月6日函送立法院審議，惟均未能完成修法程序。銓敘部爰重新研擬公務人員任用法第17條及第40條修正草案，併同公務人員考績法修正草案陳報考試院，經101年10月18日考試院第11屆第209次會議審議通過，並於同年月日函送立法院審議。

另因公務人員任用法第28條第1項第9款「經合格醫師證明有精神病」者不得任用為公務人員之規定，實務執行原係依80年10月23日訂定發布之精神衛生法施行細則第2條規定界定其精神病範圍，嗣該法施行細則於98年1月19日修正第2條規定，不再明列精神病之病名，致本法同條項款有關精神病之定義、範圍、認定機制、如何執行衍生爭議，以及有歧視精神病患之虞，銓敘部爰擬具本法第28條修正草案陳報考試院，將該款疾病名稱及認定機制酌作修正，並以病情是否已達不能勝任職務為審酌之標準，以適度保障具有工作能力之精神疾病患者服公職之權利。經101年8月9日考試院第11屆第199次會議審議通過，並於同年月20日函送立法院審議。

四、研修公務人員考績法，落實績效管理制度

為精進公務人員考核制度，並解決考績獎優汰劣功能不彰問題，使考績制度更臻健全，銓敘部前就強化績效為導向之考評功能、增列考績考列優等等次及獎勵規定、修正丙等之獎懲結果規定、明

定考績考列甲等以上人數比率限制、增列實施平時考核面談制度及團體績效考核制度等修正重點，重擬公務人員考績法修正草案，並就升官等資格及優先陞任條件，同時研擬公務人員任用法第17條修正草案及公務人員陞遷法第11條及第12條修正草案，於99年4月6日函送立法院審議，惟未能完成修法程序。銓敘部爰以99年版本為基礎並參酌立法院司法及法制委員會審查結果重新研擬公務人員考績法修正草案，以及配合研擬公務人員任用法第17條、第40條修正草案及公務人員陞遷法第11條、第12條及第21條修正草案陳報考試院，經101年10月18日考試院第11屆第209次會議審議通過，並於同年月日函送立法院審議。

五、研訂聘用人員人事條例，活化政府人力資源

為建立政府契約用人制度，並以法律明確規範聘用人員各項權利義務，考試院前曾研擬聘用人員人事條例草案，以聘用、派用、約僱、機要及聘任等五類人員為對象，於94年8月15日函送立法院審議，惟未能完成立法程序。銓敘部爰重新通盤研議，並將適用對象訂為聘用及約僱等2類人員，於98年12月11日陳報考試院，嗣因配合政府組織再造，爰將該條例草案先行撤回。

嗣銓敘部重行擬具前開條例草案陳報考試院，其研議重點為：適用對象仍訂為聘用及約僱等2類人員並分為十三等級、與國家之關係為公法上之契約關係、不適用勞動基準法但準用勞工退休金條例等規定。經101年6月28日考試院第11屆第184次會議決議就法案名稱、適用範圍、聘用等級等事項，請銓敘部再予研議規劃。將由銓敘部徵詢相關機關意見取得共識後，重行研擬陳報考試院審議。

六、研訂法官法配套法規，以符司法改革目標

法官法於100年7月6日制定公布，銓敘部依該法第71條第9項、第75條第1項及第76條第5項等授權規定，擬具法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法草案、現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案，以及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法草案陳報考試院，俾據以辦理現職法官、檢察官改任換敘及相關銓敘審定等事宜。上開法官法子法草案，經101年6月14日考試院第11屆第192次會議審議通過，於101年8月7日由考試院、司法院、行政院會銜發布並函送立法院查照。

七、研修醫事人員相關法規，滿足醫事人力需求

配合法務部矯正署組織法、行政院衛生署食品藥物管理局組織法、法務部法醫研究所組織法及牙體技術師法等法律制定（或修正），並因應國家安全局及各地方衛生局等機關業務用人需要，以及各級公立醫療機構組織法規等實際現況，銓敘部研擬各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案暨各機關師級醫事職務級別員額配置準則第3條、第5條修正草案陳報考試院，經101年7月5日考試院第11屆第195次會議審議通過，並於同年8月16日由考試院會銜行政院修正發布並函送立法院查照。

八、研修公教人員保險法，保障老年經濟安全

公教人員保險法修正草案前於100年4月29日經考試院與行政院會銜函送立法院審議，惟因未能完成修法程序，銓敘部爰參酌立法院司法及法制委員會所提重要原則，於邀集各相關機關研商後，重新研擬陳報考試院，修正內容包含被保險人適用齊一之保險費率，

訂定養老年金給付率在0.65%（基本年金率）至1.3%（上限年金率）之間核給；調整公教人員保險法定費率及增訂被保險人每月公保保險俸（薪）額上限、刪除參加公保30年以上得免繳全民健康保險之自付部分保險費規定、修正重複加保之處理機制，以及重行規劃公保養老給付年金化方案之內涵等，經101年8月30日考試院第11屆第202次會議審議通過，並於同年11月13日由考試院會銜行政院函送立法院審議。

九、推動退休所得合理化，建構完善公務人員退撫制度

為回應社會各界對建置廉能政府之期待，銓敘部擬具公務人員退休法部分條文修正草案陳報考試院，經101年11月8日考試院第11屆第212次會議審議通過，於同年月20日函送立法院審議，就涉嫌貪瀆案件人員申辦退休及領受退休金之權利，訂定具體合理之限制，並明定公務人員曾任非經銓敘審定之年資，不得採計為退休、資遣年資之規定，以及考量公務人員辦理退休、資遣之年資採計，應依退休法相關規定辦理。

又鑑於公務人員退休法修正後，公務人員退休給付仍為確定給付制，以及我國人口結構趨向高齡化及少子化等因素，致政府財政負擔日漸加重，對其改革已屬刻不容緩，經參採各國退撫制度改革趨勢並廣泛各界意見後，銓敘部復將現行退休法及撫卹法予以合併，擬具公務人員退休撫卹法草案，經102年4月11日考試院第11屆第231次會議審議通過，並於同年月日函送立法院審議。

肆、保障培訓暨退撫基金監理審核

依據考試院處務規程第18條、第19條規定，有關公務人員保障

暨培訓政策之研擬規劃、公務人員保障暨培訓法令之擬辦及審核、公務人員退休撫卹基金管理、監督政策之研擬規劃、公務人員退休撫卹基金管理、監督法令之擬辦及審核等事項，由考試院第三組掌理。茲就100年1月至101年12月止之保障培訓暨退撫基金監理審核重要施政成果，扼要敘述如下：

一、保障業務方面

(一)研議、審核公務人員保障相關法規，健全保障法制

1.修正「公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則」

101年1月3日考試院修正發布「公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則」。此次修正係為增進當事人、有關人員及機關參與程序之便利，提高保障事件審議效率，貫徹聽取當事人陳述意見或舉行言詞辯論程序，將保訓會內部所訂之保障事件視訊服務、到場陳述意見及言詞辯論等相關重要規定予以納入，以完備法制。

2.修正「公務人員因公涉訟輔助辦法」

101年11月29日考試院第11屆第215次會議修正通過「公務人員因公涉訟輔助辦法」，本次計修正7條條文，其修正重點包括刪除刑事訴訟偵查程序或審判程序之告訴人及自訴人為申請涉訟輔助對象、放寬偵查階段每一程序均得申請輔助延聘律師之費用等，並於同年12月11日函請行政院同意會銜。

(二)監督公務人員保障事件之審理，維護文官權益

1.監督公務人員復審事件之審理

自100年1月至101年12月止，保訓會受理復審事件計1,253件，

依規定提保訓會委員會議審議決定者計1,152件，其中經駁回者802件、撤銷者76件、不受理者274件；受理再審議案件27件，經審議決定26件，其中經駁回者7件、不受理者19件。

2.監督公務人員再申訴事件之審理

自100年1月至101年12月止，保訓會受理再申訴事件計979件，依規定提保訓會委員會議審議決定者計913件，其中經駁回者660件、撤銷者161件、不受理者92件。

二、培訓業務方面

(一)研議、審核公務人員培訓相關法規，充實培訓法制

1.修正「公務人員考試錄取人員訓練辦法」

100年9月7日會同行政院及司法院修正發布公務人員考試錄取人員訓練辦法第25條、第38條條文。此次修正係為規範基礎訓練受訓人員訓練成績不及格，經獲准重新訓練1次者，其訓期計算相關事宜。

2.修正薦任公務人員晉升簡任官等訓練等5種晉升官等（資位）訓練辦法

鑑於歷年來迭有經參加晉升官等訓練成績及格，取得升任簡任第十職等（薦任第六職等、警正四階、高員級資位）任用資格人員，於報請銓敍部辦理銓敍審定時，發現參訓當年度不符參訓資格，致依據各該訓練辦法規定，由保訓會撤銷訓練及格資格，並報請考試院註銷訓練合格證書，而該參訓人員於符合受訓資格時復向保訓會申請免訓之情事；及因機關提報作業疏失，致影響應列入而未列入當年度晉升簡任官等訓練（晉升警監官等訓練）受訓人員之權益等情事，爰修正上開5種晉升官等（資位）訓練辦法部分條文。有關

薦任公務人員晉升簡任官等、警正警察人員晉升警監官等、委任公務人員晉升薦任官等及警佐警察人員晉升警正官等4種訓練辦法修正條文，經於100年12月12日修正發布；交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法部分條文修正草案，則於101年1月19日會同行政院修正發布。

3.修正「公務人員訓練進修法」

行政院人事行政局自101年2月6日改制為行政院人事行政總處，爰配合修正公務人員訓練進修法第3條條文，並於同年5月14日函請立法院審議。

4.界定公務人員發展性訓練之內涵

考試院強化文官培訓功能規劃方案，將公務人員培訓分為「基礎訓練」、「在職訓練」及「發展性訓練」。有關公務人員發展性訓練之內涵，經與行政院協商達成初步共識，並提101年8月23日考試院第11屆第201次會議通過，所謂「發展性訓練」係指提供公務人員具備依法律晉升下一階段職務所需知能之訓練。

(二)監督辦理公務人員訓練業務，提升公務人力素質

自100年1月至101年12月止，監督辦理公務人員高等、普通暨初等考試、地方政府特種考試錄取人員訓練及各類公務人員晉升官等（資位）訓練，計調訓31,184人；監督辦理行政院暨所屬機關以外之公務人員訓練進修及人事人員訓練進修，計有949人參加；監督辦理行政中立實務案例研習專班，計有5,543人參訓。

三、推動訂定每年6月23日為我國「公共服務日」

為讓民眾瞭解公務部門對國家社會的貢獻和價值，鼓勵年輕人

投身公共部門行列，並提振公務人員之尊嚴與士氣，爰於101年6月22日在考試院傳賢樓1樓多媒體會議室，由考試院關院長中及行政院江副院長宜樺共同主持「623公共服務日啟動記者會」，象徵公共服務日正式設立。未來並將藉由舉辦「公共服務日」相關活動，達到與國際接軌之目的。

四、退撫基金業務方面

(一)研議、審核公務人員退休撫卹基金管理、監理相關法規

1.修正「公務人員退休撫卹基金委託經營辦法」

100年5月2日會同行政院修正發布公務人員退休撫卹基金委託經營辦法第5條及第6條條文。此次係為因應國外金融機構在台營運成立子公司之實務現況，以及基金管理會考量現行依審定通過之年度委託經營計畫，辦理公開評選受託機構之實際作法，爰修正相關條文。

2.修正「公務人員退休撫卹基金^{監理}管理委員會職掌業務應提考試院會議討論或報告事項及其作業流程表」

100年8月1日修正下達「公務人員退休撫卹基金^{監理}管理委員會職掌業務應提考試院會議討論或報告事項及其作業流程表」。本作業流程表係由考試院訂定，於85年6月15日函請銓敘部、基金監理會及基金管理會查照辦理以來，基於實際運作情形，並配合部會建議，爰修正部分業務項目作業流程。

3.修正「公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法」

101年11月6日修正發布公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法第2條、第3條、第8條條文。此次係配合行政院組織調整，並回應立法委員建議增加軍公教人員代表以強化基金監理，爰修正相關規定。由於受限於本辦法規定基金監理會委員總額23人，經考量機關權責及業務關聯性後，刪除司法院秘書長之委員名額，將公務人員代表由4人增為5人；又為提升基金治理，明定軍公教人員代表各推派機關、團體應考量衡平性與專業性，由具財務金融等相關學識或經驗者優先擔任；另為期委員聘期作業之一致性，爰明定修正條文自102年7月1日施行。

(二) 按季審查公務人員退休撫卹基金監理情形概況

審核基金監理會每季陳報考試院之基金監理概況報告，並均循序提報院會，同時視院會決定情形儘速辦理後續事宜。

伍、研究發展業務

一、配合政策需求，辦理國家考試暨文官制度研究

文官制度之良窳，攸關國家整體的發展，而健全的文官制度，亦為提升國家競爭力之關鍵。83年9月，考試院依據組織法第10條第2項規定成立研究發展委員會，每年均研提研究專題2至3篇，以利考銓、培訓、人事行政實務與制度興革參考。謹就100年度及101年度研究發展成果列述如下：

(一) 中國民國建國一百年文官制度的回顧與前瞻：本案係委託國立臺北大學呂教授育誠進行研究。

- (二) 民國101－105年我國公務人力供需之前瞻性研究：本案係委託智聖管理顧問公司龍資深顧問文彬進行研究。
- (三) 我國專技人員證照制度與人才國際接軌之研究：本案係委託國立金門大學劉助理教授佩怡進行研究。
- (四) 職務分類制架構檢討改進之研究：本案係委託國立臺南大學吳副教授宗憲進行研究。
- (五) 公務機關團體績效指標建構之研究：本案係委託國立臺北大學張教授四明進行研究。

為達資訊公開及資訊分享目標，以上配合政策推動之各項研究案，全文均上載考試院全球資訊網，以供各界參閱。

二、積極推動考試院文官制度興革及強化文官培訓功能規劃方案

為因應全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，考試院於98年6月18日第11屆第39次會議通過「考試院文官制度興革規劃方案」，就考選、培訓、考核、退撫等現行制度提出興革建議，並依輕重緩急明確分定推動期程為1年內（99年6月止）完成；中程為3年內（101年6月止）完成；遠程為5年內（103年6月止）完成。又為因應時空環境變化、考試委員建議及國家整體發展方向等因素，於101年5月10日第11屆第187次會議通過修正方案內容，並於同年11月22日第11屆第214次會議將近程未完成者與中程之預計完成期限修正為102年6月30日。

另99年12月2日考試院第11屆第114次會議通過「考試院強化文官培訓功能規劃建議方案」，就如何強化文官培訓機制及整合訓練資源提出興革建議，並明定近程（100年止）、中程（102年止）、

遠程（104年止）之推動期程。

上述二項方案之實施，即成為考試院第11屆具體重要而有施行步驟之施政藍圖方向。期藉各項興革事項之落實執行，以再造國家新文官，為政府打造優秀文官團隊，從而建立一流政府，提升全球競爭力。

第三章 考選業務

摘 要

憲法第18條揭櫫人民應考試服公職之權，將考試權列為人民基本權，使我國考選制度成為獨步全球之特殊設計，自民國20年以來，為國薦舉無數賢能。為配合政府機關任用需要及社會專業分工需要，考選部秉持公平、公正、公開原則辦理各類公務人員與專門職業及技術人員考試，100年及101年度分別辦理24次與19次考試，每年報考人數多達75萬人次左右。在「心中有應考人」理念下，近二年來考選部不論在考試政策法制、考試方法技術、精進考選行政及提升服務效能方面，皆投注了相當多的心力，亦展現了具體的成果，包括：司法官及律師考試實施新制、警察人員考試雙軌分流制度、臨床技能測驗（OSCE）納入醫師考試第二試應考資格；辦理命題技術研習，並建立試題品質回饋機制、口試評量標準化及結構化；縮短專技醫事人員考試及格者雙證發證時程、維護身障應考人權益，確保考試實質公平；考量區域平衡配合增設考區暑期開放冷氣、提升應考人優質應試環境等。本章將透過考選部的組織職掌、各類公務人員考試與專門職業及技術人員考試之沿革及辦理現況、題庫管理、資訊管理業務及重要業務績效等介紹，讓各界瞭解近二年來考選業務之精進與發展。

第一節 組織職掌

壹、沿革

考選部之前身，即國民政府時期所設之考選委員會。依18年8月1日公布之考選委員會組織法，考選委員會掌理全國考選事宜，考選委員會之行政事務，經考選委員會議議決，由委員長執行之。行憲後考試院設考選部，考選部組織法於37年7月21日制定公布，同年10月9日考試院公布「考選部處務規程」。

考選部組織法自78年首次修正，修正後之考選部組織法第3條規定，考選部設考選規劃司、高普考試司、特種考試司、檢覈司、總務司、秘書室及資訊管理室。同法第13條至第16條規定，考選部設會計室、統計室及人事室，並設各種檢覈委員會，辦理各種檢覈案件之審議事項，此外，並得設考選工作研究委員會、訓練委員會及其他各種委員會，分別辦理有關業務之研議事項。

貳、現行考選部組織法規定之組織、職掌

依83年11月23日修正公布之考選部組織法、101年3月14日考試院修正發布之考選部處務規程，考選部設各司、處、室及各種委員會，分掌組織法規定之有關事務（如圖3-1）；並得視業務需要，設置各種研究中心，由部長指派部內職員辦理有關事務。茲就考選部組織法規定之5司、2處及秘書室，依同法第4條至第11條暨該部處務規程第9條至第16條所定負責掌理事項，分述如下：

一、考選規劃司：關於考選政策、制度、法規之規劃、研擬；考選制度之資料蒐集、編譯及研究；教考訓用配合政策之研究；考試類科、應試科目、應考資格之研究；考試方式及考試技術之

- 研究改進；考選政令宣導之規劃及執行；其他有關考選調查及研究發展等事項。
- 二、高普考試司：關於公務人員高等考試、普通考試、初等考試、升官等、升資考試；主管之考試典試委員會組織及有關典試；掌理業務法令之擬議、解釋等事項。
- 三、特種考試司：關於公務人員特種考試；國軍上校以上軍官轉任公務人員考試；主管之考試典試委員會組織及有關典試；掌理業務法令之擬議、解釋等事項。
- 四、專技考試司：關於專門職業及技術人員高等暨普通考試；專門職業及技術人員考試審議委員會之組織、議事、應考人減免應試科目申請案件之審議；專門職業及技術人員特種考試；主管之考試典試委員會組織及有關典試；掌理業務法令之擬議、解釋；專門職業及技術人員考試訓練委員會之幕僚作業等事項。
- 五、總務司：關於文件之收發、分配、繕校及檔案保管；印信典守；公產、公物之保管；經費之出納及保管；關於事務管理；不屬其他司、處、室主管之事項等。
- 六、題庫管理處：關於題庫之建立；題庫命題人選之遴聘規劃；題庫試題之使用管理及疑義處理；題庫試題使用效果之分析評估；尚未建立題庫測驗式試題之命題、使用管理、疑義處理及分析評估；已試試題之發布及彙編；命題方式及技術之研究改進等事項。
- 七、資訊管理處：關於考選業務資訊作業之規劃、協調及執行；資料庫之建立及管理；行政管理自動化之規劃、協調及推動；資訊設備之管理及操作；系統分析、系統設計及程式設計；資訊

作業有關人員之訓練；電腦化測驗試務資訊系統規劃、分析、設計及維護；電腦化測驗電腦試場之規劃及維護；電腦化測驗電腦試場環境評估、建置及維護；其他有關資訊管理等事項。

八、秘書室：關於機要文電之處理及保管；文稿之撰擬、覆核及彙轉；部務會議、工作檢討會議及業務會報之議事；年度施政計畫及工作報告之彙編、撰擬；施政計畫及各項工作之管制、考核；新聞發布及公共關係聯繫；文書稽催、資料蒐整及保管；部、次長交辦事項。

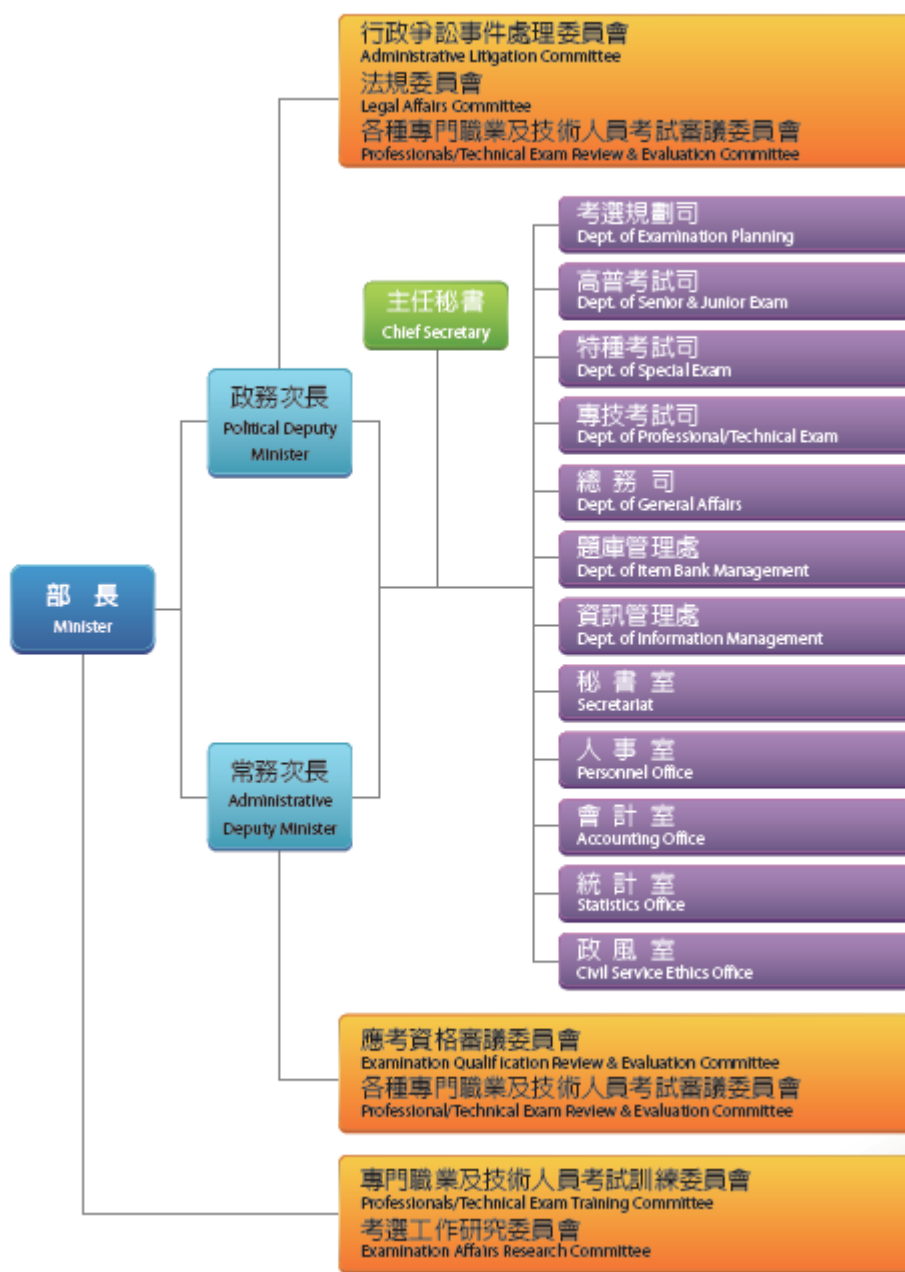


圖3-1 考選部組織圖

第二節 公務人員考試

中華民國憲法第85條、第86條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，非經考試及格者，不得任用。公務人員之任用資格，應經考試院依法考選銓定之。現行公務人員考試法第2條規定，公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定；公務人員考試，應依用人機關年度任用需求，決定正額錄取人數，依序分發任用，並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。

現行公務人員考試，分高等考試、普通考試、初等考試三種等級；其中高等考試按學歷分為一、二、三級。為因應性質特殊機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，比照高普初等考試之等級，舉行一、二、三、四、五等之特種考試，其及格人員於6年內不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關以外之機關任職。依公務人員考試法第20條規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發，其訓練程序與正額錄取者之規定相同。

除上述公務人員高普初等考試、特種考試等初任考試之外，公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。

壹、公務人員高等、普通暨初等考試

一、公務人員高普初等考試之建制與沿革

5年4月30日，中華民國北京政府曾頒布「文官高等考試令」及

「文官普通考試令」，隨即於同年6月舉行第一次文官高等考試，次年4月舉行第一次文官普通考試。18年8月1日國民政府公布考試法，19年12月30日公布同法施行細則，建立現行國家考試之基礎，其內涵實係以高普考試為中心。20年7月15日國民政府於首都舉行第一屆高等考試，23年4月21日舉行第一屆普通考試，遂以之為定制。此兩種考試，初期均採分試淘汰制，抗戰勝利後實行考訓結合，分為初試及再試，初試及格者須經訓練，再試及格者一律分發任用。

政府遷臺後，自39年起至57年，每年均定期將全國性公務人員高普考試及臺灣省公務人員高普考試合併舉行。臺灣省公務人員高普考試，係以本省籍國民為應考對象，屬任用考試，至57年因考試法修正，分區定額錄取問題已有彈性規定，且全國性公務人員高普考試自51年起漸次恢復分發任用制度，自58年起，其及格人員統由銓敍部及行政院人事行政局辦理分發任用，臺灣省公務人員高普考試乃自58年起停辦。又按省區分定錄取名額，因社會各界及民意機關時有反映此舉有違考試公平原則，經考試院審議通過自79年起暫停適用公務人員考試法第13條末段「對於無人達到錄取標準之省區，得降低錄取標準，擇優錄取1人。但降低錄取標準10分，仍無人可資錄取時，任其缺額」之規定。81年5月28日總統公布中華民國憲法增修條文第14條第3項明定，憲法第85條有關按省區分別規定名額，分區舉行考試之規定，停止適用。

由於公務人員高普考試，除法定應考資格外，別無其他限制條件，每年錄取人員中有不少在學、在役或在職者，常有分發後無法到職而要求延後分發者，致影響分發到職率。因此，自68年至74年間遂有實施「分類報名、分類錄取、分類分發」之措施。應考人無

在學、在役、在職之情形者報考第一類，錄取後應即接受分發任用；應考人有在學、在役、在職之情形者報考第二類，錄取人員俟不能到職原因消失後，遇缺分發任用。此措施實施結果，第一類錄取人員固然到職率大為提高，惟因所採一、二類錄取標準不同，易造成應考人投機取巧，且無法有效防止在學者報考第一類，致分類效果難臻理想，無法達成考用配合之真諦，自75年起，取消分類考試。

75年將公務人員與專技人員之考試分別立法，76年1月實施新人事制度，改制後之公務人員考試法採行考訓合一之制，凡考試及格者應接受訓練，訓練期滿成績及格，始發給考試及格證書，分發任用，考用配合乃有根本上之改進。另明定高等考試必要時得按學歷分級舉行。

85年1月17日修正公布公務人員考試法，將公務人員之考試分為高等考試（按學歷分為一、二、三級考試）、普通考試及初等考試，並明定特種考試及格者嚴格限制轉調，期將公務人員考試完全回歸公開競爭之旨。又對應初等考試者無任何學歷限制，遂將檢定考試廢止。另對於各等級考試及格人員參加高一等級考試之停年規定予以廢止，應考人得以考試及格資格逐級參加高一等級考試。

87年依據考試院決議公務人員高等考試三級考試暨普通考試實施分試，第一試按各科別全程到考人數50%擇優錄取參加第二試，第二試再按各科別需用名額決定正額錄取人數，並視考試成績酌增錄取名額，其主要目的在使初任公務人員具備較宏觀視野與知識，並提升第二試申論式試卷閱卷品質。初等考試於87年首次舉行，其主要特點為無學歷限制與無年齡上限，僅須具有中華民國國籍，年滿18歲者即可報考。

90年12月26日修正公布公務人員考試法，恢復85年以前之規定，增訂以考試及格資格應高一等級考試者，須於考試及格一定年限後始能應考，以免現職人員藉考試代替陞遷，影響機關業務推動；並放寬正額錄取人員申請保留錄取資格範圍，正額錄取人員因服兵役、進修博碩士、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，無法於規定時間內報到者，均得申請保留錄取資格，並依其事由分定保留年限。

公務人員高等考試三級考試暨普通考試自87年實施分試以來，各界迭有各種不同改革意見，經審慎研析後於94年1月14日提出「公務人員高等考試三級考試暨普通考試分試制度檢討報告」，擬具現行分試制度再作調整或恢復一試制度兩案，考試院決議自95年起公務人員高等考試三級考試暨普通考試恢復一試制度。

97年1月16日修正公布公務人員考試法，將現行由用人機關自行遴用列入候用名冊增額錄取人員之方式，修正為由分發機關依考試成績定期依序分發。鑑於國人教育程度普遍提升，分別取消高考二級及格滿4年及高考三級及格滿2年，得報考高考一級及二級考試之規定，另提升高考三級應考資格至獨立學院以上學校畢業始得應考，惟有3年過渡期。增訂公務人員高普初等考試及格人員於服務1年內不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職；又為因應各用人機關多面向之職務需求，增訂視考試等級、類科之需要，提高學歷條件或相當等級語文能力檢定合格，或依其他法律規定，應具有各該考試類科相關之一定期限工作經驗或訓練之法源規定。

102年1月23日更進一步修正公務人員考試法第19條，規定公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。

二、公務人員高普初等考試辦理情形

公務人員考試法自85年1月17日修正公布之後，在原有高等、普通考試等級之外，增加初等考試，惟85年、86年並未舉辦初等考試，自87年起（除89年外）每年均舉辦該項考試。因此，目前每年視用人機關任用需求，均舉辦高、普、初等考試，其中高等考試則配合新法修正，改按學歷分三級舉行。茲將近2年來辦理情形彙表如下：

表3-1 公務人員高普初等考試辦理情形

年度	考試名稱	考試日期	考試類科	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	公務人員高等考試一級考試	第一試筆試 100.10.1-10.2 第二試著作審查 第三試口試 100.12.17	土木工程等5類科	169人	第一試 126人 第二試25人 著作得送審 第三試 14人	第一試 34人 第二試 15人 第三試 4人	3.17%
100	公務人員高等考試二級考試	第一試筆試 100.10.1-10.2 第二試口試 100.11.26	一般行政等21類科(組)	3413人	第一試 1717人 第二試 128人	第一試 129人 第二試 72人	4.19%
100	公務人員高等考試三級考試	100.7.16-7.18	一般行政等85類科	61990人	40474人	3184人	7.87%

國家考試暨文官制度報告書

年度	考試名稱	考試日期	考試類科	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	公務人員普通考試	100.7.14-7.15	一般行政等 53 類科	73014人	51016人	2189人	4.29%
100	公務人員初等考試	100.1.22-1.23	一般行政等 14 科別	74212人	55630人	512人	0.92%
101	公務人員高等考試一級考試	第一試筆試 101.10.6-10.7 第二試著作審查 第三試口試 101.12.22	衛生技術 1 類科	74人	第一試 58人 第二試15人 人著作得送審 第三試6人	第一試 15人 第二試 6人 第三試 1人	1.72%
101	公務人員高等考試二級考試	第一試筆試 101.10.6-10.7 第二試口試 101.11.25	一般行政等 36 類科(組)	4872人	第一試 2516人 第二試 175人	第一試 175人 第二試 94人	3.74%
101	公務人員高等考試三級考試	101.7.15-7.17	一般行政等 90 類科	67384人	44538人	3397人	7.63%
101	公務人員普通考試	101.7.13-7.14	一般行政等 57 類科	88777人	60949人	2530人	4.15%
101	公務人員初等考試	101.2.11-2.12	一般行政等 14 科別	69578人	51728人	639人	1.24%

資料來源：考選部

貳、公務人員升官等考試、交通事業人員升資考試

一、公務人員升官等考試之建制與沿革

37年公布之「公務人員升等考試法」規定，考試分為委任晉薦任升等考試及雇員晉委任升等考試兩等級。考試方式分為筆試、面試及服務成績審查。嗣於52年12月31日修正公布「公務人員升等考試法」，增列薦任升簡任升等考試之條文，考試方式亦略作改變，刪除服務成績審查，除筆試、口試外，兼採測驗、實地考試及著作發明審查等。其後政府機關實施職位分類，總統於56年6月8日公布「分類職位公務人員考試法」，但該法僅規定分類職位公務人員初任考試，未規定現職人員升等考試，依當時職位分類制度而言，職等不同表示職責程度不同，故欲擔任較高職等之現職人員均應與初任人員同樣參加較高職等考試，因此無初任與升等考試之分。迨至67年10月27日修正「分類職位公務人員考試法」，為顧及適用職位分類制度人員之權益，使該類人員亦得享有與適用簡薦委制度人員相同之晉升機會，始增列分類職位公務人員之升等，除法律另有規定外，升任第二、第六、第十職等，應經升等考試之條文。

75年1月24日配合兩制合一新人事制度之實施制定公布公務人員考試法，總統亦於77年1月22日公布新制「公務人員升等考試法」，同時廢止原「公務人員升等考試法」，同年3月7日考試院訂定發布「公務人員升等考試法施行細則」。

85年1月17日修正公布之公務人員考試法第22條規定，公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。公務人員升官等考試法另定之。同年11月14日修正公布之公務人員任用法第17條對於現職公務人員晉升官等之資格條件，有所調整。為符合新

制公務人員考試法及任用法之規定，考選部乃通盤檢討修正公務人員升官等考試法，俾便與相關法制相配合。經透過舉辦分區座談會及實施抽樣問卷調查方式，多方瞭解公務人員的意見，另邀集各相關用人單位前後歷經數年並召開多次會議審慎研商，始完成該法之修正草案，經總統於88年12月29日修正公布，修正條文並自89年7月1日施行。其施行細則嗣後由考試院於89年9月14日、92年1月22日、92年5月21日、96年4月23日及96年8月6日數次修正發布。現行公務人員升官等考試法於96年7月11日修正公布，其要點為：

- (一)原委任升等考試業於90年至94年辦理5次完竣，爰配合刪除相關之條文規定。
- (二)為使應簡任升官等考試之任職年資與取得升簡任官等訓練資格之任職年資相當，將簡任應考年資由「3年以上」修正為「4年以上」。
- (三)技術人員任用條例業已廢止，有關依該條例規定事項改依公務人員任用法規定。
- (四)增列依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任第六職等至第九職等人員得應薦任升官等考試。此外，配合公務人員任用法第17條第5項規定，將晉升薦任官等訓練合格，現任薦任第八職等之公務人員，亦一併准其參加薦任升官等考試。
- (五)考量考績（成）成績採計影響應考人成績，將本法施行細則有關考績採計之規定，改由本法明定，以資明確。

101年11月12日考試院修正發布公務人員升官等考試法施行細則第5條，對依法考試及格人員，調任較高官等之年資，於回任原官等後，參加公務人員升官等時，其任較高等之年資，得合併採計。

二、公務人員升官等考試之種類

(一)公務人員升官等考試

行政機關公務人員升官等考試，以往係中央與地方機關分別舉行，嗣因考選部為減少舉辦考試次數，齊一升等考試及格人員水準，乃將地方機關自行舉辦之升等考試，於77年首次與中央機關公務人員升等考試合併舉行。

74年5月1日教育人員任用條例公布施行，規定各級公立學校進用之職員須經考試及格，該條例施行細則第25條第1項規定，學校職員之升等，應經升等考試及格。然因公立學校職員未辦理改任換敘作業，致無法參加中央暨地方機關公務人員升等考試。83年7月1日修正公布之「教育人員任用條例」第21條第1項規定：「學校職員之任用，依其職務類別，分別適用公務人員任用法或技術人員任用條例之規定，並辦理銓敘審查」；第40條第1項後段「學校職員之官等、職等及職務列等，適用公務人員任用法之規定。」考試院乃於85年10月18日修正發布公務人員升等考試簡任、薦任、委任升等考試類科及應試科目表時，併案廢止原「公立學校職員升等考試規則」，是以，86年中央暨地方機關公務人員升等考試已將納入銓敘之公立學校職員涵蓋在內，使學校職員得依職系專長與職等報考相關類科、等級之升等考試。

(二)關務人員升官等考試

80年2月1日制定公布之「關務人員人事條例」第5條規定，經關務監簡任升等考試及格者，取得關務監任用資格，經高級關務員薦任升等考試及格者，取得高級關務員任用資格，並規定關務人員升等考試規則，由考試院會同行政院定之。考試院會同行政院於82年

12月27日訂定發布「關務人員升等考試規則」，明定本考試分為簡任及薦任升等考試兩等級。本考試有關應考資格係參照關務人員人事條例及其官職等階表暨公務人員升官等考試法訂定，另成績計算、錄取標準等，均參照公務人員升官等考試法及其施行細則有關規定訂定之。為配合公務人員升官等考試法之修正，本規則先後於90年12月18日、96年8月6日修正發布。

97年3月13日再修正本考試規則部分條文暨附表，參照交通事業人員升資考試規則暨附表例，刪除科別，僅分關務與技術2類別，以利用人彈性，並期考試更臻公平、資源之有效利用。技術類別並配合用人機關專業需求，於原技術科別所列專業科目中擇提一科目，列為選試科目，其中簡任升官等考試列「系統分析研究」等7科目，薦任升官等考試列「系統分析」等8科目。

嗣因各選試科目試題難易不同，評閱標準不一，若採同一錄取標準，易造成不公平現象，爰參照交通事業人員升資考試規則體例，修正本考試規則第10條條文，明定錄取人數上限，以各等級各類別全程到考人數百分之三十三擇優錄取，各類別列有選試科目者，分別依各選試科目全程到考人數百分之三十三擇優錄取。其計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取，並於99年4月26日修正發布。

(三)警察人員升官等考試

65年1月17日修正公布之「警察人員管理條例」第14條第1項規定，警察人員升等，須經升等考試及格。嗣考試院於73年6月12日訂定發布「警察人員升等考試規則」，惟警政主管機關基於「警察人員管理條例」用人之特殊考量，未曾請辦該項考試。

85年6月3日考試院修正發布「特種考試警察人員考試規則」，基於貫徹公開競爭考試制度，對現職警察人員應試年齡上限，修正為與一般應考人相同，致有部分逾齡之現職警察人員無法循參加特種考試警察人員考試之途徑，取得任官資格。考試院為顧及其權益，於87年11月27日修正發布「警察人員升官等考試規則」，以為舉辦考試之依據。

97年5月20日修正後，現行考試規則重點為：本考試類科分行政警察人員、刑事警察人員、外事警察人員、交通警察人員、消防人員、海岸巡防人員，其中消防署及海岸巡防署所屬之應考人係以適用警察人員人事條例之人員為限。應考人最近3年年終考績成績1年列甲等，2年列乙等以上者，其平均成績高於考試成績者，其考績成績得併入升官等考試之總成績計算，比重為30%。本考試錄取標準，由典（主）試委員會依據用人機關所提報之缺額訂定之。但錄取人數，以各等級各類科全程到考人數33%為上限擇優錄取。另明定應考人考試總成績未達50分者不予錄取，及取消專業科目平均成績未滿50分不予錄取之限制。

98年11月25日修正發布「警察人員升官等考試類科及應試科目表」，其修正要點為配合98年2月19日考試院第11屆第23次會議審議「公務人員考試全面加考英文可行性專案報告」之決議，將警監警察官升官等考試普通科目「中華民國憲法」，修正為「中華民國憲法與英文」；警正警察官升官等考試普通科目「中華民國憲法」，修正為「法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）」，並明定其占分比重；將警監警察官升官等考試之口試（團體討論）修正為口試（集體口試）；配合「檢肅流氓條例」業於98年1月21

日明令廢止；並鑑於「警察職權行使法」係警察人員執行業務之重要依據，爰將警正警察官升官等考試行政警察人員、外事警察人員及交通警察人員等科別應試科目「警察法規（包括警察法、行政執行法、社會秩序維護法、槍炮彈藥刀械管制條例、集會遊行法、警械使用條例、檢肅流氓條例）」修正為「警察法規（包括警察法、行政執行法、社會秩序維護法、槍炮彈藥刀械管制條例、集會遊行法、警械使用條例、警察職權行使法）」，以符實際。

三、交通事業人員升資考試之建制與沿革

46年7月24日修正公布之交通事業人員任用條例，明定採資位職務分立制，並規定高員級以下資位須經考試及格，副長級以上人員須經升資甄審合格，有關考試規則及升資甄審辦法由考試院會同行政院定之。考試院乃於52年12月27日會同行政院訂定發布「交通事業人員升資考試規則」，該規則第2條規定：交通事業人員升資考試分為員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三等級；同規則第3條規定：現任員級、佐級、士級資位職務人員，任本資位職務最近3年考績或考成列二等以上，現敘薪級已達較高一級資位最低薪級者，得應各該資位之升資考試，在附表中所列交通事業之類別有：郵政、電信、水運、民航、鐵路、公路、港務、氣象、打撈等9業別。嗣以部分業別或裁併或完成民營化，陸續刪除，目前尚有郵政、鐵路、公路、港務4業別。該考試規則施行期間，為因應業務需要，曾多次修正。

96年1月31日修正之考試規則，各等級各科別簡併為業務類與技術類2類別，並自97年開始實施。其修正重點為：

- (一) 考試規則配合應試科目表已刪除科別之規定，酌作文字修正。
- (二) 為配合交通事業港務人員升資考試各級資位技術類考試設有限船員報考之選試科目，明文規定以領有船員手冊，或依職業管理法規規定須領有適任證書始能執行業務者，以領有各該等級適任證書，始得選試限船員報考之科目。
- (三) 本考試及格者，僅取得其及格類科所適用資位職務之升資任用資格，實際升遷仍以平時考核及資績為重。為減輕現職人員應試之負擔，使其專心致力於工作，爰依現行應試科目分別各減少一應試科目。
- (四) 刪除應試科別，統一修正為業務類及技術類2類；並據以分訂各業別應試科目。業務類不設選試科目；技術類依各業別核心職能設置選試科目。
- (五) 因用人事業機構中華電信股份有限公司已民營化，爰刪除「交通事業人員升資考試電信各級資位人員應試科目表」。

嗣據98年6月25日、7月23日考試院第11屆第40次、第44次會議委員意見及行政院人事行政局轉來交通部函意見，因現行交通事業人員升資考試應試科目簡併為業務及技術2類別，技術類訂有「選試科目」，其錄取方式將不同選試科目人數併同計算，似未符機關用人，爰修正第7條條文，明定錄取人數，以各等級各類別全程到考人數33%為上限擇優錄取，各類別列有選試科目者，分別依選試科目全程到考人數33%為上限擇優錄取。又98年2月19日考試院第11屆第23次會議審議考選部函陳「公務人員考試全面加考英文可行性專案報告」之決議，爰配合將佐級晉員級考試普通科目「中華民國憲法概要」修正為「法學知識與英文」，另考量其他公務人員考試體例

及衡平性，亦將員級晉高員級之「中華民國憲法與英文」修正為「法學知識與英文」。98年4月30日考試院第11屆第33次會議審議考選部函陳「國家考試國文科考試改進專案報告」之決議，本考試佐級晉員級普通科目「國文（作文與測驗）」修正為「國文（作文、公文與測驗）」；士級晉佐級普通科目「國文（作文與測驗）」修正為「國文（包括公文格式用語）」，採測驗式試題，並於99年2月4日修正發布。

四、公務人員升官等考試、交通事業人員升資考試辦理情形

茲將近2年來辦理情形彙表如下：

表3-2 公務人員升官等考試、交通事業人員升資考試辦理情形

年度	考試名稱	考試日期	考試類科	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	交通事業鐵路人員升資考試	100.5.14-5.15	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三等級	2517人	2287人	741人	32.40%
100	交通事業公路人員升資考試	100.5.14-5.15	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三等級	697人	624人	170人	27.24%
100	交通事業港務人員升資考試	100.5.14-5.15	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三等級	329人	305人	119人	39.02%

年度	考試名稱	考試日期	考試類科	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	公務人員升官等考試	100.11.12 -11.13 筆試 100.11.14 簡任口試 (集體口試)	簡任升官等考試39科別，薦任升官等考試84科別	8060人	5917人	1997人(簡任44人·薦任1953人)	33.75%
100	關務人員升官等考試	100.11.12 -11.13 筆試 100.11.14 簡任口試 (集體口試)	簡任升官等考試2科別，薦任升官等考試2科別	139人	103人	37人(簡任2人·薦任35人)	35.92%
101	警察人員升官等考試	101.11.10 -11.11	警正升官等考試行政警察人員、消防人員及海岸巡防人員3科別	2997人	2490人	824人	33.09%

資料來源：考選部

叁、公務人員特種考試

一、公務人員特種考試之建制與沿革

18年8月1日，國民政府公布考試法，將特種考試與高等考試、普通考試三者並列，此乃特種考試之濫觴。51年8月29日考試法修正，規定特種考試應於高普考試及格人員不足或不能適應需要時，始能舉行，並將特種考試明定分甲、乙、丙、丁四等。75年制定公布之公務人員考試法第3條第2項規定，為適應特殊需要，得舉行特種

考試，分甲、乙、丙、丁四等。84年1月13日修正公布公務人員考試法，刪除甲等特考，規定特種考試分為乙、丙、丁三等。85年1月17日修正公布之公務人員考試法第3條第2項規定：為因應特殊性質機關之需要及照顧殘障者之就業權益，得舉行一、二、三、四、五等之特種考試。錄取人員僅取得申請舉辦特種考試機關及其所屬機關有關職務任用資格，不得轉調其他機關。90年12月26日修正公布之公務人員考試法除明定考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件，使各項公務人員特考兵役狀況及性別條件之限制具有法律授權外，同時增列為照顧原住民族之就業權益，得辦理特種考試之法源，以及將公務人員特考及格人員限制轉調之期限修正為6年，明定及格人員於6年內不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關以外之機關任職。

依據97年1月16日修正公布之公務人員考試法第3條第2項及101年4月30日修正發布之公務人員考試法施行細則第4條第2項規定，實施地方自治之政府機關及掌理下列特殊業務之機關，得請辦特種考試：1.掌理審判事項之司法院。2.掌理國家安全情報事項之國家安全局。3.掌理警察、消防行政、社會福利、入出國及移民行政、國家公園規劃、建設及管理事項之內政部。4.掌理外交及有關涉外事項之外交部及行政院新聞局。5.掌理國防事項之國防部。6.掌理關務及稅務事項之財政部。7.掌理檢察、矯正、司法保護、行政執行及國家安全調查保防事項之法務部。8.掌理國際經濟商務、專利及商標審查事項之經濟部。9.掌理路政及航政事項之交通部。10.掌理國軍退除役官兵輔導事項之行政院國軍退除役官兵輔導委員會。11.掌理維護海域及海岸秩序事項之行政院海岸巡防署。12.其他特殊性質機

關。目前經考試院訂定發布考試規則據以舉辦之特種考試計有22種考試。有關賡續辦理之公務人員特種考試分述如次。

二、公務人員特種考試辦理情形

(一)公務人員特種考試司法人員考試

本考試係應用人機關司法院及法務部之業務需要而舉辦，原列於公務人員高等考試內辦理，43年6月，考試院訂定「特種考試司法人員考試規則」後，將司法官改為甲級司法人員推事檢察官，並增列監獄官、法醫師及乙級司法人員法院書記官、監獄官等類科。嗣後當時之司法行政部以司法人員除需具備專業知識及法學素養外，談吐及舉止亦至為重要，自59年起，經報奉考試院核定，將高考之司法官另行單獨舉辦司法人員特考，另為配合85年1月17日公務人員考試法之修正公布，爰將考試等級乙、丙等修正為三、四等。為與專門職業及技術人員考試區別，本考試89年7月起考試名稱即修正為公務人員特種考試司法人員考試。95年增設三等考試公證人、觀護人及五等考試錄事、庭務員等類科，96年再增設三等考試司法事務官及法院書記官類科，並刪除五等考試應考年齡上限，97年將三等考試司法事務官類科分設法律事務組及財經事務組，98年再就司法事務官類科增設營繕工程事務組，99年則增設三等鑑識人員類科，並刪除檢驗員類科。又為因應考試院於98年9月4日訂定發布之公務人員特種考試司法官考試規則自100年1月1日起施行，99年修正本考試規則，刪除三等考試司法官類科。101年配合陸續成立少年及家事法院之業務需要，增設三等考試心理測驗員及心理輔導員類科，並刪除四等考試法警、監所管理員類科之身高、體格指標限制，以及

五等考試庭務員類科之體格檢查規定。

目前本考試三等考試設公設辯護人、公證人、觀護人、行政執行官、司法事務官、法院書記官、檢察事務官、心理測驗員、心理輔導員、監獄官、公職法醫師、鑑識人員等各類科組；四等考試設法院書記官、法警、執達員、執行員、監所管理員等各類科；五等考試設錄事、庭務員等2類科。每年配合用人機關需要，分別舉辦不同等別類科之特種考試。三等考試各類科之應考年齡須在18歲以上，55歲以下。四等考試監所管理員及法警類科之應考年齡須在18歲以上，45歲以下，但法院書記官無應考年齡上限，執達員得放寬至55歲以下，執行員類科得放寬至50歲以下。五等考試應考年齡須在18歲以上，無應考年齡上限之限制。

本考試三等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為口試；第一試未錄取者，不得應第二試，四等考試及五等考試以筆試方式行之。三等考試以第一試筆試成績占百分之九十，第二試口試成績占百分之十，合併計算為考試總成績；四等考試及五等考試以筆試成績為考試總成績，配合任用需求，擇優錄取。

本考試自43年至101年，共舉辦55次，總計報考598,236人，到考423,116人，錄取20,704人，錄取率4.89%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-3。

表3-3 公務人員特種考試司法人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	29,716	20,057	596	2.97%
101	28,334	18,781	826	4.40%

資料來源：考選部

(二)公務人員特種考試司法官考試

本考試係應用人機關司法院及法務部之業務需要而舉辦，原列於公務人員特種考試司法人員考試內辦理，惟為回應社會各界對於法律人於全球化、國際化趨勢之下，僅以考試定其資格，致執業時因缺乏國際觀或未符國人對於其職業倫理道德之期待，考選部乃結合產、官、學界代表進行司法官考試制度之興革研究，98年9月4日經考試院訂定發布公務人員特種考試司法官考試規則，並自100年1月1日起施行。

本考試分三試舉行，第一試及第二試為筆試，第三試為口試。第一試未錄取者，不得應第二試；第二試未錄取者，不得應第三試。本考試總成績之計算，以第二試、第三試成績合併計算之；第一試錄取成績不併入總成績計算。本考試第一試錄取人數按應考人第一試成績高低順序，以全程到考人數33%擇優錄取，錄取人數如遇小數點時，採整數予以進位錄取，如其尾數有2人以上成績相同，均予錄取。第二試錄取人數按應考人第二試成績高低順序，依需用名額加10%擇優錄取，錄取人數如遇小數點時，採整數予以進位錄取，如其尾數有2人以上成績相同，均予錄取。

司法官新制考試自100年起實施，報考、到考、錄取人數，詳見表3-4。

表3-4 公務人員特種考試司法官考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	7,982	7,144	71	0.99%
101	7,488	6,501	75	1.15%

資料來源：考選部

(三)公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試

國家安全局組織法於82年12月30日公布施行，該法第15條規定：「國家安全局人員之進用，依各該有關法律規定辦理。基於情報工作性質特殊需要，並得請由考試院辦理情報工作專業人員考試。」該局爰提報請辦考試計畫，於83年6月17日至19日在臺北市舉行首次考試；並於同年12月9日至11日舉辦第二次考試。

為配合用人機關國家安全局組織法修正，充實基層人力之需求，於97年5月19日經考試院修正本考試規則，增列四等及五等考試之等別，同時併同修正放寬本考試應考年齡上限至35歲，各等別並均增列第二試體能測驗1,200公尺跑走。

本考試設三等考試、四等考試及五等考試，三等考試及四等考試設政經組、社會組、國際組、資訊組、電子組及數理組等6組；五等考試設行政組、社會組、資訊組及電子組等4組。

凡中華民國國民年齡在18歲以上，35歲以下，三等考試須經教育部承認之國外獨立學院以上學校畢業得有證書者；四等考試須高級中等學校以上畢業得有證書；五等考試不限學歷，均得報考。另依法負有服兵役義務或服志願役者，須服畢役期，始得報考。但於考試筆試考畢之次日起4個月內退伍並持有權責單位發給之證明文件

者，不在此限。

本考試三等考試及四等考試分三試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗，第三試為口試；第一試錄取者，始得應第二試，第二試達及格標準者，始得應第三試。五等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗。

本考試自83年至101年，除89年、91年、93年至96年各停辦1次外，共舉辦14次，總計報考15,745人，到考9,812人，錄取398人，錄取率4.06%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-5。

表3-5 公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	3,745	2,582	44	1.70%
101	750	409	23	5.62%

資料來源：考選部

(四)公務人員特種考試警察人員考試

警察人員為國家公務人員之一種，依憲法規定，須經國家考試及格，方得任用。考試院鑑於警政業務日趨發達，以往列於公務人員高普考試之警察行政人員考試，實已不能因應業務需要；且警察人員職位高低不同，亦須具有適當之人才充任，故各種類等級之警察人員考試制度，亟需早日訂定，始能臻於完善，爰於41年10月18日訂定公務人員特種考試警察人員考試規則，據以辦理考試。以往試務工作係由考選部及內政部共同負責，自79年起，其試務工作由考選部收回辦理。

自100年起，警察人員初任考試乃採中央警察大學、臺灣警察專

科學校畢業生與一般大學、專科、高中畢業生分別取才之雙軌制實施，99年9月21日考試院修正發布「公務人員特種考試警察人員考試規則」及「公務人員特種考試一般警察人員考試規則」，分別訂定本二項考試應考資格。依前揭二項考試規則規定，中央警察大學畢業、臺灣警察專科學校畢（結）業或警察人員考試及格，並符合各等類別應考資格者，始得應警察人員特考。

本考試分二等考試、三等考試及四等考試，應考年齡規定二等考試為18歲以上，42歲以下；三等、四等考試為18歲以上，37歲以下，本考試筆試錄取人員須經體格檢查合格者，始得分配訓練。

本考試自40年至101年，共舉辦62次，總計報考602,769人，到考506,291人，錄取163,817人，錄取率32.36%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-6。

表3-6 公務人員特種考試警察人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	6,341	5,327	1,501	28.18%
101	6,031	4,896	1,506	30.86%

資料來源：考選部

(五)公務人員特種考試一般警察人員考試

本考試前身為公務人員特種考試基層警察人員考試，自100年起，警察人員初任考試乃採中央警察大學、臺灣警察專科學校畢業生與一般大學、專科、高中畢業生分別取才之雙軌制實施，99年9月21日考試院修正發布「公務人員特種考試警察人員考試規則」及「公務人員特種考試一般警察人員考試規則」，分別訂定本二項考試應

考資格。依前揭二項考試規則規定，非中央警察大學畢業或非臺灣警察專科學校畢（結）業，並符合各等別類應考資格者，始得應一般警察人員特考。

本考試分二等考試、三等考試及四等考試。二等考試應考年齡須在18歲以上，42歲以下；三等考試及四等考試應考年齡須在18歲以上，37歲以下。本考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗，第一試錄取者，始得應第二試，第二試各實施項目均達合格標準者，依總成績配合任用需求擇優錄取。錄取人員經體格檢查合格者，始得分配訓練。

第二試體能測驗各實施項目合格標準如下：(一)男性應考人：仰臥起坐1分鐘38次以上、引體向上2次以上、跑走1,600公尺494秒以內。(二)女性應考人：仰臥起坐1分鐘30次以上、屈臂懸垂10秒以上、跑走800公尺280秒以內。

本考試自93年至101年，共舉辦8次，總計報考92,940人，到考68,628人，錄取9,870人，錄取率14.38%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-7。

表3-7 公務人員特種考試一般警察人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	13,773	10,111	304	3.01%
101	14,401	10,340	682	6.60%

資料來源：考選部

(六)公務人員特種考試社會福利工作人員考試

內政部所屬社政機構因收容對象多屬智障者或孤兒，需全天由

保育、教保人員輪班全職照顧，工作內容不同於一般行政機關之靜態文案工作，以致留才不易，爰申請舉辦特考以謀解決，經考試院於92年9月2日訂定發布「公務人員特種考試社會福利工作人員考試規則」，據以辦理考試。

本考試分三等考試及四等考試，三等考試設社會行政、社會工作2科別，四等考試設保育人員1科別，各等別應考年齡規定為18歲以上。為減少對人民應考權的限制，並徵得用人機關同意，98年12月12日經報考試院修正刪除本規則第4條應考人兵役狀況規定；另配合97年1月16日修正公布的公務人員任用法第13條第4項規定，將「取得同職組各職系之任用資格」修正為「取得該職系之任用資格」，同時刪除第9條有關「取得同職組各職系之任用資格」等文字，以回歸公務人員任用法。

另依據98年2月19日考試院第11屆第23次會議審議「公務人員考試全面加考英文可行性專案研究報告」決議，修正本規則第5條附表二各等別考試應試普通科目，將普通科目「中華民國憲法」修正為「法學知識與英文」（包括中華民國憲法、法學緒論、英文），並採測驗式試題，配分比重為中華民國憲法、法學緒論各占30%，英文占40%，考試時間為1小時。100年3月1日考試院修正發布本考試規則附表二，三等考試社會行政職系社會工作科修正為社會工作職系社會工作科。

本考試於92年、94年、96年及100年各舉辦1次，總計報考15,777人，到考9,479人，錄取276人，錄取率2.91%。100年報考、到考、錄取人數，詳見表3-8。

表3-8 公務人員特種考試社會福利工作人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	9,200	5,329	92	1.73%

資料來源：考選部

(七) 公務人員特種考試外交領事人員、外交行政人員及國際新聞人員考試

49年1月4日考試院公布49年特種考試外交領事人員考試規則，49年2月首次辦理外交領事人員特考，除49年舉辦兩次，60年、68年未舉辦外，每年均定期辦理本考試；至69年行政院人事行政局以本考試與國際新聞人員考試，二者考試方式相同，建請將此二項特考合併分設類科辦理，以簡化試務工作。又84年1月18日修正公布之駐外外交領事人員任用條例第3條第1款規定，外交領事人員應就「曾經公務人員外交官領事官考試或公務人員外交領事人員考試及格者」任用之。此特別任用法之立法，使本考試更具法律地位。

本考試三等考試設外交領事人員及國際新聞人員2科別，四等考試設外交行政人員1科別。本考試之應考年齡須在18歲以上，45歲以下。本考試男性應考人須服畢兵役，核准免服兵役或現正服役中，法定役期尚未屆滿者，始可報考。

本考試及格人員因係從事外交領事工作，該業務性質特別著重外國語文、駐在地風土民情文化差異之適應性及外放工作性質對個人及家庭之衝擊等因素考量，歷年用人機關多依不同外國語文及性別，分定需用名額；惟自85年起，已全面取消需用名額之性別限制。

本考試分二試舉行，第一試錄取者，始得應第二試。第一試除

三等考試國際新聞人員視聽資料製作科、廣播電視科及四等考試外交行政人員為筆試外，其餘各類科為筆試及外語口試或專業知識口試。第二試為口試或實地考試及口試，自90年起本考試三等考試之外交領事人員、國際新聞人員各科別組別第二試口試均採團體討論方式辦理，惟為因應機關用人需求，於99年4月29日經考試院修正發布改採集體口試方式行之。

外交領事人員考試自49年至101年，共舉辦52次，總計報考25,976人，到考17,772人，錄取1,685人，錄取率9.48%。外交行政人員考試，自64年至101年，共舉辦11次，總計報考4,099人，到考2,777人，錄取165人，錄取率5.94%。國際新聞人員考試自67年起至101年，共舉辦29次，總計報考5,168人，到考3,375人，錄取356人，錄取率10.55%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-9。

表3-9 公務人員特種考試外交領事人員、外交行政人員及國際新聞人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	1,173	690	34	4.93%
101	1,253	671	40	5.96%

資料來源：考選部

(八) 公務人員特種考試國際經濟商務人員考試

本考試係應經濟部派駐國外，辦理國際經濟商務之需要，於72年間首次舉辦，77年起，為使經濟部人員任用較具彈性，將原考試名稱「駐外經濟商務人員」改為「國際經濟商務人員」。又為配合其業務性質與工作環境，除注重專業科目外，並重視其外語能力。

本考試為三等考試，應考年齡為18歲至45歲。男性應考人須服畢兵役，核准免服兵役或現正服役中，法定役期尚未屆滿者。本考試分二試舉行，第一試為筆試及外語口試，第二試為口試，原採團體討論方式辦理，惟為因應機關用人需求，於99年4月29日經考試院修正發布改採集體口試方式行之；第一試錄取者，始得應第二試。

本考試自72年至101年，共舉辦16次，總計報考5,291人，到考3,016人，錄取339人，錄取率11.24%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-10。

表3-10 公務人員特種考試國際經濟商務人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	384	195	16	8.21%
101	408	220	18	8.18%

資料來源：考選部

(九) 公務人員特種考試關務人員考試

關務人員之管理，依關務人員人事條例之規定。行政院人事行政局為應財政部所屬關務機關用人需要，請辦本考試。考試院於53年公布「特種考試關務人員考試規則」後，即開始辦理本考試，嗣融入稅務人員及金融人員考試，惟85年8月30日修正公布之公務人員考試法施行細則第4條第1項，取消辦理稅務及金融人員特考之法源依據，考試院爰於88年1月4日訂定發布「公務人員特種考試關務人員考試規則」，作為辦理本考試之依據。

為因應財政部關稅總局所屬緝私艦艇業務及近年來進口醫藥品及生技科技產品之辨識、驗貨及估價等業務需要，於96年3月13日修

正考試規則，增列三等及五等船舶駕駛及輪機工程科別；又於同年3月30日增列三等藥事科別。另為保障人民於憲法上之應考權，並減少對應考人應考資格之限制，於97年4月2日經報考試院修正，取消本考試三等考試及四等考試應考年齡上限規定。

本考試分三等考試、四等考試及五等考試，應考年齡為18歲以上，各等類科之應考資格均依本考試應考資格表規定辦理。本考試筆試錄取人員須經體格檢查合格者，始得分配訓練。

本考試自53年至101年，共舉辦36次，總計報考188,499人，到考118,960人，錄取8,519人，錄取率7.16%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-11。

表3-11 公務人員特種考試關務人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	13,839	8,608	330	3.83%
101	13,582	7,043	313	4.44%

資料來源：考選部

(十) 公務人員特種考試稅務人員考試

50年為配合財政部改進稅制及加強稽徵之用人需求，請辦稅務人員考試，特訂定發布「50年特種考試稅務人員考試規則」以為因應。嗣於55年配合臺灣省稅務人員管理辦法規定，另訂定「特種考試臺灣省稅務人員考試規則」一種，70年又與關務人員、金融人員考試合併訂定「71年特種考試關務、稅務、金融人員考試規則」一種，至88年起本考試與金融考試併入高普考試舉行，惟由公務人員高普考試進用稅務人員之方式，因分發不足額及離職率偏高，且92

年1月營業稅回歸國稅局，更無法滿足用人機關人力需求，財政部爰又申請舉辦特考，經考試院於91年6月27日訂定發布「公務人員特種考試稅務人員考試規則」，設三等考試及四等考試財稅行政各1科別，據以辦理考試，並於92年首次辦理。

本考試分三等考試及四等考試，採集中報名、分區錄取、分區分發方式辦理。本考試按各地區國稅局之轄區分為臺北市、臺灣省北區、臺灣省中區、臺灣省南區及高雄市等五個錄取分發區。為保障人民於憲法上之應考權，並減少對應考人應考資格之限制，於97年4月2日經報考試院修正，取消本考試三等考試及四等考試應考年齡上限規定。另為配合用人機關分發任用實際狀況，98年12月24日修正本規則第3條及第7條錄取分發區及分配訓練機關「國稅局及其所屬機關」為「國稅局及其所屬分局、稽徵所」。

另依98年2月19日考試院第11屆第23次會議審議「公務人員考試全面加考英文可行性專案研究報告」決議，現行普通科目未列考英文之考試，應於2年內完成考試規則修訂，因此將本考試原普通科目「中華民國憲法與行政程序法」、「中華民國憲法概要與行政程序法概要」修正為「法學知識與英文」，並參照公務人員高等考試三級考試暨普通考試相當類科應試專業科目試題題型，明定本考試應試專業科目試題題型。

本考試自50年至100年（101年未舉辦），共舉辦23次，總計報考114,793人，到考69,993人，錄取6,170人，錄取率8.82%。100年報考、到考、錄取人數，詳見表3-12。

表3-12 公務人員特種考試稅務人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	6,282	4,311	171	3.97%

資料來源：考選部

(十一)公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試

法務部調查局職司有關危害國家安全與違反國家利益之調查、保防事項，其對工作人員要求之條件極為嚴格，50年即由前司法行政部調查局針對其用人特性，並因應業務需要，依照原考試法及其施行細則等有關法規，擬定50年特種考試調查人員考試規則草案一種，經考試院決議通過由考選部委託調查局辦理該項考試試務。自83年起，試務由考選部收回辦理，並由原先甄選、訓練，再考試之方式，改為與一般考試相同之方式，即先考試後再訓練。

本考試原僅設三等考試，為應用人機關業務需要，101年5月30日修正本考試規則，增設四等考試及五等考試，應考年齡須在18歲以上，30歲以下，三等考試須經教育部承認之國外獨立學院以上學校畢業得有證書；四等考試須高級中等學校以上畢業得有證書；五等考試不限學歷，均得報考。另男性應考人須服畢兵役或經核准免服兵役或現正服役中，法定役期尚未屆滿者，始得報考。

本考試依其業務性質，三等考試及四等考試設調查工作、法律實務、財經實務、化學鑑識、醫學鑑識、電子科學、資訊科學及營繕工程等8組；五等考試設調查工作、財經實務、電子科學及資訊科學等4組。

本考試三等考試及四等考試分三試舉行，第一試為筆試，第二

試為體能測驗，第三試為口試；第一試錄取者，始得應第二試，第二試達及格標準者，始得應第三試；五等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗，第一試錄取者，始得應第二試。本考試第二試體能測驗以心肺耐力測驗1,200公尺跑走測驗之。

本考試自50年至101年，共舉辦45次，總計報考67,006人，到考43,532人，錄取9,151人，錄取率21.02%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-13。

表3-13 公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	4,321	2,659	89	3.35%
101	7,067	4,824	142	2.94%

資料來源：考選部

(十二)特種考試交通事業人員考試

交通事業人員係指隸屬交通部各事業機構之從業人員，依交通事業人員任用條例之規定任用，其資位分長級、高員級、員級、佐級、士級。其中高員級以下人員，須經考試及格，考試院、行政院爰依據46年7月24日總統明令公布之新修正交通事業人員任用條例之規定，會同發布特種考試交通事業人員考試規則一種，據以辦理本考試。本考試分設高員級、員級、佐級、士級。除筆試外，得按需要，另予實地考試或口試。

本考試計分為郵政、電信、水運、民航、鐵路、公路、港務、捷運共8業別人員考試，其中民航人員為配合其人事法制改適用公務人員制度，自90年起，業改由民航人員特考單獨辦理；另郵政、電

信、水運、捷運等業別人員為配合國營事業民營化及公司化政策，未來將自行遴用適當人才，無須再辦理特種考試取才，考試院爰於99年2月1日修正發布特種考試交通事業人員考試規則，刪除前揭郵政等4業別及分區錄取、分區分發相關規定，並因應機關用人需求，增列鐵路業別技術類佐級養路工程類科第二試體能測驗，採心肺耐力測驗負重跑走，以負重40公斤砂包跑走40公尺一次測驗之，其及格標準為20秒以內。

為應用人需求，100年2月24日考試院修正考試規則，增設鐵路業別佐級考試「運轉調車」類科，且基於該類科及佐級考試機械工程及機檢工程二類科工作內涵亟需體力及注意力，考試方式除筆試外，增加第二試體能測驗（心肺耐力測驗1,200公尺跑走），以符用人需求。其及格標準，各組男性應考人及格標準為5分50秒以內，各組女性應考人及格標準為6分20秒以內；特種考試交通事業人員考試各業別人員體格檢查標準表中原列之郵政、電信、水運、捷運人員之體格檢查規定，前奉考試院於95年1月13日發布刪除在案，至現行本表尚保留之鐵路、公路及港務三業別，依據考選部99年9月28日邀集用人機關開會，用人機關同意取消公路及港務業別體格檢查標準，爰廢止「特種考試交通事業人員考試各業別人員體格檢查標準表」，將僅存之鐵路業別人員體格檢查規定納入考試規則，增訂附表據以規範，以簡化法規，俾利遵循，並依用人機關意見，刪除鐵路業別各級資位人事行政等十二類科之體格檢查規定。

本考試自92年以來，僅公路、港務業別人員考試適時配合用人機關需求各舉行1次；鐵路業別人員考試則自58年至101年舉行28次，總計報考399,535人，到考301,924人，錄取28,129人，錄取率為9.32%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-14。

3-14 特種考試交通事業人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	52,205	35,831	969	2.70%
101	53,957	38,581	811	2.10%

資料來源：考選部

(十三)公務人員特種考試民航人員考試

本考試原經由特種考試交通事業人員考試取才，考試院第9屆第128次會議考試委員建議飛航服務總臺等民航機關非屬適用交通資位機關，應依其組織法規所適用之人事制度，以高普特考選拔人才。同時建議管制員、航詢員工作，關係飛航安全，性質至為重要，應依其編制職等列入高考三級或相當等級特考之考試，以羅致優秀人才。考試院爰於89年6月30日訂定發布「公務人員特種考試民航人員考試規則」、「公務人員特種考試民航人員考試科別及應試科目表」暨「公務人員特種考試民航人員考試飛航管制人員體格複檢標準」各一種，並自90年起，據以辦理本考試。96年刪除四等考試飛航管制科別、放寬三等考試飛航管制科別應考年齡上限至35歲、應試科目「中華民國憲法（概要）」修正為「法學知識（包括中華民國憲法、法學緒論）」，並刪除三等考試飛航管制及航務管理科別應試專業科目「英語聽力測驗」科目，以及將三等考試飛航管制、航空通信類科應試專業科目「電子計算機概論」修正為「飛行原理」，同時配合用人機關需要，增訂三等考試飛航管制科別錄取人員，於訓練期滿前應通過民航局指定之航空英語能力檢定規定，以及修正飛航管制人員體格複檢標準第3條，增列以非鏡架方式矯正視力者

，其視力檢查申請鑑定時間等規定。

本考試三等考試設飛航管制、航務管理、飛航諮詢、航空通信四科別，四等考試設航務管理、飛航諮詢、航空通信三科別。應考年齡須年滿18歲以上，45歲以下，但應三等考試飛航管制科別者，其年齡須在35歲以下。

本考試分二試舉行，第一試為筆試及英語會話，第二試為口試，第一試錄取者，始得應第二試。又為確保飛航安全，並因應本考試錄取人員業務上之體能需要，其中航務管理、飛航諮詢、航空通信三科別應考人於第一試錄取後，應依公務人員考試體格檢查辦法之規定辦理體格檢查。體格檢查不合格或逾期未繳送體格檢查表者，不得應第二試。至飛航管制科別之應考人，於報名時應繳送初檢合格之體格檢查表，體格檢查不合格或逾期未繳送體格檢查表者，不得應第一試。經第一試錄取者，應經民航局航空醫務中心依「公務人員特種考試民航人員考試飛航管制人員體格複檢標準」複檢體格。體格複檢不合格者，不得應第二試。

本考試自90年至101年，共舉辦10次，總計報考5,916人，到考3,280人，錄取372人，錄取率11.34%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-15。

表3-15 公務人員特種考試民航人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	598	332	42	12.65%
101	381	228	23	10.09%

資料來源：考選部

(十四)特種考試退除役軍人轉任公務人員考試

政府為國軍整建需要，對不適服現役士官兵實施檢定及安置，

照顧退除役人員生活，建立退除役制度，43年11月設行政院國軍退除役官兵就業輔導委員會，專責辦理國軍退除役官兵輔導事宜。惟此等退除役軍人轉任公務人員時，並無合法之任用資格；考試院爰於47年2月20日訂定發布「47年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」，同年9月舉行第一次考試；51年再次舉辦轉任公務人員考試1次。

53年5月立法院通過並經總統公布「國軍退除役官兵輔導條例」，由於本條例之施行，使本考試之辦理，獲得法律依據。本考試辦理初期，名稱繁多，有轉任鄉鎮區縣轄市兵役人員考試、轉任交通事業人員考試、轉任衛生技術人員考試及轉任公務人員考試等，近年來均彙併舉辦「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試」。

本考試自47年至100年（101年未舉辦），共舉辦33次。其中轉任公務人員考試25次，報考195,939人，到考159,904人，錄取65,156人，錄取率40.75%；轉任交通事業人員考試6次，報考1,924人，到考1,861人，錄取1,524人，錄取率81.89%；轉任衛生技術人員考試、轉任鄉鎮區縣轄市兵役人員考試各1次，分別報考2,482人及344人，到考2,286人及342人，錄取1,536人及334人，錄取率67.19%及97.66%。100年報考、到考、錄取人數，詳見表3-16。

表3-16 特種考試退除役軍人轉任公務人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	1,009	628	72	11.46%

資料來源：考選部

(十五)公務人員特種考試海岸巡防人員考試

行政院海岸巡防署組織法，於89年1月26日公布施行。該署組織法第22條規定，該署軍職人員之任用不得逾編制員額三分之二，並應逐年降低其配比，於上開法令施行8年後，人員任用以文職為主，於海岸巡防業務之推展及相關人員之進用上，確有辦理相關公務人員考試取才之需要。考試院爰於90年3月14日訂定發布「公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則」，據以辦理本考試。

本考試三等考試及四等考試分三試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗，第三試為口試；第一試錄取者，始得應第二試，第二試達及格標準者，始得應第三試；五等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗，第一試錄取者，始得應第二試。口試均以個別口試行之。

應考人於第一試錄取後，應經試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查，體格檢查不合格或未於規定期間內繳交體格檢查表者，不得參加第二試，或不予訓練。

本考試自90年至100年（101年未舉辦），共舉辦8次，總計報考30,523人，到考18,409人，錄取555人，錄取率3.01%。100年報考、到考、錄取人數，詳見表3-17。

表3-17 公務人員特種考試海岸巡防人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	583	373	34	9.12%

資料來源：考選部

(十六)特種考試地方政府公務人員考試

臺灣省政府為充實基層人力，加強地方自治功能，並有效改進以往考試及格人員，不願至基層服務，或基層工作流動性高、留不住人才、考用無法配合等缺失，自63年起，將舉辦有年之特種考試臺灣省經濟建設人員考試改為特種考試臺灣省基層公務人員考試，採分區報考、分區錄取、分區分發方式辦理，以羅致基層幹部。嗣以福建省金門縣及連江縣在動員戡亂時期終止，戰地政務廢止後，開始實施地方自治，亟須培養地方自治人才，爰於82年報奉考試院核定併同臺灣省基層特考辦理；其考試試務，歷年係由考選部依法委託臺灣省政府辦理，自89年起，配合精省作業，考選部遂收回自行辦理。

另臺北市政府為解決公務人員高普考試分發不足額且外調離職率偏高，致人力短缺，影響相關業務推動問題，爰申請舉辦該府基層公務人員特種考試，配合該府業務需要，考試院於90年10月29日訂定發布臺北市政府基層公務人員考試規則一種，並於91年4月20日至22日在臺北市舉行。92年起為配合精省作業，臺灣省及福建省基層特考爰整合臺北市政府基層特考，考試名稱並修正為特種考試地方政府公務人員考試。

本考試分三等考試、四等考試及五等考試。採分區錄取、分區分發方式辦理。為配合99年12月25日部分縣（市）合併改制為直轄市，經報奉考試院修正考試規則重新劃分本考試錄取分發區，並分臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市、桃園縣、基隆市、宜蘭縣、竹苗區（包括新竹縣市、苗栗縣）、彰投區（包括彰化縣、南投縣）、雲嘉區（包括雲林縣、嘉義縣市）、屏

東縣、花東區（包括花蓮縣、臺東縣）、澎湖縣、金門縣及連江縣等15個錄取分發區。

本考試自63年至101年，除80年、83年及88年因故未舉辦，91年、92年及94年各辦理2次，加上91年臺北市政府基層特考，共舉辦40次，總計報考1,839,373人，到考1,168,485人，錄取66,491人，錄取率5.69%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-18。

表3-18 特種考試地方政府公務人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	122,411	77,318	2,752	3.56%
101	120,996	77,821	2,845	3.66%

資料來源：考選部

(十七)公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試

經濟部智慧財產局組織條例於87年11月4日公布，設立經濟部智慧財產局，專責有關專利、商標案件之審查事項。該局為利專利商標審查業務之推展，函請行政院人事行政局轉報考選部舉辦公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試。考試院爰於88年9月20日訂定發布「公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試規則」，據以辦理本考試。

本考試分二等考試及三等考試。應考年齡須為18歲以上，並具有「公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試應考資格表」各等別科別規定資格之一者，得分別應各該等別科別考試。

本考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為個別口試，第一試錄取者，始得應第二試。

本考試於89年、92年、96年、99年及101年各舉辦1次，總計報

考7,426人，到考3,228人，錄取344人，錄取率10.66%。101年報考、到考、錄取人數，詳見表3-19。

表3-19 公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
101	576	300	41	13.67%

資料來源：考選部

(十八)公務人員特種考試身心障礙人員考試

依公務人員考試法第3條第2項規定，為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得舉行一、二、三、四、五等之特種考試。為落實我國社會福利政策，照顧身心障礙者之就業權益，輔助其從事公職，為國服務，考選部爰依據銓敘部及行政院人事行政總處函請舉辦考試計畫案，報請考試院依法核准辦理本考試。

本考試首次舉辦時原考試名稱為「公務人員特種考試殘障人員考試」，嗣修正為「公務人員特種考試身心障礙人員考試」，同時鑑於本考試原採行之分區錄取方式，因應考人往往跨區報考需用名額較多之錄取分發區，無法達到分區錄取就地取才之實益，列冊候用人員亦因無法跨區遴用，滋生困擾，爰參採用人機關及應考人建議，刪除分區錄取方式。

為全面照顧各障別者之應考權益，本考試除自93年起，於本考試所提報之職缺，均不予限制中、重度視障及重度聽障者報考外，又於95年1月13日修正本考試規則，刪除對於中、重度視障及重度聽障者報考之限制規定及體格檢查程序，全面開放身心障礙人士報考本考試。96年刪除本考試應考年齡上限規定，以及將五等考試錄事

及庭務員類科應試科目「訴訟法大意」修正為「民事訴訟法大意與刑事訴訟法大意」，對於各障別應考試權益之保障更為周全。

本考試分二等考試、三等考試、四等考試、五等考試。應考資格為中華民國國民領有政府機關核發之身心障礙手冊或殘障手冊，年齡在18歲以上，具有本考試二、三、四等別應考資格表所列資格者，得分別應本考試二、三、四等別考試，五等考試不限報考學歷。

85年至101年本考試應考人身心障礙類別達18種類，包括：視覺障礙、聽覺障礙、平衡機能障礙、聲音或語言機能障礙、肢體障礙（下肢）、肢體障礙（上肢）、智能障礙、重要器官失去功能、顏面傷殘、自閉症、染色體異常、先天代謝異常、其他先天缺陷、慢性精神病、頑性癲癇、罕見疾病、失智症、多重障礙等。其中又以肢體障礙者報考為最多。由於本考試性質特殊，應考人包括各類障別之身心障礙者，為利其應試，試區交通、環境及試場安排、布置方面，須考量應考人體能狀況，並在不違反考試公平性之前提下，依據應考人之障別及申請，提供權益維護措施。為使應考人順利應試，國家考試提供多項優待及協助措施，包括：

1. 視覺障礙者：視應考人需要提供視障燈或擴視機。視覺障礙致閱讀試題有困難者，予以(1)延長筆試每節考試之作答時間20分鐘；(2)提供影印放大各兩倍之試題及測驗式試卡。另對於視覺障礙矯正後優眼視力不及0.1或全盲者，提供應考人自行選擇以點字設備及點字試題或盲用電腦及語音試題應試。
2. 聽覺障礙者：予以(1)安排諳手語或口語溝通之監場人員及服務人員擔任監考及服務工作；(2)以大字報書寫方式及警示燈表示上、下場鈴聲，並以大字報說明注意事項。

3. 上肢肢體障礙者：上肢肢體障礙致書寫試卷有困難者，予以(1)延長筆試每節考試之作答時間20分鐘；(2)提供放大兩倍之測驗式試卡。
4. 下肢肢體障礙，行動不便者：(1)配合安排於低樓層應試；(2)以輪椅入場應試者，安排適用之特殊桌椅；(3)本身未自備輪椅，由考選部提供輪椅。
5. 腦性麻痺者：因腦性麻痺身體協調性不佳致書寫試卷有困難，使用電腦作答者，由考選部提供電腦及隨身碟協助應考人作答。另並延長筆試每節考試之作答時間20分鐘。
6. 雙上肢肌肉萎縮者：上肢肢體障礙致書寫試卷有困難，使用電腦作答者，由考選部提供電腦及隨身碟協助應考人作答。另並延長筆試每節考試之作答時間20分鐘。
7. 多重障礙者：於不影響考試公平原則下，均可由應考人主動要求試務機關，配合提供相關輔助工具俾利應試。

本考試自85年至101年，共舉辦13次，總計報考63,805人，到考48,379人，錄取2,977人，錄取率6.15%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-20。

表3-20 公務人員特種考試身心障礙人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	6,696	5,297	311	5.87%
101	7,391	5,579	336	6.02%

資料來源：考選部

(十九)公務人員特種考試原住民族考試

43年1月9日公務人員任用法修正公布施行後，非經銓敘或考試

及格者，不得充任為公務人員。任用資格法制化後，因臺灣省山地原住民同胞受限於居住地形、交通及教育等因素限制，殊難與平地居民於公務人員考試中競爭，臺灣省政府為鼓勵原住民青年參加山地地方自治及經濟建設工作，並解決其任用資格問題，考試院於44年6月7日發布「特種考試臺灣省山地人民應山地行政人員考試規則」，並於45年首次舉辦考試，為低於普通考試之特種考試，並限具山地人民身分者報考，係為原住民族特考之肇始。59年為提升本考試及格人員素質，以應山地建設需要，本考試應考資格修正為高級中等以上學校畢業，考試院修正發布「特種考試山地行政人員考試規則」，為相當於普通考試之特種考試。嗣於63年修正為「特種考試山地行政及經濟建設人員考試規則」；65年起為配合考試院簡併公務人員特種考試政策，本考試暫停辦理，改於特種考試臺灣省基層公務人員考試設置類科辦理，惟仍限山胞身分者報考。

77年起，鑑於各級民意代表反映，以及新制「公務人員考試法」於75年1月公布實施，考試院訂定發布「77年特種考試山地行政及技術人員考試規則」恢復本考試之舉辦；80年訂定發布「80年特種考試臺灣省山胞行政暨技術人員考試規則」；復為地域性考量，於82年請辦考試時，定名為「82年特種考試山胞行政及技術人員考試」；85年起，為落實憲法增修條文第9條第7項「國家對於自由地區原住民之地位及政治參與，應予保障」之精神，加強培育原住民行政及技術人才，貫徹原住民族政策之推行，將「山胞」一詞修正為「原住民」。89年4月25日公布之憲法增修條文對原住民族就業權益明文予以保障，為配合憲法對於原住民族保障之規範，90年12月26日修正公布之公務人員考試法第3條，正式將原住民族參加公務人員考

試取得公務人員任用資格予以特別立法保障，明定為照顧原住民族之就業權益，得為具原住民身分者舉辦封閉性之原住民特考。之後，本項考選法制配合考試院對於原住民族考銓政策及制度之重視，於90年至99年間數度修正，分別增設各等別及類科，修正應考資格與應試科目，放寬應考年齡及體檢標準，並配合原住民族相關法制將考試名稱定為「公務人員特種考試原住民族考試」，使原住民族公務人員考選法制更臻周全完備。

本考試分一等、二等、三等、四等及五等考試。採集中報名、分區錄取、分區分發方式辦理，其錄取分發區分為一般錄取分發區及蘭嶼錄取分發區。應考資格以中華民國國民具有原住民身分者為限；報考蘭嶼錄取分發區者原以須具臺東縣蘭嶼鄉籍或設籍該鄉連續滿5年以上者為限，惟為適度擴大蘭嶼錄取分發區應考人來源，減少錄取不足額情事，及為兼顧蘭嶼鄉原住民雅美族人之權益，考試院爰檢討修正公務人員特種考試原住民族考試規則第4條蘭嶼錄取分發區應考人身分規定，放寬為雅美族籍或現設臺東縣籍或曾設籍臺東縣連續滿5年以上者，均得報考，並自99年6月15日公布施行。

考試院101年06月05日考臺組壹一字第10100048131號令修正發布刪除四等考試監所管理員、法警類科體格檢查之「身高」、「體格指標」項目，並修正「聽力」項目之標準。為應用人機關任用需求與維護原住民族權益，增訂三等、四等考試人事行政類科及五等考試交通行政、機械工程等2類科，並擬訂應考資格及應試科目。配合行政院組織調整及各機關組織法陸續公布施行，修正第11條附表十及格人員限制轉調機關（構）、學校一覽表第2項列舉之機關名稱；另行政院人事行政總處經常性業務與原住民族事務有直接明顯相

關，爰將該總處列入本考試及格人員限制轉調之機關範圍；又配合行政院新聞局101年5月20日解編，刪除本附表第2項列舉之「行政院新聞局」。

本考試自45年至101年，共舉辦31次，總計報考71,624人，到考47,159人，錄取3,639人，錄取率7.72%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-21。

表3-21 公務人員特種考試原住民族考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	5,190	3,182	139	4.37%
101	4,845	2,942	178	6.05%

資料來源：考選部

(二十)公務人員特種考試國防部文職人員考試

89年1月29日修正公布之國防部組織法第15條第2項規定，該法修正公布後3年，文職人員之任用，不得少於編制員額三分之一。但必要時，得延長1年。國防部自該法修正公布後雖已陸續甄選現職公務人員補實，惟亦有部分進用人員陸續離職，國防部為達法定進用文職人員之規定及培養長留久任之國防事務專業人才，爰申請舉辦公務人員特種考試國防部文職人員考試，俾利該部人員之進用。經考試院於94年12月7日訂定發布「公務人員特種考試國防部文職人員考試規則」，據以辦理考試。97年3月13日經報考試院刪除本考試應考資格中以低一等級考試及格滿規定年限報考之規定。

本考試設一等考試及二等考試，各等別應考年齡規定為18歲以上，45歲以下，男性應考人須服畢兵役，但核准免服兵役或現正服

役中，法定役期尚未屆滿者亦得報考。

本考試一等考試分三試舉行，第一試為筆試，第二試為著作或發明審查，第三試為口試；二等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為口試。第一試未錄取者，不得應第二試；第二試未錄取者，不得應第三試。

本考試於95年、97年各辦理1次，總計報考922人，到考479人，錄取54人，錄取率11.27%。97年報考、到考、錄取人數，詳見表3-22。

表3-22 公務人員特種考試國防部文職人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
97	297	144	23	15.97%

資料來源：考選部

(二十一)公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試

為應經濟部水利署及行政院農業委員會水土保持局推動水利、水土保持業務及進行颱風災後復育等工作需要，考試院於98年8月31日訂定發布「公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試規則」，並於98年舉辦首次考試。

本考試為三等考試，設技術類水利工程及水土保持工程2類科。應考資格依本考試規則附表一應考資格表規定辦理。

本考試配合任用需求，擇優錄取。總成績之計算，以普通科目成績加專業科目成績合併計算之。普通科目成績以每科成績乘以10%後之總和計算之，專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。考試科目有1科成績為0分或總成績未達50分者，均不予錄取。缺考之科目，以0分計算。

本考試及格人員，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起實際任職3年內不得轉調原分發占缺任用機關以外之機關，並須再分

別於經濟部水利署暨所屬機關、行政院農業委員會水土保持局暨所屬機關服務3年，始得轉調上述機關以外機關任職。

本考試僅於98年辦理1次，報考、到考、錄取人數，詳見表3-23。

表3-23 公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
98	1,381	849	89	10.48%

資料來源：考選部

(二十二)公務人員特種考試移民行政人員考試

本考試係為配合內政部入出國及移民署任用需要辦理。內政部入出國及移民署為一般行政機關，人員採簡薦委任制任用。依據職系說明書規定，移民行政業務職務，原歸列於戶政職系，然其業務性質特殊，執行司法警察任務之人員，除應具備一般公務員核心職能，尚需具備司法警察專長，以執行強制性公權力之任務，不適宜由公務人員高等暨普通考試戶政類科取才，為因應用人困境，進用所需專業人才，考試院爰於100年7月25日修正發布職組暨職系名稱一覽表及職系說明書，增列移民行政職系，並依據公務人員考試法第3條規定，於100年9月23日訂定發布公務人員特種考試移民行政人員考試規則，據以辦理考試。

本考試設有二等考試、三等考試、四等考試，各等別考試僅設移民行政類科。應考資格為：中華民國國民，年滿18歲，並具有本考試規則附表一所列資格之一者，即可報考。另依法負有服兵役義務或服志願役者，須服畢役期，但於本考試筆試考畢之次日起4個月內退伍並持有權責單位發給之證明文件，不在此限。

本考試二等考試分三試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測

驗，第三試為口試；第一試錄取者，始得應第二試，第二試達及格標準者，始得應第三試；三等考試及四等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗；第一試錄取者，始得應第二試，第二試達及格標準者，依總成績配合任用需求擇優錄取。

本考試及格人員，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起，實際任職3年內不得轉調原分發占缺任用機關以外之機關，並須於內政部暨其所屬機關再服務3年，始得轉調上述機關以外機關任職。

本考試101年首次舉辦，報考、到考、錄取人數，詳見表3-24。

表3-24 公務人員特種考試移民行政人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
101	17,116	9,419	129	1.37%

資料來源：考選部

三、其他考試辦理情形

(一)國軍上校以上軍官轉任公務人員考試

91年1月30日後備軍人轉任公職考試比敘條例修正公布後，廢除外職停役檢覈制度，上校以上軍官轉任公務人員，須以考試定其資格，考試院爰於91年5月27日訂定發布國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則，以為辦理考試之依據。

本考試之方式，依91年5月27日考試院訂定發布之「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則」第5條第1項規定，中將轉任考試併採筆試1科、審查知能有關學歷經歷證明及口試；少將轉任考試併採筆試1科及口試；上校轉任考試採筆試2科，其中少將轉任考試之筆試科目，係由應考人於報名時自應考類科之應試科目4科中任選一科

應試；上校轉任考試則自應考類科之應試科目4科中任選二科應試。92年首次辦理本考試時發現，同一類科之應考人因選試不同科目，試題難易有別，致同類科衡鑑標準不一，有失公平競爭之原則。爰經考試院於93年2月27日修正發布本考試規則類科及應試科目表，取消選科應試之規定，明定各等別、類科之應試科目。

本考試自92年首次舉辦以來，有關工作經驗之審認及考試方式、應試科目等，外界屢有不同意見，爰檢討本考試規則相關規定，經考試院於98年10月30日修正發布，為強化應考人應具之智識能力，並與其他等級考試取得衡平，各官階轉任考試參酌公務人員高考一級考試筆試科目列考3科。另上校轉任考試增列口試，使其言辭與才識得以適度評量。

本考試成績之計算，併採筆試3科、審查知能有關學歷經歷證明及口試者，筆試成績占40%，審查知能有關學歷經歷證明成績占40%，口試成績占20%，合計為總成績；併採筆試3科及口試者，筆試成績占80%，口試成績占20%，合計為總成績。本考試按轉任機關提報之職缺等級，擇優錄取。

考試及格人員，按報名轉任機關，由國家安全會議、國家安全局、國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）、中央及直轄市政府役政、軍訓單位任用，並僅得於各轉任機關間轉調。但轉調行政院海岸巡防署及其所屬機關（構），以具有航海（空）、造船、輪機、資訊、電子等特殊專長者為限。

本考試自92年至101年，除96年停辦一次外，共舉辦9次，總計報考357人，到考262人，錄取103人，錄取率39.31%。近二年報考

、到考、錄取人數，詳見表3-25。

表3-25 國軍上校以上軍官轉任公務人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	19	16	6	37.50%
101	23	19	8	42.11%

資料來源：考選部

(二)軍法官考試

特種考試軍法人員考試係行政院於43年致函考試院，以國防部軍法人員甚感不足，請於嗣後舉辦高普考試或特種考試時增加是項人員考試，經考選部邀請有關機關研商，當時認為軍法人員係軍用文職人員，其考試可由考試機關辦理，經考試院核定，於44年起舉辦特種考試軍法人員考試。另查該項考試歷來多僅辦理「軍法官」類科考試，因此，自80年起更改考試名稱為「特種考試軍法官考試」，以符實際。

軍法官為軍人身分，以軍法官考試及格人員無須送審，亦不屬銓敍部主管範圍，其任用完全適用軍中人事制度，宜否由考試機關辦理此項考試，不無疑義。復依憲法第86條規定，公務人員任用資格及專門職業及技術人員執業資格，應經考試院考選銓定之。鑑於軍法官身分已由早年之軍用文職人員轉變為軍職人員，其考試是否應由考試機關辦理，允值研酌。83年12月經考試院第8屆第207次會議決議，再辦兩次（85年、87年）後予以停辦，其考試規則俟87年軍法官考試結束後予以廢止。

86年間，監察院函轉國防部軍法局暨國防部亦專函提出申復意

見，均建請繼續辦理軍法官特考。經考試院第9屆第60次會議決議，維持第8屆第207次會議決議；惟屆時軍事審判制度如有變革，為因應情勢變遷及事實之需要，再予配合檢討是否繼續辦理。嗣因軍事審判法於88年10月2日修正公布，考選部爰報請考試院自89年起恢復繼續辦理。92年6月27日考試院修正發布「軍法官考試規則」，本考試屬性已非屬公務人員考試，依其第9條第1項規定，本考試及格人員，僅取得軍法官任用資格，不再具有公務人員任用資格。

本考試自44年至101年，共舉辦32次，總計報考3,858人，到考3,368人，錄取1,502人，錄取率44.60%。近二年報考、到考、錄取人數，詳見表3-26。

表3-26 軍法官考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
100	109	71	9	12.68%
101	88	66	10	15.15%

資料來源：考選部

第三節 專門職業及技術人員考試

我國憲法第86條明定，專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。國民政府時期，30年8月16日考試院、司法院會同發布律師檢覈辦法，翌年即開始辦理律師檢覈。31年9月24日公布專門職業及技術人員考試法，12月11日考試院訂定發布同法施行細則，相關法規陸續訂定，專門職業及技術人員的考試制度，即已逐次步入正軌。

專門職業及技術人員考試之種類及範圍，依司法院大法官第453

號解釋：憲法第86條第2款所稱之專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程，獲得特殊學識或技能，而其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身體、財產等權利有密切關係者而言。因之，專門職業及技術人員考試法第2條明定：「本法所稱專門職業及技術人員，係指依法規應經考試及格領有證書始能執業之人員；其考試種類，由考試院定之」。據此，考試院於87年2月26日舉行第9屆第70次會議時即決議，辦理專門職業及技術人員考試，必須符合「依法規」、「應領證書」及「專門職業及技術人員」等三項要件。

壹、專門職業及技術人員考試之建制與沿革

我國專門職業及技術人員考試之重要沿革，約可分為6個階段：

一、第一階段：31年9月以前，為合併立法審查登記執業資格時期。

專門職業及技術人員考試，最早係與公務人員考試合併立法規範，依18年國民政府制定公布之「考試法」第2條即規定：「凡候選及任命之人員及應領證書之專門職業及技術人員，均須經中央考試，定其資格。」雖然專技人員考試已有法源依據，惟當時如律師、會計師、醫師、工程師等專門職業及技術人員，並未舉辦國家考試，而係由各主管機關審查登記，發給證書以憑執業。

二、第二階段：自31年至37年，為分別立法併行考試兼取執業資格時期。

31年9月24日，國民政府制定公布「專門職業及技術人員考試法」，並於同年12月11日發布該法施行細則，專技人員考試制度始逐

次步入正軌。考選委員會（考選部前身）即依法組織檢覈委員會，經常辦理專技人員檢覈事宜。考試則從次年起開始辦理，但多依附在公務人員考試一併舉行。嚴格說來，行憲前之專技高普考試僅有律師及醫事人員二類別，而技師均由公務人員考試及格者兼取執業資格，至於特種考試則僅舉辦中醫師特考。

三、第三階段：自37年至75年，為合併立法及考試兼取執業資格時期。

我國憲法於36年公布實施，憲法第86條明定：「專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。」從而確立了我國現行專門職業及技術人員考試證照制度之建立。

行憲後，政府依憲法規定修訂各種法律，37年重新制定「考試法」，又採一元化立法，將專門職業及技術人員考試之有關規定併入「考試法」中列為專章。該法確定專門職業及技術人員考試之等別，分為高等考試及普通考試二等，但遇有特殊情形時，得舉行特種考試；專門職業及技術人員考試之應考資格與公務人員考試相當類科均定以相同之規範；增訂公務人員考試與專門職業及技術人員考試，其應考資格與應試科目相同者，其及格人員同時取得兩種考試及格之資格；專門職業及技術人員考試仍得以檢覈行之，但檢覈除審查證件外，得舉行面試及實地考試。嗣鑑於公務人員與專門職業及技術人員在性質及功能上有其根本之差異，加以專業分工日細，該二種人員之考試方式，自應有所不同，不宜再予同時兼取二種考試及格資格。考選部遂自72年起，將公務人員與專技人員兩種考試分開舉行，以停止所謂「兼取」兩種考試及格資格之情形。

四、第四階段：自75年至89年為分別立法、分別考試、分取執業資格時期。

考試院為配合於75年實施公務人員新人事制度，將考試法修正草案送請立法院審議，惟立法院法制委員會審議時，立法委員張子揚等44位委員連署提案，主動將考試院送審之考試法一分為二，將專門職業及技術人員考試部分，獨立出來另立一法，成為現行「公務人員考試法」與「專門職業及技術人員考試法」，二法均經總統於75年1月24日公布施行，自此公務人員考試與專技人員考試，採兩法併行制度。當時即在專門職業及技術人員考試法中明定考試分為高等暨普通考試、特種考試及檢覈等3種取才制度。

五、第五階段：自90年至95年，廢止檢覈制度回歸正統考試時期。

75年1月24日制定公布之專門職業及技術人員考試法，自實施後，經檢討，咸認當初由立法委員主動擬定「專門職業及技術人員考試法」時，並未充分考量該法與「公務人員考試法」性質上之差異，以致在運作上有若干環節發生問題，考選部乃組成專案小組進行研修專門職業及技術人員考試法，經立法院完成立法，總統於88年12月29日明令修正公布，修正部分自90年1月1日起施行。其重要修正內容如下：

- (一) 明定專門職業及技術人員考試之範圍，為依法規應經考試及格領有證書始能執業之人員。
- (二) 專門職業及技術人員考試之應考資格、應試科目、體格檢查標準之訂定或修正，由考試院定之。
- (三) 取消檢覈制度，將原檢覈精神融入考試之中。對原經申請檢覈

，並核定准予筆試或面試者，給予按原檢覈核定科目於5年內參加筆試或面試之落日條款。

- (四) 刪除高普檢定考試之法源，不再辦理新案之高普檢定考試。另明定中醫師檢定考試自本法修正公布施行後5年內繼續辦理五次；部分科目不及格者，准予3年內繼續補考三次之落日條款。
- (五) 專門職業及技術人員考試規則由考選部報請考試院定之，考試規則應包括考試等級、分類、分科、應考資格及應試科目。
- (六) 明定考試及格方式，得視考試等級或類科之不同，採科別及格、各科目平均滿60分及格、或以錄取各類科全程到考人數一定比例及格等三種。
- (七) 明定專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等級。各類科視社會需要，每年或間年舉行一次，遇有必要得臨時舉行之。又為應特殊需要，得舉行特種考試。
- (八) 明定中華民國國民年滿18歲，得應專門職業及技術人員初等考試，排除學歷之限制。
- (九) 明定專門職業及技術人員之職業管理法規，其有關考試之規定與本法牴觸者，應適用本法。
- (十) 考選部得設各種專門職業及技術人員考試審議委員會，以辦理申請減免應試科目案件之審議與新制專門職業及技術人員考試法施行前，申請檢覈經核定准予筆試或面試者筆試成績之審議事宜。

六、第六階段：自96年開始，為精進專技人員考試制度時期。

為配合世界潮流及社會環境變化，專技人員考試制度發展，不論就考試類科、應考資格、考試方法等均日益精進，專技人員考試

制度之重要變革，約如下述：

(一) 逐步擴大電腦化測驗範圍

考選部於93年起，將航海人員考試改採網路報名和電腦化測驗，採即測即評，實施以來甚具效益，自95年起，即積極研究其他考試類科改採電腦化測驗之可行性。爰於96年7月第2次牙醫師、呼吸治療師、職能治療師、助產師、獸醫師等5類科考試，開始改採電腦化測驗，99年7月增加醫事放射師類科，至101年底止，已建置電腦化試場座位4,859個席次，並分布於臺北、臺中、臺南以及高雄等4考區。

(二) 醫師、牙醫師及中醫師考試改採分試考試

為配合國內醫學教育改革，於93年8月30日召開「高等考試醫師考試改進相關事宜會議」決定醫師考試採行分試制度，考試院於94年12月22日訂定發布「專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試規則」，明訂自96年開始實施分試，第一試於校內修畢基礎學科時應考，第二階段於第一試及格，經實習期滿取得畢業證書後應考。其後於95年11月21日考選部邀請各界進行牙醫師考試制度改進之研討，牙醫師考試決定自98年1月1日施行分試，考試院爰於96年5月29日修正發布「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師考試分試考試規則」以為辦理分試之依據。又為使中醫師考試能夠落實教、考、用合一，提升專業知能與醫療水準，考試院於100年12月26日修正發布「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分試考試規則」，並決定中醫師考試自101年7月1日起實施分試。

(三) 配合專業需求增減考試類科

為配合時代需求，考選部對各類專技人員之供需均隨時檢討。近年配合法醫師法、專利師法、語言治療師法完成立法，考試院先後研訂相關考試規則，96年開始辦理法醫師考試，97年開始辦理專利師考試，98年12月開始辦理語言治療師特種考試，99年1月辦理語言治療師高等考試。其後聽力師法、牙體技術師法同時於98年1月23日制定公布，考試院配合研訂考試規則，並開始於99年分別辦理聽力師特種考試、聽力師高等考試、牙體技術師高等考試、牙體技術人員特種考試。此種新增專技人員之趨勢，隨著我國高等教育日漸普及，社會專業分工日趨多元，以及新職業管理法規陸續完成立法程序，將更為明顯。

相對的，特種考試船舶電信人員考試規則於97年4月15日報經考試院發布廢止。另97年係最後1次辦理中醫師檢定考試（補考），考試院於97年7月15日發布廢止「檢定考試規則」。又因應學校教育之調整及職業管理法規之規定，若干專門職業及技術人員考試逐步停辦，獸醫佐考試98年起停辦，助產士、物理治療生、職能治療生100年起停辦，護士考試繼續辦理至101年12月31日止，102年起停辦；中醫師特考則辦理至100年，自101年起停辦。

(四) 律師考試改採二試

為改進司法官及律師考試制度，考選部於95年成立司法官律師考試改進推動小組，經召開10次會議詳加討論，於97年12月19日擬具司法官及律師考試制度改進專案報告，報請考試院審議通過。考選部嗣據考試院審議結果，研修（訂）司法官及律師二項考試規則

，於98年6月15日報請考試院審議，經考試院審議通過公務人員特種考試司法官考試規則草案、專門職業及技術人員高等考試律師考試規則修正草案，其中律師考試規則並由考試院於9月4日修正發布。新制律師考試將自100年開始實施，改採二試，第一試採測驗題，列考2科：綜合法學（一）、綜合法學（二），合計600分；第二試採申論題，列考5科：憲法與行政法、民法與民事訴訟法、刑法與刑事訴訟法、商事法（公司法、保險法、票據法、證券交易法）、國文（作文與測驗），合計1000分；第一試及第二試均擇優錄取全程到考人數33%。

又101年7月5日考試院第11屆第195次會議決議通過18位考試委員聯名提案，建議於律師第二試增加選試科目，為求政策推動之審慎周妥，考選部共設計2次問卷調查，業於101年10月19日召開專案會議，廣泛邀集產官學各界代表參加。上開會議決議，仍待考選部研擬律師考試規則修正草案送考試院審議，經審議通過，完備法制程序後，始劇以實施。

(五) 臨床技能測驗（OSCE）納入醫師考試第二試應考資格

為持續改進醫師考試制度，參酌全國醫學校院實施OSCE評量之情形，考選部自98年起著手規劃將臨床技能測驗（Objective Structured Clinical Examination, OSCE）納入醫師國家考試，並於99年9月召開OSCE專案小組籌備會議，經11月16日、12月30日二次會議，決定將OSCE列為醫師考試分試考試第二試應考資格，其考試規則並經陳報考試院於100年12月26日修正發布，並自102年第二次醫師考試開始實施，又為冀OSCE於102年正式實施之順利，考選部並

會同教育部、行政院衛生署、台灣醫學教育學會以及各醫學校院、教學醫院等於100年至101年試辦OSCE，試辦期間所累積之實務經驗均為102年正式推動之基礎。

(六) 專利師考試改採固定比例及格制並調整部分應試科目

本考試及格方式原採總成績滿60分及格，惟因歷年錄取率偏低，為切合執業市場需求及適度提升及格率，經參酌本考試歷次考試及格率情形，將及格方式修正為改採全程到考人數10%為及格，並依應試科目六各選試科目分別計算；且增列總成績未滿50分者，不予及格之規定，以期公平合理，並確保相對穩定之及格人數與及格率。其考試規則經陳報考試院於101年4月30日修正發布。

嗣各界對於應試科目與專業核心能力是否密切結合迭有關注，考選部於101年11月20日邀集產官學各界開會研商，並就應試科目部分酌予修正，其中「行政程序法與行政訴訟法」修正為「專利行政與救濟法規」，「專利審查基準與專利申請實務」修正為「專利審查基準與實務」，「微積分、普通物理與普通化學」修正為「普通物理與普通化學」，另新增「專利代理實務」科目，以符合專業及實務核心能力需求。本考試之考試規則經陳報考試院於102年1月7日修正發布在案。

(七) 消防設備人員高普考改採固定比例及格制

本考試及格方式原採總成績滿60分及格，惟因歷年錄取率高低變動較鉅，為避免試題難易度或評分寬嚴影響及格率，並適時反映各界建議，經參酌本考試歷次考試及格率與技師考試及格方式，將本考試及格方式修正為消防設備師、消防設備士分別採全程到考人

數10%、16%為及格，並依應試科目總成績平均計算；且增列總成績未滿50分者，不予及格之規定，以維公平合理並確保相對穩定之及格人數與及格率。其考試規則經陳報考試院於101年2月21日修正發布在案。

貳、專門職業及技術人員考試之種類

專門職業及技術人員考試之種類，因時空環境及職業管理法律之相繼通過而時有變動，依99年2月3日修正發布之「專門職業及技術人員考試法施行細則」第2條規定，專門職業及技術人員考試之種類如下：

- 一、律師、會計師、專利師。
- 二、建築師、各科技師。
- 三、醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、醫事放射師、營養師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、護士、助產士。
- 四、獸醫師。
- 五、社會工作師。
- 六、不動產估價師、地政士、不動產經紀人。
- 七、保險代理人、保險經紀人、保險公證人、記帳士。
- 八、導遊人員、領隊人員。
- 九、民間之公證人、法醫師。
- 十、物理治療生、職能治療生、牙體技術生。
- 十一、引水人、驗船師、航海人員。

十二、消防設備師、消防設備士。

十三、專責報關人員。

十四、其他依法規應經考試及格領有證書始能執業之專門職業及技術人員。

上述人員中，又各有分類如下：

一、各科技師：包括土木工程、水利工程、結構工程、大地工程、測量、環境工程、都市計畫、機械工程、冷凍空調工程、造船工程、電機工程、電子工程、資訊、航空工程、化學工程、工業工程、工業安全、工礦衛生、紡織工程、食品、冶金工程、農藝、園藝、林業、畜牧、漁撈、水產養殖、水土保持、採礦工程、應用地質、礦業安全、交通工程等，計32類技師。

二、保險代理人：分財產保險代理人及人身保險代理人；保險經紀人：分財產保險經紀人及人身保險經紀人；保險公證人：分一般保險公證人及海事保險公證人。

三、導遊人員：分外語導遊人員及華語導遊人員；領隊人員：分外語領隊人員及華語領隊人員。

四、引水人：分甲種引水人及乙種引水人。

五、航海人員：分航行員及輪機員。其中航行員分為一等航行員（船副）及二等航行員（船副）；輪機員分為一等輪機員（管輪）及二等輪機員（管輪）。另為使國內海事校院航海、輪機相關系科學生，可於在校期間取得應試資格，俾提升其畢業後上船服務意願，經考試院會議審議通過本考試自101年8月1日改由交通部以航海人員「測驗」方式辦理，自101年起，考選部每年僅辦理2次舊案補考至104年7月31日止，其考試規則並經陳報考

試院於100年12月19日修正發布在案。

參、專門職業及技術人員考試制度之重要內涵

一、考試等級

依專門職業及技術人員考試法第3條規定，專技人員考試之等級，分為高等考試、普通考試、初等考試三等級。另為適應特殊需要，得舉行特種考試。其分等比照高等考試、普通考試、初等考試三等級。其中高等考試或相當高等考試為師級之考試，如律師、會計師、建築師、社會工作師、不動產估價師等。普通考試或相當普通考試為士級或佐級或生級之考試，如地政士、護士、消防設備士等。至初等考試或相當初等考試之等級，如漁船船員考試之三等船長、二等輪機長等，已劃歸行政院農業委員會自行辦理，目前已無是類人員考試。

二、考試方式

專門職業及技術人員考試方式，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明或所需知能有關學歷、經歷證件及論文等。除筆試以外，其他應採二種以上方式。筆試除有特別規定者外，應使用本國文字。

目前專門職業及技術人員考試方式以筆試為主，若干筆試以電腦化測驗代之；外語導遊人員考試除筆試外，以口試為第二試；引水人考試兼採筆試、口試及體能測驗；99年首次舉辦之牙體技術人員考試則兼採筆試及實地考試。

三、應考資格

專技人員考試之應考資格，分為消極資格與積極資格：

(一) 消極資格：指具有下列情形者，不得應專門職業及技術人員考試：

1. 曾服公務有侵占公有財物或收受賄賂行為，經判刑確定服刑期滿尚未滿3年，或通緝有案尚未結案。
2. 褫奪公權尚未復權。
3. 受監護或輔助之宣告，尚未撤銷。
4. 施用煙毒尚未戒絕。
5. 有各種職業管理法規規定不得充任各該專門職業及技術人員之情事。

(二) 積極資格：指應考人應具有一定之資格條件者（包括學歷、經歷）方得應考，分述如下：

1. 高等考試之應考資格：具有下列資格之一者，得報考高等考試：

- (1) 公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當科、系、所畢業者。
- (2) 普通考試相當類、科及格、並曾任有關職務滿4年、有證明文件者。

2. 普通考試之應考資格：具有下列資格之一者，得報考普通考試：

- (1) 公立或立案之私立高級職業學校以上學校相當科、系、所畢業者。
- (2) 初等考試相當類、科及格、並曾任有關職務滿4年，有證明文件者。
- (3) 公立或立案之私立大學、獨立學院、二年制專科學校肄業或五年制專科學校四年級肄業持有證明文件者，視同高級中學畢業，取

得醫事人員、航海人員以外普通考試之應考資格。

3. 初等考試之應考資格：中華民國國民年滿18歲者，無學歷之限制。
4. 特種考試之應考資格：特種考試多屬封閉性，係配合新增職業法規完成立法，建立證照管理制度，對各該職業管理法規公布施行前，從事工作之現職人員，必須限期取得證照所舉行之特種考試，通常均於所通過的專業法規中，明訂在一定年限內，舉行若干次，屆滿不再舉行之過渡性考試，其與正規考試之應考資格相較，有較寬鬆的規定。

四、應試科目

依專門職業及技術人員考試法施行細則第8條規定，應試科目，如有修正，應於考試舉行前4個月公告之。但新增類科或應試科目減列者，得於考試舉行前2個月公告。另對應試科目括弧內之法規名稱如有修正，則不受公告時間之限制。

目前各種專門職業及技術人員考試之應試科目，分普通科目及專業科目，普通科目係指國文及中華民國憲法2科目，專業科目則視考試類科而不同，高考部分有5科及6科之分，普考部分有3科、4科及5科之分。又各類專技人員是否有必要列考普通科目迭有爭議，考試院於92年4月29日分別檢討後，修正發布有關考試規則，目前仍列考國文及中華民國憲法2科目者：有高考律師及民間之公證人等2種考試（100年律師考試將列考憲法）。只列考國文1科目者：高考部分有中醫師、會計師、社會工作師、不動產估價師等4種考試；普考部分有不動產經紀人、地政士、記帳士等3種考試；特考部分有中醫師考試。其餘各種專技人員考試均不再列考普通科目。近來專技人

員考試是否列考「國文」或「語文應用與人文素養」引發討論，考選部將進行通盤檢討。

五、及格方式

專技人員考試之及格方式，分為科別及格制、比例及格制及總成績滿60分及格制等3種，分述如下：

- (一) 科別及格制：指各類科應試科目成績，以各滿60分為及格，部分科目及格者准予保留3年；其未及格之科目，得於連續3年內繼續補考之，期限屆滿尚有部分科目未及格者，全部科目應重新應試。現行採用科別及格制之考試有：會計師、建築師及航海人員等3種考試。其中會計師考試國文科目，考試院於94年5月24日修正為「國文成績以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格」之外，其餘應試科目之成績以各滿60分為及格。
- (二) 比例及格制：指以錄取該類科全程到考人數一定比例為及格。現行採用此制之考試：有高等考試律師考試、技師考試等二種。其中高等考試律師考試，係以錄取該類科全程到考人數8%足額錄取，惟不得有1科目0分；100年起律師考試分二試，第一試、第二試均以全程到考人數33%為及格標準，惟第二試有1科目0分者不予及格；技師考試則以錄取各該類科全程到考人數16%為及格，惟有1科目0分或總成績不滿50分者不予錄取。
- (三) 總成績滿60分及格制：指以應試科目總成績滿60分及格。應試科目有一科成績為0分，或專業科目平均成績未滿50分或特定科目未達規定最低分數者，均不予及格。缺考之科目以0分計算。目前大多數考試均採用此種及格方式者，惟其中物理治療師、

營養師、引水人高考、外語導遊、外語領隊普考、中醫師特考等類科另有單科成績設限規定。

六、免試規定

目前各種專門職業及技術人員考試，對具有特定資格之應考人，可依各該考試規則規定減免應試科目，說明如下：

(一) 部分科目免試：有應試三科、四科或五科之分，為具應考資格者，取得一定身分之工作年資或外國同類之執業證書者，得依不同資歷申請部分科目免試。目前包括：律師、會計師、社會工作師、建築師、各科技師等考試。100年起律師考試改採二試，符合一定資格者，得申請第一試免試。

(二) 全部科目免試：為具有一定考試及格資格，取得特定身分，並具一定工作年資者，各依考試規則規定，得申請全部科目免試及格，經核定者，直接由考選部報請考試院發給考試及格證書。目前有全部科目免試規定之各種考試如下：

1. 高等考試：律師、建築師、各科技師、中醫師、營養師、臨床心理師、語言治療師、獸醫師等考試。
2. 高等暨普通考試：各種醫事人員考試。
3. 普通考試：地政士考試。

七、考試審議委員會

考選部為辦理專門職業及技術人員考試政策、法規、制度之諮詢、應考資格疑義案件、應考人減免應試科目案件之審議等事項，已分設律師、會計師、建築師、營建工程技師、機電工程技師、環安工礦技師、農林漁牧技師、醫師牙醫師、醫事人員、中醫師、營

養師、心理師、獸醫師、社會工作師、地政士、語言治療師等16種考試審議委員會辦理相關事宜。

各考試審議委員會，對申請減免應試科目案件之審議結果依下列規定辦理：

- (一) 經核定准予全部科目免試者，由考選部報請考試院發給及格證書，並函相關職業主管機關查照。
- (二) 經核定准予部分科目免試者，由考選部通知申請人，並依規定參加考試。
- (三) 經核定不合格者，應予退件。

各項審議結果，經考選部部長核定後，送主管單位執行，並報請考試院備查。考選部部長認為有修正必要時，得交付復議。

肆、外國人應專門職業及技術人員考試

外國人應專門職業及技術人員考試，係納入專門職業及技術人員考試法第24條中規範，其重要內容為：

- 一、外國人申請在我國執行專門職業及技術人員業務者，應依法考試及格，領有執業證書並經主管機關許可，但其他法律另有規定者，不在此限。
- 二、目前依專門職業及技術人員考試法施行細則第2條第2項規定，外國人得應專門職業及技術人員考試計有1至8款，其種類包括：律師、會計師、專利師、建築師、各科技師、醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、醫事放射師、營養師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、護士、

助產士、獸醫師、社會工作師、不動產估價師、地政士、不動產經紀人、保險代理人、保險經紀人、保險公證人、記帳士、導遊人員、領隊人員等考試類別。

三、外國人應專門職業及技術人員考試時，其應考資格、應試科目及減免考試科目、考試方式、成績計算、及格方式等，準用專門職業及技術人員考試法規，以與本國人適用相同之規定。

四、外國人領有各該國政府相等之各類專技人員執業證書，經各相關主管機關認可者，得應各該類科專門職業及技術人員考試。

五、外國人應專門職業及技術人員考試，應以中華民國國語文作答。但法律另有規定者，不在此限。

伍、專門職業及技術人員考試辦理情形

專技人員考試法於75年從公務人員考試法中獨立出來，總統於75年1月24日公布施行，自此公務人員考試與專技人員考試採分別立法、分別考試。茲就辦理考試情形分述如下：

一、高等考試

90年以前（新制專技人員考試制度實施前），專技人員高等暨普通考試統合於每年12月集中辦理一次，因此，考試規模至為龐大，至90年開始，配合新制之實施，各類專技人員考試可視情形分散或集中辦理。

專技人員高等考試於39年以來每年舉辦，考試類科39年為13類科，至101年為64類科。自77年至101年，總計報考1,373,716人，到考1,007,299人，及格225,318人，及格率22.37%。

二、普通考試

專技人員普通考試於39年以來每年舉辦，考試類科39年為4類科，至101年為18類科。自77年至101年，總計報考1,148,618人，到考898,920人，及格279,671人，及格率31.11%。

三、特種考試

專技人員特種考試自77年至101年，總計報考373,139人，到考250,768人，及格42,389人，及格率16.90%。

四、100年度辦理情形

100年專門職業及技術人員考試共辦理14次，總計報考238,886人，到考184,327人，及格45,429人，及格率為24.65%。

五、101年度辦理情形

101年專門職業及技術人員考試共辦理10次，總計報考276,518人，到考215,538人，及格63,568人，及格率為29.50%。

現行各種專門職業技術人員考試辦理情形分述如下：

(一) 高等考試律師考試

民國30年1月11日，國民政府公布實施律師法，其第1條規定：「（第一項）中華民國人民，經律師考試及格者，得充律師。（第二項）對於具有左列資格之一者，前項考試，以檢覈行之。一、曾任推事或檢察官者。二、曾在公立或經立案之大學獨立學院、專門學校，教授主要法律科目二年以上者。（第三項）前項檢覈辦法，由考試院會同司法院定之。」惟律師法迄今已歷多次規模幅度不一之修正，目前施行之律師法係民國81年11月16日公布修正，全文計

51條，迄至101年底止，已歷5次之部分條文修正。

依據現行律師法第3條規定：「（第1項）中華民國人民經律師考試及格並經訓練合格者，得充律師。」考試院於90年4月3日發布「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」，作為辦理本考試之依據。另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國90年起每年固定舉辦一次，考試及格發給考試及格證書；至訓練部分，據律師法第12條規定：「…目的事業之主管機關為法務部及所在地地方法院檢察署」爰目前律師之訓練，係按主管機關法務部訂頒之「律師職前訓練規則」第4條之規定，委託中華民國律師公會全國聯合會辦理，訓練期間共計6個月，期滿成績及格後始得請領職業證書。

本考試及格方式，原以全程到考人數8%為及格，足額錄取，並自97年起，應試專業科目於考試時附發各該科全部法律條文供應考生參考。又為回應社會各界對於律師考試改革的期待，經多次會議討論後，經考試院同意修正考試規則，自100年起改採二試，第一試及第二試均以錄取全程到考人數33%為及格標準。

本考試於39年首次辦理，至101年，共舉辦63次，總計報考192,946人，到考145,659人，及格11,064人，及格率7.60%。100年報考10,545人，到考9,055人，及格963人，及格率10.64%。101年報考10,249人，到考8,619人，及格915人，及格率10.62%。

(二)高等考試會計師考試

民國34年6月30日，國民政府公布實施會計師法，其第5條明定

：「中華民國人民經會計師考試及格者，得充會計師。」惟會計師法迄今已歷多次規模幅度不一之修正，目前施行之會計師法係民國96年12月26日公布修正，全文計81條，至101年底止修正1次。

依據現行會計師法第3條規定：「（第1項）中華民國人民，經會計師考試及格，領有會計師證書、取得會計師資格者，得充任會計師。」考試院於90年1月9日發布「專門職業及技術人員高等考試會計師考試規則」，作為辦理本考試之依據。另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自90年起每年固定舉辦一次，考試及格發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關申請會計師證書；另據會計師法第12條規定：「領有會計師證書者，應完成職前訓練或具會計師事務所簽證工作助理人員二年以上經驗，始得向主管機關申請執業登記。」第3條規定：「本法之主管機關，為行政院金融監督管理委員會。」是以，民眾經會計師考試及格並已申領會計師證書者，尚不具獨立執行會計師業務之資格，依前揭規定須完成2年之職前訓練，始能向行政院金融監督管理委員會登記執業。

本考試及格方式，採科別及格制。

本考試於39年首次辦理，至101年，共舉辦63次，總計報考150,127人，到考74,663人，及格9,072人，及格率12.15%。100年報考8,742人，到考2,749人，及格631人，及格率22.95%。101年報考8,501人，到考2,946人，及格555人，及格率18.84%。

(三)高等考試社會工作師考試

社會工作師法於民國86年4月2日經總統公布全文57條，其第4條規定：「（第一項）中華民國國民經社會工作師考試及格，並依法領有社會工作師證書者，得充任社會工作師。（第二項）前項考試得以檢覈行之；其檢覈辦法，由考試院會同行政院定之。」本法迄今雖僅10餘年，然已於97年1月16日再經總統公布修正全文51條，並配合檢覈制度於94年廢止，刪除其檢覈之規定。

依據現行社會工作師法第3條：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第4條規定：「中華民國國民經社會工作師考試及格，並依法領有社會工作師證書者，得充任社會工作師。」考試院於89年12月30日發布「專門職業及技術人員高等考試會計師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國86年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關內政部申請社會工作師證書後執行社會工作師業務。惟自101年起，內政部有鑑於社會工作人力之不足，報經行政院核定「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，考選部為配合其社工人力需求擴增，規劃101年至105年間，每年舉辦2次社會工作師考試。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於86年首次辦理，至101年，共舉辦18次（其中99年及

101年各辦理2次），總計報考63,371人，到考45,845人，及格5,870人，及格率12.80%。100年報考6,141人，到考4,459人，及格422人，及格率9.46%。101年第一次報考4,807人，到考3,331人，及格1,455人，及格率43.68%。101年第二次報考7,114人，到考5,485人，及格385人，及格率7.02%。

(四)高等考試民間之公證人考試

「公證法」於民國32年3月21日經國民政府公布全文52條，其第1條規定：「公證事務，於地方法院設公證處辦理之，必要時得於其管轄區域內適當處所設公證分處。」第2條規定：「公證處置公證人，委任或薦任，辦理公證事務，由司法行政部就具有左列各款資格之一者遴充之：一、經公證人考試及格者。…」是以，當時雖已明定得經考試取得公證人資格，惟其身分純以設於法院公證處之法院公證人為主，而未及於「民間之公證人」，該法院公證人之身分之定義亦應與專門職業及技術人員無關。

嗣於88年4月26日，總統公布修正「公證法」全文152條，其中第2章已就公證人之身分屬性區分「法院之公證人」及「民間之公證人」等2節，其第25條規定：「民間之公證人，應就已成年之中華民國國民具有下列資格之一者遴任之：一、經民間之公證人考試及格者。…」考試院於90年1月9日發布「專門職業及技術人員高等考試民間之公證人考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試目前係採行間年舉行，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具

申請書向主管機關司法院申請民間之公證人證書後執行業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試自97年起，應試專業科目民事訴訟法、強制執行法等二科目，於考試時附發該科全部法律條文供應考人參考。

本考試原先為每年舉行1次，嗣因民間之公證人來源屬多元化，及格人數已符社會需求，乃於95年修訂本考試規則，改為每年或間年舉行1次。89年首次辦理，除96年、98年、100年未辦理外，至101年，共舉辦10次，總計報考2,882人，到考1,092人，及格97人，及格率8.88%。100年本考試未舉辦。101年報考112人，到考53人，及格16人，及格率30.19%。

(五) 高等考試不動產估價師考試

不動產估價師法於民國89年10月4日經總統公布全文46條，其第3條規定：「經不動產估價師考試及格者，得向中央主管機關請領不動產估價師證書。」又依同法第2條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於90年9月10日發布「專門職業及技術人員高等考試不動產估價師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試目前每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關內政部申請不動產估價師證書後，執行不動產估價師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於90年首次辦理，至101年，共舉辦12次，總計報考12,934人，到考6,684人，及格406人，及格率6.07%。100年報考955人，到考462人，及格3人，及格率0.65%。101年報考690人，到考380人，及格49人，及格率12.89%。

(六) 高等考試專利師考試

專利師係因應社會發展及專業分工需要，所衍生新興之專門職業及技術人員種類之一，專利師法係於民國96年7月11日經總統公布全文40條，其第3條規定：「中華民國國民經專利師考試及格，並依本法領有專利師證書者，得充任專利師。」又依同法第2條規定：「（第一項）本法之主管機關為經濟部。（第二項）專利師之管理業務，由經濟部指定專責機關辦理。」考試院於97年11月2日發布「專門職業及技術人員高等考試專利師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國98年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關內政部申請不動產估價師證書後，執行不動產估價師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。自101年起改以錄取第6科選試科目各該科目全程到考人數10%為及格。

本考試於97年首次辦理，至101年，共舉辦5次，總計報考4,051

人，到考2,178人，及格153人，及格率7.02%。100年報考572人，到考294人，及格27人，及格率9.18%。101年報考543人，到考318人，及格38人，及格率11.95%。

(七) 高等考試建築師考試

「建築師法」於民國 60 年 12 月 27 日經總統公布全文 57 條，其第 1 條規定：「中華民國人民經建築師考試及格者，得充任建築師。」第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」迄今已經過 8 次規模不一之修正。又第 7 條規定：「領有建築師證書，具有二年以上建築工程經驗者，得申請發給開業證書。」

考試院於 90 年 4 月 8 日發布「專門職業及技術人員高等考試建築師考試規則」，作為辦理本考試之依據。另據「專門職業及技術人員考試法」第 3 條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國 90 年起每年固定舉辦一次，考試及格發給考試及格證書；至訓練部分，據建築師法施行細則第 4 條規定：「本法第七條所稱具有二年以上建築工程經驗者，指下列情形之一：一、在開業建築師事務所從事建築工程實際工作累計二年以上。二、在政府機關、機構、公營或登記有案之民營事業機構從事建築工程實際工作累計二年以上。三、任專科以上學校教授、副教授、助理教授、講師講授建築學科二門主科累計各二年以上。」是以，民眾經建築師考試及格並已向內政部申領建築師證書者，尚不具獨立執行建築師業務之資格，依前揭規定，須

具備 2 年之建築工程經驗，始能向各地方政府主管機關申請開業。

本考試及格方式，採科別及格制。

本考試每年辦理 1 次。90 年起採行科別及格制，至 101 年，共舉辦 12 次，總計報考 33,548 人，到考 21,179 人，及格 1,460 人，及格率 6.89%。100 年報考 4,172 人，到考 2,793 人，及格 220 人，及格率 7.88%；101 年報考 4,116 人，到考 2,776 人，及格 159 人，及格率 5.73%。

(八) 高等考試技師考試

民國 36 年 10 月 27 日，國民政府公布實施技師法全文 34 條，其第 5 條明定：「中華民國國民，依專門職業及技術人員考試法，經技師試驗或檢覈及格者，得充技師。」惟計技師法迄今已歷多次規模幅度不一之修正，目前施行之技師法係民國 100 年 6 月 22 日公布修正，全文計 59 條。

依據現行技師法第 3 條規定：「（第 1 項）中華民國國民，依考試法規定經技師考試及格，並依本法領有技師證書者，得充任技師。」同法第 2 條規定：「技師之主管機關：在中央為行政院公共工程委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第 4 條規定：「技師之分科，由行政院會同考試院定之。」考試院於 90 年 4 月 18 日發布「專門職業及技術人員高等考試技師考試規則」，作為辦理本考試之依據，至現行技師之分科，則係依據行政院 78 年 5 月 8 日發布之「技師分科」辦理，共計分土木工程科、水利工程科等 32 類科。

另據「專門職業及技術人員考試法」第 3 條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自 90 年起每年固定舉辦一次，考試及格發給考試及格證書，並得檢具申請書向行政院公共工程委員會申請各科別之技師證書。

另據技師法第 8 條規定：「（第一項）領有技師證書，具有服務年資二年以上者，經向中央主管機關申請發給執業執照後，始得執行業務。」技師法施行細則第 3 條規定：「本法第八條第一項所稱具有服務年資二年以上，指下列情形之一：一、在政府機關、公（軍）營或登記有案之民營事業機構從事各該科實際技術工作累計二年以上者。二、任專科以上學校教授、副教授、助理教授、講師，講授本科學科二主科累計各二年以上者。三、自行從事農、林、漁、牧各該科實際技術工作累計二年以上，並取得鄉（鎮、市、區）公所之證明者。前項服務年資，應為專任之工作年資。」是以，民眾經技師考試及格並已申領技師證書者，尚不具獨立執行技師業務之資格，依前揭規定須具備 2 年之服務年資，始能向行政院公共工程委員會登記執業。

本考試及格方式，以錄取各該類科全程到考人數16%為及格。

本考試計分32類科，每年辦理1次。39年首次辦理，至101年，總計報考257,862人，到考142,014人，及格19,262人，及格率13.56%。100年報考12,222人，到考6,411人，及格965人，及格率15.05%；101年報考13,177人，到考6,986人，及格970人，及格率13.88%。

又鑑於若干技師執業範圍互相重疊，部分技師執業空間不足，造成技師考試報名人數過少、技師執業比例偏低等問題，99年3月31

日考選部召開研商會議，決議修正考試規則第3條條文。經考試院第11屆第89次會議決議照案通過，略以：技師考試視類科需要，每年或間年舉行一次。100年起，技師考試類科由考選部於考試一年前公告之，並經考試院99年6月21日修正發布在案。考選部於99年7月29日公告略以：100年技師考試，航空工程、紡織工程、冶金工程、漁撈、造船工程、採礦工程、礦業安全等7類科不舉辦，僅舉辦土木工程等25類科考試。101年舉辦全部類科考試。

又食品衛生管理法第20條第1項規定，中央主管機關公告指定之食品業別，應符合食品安全管制系統之規定。行政院衛生署於97年5月8日發布「食品安全管制系統（HACCP）」，其中第4點規定，食品業者實施食品安全管制系統應設立管制小組，其成員至少1人應具備食品技師證書，並自101年5月8日起實施。初估實施後市場需求約需1,500名食品技師，然食品技師類科自79年舉辦至99年間，僅錄取689名，現有專業人力明顯不足。為配合行政院衛生署執行食品安全政策需求，考選部分別於100及101年增辦1次食品技師考試。101年5月17日行政院衛生署仍以市場需求約需2,000名食品技師，目前尚有差距，函請102年度起連續3年增辦食品技師考試，考選部同意102年增辦1次，預定6月1日至2日舉行，嗣後仍將視實際錄取情形及市場需求，決定是否繼續增辦考試。

(九) 高等暨普通考試消防設備人員考試

本考試分消防設備師、消防設備士二等級。筆試原採總成績滿60分及格，惟因往年不同年度錄取率有高低落差較大之情形，為確保本考試較穩定之及格率，並維持錄取人員專業素質，於101年2月

21日修正發布有關本考試及格方式，消防設備師以錄取全程到考人數10%為及格，消防設備士以錄取全程到考人數16%為及格，並規定總成績未滿50分者仍不予及格。錄取人員須經專業訓練期滿，成績及格，始完成考試程序，發給考試及格證書。

本考試每年辦理1次，遇有必要得臨時舉行之。85年首次舉辦，原屬特種考試，鑑於係屬每年舉辦之常態性考試，考試院爰於95年12月6日修正考試規則名稱為高等暨普通考試，至101年止，消防設備師考試共舉辦20次，消防設備士考試共舉辦21次，其中消防設備師總計報考33,749人，到考17,733人，筆試及格1,586人，筆試及格率8.94%；消防設備士總計報考73,758人，到考42,746人，筆試及格5,919人，筆試及格率13.85%。（總計報考107,507人，到考60,479人，筆試及格7,505人，筆試及格率12.41%。）100年消防設備師報考586人，到考256人，筆試及格8人，筆試及格率3.13%；消防設備士報考2,308人，到考1,314人，筆試及格25人，筆試及格率1.90%。101年消防設備師報考605人，到考293人，筆試及格30人，筆試及格率10.24%；消防設備士報考2,583人，到考1,669人，筆試及格245人，筆試及格率14.68%

(十) 高等暨普通考試醫事人員考試

醫事人員考試計有13類科，高等考試部分為醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、助產師、物理治療師、職能治療師等9類科，普通考試部分為護士、助產士、物理治療生、職能治療生4類科。依考試規則規定，助產士、物理治療生、職能治療生考試，繼續辦理至99年止，100年起停辦；醫師考試96年改採分試

，3年過渡後，99年起不列考醫師類科。及格方式以應試科目總成績滿60分及格。牙醫師考試98年改採分試，3年過渡後，101年起不列考牙醫師類科，及格方式以應試科目總成績滿60分及格。

本考試39年首次辦理，自92年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，其中牙醫師、助產師、職能治療師3類科另自96年7月起改採電腦化測驗，醫事放射師、物理治療師、藥師等類科則分別於99年、100年、101年起改採電腦化測驗。

100年舉辦4次考試，其中2次電腦化測驗部分，第一次報考981人，到考762人，及格149人，及格率19.55%；第二次報考4,063人，到考3,394人，及格999人，及格率29.43%。另2次傳統紙筆考試部分，第一次報考16,169人，到考14,076人，及格1,305人，及格率9.27%；第二次報考30,727人，到考28,399人，及格12,092人，及格率42.58%。

101年舉辦4次考試，其中2次電腦化測驗部分，第一次報考2,424人，到考1,820，及格147人，及格率8.08%；第二次報考5,684人，到考4,847人，及格1,578人，及格率32.56%。另2次傳統紙筆考試部分，第一次報考16,768人，到考14,428人，及格1,109人，及格率7.69%；第二次報考32,971人，到考30,746人，及格13,535人，及格率44.02%。

(十一)高等考試醫師考試分試考試

本考試自96年開始改採分試，即第一試及格者，始得應第二試，第一試通過後，6年內第二試未及格者，應重新應本考試第一試，96年、97年、98年為分試與一階段考試併行，99年開始全面實施分

試。分試主要係提供國內醫事院校醫學系修畢基礎醫學學生，可於畢業前參加醫師第一試考試，畢業後再參加第二試考試，於通過後取得考試及格證書。及格方式，以各應試科目總成績滿60分及格。

本分試考試於96年首次辦理，至101年，共舉辦12次，醫師分試第一試報考19,977人，到考19,217人，及格11,369人，及格率59.16%；第二試報考7,740人，到考7,702人，及格7,191人，及格率93.37%。

100年舉辦2次，第一次第一試報考814人，到考737人，及格130人，及格率17.64%；第二試報考214人，到考211人，及格163人，及格率77.25%。第二次第一試報考1,998人，到考1,929人，及格1,225人，及格率63.50%；第二試報考1,258人，到考1,251人，及格1,162人，及格率92.89%。

101年舉辦2次，第一次第一試報考985人，到考905人，及格319人，及格率35.25%；第二試報考269人，到考263人，及格177人，及格率67.30%。第二次第一試報考2,013人，到考1,929人，及格1,253人，及格率64.96%；第二試報考1,273人，到考1,265人，及格1,159人，及格率91.62%。

(十二)高等考試中醫師考試分試考試

本考試自101年開始舉辦，即第一試及格者，始得應第二試，第一試通過後，6年內第二試未及格者，應重新應本考試第一試，101年至104年為分試與一階段考試併行，104年6月30日開始全面實施分試。分試主要係提供國內醫事院校中醫學系修畢中醫基礎醫學學生，可於畢業前參加中醫師第一試考試，畢業後再參加第二試考試，於通過後取得考試及格證書。及格方式，以各應試科目總成績滿60分及格。

本分試考試於101年首次辦理，醫師分試第一試報考755人，到考726人，及格451人，及格率62.12%。

(十三)高等考試牙醫師考試分試考試

參酌醫師考試分試考試制度，牙醫師考試於98年開始實施分試即採電腦化測驗，98年、99年、100年為分試與一階段考試併行，101年開始全面實施分試。及格方式，以各試應試科目總成績滿60分及格。

本分試考試於98年首次辦理，至101年，共舉辦8次。98年舉辦2次第一試，1次第二試；99年、100年、101年第一試、第二試各舉辦2次。

100年舉辦2次，第一次第一試報考326人，到考311人，及格268人，及格率86.17%；第二試報考9人，到考8人，及格8人，及格率100%。第二次第一試報考267人，到考252人，及格188人，及格率74.60%；第二試報考367人，到考362人，及格361人，及格率99.72%。

101年舉辦2次，第一次第一試報考379人，到考362人，及格268人，及格率74.03%；第二試報考50人，到考49人，及格46人，及格率93.88%。第二次第一試報考336人，到考322人，及格154人，及格率47.83%；第二試報考395人，到考390人，及格384人，及格率98.46%。

(十四)高等考試中醫師考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試90年首次辦理，自92年起，每年於2月及7月各舉行1次考

試，至101年，共舉辦22次，總計報考4,538人，到考3,945人，及格2,715人，及格率68.82%。

100年舉辦2次，第一次報考97人，到考85人，及格27人，及格率31.76%。第二次報考308人，到考292人，及格207人，及格率70.89%。101年舉辦2次，第一次報考97人，到考78人，及格20人，及格率25.64%。第二次報考333人，到考325人，及格248人，及格率76.31%。

(十五)高等考試營養師考試

營養師法係於民國73年5月9日經總統公布全文35條，其第1條規定：「中華民國人民經營營養師考試及格者，得充營養師。」嗣於93年4月20日全文修正，第1條仍維持相同規定。依同法第2條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於89年12月30日發布「專門職業及技術人員高等考試營養師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試目前每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關行政院衛生署申請營養師證書後，執行營養師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試77年首次辦理，自92年起，每年於2月及7月各舉行1次考

試，至101年，共舉辦35次，總計報考60,446人，到考46,132人，及格6,438人，及格率13.96%。100年舉辦2次，第一次報考1,325人，到考943人，及格86人，及格率9.12%；第二次報考1,991人，到考1,610人，及格273人，及格率16.96%。101年舉辦2次，第一次報考1,221人，到考881人，及格122人，及格率13.85%；第二次報考1,921人，到考1,608人，及格313人，及格率19.47%。

(十六)高等考試心理師考試

心理師法係於民國 90 年 11 月 21 日經總統公布全文 64 條，其第 1 條規定：「（第一項）中華民國國民經臨床心理師考試及格並依本法領有臨床心理師證書者，得充臨床心理師。（第二項）中華民國國民經諮商心理師考試及格並依本法領有諮商心理師證書者，得充諮商心理師。（第三項）本法所稱之心理師，指前二項之臨床心理師及諮商心理師。」另同法第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於 91 年 8 月 13 日發布「專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第 3 條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」惟目前本項考試實際上均固定每年辦理 2 次考試，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關行政院衛生署申請心理師證書，惟心理師法第 7 條規定：「…（第二項）心理師應先於中央主管機關指定之機構執業，接受二年以上臨床實務訓練。」是以，民

眾經心理師考試及格並已申領心理師證書者，尚不具獨立執行心理師業務之資格，依前揭規定至指定之機構接受 2 年之臨床實務訓練，始能向執行心理師業務。

本考試包括臨床心理師及諮商心理師二類科。及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試91年首次辦理，自93年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，至101年，共舉辦20次，總計報考4,824人，到考3,987人，及格2,419人，及格率60.67%。100年舉辦2次，第一次報考306人，到考259人，及格113人，及格率43.63%。第二次報考412人，到考342人，及格176人，及格率51.46%。101年舉辦2次，第一次報考366人，到考311人，及格194人，及格率62.38%。第二次報考477人，到考375人，及格244人，及格率65.07%。

(十七)高等考試呼吸治療師考試

呼吸治療師法係於民國 91 年 1 月 16 日經總統公布全文 43 條，其第 1 條規定：「（第一項）中華民國國民經呼吸治療師考試及格，並依本法領有呼吸治療師證書者，得充任呼吸治療師。」另同法第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於 91 年 6 月 20 日發布「專門職業及技術人員高等考試呼吸治療師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第 3 條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」惟目

前本項考試實際上均固定每年辦理 2 次考試，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關行政院衛生署申請呼吸治療師證書，執行呼吸治療師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試91年首次辦理，自93年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，至101年，共舉辦20次，96年第二次考試起採用電腦化測驗，總計報考1,735人，到考1,601人，及格981人，及格率61.27%。

本考試91年首次辦理，自93年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，至101年，共舉辦20次，96年第二次考試起採用電腦化測驗，總計報考1,735人，到考1,601人，及格981人，及格率61.27%。

100至101年每年均分別舉辦2次。100年第一次報考163人，到考139，及格23人，及格率16.55%；第二次報考486人，到考462，及格230人，及格率49.78%。101年第一次報考218人，到考172，及格31人，及格率18.02%；第二次報考515人，到考469，及格206人，及格率43.92%。

(十八)高等考試法醫師考試

法醫師法係於民國 94 年 12 月 28 日經總統公布全文 53 條，其第 1 條規定：「（第一項）中華民國人民經法醫師考試及格，並經主管機關核發證書者，得充任法醫師。」另同法第 2 條規定：「本法之主管機關為法務部。」考試院於 95 年 12 月 27 日發布「專門職業及技術人員高等考試法醫師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及

技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國96年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關法務部申請法醫師證書，執行法醫師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於96年首次辦理，97年無人報考，至101年，共舉辦6次，總計報考31人，到考27人，及格24人，及格率88.89%。98年報考4人，到考3人，及格3人，及格率100%。99年報考5人，到考5人，及格3人，及格率60%。100年報考12人，到考9人，及格9人，及格率100%。101年報考9人，到考9人，及格8人，及格率88.89%。

(十九)高等考試語言治療師考試

語言治療師法係於民國 97 年 7 月 2 日經總統公布全文 61 條，其第 1 條規定：「中華民國國民經語言治療師考試及格並依本法領有語言治療師證書者，得充語言治療師。」另同法第 2 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於 98 年 4 月 21 日發布「專門職業及技術人員高等考試語言治療師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國98年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書

，並得檢具申請書向主管機關行政院衛生署申請語言治療師證書，執行語言治療師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於99年首次辦理，至101年，共舉辦4次，總計報考611人，到考577人，及格426人，及格率73.83%。100年舉辦1次，報考105，到考100人，及格57人，及格率57%。101年舉辦1次，報考119人，到考111人，及格75人，及格率67.57%。

(二十)高等考試聽力師考試

聽力師法係於民國98年1月23日經總統公布全文61條，其第1條規定：「中華民國國民經聽力師考試及格並依本法領有聽力師證書者，得充聽力師。」另同法第3條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於98年9月17日發布「專門職業及技術人員高等考試語言治療師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國99年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關行政院衛生署申請聽力師證書，執行聽力師業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於99年首次辦理，至101年，共舉辦3次，總計報考180人，到考169人，及格121人，及格率71.60%。100年報考31人，到考

30人，及格22人，及格率73.33%。101年報考36人，到考34人，及格18人，及格率52.94%。

(二十一)高等考試牙體技術師考試

牙體技術師法係於民國 98 年 1 月 23 日經總統公布全文 61 條，其第 1 條規定：「中華民國國民經牙體技術師考試及格，並依本法領有牙體技術師證書者，得充牙體技術師。」另同法第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於 99 年 9 月 23 日發布「專門職業及技術人員高等考試牙體技術師考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國99年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關行政院衛生署申請牙體技術師證書，執行牙體技術師業務。

本考試採筆試及實地考試方式行之。考試及格方式，以應試科目總成績滿60分為及格。應試科目總成績之計算，以筆試及實地考試各科目成績平均計算之。本考試應試科目有一科成績為0分或實地考試平均成績未滿60分者，不予及格。

本考試於99年首次舉辦，至101年，共舉辦3次，總計報考2,348人，到考2,204人，及格726人，及格率32.94%。100年報考700人，到考659人，及格170人，及格率25.80%。101年報考619人，到考574人，及格189人，及格率32.93%。

(二十二)高等考試獸醫師考試

獸醫師法於民國48年1月6日經總統公布全文38條，嗣於民國84年1月27日修正公布全文56條，依第1條規定：「（第一項）中華民國國民經獸醫師考試及格領有獸醫師證書者，得充任獸醫師。」第3條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於89年12月30日發布「專門職業及技術人員高等暨普通考試獸醫人員考試規則」，作為辦理本考試之依據。嗣為回應社會對專門職業及技術人員水準之需求，自民國98年起停辦獸醫佐類科，目前僅辦理高等考試獸醫師類科考試，考試院並於99年5月10日修正公布「專門職業及技術人員高等考試獸醫師考試規則」。

另據獸醫師法第3條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院農業委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」本項考試自民國99年起每年固定舉辦二次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關行政院農業委員會申請獸醫師證書，執行獸醫師業務。

獸醫師考試以應試科目總成績滿60分及格。

本考試自92年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，其中普通考試獸醫佐考試辦理至97年為止，98年起停辦。獸醫師考試自67年至101年，共舉辦42次，其中96年第二次起採用電腦化測驗，總計報考14,001人，到考11,130人，及格2,609人，及格率23.44%。獸醫佐考試自90年至97年，共舉辦14次，總計報考3,694人，到考2,932人，及格274人，及格率9.35%。100至101年分別舉辦2次獸醫師考試，100年第一次報考347人，到考254人，及格59人，及格率23.23%；第二

次報考536人，到考439人，及格190人，及格率43.28%。101年第一次報考329人，到考250人，及格80人，及格率32.00%；第二次報考498人，到考423人，及格186人，及格率43.97%。

(二十三)高等考試引水人考試

本考試原為特種考試，54年2月考試院訂定特種考試引水人考試規則，4月舉辦第1次引水人特考，因屬常態性考試，其考試規則經考試院97年2月5日修正發布，由「特種考試」修正為「高等考試」。

目前我國有基隆、臺中、高雄、花蓮、蘇澳、臺北、麥寮、和平、安平、金門及馬祖福澳等11個港區，其考試係按引水區域分區舉行，採筆試、口試及體能測驗等三種方式行之。其中除體能測驗作為門檻外，筆試成績佔總成績90%，口試佔總成績10%。

本考試及格方式，以總成績滿60分及格。錄取人員由交通部派赴原報考港區學習3個月，學習成績70分以上者為及格，始完成考試程序。

本考試自54年至100年（101年未舉辦考試），共舉辦44次，總計報考1,477人，到考1,326人，及格308人，及格率23.23%。100年報考30人，到考27人，及格15人，及格率55.56%。

(二十四)高等暨普通考試航海人員考試

本考試原屬特種考試，前稱河海航行人員特種考試，在政府遷臺初期，由交通部在各重要港口舉行檢定給證考試，直至39年底始納入專門職業及技術人員考試範疇，由考選部委託交通部轉交基隆、高雄兩港務局輪流辦理考試試務，自50年起由考選部收回自辦考試迄今。

為配合聯合國國際海事組織「1978年航海人員訓練、發證及當值標準國際公約與其修正案」及船員法之實施，考試院於93年1月7日修正航海人員考試規則，將原有8等級16類科考試，簡併為2等級4類科考試，分別為一等船副、一等管輪（相當高考等級）；二等船副、二等管輪（相當普考等級）由考試院辦理考試外，其餘12類科改由交通部另訂訓練、晉升方式辦理。

本考試及格方式，採科別及格制。本考試自93年起改採網路報名及電腦化測驗，每年舉辦4次，以方便航海人員長年在海上工作之特性，為各專技人員考試舉辦次數最多者。自39年12月納入國家考試起至101年12月底，共舉辦171次，總計及格29,224人。

98年3月、6月舉辦2次特種考試，考試規則經考試院於98年8月25日修正發布為「專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試規則」，98年9月、11月舉辦2次高等暨普通考試；100年舉辦4次高等暨普通考試，101年與牙醫師考試分試考試一併舉行，舉辦2次高等暨普通考試。100年總計報考2,840人，到考2,532人，及格756人，及格率29.86%。101年總計報考2,009人，到考1,687人，及格372人，及格率22.05%。

(二十五)高等考試驗船師考試

驗船師係指專業辦理船舶檢驗及評鑑事項，並負責簽署各項必須證明文件之人員。45年始倡議建立驗船師考試制度，是年6月11日考試院訂定發布特種考試驗船師考試規則，正式納入專門職業及技術人員考試範疇。本考試原為特種考試，因屬常態性考試，其考試規則業經考試院98年1月14日修正發布，由「特種考試」修正為「高

等考試」。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿 60 分及格。

本考試自52年首次辦理，至101年，共舉辦43次（99年未舉辦考試），總計報考370人，到考318人，及格78人，及格率24.53%。100年報考11人，到考11人，及格2人，及格率18.18%；101年報考13人，到考10人，及格2人，及格率20%。

(二十六)普通考試地政士考試

地政士法係於民國 90 年 4 月 24 日經總統公布全文 59 條，其第 4 條規定：「中華民國國民經地政士考試及格，並領有地政士證書者，得充任地政士。」另同法第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於民國 90 年 1 月 30 日發布「專門職業及技術人員普通考試地政士考試規則」，又考試院於民國 92 年 4 月 29 日修正發布本考試規則全文 21 條，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國92年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關內政部申請地政士證書，執行地政士業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於80年首次辦理，並於同年7月1日起施行，至101年，共舉辦22次，總計報考191,195人，到考115,765人，及格16,126人，及

格率為13.93%。100年報考6,498人，到考3,420人，及格221人，及格率6.46%；101年報考6,101人，到考3,258人，及格320人，及格率9.82%。

(二十七)普通考試專責報關人員考試

依據財政部 90 年 12 月 23 日訂頒之「報關業設置管理辦法」第 16 條規定：「專責報關人員須經專門職業及技術人員考試專責報關人員考試及格。…」考試院於民國 95 年 1 月 5 日發布「專門職業及技術人員普通考試專責報關人員考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國95年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關財政部申請專責報關人員證書，執行專責報關人員業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。83年首次辦理，原為特種考試，因屬每年舉辦之常態性考試，考試規則於95年1月5日修正發布，改為普通考試，至101年，共舉辦18次，總計報考9,134人，到考5,052人，及格572人，及格率11.32%。100年報考585人，到考368人，及格28人，及格率7.61%；101年報考588人，到考407人，及格51人，及格率12.53%。

(二十八)普通考試保險代理人保險經紀人及保險公證人考試

本項考試係依據財政部訂頒之「保險代理人管理規則」第5條規定：「代理人應具備下列資格之一：一、經專門職業及技術人員保險代理人考試及格者。…」及「保險境技人管理規則」第5條規定「經紀人應具備下列資格之一：一、經專門職業及技術人員保險經紀人考試及格者。…」考試院配合發布「專門職業及技術人員普通考試保險代理人保險經紀人及保險公證人考試規則」，作為辦理本考試之依據。

本考試分財產保險代理人、人身保險代理人、財產保險經紀人、人身保險經紀人、一般保險公證人及海事保險公證人等6類科，及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。83年首次辦理，原為特種考試，因屬常態性考試，考試規則於95年1月9日修正發布，改為普通考試。至101年，共舉辦18次，總計報考總計報考37,711人，到考20,006人，及格4,236人，及格率21.17%。100年報考1,638人，到考984人，及格145人，及格率14.74%；101年報考1,321人，到考804人，及格233人，及格率28.98%。

(二十九)普通考試不動產經紀人考試

不動產經紀業管理條例係於民國88年2月3日經總統公布全文40條，其第13條規定：「中華民國國民經不動產經紀人考試及格並依本條例領有不動產經紀人證書者，得充不動產經紀人。」另同條例第3條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」考試院於民國89

年 12 月 30 日發布現行之「專門職業及技術人員普通考試不動產經紀人考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國90年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關內政部申請地政士證書，執行地政士業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試至101年，共舉辦15次，總計報考119,115人，到考58,918人，及格11,134人，及格率18.90%。100年報考10,707人，到考5,344人，及格502人，及格率9.39%；101年報考9,821人，到考4,817人，及格1,221人，及格率25.35%。

(三十)普通考試導遊人員考試

發展觀光條例係於民國 90 年 11 月 14 日經總統公布全文 71 條，其第 32 條規定：「（第一項）導遊人員及領隊人員，應經考試主管機關或其委託之有關機關考試及訓練合格。」考試院於民國 93 年 8 月 16 日發布現行之「專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第 3 條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國 90 年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證

書。另依據「導遊人員管理規則」第 7 條規定：「（第 2 項）經導遊人員考試及格者，應參加交通部觀光局或其委託之有關機關、團體舉辦之職前訓練合格，領取結業證書後，始得請領執業證，執行導遊業務。」爰應考人取得考試及格證書後，尚需經過主管機關交通部觀光局所委託之訓練合格，領取執業證後始能執行導遊業務。

本考試原規定，不論外語或華語導遊人員均併採筆試與口試二種方式，第一試筆試錄取者，始得應第二試口試。95年10月25日修正考試規則，外語導遊人員採筆試與口試二種方式，華語導遊人員僅採筆試方式。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。其中外語導遊人員類科分二試，第一試筆試成績滿60分錄取，第二試口試成績，未滿60分者，不予錄取。

本考試每年辦理1次，93年首次辦理，至101年，共舉辦9次，總計報考220,729人，到考185,460人，第一試筆試及格70,817人，及格率38.18%，參加第二試口試應考19,478人，到考18,678人，及格16,202人，及格率86.74%。100年報考43,779人，到考36,839人，第一試筆試及格11,171人，及格率30.32%，參加第二試口試報考1,761人，到考1,686人，及格1,360人，及格率80.66%。101年報考60,194人，到考50,290人，第一試筆試及格16,727人，及格率33.26%，參加第二試口試報考3,153人，到考2,954人，及格2,303人，及格率77.96%。

(三十一)普通考試領隊人員考試

發展觀光條例係於民國90年11月14日經總統公布全文71條，其

第32條規定：「（第一項）導遊人員及領隊人員，應經考試主管機關或其委託之有關機關考試及訓練合格。」考試院於民國93年8月16日發布現行之「專門職業及技術人員普通考試領隊人員考試規則」，作為辦理本考試之依據。另依據「領隊人員管理規則」第5條規定：「（第2項）經領隊人員考試及格者，應參加交通部觀光局或其委託之有關機關、團體舉辦之職前訓練合格，領取結業證書後，始得請領執業證，執行領隊業務。」爰應考人取得考試及格證書後，尚需經過主管機關交通部觀光局所委託之訓練合格，領取執業證後始能執行領隊業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次，93年首次辦理，至101年，共舉辦9次，總計報考241,857人，到考202,626人，及格59,753人，及格率29.49%。100年報考39,938人，到考33,429人，及格8,867人，及格率26.52%。101年報考58,677人，到考47,815人，及格17,999人，及格率37.64%。

(三十二)普通考試記帳士考試

記帳士法係於民國93年6月2日經總統公布全文39條，其第2條規定：「（第一項）中華民國國民經記帳士考試及格，並依本法領有記帳士證書者，得充任記帳士。」另同條例第3條規定：「本法所稱主管機關為財政部。」考試院於民國93年10月19日發布現行之「專門職業及技術人員普通考試記帳士考試規則」，作為辦理本考試之依據。

另據「專門職業及技術人員考試法」第3條規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等。視類科

需要，每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。」本項考試自民國94年起每年固定舉辦一次，考試及格者發給考試及格證書，並得檢具申請書向主管機關內政部申請地政士證書，執行地政士業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試自94年至101年，共舉辦8次，總計報考125,474人，到考84,159人，及格15,852人，及格率18.84%。100年報考13,614人，到考8,546人，及格1,387人，及格率16.23%；101年報考11,495人，到考7,428人，及格1,911人，及格率25.73%。

(三十三)特種考試中醫師考試

中醫師特考是行憲前最早舉辦的專門職業及技術人員考試。政府遷臺後，39年即舉辦中醫師特考，在53年以前，係不定期舉行；53年至66年，採間年舉辦。從66年迄今，除76年、77年停辦考試外，餘每年均舉辦一次考試。

目前由於國內已有中國醫藥大學設有中醫學系及學士後中醫學系暨長庚大學設有中醫學系，義守大學亦於99年成立學士後中醫學醫系，每年以正規教育方式培養約250人之中醫人才，爰此，91年醫師法業已明訂中醫師特考辦理至100年為止，自101年起不再辦理。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格；應試科目其中有一科目成績為0分或專業科目平均成績未滿50分或專業科目中醫內科學成績未滿55分或其餘專業科目有一科成績未滿45分者，均不予及格。筆試錄取須經訓練期滿，成績及格，始發給考試及格證書。

本考試自39年至100年，共舉辦42次，總計報考87,466人，到考

75,491人，及格3,602人，及格率4.77%。98年報考2,343人，到考1,798人，及格13人，及格率0.72%。100報考2,221人，到考1,705人，及格47人，及格率2.76%。101年起本考試停辦。

(三十四)特種考試語言治療師考試

語言治療師法於97年7月2日公布施行，為保障語言治療師法公布施行前已從事語言治療有關業務者之工作權利，特種考試5年內辦理5次，考試院配合於98年4月21日訂定發布專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試規則。

中華民國國民於語言治療師法公布施行前，曾在醫療機構、社會福利機構、學校、捐助或組織章程明定辦理語言治療業務之財團法人或社會團體、聽語或聽障文教基金會，從事語言治療業務滿2年，並具專科以上學校畢業資格，經中央主管機關審查合格者，得應語言治療師特種考試。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試於98年首次辦理，至101年，共舉辦4次，總計報考796人，到考758人，及格353人，及格率46.57%。100年報考103人，到考92人，及格5人，及格率5.43%；101年報考102人，到考94人，及格7人，及格率7.45%。

(三十五)特種考試聽力師考試

聽力師法於98年1月23日公布施行，為保障聽力師法公布施行前已從事聽語治療有關業務者之工作權利，聽力師法公布施行後，特種考試應於5年內舉辦5次。考試院配合於98年9月17日訂定發布專門職業及技術人員特種考試聽力師考試規則。

中華民國國民於聽力師法公布施行前，曾在醫療機構、社會福利機構、學校、捐助或組織章程明定辦理聽力業務之財團法人或社會團體、聽語或聽障文教基金會等機構或團體工作之人員或聽覺輔助器從業人員，從事聽力業務滿2年，並具專科以上學校畢業資格，經中央主管機關審查合格者，得應聽力師特種考試。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格；應試科目總成績之計算，以各科目成績平均計算之；應試科目有一科成績為0分，不予及格。

本考試於99年首次辦理，至101年共舉辦3次，總計報考553人，到考536人，及格232人，及格率43.28%。100年報考126人，到考122人，及格34人，及格率27.87%；101年報考114人，到考109人，及格21人，及格率19.27%。

(三十六)特種考試牙體技術人員考試

牙體技術師法於98年1月23日公布施行，為保障牙體技術師法公布前已從事該項業務者之工作權利，牙體技術師法公布後，特考5年內應辦理5次。考試院配合於99年3月29日訂定發布專門職業及技術人員特種考試牙體技術人員考試規則。

本考試分為牙體技術師及牙體技術生2類科，中華民國國民於牙體技術師法公布施行前，曾從事牙體技術業務滿3年以上，經中央主管機關審查合格，並具專科以上學校畢業資格者，得應牙體技術師特種考試；牙體技術師法公布施行前，曾從事牙體技術業務滿3年以上，經中央主管機關審查合格，並具高中、高職學校畢業資格，或曾從事牙體技術業務滿6年以上，經中央主管機關審查合格，並參加

經中央主管機關指定相關團體辦理之繼續教育達160小時以上者，得應牙體技術生特種考試。

本考試採筆試及實地考試方式行之。其考試及格方式，均以應試科目總成績滿60分為及格。

本考試於99年首次舉辦，至101年止共舉辦3次，牙體技術師總計報考720人，到考683人，及格208人，及格率30.45%；牙體技術生總計報考3,756人，到考3,627人，及格1,326人，及格率36.56%。100年牙體技術師類科報考269人，到考255人，及格64人，及格率25.10%；牙體技術生類科報考1,343人，到考1,296人，及格302人，及格率23.3%。101年牙體技術師類科報考167人，到考159人，及格70人，及格率44.03%；牙體技術生類科報考1,178人，到考1,129人，及格423人，及格率37.47%。

陸、專門職業及技術人員考試錄取人員訓練及學習

目前專技人員考試筆試錄取後，尚須經訓練或學習期滿成績及格，始完成考試程序者，有高等考試引水人考試、高等暨普通考試消防設備人員考試及特種考試中醫師考試。分述如下：

一、引水人之學習

引水人考試錄取人員，由考選部函送交通部按其類科報考引水區域，分發各該轄區引水人辦事處學習；學習期間為學習引水人。

學習引水期間為3個月，特殊港區得酌予延長。引水人辦事處，應指定指導引水人偕同學習引水人上船學習領航，但不得令學習引水人單獨執行領航業務，學習成績分隨船見習（占20分）、實作訓練（占50分）、基礎課程（占10分）、模擬操船（占20分），以100

分為滿分，70分為及格。學習期滿經考核成績及格者，始完成考試程序，由考選部報請考試院發給考試及格證書。

二、消防設備人員之訓練

本考試筆試及格之錄取人員，須經專業訓練期滿，成績及格，始發給考試及格證書，並由考選部函內政部查照。但具有消防實務經驗2年以上，並持有內政部核發之證明文件者，免除訓練。

本項訓練以消防安全設備實務之訓練為重點，並增進受訓人員之設計、監造、裝置、檢修及有關消防法規之知識，其中消防設備師考訓練時數為270小時，消防設備士訓練時數為180小時，消防設備士考試錄取人員完成專業訓練，取得考試及格證書後，經消防設備師考試及格，於參加專業訓練時，得免除部分訓練科目。

受訓人員訓練期滿，經核定成績及格，由考選部報請考試院發給考試及格證書，並函內政部備查。

本考試訓練針對85年消防設備人員筆試錄取者首次辦理，迄101年已辦理20次，因100年消防設備人員考試錄取消防設備師8人、消防設備士25人，其中經內政部消防署核發具有消防實務經驗2年以上證明，得予免訓人數計消防設備師6人、消防設備士11人，前年度待訓者計消防設備士16人，因未達基本開班人數，已併101年考試筆試錄取人員辦理訓練。至101年12月，完成考試程序取得證書人數計有7,002人（含消防設備師1,571人，消防設備士5,431人）；其中經訓練期滿成績及格取得證書人數計有5,458人（含消防設備師1,271人，消防設備士4,187人）；免訓取得證書人數計有1,544人（含消防設備師300人，消防設備士1,244人）

三、中醫師特考之訓練

考選部為健全中醫師考試制度，維繫中醫之發展，分別自39年及57年起辦理中醫師特種考試與中醫師檢定考試，使有志於中醫研究者能加入中醫的行列。又鑑於以往中醫師特考及格人員僅憑自修苦讀，缺乏臨床訓練，鮮少開業行醫者，形成考試資源浪費；考試院乃於74年成立「中醫師考試改進研究小組」，深入探討相關問題，並自78年起，凡以中醫師檢定考試及格資格報名中醫師特考並經筆試錄取者，均應接受為期1年6個月之訓練（包括基礎醫學訓練及臨床診療訓練），期滿經核定成績及格，始完成考試程序，發給考試及格證書。

本項訓練分為基礎醫學訓練與臨床診療訓練二階段，錄取人員先予集中在承辦學校受為期8個月基礎醫學訓練，再按受訓人員之成績，並參照其志願，循序公開分發至經評選合格之各中醫醫療機構實施為期10個月的臨床診療訓練。

本項訓練，自78年至100年本考試錄取人員共計1,641人，目前已有1,583人完成訓練，取得考試及格證書。另100年錄取47人，業已完成基礎醫學訓練，分發至各醫療機構實施臨床診療訓練中；又101年11月間，因95年本考試應考人提起之行政爭訟事件，致補行錄取95年應考人計10人，其中8人已集中在中山醫學大學進行基礎醫學訓練，另2人係分別於96年、97年參加本考試及格並已完成訓練在案，爰無須參加訓練。

第四節 題庫管理業務

壹、概說

考選部設置題庫管理處，負責國家考試題庫之規劃、建立、各類國家考試測驗式試題之供題、疑義處理，以及提升試題品質之研究改進等工作。近年國家考試類科日增，電腦化測驗亦成為專技人員國家考試另一種筆試評量方式，為因應供題需要，除賡續擴增題庫試題量，題庫管理業務亦將朝向更嚴謹的品管流程及電腦化管理之目標，繼續努力。

題庫建置限於人力與成本，目前建置仍以測驗題為主，並配合少數類科需要，建置申論題題庫。第11屆考試委員自97年9月就任後，極度關切國家考試題庫建置相關事宜，並將建置多元優質題庫，列為第11屆施政綱領，於99年4月15日考試院第11屆第81次會議通過考選部所提「優質試題發展方案」，據以持續建置多元之優質試題外，並研擬提升試題信度與效度之相關策略，俾使國家考試得以發揮選拔人才功能。

貳、題庫試題之建立、審查及使用

一、題庫試題之建立

題庫之建立分為新建及整編兩部分。新建的原則：（一）公務人員考試以擇定報考人數較多，或列考次數頻繁之測驗式或混合式試題科目，優先建置題庫；（二）專技人員考試則以擇定實施電腦化測驗及全部應試科目均列考測驗式試題之考試類科，優先建置題庫。建置完成之題庫試題，原則上3年整編1次；惟學科內容變動較

大或使用次數頻繁之科目如醫事類科或法規性科目，則提高定期檢視密度為3至12個月或於考試抽題前檢視，以降低試題疑義。另視應試科目及命題大綱修訂情況，進行檢視、整編或增補試題作業。

二、題庫試題之審查

題庫之命題、審查作業分別由不同委員辦理為原則。各科目題庫命題委員依會議決議要點，命妥試題後，復由3位以上審查委員到部逐題討論審查，俾祛除學門派別偏見，提升試題信、效度。

三、題庫試題之使用、管理

依典試法第18條第2項規定，採用題庫試題之考試科目，應提報典試委員會，其試題並應由典試委員長商同各組召集人或典試委員抽審之。題庫試題已編配成套者，由各項考試典（主）試委員長隨機抽選套號使用；未編配成套者，由各項考試典（主）試委員長商同各組召集人或具該科目專長之典（主）試委員抽選審視。

四、題庫電腦化

為配合93年起航海人員考試實施電腦化測驗，由考選部題庫管理處專案入闡建置電子試題以供抽用。電腦化測驗因具有即測即評功用，有效縮短考試作業時程，所以將持續擴大推廣電腦化測驗類科實施範圍。

現行題庫建置係使用國家考試題庫整合資訊系統，除可下載命題卡檔供委員辦理命題；並可充分運用系統線上命審題功能，大幅提升整體題庫建置效率。自100年推動題庫試題線上命審題作業迄101年止，線上命題科目計56科次；測驗題11,202題，申論題148題

。線上審題科目計86科次；測驗題19,585題，申論題132題。入闈建置完成74科次31,885題電子題庫試題。

由於題庫電子化試題入闈建檔作業之性質不同於一般考試之題務組作業，爰於101年10月22日發布實施「考選部建置電子化試題闈場管理要點」，俾使入闈建置電子化試題的管理原則及程序建立法制基礎。

參、未建題庫測驗式試題之命題、審查及使用

考選部所舉辦之各項考試，其未建立題庫之測驗式試題，係採考試前另聘委員臨時命擬方式辦理。100年至101年共舉辦之43項國家考試中，辦理測驗式試題臨時命題科目共計558科，命擬測驗式試題40,790題。

一、試題之命擬及審查

依「命題規則」第3條第2項規定，各種考試採用測驗式試題時，未建立題庫之科目，應提前命擬試題。測驗式試題臨時命題作業，通常約於考試前2至3個月即須開始辦理，每次考試除依實際列考題數命擬試題外，並加成命擬一定比例之試題備用。

試題之命擬及審查，於命題前均告知命題、審查委員關於考試性質、等級、應考資格、考試時間及躬親守密、利益迴避等相關規定，並提供命審題應注意事項、各命擬審查科目3年考畢試題分析、相關法規及國家考試筆試題型參考手冊等資料。

二、試題之使用

命妥之試題經審查後密存入庫，並於試前點交給考試題務組，

入闈後則由考試典試委員會各組召集人或典試委員決定試題。

肆、試題疑義之處理、分析與檢討

各項國家考試試題疑義之處理悉依「國家考試試題疑義處理辦法」規定為之。考選部將試題疑義受理期限內應考人所提疑義資料、試題及答案，送請典（主）試委員、命題委員、審查委員等相關委員於7日內提出書面處理意見，再將書面處理意見提請考試典試委員會各組召集人邀集典（主）試委員或其他具典（主）試委員資格之學者專家召開會議研商，然後將會議處理結果送請典（主）試委員長核定，據以評閱試卷並復知應考人。

經分析發現，各項考試測驗式試題疑義更正答案之主因，包括試題或答案未臻周延、命題筆誤、學說論點不同、審查誤改、試題不合時宜及闈場內繕打錯誤。為期降低試題疑義更正率，將從嚴選適格委員、對於試題疑義較多之科目優先建置或整編題庫、提升委員命審題技術等面向持續檢討改進。

伍、試題分析、命題方式及技術研究

為有效達成優質試題發展方案，提升國家考試評量方法效度與改進試題品質之目標，積極辦理提升試題品質、命題技術研習與考試評量方法之改進研究等工作。

一、研究改進命題技術

為提升題庫試題品質，每年除依慣例於考試類科或科目召開題庫工作會議研商增補整編題庫試題時，併同辦理命題技術研習會外，亦針對特殊性或新增之考試類科或科目，適時舉行命題（口試）

技術研習（討）會，藉專題演講、分組討論及實作演練等方式，強化命題技巧，減少試題疑義發生，增進考試鑑別力。茲就重要辦理成果臚列如下：

（一）辦理「警察人員情境測驗預試測驗結果暨命題技術會議」

警察人員考試自100年起實施警校畢業生與一般大專院校畢業生考試分流制。為達考用合一目的，在警校畢業生報考的警察特考應試科目中新增「警察情境測驗」，以鑑別應考人解決問題的能力。100年2月12日辦理本項命題技術會議，計有80位命、審題委員參與，除研討警察情境測驗預試結果外，並就命題技術提出應改進之處，作為命擬正式試題之參據。

（二）辦理「公務人員考試口試技術座談會」

為提升公務人員高考一級暨二級考試口試命題與評分之信、效度，於100年11月19日邀請當年該項考試所有口試委員參加本項口試技術座談會。除以各項口試類科之核心職能，作為會議討論之基礎資料，並邀請口試評量專家從「結構化口試」、「工作分析建立口試試題」、「口試試題的形式與內容」、「面談情境的控制與發問」、「評分方式」與「核心職能的確認」加以論述，對提升該項考試選才之效度有極大幫助。

（三）辦理「國文科新式題型命題技術研習會」

國文科題庫試題之設計自99年下半年開始，以評量語文應用、邏輯思考、創新溝通、文化素養、情意感受與現實關懷等各項能力為導向，為整合命題理念，並提升新式題型之命題能力，於100年7

月8日及101年6月25日辦理2次新式題型命題技術研討會，邀集各考試等級常設題庫小組委員，共同研討命題原則與技巧，以期對題庫命題、審查作業有所助益。

二、進行試題品質分析與建立回饋機制

為了解考畢試題品質良窳，作為改進命題之依據，積極辦理試題品質分析及回饋機制。現行各科目測驗式試題使用後，均進行試題品質分析，並於舉行題庫工作會議或寄送測驗式試題臨時命題資料之機會，提供試題品質分析資料給命題、審查委員參考。100年及101年合計辦理2,266科次試題分析，其中公務人員考試科目944科次，專技人員考試科目1,322科次。

三、辦理專案委託研究計畫

為深入探討分析各項國家考試試題品質與評量方式等問題以奠定各項改革基礎，歷年均規劃就特定議題進行專案委託研究。100年至101年辦理「外交領事人員國家考試與其核心職能之研究」，相關研究成果將作為未來改進外交特考之參據。

四、自行辦理各項研究

100年至101年配合考選業務需求，進行「警察人員考試情境測驗試題品質分析及相關問題研究」、「新制司法官、律師考試試題暨試務措施相關問題之研究」等自辦研究案，並參加西元2012年第八屆國際測驗年會，完成「2012年第八屆國際測驗年會報告」，各研究成果與建議將作為後續辦理相關考試及題庫業務參考。

五、考畢優良試題彙編

101年辦理97年至100年各次專技人員藥師高考應試科目之試題品質分析，蒐集各次考試品質優良之試題，按應試科目、命題重點分門別類，並配合應試科目邀請專長委員審查試題，加註各試題知識向度及請其參照優良試題進行衍生試題範例題後，加以印製試題彙編，提供題庫建置參考。

陸、其他題庫相關業務

一、規劃專屬大樓門禁安全與管理

101年10月18日落成啟用考選部第三試務大樓，專供辦理題庫工作會議、抽審試題、線上審查、電子化試題建檔等作業。為維護試題安全，該棟試務大樓除由考試院駐警隊24小時駐守及全天候攝錄監控外，所有窗戶全面上鎖且裝設磁礮感應器；人員出入均需出示相關文件或由考選部題庫管理處人員陪同始得進入。另訂定「考選部第三試務大樓門禁安全管制作業要點」明定按各作業區工作性質及機密等級，兼採掌型辨識機、門禁卡及鑰匙作為門禁安全管制工具。

二、確立測驗式試題複選作答之處理原則與標準

現行試題疑義之處理原則雖依「國家考試試題疑義處理辦法」之規定辦理，惟實務上由於主持及參與試題疑義會議之相關委員及學者專家，常因對於參考用書版本不同、學說見解不同、試題題幹敘述不夠嚴謹或複選作答是否給分及如何給分等情況，有寬嚴不一的認知，考選部爰於101年4月17日召開「研商建立國家考試試題疑

義處理原則」會議，會議決議並列入各項考試典試委員會及試題疑義會議議程，俾利與會委員遵循。

三、多元並進方式充實題庫試題

董保城部長自101年3月上任，即強調題庫應持續充實試題的質與量。每年舉辦近20項次國家考試，致供題負擔沈重，為增加試題取得來源，紓解供題壓力，於同年9月20日訂定發布「考選部對外徵求提供試題作業要點」，據以專案方式對各校院或相關學術團體徵求提供試題；另正研議於維持國家考試信效度之前提下，考畢試題重複利用之原則、使用限制及適用考試等。期藉以多元並進方式充實題庫試題。

四、研議國家考試測驗式試題採行複選題相關事宜

101年4月16日修正發布之命題規則第5條第1項增訂第14款：「各科目試題以單選題為原則，必要時，得採複選題。」業賦予各類國家考試配合考試特性，必要時得採用複選題型作為評量工具。惟衡酌國家考試測驗式試題採單選題行之多年，若改以複選題施測，不論在試務措施或應考人的因應方面，將帶來衝擊與影響；為審慎妥善規劃配套作法，爰於同年6月12日邀請測驗學者開會研商，同時敦請考試委員與會指導，會中獲致之結論將作為政策後續施行之參考。

第五節 資訊管理業務

考試試務電子化是考選部資訊管理業務的核心，自70年起使用資訊科技設備輔助試務作業，並依實際作業需要的增加與轉變以及資訊科技發展演進的狀況，適時進行檢討、調整及整合，目的即在

於運用適當資訊技術，以適應環境與制度的變遷，並整合與減化試務各項作業流程，達提升試務處理效能，具體落實考選部試務標準化之施政方針。

考選行政電子化是考選部電子化的重要基礎，自76年開始，逐年導入電子化政府相關系統，並採用網際網路資訊技術作為系統建構平台。近年建構整合各項內部行政資訊系統，並辦理語音查榜及全球資訊網系統改版，適時充實及升級資訊設備，持續強化資訊安全防護機制，以加強便民服務措施並提升行政效能。

自92年起，依據中程施政計畫推動，以電腦化測驗及網路化服務為國家考試資訊化之策略發展主軸，深化電腦化測驗、推動題庫數位化、網路報名服務、報名費多元繳款服務，並結合電子化政府e管家多元便民措施，100年起推動無紙化報名，提升考選服務效能與品質。

有關考選部資訊管理業務現況概述如下：

壹、試務電子化

一、作業概況

推動試務全程e化，提升整體試務服務品質，配置試務資訊系統如下：

- (一) 國家考試典試人力管理資訊系統：於考試籌備階段使用，提供承辦人員於行政網路進行典試、命題、閱卷、審查、口試或實地考試委員資料查詢、線上遴聘及維護作業，並統計各項典試人員遴聘次數。
- (二) 國家考試試務整合性管理資訊系統：於考試籌備階段，提供考

試等級、類科、科目、考區等基本資料設定，供後續各項系統使用；於報名與彌封階段，提供入場證號籤、彌封姓名冊、申論式試卷卷面條碼標籤、試場標示等報表列印功能，並依據各考區、類科報名人數及洽借試區狀況，編排應考人應試試場場次，列印試場分配表等功能；於考試階段，提供闈內題務組配題人員進行題務工作之規劃、分配及管理；於成績核算階段，提供試卷（卡）成績轉入、扣分扣考處理、應考人各節成績與總成績核算，並列印相關成績核校報表；於榜示及冊報階段，提供榜單、成績單、錄取通知函、冊報相關表冊列印功能。

- (三) 腦性麻痺應考人電腦作答磁片產生系統：於彌封階段使用，產製腦性麻痺應考人電腦作答磁片；於考試時供應考人作答使用；於試卷評閱階段，將應考人作答資料轉入系統，進行後續成績計算作業。
- (四) 測驗式試題試卡處理系統：於試卷評閱階段使用，以精準控制光學閱讀設備，讀入應考人試卡作答情形，並進行試卡成績計算與試題疑義答案更正處理，產生相關試卡成績核校報表。
- (五) 各類考試資料統計系統：建立各項考試資料倉儲，並進行多維度線上統計分析，公佈於考選部全球資訊網站，提供社會大眾更快速、精確的考試統計資訊。
- (六) 閱卷管理資訊系統：於彌封階段使用，提供申論式試卷彌封標籤列印、卷包檔案建檔及閱卷委員線上預約閱卷時段；考試階段，提供登錄各試場各節到缺考人數，以進行後續閱卷分配作業；試卷評閱階段，提供應考人申論試卷各題成績登錄及成績核校報表，並提供即時統計資訊；成績核算階段，提供更分處

理及成績清冊，以供考試承辦單位逐題逐卷核對；榜示後，提供應考人成績複查功能。

- (七) 線上閱卷資訊系統：於評閱階段，提供試卷分配、評閱劃線及註記、子題給分、試評、公評、平行雙閱、管卷檢核、即時統計資訊等功能；榜示後，提供應考人影像調閱成績複查功能。
- (八) 候用監場人員管理系統：配合考選部監場講習，提供受訓者成績計算及查詢功能，成績合格者資料列入系統候用。
- (九) 應考人歷史資料庫管理系統：各項榜示後考試資料彙轉，提供考試業務應用及相關試務資訊統計分析。

二、具體成效

- (一) 完成各項國家考試之試務資訊作業需求，並依據各種考試工作進度，完成辦理各項考試籌備、彌封、評閱試卷、核算成績、榜示及冊報等階段試務資訊處理事宜，並適時提供各試務階段之操作輔導。
- (二) 完成國家考試典試人力資訊管理系統上線作業，提供線上典試人力即時查詢遴聘資訊，強化典試人力重複遴聘管理及運用，作為遴聘決策參考，提升典試工作品質。
- (三) 完成各類考試統計系統擴充功能維護及逐年回溯統計年報異常資料交叉比對，簡化人工統計作業。
- (四) 完成國家考試閱卷管理資訊系統功能增修事宜，提供考試閱卷即時統計數據，提升閱卷效能及品質，有效管理閱卷試務作業。
- (五) 完成試務環境電腦汰換及伺服器、網路設備等購置作業，並廣續維護閱卷場所個人電腦、影像式二維條碼閱讀器、試務用高

速印表機、光學閱讀器等，以提供優質試務工作平台。

- (六) 完成國家考試應考人履歷掃描及建檔作業建置案，辦理試務歷史資料回溯建檔與應考人證明文件掃描作業，提供線上影像調閱功能。
- (七) 完成身心障礙應考人國考帳戶系統功能、考試院證書規費委外代收服務案手續費調降作業、行政院衛生署醫事人員多元繳費機制、各項考試題務組配題全程e化、網路報名無紙化後續運用功能、線上申請試題疑義後續處理作業、第二試口試辦理成績複查格式修改、國家考試榜單樣式改進、彙轉國考帳戶資料庫作業、應考人履歷掃描及建檔作業及場務組離線系統作業，適時支援各項試務資訊業務。
- (八) 完成國家考試試務整合性管理系統開發建置，及國家考試試務e化整合運作平臺基礎設施維運建置作業，啟動資安維運服務，24小時監控考選部試務系統環境及建立緊急應變程序，有效整合各項試務資訊作業，提升試務e化系統運作綜效，並完成資料庫個人資料保護稽核工具建置及持續獲得國家資訊安全認證CNS27001及國際資訊安全認證ISO27001，強化資訊安全管理能力。
- (九) 推動國家考試申論式試卷線上閱卷，完成向考試委員展示線上閱卷評閱系統、儲備閱卷委員講習及5項考試單軌施作線上閱卷，再造試卷及閱卷流程，俾精進國家考試閱卷作業與品質。

貳、行政電子化

一、電子化作業環境

應用個人電腦結合網路資源乃是辦公室自動化環境整合之重要基礎工作，考選部為順利推展電腦化業務，均按年度預算暨計畫分批辦理，並依照資訊科技進展及部務推動需求，作動態之調整。

(一) 個人電腦暨週邊設備軟硬體之規劃與管理方面

考選部工作場地包括行政大樓辦公室、第一、二、第三試務大樓試務作業及電腦教室等場所，均配置有個人電腦、筆記型電腦、印表機、讀卡機及掃描器等資訊設備，並於101年訂定考選部資訊設備管理及使用規範，俾利各項考選業務之進行；99年起建置數位會議室，推動無紙化會議，102年建置視訊會議室，除節省會議用紙，更節省與會人員交通往返成本。

(二) 行政資訊系統支援業務方面

考選部自99年起建置行政系統主機及備份備援設備，並於101年擴充容量，該套設備導入虛擬化、集中式儲存及共用備援備份設備等技術，利用主機共構，達到減少伺服器數量之節約措施，已陸續納入行政整合平台、知識管理、電子郵件、集中目錄服務、公文系統、庶務管理、內部資源共享等十數項系統。

(三) 行政資訊網路及安全防護業務方面

對外網路架設二條40Mbps固接專線，每半年定期檢討防火牆政策（Policy），並將電腦網路位址、防火牆進出權限等項目，納入安全管制作業中；94年起，輔以24小時遠端監控、網路流量分析、網

路型及主機型入侵監控、垃圾郵件過濾、執行效能監測、災難復原演練、定期性預防管理等系統維運機制，以防止未經授權者入侵內部網路系統，甚或破壞、竊取試務及行政重要資訊。

內部網路則採光纖雙環迴路建置結構，98年起導入防毒軟體中控設備，強制個人電腦即時更新病毒碼及每週掃毒一次；99年導入「IT資源管理與網路安全防護系統」，核定內部網路位址發放程序及原則，系統自動偵測逕予封鎖異常連線行為之電腦，此措施大幅改善私用網路行為；同年導入集中式目錄服務及資產管理軟體，系統自動蒐集個人電腦軟硬體安裝資訊，強制派送密碼登入網域之資安原則，並辦理社交工程演練、宣導同仁加密儲存機敏檔案，強化資安防護機制；100年完成行政大樓、闡場及各棟大樓間網路線重新佈設專案，整體提升網路效能；102年辦理考選部電腦及筆記型電腦重設作業，俾符網報工作場所及移動設備資安規範。

二、行政電子化推動工作

行政電子化應用系統主要劃分為內部共通性、人事、會計、秘書、總務、法規、試務支援及便民服務等項，已普及應用於各單位業務之推展。茲將便民服務系統功能概述如下：

(一)考選部全球資訊網

全球資訊網新版網站自100年2月10日正式啟用，每月至少150萬上站人次，網站架構主要分為最新消息、部務簡介、應考人專區、國家考試介紹、考選統計、考選法規、政府資訊公開、便民服務等主題網頁區，並重整歷年各種考試試題及測驗式試題答案，以滿足公眾查閱各類國家考試考畢試題之需要。

網站流量以各項考試榜示服務最為頻繁，是以，新版網站首頁及當日榜單採遠端機房方式提供服務，以因應大型考試榜示暴增流量，並採用網路資訊安全服務平臺，使用高安全性的硬體防護、軟體架構及24小時遠端監控等資安措施，提供更為快捷、安全、穩定的考選資訊網站服務品質。

(二) 電腦語音暨傳真服務系統

85年7月開放使用，並於98年度汰換設備及重建系統，提供24小時全年無休之最新國家考試相關資訊；每月服務約為1萬人次，提供大量例行性試務查詢、各類考試與檢覈書表函購答詢、考試查榜、資料傳真回覆、考試動態報導、語音留言及傳真留言等國家考試資訊查詢服務，可隨時統計查詢案件次數、事項、時間，經由定期管理追蹤分析，充分掌握並反映民眾對於各項國家考試資訊之實際需求。

參、電腦化測驗及網路化服務

一、國家考試實施電腦化測驗

國家考試電腦化測驗自93年3月起擇專技航海人員特考首先施行，為國家考試之重大突破，充分發揮即測即評之精神，縮短試務流程，提供應考人迅速便利服務。具體成效如下：

(一) 試務資訊作業：辦理每年4次專技航海人員考試及2次專技牙醫師等類科考試資訊作業，為持續擴大電腦化測驗，99年增加醫事放射師類科、100年增加物理治療師類科、101年增加藥師類科、102年增加醫事檢驗師。

- (二) 應試系統改版：為提供整體服務效能，減少考試風險，降低考試成本，自98年起著手辦理電腦化測驗應試系統改版，建構中央監控機制，並自99年3月起正式啟用，以辦理偶發事件通報與中央決策機制。
- (三) 建立電腦試場認證機制：99年8月於公告電腦試場評選作業計畫，共受理19所學校之書面申請，經書面審查及實地評估後，評選出5個準合格試區，經實地審查合格後，核發國家考試電腦化測驗試場認證標示牌及電子標章。
- (四) 擴增電腦試場：93年辦理自建電腦試場，96年以洽借學校電腦教室，並視必要提升洽借學校電腦教室應試環境品質，現電腦試場規模已達4,919席電腦應試座位，預定102年7月擴增至5,399席，102年1月起電腦化測驗考區設有臺北、臺中、臺南及高雄4個考區。
- (五) 強化標準作業程序：配合新版應試系統上線，重新規劃電腦化測驗試務程序、修訂考前測試及設備檢查執行程序及考試期間每日作業查核表等，重整試務分工及標準化作業規範。並依考試期間偶發事件處理及試後檢討，落實改善相關作業規範。
- (六) 試務人力培訓：定期辦理臺北、臺中、臺南、高雄考區之訓練課程暨實機演練，建立數位學習教材，強化試務人力培訓輔助機制，另為充分運用培訓人力，考試期間試務人力以在地化為原則。

二、國家考試網路報名服務暨報名費採多元收費機制

因應導入「網路政府與數位行政」便民服務措施，考選部自95

年2月開放各項國家考試24小時網路報名之申辦服務窗口及繳報名費全面電子化，俾能全面提升考選便民服務效能。

98年3月完成政府機關（教育部等6個部會及全國25個縣市政府）網路服務點調查，公布全國1,239個據點，除加強對資訊弱勢民眾之服務，解決民眾無上網或印表設備等線上報名問題外，並提供民眾以超商i-bon列印服務。據此，自99年起，全面推動國家考試網路報名單軌作業，99年8月並成立網路報名無紙化專案小組，推動無紙化試辦考試作業，以落實政府節能減碳及簡政便民政策。

100年度國家考試計24種考試採用網路報名，全年約75萬使用人次，約占總報名人次99.4%。101年度國家考試計19種考試採用網路報名，全年約80萬使用人次，約占總報名人次100%。

另自95年起各項國家考試繳交報名費全面電子化，提供國家考試報名費繳費24小時全年無休、各式便利繳款通路（包括便利商店、自動提款機、郵局或銀行臨櫃繳款、網路信用卡、WebATM等），增加繳款通路、更多服務據點之便民措施，96年度逾75萬使用人次，99年度則逾80萬使用人次。

為提供應考人安全、便利、可信賴、全年24小時服務不中斷之優質網路報名環境，報名網站建置專屬電腦機房基礎設施、布署資安防護架構、全天候遠端監控服務、導入資訊安全管理系統、增設對外專線頻寬及網路報名相關軟硬體設備擴充作業，並於95年5月首次通過國際資訊安全規範標準ISO/IEC 27001驗證。同時為擴大服務效能，98年8月啟用網路報名分站，建構網路分流及異地備援之機制，並擴大資訊安全驗證範圍，101年11月再次取得ISO與CNS 27001資訊安全認證。

三、題庫電子化

辦理國家考試，首重公平與公正，而命製品質良好之試題並藉由題庫電子化提升考試信度、效度，尤為國家考試之重點工作。為建置量大質優之電子化題庫，依據四年中程計畫及電腦化測驗推動期程，持續辦理題庫e化作業。題庫電子化作業係使用考選部自行研發之「題庫資訊管理系統」進行，辦理題庫電子化作業。

為更有效提升國家考試題庫之建置效率，除檢討題庫建置流程及各科題庫命審題標準作業程序，力求簡化明確外，並配合電子化政府之推動方案及電腦化線上測驗之政策，導入IMS QTI國際標準規範，運用資訊科技。有鑑於此，自99年3月起正式啟用新版題庫整合資訊系統，以革新、擴充題庫電子化作業，符合IMS QTI國際標準規範，推動題庫線上審查及題庫數位典藏作業。

為有效避免國家考試發生試題雷同或重複情形，協助減輕國家考試題務組入闈人力核校負擔，考選部自101年10月就相似度值、比對年限、比對基礎、相似科目調校及相似度計算等面向，研發改進相似題比對系統，並撰擬國家考試採行「相似題比對」系統說帖。

第六節 重要業務績效

考選部為我國專責設置辦理考試之獨立機關，職司國家掄才政策，配合政府機關任用需要及社會專業分工需求，秉持公平、公正、公開原則辦理各種考試，薦舉無數賢能蔚為國用，而近10年（92年～101年）來各項國家考試報名人數更呈現逐年增長之趨勢（如圖圖3-3）。

壹、各種考試辦理情形

100及101年度各種公務人員考試、專門職業及技術人員考試辦理情形如下：

一、100年度辦理各種考試情形：

100年度辦理24次考試（公務人員考試12次，專門職業及技術人員考試12次），報考人數達749,000人（公務人員考試510,114人、專技人員考試238,886人），到考532,587人，錄取（及格）62,036人，平均錄取（及格）率11.65%。

二、101年度辦理各種考試情形：

101年度辦理19次考試（公務人員考試11次，專門職業及技術人員考試8次），報考人數達794,867人（公務人員考試518,349人、專技人員考試276,518人），到考566,457人，錄取（及格）79,076人，平均錄取（及格）率13.96%。

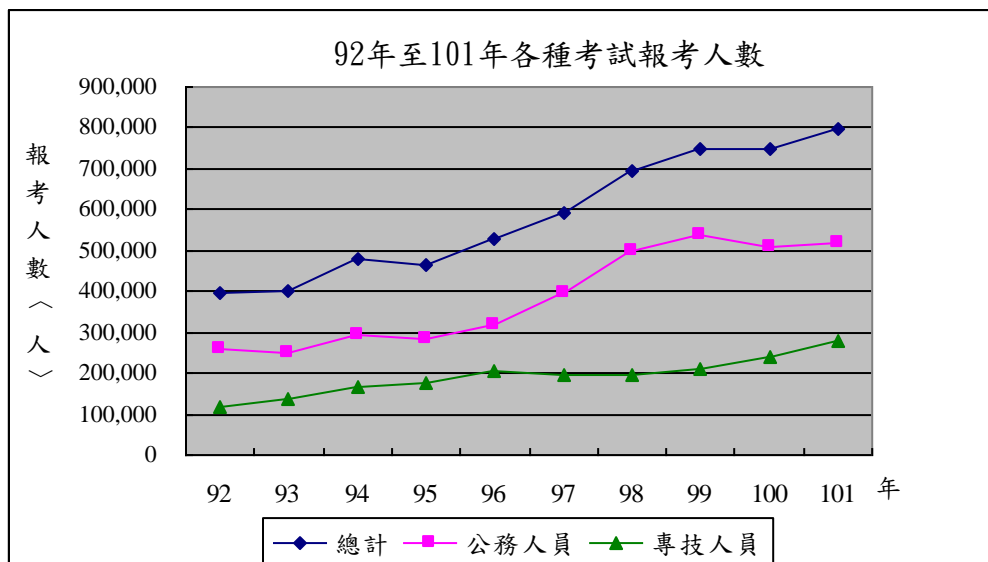


圖 3-2 92 年至 101 年各種考試報考人數

貳、重要改進措施

為精進考試品質，發揮考選功能，考選部致力於考試政策法制、考試方法技術、精進考選行政及提升服務效能等方面之檢討、改革，100及101年之具體成果如下：

一、考試政策法制方面

(一) 司法官及律師考試實施新制

自100年起實施的司法官及律師考試新制，包括筆試程序改採二試、調整應試科目內容、成績計算方式改採總分制、提高律師整體及格率、採行平行兩閱等，相關配套措施包括訂定應試科目命題大綱、進行試考與公布試題範例、建置優質題庫試題、精進命題及閱卷技術、向各大學宣傳、辦理新制研討會等，對於篩選優秀法律人從事司法工作有相當助益。

(二) 警察人員考試雙軌分流制度

自100年起，警察人員初任考試制度，採中央警察大學、臺灣警察專科學校畢業生教考用及一般大學、專科、高中畢業生考訓用雙軌分流方式實施，前者參加公務人員特種考試警察人員考試；後者參加公務人員特種考試一般警察人員考試，俾警察教育回歸專業化，強化在校期間淘汰機制，並使警校生與一般大專院校畢業應考人因應試科目設計不同而更符實質平等精神。

(三) 臨床技能測驗（OSCE）納入醫師考試第二試應考資格

為提升醫學教育品質、確保醫事人員專業水準，成立OSCE專案推動小組，由考選部、教育部與行政院衛生署共同補助台灣醫學教

育學會，並於101年4月、5月分別在國立臺灣大學醫學院附設醫院等19個合格考場試辦第2次臨床技能測驗。考選部業依歷次OSCE專案會議研商共識，報請考試院會議決議通過，修正發布醫師牙醫師中醫師分試考試規則，自102年7月起，將OSCE納入醫師考試分試考試第二試應考資格。未來研議逐步將OSCE納入牙醫師、中醫師、藥師及護理人員等醫事人員考試應考資格。

(四) 中醫師考試採行分試制度

為改進中醫師考試制度，爰比照醫師、牙醫師考試採行分試考試制度，並配合國內中醫正規養成教育之課程設計，未來在校生修畢中醫基礎醫學學科成績及格領有學校證明文件者，得應分試考試第一試考試；通過第一試者，於中醫學系畢業，並經實習期滿成績及格，領有學士學位證書者，即可參加第二試；6年內第二試未及格者，應重新應第一試。分試考試於101年7月1日起實施，新舊兩種考試將同時舉辦，並有3年緩衝期間過渡，以利兩種考試方式無縫接軌。

(五) 落實人權公約與性別平等

為兼顧任用需要及人民應考試權，並配合國際人權公約與「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」規定，及考試院「檢視相關業務之人權保障與國際接軌」工作推動小組之結論，繼續協洽用人機關檢討各項性別、應考年齡上限等特殊限制之必要性及合理性，逐步取消或放寬體格檢查標準，以維護人民應考試之基本權利，並促進就業機會平等。另為符憲法增修條文第10條第6項「保障婦女人身安全」及經濟社會文化權利國際公約第10條「締約國對於母親於分娩前後相當期間應受特別保護」規定，於

101年6月5日修訂「心理測驗與體能測驗」規則，增列因懷孕或分娩前後無法參加體能測驗者，得於筆試錄取通知送達後，檢具證明申請保留該年筆試成績，並於下次相同考試類科舉行時免除第一試，逕行參加第二試體能測驗之規定，以展現憲法維護人權及保護母性之具體作為。

二、考試方法技術方面

(一) 辦理命題技術研習，並建立試題品質回饋機制

為提升國家考試甄拔人才效能，考選部近年來傾力辦理各項提升試題品質之改進工作，並擴大辦理命題技術研習會，廣邀具相關專長之學者專家參與；對於題庫試題或臨時命擬試題之使用結果進行試題品質分析，相關資料則分別結合題庫工作會議及各項題庫作業環節，或寄送臨時命題委員參考回饋，以期精進國家考試命題技術，提升試題鑑別效能。

(二) 口試評量標準化及結構化

口試是國家考試重要評量方法之一，惟其具高度專業性及屬人的主觀性，為使口試的評量充分發揮其功能，考選部致力於推動口試評量標準化與結構化的工作，擇定101年公務人員高等考試二級考試第二試口試及102年專門職業及技術人員外語導遊人員口試積極檢討現行口試相關作業程序，並建立相關作業基準，期縮小各組間的評分差異，提升其評量信度。

(三) 辦理實地考試與體能測驗，落實多元評量

國家考試向以筆試為主，而某些特殊類科執業重點在於實務操

作能力，為著重應考人專業操作能力之評量，於高考三級技藝類科（選試陶瓷、木竹器或絹印）列考產品設計實務科目，以及專技人員牙體技術人員考試列考「牙體解剖形態雕刻」及「全口活動義齒排列」兩科目，均採實地考試方式，對鑑別應考人技術能力多有助益。另為因應用人機關業務對人員體能要求，亦於一般警察人員特考、鐵路人員特考、調查人員特考及國安情報人員特考等考試第二試採體能測驗，實施仰臥起坐、引體向上（或屈臂懸垂）、跑走等項目，藉此多元方式評量應考人能力，以掄選適格合用之人員。

(四) 擴大電腦化測驗考試範圍，並完成考場評鑑認證

考選部自93年航海人員考試首次改採電腦化線上報名及電腦化測驗方式辦理，實施以來甚具成效。96年納入牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師等類科，99年7月至102年7月陸續納入醫事放射師、物理治療師、藥師、醫事檢驗師等類科改採電腦化測驗。另為配合電腦化測驗類科之增加及擴大國家考試電腦試場在地化，截至102年1月止，除考選部國家考場外，臺北、臺中、臺南及高雄4個考區計有國立華夏技術學院等11所學校通過國家考試電腦化測驗試場認證，已建置4,919席應試座位。未來將賡續提升電腦設備及擴充電腦試場座位容量，積極擴大發展以納入更多適用類科之電腦化考試。

(五) 推動線上命題審題作業

運用題庫整合資訊系統進行線上命題、審查作業，並全面推動題庫數位典藏，加強題庫整合資訊系統之線上命、審題機制，以數位檔辦理供題及審題，提升國家考試題庫品質。101年計有142科題

庫試題辦理線上命題或審查作業，其中採線上命題之試題共11,350題，線上審查之試題共19,717題。

(六) 推動線上閱卷作業

在閱卷規則、監場規則及試場規則之法源齊備下，101年自第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師考試、法醫師考試開始，擇定5項考試辦理線上閱卷單軌作業，將現行申論式試卷紙本，透過快速掃描設備轉換為影像資料檔，應考人作答原樣呈現在電腦螢幕，供閱卷委員進行線上閱卷。採行此措施能縮短管卷、理卷、登分、核校之流程，節省人力成本，確保閱卷的客觀與公平性。

三、精進考選行政方面

(一) 縮短專技醫事人員考試及格者雙證發證時程

醫事人員考試榜示後，雙證發證時程，關係考試及格人員之就業權益，為及早提供各衛生機關、醫療機構充足醫事人力資源，透過考試院、考選部、行政院衛生署跨域合作，改進製證流程，使榜示後製、發證流程緊密環扣，縮短1個月發證時間，外界對此反映甚佳，此舉亦樹立考試院高效率及優質服務的形象。未來考選部將廣續研議縮短其他專技人員考試及格者雙證發證時程。

(二) 維護身障應考人權益，確保考試實質公平

考選部自80年起舉辦各種考試時即為身心障礙應考人設置特別試場，82年12月起採行身心障礙應考人之相關權益維護措施，並於98年2月發布國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點，期以配合

不同障別身心障礙應考人需求，提供各項應考輔助措施及設備。目前已完成相關具體措施，包括對於身障應考人設置特別試場、延長每節考試作答時間、每節考試開始15分鐘內均得入場應試等，並於101年增設宜蘭考區，各考區設置固定試區（學校）加強無障礙措施、提供免費專車接駁、增設無障礙廁所、增設手語及志工服務，及設置醫護站等維護權益措施與服務。

(三) 避免國家考試發生試題雷同，建立系統比對機制

為避免國家考試再度發生試題雷同或重複情形，考選部除在各項考試第一次典試委員會議、命題參考資料、命題用紙的說明事項，加強提醒委員注意，並提供命題委員相似類科相同科目之考古題及該命題委員近5年所命試題供作確認外，亦於101年1月10日完成系統比對功能擴充，並自101年第一項國家考試題務組入闈開始使用，除大量減省紙本考畢試題印製作業，有效縮短題務組人員比對時間及人員可能發生之比對盲點外，擴大至相似之應試科目比對範圍，並提供更具彈性之相似度判讀值設定，將更有效解決雷同與重複之問題，俾維護國家考試公信力及公平、公正形象。

(四) 推動申請試題疑義無紙化措施

自101年2月起全面實施線上申請試題疑義處理，應考人可在網路報名系統線上申辦並上傳佐證資料，原命（審）題委員則透過線上釋復意見，並回傳考選部彙整為電子化議程及會議資料，試題疑義會議在數位會議室以無紙化方式進行，處理完成後應考人亦可在網路報名系統即時線上查詢，以數位取代紙本遞送，兼具傳輸快速及環保等雙重效益。

(五) 完成第三試務大樓，落實優質試題建置及題庫數位化政策

為提升國家考試試題品質，考選部積極興建第三試務大樓，於101年10月18日正式啟用。第三試務大樓完成後，除提供已建置試題本優質、隱密之儲存空間外，並建置加速題庫電子化，配合線上命題、線上審題、試題入庫、電腦抽題乃至電子供題等一貫化作業，以達成題庫數位化及落實政府節能減碳政策。

四、提升服務效能方面

(一) 考量區域平衡配合增設考區

近年來國家考試報名人數與日俱增，隨著考試規模日益龐大，迭有民意代表建議增設考區，經考量人力、物力之調度，並兼顧地方政府負荷，自101年起，公務人員高普考以及專技人員普考導遊、領隊人員考試增設澎湖、金門、馬祖考區。此外，鑑於身障者對應考便利需求較一般人殷切，除於100年身障特考增設花蓮、臺東考區，並於101年增設宜蘭考區，省卻東部應考人奔波應考之苦。未來將賡續秉持「心中有應考人」的服務理念，並在符合整體社會成本效益之前提下，考量試務工作人力及區域平衡性，檢討各種國家考試考區設置要點。

(二) 暑期開放冷氣，提升應考人優質應試環境

為免應考人於夏季高溫炎熱環境揮汗應考之辛苦，自100年起，凡於7月、8月舉行之國家考試，均洽借教室設有冷氣之學校作為試場，以提供應考人更貼心的服務。101年包括公務人員高等考試三級考試暨普通考試；第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事

人員考試；公務人員特種考試司法人員考試；專門職業及技術人員高等考試律師、會計師等考試，應考人均能在備有冷氣之試場應試。

(三) 出版刊物，並至各大專院校宣導國家考試

考選部基於不同編輯方針，針對不同層次閱讀對象推廣發行，編印出版國家菁英季刊、考選論壇季刊、考選通訊月刊3份刊物，以達到有效傳播考選改革理念之目的。另應邀派員分赴大專院校進行國家考試演講座談，及參與大型就業博覽會，解答學生各項疑義，為國家社會提供優質人力。

(四) 推動網路報名無紙化

考選部以網路報名系統介接內政部戶役政系統查驗基本資料，並建置學歷交換平台，委請大專院校提供資料以利考選部查驗應考人學歷，藉由資訊資源共享與整合運用等加值效，深化為民服務範圍，101年計有公務人員初等考試、專技人員普考地政士考試等12項考試實施網路報名無紙化，未來將評估國家考試全面實施之可行性。

(五) 善用社群網站（Facebook），提供即時互動的資訊交流平台

近年來國家考試報名人數不斷增加，各項考試報名期間應考人查詢電話激增，造成尖峰時間電話佔線，不敷使用，爰於社群網站（Facebook）設置各項報名資訊查詢專頁，除現行以電話洽詢或於考選部全球資訊網意見看板、部長信箱以電子郵件留言等方式外，提供應考人另一種可一對多，快速及時與應考人互動的資訊交流平台，高度發揮大型考試報名資訊支援的功能。

考選業務的精進是無窮盡的工作，在所有同仁共同努力下，賡續建置完善考選體制，精進考選技術，積極掄取優質的公務及專技人才。

第四章 銓敍業務

摘要

依據憲法增修條文第6條第1項、銓敍部組織法及人事管理條例規定，銓敍部掌理公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項，以及公務人員之銓敍、保險、退休、撫卹，與各機關人事機構之管理等事項。基於業務職掌，近年來積極討研（修）訂相關人事法規，以健全文官制度，如：公務人員基準法草案、政務人員法草案、政務人員俸給條例草案、政務人員退職撫卹條例修正草案及公務人員任用法修正草案、公務人員考績法修正草案、公教人員保險法修正草案、公務人員退休法部分條文修正草案、聘用人員人事條例草案、聘任人員人事條例草案等，並積極推動各機關成立公務人員協會，以保障公務人員權益。更配合政府組織改造、縣（市）政府改制及準用直轄市規定，審議機關組織編制，協助機關完成修編，通盤檢討職務列等，俾因應國家發展需要，網羅優秀人才，以提升國家競爭力。

本章將就組織職掌、人事制度、人事管理、組織編制核議、公務人員服務與差勤、公務人員任用與俸給、公務人員考績與獎懲、公務人員陞遷、公務人員退休撫卹、公教人員保險、公務人員協會、重要業務績效等方面，對近兩年來的銓敍業務作一介紹。

第一節 組織職掌

壹、銓敍機關組織沿革

一、民國初年銓敍組織概述

民國前1年（1910年）10月13日制定公布及元年元月2日修正公布之「中華民國臨時政府組織大綱」，計有21條，第18條規定：「行政各部設部長一人，為國務員，輔佐臨時大總統辦理一部事務。」據史載資料，設有9部，其中並無關於文官銓敍專職之部。大綱第19條規定：「各部所屬職員之編制及其權限由部長規定，經臨時大總統批准施行。」此大綱過於簡略，諸事不及備載。實際上，臨時大總統府尚有兩類直轄機關：一類為總統府秘書處，分7科辦事；一類為法制、印鑄、銓敍、公報4局及參謀部，均為臨時大總統之幕僚機關。其中銓敍局依「銓敍局官職令草案」規定，掌理職員之任免、陞遷及給予階位、勳章、榮典、賞卹等事務。局長為特任。

元年3月11日公布中華民國臨時約法後，同年7月20日頒布新官制，規定銓敍局之職掌如下：(一)關於薦任官以上之任免及其履歷事項。(二)關於文官考試事項。(三)關於恩給及撫卹事項。(四)關於榮典授予事項。(五)關於外國勳章授領及佩用事項。

3年5月1日，袁世凱頒布新約法，廢止國務院官制，另組總統府政事堂。在政事堂5局1所中，銓敍局居其一，其職掌如下：(一)關於文官任免事項。(二)關於文官陞轉事項。(三)關於文官資格審查事項。(四)關於存記人員註冊開單事項。(五)關於文官考試事項。(六)關於勳績考核事項。(七)關於恩給及撫卹事項。(八)關於爵位勳章及

榮典授與事項。(九)關於外國勳章授領及佩帶事項。16年6月18日，張作霖任大元帥，成立軍政府起，以迄國民革命軍北伐，張作霖於17年5月退出北京約1年期間，軍政府在大元帥下設國務院，以銓敍局改隸於國務總理，銓敍局職掌大致仍舊。

在上述北洋政府同一時期中，國父孫中山先生在南方，於7年12月30日，發表「孫文學說」。其中敍及五權憲法，並明示中央政府採五院制，考試院居第四，並謂：「國民大會及五院職員，與夫全國大小官吏，其資格皆由考試院定之。」10年7月，國父在廣東演講「五權憲法」言：「把全國憲法分作立法、司法、行政、彈劾、考試五個權，每個權都是獨立的。」13年4月，公布「國民政府建國大綱」，其中第15條規定：「凡候選及任命官員，無論中央與地方，皆須經中央考試、銓定資格者乃可。」又於第19條規定，憲政開始之時，中央政府應試行五院制。同（13）年8月大元帥府公布「考試院組織條例」，計26條。14年7月1日，國民政府成立於廣東，下設秘書處，處內設總務、機要及撰擬3科。總務科掌銓敍、印鑄、文書、收發、保管、會計、庶務，及不屬各科事項。17年，秘書處改稱文官處，乃將銓敍與印鑄二事項自總務科劃出另成立第四科。

二、訓政初期銓敍組織概述

北伐成功，奠都南京，執政之中國國民黨於17年10月3日中常會通過「訓政綱領」，是為訓政之開始，同時，並通過試行五院制之中華民國國民政府組織法。同年8日，國民政府以訓令將綱領及組織法令知各機關，以後迭有修正。

首次公布之國民政府組織法第37條規定：「考試院為國民政府最高考試機關，掌理考選銓敍事宜。所有公務員均須依法律經考試

院考選、銓敍，方得任用。」17年10月10日，戴季陶先生宣誓就任考試院院長，同日成立考試院籌備處。同年月20日，國民政府公布「考試院組織法」計17條。其第1條規定：「考試院以下列機關組織之：一、考選委員會。二、銓敍部。」第3條規定：「銓敍部掌下列事項：一、關於公務員之登記事項。二、關於考取人員之分類登記事項。三、關於成績考核登記事項。四、關於公務員任免之審查事項。五、關於公務員升降轉調之審查事項。六、關於公務員資格審查事項。七、關於俸給及獎卹之審查登記事項。」同年12月17日，國民政府公布「銓敍部組織法」，計12條。其第1條規定：「銓敍部置下列各處司及委員會：一、秘書處。二、登記司。三、甄核司。四、育才司。五、銓敍審查委員會。」19年元月6日，考試院及銓敍部同日正式成立。

貳、現行銓敍部組織職掌

銓敍部依17年12月17日國民政府公布之「銓敍部組織法」，於19年元月6日正式成立，隸屬於考試院。銓敍部成立之後，國家迭遭戰亂，歷經9次播遷，最後於42年遷至臺北市木柵（按：現為文山區）溝子口，即為銓敍部之現址。「銓敍部組織法」自17年公布後，歷經9次修正，最後一次係於91年1月30日修正公布，亦即目前適用之「銓敍部組織法」。

依據中華民國憲法增修條文第6條第1項、人事管理條例及銓敍部組織法規定，銓敍部掌理公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，以及全國公務人員銓敍、保險、退休、撫卹與各機關人事機構之管理等相關事項。銓敍部置部長1人，綜理部務；政務次長及常務次長各1人，輔助部長處理部務；下設法規司、銓審司、

特審司、退撫司、人事管理司、地方公務人員銓敘司、總務司、參事室、秘書室、資訊室、人事室、會計室、統計室、政風室，另設法規委員會及訴願審議委員會。嗣後地方公務人員銓敘司配合組織精簡，自92年12月1日起業務移撥銓敘部各相關業務司。因銓敘部組織法尚未修正，故銓敘部內部組織依組織法規定，仍有地方公務人員銓敘司，茲將銓敘部內各單位掌理事項，簡要說明如次：

- 一、參事室：掌理銓敘法規之審核、編輯；人事制度改進之建議；銓敘釋例初稿之編審暨不屬銓敘部其他各單位法規之擬訂與解釋等事項。
- 二、法規司：掌理人事政策、人事制度及人事法規之綜合規劃研究及審議；人事制度資料之蒐集、編譯、研究；各機關組織法規之職稱、官等、職等及各職稱分列不同官等員額比例之審議；各機關職務之歸系列等及其標準之審議；公務員服務、差假等有關法令之擬議及解釋事項。
- 三、銓審司：掌理一般公務人員及全國醫事人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、考績（成）、考核及獎懲之銓敘審定；公務人員褒獎、激勵有關法令之擬議及解釋；公務人員俸給法制之研擬等事項。
- 四、特審司：掌理司法、外交、主計、審計、警察、消防、海岸巡防、關務、政風、公營事業等人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、敘資、考績（成）、考核及獎懲之銓敘審定；有關法令之擬議、解釋及聘任人員人事法制之擬議等事項。
- 五、退撫司：掌理政務人員退職、撫卹暨公務人員退休、撫卹、福利及公教人員保險等事項。

- 六、人事管理司：掌理人事管理人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、敘資、考績（成）及考核之審核；公務人員協會之輔導監督；全國人事主管會報之規劃及執行；公務人員人事資料之查證與登記；公務人力調查評估；考試及格人員分發；公務人員傑出貢獻獎之核頒等事項。
- 七、總務司：掌理文書收發、繕校、印信典守、檔案管理、庶務及出納等事項。
- 八、秘書室：掌理年度施政方針、施政計畫、工作報告之彙編；機要文件之處理及保管；部務會議及工作檢討會之議事；新聞發布；公共關係之聯繫；文書稽催及公文管制等事項。
- 九、資訊室：辦理銓敘部資訊管理及運用事項。
- 十、人事室：辦理銓敘部人事管理事項。
- 十一、會計室：辦理銓敘部歲計、會計事項。
- 十二、統計室：辦理公務人員人事資料之調查統計分析及銓敘部業務之統計分析等事項。
- 十三、政風室：辦理銓敘部政風事項。
- 十四、法規委員會：掌理有關人事法規之審議；年度立法計畫之擬訂及管制等事項。
- 十五、訴願審議委員會：掌理公務人員訴願案件之審議事項。

此外，為辦理公務人員退休撫卹基金收支、管理及運用，銓敘部依「公務人員退休撫卹基金管理條例」規定，設置公務人員退休撫卹基金管理委員會，隸屬於該部，由銓敘部部長兼任主任委員。另依「公教人員保險法」第4條第2項規定，銓敘部會同有關機關組織監理委員會，負責監督公教人員保險業務，亦由銓敘部部長兼任主任委員。現行銓敘部組織系統，如圖 4-1。

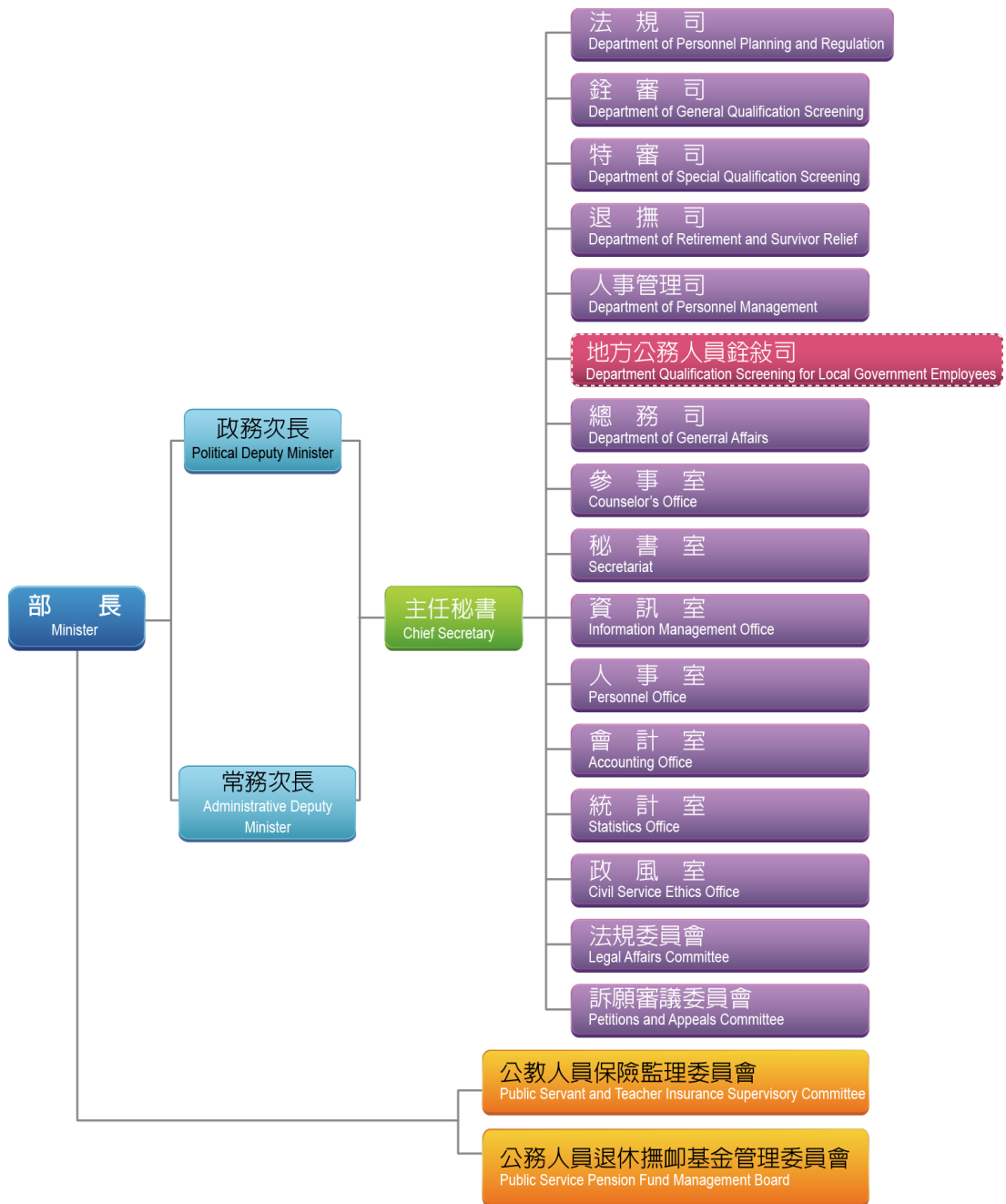


圖4-1 銓敍部組織系統圖

第二節 人事制度

壹、人事制度概述

「人事」意為用人以治事，因事以求人，而使任事的一種組織作用；藉使組織成員分工合作，共同努力，發揮統合力量，達成組織的任務或目標。「制度」意為規範、尺度，泛指處理事務之各種成文或不成文之原則、方法與程序所構成之一套體系。而「人事制度」即政府機關為推行公務，對其公務人員之管理，所建立的各種規範、標準、程序、方法之體系與關係；換言之，人事制度，係指用以處理人員事務之一套完整體系。自人員選定，以迄任用後之退離養老及死亡撫卹之全部過程。凡政府為達成任務或目標，對其公務人員從事有效的取才、用才、育才、留才之管理方法與措施，即為「人事制度」，又稱為「文官制度」或「公務人員制度」。

就我國而言，基於傳統的官制官規²與現今憲法架構，考試院下設考選、銓敘兩部及公務人員保障暨培訓委員會，分別掌理公務人員之考選、銓敘及保障行政的事實，又常稱為「考銓制度」。

我國人事制度之範圍，包括：政府機關之組織編制，公務人員與職務之分類、考選、任用、銓敘、俸給、考績、陞遷、保障、訓練、進修、褒獎、待遇、福利、退休、撫卹……等相關之法制與執行事項，而且彼此環環相扣，相輔相成。晚近學者認為「人事制度」除前述考試、任用、銓敘……等結構的、靜態的事項外，更兼顧

² 官制概指有關人事之基本法度，例如人事管理基本結構、組織編制、職稱、品位、職位等方面之規定。官規，概指有關人事實際運作之制度，例如考試、任用、考績、俸給、退休等規定。

公務人員的人格尊重、工作士氣、平衡與滿足、行為激勵、社會環境影響與調適……等心理的、動態的其他課題。總之，現代化的人事制度，涵括有關公務人力資源之開發、激勵、維護與運用等全盤事項。

為政首重得人，國家政務必須藉由公務人員始能付諸推動遂行。而為政之得人，必以具有完備健全之人事制度為前提，方可廣泛羅致優秀人才，加以有效任使，俾事得其人，人稱其職，並予合理保障，使安於其位，提高工作意願，發揮潛能，以人盡其才，事竟其功。

貳、人事制度現況

我國一般行政機關之人事制度，肇建於民國初年，於國務院下設銓敍局，掌理文官考試、任免、恩給及撫卹等事項。19年，考試院正式成立，下設考選委員會及銓敍部，分辦考試及銓敍事宜，至此我國人事權始完全獨立，迨至政府遷臺後，歷經3次重大改革；第1次改革為43年，配合憲法施行，確立考試用人原則，使得任何人欲取得公務人員任用資格必須透過正式的考試程序，在當時阻絕許多欲透過學經歷審查而取得資格者，使我國文官制度奠下良好基礎；第2次改革為58年，為求公務人員專才專業，適才適所，實施職位分類制度，依據職位的工作性質、繁簡難易、責任輕重及所需資格條件高低，將職位區分為若干具有共同特徵及運用便利之類別，以作為人事業務處理基準之一種科學方法；第3次為76年，為折衷以人與事為管理之基礎，實施以簡薦委制度及職位分類制度二制合一的新人事制度。此3次改革，均有其階段性之目的，對於促進我國文官制

度之現代化，不僅發揮積極作用，亦為政府行政奠定良好基礎，尤其在過去五十多年來，對於國家政經建設的發展進程而言，我國人事制度實已發揮其應有之功能。

一、現行人事制度之主要結構

(一)官等職等

依公務人員任用法第3條規定，「官等」(Rank)係指任命層次及所需基本資格條件範圍之區分。職等(Grade)係職責程度及所需資格條件之區分。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高，委任官等為第一至第五職等，薦任官等為第六至第九職等，簡任官等為第十至第十四職等。

(二)職組職系

依公務人員任用法第3條規定，「職系」(Series)係包括工作性質及所需學識相似之職務。「職組」(Group of Positions)係包括工作性質相近之職系。在93年8月之前，原區分為60個職系，分屬於31個職組之下；惟考試院93年8月27日考台組貳一字第09300072871號令修正發布職組暨職系名稱一覽表及職系說明書，將職系修正為95個，分屬於43個職組之下，並定自95年1月16日施行；復於100年7月25日、10月31日修正職組暨職系名稱一覽表及職系說明書，增設移民行政職系，以及將原政風職系修正為廉政職系，目前計設有96個職系，分屬於43個職組之下。

(三)銓敍

「銓敍」乃銓定公務人員之任用資格及敍定其等級之意，依公

務人員任用法第24條規定，各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，除確有特殊情形經銓敍部核准延長送審期限外，限於實際代理之日起3個月內送請銓敍部銓敍審定，經銓敍審定不合格者，應即停止其代理。

二、現行人事制度之實際運作

(一)考試、分發

考選部於年度開始或申請舉辦考試前，洽請分發機關（銓敍部及行政院人事行政總處）函請各機關提報年度用人需求，經彙整後，函送考選部作為舉辦考試之依據。考試錄取人員由分發機關或申請舉辦考試機關分配至用人機關實施實務訓練，及由公務人員保障暨培訓委員會施予基礎訓練，經訓練期滿成績合格者，由公務人員保障暨培訓委員會報請考試院發給考試及格證書，並由原實施實務訓練機關依規定派代，完成分發程序。

(二)任用、陞遷

公務人員係依官等、職等及職系任用，須具有依法考試及格、依法銓敍合格或依法升等合格等資格，經各機關依職權先派代理後，於一定期間內送銓敍部銓敍審定。考試及格人員依其考試等級、類科之不同，取得不同官等職等及考試職系之任用資格。嗣後現職公務人員須依考績結果晉升職等、經升官等考試及格或升官等訓練合格晉升官等；又除簡任第十二職等以上人員，得在各職系之職務間調任外，其他職等人員得調任同職組各職系之職務或依職系專長調任其他職組職系之職務。另特種考試及格人員之任用及調任，應

受其考試及任用法規之限制，如有法定不得任用之情事時，各機關不得予以任用。

公務人員之陞遷事宜，係依公務人員陞遷法及其相關規定辦理。各機關於辦理公務人員之陞遷時，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，擇優陞任或遷調訓練，以達拔擢及培育人才之目的。

(三)俸給、待遇

公務人員經任用後，由銓敍部依公務人員俸給法及其相關規定予以銓敍審定俸級。公務人員之俸給，分為本俸（年功俸）及加給，均以月計之。本俸、年功俸為公務人員之基本給與，並依官等、職等區分為不同俸級，以為晉敍之依據。加給分為職務加給、技術或專業加給及地域加給3種，係對公務人員所任主管、職責繁重或工作具有危險性、技術或專業、或服務偏遠、特殊地區或國外等職務，而另行給與之加給。

此外，尚有婚、喪、生育、子女教育補助等生活津貼之補助。實務上，均由行政院人事行政總處依「全國軍公教員工待遇支給要點」之規定支給。

(四)考核、獎懲

依公務人員考績法規定，年終考績應以平時考核為依據，就公務人員之工作、操行、學識、才能等4項評核。平時考核之獎勵分嘉獎、記功、記大功，懲處分申誡、記過、記大過。年終考績之優劣，分甲、乙、丙、丁四等。公務人員考績法暨其施行細則並明定考

列甲等及丁等之具體條件。年終考績考列甲等者，晉本俸（或年功俸）一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金，已達年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。考列乙等者，晉本俸（或年功俸）一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金，已敘年功俸最高級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。考列丙等者，留原俸級。考列丁等者，免職。

公務人員平時有重大功過時，可隨時辦理專案考績。一次記二大功者，晉本俸（或年功俸）一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。一次記二大過者，免職。年終考績列丁等或專案考績受免職處分人員，得向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。

公務人員對國家有特殊勳勞者，得報請總統授予勳章。有功績、勞績者，得由隸屬之主管院頒發獎章。品行優良且具有特殊優異事蹟者，足為公務人員表率者，得被選拔為模範公務人員；具有傑出事蹟值得表揚者，得頒給公務人員傑出貢獻獎。依公務員懲戒法規定，各機關長官對所屬公務員有違法、廢弛職務或其他失職行為者，應送請監察院或公務員懲戒委員會審議。其懲戒處分包括撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡。

(五)服務、差假

依公務員服務法規定，我國公務員負有執行職務之義務、服從命令之義務、忠實服務之義務、嚴守秘密之義務、保持品位之義務、不為一定行為之義務、以及公務員兼職與離職後任職之限制等，公務員如有違反上述規定，應負其行政責任或刑事責任。差假部分，我國公務員自90年1月1日起全面實施週休二日，業務性質特殊之

機關，則得以輪休或其他彈性方式行之。另依「公務人員請假規則」規定，目前公務人員假別分為事假（含家庭照顧假）、病假（含生理假）、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假、喪假、骨髓或器官捐贈假、公假及休假。

(六)保險

依公教人員保險法規定，法定機關編制內之有給專任人員、公立學校編制內之有給專任教職員及依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員，均應參加本保險，其範圍為殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪等5項現金給付。公保之主管機關為銓敘部；承保機關現為臺灣銀行股份有限公司。保險費率為被保險人每月俸給4.5%至9%，目前保險費率為8.25%；其中被保險人自付35%、政府補助65%（私立學校教職員則由政府及學校各補助32.5%）。原參加公務人員保險或私立學校教職員保險已繳付保險費滿30年，或繼續參加公教人員保險繳付保險費滿30年者，參加本保險及全民健康保險自付部分之保險費，均由各級政府或各私立要保學校負擔。

(七)退休、撫卹

依公務人員退休法規定，公務人員之退休分為自願退休、屆齡退休及命令退休3種。其中任職5年以上，年滿60歲或任職滿25年以上者，得自願退休；任職5年以上，屆滿65歲者，應屆齡退休（對於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，上述退休年齡得由主管機關具體規定後，送銓敘部認定酌予減低）。公務人員任職5年以上，因身心障礙致不堪勝任職務，且由中央衛生主管機關評鑑合格醫院

出具已達公教人員保險殘廢給付標準表所定半殘廢以上之證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明者，應予命令退休。退休給付採行確定給付制，分為一次退休金、月退休金及兼領二分之一之一次退休金與兼領二分之一之月退休金3種方式。

公務人員如有因機關裁撤、組織變更或業務緊縮而須裁減人員；或現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可以調任者；或經中央衛生主管機關評鑑合格醫院證明身心衰弱，致不堪勝任職務者；或依其他法規應辦理資遣者等其情形之一，應予資遣。資遣人員之給與，準用一次退休金給與標準計算。

依公務人員撫卹法規定，現職公務人員病故、意外死亡或因公死亡，應發給遺族撫卹金。撫卹金之發給可分一次撫卹金及年撫卹金二種。

(八)政務人員退職、撫卹

原政務人員退職酬勞金給與條例規定，政務人員服務滿2年以上退職時，依下列規定給與退職酬勞金：1.服務未滿15年者，給與一次退職酬勞金。2.服務15年以上者，可擇領一次退職酬勞金、月退職酬勞金或兼領二分之一之一次退職酬勞金與二分之一之月退職酬勞金。因公傷病致心神喪失或身體殘廢而退職者，則不受服務2年以上年資之限制。對於政務人員服務未滿2年者，仍得以轉任政務人員前曾任軍、公、教人員之年資，依其原適用之退休（伍）規定辦理退休（伍），並併計其政務人員之年資。有關政務人員之撫卹，準

用「公務人員撫卹法」之規定。

93年1月1日政務人員退職撫卹條例施行，其主要內容為：1.現職政務人員退職時，其92年12月31日前之政務、常務人員年資，依原政務人員退職酬勞金給與條例之規定辦理。2.新任或現任政務人員於93年1月1日以後之服務年資，不發給退職金，改採離職儲金，每月按月俸加一倍之12%為標準，依政府負擔65%，政務人員負擔35%之比例提撥儲金，並開立專戶儲存，於離職時，一次發給之。政務人員退職撫卹條例施行後，業將政務人員退職給與改以離職儲金之方式辦理。

第三節 人事管理

壹、人事管理沿革

我國中央政府之人事管理機關，於行憲前，由國民政府分別於17年12月17日及18年8月1日，先後公布「銓敍部組織法」及「考選委員會組織法」，至19年1月6日考試院與所屬之考選委員會（考選部之前身）及銓敍部同時正式成立，分別辦理考試選才及文官銓敍兩大人事業務，我國中央政府系統化、制度化、獨立性之公務人事管理機關於焉建立。

一、建制初期

我國於19年考試院及銓敍部成立以前，各機關並無人事機構之設置，其後中央機關間有人事科或人事股之設置，均隸屬總務範圍，其工作僅限於職員之簽到、請假之登記與派令及任命狀之轉發。28年11月27日，先總統蔣公曾經指示：實行考銓制度與健全人事

管理為推進法治的基礎，因而主張「主持此項要政之各機關人事處職員，必先予以統一而嚴格的訓練，再經過銓敍部分派下去，方能收到效果」。直至29年3月4日考試院舉辦之中央人事行政會議中，有「於考試院設立人事行政集中研究機構」與「設立中央各部會人事行政機構」之建議，考試院即交由銓敍部擬具「各機關人事管理暫行辦法」，於同年12月20日呈請國民政府發布，以為實施統一人事管理之依據。

二、人事管理條例頒布後時期

31年9月2日由國民政府公布「人事管理條例」，中央及地方機關分別於31年11月1日、32年7月1日實施，並於地方機關實施本條例之日廢止29年12月20日發布之「各機關人事管理暫行辦法」。至此，「人事管理條例」付諸全面實施階段。依據該條例第1條規定，全國中央及地方機關之人事管理由銓敍部行之。復依同條例第6、7、8條之規定，各機關人事機構之設置、人事管理人員之任免、指揮監督，均由銓敍部掌理。而人事管理機構與人員統一管理制度，自此建立，並據此建立穩固而長遠之基礎。

三、行政院所屬機關人事業務授權管理時期

56年7月27日先總統蔣公依據動員戡亂時期臨時條款第5項授權規定，發布「行政院人事行政局組織規程」，並於同年9月16日成立行政院人事行政局，統籌辦理行政院所屬各級行政機關之人事行政業務，其有關人事考銓業務，並受考試院之指揮監督。82年12月30日行政院人事行政局組織條例制定公布，行政院所屬各級人事機構之設置、變更之擬議及人事人員之派免遷調、考核、獎懲事項為該

局職掌之一；101年2月6日該局改制為行政院人事行政總處。又該局早於59年7月30日發布「行政院所屬各級人事機構及人事人員管理辦法」，復於76年9月11日發布「行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點」，對於人事機構之設置、任免遷調等，均有專章規範。

由行政院人事行政總處組織法第1條第2項之規定，及憲法明定考試院為最高考試機關及其所掌理之人事行政職權之規定，可知行政院人事行政總處職權包含執行考試院所訂定之人事政策事項，有關考銓業務仍受考試院監督。

綜上所述，可知我國人事管理制度之建立，是經過相當之歷程，隨著時勢的改變，逐漸演變而成的，並非一蹴可幾。銓敘部掌理範圍中包含公務人員人事政策、人事制度、人事法規之規劃研擬事項，而政府機關政務的正常運作，仍有賴於輔助單位--人事機構的設置，以居於幕僚的角色，協助推動政府改造，並健全人事法制。因此，人事機構係居於組織改造之重要的關鍵角色及地位，我國現行人事機構一條鞭之管理體制，在今日整個政府體制中的定位、所應發揮之功能，及因應未來組織改造工程等環境下，其未來法制結構及策略性角色，均極其重要。又「人事管理條例」實施以來，除72年人事主管人員之職等配合主計人員之職等予以提高而修正外，均未再修正，茲因我國政經社會環境已有所變遷，地方自治亦已法制化，人事管理條例允宜配合時代要求，因應實際需要，縝密研究、檢討，適時配合修正，以臻周延妥適。

貳、人事機構現況

人事管理機構，依照「人事管理條例」第2條及第3條規定，總

統府、五院、各部、會、處、局、署，各省（市）政府，設人事處或人事室。總統府所屬各機關；各部、會、處、局、署所屬各機關；各省（市）政府廳、處、局；各縣（市）政府；各鄉（鎮、市、區）公所等，設人事室或人事管理員。

當前我國人事機構依其機關之性質，可分為三類：

一、行政機關人事機構

係指行政機關如總統府、五院、國家安全會議及其所屬之各部、會、處、局、署（含所屬機關）、各省（市）政府、各縣（市）政府及所屬機關，各依其機關業務之繁簡、編制之大小、及其附屬機關之多寡所設置之人事處、人事室或人事管理員。

二、公營事業機構人事機構

係指交通事業、金融保險事業及生產事業等公營事業機構中所設置之人事處、人事室或人事管理員。

三、公立學校人事機構

係指國立、直轄市、縣（市）立各級公立學校所設置之人事室或人事管理員。

此三類人事機構現有數，迄至101年12月底統計結果，行政機關有1,509個、公營事業機構有257個、公立學校有1,951個，合計全國人事機構總數共有3,717個（如表4-1）。

表 4-1 全國人事機構現有數

資料時間：101 年底 單位：個

機關別 人事 機構數 人事機構別	總計	中央	地方	行政機關			公營事業機構			公立學校		
				小計	中央	地方	小計	中央	地方	小計	中央	地方
總計	3 717	1 045	2 672	1 509	549	960	257	247	10	1 951	249	1 702
人事處	44	25	19	35	16	39	9	9	—	—	—	—
人事室	3 190	891	2 299	1 123	426	679	225	219	6	1 842	246	1 596
人事管理員	483	129	354	351	107	244	23	19	4	109	3	106

資料來源：全國公務人力資料庫

參、人事人員管理

依據「人事管理條例」第6條規定，人事人員由銓敘部指揮監督；第8條規定，人事主管人員之任免，由銓敘部依法辦理。茲就全國人事人員概況及人事人員管理之重點工作分述如下：

一、全國人事人員概況

人事機構人事人員之員額數目，係依據服務機關（構）、學校之編制員額，按設置基準衡量其配置，迄至101年12月底止，全國人事人員數經統計結果，行政機關計4,848（含衛生醫療183）人、公營事業機構計1,149人、公立學校計2,811，合計全國人事人員有8,808人（如表4-2）。

表 4-2 全國人事人員人數

資料時間：101 年底 單位：人

總計			行政機關			公營事業機構			公立學校		
總計	中央	地方	小計	中央	地方	小計	中央	地方	小計	中央	地方
8 808	3 849	4 959	4 848	2 031	2 817	1 149	1 121	28	2 811	697	2 114

資料來源：全國公務人力資料庫

二、人事人員之派免、陞遷、銓審

依「人事管理條例」第8條規定：「人事主管人員之任免，由銓敍部依法辦理；佐理人員之任免，由各該主管人員擬請銓敍部或銓敍處依法辦理。」又依「銓敍部組織法」第7條第2項規定：「行政院所屬簡任第十一職等以上人事主管人員之派免、遷調，應由行政院人事行政總處先會商銓敍部。」銓敍部爰對行政院人事行政總處函送之派免遷調表或派免函，就人事機構編制、職稱、職務列等、職務編號、擬任人員任用資格詳加審查後，予以備查。

健全的陞遷制度，除了能促使人事人員依其工作績效與貢獻，循序晉升，以充分發揮才能，提振工作表現外，亦係建立人事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。各級人事機關（構）人事人員之陞遷，應依公務人員陞遷法及其施行細則、人事管理條例等有關法令規定辦理。人事人員之陞遷，亦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，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育優秀人事

人才。89年5月17日總統公布「公務人員陞遷法」，銓敘部為因應該法於同年7月16日施行，與前行政院人事行政局會銜發布人事機關（構）人事人員陞遷作業補充規定1種，基於我國人事人員採一條鞭管理體系，人事人員雖分派各機關人事機構服務，但任免遷調仍均由銓敘部及行政院人事行政總處統籌辦理，或授權一定層級之人事機關（構）辦理，為因應人事人員系統特性及解決適用陞遷法規窒礙，爰訂定前開規定，作為人事人員陞遷之程序性補充規定。98年4月22日公務人員陞遷法修正公布，該法第18條規定，人事、主計及政風人員之陞遷，得由各該人事專業法規主管機關依公務人員陞遷法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施，並應函送考試院備查。該條賦予人事人員陞遷得另訂規定之法源基礎，即得就人事人員之陞遷有別於機關內一般人員部分，另訂獨立、整體性之陞遷規定實施。為符法制，並重新檢討實務運作，銓敘部業研擬人事人員陞遷規定，於100年3月23日修正發布，期能切合人事人員管理體系陞遷甄審實務作業需求，並促進人事機關（構）間之人才交流。

行政機關及公立學校之人事人員，如由權責人事機構派代，任免、遷調均依規定送銓敘部銓敘審定，除核轉程序循人事行政系統辦理外，其餘銓敘審定之作業，仍係依據公務人員任用、俸給及考績等相關法規辦理。

三、人事機構職能轉變與人事服務

我國特有之人事一條鞭制度設計，有其歷史因素，其設計之初，目的在經由專業訓練之人事人員，獨立於各機關首長，由中央統一進行人事人力配置，在整體考量下，可以藉由專業之人事人員迅

速推動文官現代化。惟時代變遷，知識水準提升，人事幕僚思想之成熟與人事服務的範疇均已產生質變，傳統人事管理已不符時代的需求。公部門人事人員的功能，與組織效能及策略性人力資源管理結合後，除了傳統人事法制政策執行者的消極角色外，策略夥伴、行政管理專家、員工關懷及變革代理人等積極角色比重不斷增加，主要工作內容及時間分配亦已逐漸導向對組織中人力資源的獲取、維護、激勵及運用與發展的整體策略規劃及方案設計與執行，亦即管理工作中，與員工或人事相關的部分所需具備的觀念和技術，包括工作分析、人力需求規劃、員工甄選、員工訓練、工資與薪資管理、提供誘因和福利、評估工作績效、溝通等相關工作範圍將更為廣泛。

歷來人事機構職能以服務為主要，藉由人事人員素質及服務效能之提升，建立彈性、創新、效率之公務環境，進而協力推動政府再造、行政革新，形塑以顧客為導向之企業型政府。銓敍部為期人事人員執行職務時，秉持考試院頒布之廉正、忠誠、專業、效能、關懷五項文官核心價值，並依據人事工作屬性，於99年7月20日訂定「人事人員服務守則」，以強化人事服務品質，建立和諧人事服務倫理，亦作為全國人事人員執行人事業務之行為準則。

又行政院人事行政總處於改制前即訂定人事人員核心能力指標，期藉由核心能力的建構與運用，支援組織內部各項人力資源管理活動；建立員工心理健康及諮商輔導機制，提供心理健康資訊與諮商輔導資源；建置人事行政數位神經系統，運用電子化科技提升人事行政作業效能；另為使各機關同仁對核心價值之推動緣起、必要性與具體推動作法具全觀性、整合性之認識，並建置「核心價值與

核心能力網站專區」，置放相關資料供各機關參考運用，以達知識分享、經驗交流之效益。種種措施皆在強化人事機構人力資源管理效能及人事服務，以協助提升組織整體績效。

行政院以外中央主管機關人事機構則係自91年起開始實施業務績效考核，督導人事機構人事法制執行情形，以確保人事專業。且隨著人力資源管理發展趨勢，人事工作已由以往消極的「人事管理」，調整為積極的「人事服務」，人事機構已肩負著提供機關同仁人事業務方面服務之功能及執行人事政策之雙重責任，人事業務績效考核指標，必須能同時反映人事人員的積極服務功能，以及對全國整體人事政策業務推動之情形。銓敘部爰自96年起將人事機構須依據服務機關業務特性，提供更積極、創新之人事服務項目，列入業務績效考核制度中，即考核內容依人事機構工作內容區分為二，一者以例行人事法制執行情形為主的平時考核，二為依服務機關業務屬性自行擬訂之年度工作計畫考核二部分。各人事機構之年度工作計畫，應依據機關業務特性、組織編制調整或機關願景、核心價值等，規劃或檢討內部人力運用及員額配置情形、人力評鑑制度、同仁專業知能學習、訓練或職涯發展，以提升個人管理能力或有利組織發展方案等各項積極性人事服務功能，加以擬訂。銓敘部並逐年檢討修正業務績效考核之作業模式，於99年間修正「中央主管機關人事機構業務績效考核實施計畫」，期以最高人事主管機關角度，積極協助人事機構轉型，使人事機構充分發揮機關人力資源管理幕僚之功能。

四、因應人事機構未來發展，健全人事法制

在全球環境變遷下，面對全球化對國家競爭力的要求，以及對民眾服務觀念之轉變，我國政府為提升國家競爭力，爰推動改造工程，而主要改造運作方式及作法，係在公共行政的運作過程中，加入企業精神之觀念，在實務運作中強調競爭環境的影響、積極及創新的服務、彈性的組織結構，以及以成果為導向的績效。由於政府改造係政府運作核心觀念之改變，影響層面至為廣泛，又中央行政機關組織基準法、行政院組織法、中央政府機關總員額法、地方制度法等組織改造相關法案均已公布施行，對人事機構之組設與人事一元化管理體系產生不小衝擊。人事機構面臨的，除因應所屬機關業務及功能調整所進行之組織裁併外，亦須顧及人事單位本身設置問題、人事專業人員與機關成員相關權益處理等人事法制精神的維護與人事管理的彈性。

為有效推動人事管理，有賴於法制之健全，「人事管理條例」自31年9月2日國民政府制定公布，同年11月1日正式施行迄今已逾60年，期間除於72年7月22日，修正第2、3、5條，將有關「國民政府」等文字修正為「總統府」及人事主管人員之職等配合主計人員之職等予以提高外，其餘規定均未修正。茲以為因應人事機構職能轉變及近年來國內政治、經濟、社會環境已有變遷，本條例實有檢討修訂之必要。

銓敍部曾於86年8月5日研擬「人事管理條例」修正草案，函陳考試院審議，嗣經同年10月23日考試院第9屆第55次會議決議，「人事管理條例」允宜作前瞻性之修正，確立「人事管理條例」「宜修不宜廢」原則。銓敍部為因應未來人事管理之發展趨勢及符合現況

與相關法制，並依上開考試院第9屆第55次會議決議及90年度施政計畫，擬具「研議人事管理條例修正原則」，由部、局組成專案小組研修「人事管理條例」。嗣會同前行政院人事行政局及中央與地方主管機關人事主管代表成立「研修人事管理條例專案小組」，研擬完成人事管理條例修正草案，並於91年7月31日陳報考試院審議，該修正草案經提同年8月15日考試院第9屆第293次會議決議：「本案請銓敘部配合地方制度法等法規研修情形通盤研議後再行報院。」

因地方制度法及主計機構人員設置管理條例等修正草案，尚未完成修法程序，另為因應中央行政機關組織基準法公布施行及行政院組織改造，人事管理條例確需配合調整修正，銓敘部爰成立研修人事管理條例專案小組，於93年11月26日、95年6月12日召開2次專案小組會議，研討有關人事機構設置，人事人員派免權責及人事管理條例研修方向等問題。銓敘部復於99年間依行政院組織改造方向，蒐集彙整人事一條鞭制度相關文獻及現有制度運作實況，從制度潛存問題、人力資源管理發展趨勢與我國政府組織改造對人事一條鞭制度之影響，擬具「人事一條鞭管理制度未來走向檢討報告」，並於101年間再蒐集OECD（Organization for Economic Cooperation and Development）會員國實務作法及其建議，釐清現行實務運作與法制規定落差情形，研提人事機構設置及人事機構與人事人員未來定位及角色功能之發展方向。同時，為促使該條例研修順遂，並對該條例未來研修方向與行政院人事行政總處積極會商，儘速研修該條例函陳考試院審議。

未來人事機構之變革，勢必因政府改造之持續推動，以及機關首長完整人事權之要求，而面臨持續轉型之問題，同時傳統人事管

理已產生質變，朝人力資源管理方向發展。且為維持人事業務品質，以及人力資源整體性的規劃，銓敘部已陸續採行相關配套措施，如研修人事管理條例、檢討人事業務績效考核實施計畫等。將來人事管理條例如能順利完成修法程序，將有助於強化人事機構人事管理之專業，彰顯人力資源管理及服務功能，以善盡人事專業幕僚職責，提供機關同仁最佳服務，並協助政府推動組織改造。

第四節 組織編制核議

壹、組織編制審議權責、範圍與法規

一、審議權責

依考試院組織法第2條規定，考試院行使憲法所賦予之職權，對各機關執行有關考銓業務並有監督之權。復查銓敘部組織法第3條規定，各機關組織法規之職稱、官等、職等及各職稱分列不同官等員額比例，以及各機關職務歸系列等及其標準之審議事項等係屬銓敘部法定職掌。據此，各機關組織法規有關官制官規之審議事項，為考試院及銓敘部權責。是以，各機關於新訂或修正組織法規時，除中央機關以「法律」（如組織法、組織條例、組織通則等）制定之組織編制案件，依法應由立法院審議外，其餘中央及地方機關以組織規程、準則或組織自治條例（含編制表）制（訂）定者，均應經銓敘部就有關官制官規事項審議後，陳報考試院核備或備查。

二、審議範圍

機關組織編制所稱「職稱、官等、職等」部分，於公務人員任用法及職務說明書訂定辦法均有明確之定義：(一)職稱：係指機關

組織法規或員額編制表所定職務之名稱，而職務係分配同一職稱人員所擔任之工作與責任。(二)官等：係指任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，官等分委任（第一職等至第五職等）、薦任（第六職等至第九職等）、簡任（第十職等至第十四職等）。(三)職等：係指職責程度及所需資格條件之區分，職等分第一職等至第十四職等，以第十四職等為最高職等。

三、作業有關之法規

組織編制之審議，因涉及層面甚廣，所應依據或參考之主要法規包括：(一)中央行政機關組織基準法。(二)中央法規標準法。(三)公務人員任用法暨其施行細則。(四)地方制度法。(五)人事管理條例。(六)主計機構人員設置管理條例暨其施行細則。(七)政風機構人員設置條例暨其施行細則。(八)醫事人員人事條例暨其施行細則及相關輔助法規。(九)教育人員任用條例暨其施行細則。(十)大學法暨其施行細則。(十一)空中大學設置條例。(十二)國民教育法暨其施行細則。(十三)圖書館法。(十四)專科學校法、專科學校規程。(十五)高級中學法暨其施行細則。(十六)特殊教育法暨其施行細則、特殊教育設施及人員設置標準、特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法。(十七)職業學校法、職業學校規程、國立高級職業學校組織員額設置基準。(十八)職務列等表。(十九)各機關職稱及官等職等員額配置準則。(二十)地方行政機關組織準則。(二十一)地方立法機關組織準則。(二十二)國民小學與國民中學班級編制及教職員工員額編制標準。

貳、職稱官等職等審議原則

一、各機關辦理組織編制案件暨銓敘部審查作業之主要準據

銓敘部在審議各機關之職稱、官等、職等及涉及官制官規事項時，為求衡平、客觀、審慎，除確實依據前開法規之規定辦理外，配合醫事人員人事條例之公布施行，銓敘部另就政府機關、學校及公立醫療院所所置醫事職務之訂定體例，分別於89年4月18日及90年5月16日通函各機關配合辦理。至於各機關職稱及官等職等員額配置準則發布（修正）施行後，銓敘部為縮短中央機關（構）、地方機關（構）及公立學校組織編制案件之核備（備查）時程，爰配合上開配置準則之相關規範，另依考試院歷次院會中就各機關組織編制相關決議且上開配置準則未予納入之事項，以及銓敘部於審議各機關組織編制作業中，有關職稱、官等職等配置比例及文字體例用語等在實務作業執行上較易產生錯誤或疏漏之處，於92年7月1日訂定發布各機關組織法規涉及考銓業務事項作業要點，作為各機關辦理組織編制案件暨銓敘部審查作業之主要準據：(一)機關新設或改制，制（訂）定或修正組織法規時，應參照同層級機關適用之職務列等表所列職稱，依機關實際業務需要選置職稱，並儘量簡併職稱。(二)各機關組織法規內所擬列或新增之職稱，如為該機關所適用之職務列等表中未規定者，於函送考試院或銓敘部時，應敘明增置該職稱之理由及其工作內容、性質與職責程度。(三)法律規定且基於業務需要須予增置之職稱，得建請各該專業法律主管機關敘明增置之理由函銓敘部依規定程序辦理後，予以選用該職稱。(四)應自現行職務列等表中選用職稱之機關，現已置有之職稱、官等職等雖為所

應適用之職務列等表中未規定，惟如係前經考試院備查有案者，仍得繼續適用。(五)各機關新訂或修正機關組織法規之職稱時，應審酌機關用人之實際需要，除宜慎選適當之職稱外，並妥為調配行政性職稱與技術性職稱之員額，以免日後辦理職務歸系及實際用人之困難。(六)各機關制定或修正組織法律案時，如該組織法律中置有醫事職稱者，應將下列條文予以納入：「本○醫事人員，依醫事人員人事條例規定進用之。」。(七)組織法規（含組織法律、組織自治條例及組織規程）中置有醫事職務與一般職務時，應分項訂列，惟如僅置1個醫事職務時，即與一般職務合併訂列。(八)各機關制（訂）定（修正）組織法規之職稱，如有得列高一官等之人數比例者，其得列高一官等之人數，應於編制表該職稱之「備考」欄內註明「內○人得列○任第○職等」。(九)各機關組織編制之修正，應避免變相提高官等職等，凡有刪減低官等職等之職稱，調整改置為較高官等職等之職稱者，於函送考試院或銓敘部時，均宜敘明其修正理由，在未獲考試院同意前，宜暫緩人員之派代。

二、中央行政機關組織基準法施行後之變革

中央行政機關組織基準法業於93年6月23日公布施行，本法主要係就行政機關之種類、層級、名稱、數目、組織法規及內部組織方式等建立共同規範，以改進現行機關組織欠缺彈性及層級過多等缺失，提升施政效能。其適用對象，依99年2月3日修正施行之中央行政機關組織基準法第2條第1項規定，為行政院及其所屬各級機關，但國防組織、外交駐外機構、警察機關組織、檢察機關、調查機關及海岸巡防機關組織法律另有規定者，從其規定。至於行政院以外

之中央政府機關，依該法第38條規定，則係準用本法之規定。

該法公布施行後，各機關組織法規所涉官制官規部分與現行體例已有重大之改變，茲依本法第4條第1項規定：「下列機關之組織以法律定之，其餘機關之組織以命令定之：一、一級機關、二級機關及三級機關。二、獨立機關。」及同法第7條規定：「機關組織法規，其內容應包括下列事項：一、機關名稱。二、機關設立依據或目的。三、機關隸屬關係。四、機關權限及職掌。五、機關首長、副首長之職稱、官職等及員額。六、機關置政務職務者，其職稱、官職等及員額。七、機關置幕僚長者，其職稱、官職等。八、機關依職掌設有次級機關者，其名稱。九、機關有存續期限者，其期限。十、屬獨立機關者，其合議之議決範圍、議事程序及決議方法。」準此，除一級機關至三級機關及獨立機關之組織以法律定之外，其餘機關之組織以命令定之；組織法規涉及官制官規事項僅明定機關首長、副首長、政務職務之職稱、官等職等及員額，以及幕僚長之職稱及官等職等；至於其餘定有官等職等之職務，依97年1月16日修正施行之公務人員任用法第6條第3項規定：「各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備。」99年4月1日施行之中央政府機關總員額法第6條第1項亦規定，機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依上開公務人員任用法規定，訂定編制表。又配合上述相關法律之立法，99年8月31日考試院會同行政院修正發布之各機關職稱及官等職等員額配置準則相關規定，將作為日後中央機關配合本法規定修正其組織編制時涉及官制官規事項處理之依據。

參、組織編制有關職稱、官等職等之審議程序

現行各機關組織編制之職稱、官等職等之審議程序，依機關組織法律與機關組織規程等之不同，而有不同之審議程序，惟未來中央機關依中央行政機關組織基準法修編時，其組織以法律定之者，亦須訂定編制表，屆時組織編制審議程序將配合檢討調整。茲就現行4種審議程序，簡述如下：

- 一、組織法律草案送請立法院審議前，主管機關例先函請考試院或銓敘部就官制官規表示意見。
- 二、組織法律草案送立法院審議時，銓敘部代表考試院就其中有關官制官規事項列席備詢。
- 三、中央機關之組織規程（準則）及編制表，應循行政程序報經權責機關核定後，函送考試院核備（備查）。但教育部所屬各級公立學校之組織規程及編制表，由教育部核定後，函送銓敘部轉陳考試院核備。
- 四、地方機關組織編制部分，除直轄市議會由行政院核定，並由行政院函請考試院備查外，其餘分別由內政部及地方政府核定後，函送銓敘部轉陳考試院備查。

肆、歷年組織編制案件審議之統計

銓敘部辦理各機關組織編制審議案件均以最速件處理，並依據有關規定妥適審議，100年度及101年度核議中央及地方機關組織編制案共計2,989件。

伍、審核機關職務之歸系

一、職務歸系之依據

依公務人員任用法第7條規定：「各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據」。同法第8條規定：「各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系，列表送銓敘部核備。」。

二、作業有關之法規：(一)公務人員任用法暨其施行細則。(二)職系說明書。(三)職務歸系辦法。(四)職務說明書訂定辦法。(五)職務列等表。(六)各機關組織法規暨編制表。(七)各機關（構）學校職稱屬性一覽表。

三、機關辦理職務歸系之原則

依職務歸系辦法規定，有關職務歸系之原則分別為：

- (一) 職務所歸職系類別應與其職稱性質相當。行政性職稱應歸入行政類職系，技術性職稱應歸入技術類職系，行政性、技術性通用職稱，依職務之工作性質，歸入行政類或技術類職系。
- (二) 職務依上述規定歸入職系類別後，應依下列規定予以歸系：
 1. 一職務之全部工作項目性質，均屬於同一職系者，以其工作性質為準。
 2. 一職務之各工作性質，分別屬於兩職系以上，而各項工作責任程度不相當者，以其責任程度較高之工作性質為準。

- 3.一職務之各工作項目性質，分別屬於兩職系以上，而各項工作責任程度相當者，以其工作時間較多之工作性質為準。
- 4.一職務之各工作項目性質，分別屬於兩職系以上，而各項工作責任程度相當，工作時間相同時，應由歸系機關調整工作項目，並依上述規定辦理歸系。
- 5.各職務之專業管理法規已明定其業務者，應依其專業內容歸入適當職系。

四、各機關職務歸系核備案件之審核

依職務歸系辦法規定，各機關組織法規所定之職務，應由歸系機關或受委任歸系機關就職務說明書所定之工作性質，依職系說明書及其他有關規定歸入適當職系，並製作職務歸系表送銓敍部核備。機關於其組織法律修正生效或組織規程修正經考試院核備後，如須配合辦理職務歸系調整或註銷者，應於30日內，依規定辦理職務歸系調整或註銷。但確有特殊情形未能依限辦理者，應報經銓敍部核准延長。銓敍部就各機關所送職務歸系案件之審議程序如下：

- (一) 歸系機關或受委任歸系機關將案件函送銓敍部。
- (二) 銓敍部就歸系案件依前開作業有關之法規，核對該機關組織法規、職務列等表，以及核備有案之已（未）歸職務數，並依相關規定予以審查。
- (三) 歸系案件如有下列情形，由銓敍部函請報送機關依歸系程序重新報送：
 - 1.行政程序不符者。
 - 2.職稱性質與其工作內容不符者。

3.所歸職系與職掌事項不符者。

五、歷年度職務歸系之統計

100年度及101年度核議職務歸系案件，中央及地方機關計增設68,775個職務，註銷40,052個職務，修正8,262個職務，合計辦理117,089個職務之職務歸系。

陸、職務列等表與職等標準

一、職務列等表訂定之依據

依公務人員任用法第6條規定，各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列二個至三個職等。及同條第2項規定，前述職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時，得由銓敍部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定。

二、職務列等表訂定之原則

職務列等表之訂定，係依職等標準並參據各機關組織法規暨編制表等有關規定，並就下列一般原則研訂：

- (一) 各機關組織法規中依公務人員任用法規定進用之職務，均應列等。
- (二) 依據機關層級、業務性質及指揮系統分別訂定職務列等表，同層級機關統一訂定同一職務列等表，性質特殊或自成系統之機關（構）得另行訂定之。
- (三) 各職務應依職責程度、業務性質及機關層次，參照職等標準列入適當之職等；一職務以列一個職等為原則，必要時，一職務

得列二個至三個職等。

- (四) 相同職稱職務，不論職務性質是否相同，如其職責程度及所需資格條件相當者，均應列為相同職等；於同一職務列等表中應僅列一個職稱。
- (五) 在同一職務列等表中，層級相當或層次相同之不同機關或單位，如甲、乙兩機關首長或甲、乙兩機關內部單位主管或職稱相同之職務，因職責程度等條件有別，而其所訂職等不同時，均應分別於各該職務註明機關或單位名稱。
- (六) 機關副首長、單位副主管所列職等，不得高於其首長或單位主管所列之職等（最高僅得與其首長或主管所列職等相同）；有隸屬關係之下級機關首長所列職等，不得高於其上級機關首長所列之職等（最高僅得與其上級機關首長所列職等相同）。
- (七) 不同層級機關同一職稱之職務，雖業務性質相同，如職責程度及所需資格條件顯有差別者，應訂列不同職等。

三、職務列等表訂定（修正）之程序

依公務人員任用法規定，職務列等表依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時，得由銓敘部會商相關機關擬訂後，報請考試院核定。其中擬訂（修正）之過程，係依下列之程序辦理：

- (一) 銓敘部蒐集相關資料，研訂職務列等表訂列（修正）原則及具體作法草案。
- (二) 銓敘部邀集相關機關開會研商。必要時，銓敘部先行邀集學者專家就該部所提職務列等訂列（修正）原則及具體作法草案提

供意見。

- (三) 彙整各機關意見後確定職務列等表訂列（修正）原則及具體作法草案，報送考試院。
- (四) 將考試院核定之職務列等表訂列（修正）原則及具體作法函送各主管機關轉知所屬機關自行檢討，依限送核。
- (五) 成立職務列等表審議專案小組（由銓敍部、行政院人事行政總處及有關機關代表組成）。
- (六) 經銓敍部初審及職務列等表審議專案小組復審後，由銓敍部依復審結果，擬訂職務列等表草案，報送考試院。
- (七) 考試院審議核定後發布，並送請立法院查照。

四、職等標準

依公務人員任用法第3條第6款規定，本標準將全國公務機關各職系職務，依職責程度、業務性質及機關層次，序列為14個職等，以第14職等為最高職，第一職等為最低職等，予以分別訂定各職等之標準。

第五節 公務人員服務與差勤

壹、規範公務人員服務事項

公務人員服務，蓋指公務人員於公職服務期間之地位、身分、權利、義務、責任、立場、態度、紀律及倫理等有關事項而言。有關服務之法規，即公務人員行為規範之法規，目前主要規範於公務員服務法。其他規範公務人員服務法律尚有宣誓條例、公職人員財產申報法及其施行細則、公職人員利益衝突迴避法及公務人員交代

條例，以及公務人員行政中立法草案等。

公務員服務法於28年10月23日由國民政府制定公布，全文25條，並分別於32年1月4日、36年7月11日、85年1月15日及89年7月19日修正4次。公務員服務法內容多屬公務人員應盡義務以及應遵守之行為規範，性質與西方國家所定之政府倫理法規較為相近，其主要規定如下：

一、適用範圍

受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員。

二、執行職務（準時到公）之義務

公務人員依法律命令所定，或主管長官指示，有執行其職務之義務。因國家設官分職，在於治事，故執行職務，為公務人員之首要義務。至其職務之內容，有以法令授予權限者，亦有以法令規定責任者，或有依其職掌由指揮監督權之長官指示而定者。公務員服務法相關規定如下：

- (一) 公務員接奉任狀後，除程期外，應於1個月內就職。但具有正當事由，經主管之高級長官特許者，得延長之，其延長期間以1個月為限。
- (二) 公務員奉派出差，至遲應於一星期內出發，不得藉故遲延，或私自回籍，或往其他地方逗留。
- (三) 公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者亦同。
- (四) 公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官許可者，不在此限。

- (五) 公務員除婚、喪、疾病、分娩，或其他正當事由外，不得請假。公務員請假規則以命令定之。
- (六) 公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。

三、服從命令之義務

公務人員就其本身之職務，有服從長官命令之義務。蓋行政機關，以構成上下指揮之系統為特色，故必使上級行政機關有指揮之權，下級行政機關有服從之責，此一行政機關之特色，實為行政機關要義之所在，公務員服務法相關規定如下：

- (一) 長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。
- (二) 公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準。主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。

又公務員服務法第2條所定公務人員服從之義務，與刑法第21條第2項規定內涵並不一致，使判斷責任歸屬時滋生疑義，故為保障公務人員權益，公務人員保障法第17條爰明定公務人員認為長官所發之命令，有違法情事者，應隨時報告，陳述其意見，並得請求該長官以書面命令下達，該長官以書面下達命令時，公務人員即應服從，其因此所生之責任，則由該長官負之，以兼顧公務人員服從義務與所負責任之衡平，俾進一步保障公務人員之權益。

四、忠實服務之義務

公務人員於執行職務之際，應根據一己之判斷，為最適於國家利益行動之義務；其應不作為時，亦同，此實為公務人員義務之核

心。公務人員處理公務，不是僅遵循法令，即可稱為盡職。實因行政上實務，公務人員執行職務時，法無明文規定，有賴公務人員自由判斷。是以，如明知其處置之方法不利於國家仍予為之，縱不違反、牴觸法令，實已有違忠實義務。是以，公務人員有忠實服務之義務，「公務員服務法」相關規定如下：

- (一) 公務員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。
- (二) 公務員不得假借權力以圖本身或他人利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。
- (三) 公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。
- (四) 公務員執行職務時，遇有涉及本身或家族之利害事件，應行迴避。
- (五) 公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。
- (六) 公務員非因職務上之需要，不得動用公物，或支用公款。
- (七) 公務員職務上所保管之文書、財物，應盡善良保管之責，不得毀損、變換、私用或借給他人使用。

五、嚴守秘密之義務

公務人員負有不能洩漏公務上秘密之義務。公務人員因職務之便知悉職務上之秘密，如不嚴守，對於國家公務之進行必生種種損失與不利，甚而發生種種阻礙與禍害。故各國行政法規，多明定公務人員有嚴守秘密之義務，違反此種義務者，往往予以懲戒處分或科以刑責；如在戰時，並將洩漏國家機密列入特種治罪條例之中，其嚴格與謹慎可知，我國公務員服務法之規定為：「公務員有絕對

保守政府機關機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；退職後亦同。公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。」。

六、保持品位之義務

公務人員為國家之官吏，個人操守，與國家政治及人民福祉，息息相關，如素行不良，罔顧官常，影響所及，至為深遠。故公務人員不論執行職務與否，均應誠實清廉，謹慎勤勉，以保持其品位之義務。是以，公務員服務法規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。」，以作為公務人員行為準則。

七、不得兼業之義務

公務人員任職應以本職為重，故除不得經營商業，以防止其利用職權營私舞弊，有辱官箴外，對其他公職及業務之兼任，亦應適度規範，俾固守職分並免影響公務，是以，公務人員有不得兼業之義務，公務員服務法相關規定如下：

- (一) 公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。公務員非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息而圖利者，依刑法第131條處斷；其他法令有特別處罰規定者，依其規定。其離職者，亦同。公務員違反上開規定者，應先予撤職。

- (二) 公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。
- (三) 公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。
- (四) 公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。

八、不為一定行為之義務

國家為防止公務人員濫用或假借權力，以圖本身或他人之利益，故有不為一定行為之義務，以示其超然立場，公務員服務法相關規定如下：

- (一) 公務員對於屬官，不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。
- (二) 公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員於所辦事件，不得收受任何餽贈。
- (三) 公務員對於下列各款與其職務有利益關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：
 1. 承辦本機關或所屬機關之工程者。
 2. 經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。
 3. 承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。
 4. 受有官署補助費者。

九、離職後職務迴避之義務

為防杜離職公務人員濫用在職之地位、權力與私營營利事業掛勾，結為緊密私人關係，形成利益輸送網路，爰有必要適度限制公

務員離職之任職限制，故公務員服務法特予規定：「公務員於其離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」俾有效禁止公務員離職後從事不當利益輸送之目的。

貳、規範公務人員行政中立事項

近年來由於國內民主政治改革步伐加快，政黨政治之運作，已趨成熟，為期公務人員有關行政中立之行為分際、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，不介入政治紛爭，以為全國人民服務，爰訂定公務人員行政中立法。另鑑於憲法或法律規定須超出黨派以外之政務人員，其遵守行政中立規範之要求，應與常任文官之公務人員相同，爰依其職務特性，併予納入公務人員行政中立法規範。公務人員行政中立法前經考試院於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，嗣於97年12月30日經考試院第四度函請立法院審議，終於98年5月14日立法院朝野黨團協商竣事，繼於同年月19日立法院第7屆第3會期第13次會議完成三讀程序，並於98年6月10日經總統府令制定公布全文20條。嗣配合於同年11月13日訂定發布施行細則全文11條。

公務人員行政中立法主要規定如下：

一、適用範圍：

公務人員行政中立法適用範圍為，法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。且考量公職人員工作性質，並規範10款準用對象。

二、依法執行職務之中立原則規定

因公務人員執行職務時，常涉及裁量事項，因此公務人員於執行職務時，就裁量事項均應遵守行政中立，相關規定如下：

- (一) 公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。
- (二) 公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇。

三、對於政治活動參與之分際及範圍

以政治參與為民主國家公民之政治權利之一，惟公務人員於從事行政職務時，代表國家機關，爰其以國家文官身分從事職務時，其參與政治活動應有所限制。公務人員行政中立法相關規定如下：

- (一) 公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務，不得介入黨政派系紛爭，不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。
- (二) 公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體；亦不得要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。
- (三) 公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。但依其業務性質，執行職務之必要行為，不在此限。
- (四) 公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助；亦不得阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。

(五) 公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事公務人員行政中立法禁止之政治活動或行為。

四、公務人員成為公職候選人之請假規定

公務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，應依規定請事假或休假。

五、公務人員受理申請事項之平等原則

公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。

六、選舉期間辦公處所競選活動之禁止

各機關首長或主管人員於選舉委員會發布選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者之造訪活動。

七、長官違反中立行為之舉發

長官要求公務人員從事公務人員行政中立法禁止之行為者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由上級長官依法處理；未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉。

八、救濟管道及保障

公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事公務人員行政中立法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。公務人員遭受不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟。

九、違反行政中立之處理

公務人員違反公務人員行政中立法規定者，應按情節輕重，依相關法規予以懲戒或懲處；其涉及其他法律責任者，依有關法律處理之。

參、規範公務人員差勤管理事項

公務人員之差勤管理，係依據公務員服務法之附屬法規命令，亦即公務人員請假規則規定辦理。公務人員請假規則係36年8月2日國民政府核准公布施行，嗣經考試院會同行政院於45年至101年間作14次之修正，其主要規定如下：

一、適用範圍：

公務人員請假規則以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍。

二、假別種類：

(一) 請假：又分為以下11種：

- 1.事假：公務人員因事得請事假，每年准給5日。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。
- 2.家庭照顧假：公務人員之家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給7日，其請假日數併入事假計算。
- 3.病假：公務人員因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給28日。其超過者，以事假抵銷。
- 4.生理假：女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理

- 假1日，其請假日數併入病假計算。
- 5.延長病假：公務人員患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，2年內合併計算不得超過1年。但銷假上班1年以上者，其延長病假得重行起算。
 - 6.婚假：公務人員結婚，給婚假14日。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應自結婚之日起1個月內請畢。
 - 7.娩假：女性公務人員懷孕者，於分娩前，給產前假8日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假42日。娩假應1次請畢。
 - 8.流產假：女性公務人員懷孕滿5個月以上流產者，給流產假42日；懷孕3個月以上未滿5個月流產者，給流產假21日；懷孕未滿3個月流產者，給流產假14日。流產假應1次請畢。
 - 9.陪產假：男性公務人員因配偶分娩者，給陪產假3日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後3日內請畢，例假日順延之。
 - 10.喪假：公務人員之父母、配偶死亡者，給喪假15日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假10日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假5日。除繼父母、配偶之繼父母，以公務人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請。但應於死亡之日起百日內請畢。
 - 11.骨髓（器官）捐贈假：公務人員捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。

(二) 公假：

公務人員有下列各款情事之1者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：

- 1.奉派參加政府召集之集會。
- 2.參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。
- 3.依法受各種兵役召集。
- 4.參加政府依法主辦之各項投票。
- 5.因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在2年以內者。
- 6.奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在1年以內者。但公務人員訓練進修法規另有規定者，從其規定。
- 7.奉派考察或參加國際會議。
- 8.應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。
- 9.參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。
- 10.因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。
- 11.依考試院訂定之激勵法規規定給假者。

(三) 休假：

公務人員至年終連續服務滿1年者，第2年起，每年應給休假7日；服務滿3年者，第4年起，每年應給休假14日；滿6年者，第7年起，每年應給休假21日；滿9年者，第10年起，每年應給休假28日；滿14年者，第15年起，每年應給休假30日。

初任人員於2月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年1月起核給休假；其比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日者，以1日計。第3年1月起，依前項規定給假。

公務人員因轉調（任）或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假年資得前後併計。因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接者，於再任或復職（含回職復薪）當年年終，併計前後服務年資核算可休假日數後，按再任或復職當月至年終之在職月數比例核計休假日數。

退伍前後任公務人員者，其軍職年資之併計，依前2項規定。

同一機關或單位同時具有休假資格人員在2人以上時，應依年資長短、考績等第或職務性質，酌定順序輪流休假。

政務人員及民選地方行政機關首長未具休假14日資格者，每年應給休假14日。但任職前在同一年度內已核給休假者應予扣除。其未休畢者，視為放棄。

三、給假之實施與職務代理

(一) 假期計算與給假實施方式

公務人員請假規則所定假期之核給，扣除例假日；但因病延長假期者，例假日均不予扣除。按時請假者，以規定辦公時間為準。請事假、病假、產前假，得以時計；請婚假、陪產假、喪假、休假，每次應至少半日。請病假已滿延長病假之期限，或因公受傷請公假已滿2年期限，仍不能銷假者，應予留職停薪。自留職停薪之日起已逾1年仍未痊癒者，應依法規辦理退休、退職或資遣。但留職停薪

係因執行職務且情況特殊者，得由機關長官審酌延長之，其延長以1年為限。

(二) 請假程序與未依規定請假之處理

請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所，但有疾病或緊急事故者，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。

(三) 請假所需證件

請娩假、流產假、陪產假、2日以上之病假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。

(四) 請假者職務之處理

請假、公假及休假人員職務，應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行派員代理。至於在假人員，應將經辦事項確實交代代理人。

第六節 公務人員任用與俸給

壹、公務人員任用

一、公務人員任用法所定之任用制度

(一) 沿革

自民國以來，我國公務人員人事制度，原係單採簡薦委制，行憲之後，並制定公布舊制公務人員任用法，至47年10月30日制定公

布公務職位分類法、56年6月8日制定公布分類職位公務人員任用法，於同年10月正式施行，形成二制併行，由於其基本結構不同，建制精神各異，致衍生諸多問題，爰於76年1月16日施行之公務人員任用法，將上開二制合而為一，折衷以人及事為管理基礎，改採官等職等併立之人事制度。公務人員任用法迄今已歷10次修正公布，最近一次係於99年7月28日修正公布，修正第40條條文及刪除第29條條文。

(二) 公務人員任用法之適用範圍

公務人員任用法所稱公務人員，係各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等職等之人員。至於所稱各機關之範圍，包括中央、地方各級機關（構）及學校。

(三) 公務人員任用之基本原則

- 1.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。
- 2.各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格應與擬任職務之種類職責相當，如係擬任主管職務，並應注意其領導能力。又擬任人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核，涉及國家安全或重大利益時，得依行政院會同考試院訂定之辦法辦理特殊查核，且各機關應將各種查核結果通知當事人，有不利情形時，應讓當事人陳述意見及申辯。

(四) 官等及職等之組設

公務人員係依官等及職等任用，官等為任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，而職等則為職責程度及所需資格條件之區分。

又官等分委任、薦任及簡任；職等分第一職等至第十四職等，以第十四職等為最高職等。其中委任為第一職等至第五職等；薦任為第六職等至第九職等；簡任為第十職等至第十四職等。

(五) 任用輔助書表

- 1.職組暨職系名稱一覽表：由考試院訂定發布，職組區分為行政類及技術類二大類別，行政類包括15個職組及45個職系，技術類包括28個職組及51個職系，合計有43個職組及96個職系。
- 2.職系說明書：由考試院訂定發布，係說明每一職系工作性質之文書。各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系；職務歸系辦法，則由銓敍部定之。
- 3.職等標準：由考試院訂定發布，係敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書。
- 4.職務列等表：由考試院訂定發布，係將各種職務按其職責程度依序列入適當職等之文書。各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。

(六) 公務人員任用資格

公務人員之任用資格，可分為積極資格及消極資格。積極資格係公務人員任用時，必須積極具備之一定資格，包括：依法考試及格、依法銓敍合格及依法升等合格等資格，且特殊性質職務人員之任用，如法律另有其他特別遴用規定（如建築法第34條）者，並應從其規定。消極資格則係公務人員任用時，消極不得具有之某種情事，包括：未具或喪失我國國籍者；具我國國籍兼具外國國籍者，但其他法律另有規定（如國籍法第20條）者，不在此限；動員戡亂

時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑有罪判決確定或通緝有案尚未結案者；曾服公務有貪污行為，經判刑有罪判決確定或通緝有案尚未結案者；犯其他罪判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者，但受緩刑宣告者，不在此限；依法停止任用者；褫奪公權尚未復權者；受監護或輔助宣告尚未撤銷者；經合格醫師證明有精神病者。

(七) 公務人員任用之限制

公務人員之任用，除須具有積極資格之一，以及不得具有消極資格任何一種情事外，公務人員任用法另有其他限制規定，包括：非依法不得指派未具任用資格之人員代理或兼任應具任用資格之職務；不得任用其他機關現職人員，如有業務需要時，得指名商調；對於各級長官一定親屬關係人員，在各該機關或單位中不得任用或應迴避任用；各機關首長於卸任前之一定期間，如自退休案核定之日起至離職日止、自免職或調職令發布日起至離職日止等，不得任用或遷調人員；已滿65歲屆齡退休人員，各機關不得進用。

(八) 考試及格人員之任用

公務人員考試及格人員，除取得各等級考試職系之任用資格外，並依其考試等級分別取得各該官等及職等之任用資格，規定如下：
1.85年1月17日公務人員考試法修正公布後，高等考試之一、二、三級考試或特種考試之一、二、三等考試及格者，分別取得薦任第九、七、六職等任用資格；普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格；初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。

- 2.85年1月17日公務人員考試法修正公布前，特種考試之甲等考試及格者，取得簡任第十職等任用資格，但初任人員於3年內，不得擔任簡任主管職務；高等考試或特種考試之乙等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格，高等考試按學歷分一、二級考試者，其及格人員分別取得薦任第七、六職等任用資格；普通考試或特種考試之丙等考試及格者，取得委任第三職等任用資格；特種考試之丁等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。
- 3.初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格。如未具擬任職務職等任用資格，在同官等高二職等範圍內得予權理，該權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。

(九) 調任

現職公務人員之調任規定如下：

- 1.簡任第十二職等以上人員得在各職系職務間調任，其餘各職等人員得在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間調任，亦得依職組暨職系名稱一覽表備註欄內單向調任及相互調任規定，調任視為同一職組職系職務，另得依考試、學歷、經歷或訓練等認定職系專長並調任。
- 2.經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。
- 3.在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，調任人員均以原職等任用；機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務；主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特

殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

4. 考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，仍應受各該考試及任用法規之限制。
5. 現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。

(十) 官等之晉升

1. 現職公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格，又薦任人員得以其所具一定之年資、考績、考試或學歷、俸級等資格，經晉升官等訓練合格，取得簡任第十職等之任用資格，惟其如有特殊情形或係駐外人員，報經主管機關核准，得先予調派簡任職務，並於1年內或回國服務後1年內補訓合格，至未依規定補訓或補訓成績不合格時，應予撤銷簡任任用資格，並回任薦任職務，不適用自願調任低一官等職務之規定，且均不得再依年資、考績、考試或學歷、俸級等資格，調派簡任職務。薦任第九職等職務人員經參加晉升簡任官等訓練不合格或廢止受訓資格，須至考試院所訂薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法所定得再參加該訓練之年度時，始得依年資、考績、考試或學歷、俸級等資格調派簡任職務。
2. 委任人員亦得以其所具一定之年資、考績、考試或學歷、俸級等資格，經晉升官等訓練合格，取得薦任第六職等之任用資格，其取得薦任資格後，僅得以擔任薦任第七職等以下職務為限，如具有碩士以上學位且最近5年薦任第七職等職務年終考績4年列甲等、1年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職

務，又上開所稱薦任第七職等職務年終考績，係指經銓敍部銓敍審定合格實授薦任第七職等職務人員，擔任該職等職務全年辦理之年終考績。

- 3.依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為晉升簡任及薦任官等之考績、年資。
- 4.關於晉升簡任及薦任官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項，由考試院以辦法定之。
- 5.經銓敍部銓敍審定合格實授後，而未取得較高官等任用資格前，依法調任較高官等機要人員、技術人員或派用職務人員，其以較高官等參加考績或考成等次，准予比照原銓敍審定合格實授職等考績等次合併計算，依公務人員考績法規定，按年核算取得高一職等任用資格，並於取得薦任第九職等或委任第五職等資格後，所餘考績及年資，得比照合併計算為晉升簡任或薦任官等之考績及年資。

(十一)試用

初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗6個月以上者，應先予試用6個月，並由各機關指派專人負責指導，試用期滿成績及格，予以實授，並由主管人員考核其成績，經機關首長核定後，依送審程序送銓敍部銓敍審定。試用人員於試用期間，如有公務人員考績法規所定年終考績得考列丁等情形之一、一次記一大過以上情形之一，或平時考核獎懲互相抵銷後，累積達

一大過以上，或曠職繼續達2日或累積達3日者，其試用成績不及格，於機關首長核定前，應先送考績委員會審查。試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯，且自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。另試用人員不得充任各級主管職務。

(十二)派代送審

各機關擬任公務人員，係依職權規定先派代理，並應於實際代理之日起3個月內送銓敍部銓敍審定，但有特殊情形，應報經銓敍部核准延長並以2個月為限；經銓敍審定不合格者，應即停止其代理；該送審程序，則由銓敍部定之。有關銓敍部辦理100年及101年公務人員銓敍審定案件情形，詳如表4-3、4-4。

表 4-3 銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件

中華民國 100 年

單位：件

項目別	總計	合格實授(合格試署)	先予試用	准予登記	准予(暫准)權理	以事業人員任用	以技術人員任用	以機要人員任用	以醫事人員任用
總計	151 702	129 375	7 136	778	8 544	1 207	1 129	640	2 893
一般人員	78 000	63 985	4 132	761	7 364	—	1 125	633	—
醫事人員	2 899	—	6	—	—	—	—	—	2 893
司法人員	7 090	6 475	183	—	426	—	4	2	—
外交人員	532	482	28	3	19	—	—	—	—
警察人員	47 815	45 964	1 830	—	19	—	—	2	—
交通事業人員	1 225	37	2	—	6	1 180	—	1	—
審計人員	383	347	33	1	2	—	—	—	—
主計人員	5 763	5 025	420	11	307	—	—	—	—
關務人員	1 324	1 103	183	—	38	—	—	—	—
政風人員	1 362	1 164	129	2	59	8	—	—	—
人事人員	5 309	4 793	191	—	304	19	—	2	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

表 4-4 銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件

中華民國 101 年

單位：件

項目別	總計	合格實授(合格試署)	先予試用	准予登記	准予(暫准)權理	以事業人員任用	以技術人員任用	以機要人員任用	以醫事人員任用
總計	111 750	91 042	8 041	781	6 951	1 062	372	496	3 005
一般人員	60 717	48 189	5 339	751	5 602	—	364	472	—
醫事人員	3 022	—	17	—	—	—	—	—	3 005
司法人員	12 298	11 386	285	—	599	—	8	20	—
法官、檢察官	783	783	—	—	—	—	—	—	—
外交人員	554	519	7	4	24	—	—	—	—
警察人員	19 631	18 585	1 041	—	3	—	—	2	—
交通事業人員	1 061	28	6	1	6	1 023	—	1	—
審計人員	250	220	27	—	3	—	—	—	—
主計人員	4 395	3 673	469	14	239	—	—	—	—
關務人員	1 551	1 209	280	—	62	—	—	—	—
政風人員	3 724	3 339	206	10	156	13	—	—	—
人事人員	3 764	3 111	368	1	257	26	—	1	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

(十三)任命程序

各機關公務人員，經銓敍部銓敍審定合格後，初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，由銓敍部呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敍部銓敍審定合格後，由各主管機關任命。

(十四)檢討與改進

為吸引及拔擢優秀人才擔任高階文官，提高政府整體施政效能，銓敍部重新檢討設計高等考試一級考試取得簡任任用資格，以及經訓練晉升官等之資格條件，擬具公務人員任用法相關條文修正草案，其相關規定如下：

- 1.配合公務人員考試法第15條修正草案有關具有博士學位，並任專攻學科有關工作3年以上，成績優良，有證明文件者，得應公務人員高等考試一級考試之規定，銓敍部擬具公務人員任用法第13條條文修正草案，規定公務人員高等考試一級考試及格人員，取得簡任第十職等任用資格，經考試院審議完竣並於101年2月29日函請立法院審議。
- 2.配合公務人員考績法修正草案增列優等等次及考績乙等不再作為升職等依據之規定，銓敍部擬具任用法第17條、第40條條文修正草案，將經訓練晉升官等之考績年資條件修正為最近3年列甲等以上，以及配合增訂過渡之保護規定，並將現任薦任第九職等主管或相當職務納為升簡任官等之任職條件，經考試院審議完竣並於101年10月18日函請立法院審議。

二、特種人事法律之任用制度

查公務人員任用法第32條規定，司法人員、審計人員、主計人

員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之，但有關任用資格之規定，不得與該法牴觸；第33條規定，醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之；第35條規定，有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。另法官法於100年7月6日制定公布，除第5章法官評鑑部分自公布後半年施行、第78條（退養金部分）自公布後3年6個月施行外，其餘條文均自101年7月6日施行，茲就各該特種人事法律之任用制度說明如下：

(一) 法官、檢察官

法官、檢察官之任用，係依法官法之規定辦理。所稱法官，指司法院大法官、公務員懲戒委員會委員、各法院法官、試署法官、候補法官。所稱檢察官，指最高法院檢察署檢察總長、主任檢察官、檢察官、高等法院以下各級法院及其分院檢察署檢察長、主任檢察官、檢察官、試署檢察官、候補檢察官。並於法官法第5條及第87條分別規範各該任用資格規定。

(二) 司法人員

司法人員之任用，係依司法人員人事條例之規定辦理。所稱司法人員，係指最高法院以下各級法院及檢察署之司法官、公設辯護人及其他司法人員。所稱其他司法人員，係指書記官長、書記官、通譯、主任司法事務官、司法事務官、主任公證人、公證人、公證佐理員、主任觀護人、觀護人、提存所主任、提存佐理員、登記處主任、登記佐理員、主任法醫師、法醫師、檢驗員、法警長、副法警長、法警、執達員及依法律規定，法院及檢察署應置之其他人員。

(三) 醫事人員

醫事人員之任用，係依醫事人員人事條例及其施行細則等規定辦理。所稱醫事人員，係指依法領有專門職業證書之醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、營養師、物理治療師、職能治療師、醫事放射師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、職能治療生、藥劑生、醫事檢驗生、護士、助產士、物理治療生、醫事放射士及其他經中央衛生主管機關核發醫事專門職業證書並任醫事職務之人員。各類醫事人員依各該醫事法規規定，分為師級及士（生）級，師級人員並再分師（一）級、師（二）級、師（三）級等3級。醫事人員之任用資格，係以醫事專門職業證書為依據，包括：經公務人員考試醫事相關類科考試及格，或經專門職業及技術人員考試醫事相關類科考試及格。新進醫事人員除考試及格分發任用者、醫事公費生經分發履行服務義務者及各機關首長、副首長及一級單位主管外，應以公開競爭甄選方式進用。醫事人員初任各級職務未具與擬任職務性質相近程度相當或任低一級職務之經歷6個月以上者，應先予試用6個月。師級人員已達高一級最低俸級，或領有中央衛生主管機關核發之師類醫事專門職業證書後，實際從事一定年限之相關專業工作，並具備相關之學、經歷及專業訓練者，取得高一級醫事職務之任用資格。

(四) 專門職業及技術人員轉任公務人員

依專門職業及技術人員轉任公務人員條例規定，經專門職業及技術人員高等考試、普通考試或相當之特種考試（不含檢覈考試）及格者，領有執照後，曾實際從事相當之專門職業或技術職務2年以

上，成績優良有證明文件，原則上得轉任薦任官等或委任官等職務，並以薦任第六職等或委任第三職等任用，且須以考試等級相同、類科與職系相近之職務為限，並應於無適當之公務人員考試及格人員可資分發任用或遴用時，經分發機關同意始得進用。

(五) 政風人員

政風機構人員之設置管理，係依政風機構人員設置條例及其施行細則等有關規定辦理。81年9月16日將各機關原人事處、室（二）之人事查核人員，辦理改任為政風人員。其人員之任用，係依所派任機關性質之不同，分別適用各該機關之任用法規。

(六) 主計人員

主計人員之任用管理，係依主計機構人員設置管理條例及其施行細則等規定辦理，其未規定之事項，適用其他有關法律之規定。所稱主計人員，係指各機關辦理歲計、會計、統計事務之人員。而主計人員又分為主辦人員與佐理人員兩大類，中央主計機關之主計官及各機關綜理歲計、會計或統計業務之人員為主辦人員，餘為佐理人員。

(七) 審計人員

審計人員之任用，係依審計人員任用條例之規定辦理，其未規定之事項，適用公務人員任用法之規定。所稱審計人員，係指副審計長、審計官、審計、稽察、審計員及稽察員。其人員之任用，依該條例第3條至第7條之規定，除須具有擬任職等之任用資格外，並須具備相當之審計經歷、考試等資歷。

(八) 駐外外交領事人員

駐外外交領事人員之任用，係依駐外外交領事人員任用條例及其施行細則之規定辦理，其未規定事項，適用公務人員任用法之規定。所稱駐外外交領事人員，係指公使、參事、一等秘書、二等秘書、三等秘書、總領事、副總領事、領事館領事、總領事館領事、副領事。其人員之一般任用資格，依該條例第3條之規定。另於該條例第4條、第5條分別規定簡任、薦任駐外外交領事人員之特別任用條件。

(九) 警察人員

警察人員之任用，係依警察人員人事條例暨其施行細則之規定辦理，其未規定者，適用有關法律之規定。所稱警察人員，係指依該條例任官、授階，執行警察任務之人員。警察官、職分立，官受保障，職得調任，非依法不得免官或免職。警察官等分為警監、警正、警佐。初任警監者不得超過50歲；初任警正者不得超過45歲；初任警佐者不得超過40歲，但如為升官等任用者，則不受上開年齡限制；又警監官等分為特、一、二、三、四階，以特階為最高階；警正及警佐官等各分一、二、三、四階，均以第一階為最高階。警察官之任官資格包括：警察人員考試及格者；曾任警察官經依法升官等任用者；該條例施行前曾任警察官，依法銓敘合格者。又警察官之任用，除具備上述資格之一外，職務等階最高列警正三階以上，應經警察大學或警官學校畢業或訓練合格；職務等階最高列警正四階以下，應經警察大學、警官學校、警察專科學校或警察學校畢業或訓練合格。另擬任警察官前，經查核有公務人員任用法所定消

極資格、曾服公職依法免職或撤職、上開警察學校及軍事院校勒令退學或開除學籍等情形之一者，不得任用。

(十) 關務人員

關務人員之任用，係依關務人員人事條例及其施行細則等有關規定辦理，採官稱、職務分立制，官稱受保障，職務得調任。關務人員官等職等依照任用法之規定，並分關務及技術兩類，各分為監、正、高員、員及佐等5種官稱，各官稱資格之取得，於該條例第5條中分別規定。

(十一) 交通事業人員

交通事業人員之任用，係依交通事業人員任用條例之規定辦理。所稱交通事業人員，係指隸屬交通部之事業機構從業人員。現行適用交通事業人員任用條例之交通部所屬交通事業機構，包括：國道高速公路局、公路總局、臺灣鐵路管理局暨所屬交通事業機構，以及中華郵政股份有限公司及臺灣港務股份有限公司成立後，由原郵政總局及原基隆、臺中、高雄、花蓮四港務局，分別依規定轉調該2公司具交通資位之人員等，另航港局為交通及建設部成立前之過渡機關，為維護現職人員任用權益，部分人員之任用仍維持交通資位制。交通事業人員採資位職務分立制，資位受保障，同類職務，可以調任。交通事業人員之資位，分為下列2類：1.業務類：分為業務長、副業務長、高級業務員、業務員、業務佐、業務士。2.技術類：分為技術長、副技術長、高級技術員、技術員、技術佐、技術士。其資位之取得，高員級以下須經考試及格；副長級以上，須經升資甄審合格。

(十二)公營事業人員

公營事業人員除交通事業人員外，尚有公營金融保險事業機構、國營生產事業機構之人員，以及原省（市）營事業機構人員（按原省營事業機構人員於88年7月1日以後，改隸經濟部或財政部），有關其任用制度，依公務人員任用法第33條規定，應另以法律定之，惟各公營事業有其特殊性，為賦予較大之管理彈性，以應企業經營需要，多以行政命令予以規定，且目前大部分公營事業均朝民營化方向規劃。另依101年1月20日修正施行之國營事業管理法第33條規定，國營事業人員之進用等相關人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，故並未研議統一法律規範。

(十三)特殊情形之邊遠地區公務人員

有特殊情形之邊遠地區，為肆應需要，規定其公務人員之任用，得另以法律定之，現行僅定有蒙藏邊區人員任用條例1種。

三、派用、聘用

查公務人員任用法第36條規定，臨時機關與因臨時任務派用之人員，以及各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其派用及聘用均另以法律定之。各該制度如下：

(一) 派用

依派用人員派用條例規定，派用人員之設置，以臨時機關或有期限之臨時專任職務為限，其性質、期限、職稱及員額，臨時機關應於法定組織中規定，有期限之臨時專任職務，應列入預算。派用

人員分為簡派、薦派、委派官等，目前各機關法定編制中之派用職務，均應列入職務列等表。派用人員之派用資格較任用人員之任用資格為寬，派用人員未必具有公務人員任用資格，除此之外，派用人員幾與任用人員相同，準用公務人員有關法律之規定。

(二) 聘用

依聘用人員聘用條例規定，各機關得應業務需要定期聘用人員。所稱聘用人員，係指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敍部登記備查；解聘時亦同。聘用人員不適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務之名稱，並不得兼任列有職等之職務。各機關法定主管職務，不得以聘用人員充任之。

貳、公務人員俸給

一、沿革

我國俸給制度，由於歷史文化之關係，每因朝代之不同而有所更迭。38 年總統明令公布施行「公務人員俸給法」，惟因故暫緩適用。迨至 43 年 1 月 9 日「公務人員俸給法」修正公布施行後，始停止適用「暫行文官官等官俸表」及「公務員敍級條例」。

56 年我國引進分類職位之人事制度，並訂定「分類職位公務人員俸給法」，開啟了我國品位制與分類職位制兩制併行之時代。然緣於兩制俸表結構不同，調任升等規定互異，在人員任用上有失公允，為消弭兩制之差異，乃有新人事制度之設計，新制「公務人員俸給法」遂孕育而生，於 75 年 6 月經立法院三讀通過，同年 7 月

16日總統明令公布，76年1月16日施行，並於79年12月28日、86年5月21日、91年6月26日、94年5月18日及97年1月16日5次修正公布，即為現行俸給制度。

二、現況

(一) 公務人員俸給法使用之名詞

依該法第2條規定，其意義分別如下：

- 1.本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。
- 2.年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。
- 3.俸級：係指各職等本俸及年功俸所分之級次。
- 4.俸點：係指計算俸給折算俸額之基數。
- 5.加給：係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。

(二) 俸給區分

依「公務人員俸給法」第3條第1項規定：「公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。」

(三) 敘俸

公務人員之敘俸，可分為初任、升任、調任、轉任、再任等5種情形，茲分述如下：

1.初任人員

初任各官等職務人員，其等級之起敘規定如下：

(1)應公務人員考試及格初任各官等職務人員

①高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，初任薦

任職務時，敘薦任第九職等本俸一級；先以薦任第八職等任用者，敘薦任第八職等本俸四級。

②高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第七職等本俸一級；先以薦任第六職等任用者，敘薦任第六職等本俸三級。

③高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級；先以委任第五職等任用者，敘委任第五職等本俸五級。

④普通考試或特種考試之四等考試及格者，敘委任第三職等本俸一級。

⑤初等考試或特種考試之五等考試及格者，敘委任第一職等本俸一級。

(2)升官等考試及格初任各官等職務人員

①簡任升官等考試及格者，初任簡任職務時，敘簡任第十職等本俸一級。

②薦任升官等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級。

③委任升官等考試及格者，初任委任職務時，敘委任第一職等本俸一級。

2.升任人員

(1)同官等內升任高一職等人員之敘俸

①在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘。

②如未達所任職等最低俸級者，敘最低俸級。

③如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，換敘同數額俸點之俸級。

(2)升任高一官等人員之敘俸

①升任官等人員，自升任官等最低職等之本俸最低級起敘。但原敘年功俸者，得予換敘同數額之本俸或年功俸。

②雇員支年功薪者，以敘至委任第一職等年功俸最高級為止。其超過之年功薪點仍准暫支，俟將來升任較高職等職務時，照其所暫支薪級敘所升任職等相當俸級。

3.調任人員

調任人員之敘俸，可分為平調、降調、調升3種。茲分述如下：

(1)平調人員之敘俸

依法銓敘合格之人員，調任同職等職務時，仍依原俸級核敘。

(2)降調人員之敘俸

①在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用，並敘原俸級人員，考績時得在原銓敘審定職等俸級內晉敘。

②調任低官等職務以調任官等之最高職等任用人員，其原敘俸級如在所調任官等之最高職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任官等之最高職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原敘較高俸級之俸點仍予照支。

(3)調升人員之敘俸

①除同官等內調任高職等職務時，未具有所任職等職務任用資格者，得以權理並仍依其所具資格銓敘審定俸級外，其餘依前述2.升任人員之(1)規定辦理。

②前述仍予照支原敘較高俸級俸點人員，再調回原任高官等職

務時，其照支之俸級如在所調任職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原照支較高俸級之俸點仍予照支。

4.轉任人員

- (1)公立學校教育人員、公營事業人員轉任行政機關職務時，其俸級之核敘，除合於「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」與「交通事業人員與交通行政人員相互轉任資格及年資提敘辦法」等法令之規定，得以提敘官職等級者外，其餘人員均依其所具有考試資格等級，或曾經銓敘部銓敘審定有案之職等銓敘審定俸級。
- (2)行政機關人員轉任公立學校教育人員或公營事業人員時，其服務年資之採計，亦同。
- (3)曾任行政機關銓敘審定有案之年資，如符合公務人員考績法第11條第1項規定，應先於所轉任職務列等範圍內晉升職等，再銓敘審定俸級。

5.再任人員

- (1)「公務人員俸給法」施行前，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第10條有關現職人員，在其職務列等表所列職等範圍內換敘相當等級之規定辦理。
- (2)「公務人員俸給法」施行後，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第11條規定辦理。
- (3)但所再任職務列等之俸級，高於原敘俸級者，敘與原俸級相當之俸級；低於原敘俸級者，敘所再任職務列等之相當俸級，以敘至所任職務之最高職等年功俸最高級為止。如有超過之俸級

，仍予保留。俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。

(四) 晉絛與降絛

1. 晉絛之規定

- (1) 「公務人員俸給法」第16條第1項規定，公務人員本俸及年功俸之晉絛，依公務人員考績法之規定。所稱依公務人員考績法之規定，係指依「公務人員考績法」第7條得晉絛俸級之規定。
- (2) 在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用，並絛原俸級人員，考績時得在原銓絛審定職等俸級內晉絛。

2. 降絛之規定

經銓絛部銓絛審定之等級，非依「公務人員俸給法」、「公務員懲戒法」及其他法律之規定，不得降絛。因此，「公務人員俸給法」對降級人員之改絛規定如下：

- (1) 降級人員改絛所降之俸級。
- (2) 降級人員在本職等內無級可降時，以應降之級為準，比照俸差減俸。
- (3) 給與年功俸人員應降級者，應先就年功俸降級。

(五) 提絛

公務人員曾任之公務年資，得依下列規定提絛俸級：

1. 公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓絛審定職等之本俸最高級；如尚有積餘年資，且其年終（度）考績（成、核）合於或比照合於「公務人員考績法」晉絛俸級之規定，得按年核計加級至其所銓絛審定職等之年功俸最高級為止：

- (1)經銓敘部銓敘審定有案之年資。
 - (2)公營事業機構具公務員身分之年資。
 - (3)依法令任官有案之軍職年資。
 - (4)公立學校之教育人員年資。
 - (5)公立訓練機構職業訓練師年資。
- 2.曾任政務人員、民選首長、公立專科以上學校教師、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構研究人員年資，如繳有成績優良證明文件，得比照前項規定，按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。
 - 3.公務人員曾任前二項以外之公務年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止。

(六) 俸級之更正或變更

公務人員俸級經銓敘部銓敘審定後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理；亦即得填具公務人員任用或俸給案申請更正或變更送核書表，依送審程序向銓敘部提出申請。現職人員取得較高考試及格資格，申請改敘俸級者，應於取得考試及格證書之日起3個月內辦理，其逾限申請而核准者，自申請之日改支。

公務人員依公務人員保障法提起復審，復不服公務人員保障暨培訓委員會復審決定者，得再依行政訴訟法規定向高等行政法院及最高行政法院提起行政訴訟及上訴。

三、現行特種人事法律之俸給制度

查特種人事法律之俸給制度，除司法人員、駐外外交領事人員、主計機構人員、審計人員、政風機構人員、海巡人員，適用一般公務人員俸給制度外，餘法官及檢察官、醫事人員、警察人員、關務人員、交通事業人員、公營事業人員之俸給制度如下：

(一)法官及檢察官

依法官法第71條第1項、第73條、第74條及第89條第1項規定，法官法施行後，法官、檢察官已不列官等、職等，係依法官俸表核敘俸級，並分本俸、專業加給、職務加給及地域加給。至法官之俸級區分如下：

- 1.實任法官本俸分二十級，從第一級至第二十級，並自第二十級起敘。
- 2.試署法官本俸分九級，從第十四級至第二十二級，並自第二十二級起敘。
- 3.候補法官本俸分六級，從第十九級至第二十四級，並自第二十四級起敘。
- 4.律師、教授、副教授、助理教授及中央研究院研究員、副研究員、助研究員轉任法官者，依其執業、任教或服務年資6年、8年、10年、14年及18年以上者，分別自第二十二級、二十一級、二十級、十七級及第十五級起敘。

有關法官、檢察官曾任公務年資採計提敘，以及現職法官、檢察官日後轉任司法行政人員（列有官等職等職務）之俸級核敘，則依據法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法、現職法官改任換敘

及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法之規定辦理。

(二)醫事人員

醫事人員之俸級分本俸、年功俸及加給。基於醫事專業分工特性及各類別醫事人員之平衡性考量，同一級別醫事人員之俸級，原則上均相同，不因其所具中央衛生主管機關核發之醫事專門職業證書不同而有別。惟基於師（一）級人員中之醫師、中醫師、牙醫師，以及擔任政府機關列簡任第十二職等以上職務之師（一）級人員，職責程度較其他師（一）級人員為重，爰參照其現行職務列等，就該等職務之俸級為特別之規定。至醫事人員俸級之核敘，依醫事人員人事條例第11條規定，係依所任職務級別之最低俸級起敘。但領有較擬任職務級別高一級之醫事專門職業證書者，以該職業證書所能擔任之較高職務級別最低俸級起敘。另曾經依該條例銓敘審定高於擬任職務級別最低俸級或上述較高職務級別最低俸級者，以銓敘審定有案之較高俸級起敘。但以敘至擬任職務級別年功俸最高級為止。如有超過之俸級時，調任低級別職務人員，其原敘較高俸級之俸點，仍予照支；再任低級別職務人員，其原敘較高俸級，仍予保留，俟將來調任相當級別職務時，再予回復。依其他任用法律銓敘審定合格人員，於擔任醫事人員時，得比照前述規定核敘俸級。

(三)警察人員

警察人員之俸給分本俸（年功俸）及加給，均以月計。本俸（年功俸）依警察人員俸表之規定，各官等官階俸額以警監特階一級本俸770元為最高，警佐四階六級本俸90元為最低。各官階本俸部分

，除警監特階一級；警監三階至一階分二級；警佐四階分六級外，其餘各官階之本俸均為三級，年功俸部分，除警監特階無年功俸外，其餘各官階之年功俸為三級至二十三級不等（官階越低，年功俸級數越多），其中警佐四階至警正二階之年功俸最高級，均較同層級公務人員之年功俸最高俸點為高，以鼓勵久任。至於警察人員之加給，分為勤務加給、技術加給、專業加給、職務加給及地域加給等5種。又初任警察官俸級之核紮，高考一級或特考一等考試警察人員考試及格者，以警正一階任用，自一階三級起紮，先以警正二階任用者，自二階一級起紮；高考二級或特考二等考試警察人員考試及格者，以警正三階任用，自三階三級起紮，先以警正四階任用者，自四階一級起紮；高考三級或特考三等考試警察人員考試及格者，以警正四階任用，自四階三級起紮，先以警佐一階任用者，自一階一級起紮；普通考試或特考四等考試警察人員考試及格者，以警佐三階任用，自三階三級起紮；初等考試或特考五等考試警察人員考試及格者，自警佐四階六級起紮。另警察人員與一般行政人員及技術人員相互轉任時，除依警察人員人事條例規定者外，適用公務人員任用法、公務人員俸給法之規定；其相當官等、官階（職等）及俸級之對照換紮，則依警察人員與一般行政人員及技術人員相互轉任官等官階（職等）及相當俸級之俸額俸點換紮對照表之規定辦理。

(四)關務人員

自87年11月11日修正公布「關務人員官職等階及俸給表」後，現行關務人員俸給表中官等、職等、俸級、俸點之設置，業與一般公務人員俸給表規定完全一致。初任關務人員俸級之核紮，依關務

人員人事條例第15條之規定，關務監簡任升等考試或公務人員考試法修正公布前特種考試甲等考試及格或經由考績取得關務監任用資格，初任簡任關務類人員者，以關務監四階本俸一級起敘；高等考試一級考試或關務人員特種考試一等考試及格，初任薦任關務類人員者，以關務正一階本俸一級起敘，如無相當職等職務可任用時，得以關務正二階本俸四級起敘；高等考試二級考試或公務人員考試法修正公布前高等考試一級考試或關務人員特種考試二等考試及格，初任薦任關務類人員者，以高級關務員二階本俸一級起敘，如無相當職等職務可任用時，得以高級關務員三階本俸三級起敘；高等考試三級考試或公務人員考試法修正公布前高等考試二級考試或關務人員特種考試三等考試或公務人員考試法修正公布前其他特種考試乙等考試或高級關務員薦任升等考試及格，初任薦任關務類人員者，以高級關務員三階本俸一級起敘，如無相當職等職務可任用時，得以關務員任用，並以關務員一階本俸五級起敘；普通考試或關務人員特種考試四等考試或公務人員考試法修正公布前其他特種考試丙等考試及格，初任關務類人員者，以關務員三階本俸一級起敘。初等考試或關務人員特種考試五等考試或公務人員考試法修正公布前其他特種考試丁等考試及格，初任關務類人員者，以關務佐三階本俸一級起敘。至技術類人員起敘俸級，則比照關務類人員辦理。

(五)交通事業人員

交通事業人員之薪給，依交通事業人員任用條例第11條規定，由考試院會同行政院訂定資位職務薪給表，並按其任用性質區分，目前有鐵路、公路、港務（目前臺灣港務股份有限公司及航港局部

分人員仍有適用)、國道高速公路等4種薪給表，其其薪級為46級，依長級、副長級、高員級、員級、佐級、士級等劃分級次，最高為長級1級800薪點，最低為士級46級160薪點，又為鼓勵其永任，各資位人員薪級級距較長。

(六)公營事業人員

公營事業人員之人事制度係採職位分類制，有關員工之薪給待遇，依所擔任工作之職責輕重、繁易程度而不同，故目前公營事業人員之薪給制度，均係採用人費率單一薪給制度。有關國營金融保險事業機構及國營生產事業機構人員之薪給，係分別依據「財政部所屬事業機構用人費薪給管理要點」、「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」及其相關規定辦理，並均採薪點制。

四、檢討與改進

公務人員俸給法自76年1月16日施行迄今，歷經5次修正，為因應社經環境變遷及實務運作之需，使公務人員俸給制度更臻完善，銓敘部配合其他法規之修正或為解決俸給法制不足之處，近年陸續研修俸給相關法規。

銓敘部除配合公務人員考試法第15條修正草案，擬具公務人員任用法第13條及俸給法第6條修正草案，於101年2月29日由考試院函請立法院審議中。又考量公務人員加給給與辦法第5條之1規定增訂施行後，迭有機關於該條規定之適用釋疑等，爰檢討研修本辦法，經函陳考試院審議通過後，業於100年6月20日由考試院會同行政院修正發布。另配合交通事業人員與交通行政人員相互轉任採計年資對照表之修正，修正公務人員曾任公務年資採計提敘

俸級認定辦法第3條附表相關規定，經函陳考試院審議通過後，業於100年9月6日修正發布。以及就服務於行政院海岸巡防署及其所屬機關之軍職人員，其軍職專長對照公務人員海巡行政或海巡技術職系，修正軍職專長與公務人員職系認定對照表(附則部分)，經函陳考試院審議通過後，業於101年3月20日由銓敍部會同國防部修正發布。

銓敍部將持續配合實務運作之需，檢討現行俸給法制；另亦將賡續辦理考試院文官制度興革規劃方案所提有關矩陣式俸表、複式俸表及高階文官俸表等研究案，以作為俸給法制研議之參據。

第七節 公務人員考績與獎懲

壹、公務人員考績

一、沿革

自唐虞時期起即有所謂「三載考績，三考黜陟幽明」，明確規定文武百官之進退皆以考績為依據。76年1月16日施行公務人員考績法（以下簡稱考績法），係融合原公務人員考績法及分類職位公務人員考績法兩種舊法而予以訂定，其與上開兩種舊法在立法精神或條文要旨與內容上仍有不同，主要差異如下：(一)合併考績項目，劃一考核內容。(二)明定評列甲、丁等條件，無等次之比例限制。(三)放寬晉支年功俸規定，凡晉至本俸最高級而考列乙等者，如次年仍考列乙等改晉年功俸一級，以鼓勵久任。

嗣後79年12月28日考績法修正公布，修正重點為：(一)獎金給與之標準由俸額修正為俸給總額，以增加考績獎金之內涵。(二)修

正考列乙等者之獎勵，以縮小考列甲、乙等之差距。(三)縮短薦任第九職等升任簡任官等之考績年資。

86年6月4日考績法再次修正公布，修正重點為：(一)將另予考績從年終考績名詞項下，單獨列出。(二)刪除薦任第九職等考績升任簡任官等規定，並增列薦任第九職等人員調任簡任機要或派用職務，未能參加年終考績者，其前後考績年資得視為連續。(三)考績由銓敘部核定之規定，修正為主管機關核定後，送銓敘部銓敘審定；並增列主管機關之定義。

惟鑒於考績法經過修正後，仍未臻完備週詳，爰通盤檢討並配合同法院釋字第491號解釋意旨，擬具相關修正條文，業於90年6月20日修正公布，修正重點為：(一)修正規定考績年度中升任高一官等職務者，得併計原任低一官等年資，並以高官等辦理年終考績。(二)增列政務人員、教育人員或公營事業人員於轉任公務人員當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得與公務人員之年資，合併計算參加年終考績。(三)將考列丁等之條件及一次記二大過之標準，於考績法中明定。(四)修正已敘本俸最高俸級或已敘年功俸級者，如考列乙等，仍得晉年功俸一級。(五)增列考績年度內升任高一官等、職等時已敘較高俸級者，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理之年終考績，如考列乙等以上時，不再晉敘之規定。(六)刪除年終考績升等應以連續為要件之規定。(七)增訂得不設置考績委員會之考績免職人員，仍應送經上級機關考績委員會考核之規定。(八)增列對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。(九)修正考績案核定權責之主管機關之定義；並將考績案得授權之規定提升法律位階移列至考績法規定。(十)對於

一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績之執行日期，修正自主管機關核定之日起執行。(十一)修正規定應予免職人員於未確定前，應先行停職。

二、現況

歷經多次變革後，90年6月20日修正公布之現行公務人員考績制度之主要架構：

(一)考績宗旨

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。

(二)考績種類

1.年終考績

係指各官等人員，於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績。其現職經銓敍合格實授之各官等公務人員，於考績年度內 1 月至 12 月均有任職事實者，方能參加之考績；任現職不滿 1 年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敍審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敍審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敍官等職等之年終考績。但須均為調任且繼續任職者，如屬辭職者則不得合併。而考績法第 4 條亦就具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員之併資考績事宜有所規範。

2.另予考績

係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連

續任職已達 6 個月辦理之考績。又另予考績應於年終時辦理，但屬考績法施行細則第 7 條第 2 項、第 3 項所列舉之撤職等事由者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。在同一考績年度內已辦理另予考績之人員，其任職至年終達 6 個月者，不再辦理另予考績。另轉任教育人員、公營事業人員或其他公職者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關併計辦理考績、考成或考核者，應由轉任前之機關予以查明後，於年終辦理另予考績。

3. 專案考績

係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。

(三) 考績項目

公務人員年終考績應以平時考核為依據。平時考核係就其工作、操行、學識、才能 4 個項目考核，辦理年終考績時，係綜合其工作、操行、學識、才能 4 項予以評分，考核之細目由銓敘部訂定，但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定並送銓敘部備查。

(四) 考績等次

公務人員之考績分為甲、乙、丙、丁 4 等。考列甲等及丁等條件，分別明訂於考績法及其施行細則中。

(五) 考績獎懲

1. 年終考績

(1) 甲等

晉本（年功）俸一級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已

敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之一次獎金。

(2)乙等

晉本（年功）俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。

(3)丙等：留原俸級。

(4)丁等：免職。

2.另予考績

(1)甲等：給與 1 個月俸給總額之一次獎金。

(2)乙等：給與半個月俸給總額之一次獎金。

(3)丙等：不予獎勵。

(4)丁等：免職。

3.專案考績

(1)一次記二大功者，晉本（年功）俸一級，並給與 1 個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之獎金。但在同 1 年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給 2 個月俸給總額之一次獎金。

(2)一次記二大過者，免職。

(六)考績評列等次之規定

1.平時考核為年終考績之依據，平時成績紀錄及獎懲為考績評定分數之重要依據。

2.平時考核獎懲互相抵銷後累積達二大過者，年終考績應列丁等；曾記二大功者，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；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。

3.公務人員平時考核，應併入年終考績增減分數。獎懲之增減分數應包含於評分之內。

(七)考列甲等及丁等之條件

公務人員須具有考績法施行細則所列特殊條件各目之 1 或一般條件 2 目以上之具體事蹟，且於考績年度內未有同細則第 4 條第 3 項所列考績考列甲等之消極條件者，其考績始得考列甲等。另依考績法規定，公務人員於考績年度非有考績法第 12 條第 3 項所定消極條件者，不得考列丁等。

(八)考績升等

依考績法第11條規定，各機關參加考績人員任本職等年終考績，2年列甲等或3年中1年列甲等2年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。

(九)考績比較範圍

考績法雖無考列甲等人數之限制，但各機關於考績評分列等，仍應依據平時考核紀錄之具體事實，按其同官等之人員績效予以比較，以決定分數及等次。

(十)考績程序

各機關辦理公務人員之考績應作準確客觀之考核，並依循下列程序：

1.檢送資料

由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送單位主管評分。

2.主管評分

受考人之主管長官就該員全年平時考核紀錄，加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。

3.考績委員會初核

公務人員之考績，除非於年終辦理之另予考績或長官僅有1級或因特殊情形不設置考績委員會外，其餘均應送考績委員會初核，惟未設考績委員會之考績免職案件，仍應送上級機關考績委員會考核。又考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

4.機關長官覆核

考績委員會初核後，送由機關長官覆核，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。

5.送銓敘部銓敘審定

各機關公務人員考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送主管機關核定；考績案經主管機關核定，並轉銓敘部銓敘審定。銓敘部對於考績案，如發現有違反考績法規情事者，退還原考績機關另為適法之處理時，以及核定機關為查明各機關辦理考績人員有不公或徇私舞弊，應通知原機關於文到15日內處理。逾限不處理或未依相關規定處理者，核定機關得調卷或派員查核；對其考績等次、分數或獎懲，並得逕予變更。

6.書面通知

各機關考績案經主管機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。

7.考績更正或變更

各機關或受考人於收受考績通知後，如發現有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理，填具考績更正或變更申請表，並檢附有關證明文件，由核定機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

8.考績執行

年終考績結果，應自次年1月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

(十一)考績之救濟

公務人員考績之救濟，係依公務人員保障法所定復審、申訴、再申訴程序行之，其情形如下：

1.考績免職者之救濟

依公務人員保障法第4條及第44條規定，復審人應繕具復審書經由原處分機關向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；不服復審決定，得於收受復審決定書之次日起依公務人員保障法第72條第1項規定，於2個月內，依法向該管司法機關請求救濟。

2.考績免職以外之救濟

依公務人員保障法第77條及第78條規定，須先向服務機關提出申訴，而不服服務機關之函復時，得於函復送達之次日起30日內，向公務人員保障暨培訓委員會提出再申訴。

3.依公務人員保障法第81條規定，服務機關對於申訴案件之答覆，應自收受申訴書之日起30日內為之，必要時得延長20日，並通知

申訴人。逾期未函復者，申訴人得逕提再申訴。

三、現行特種人事法規之考績制度

查特種人事法律之考績制度，除警察人員、關務人員、交通事業人員、公營事業人員適用其考績（核）規定外，其餘如司法人員、醫事人員等，均適用一般公務人員考績制度：

(一)警察人員

警察人員之考績，除依警察人員人事條例規定辦理外，亦適用考績法之規定。其平時考核之獎懲依規定抵銷後，尚有記一大功2次人員，考績不得列乙等以下；記一大功以上人員，考績不得列丙等以下；記一大過以上人員，考績不得列乙等以上。又為鼓勵久任人員士氣，另定有考績優予獎勵之規定，其任本官階職務滿10年未能晉階或升官等任用，而已晉至本官階職務最高俸級者，在未達年功俸最高級前，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；至已達年功俸最高俸額者，考績列甲等、乙等之獎勵則與一般公務人員相同，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，其餘均適用公務人員考績法之規定。

(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。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1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1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，準用公務人員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99年及100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 99 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	273 108	205 814	75.36	66 906	24.50	386	0.14	2	0.00
一般人員	140 431	105 740	75.30	34 526	24.59	163	0.12	2	0.00
醫事人員	16 865	11 824	70.11	5 011	29.71	30	0.18	—	—
司法人員	9 327	7 248	77.71	2 062	22.11	17	0.18	—	—
外交人員	1 126	862	76.55	264	23.45	—	—	—	—
警察人員	77 067	58 385	75.76	18 526	24.04	156	—	—	—
交通事業 人員	4 371	3 650	83.50	721	16.50	—	—	—	—
審計人員	677	516	76.22	160	23.63	1	—	—	—
主計人員	9 638	7 320	75.95	2 309	23.96	9	—	—	—
關務人員	3 917	2 893	73.86	1 020	26.04	4	—	—	—
政風人員	2 111	1 619	76.69	489	23.16	3	—	—	—
人事人員	7 578	5 757	75.97	1 818	23.99	3	—	—	—

說 明：本表資料時間係指考績所屬年別。

資料來源：銓敍部銓審資料檔。

表 4-6 公務人員考績（成）案審查結果分析

中華民國 100 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	271 432	204 311	75.27	66 693	24.57	425	0.16	3	0.00
一般人員	139 199	104 700	75.22	34 321	24.66	176	0.13	2	0.00
醫事人員	16 267	11 327	69.63	4 920	30.25	20	0.12	—	—
司法人員	9 521	7 444	78.19	2 061	21.65	16	0.17	—	—
外交人員	1 116	845	75.72	271	24.28	—	—	—	—
警察人員	77 087	58 215	75.52	18 674	24.22	197	0.26	1	0.00
交通事業 人員	4 386	3 684	83.99	702	16.01	—	—	—	—
審計人員	685	521	76.06	163	23.80	1	0.15	—	—
主計人員	9 704	7 393	76.19	2 306	23.76	5	0.05	—	—
關務人員	3 813	2 853	74.82	955	25.05	5	0.13	—	—
政風人員	2 124	1 623	76.41	500	23.54	1	0.05	—	—
人事人員	7 530	5 706	75.78	1 820	24.17	4	0.05	—	—

說 明：本表資料時間係指考績所屬年別。

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

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，然為提升考績之信度與效度，現行公務人員考績制度尚有更臻精進之空間，爰深切檢討現行考績法制規範實存之問題如下：

- 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，未落實執行考績獎優懲劣功能。
- 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，銓敍部爰就整體公務人員考績制度設計加以檢討改進，擬具公務人員考績法修正草案，經考試院審議完竣並於99年4月6日函請立法院審議，其相關規定如下：

1.明定考績考列甲等以上及丙等人數比率限制

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率限制之情況下，各機關考績考列甲等人數比率不斷攀高，迭經各界質疑。是以，為落實考績獎優汰劣之立法意旨，明定考績考列甲等以上及丙等人數比率限制。

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，未來考績回歸以工作績效為考核重點，平時考核項目將修正為工作績效（70%）及工作態度（30%），又為保留彈性，考核細目由各主管機關視整體施政目標及業務特性訂定或授權所屬機關擬訂，報請主管機關核定，而主管與受考人得於年度開始時，即就當年度所應達成之績效目標交換意見，在達成共識後，年終即據以作為考績評比之依據，強化考績評比之客觀性。

3.強化獎優懲劣機制

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，故為提升行政效率，爰對於績效表現優秀而考績列優等者，公務人員任用法及公務人員陞遷法將配套設計升官等條件及優先陞任機制，使具發展潛能的優秀人才，能透過快速陞遷管道，較快取得較高官等職等職務之任用資格，以肯定其為公務所付出的努力。另績效表現不佳者，增列丙等人數比率、條件及退離等相關規定，其目的係為提升個人績效，使受考人於考列丙等經輔導管理措施，促其改善，惟如是類人員確具不適任之事由，則應依汰劣相關規定辦理退休或資遣。

4.增列實施面談機制

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，有效提升工作士氣，爰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，爰規範主管機關應視所屬各機關業務特性及需要，辦理所屬機關間之團體績效評比，以及各機關應視其業務特性及需要，辦理內部單位間之團體績效評比，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

一、法制

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

現行公務人員獎勵相關人事法制，計有公務人員考績法、公務

人員陞遷法、公務人員撫卹法、褒揚條例、勳章條例、獎章條例、公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法、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。

(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為之處分。

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	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

國家考試暨文官制度報告書

種類 項目	褒揚	勳章	獎章	公務人員 傑出貢獻	模範 公務人員
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 程	明令褒揚或題頒匾額，除總統特頒者外，需經行政院呈請。呈請明令褒揚，應綜其生平事蹟，經行政院會議通過。	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，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	功績獎章、楷模獎章由各主管機關報請該主管院核頒，必要時得由主管機關長官轉頒；服務獎章由各主管機關報請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，由各該主管院院長	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。	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

種類 項目	褒揚勳章	勳章	獎章	公務人員 傑出貢獻	模範 公務人員
		府審議。	核頒，由主管機關核定者，由主管機關首長核頒。		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	主管院院長 主管機關首長	考試院院長	主辦機關首長
核條 條件	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	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，	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	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。	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。

國家考試暨文官制度報告書

種類 項目	褒揚勳章	勳章	獎章	公務人員傑出貢獻	模範公務人員
	<p>勤，具有勳績者。</p> <p>3. 執行國策、折衝壇坫，在外交或國際事務上有重大成就者。</p> <p>4. 興辦教育文化事業，發揚中華文化，具有特殊貢獻者。</p> <p>5. 冒險犯難，忠貞不拔，壯烈成仁者。</p>	<p>敦睦邦交，在外交上貢獻卓著者。</p> <p>4. 宣揚德化，懷遠安邊，克固疆圉者。</p> <p>5. 辦理僑務，悉協機宜，功績卓著者。</p> <p>6. 救助災害，撫綏流亡，裨益民生者。</p> <p>7. 維持地方秩序，消弭禍患，成績優異者。</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>或學術有重大價值。</p> <p>4. 檢舉或破獲重大危害國家安全案件，消弭禍患。</p> <p>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。</p> <p>6. 對突發重大事故，處置得宜，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</p>	<p>3. 維護公共財產，節約國家資源有顯著成效者。</p> <p>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。</p> <p>5. 搶救重大災害、危險或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得宜，對維護生命、財產有重大貢獻者。</p> <p>6. 查舉不法，對維</p>	<p>5. 對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務者。</p> <p>6. 辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好有具體事蹟者。</p> <p>7. 其他特殊優良品事蹟，足為公務人員表率者。</p>

種類 項目	褒揚勳章	獎章	公務人員傑出貢獻	模範公務人員	
	<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</p>		<p>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</p>	<p>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>	

種類 項目	褒揚	勳章	獎章	公務人員 傑出貢獻	模範 公務人員
	<p>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>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： 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>		

資料來源：本報告自行整理

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，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，並予以晉級及給與獎金。

(2)平時考核及年終考績

依公務人員考績法第7條及第12條第1項第1款規定，平時考核獎勵分嘉獎、記功、記大功，於年終考績時，併計成績增加總分；年終考績乙等以上者，予以晉級及給與獎金。又同法第11條規定，各機關參加考績人員任本職等年終考績2年列甲等或1年列甲等2年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。

(3)優先陞任之法定資格

依公務人員陞遷法第7條規定，考績（成）結果列為陞任評分標準表項目之一。同法第11條規定，最近3年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章，或經一次記二大功辦理專案考績（成）有案，或當選模範公務人員；以及最近5年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎者，得經甄審委員會同意優先陞任。

(4)勳績撫卹金

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，得給予勳績撫卹金；其給與標準，依考試院會同行政院訂定發布之公務人員勳績撫卹金給與標準辦理。

(5)勳獎章獎勵金

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相關規定，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、撫卹法律或銓敍部核備有案之單行退休、撫卹法規辦理退休、撫卹時，得依所訂標準發給獎勵金。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，不再重複發給。

(一)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，平時考核之懲處分申誡、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。

(二)現行警察人員人事法規之獎懲制度

由於警察勤（業）務性質特殊，為有效遂行警察任務，警察人員人事條例係對警察人員採重獎重懲之管理制度。依該條例第28條規定，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，至獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，除依該條例規定外，由內政部定之，內政部並依該授權規定，訂定警察人員獎懲標準。是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。

為鼓勵警察人員獻身國家，服務社會，冒險犯難，勇赴事功，於警察人員人事條例第20條定有特殊功績陞職制度，依該條第3項規定，應予陞職人員未具陞職任用資格者，應俟其取得資格後辦理之；其所具任用資格未達擬任職務等階表所列該職務最低官階者，應予晉階，並以晉一階為限，不受該條例第13條規定之限制（即任本官階年終考績2年列甲等者，或1年列甲等、2年列乙等者，始可於所任職務等階範圍內晉升高一官階），係目前所有獎勵中額度最高者。

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、瀆職罪、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；如為公務人員考績法所定一次記二大過情事之一等6款免職情形者，該等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

為落實「考試院文官制度興革規劃方案」第5案近程興革事項2.「修正公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法（以下簡稱原激勵辦法）」，又鑒於模範公務人員及公務人員傑出貢獻獎選拔表揚制度仍有未盡事宜，亟待重行研議改進，銓敘部前參考各機關所提建議及相關會議結論，擬具原激勵辦法修正草案函陳考試院審議，修正重點如下：

- (一) 為激勵士氣，鼓勵團隊合作，明定公務人員個人或團體具有優良事蹟者，即時給與獎勵。
- (二) 模範公務人員之主辦機關增列地方議會，使公務人員均得參選。
- (三) 增訂主辦機關及所屬機關現有職員總人數得選拔之模範公務人員名額限制，以免寬濫。

- (四) 為獎優舉賢，擴大傑出貢獻獎選拔範圍，不以曾獲選模範公務人員者為限，並新增團體獎項。
- (五) 模範公務人員之消極條件作更嚴謹規範，並增訂獲頒傑出貢獻獎之消極條件，俾選拔足資表率者。

公務人員品德修養及工作績效激勵辦法，改進模範公務人員及公務人員傑出貢獻獎之表揚制度，於對象、名額、事蹟、資格條件等均作更嚴謹之規範。後續仍將積極研議對公務人員之獎勵措施，期有效激勵士氣，促使公務人員精進品德修養及工作績效，進而提升政府行政效能。

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，循序晉升，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，另訂陞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。

為期公務人員之陞遷，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，銓敍部爰研訂「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，不僅為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。

嗣為健全公務人員陞遷法制、兼顧公務人員陞遷權益、配合實務運作及機關首長用人權責，銓敍部研修公務人員陞遷法，並經總統於98年4月22日公布施行；至公務人員陞遷法施行細則，除分別於91年5月28日、96年6月23日修正外，亦配合公務人員陞遷法之修正，配套修正相關規定，並自98年7月10日經考試院發布施行。

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（選）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

內陞與外補為機關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；如由本機關以外人員遞補時，除1.因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。2.職務列等、稱階、等階、級別（以下簡稱職務列等）相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。3.依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員等特定情形外，應公開甄選。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

為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條及本法施行細則第7條及第9條明定，各機關辦理公務人員之陞

遷，除鄉（鎮、市）民代表會外，應組織甄審委員會辦理甄審（選）。甄審委員會應置委員5人至23人，每滿4人應有2人由本機關人員票選產生。至甄審委員會之功能，除審查陞遷候選人員資績評分或資格條件外，必要時，亦可舉行面試及測驗，及研議機關首長交議事項、辦理其他有關陞遷甄審事項，或其他法規明定交付審議事項。

(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。如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等、官稱官階、官等官階、級別（以下簡稱職等）高低依序辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。本法第6條第2項但書所稱次一序列中無適當人選，指次一序列具有擬陞任職務任用資格人員均經甄審委員會評定為非適當人選，或次一序列均未具有擬陞任職務任用資格人員。

二、適用對象

(一)適用之對象

依本法第3條規定，陞遷法之適用對象為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）、海岸巡防及消防機關列警察官人員（官等官階）及醫事人員（級別）。

(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。

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，係指依法陞任較高職務列等之職務。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較高職務列等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律調任相當列等之職務。

四、配套機制

(一)陞遷序列表

各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表，並得區別

職務性質（如行政性、技術性、或專業性職務等），分別訂定；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，各機關依本法第6條第1項訂定陞遷序列表時，依下列規定辦理：

- 1.職務列等相同者，應列為同一序列。但職務列等相同之主管與非主管職務或具職務歷練先後順序職務，得列為不同序列。
- 2.職務所列最高職等相同者，得視業務需要列為同一序列。但職務所列最高職等相同之主管或副主管職務，除應業務特殊需要，由主管機關核准外，不得與非主管職務列為同一序列。
- 3.實施國內外駐區互調之相當職務，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、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，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。各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，得參酌陞任評分標準訂定之規定，訂定資格條件辦理之。又所評定之積分有2人以上相同時，以較高職等或訓練進修及發展潛能積分較高者，排序在前。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。各機關辦理本機關人員之遷調，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或副主管間之遷調。
- 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、副首長或主管人員間之遷調。
- 4.所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調。
- 5.本機關與所屬機關間或所屬機關間非主管人員之遷調。

另依該條第2項規定，前開各種遷調，得免經甄審（選）；其遷調規定，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，除鄉（鎮、市）民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審（選）相關事宜；另依本法施行細則第7條規定，甄審委員會應置委員5人至23人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席，主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主席。人事主管人員為當然委員，但委員每滿4人應有2人由本機關人員票選產生之。本機關人員得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。委員之任期1年，期滿得連任。各主管機關已成立公務人員協會者，其甄審

委員會指定委員中應有1人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者3人，由機關首長圈選之。票選委員時，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。辦理選務人員應嚴守秘密。

甄審委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。另外，出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。甄審委員會審議案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知參與陞遷人員、有關人員或其單位主管到會備詢。甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。但依本法第8條第3項規定統籌辦理下級機關人員陞遷甄審（選）之機關，不得合併。

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.陞遷候選人員資績評分或資格條件之審查。
- 2.面試及測驗方式之決定。
- 3.陞遷候選人員名次或遞用順序之排定。
- 4.機關首長交議事項之研議。
- 5.其他有關陞遷甄審事項。
- 6.其他法規明定交付審議事項。

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遷（含陞任）時，應辦理「甄審」；如由本機關以外人員遞補時，除下列人員外

，應「公開甄選」：1.因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。2.職務列等相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。3.依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。

(二)遷調

依本法第8條第2項規定，本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序。至依本法第5條規定，原則上，由他機關人員遷調者，亦應「公開甄選」。另各機關依本法第13條規定辦理職務列等及職務相當之所屬人員之遷調，得免經甄審（選）。

(三)造列名冊

依本法第9條及本法施行細則第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，依以下規定，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。

- 1.辦理本機關人員陞任時，就具有任用資格人員，依本法第7條所定標準，核計分數後，依積分高低造列。另本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。
- 2.辦理本機關以外人員公開甄選時，依符合公開甄選人員所具資格條件或積分高低造列。
- 3.辦理本機關人員遷調時，依本法相關規定，核計分數或依其所具資格條件高低造列。

(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3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。

(五)候補名額

依本法施行細則第3條規定，各機關辦理公開甄選，除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數2倍，並以依序遞補原公開甄選職缺或職務列等相同、性質相近之職缺為限；候補期間為3個月，自甄選結果確定之翌日起算。另候補之名額及期間，應同時於公開甄選之公告內載明。

六、例外規定

(一)得免經甄審（選），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職務」、「機關內部較一級業務單位主管職務列等為高之職務」、「駐外使領館（代表機構）、機構簡任第十二職等以上職務」等，得免經甄審（選），由本機關或其上級機關首長逕行核定，並不受本法第12條第1項第6款及第7款之限制。

另外，擔任上述各款職務人員，依公務人員任用法律規定再調任其他職務，得免經甄審（選）程序。但屬本法第4條規定陞任情形者，除本法另有規定外，應辦理甄審（選）。

(二)得經甄審委員會同意，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條第1項各款不得辦理陞任之情事，且「最近3年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章者」、「最近3年內經一次記2大功辦理專案考績（成）有案者」、「最近3年內曾當選模範公務人員者」；或「最近5年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎」、「經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用者」等人員，得經甄審委員會同意，優先陞任。

(三)不得陞任之消極要件

依本法第12條規定，下列人員不得辦理陞任：「最近3年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定者（但受緩刑宣告者，不在此限）」、「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，或最近1年內依公務人員考績法曾受累積達1大過以上之處分者（但功過不得相抵）」、「任現職不滿1年者（但下列人員不在此限：1.合計任本機關同一序列或較高序列職務，或合計曾任他機關較高職務列等或職務列等相同之職務年資滿1年。2.本機關次一序列職務之人員均任現職未滿1年且無前目『其他年資得併計滿1年』之情形。3.本法第11條第1項第5款，經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用之情形）」、「經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修6個月以上，於訓練或進修期間者」、「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者（但因配合政府政策或公務需要

，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪者，不在此限）」、「依法停職期間或奉准延長病假期間者」；惟依本法第10條第1項規定，得免經甄審（選）之職務，得不受前述任現職不滿1年及經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修6個月以上，於訓練或進修期間者，不得辦理陞任之消極要件限制。另外符合前述不得辦理陞任情事之一者，於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。

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；其涉及本人、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審（選）案，應行迴避。如有違反，視情節予以懲處。

參、檢討與改進

為因應時勢需要，鼓勵公務人員能於工作崗位上盡忠職守，追求卓越表現，銓敍部自98年10月起即配合考試院文官制度興革規劃方案，及公務人員考績法修正草案第6條增列「優等」等次之規定，與其修法期程，於公務人員陞遷法修正草案第11條原得優先陞任要件規定中，增列有關「最近3年內連續2年考績（成）列優等」得優先陞任之規定，以建立功績為主之快速陞遷機制，達成有效激勵公

務人員之目標；另第12條亦配合酌作部分文字修正，以及第21條增訂第11條、第12條條文施行日期由考試院以命令定之之規定。該修正草案目前尚未完成立法程序，未來將繼續推動，俾完善公務人員陞遷法制。

公務人員陞遷法第11條、第12條修正草案，業經銓敍部99年2月26日併同公務人員考績法修正草案，及公務人員任用法第17條條文修正草案陳報考試院審議，並經考試院99年4月6日函送立法院審議。嗣立法院司法及法制委員會於99年5月20日就陞遷法第11條、第12條條文修正草案部分審查竣事，照案通過；並併同公務人員考績法修正草案，及公務人員任用法第17條條文修正草案交付黨團協商；99年5月28日經立法院朝野黨團協商通過，嗣因立法院屆期不續審，相關法案須重行報送；復於101年擬具公務人員陞遷法第11條、第12條、第21條修正草案（第21條增訂第11條、第12條條文施行日期由考試院以命令定之之規定），於同年9月20日併同考績法、任用法修正草案函陳考試院審議，經同年10月18日考試院第11屆第209次會議審議通過，考試院並於同日函送立法院審議。

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，並經銓敍部銓敍審定、登記或授權主管機關審定資格之現職人員。其適用事項包含退休及資遣。
- 2.退休種類：分為自願退休、屆齡退休及命令退休。
- 3.退休條件

(1)自願退休：

- ①一般自願退休：任職5年以上，年滿60歲者；或任職滿25年者。
- ②彈性自願退休：須配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮並依法令辦理精簡者。其彈性退休條件：A.任職滿20年以上者。B.任職滿10年以上，年滿50歲者。C.任本職務最高職等年功俸最高級滿3年者。
- ③危勞降齡自願退休：擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，須由主管機關就其職務性質具體規定危險及勞力範圍，送經銓敍部認定之，對於自願退休年齡得酌予減低，但不得少於50歲。

(2)屆齡退休：

- ①一般屆齡退休：任職5年以上，年滿65歲者。
- ②危勞降齡屆齡退休：擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，須由主管機關就其職務性質具體規定危險及勞力範圍，送經銓敍部認定之，對於屆齡退休年齡得酌予減低，但不得少於55歲。

(3)命令退休：

①一般命令退休：任職5年以上，因身心障礙致不堪勝任職務，且由中央衛生主管機關評鑑合格醫院出具已達公教人員保險殘廢給付標準表所定半殘廢以上之證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明者。

②因公傷殘命令退休：經服務機關證明具有下列情形之一且已達半殘廢以上程度者：A.因執行職務發生危險，以致傷病。B.在辦公場所發生意外，以致傷病。C.因辦公往返途中遇意外危險，以致傷病。D.盡力職務，積勞過度，以致傷病。

4.退撫基金：現行法定提撥費率係按公務人員本（年功）俸加1倍12%至15%之費率，按月由政府撥繳65%，公務人員撥繳35%。如係不合退休、資遣而於中途離職者，其申請發還退撫基金費用之情形：

(1)繳付退撫基金未滿5年及因案免職或撤職而離職者，僅得申請發還本人原繳付之退撫基金費用本息。至於繳付退撫基金滿5年以上者，得連同本人及政府繳付之退撫基金費用本息均申請發還。

(2)已按公營事業移轉民營條例或其他退休（職）、資遣法令辦理年資結算、退休（職）或資遣之年資，不得再依前開規定申請發還退撫基金費用本息。

5.退休金給付標準：

(1)退休金種類之選擇：退撫新制實施前後均有任職年資，且合計滿15年以上者，其退休金應選擇同一給付方式請領。但具下列各款條件者，得依其選擇種類支領：

①任職5年以上未滿15年者，以及任職20年以上，年齡未滿55歲而依彈性退休條件自願退休者，給與一次退休金。

②擇（兼）領月退休金條件：

A.任職15年以上年滿60歲自願退休、屆齡退休、命令退休者。

B.任職滿20年以上，年齡滿55歲依彈性退休條件自願退休者。

C.任職滿25年以上自願退休者：

a.任職滿25年以上者，月退休金起支年齡為60歲。

b.任職年資達30年以上者，月退休金起支年齡為55歲。

c.未達前2項起支年齡者，得就下列方式擇一支領：

甲、支領一次退休金。

乙、支領展期月退休金：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）時，再開始領取月退休金。

丙、支領減額月退休金：符合自願退休條件時選擇先行辦理退休者，得提前於年滿月退休金起支年齡前，開始領取月退休金，但每提前1年應減少4%月退休金，最多提前5年，減少20%。

D.危勞降齡自願退休者：

a.任職滿15年以上者，月退休金起支年齡為55歲。

b.任職未滿15年者，僅得支領一次退休金。

c.未達月退休金起支年齡者，得依前開(c)方式擇一支領。

(2)退休金之計算：

①一次退休金：

- A.新制實施前：以退休人員最後在職等級，按退休生效日在職同等級人員本（年功）俸加新臺幣930元為基數內涵，任職滿5年給與9個基數，每增1年加給2個基數；滿15年後，另行一次加發2個基數，最高總數以61個基數為限。未滿1年者，每1個月給與1/6個基數。未滿1個月者，以1個月計。
- B.新制實施後：以退休生效日在職同等級人員本（年功）俸加1倍為基數內涵，每任職1年給與1又1/2個基數，最高35年給與53個基數。未滿1年者，每1個月給與1/8個基數。未滿1個月者，以1個月計。

②月退休金：

- A.新制實施前：以退休人員最後在職等級，按退休生效日在職同等級人員本（年功）俸為基數內涵，每任職1年給與5%，未滿1年者，每1個月給與5/1200；滿15年後，每增1年給與1%，未滿1年者，每1個月給與1/1200，最高以90%為限。未滿1個月者，以1個月計。另按月十足發給新臺幣930元。
- B.新制實施後：以退休生效日在職同等級人員本（年功）俸加1倍為基數內涵，每任職1年給與2%，最高35年給與70%為限。未滿1年者，每月給與1/600。未滿1個月者，以1個月計。

(3)年資逾35年之增給規定：

- ①84年7月1日以後初任公務人員且服務逾35年者。方可適用。其增加之年資採計及增給之退休給與，以退撫新制實施後之年資為限。

②一次退休金之給與，自第36年起，每年增給1個基數，最高給與60個基數為限；月退休金之給與，自第36年起，每年增給1%，以增至75%為限；未滿1年者，每1個月照基數1/1200給與；未滿1個月者，以1個月計。

6.資遣事項：係準用一次退休金給與標準計算給與。其申請條件：

- (1)因機關裁撤、組織變更或業務緊縮，不符公務人員退休法所定退休規定而須裁減人員者。
- (2)現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可以調任者。
- (3)不符合命令退休條件，但經中央衛生主管機關評鑑合格醫院出具已達公教人員保險殘廢給付標準表所定部分殘廢以上證明，證明其身心衰弱，致不堪勝任職務者。
- (4)依其他法規規定應辦理資遣者。

7.請領權之喪失及停止：

- (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。
- (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由政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費之專任公職，或政府捐助（贈）之財團法人、行政法人、公法人或政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業職務者，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

100年經銓敘部審定之退休人數共計10,047，包括中央機關4,969

人，地方機關5,078人，詳如表4-8所示：

表 4-8 100 年銓敍部辦理公務人員退休案審查結果統計表

單位：人

項目 \ 機關		中央 各機關	臺灣各 縣市機關	直轄市	金門連江 各機關	合計
自願退休	一次退休金	37	28	28	1	94
	月退休金	4 409	2 120	2 583	23	9 135
	兼領 1/2 之 一次退休金 與 1/2 之月 退休金	34	13	10	—	57
	小計	4 480	2 161	2 621	24	9 286
屆齡退休	一次退休金	12	11	7	—	30
	月退休金	376	44	64	8	492
	兼領 1/2 之 一次退休金 與 1/2 之月 退休金	2	5	—	—	7
	小計	390	60	71	8	529
命令退休	一次退休金	5	3	5	—	13
	月退休金	93	47	78	—	218
	兼領 1/2 之 一次退休金 與 1/2 之月 退休金	1	—	—	—	1
	小計	99	50	83	—	232
總計		4 969	2 271	2 775	32	10 047

資料來源：銓敍部退休撫卹資料檔

101年經銓敍部審定之退休人數共計10,169人，包括中央機關4,993人，地方機關5,176人，詳如表4-9所示：

表 4-9 101 年銓敍部辦理公務人員退休案審查結果統計表

單位：人

項目		機關				
		中央各機關	臺灣各縣市機關	直轄市	金門連江各機關	合計
自願退休	一次退休金	33	31	30	1	95
	月退休金	4 308	2 022	2 713	24	9 067
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金	25	17	15	0	57
	小計	4 366	2 070	2 758	25	9 219
屆齡退休	一次退休金	19	8	3	0	30
	月退休金	511	66	91	7	675
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金	2	6	4	0	12
	小計	532	80	98	7	717
命令退休	一次退休金	1	2	4	0	7
	月退休金	94	63	67	0	224
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金	0	0	2	0	2
	小計	95	65	73	0	233
總計		4 993	2 215	2 929	32	10 169

資料來源：銓敍部退休撫卹資料檔

三、檢討與改進

公務人員退休制度自84年7月1日實施退撫新制（自恩給制改為儲金制）迄今，已近18年，其中若干不合時宜規定，逐一浮現，尤其公務人員任職滿25年以上自願退休者，僅須年滿50歲即得支領月退休金（即75制），不僅造成公務人員過早退休且支領月退休金年齡偏低情形而違反退休制度照顧老年生活之本意外，更導致退休成本加速累積、人力資源反淘汰現象及退休人員再任職務引發年青人就業困難之爭議，亦不足因應高齡化、少子化之社會發展趨勢。有鑑於此，銓敘部乃持續就公務人員退休制度進行以下改革措施：

- (一) 於99年7月13日完成公務人員退休法之修正，並經總統於同年8月4日公布，自100年1月1日施行；其修正重點包括將自願退休公務人員支領月退休金之起支年齡，自現行50歲適度予以延後至60歲（即85制）；同時為使退休給付制度更為合理，亦配合修訂「配偶請領月撫慰金的條件限制」、「刪除55歲加發5個基數退休金規定」、「提高退撫基金法定提撥費率上限至15%」及「從嚴規範再任支領雙薪限制」等；藉由相關改革措施之實施，定可促進退休制度之合理性。以上改革經評估後，未來實施85制之後，不僅確具有溫和改善退撫基金財務之功能，亦能逐漸引導公務人員緩步延後退休年齡，留住機關中累積豐富經驗之優秀人才，以活化公務人力資源，亦可減輕政府對於退撫經費的財務支出。
- (二) 衡酌現行公務人員退休給與方式係採行按最後在職等級及年資核算退休金之確定給付制，加上現行退休金給與仍由政府負起最終支付保障責任，導致縱使在現行退休制度持續進行退休所

得合理化及自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案等改革措施之情形下，對於現行退休給與機制未來將面臨財政上之隱憂，仍無法進行根本性之改革。基此，銓敍部經過長時間之審慎研議並依考試院101年2月9日第11屆第174次會議決議，成立「文官退撫制度及基金研究對策小組」，聘請多位學者專家及相關機關代表分就現行退撫制度面及退撫基金運作面仍存在之問題深入檢討，同時參酌世界先進國家公部門退休年金制度之改革經驗（多採行延後月退休金起支年齡、調降退休所得替代率及建構多層年金為目標，藉以分散退休金準備責任，兼顧國家資源之合理分配），提出公務人員退撫制度初步改革構想，並獲致「逐步朝向確定提撥制」、「調降退休所得替代率」及「延後月退休金起支年齡」3大改革方向；嗣又適逢各類人員年金制度是否公平合理及基金財務狀況能否永續經營等議題已成社會各界關注焦點，爰考試院乃配合行政院成立跨院際之「年金制度改革小組」，併同公務人員退撫制度改革方案，就新進、現職及已退休公務人員分別規劃具體改革措施，並擬具公務人員退休撫卹法草案，期使公務人員退撫制度更加合理健全，減緩退撫經費增加政府及退撫基金財政負擔之壓力，確保退撫制度永續經營，並避免退撫財務責任不當移轉至下一代等多重目標。

貳、公務人員撫卹

一、撫卹意義與功能

公務人員撫卹制度之建立，目的為在對在職死亡公務人員之遺

族給與生活上必需之照顧，俾公務人員對所任工作能奮勉從公而無所顧慮，促進其服務精神，提高工作效率。

二、現行公務人員撫卹法主要內容

(一) 適用範圍

- 1.依公務人員任用法律任用，並經銓敍審定之現職人員。
- 2.公務人員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者，其遺族得依本法規定申請辦理撫卹，並給與殮葬補助費。

(二) 撫卹種類

分為病故或意外死亡及因公死亡2種：

- 1.病故或意外死亡。
- 2.因公死亡態樣（原因）分為6種：
 - (1)冒險犯難或戰地殉職。
 - (2)執行職務發生意外或危險以致死亡。
 - (3)公差遇險或罹病以致死亡。
 - (4)於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡。
 - (5)戮力職務，積勞過度以致死亡。
 - (6)因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡。

(三) 撫卹金給與規定及資料統計

1.撫卹金給與規定

(1)撫卹金種類

- ①一次撫卹金：區分為撫卹年資未滿15年者及未滿10年者兩種計算標準。
- ②一次撫卹金及年撫卹金。

- ③因公死亡撫卹者，尚可依據涉公程度之輕重，加發10%至50%不等之一次撫卹金。

表 4-10 撫卹金給與規定

撫卹事由	擬制年資	加發一次撫卹金	給卹年限
冒險犯難或戰地殉職	任職未滿 15 年，以 15 年計；滿 15 年以上，未滿 35 年，以 35 年計	50%	20 年
執行職務發生意外或危險以致死亡	任職未滿 15 年，以 15 年計	25%	15 年
公差遇險或罹病以致死亡	任職未滿 15 年，以 15 年計	25%	15 年
於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡	任職未滿 15 年，以 15 年計	15%	12 年
戮力職務，積勞過度以致死亡	任職未滿 15 年，以 15 年計	10%	12 年
因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡	任職未滿 15 年，以 15 年計	10%	12 年
因防（救）災趕赴辦公發生意外或危險以致死亡（註：本項為前項之除外規定）	任職未滿 15 年，以 15 年計	25%	15 年

資料來源：銓敘部退休撫卹資料檔

(2)領卹遺族範圍

- ①未再婚配偶為當然領受人，領受1/2。
- ②其餘1/2之撫卹金由下列順序之遺族平均領受：1.子女2.父母3.祖父母4.兄弟姊妹。
- ③如遺族中僅剩未再婚配偶及兄弟姐妹時，該兄弟姐妹不得支領撫卹金，由未再婚配偶單獨領受全部撫卹金。
- ④如無配偶或配偶再婚，其應領之撫卹金，依序由前開順序遺族領受。
- ⑤如第一順序之領受人（亡故公務人員之子女）死亡、拋棄或因法定事由喪失領受權者，由其子女（即亡故公務人員之孫子女）代位領受撫卹金。
- ⑥公務人員生前預立遺囑，僅能就配偶及前開4種順序遺族中指定撫卹金領受人。
- ⑦如無遺族辦理撫卹者，其繼承人得申請發還公務人員原繳付之退休撫卹基金費用本息；無繼承人者，得由原服務機關先行具領，以辦理喪葬事宜。如有賸餘，歸屬退撫基金。

(3)撫卹金領受權之限制與保障

①限制

A.遺族有「褫奪公權終身」、「動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定」、「未具中華民國國籍」等情形，不得請領撫卹金。於領受年撫卹金期間有「死亡」、「拋棄」、「喪失中華民國國籍」、「褫奪公權終身」、「犯內亂或外患罪並經判刑確定」者，喪失年撫卹金領受權。

B.遺族經褫奪公權尚未復權者，或通緝有案尚未結案者，暫停其領受撫卹金之權利，至其原因消滅時恢復領受權。

C.公務人員死亡原因如係屬自殺者，其遺族不得申請辦理撫卹。

②保障

A.撫卹金領受權因5年不行使而當然消滅。

B.請領撫卹金之權利及未經遺族具領之撫卹金，不得作為扣押、讓與或供擔保之標的。

C.公務人員自殺死亡者，雖不予給卹，惟其本人原繳付之退撫基金費用本息或已繳付退撫基金費用5年以上者，其政府撥繳之退撫基金費用本息，均得比照公務人員撫卹法第8條規定所定之領卹遺族範圍內，由其遺族申請發還。

2.資料統計

100年經銓敍部審定之撫卹人數共計283人，包括中央機關132人，地方機關151人，如表4-11所示：

表 4-11 100 年銓敍部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表

單位：人

機關		總計	中央各機關	臺灣各縣市機關	新北市各機關	臺北市各機關	臺中市各機關	臺南市各機關	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	62	29	15	4	7	3	1	2	1
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	191	89	57	8	13	11	4	7	2
	小計	253	118	72	12	20	14	5	9	3

國家考試暨文官制度報告書

項目 \ 機關		總計	中央各機關	臺灣各縣市機關	新北市各機關	臺北市各機關	臺中市各機關	臺南市各機關	高雄市各機關	金門連江各機關
因公死亡	一次撫卹金	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	30	14	9	1	2	1	3	—	—
	小計	30	14	9	1	2	1	3	—	—
總計		283	132	81	13	22	15	8	9	3

資料來源：銓敘部退休撫卹資料檔

101年經銓敘部審定之撫卹人數共計265人，包括中央機關115人，地方機關150人，如表4-12所示：

表 4-12 101 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		總計	中央各機關	臺灣各縣市機關	新北市各機關	臺北市各機關	臺中市各機關	臺南市各機關	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	49	16	16	2	7	2	3	3	—
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	182	83	51	8	14	6	6	13	1
	小計	231	99	67	10	21	8	9	16	1
因公死亡	一次撫卹金	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	34	16	10	2	1	1	1	3	—
	小計	34	16	10	2	1	1	1	3	—
總計		265	115	77	12	22	9	10	19	1

資料來源：銓敘部退休撫卹資料檔

三、檢討與改進

從人事行政的角度而言，撫卹制度係藉由給與遺族適足之撫卹金，以維持其基本生活與尊嚴，並對亡故公務人員任職期間之貢獻表達感謝與慰勉之意，當可鼓勵公務人員奮勇從公，使其無後顧之憂。而就法制面而言，為符依法行政、法律保留等基本原則，自應設法改善目前相關規定不周延之處，使其合法性更臻完備。茲說明如下：

(一) 公務人員自殺，其遺族得否辦理撫卹仍有再檢討之空間

現今社會變遷快速，罹患身、心疾病人數益增；公務人員可能因為工作壓力，或因本身久病難癒等原因而厭世自殺，惟立法院以自殺風氣不可鼓勵，爰100年1月1日修正施行之公務人員撫卹法，已排除「公務人員自殺給卹」之規定。但一則以法令遏止公務人員自殺的效果有限；二則以導致自殺的原因眾多且複雜，以法規範僅能治標而無法治本；三則以公務人員撫卹法原係以激勵公務人員勇於任事及照護其遺族為其立法精神，因此，規定「公務人員自殺不給卹」反導致遺族不能辦理撫卹，無法獲得照護，此與公務人員撫卹法立法意旨相違背。是基於自殺多屬內、外在環境壓力所造成之事實考量，以及照護遺族之立場，應放寬自殺得予撫卹之規定，爰將於函送立法院審議之公務人員退休撫卹法草案中，明定「公務人員自殺給卹」之依據，惟對於公務人員因涉嫌犯罪、畏罪逃亡或遭通緝期間自殺者，考量具道德爭議且屬不負責行為，為避免有鼓勵卸責之嫌，爰予排除。

(二) 於現行制度下強化遺族照護之保障

以公教人員保險年金制度刻正研修中，未來相關法律若經立法院通過，公務人員亡故後，遺族除可領取撫卹金外，亦可以年金之方式領取其公保之遺屬年金，應可有效增加遺族生活之保障；另配合年金改革，將於函送立法院審議之公務人員退休撫卹法草案中，規劃新進公務人員雙層年金制度，遺族除可領取上開公保遺屬年金及原確定給付制之撫卹金外，尚可領取亡故人員各人專戶累積總金額之一次撫卹給與，已適足照護遺族生活。

參、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。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。

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，其制度與公務人員退休制度之規範並無太大差異。嗣為配合該條例第19條落日條款規定，銓敍部爰研擬「政務人員退職撫卹條例草案」，先後於89年10月4日及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任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100年1月1日修正施行前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

(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

如曾任軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員年資，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100年1月1日至101年12月31日止，審查政務人員退職人數共計6人；其中5人為中央機關退職，1人為地方機關退職。

三、檢討與改進

政務人員退職撫卹條例自93年1月1日施行以來，因政務人員採行離職儲金制，衍生政務人員年資無法併計軍、公、教人員退休（伍）年資，此除使其年資中斷影響其原退休權利外，亦降低是類人員擔任政務人員之意願，使國家掄才不易；另該例施行迄今已9年餘，亦存有若干不合理而需檢討修正之處—如同為政務人員，卻以其是否由軍、公、教、其他公職或公營事業人員轉任而致其領取離職儲金權益上有差別待遇。是為解決上開問題，銓敍部已擬具研修政務人員退職撫卹條例修正草案，於101年6月25日由考試院與行政院會銜送請立法院審議，期能建立更合理之政務人員退撫制度，以吸引優秀人才蔚為國用。其修正要點如下：

- (一) 刪除「非由常務人員轉任政務人員者不得參加離職儲金」之規定。
- (二) 建立涉案政務人員請領退職酬勞金、公提儲金本息及相關給與權利之喪失、暫停及回復機制。
- (三) 增訂常務與政務人員年資併計請領常務人員離退給與之規定。
- (四) 修正政務人員退職再任之限制規定。

第十節 公教人員保險

壹、意義與功能

公教人員保險係指依據危險分擔及世代互助原則，聚集各機關學校及員工依法定負擔比例所繳付之保險費，設置為準備金，於被保險人發生法定之保險事故時，由準備金給付經費支應，以保障員工生活，增進工作效率之措施，係屬生活保障之一種且能具體實踐憲法第155條所揭對於老弱殘廢、無力生活及受非常災患者予以適當扶助與救濟之社會保險制度精神。

貳、制度沿革與現況

一、制度沿革

為順應世界社會安全制度發展之潮流，以及提供公務人員生活之充分保障，政府於47年1月29日制定公布公務人員保險法，全文25條，其中規定銓敘部為主管機關，前中央信託局股份有限公司為承保機關（96年7月1日併入臺灣銀行股份有限公司，經考試院會同行政院指定臺灣銀行股份有限公司為承保機關；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），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。同年8月8日考試院發布「公務人員保險法施行細則」，共計76條；嗣陸續於同年9月及10月起，將中央各機關公務人員及臺灣省政府所屬機關之公務人員先後納入該保險之範圍，公務人員公保業務遂正式展開。

自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、以及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。惟自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，納入全民健保範圍後，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。

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。該次修正中，除養老給付之計算標準變更外，並大幅改革公保之財務結構，對於修法前之保險財務虧損及潛藏負債，明定由財政部審核撥補；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。而為健全保險財務，並規定應定期辦理精算，以建立財務預警機制，此為開辦公保以來財務面之重大變革。

由於88年5月29日之修正將殘廢給付之殘廢等級改依身心障礙者保護法規定後，產生與修正前原殘廢標準無法比較，而窒礙難行，爰於89年1月26日修正公布部分條文，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日修正公布第9條。

88年5月29日修正施行後，養老給付計算標準改為修正前之年資

依原分段累進規定標準計算，修正後之年資按每滿1年給付1.2個月，卻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需解決補救；另為促進公私部門人才交流，需配合增訂保留保險年資機制；「行政程序法」制定施行後，本法施行細則中屬於重要權益事項亦須配合提升至本法位階；此外，因應政府公營事業民營化政策，承保機關宜修正由考試院會同行政院指定之機關（構）辦理，以維彈性；爰再於94年1月19日修正公布部分條文。

當前我國少子女化情形日益嚴重，為配合國家鼓勵生育政策並落實性別工作平等法第16條第3項規定，爰參酌就業保險法增列發放勞工育嬰留職停薪津貼項目之規定，於98年7月8日修正公布部分條文，增列育嬰留職停薪津貼之給付項目。目前公保計有殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪等5項現金給付項目；其中除育嬰留職停薪津貼外，均為一次性給付。

二、公保業務概況

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，銓敘部應另邀請有關機關、專家學者及被保險人代表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，對於事務費用之撙節使用、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。

目前「公教人員保險」及「退休人員保險」承保業務由臺灣銀

行辦理；截至101年12月底止，公保要保機關有7,515個；退休人員保險要保機關有188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：（詳如表4-13）

有關現金給付之件數及金額，近5年來（97年至101年度）每年給付件數平均為4萬7千餘件，給付金額平均為241億餘元；其中以養老給付1萬餘件及212億餘元為最多，占平均件數、金額之33%及88%。

表 4-13 銓敍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 101 年 12 月底止)	保險項目
		自 付	政 府	學 校		
公教人員保險	8.25%	35%	65% (私校教職員 32.5%)	私校教職員 32.5%	593,846	殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪（98年8月1日開辦）
退休人員保險	8%	100% (註)			303 (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敍部統一編列預算補助。

資料來源：本報告自行整理

三、保險財務狀況

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；目前繼續辦理之公保及退休人員保險之財務，亦各自獨立。至於公保財務，屬於88年5月30日以前之虧損及潛藏負債由財政部撥補，屬於88年5月31日以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101年12月底止）析述如下：

(一) 公教人員保險

1. 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現行公保。依「公教人員保險法」第5條規定，其88年5月31日修法前之虧損及潛藏負債係由財政部審核撥補，爰截至101年12月底之潛藏負債實現數已達3,865億餘元（含修法前之虧損已全數撥補部分），扣抵財政部歷年依法撥補數後，至101年底止，累計潛藏負債實現數尚待國庫撥補餘額為216億餘元。另依公保第5次保險費率精算研究之委託廠商以99年底為基期重新估算結果，未實現潛藏負債金額之現值為1,693億元，以101年底為基期重新估算結果，未實現潛藏負債金額之現值為1,455億元；預估其實現數將呈現逐年下降之趨勢，至135年以後，修法前之潛藏負債將全數實現完竣。

2. 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），修法後公保已成自給自足之保險。爰為健全公保財務，建立財務預警機制，「公教人員保險法施行細則」規定：公保應定期辦理精算研究，並參考精算結果調整保險費率。據此，公保準備金自89年起設立至101年

止，經歷了5次精算；期間除依89年精算並於90年1月1日調整公保費率為7.15%之外，其餘3次精算結果因與現行費率相較，尚未超過5%之可容許範圍，是並未調整保險費率；至100年第5次精算結果，因相差幅度已達15.38%，依法即須重新釐定公保保險費率，從而自102年1月1日重新釐定費率為8.25%。

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101年底，準備金累計已達1,987億餘元。另為有效運用保險準備金，增加其投資運用收益，銓敍部業已訂定發布「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」。

3.財務收支狀況

表 4-14 100 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	17,694,632
手續費收入	135,279
評價利益	158,389
投資利益（淨額）	3,640,205
兌換利益（淨額）	838,664
利息收入	1,885,691
其他	221,230
合計收入	24,574,090

二、財務支出

現金給付	8,965,770
手續費用	221,215
評價損失	11,876,316
其他	40,412
合計支出	21,103,715

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	3,470,375
國庫撥補部分	
潛藏負債實現部分	17,982,284
利息支出	422,394

資料來源：臺灣銀行公教保險部

表 4-15 101 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	17,991,298
手續費收入	108,895
評價利益	7,316,963
投資利益（淨額）	1,322,670
利息收入	2,032,087
其他	219,771
合計收入	28,991,683

二、財務支出

現金給付	10,440,428
手續費用	219,769
評價損失	2,901
兌換損失（淨額）	1,651,528
其他	42,227
合計支出	12,356,854

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	16,634,829
國庫撥補部分	
潛藏負債實現部分	17,803,119
利息支出	508,357

資料來源：臺灣銀行公教保險部

(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101年12月底止，本保險累積之責任準備金2億餘元。

參、檢討與改進

一、賡續檢討公教保險法制，積極推動年金給付修法作業

因社經環境變遷，公保目前仍面臨諸多亟須解決之問題—諸如重複參加公保及其他職域社會保險者之公保權利如何處理較為周妥；公保死亡給付受益人適用民法繼承編規定是否妥適；符合請領養老給付條件而未請領並再參加公保者如何處理；停職（聘）、休職、失蹤者公保權益如何保障等。此外，為因應國民年金法及勞工保險年金之實施，並兼顧部分缺乏第二層職業年金之被保險人老年生活保障，公保養老給付及死亡給付宜予年金化，以建構公教人員第

一層年金。為此，前於100年4月29日經考試院、行政院（以下簡稱兩院）會銜函送立法院審議之公教人員保險法修正草案，雖未於立法院第7屆會議結束前完成立法；惟銓敍部已自101年開始，積極依97年委託精算的結果，以及立法院職權行使法所定屆期不續審之規定，於2月及3月間，再邀集各機關開會研商，並廣徵被保險人之意見，重行研擬公教人員保險法修正草案，並於同年11月13日經兩院會銜送立法院審議。未來將因應公教人員退休年金改革政策之推動，配合調整修正草案之相關條文，並將循立法院議事程序再修正部分條文，以期盡早完成立法程序。以上修正內容若能順利完成修法程序並公布施行後，預估對於激勵公教人員士氣、提升政府效能及完善保險制度，助益甚大。

二、強化公保準備金運用機制，追求更高績效

自98年8月1日育嬰留職停薪津貼開辦後，已加重公保財務負擔；未來實施年金給付後，因人口老化、少子化、物價指數成長等將增加年金成本，加上經濟景氣變動、金融市場震盪將增加基金投資風險，均會影響公保財務。是如何提高準備金之管理及運用效能，關涉被保險人權利甚鉅；爰為使準備金多元化運用，未來將參考公教人員退撫基金、國民年金保險基金、勞工保險基金辦理委託經營模式，規劃公保準備金委託經營機制，並已於公教人員保險法修正草案增訂準備金之運用得委託經營規定。未來將配合本法修法進度，檢討修正公教人員保險準備金管理及運用辦法予以落實，俾期公保準備金的運用效益能更形彰顯。

三、參酌勞工保險規定及醫學專家意見，檢討公保殘廢給付相關規定

公保殘廢給付建制本旨，係在使公教人員發生意外或傷病而造成身體障礙，以致身心障礙或喪失工作能力時，能即時提供合理的保障。殘廢等級分為全殘廢、半殘廢、部分殘廢，其標準授權由銓敍部訂定公保殘廢給付標準表規範；該表自91年9月2日修正迄今，隨著醫療技術日益進步、醫學科技不斷提升，無論在法制或實務上，已存有諸多亟待解決之問題需予檢討修正，爰就相關問題及爭議、要保機關及被保險人所提出之建議，以及與勞工保險失能標準比較結果，洽商國內各醫學專家及醫學會提供專業意見，並參酌醫學上之學理、臨床學經驗加以歸納分析後，於99年撰擬「公保殘廢給付相關問題之檢討」，並於同年10月4日提銓敍部人事制度改進專案小組241次會議討論。未來將在兼顧國家整體財政負荷、公保財務穩健及醫學專業之前提下，配合本法修法進度，檢討修正公保殘廢給付標準相關規定，俾符公保「維護公教人員權益之一貫立場」、「發揮安定公教人員生活」及「提供基本經濟安全」之建制目的。

第十一節 公務人員協會

壹、立法沿革

憲法第14條規定：「人民集會及結社之自由。」為保障公務人員之結社權利，銓敍部爰擬具公務人員協會法（以下簡稱協會法）草案，奉總統於91年7月10日公布，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升，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，奉總統於94年6月15日公布，並經考試院明令自94年7月1日施行，主要修正重點為放寬全國及機關公務人員協會成立門檻之規定，並賦予全國協會參與機制。

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：

- 一、協會成立宗旨：為加強為民服務、提升工作效率、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。
- 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。
- 四、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。

- 五、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。
- 六、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。
- 七、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。又協會最高機關為會員或會員代表大會。
- 八、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。
- 九、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，由協會向銓敍部申請爭議裁決，或透過主管機關函請銓敍部組成爭議裁決委員會處理；爭議裁決委員會由銓敍部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處各指派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，將辦理情形回復銓敍部，如未依裁決辦理者，違失人員將移送監察院或處以罰鍰。
- 十、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。
 - 十一、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。
 - 十二、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。
 - 十三、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。

叁、協會法作業規定

- 一、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。
- 二、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」，復於101年4月27日修正發布第3點、第4點及第7點補助全國公務人員協會租賃國有非公用房地之費用等規定，俾供據以辦理補助作業。另為使協會財務收支事項有一致性規範，基於少數公務人員協會因有委託辦理事項，致財務狀況較為複雜外，多數公務人員協會之收入相當單純（包括會費、捐款及孳息等），且金額有限，在不增加公務人員協會作業負擔之前提下，銓敘部於100年6月3日訂定發布「公務人員協會財務處理作業

規定」，據以實施。

肆、法律施行現況

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、推動成立全國協會：推動成立全國協會係考試院第11屆施政綱領及98年施政計畫，依公務人員協會法規定，須有12個中央機關協會與9個地方機關協會，始得共同發起、籌組全國協會。至97年中旬，因地方協會成立個數僅有3個，未達法定成立門檻，故無法成立全國協會。為落實考試院政策，銓敘部曾於97年10月及12月間辦理協會交流互訪研討會，與各縣市政府人事主管進行業務座談，請各縣市人事機構主動宣導轉知所屬機關公務人員籌組加入協會。復以2次部長箋函及數度電請相關縣市首長支持協助成立地方協會。98年6月底止，中央協會有17個，地方協會9個，已達全國協會成立門檻，爰於10月2日輔導召開全國協會成立大會。全國協會成立後，得直接參與攸關人事政策規劃及法案之研議，落實協會民主參與機制，亦能提供符合社會期待之公共服務建議與合作，爭取人民之支持，俾作為全國公務人員與政府溝通的最佳橋樑。
- 二、因應組織變革，變更協會調整處理方式：為因應行政院組織改造及地方行政區域合併改制，將使中央部會及地方行政區域之名

稱與範圍發生變化，從而影響現行機關協會之名稱及會員組成範圍，銓敍部經參酌民法有關法人之規定，並審酌司法院、法務部及行政院人事行政總處等各該主管機關及協會所提意見，研擬協會調整處理方式，經提報99年9月23日考試院會議後，於同年10月13日行文各機關協會及其主管機關略以，如協會所依附之機關已制定新組織法規，則請協會於機關改制之日起3個月內召開大會依章程或民法57條自主議決解散，未解散者由主管機關向法院聲請解散，並依民法相關規定進行解散清算。復為保障公務人員結社權利，考量解散中之協會面臨清算程序繁複耗時的困境，銓敍部於100年11月17日再行文司法院秘書長及法務部表示意見後，另行擬具變更之處理方式，在不涉及協會合併、分立事項之前提下，基於協會會員同一主體性原則，即協會原有會員800人或機關預算員額5分之1以上，仍具新機關公務人員身分，經召開會員（代表）大會議決後，同意修正章程以新機關名稱繼續運作，並概括承受原機關協會之權利義務者，即可向主管機關申請變更協會名稱後繼續運作，無須辦理解散及清算；至未依規定辦理變更申請者，仍應依前開調整處理方式辦理解散。上開變更處理原則，經銓敍部於100年12月30日通函各機關協會及其主管機關轉知所屬在案。

- 三、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，為執行銓敍部編列之協會業務之獎補助費預算，銓敍部已於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。銓敍部於99年度編列全國協會210萬開辦補助費，內容包括設備費、辦公室裝修及修繕費、業務

費及活動費等多種項目，共計核撥169萬1,348元；100年度編列80萬8千元獎補助預算，101年度編列80萬8千元獎補助費，並依相關規定審核分配獎補助費，及辦理後續經費請撥與核銷作業；101年度另補助全國協會向財政部租賃國有非公用房地費用8萬1千6百元，對於全國協會及各機關協會之會務推展給與實質助益。

四、辦理協會會務評鑑：為深入瞭解各協會會務運作狀況、健全協會組織運作，銓敘部於100年3月17日訂定「100年度公務人員協會會務評鑑及輔導實施計畫」，針對14個符合評鑑條件之協會，分就會務健全、財務透明及服務積極度等3大面向進行評比，於同年7月15日公布評鑑結果，各協會會務運作情形尚稱良好，且有臺北市、銓敘部、總統府、考選部及財政部等5個協會列為績優協會，該等績優協會並獲銓敘部101年度提高活動補助金額，以資獎勵。

五、建立調解裁決委員名冊：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。

六、協會籌組情形：截至101年12月31日止，計有銓敘部、僑務委員會、行政院人事行政總處、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、外交部、交通部、行政院衛生署、國家通訊傳播委員會、法

務部、行政院經濟建設委員會、高雄市、臺北市、彰化縣、桃園縣、基隆市、新竹市、臺中市、花蓮縣、新竹縣、雲林縣、新北市、南投縣及宜蘭縣等34個協會正式成立。

伍、未來推動展望

基於憲法對公務人員結社權利的保障，為使公務人員協會在改善工作條件及共同利益之爭取方面能扮演更積極的角色，亦使政府機關制（訂）定攸關公務人員權益之人事政策、法制或管理措施之前，能先聽取多數公務人員共同的意見，使政策或相關法制、措施更趨周延，增進政府與公務人員之間互動關係。銓敍部更應加速推動公務人員協會成立，活絡協會組織發展，建立彼此溝通平台，達成加強為民服務、提升工作效率、維護權益、改善工作條件並促進聯誼合作之功能。未來銓敍部仍將積極推展下列公務人員協會相關業務：

一、適時研修公務人員協會法制

因應各機關及全國協會實務與會務運作上需求，適時研議協會法相關條文之修正，以期適度鬆綁法制，提供健全完善的法制規範。

二、持續辦理公務人員協會業務

為健全公務人員協會運作發展，銓敍部除將依協會法第47條規定於每年3月辦理各協會會員名冊、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之備查外，並將依協會法第34條及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。銓敍部配合機關或公務人員協會需要，進行宣導、講習。亦將持續辦理公務人員協會經費補助作業，並隨時輔導因地方行政區域合併改制而需配合調整組織之公務人員協會，辦理其變更或解散等後續事宜。

三、強化網路服務公務人員協會

資訊科技是政府再造的利器，為達到政府電子化的目標，並配合公務人員協會法之施行，銓敍部除於全球資訊網站建置公務人員協會專區，提供公務人員協會及其主管機關審查及管理作業所需，並持續充實並更新公務人員協會專區所張貼各協會活動訊息及最新消息，以便利各機關使用。

四、推動國內外公務人員團體交流互訪

為增進各機關公務人員協會之意見交流及分享發展理念，加強各協會間的聯誼互動，交換工作經驗、健全會務運作、經由充分溝通與整合，展現政府團隊的凝聚力及向心力，銓敍部將在預算許可範圍內，繼續辦理國內公務人員協會交流互訪活動，並積極推展我國公務人員協會與外國公務人員團體之締結聯盟及交流互訪，以汲取當前公務人員協會業務運作新知及先進國家經驗，提升我國人權法制的視野，作為國家進步的原動力。

第十二節 重要業務績效

壹、研修（訂）人事法規（法）

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為分際、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，銓敍部前研擬完成公務人員行政中立法草案，98年6月10日奉總統令公布。嗣於同年11月13日配合訂定發布施行細則。

二、修正公務人員任用法

為因應相關法規陸續修正與實務執行之實際需要，公務人員任用法配合修正如下：

- (一)為適度保障具工作能力之精神疾病患者服公職權益，銓敍部擬具公務人員任用法第28條修正草案函陳考試院審議通過後，於101年8月20日函請立法院審議，復經立法院同年12月13日召開第8屆第2會期第20次全體委員會議，併案審查考試院及立法委員等提案之公務人員任用法第28條條文修正草案，決議刪除經合格醫師證明有精神病者不得任用為公務人員之規定，同時增列「經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分」不得任用為公務人員之規定，以及因兼具外國國籍而撤銷任用者，應追繳俸給及其他給付之但書規定。
- (二)配合公務人員考試法第15條修正草案，銓敍部擬具公務人員任用法第13條修正草案函陳考試院審議通過後，於101年2月29日

函請立法院審議，並經同年3月9日立法院第8屆第1會期第3次會議決議：交司法及法制委員會審查。其修正重點為應公務人員高等考試一級考試及格者，取得簡任第十職等任用資格。

(三)因應公務人員考績法修正草案增列優等等次及考績乙等不再作為升職等依據之規定，配合擬具公務人員任用法第17條、第40條修正草案，將考績年資條件修正為最近3年列甲等以上，及配合增訂過渡之保護規定，並將現任薦任第九職等主管或相當職務納為升簡任官等之任職條件，上開修正草案經函陳考試院審議通過後，業於101年10月18日函請立法院審議，並經同年月26日立法院第8屆第2會期第6次會議決議：交司法及法制委員會審查，立法院司法及法制委員會於同年12月17日召開審查會，決議略以：另定期繼續審查。

三、研修公務人員考績法

為精進公務人員考核制度，並解決考績獎優汰劣功能不彰問題，以期各機關落實績效管理，進而提升國家整體之行政效率及效能，銓敘部前就強化績效為導向之考評功能、回歸考績應以工作績效為考核重點，爰將考核項目修正為工作績效與工作態度，增列考績考列優等等次及獎勵規定、修正丙等之獎懲結果規定、明定考績考列甲等以上人數比率限制、增列實施平時考核面談制度及團體績效考核制度等審慎研究並廣徵各界意見，經通盤檢討後，重行擬具公務人員考績法修正草案，並就升官等資格條件及優先陞任條件，同步研議公務人員任用法第17條修正草案及公務人員陞遷法第11條及第12條修正草案，於99年2月26日函陳考試院審議通過後，經考試院

99年4月6日函請立法院審議，並經立法院司法及法制委員會召開2次審查會審查，續於同年5月28日進行朝野黨團協商竣事，惟於立法院第7屆第8會期前未完成修法程序，依立法院職權行使法第13條法案屆期不續審之規定，銓敘部爰予重行研議，於101年10月18日由考試院函送立法院審議，並經同年12月26日立法院第8屆第2會期第6次會議決議：交司法及法制委員會審查，立法院司法及法制委員會於同年12月17日召開審查會，決議略以：另定期繼續審查，未來將積極協洽立法委員支持，俾期早日完成修法程序。

四、研訂政務人員法草案、政務人員俸給條例草案

為建構政務人員法制，釐清政務常務分際，期使政務人員之範圍、任免、行為規範及俸給等事項，有一完整之法律規範，銓敘部前研擬政務人員法草案、政務人員俸給條例草案，經考試、行政兩院於98年4月3日會銜函請立法院審議，以及立法院司法及法制委員會於同年12月30日、99年11月29日及12月13日召開3次審查會審查，續於100年1月5日立法院朝野黨團協商通過。上開政務二法因均未能於立法院第7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條法案屆期不續審之規定，銓敘部爰予重行研擬，經考試、行政兩院於101年6月25日會銜函請立法院審議，並經同年9月28日立法院第8屆第2會期第2次會議決議：交司法及法制委員會審查。銓敘部將積極尋求相關立法委員支持，以期上開政務二法草案早日完成二、三讀程序。

五、研訂公務人員基準法草案

為統攝全盤人事法規，明確規範公務人員權利義務，建立文官

人事法制共同基準，以及建構符合當前多元、高度競爭與國際趨勢的文官體制，銓敘部前研擬公務人員基準法草案，經考試、行政兩院於89年、91年及95年及100年四度會銜函請立法院審議，因未能於立法院第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條法案屆期不續審之規定，仍須重新送請立法院審議。茲以考試、行政兩院於100年5月18日會銜函請立法院審議之公務人員基準法草案，除於研訂過程，已配合有關法規更張、司法院大法官相關解釋及因應未來實務需要，將人事法規之核心職能、考試院文官制度興革規劃方案所揭示之文官核心價值等納入研議，並已充分會商行政院人事行政局（按，現為行政院人事行政總處）等相關機關，且經考試院審議通過，以及行政院同意會銜送請立法院審議外，該草案經再詳予檢視後亦無須修正，銓敘部已於101年1月31日以原案函陳考試院審議，考試院並於同年3月27日會銜行政院函請立法院審議，立法院司法及法制委員會續於同年4月30日、5月21日召開2次全體委員會議，除法案名稱、第2章章名（權利與保障）與第4章第6節節名（保障與培訓）及23條條文暫予保留外，其餘48條條文均照案通過，並決議略以：本案另定期繼續逐條審查；請考試院會同行政院人事行政總處及相關機關就立法委員所提修正動議及發言意見，研擬妥適條文，於下次會議審查時，提供立法委員參考。

六、研修公務人員俸給法及相關法規

（一）研修公務人員俸給法

配合公務人員考試法第15條修正草案，銓敘部擬具公務人員任用法第13條及公務人員俸給法第6條修正草案，經函陳考試院審議通

過後，於101年2月29日函請立法院審議中。其修正重點為應公務人員高等考試一級考試及格者，以考試時間區分高等考試一級考試或特種考試一等考試及格者，所取得之官等職等任用資格與核敘規定。

(二) 研修公務人員加給給與辦法

本辦法前於96年5月15日修正發布，復應各機關業務需要及為使本辦法有關配合機關組織調整移撥之公務人員，補足待遇差額之規定更為周延，爰擬具本辦法部分條文修正草案，經函陳考試院審議通過後，業於100年6月20日由考試院會同行政院修正發布。

(三) 研修公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法

配合100年6月24日修正發布之交通事業人員與交通行政人員相互轉任資格及年資提敘辦法第3條及第7條所附交通事業人員與交通行政人員相互轉任採計年資對照表之修正，爰予修正本辦法第3條附表相關規定，經函陳考試院審議通過後，業於100年9月6日修正發布。

(四) 研修公務員轉任受託處理大陸事務機構轉任方式回任年資採計方式職等核敘及其他應遵行事項辦法

配合財團法人海峽交流基金會組織規程及會務人員職等薪級評定辦法部分職稱（等）之修正調整，爰予修正本辦法第12條及第6條第5項附表相關規定，經函陳考試院審議通過後，業於101年10月11日由考試院會同行政院修正發布。

(五) 研修軍職專長與公務人員職系認定對照表（附則部分）

因服務於行政院海岸巡防署及其所屬機關之軍職人員，其軍職專長與國防部軍職人員之軍職專長名稱、號碼相同；惟部分軍職人員實際從事之工作項目不同，爰依國防部建議修正本表附則，就服務於行政院海岸巡防署及其所屬機關之軍職人員，其軍職專長對照

公務人員海巡行政或海巡技術職系，經函陳考試院審議通過後，業於101年3月20日由銓敍部會同國防部修正發布。

七、研訂聘用人員人事條例草案

為落實政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系，建立政府契約用人制度，銓敍部爰以現行聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法及行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項等規定為基礎，研擬聘用人員人事條例（以下簡稱本條例）草案，並以現行聘用人員及約僱人員為適用對象。銓敍部經擬訂本條例草案，並配合廢止聘用人員聘用條例，前於101年1月函陳考試院審議，並經考試院101年6月28日第11屆第194次會議決議，請銓敍部參酌與會委員意見，並徵詢相關機關意見取得共識後，重行研擬，再函報考試院審議。為廣納學者專家意見，銓敍部並分別於101年8月7日及9月19日召開2次聘用人員人事法制相關議題諮詢會議，邀請專家、學者及進用聘僱人員人數較多之機關代表提供意見，嗣於101年10月26日邀請相關主管機關開會研商，並提請銓敍部101年12月3日法規委員會第720次會議討論完竣，將依程序函陳考試院審議。

八、配合研訂法官法相關子法

法官法於100年7月6日制定公布，除第五章法官評鑑部分自公布後半年施行、第78條（退養金部分）自公布後3年6個月施行外，其餘條文均自101年7月6日施行；依該法第71條、第75條、第76條及第89條規定，法官法施行後，法官、檢察官已不列官等、職等，係依法官俸表核敍俸級，爾後將與適用公務人員任用法之一般公務人員分途管理，並須依法官法新制辦理改任換敍。銓敍部為因應上開現

職法官、檢察官之改任換敍，以及使其日後轉任司法行政人員（列有官等職等職務）之俸級核敍有所依循，爰依法官法第71條第9項、第75條第1項及第76條第5項等授權規定，擬具法官曾任公務年資採計提敍俸級認定辦法、現職法官改任換敍及行政教育研究人員轉任法官提敍辦法及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敍辦法，提101年6月14日考試院第11屆第192次會議審議通過，並於101年8月7日經考試院、司法院、行政院三院會銜訂定發布及函送立法院查照，作為辦理法官、檢察官改任換敍事宜，以及日後法官、檢察官與列有官等職等之司法行政人員間相互轉任事宜之依據。

九、研修專技轉任相關法規

配合公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要，研修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，分別於100年10月26日及101年11月12日由銓敍部與考選部會同修正發布在案，俾使政府機關對部分羅致不易之人員，得借重專技人員之專業知能，以補公務人員考試掄才之不足。

十、研訂聘任人員人事條例草案

為配合公務人員基準法草案，將聘任人員納入常務人員範疇，並授權另以法律定之之規劃，且為期彈性用人，吸引國內外優秀人才至政府機關服務，銓敍部經參酌各機關、學者專家等各界意見後，研擬聘任人員人事條例草案，於101年9月28日函陳考試院審議，經考試院於同年12月20日召開1次全院審查會，惟尚未審查完竣。為利本案後續審查，銓敍部將依是日會議結論，擬具相關研處意見，並將配合考試院審議進度，積極辦理後續相關事宜，俾利建構完善

之聘任人員人事法制。

十一、配合研修主計人員人事法令

為配合人事制度與相關法規之修正及行政院組織調整等因素，主計機構人員設置管理條例修正草案，前於100年10月4日經行政院與考試院會銜函送立法院審議；惟未能於立法院第7屆會期結束前完成立法程序，行政院主計總處爰重行研擬該條例修正草案函陳行政院審議，經行政院與考試院於101年5月3日會銜函送立法院審議，101年11月20日經立法院院會三讀修正通過，101年12月5日經總統令公布。另銓敘部將賡續配合行政院主計總處研修該條例施行細則修正草案及相關法規，俾使主計人事制度更臻健全。

十二、修正醫事人員人事條例相關附屬法規

(一) 各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表

為配合各級公立醫療機構等組織法規修正或廢止，因應教育部所屬學校、各衛生局用人需要，銓敘部擬具各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案，考試院業會同行政院於100年4月11日修正發布；復為配合牙體技術師法、法務部矯正署組織法等制定公布及各級公立醫療機構組織法規現況，並因應國家安全局、各級公立學校及各衛生局用人需要，另因機關組織法規屬性不同，於適用各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表時應循不同之修正程序等理由，銓敘部擬具上開一覽表修正草案，考試院業會同行政院於101年8月16日修正發布。

(二) 各機關師級醫事職務級別員額配置準則

為因應行政院國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮民總醫院各分

院組織法規修正，又為配合現行職務列等情形，及各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表增列各衛生局部分技正及技士為得適用醫事人員人事條例之職務，銓敘部擬具各機關師級醫事職務級別員額配置準則第3條、第5條修正草案，考試院業會同行政院於101年8月16日修正發布。

十三、配合研修關務人員人事法令

(一) 會同研修關務人員人事條例

為因應公務人員任用法及公務人員俸給法之修正，並配合行政程序法之施行，財政部前擬具關務人員人事條例部分條文修正草案，於98年7月28日經行政院與考試院會銜函送立法院審議，惟未能於立法院第6屆會期結束前完成立法程序，財政部爰重行研擬該條例修正草案函陳行政院審議，案經行政院轉請考試院會銜，並於101年7月18日經行政院會銜考試院函送立法院審議。

(二) 研修關務人員與財政部關政單位人員相互轉任辦法

為配合行政院組織調整，財政部關稅總局將自102年1月1日與財政部關政司整併改制為財政部關務署，另因關務人員與財政部關政單位人員相互轉任辦法部分條文規定已不合時宜或未臻明確，適用上迭有疑義，本部爰配合組織調整及銓審實務作業需要，擬具關務人員與財政部關政單位人員相互轉任辦法修正草案，於101年12月20日函陳考試院審議。

十四、配合研修交通事業人事法令

配合94年11月30日及97年1月16日修正公布之公務人員任用法第

17條規定，於交通事業人員任用條例第5條，增列以考成升任高員級人員，得擔任單列高員級職務之資格條件，該條例修正草案於98年4月23日經行政院與考試院會銜函請立法院審議，惟未能於立法院第6屆會期結束前完成立法程序，交通部爰重行研擬該條例修正草案函陳行政院審議，案經行政院轉請考試院會銜，並於101年6月26日經行政院會銜考試院函送立法院審議。

十五、辦理公務人員傑出貢獻獎選拔與表揚活動，激發公務人員潛能
考試院為提升公務人員之品德修養，鼓勵工作意願及發揮工作潛能，以提升服務品質及工作績效，於79年訂定「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」，作為各機關辦理模範公務人員選拔之依據。嗣為進一步強化激勵效果，提高工作績效及工作熱忱，復於88年修正該辦法，增列選拔及表揚公務人員傑出貢獻獎，銓敘部並於同年7月9日發布「公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點」，據以辦理第1次之選拔及表揚作業，迄至101年為止，銓敘部業已舉行14次公務人員傑出貢獻獎之選拔及表揚活動。

貳、配合政府組織改造進程，研修組織編制相關法規

因應行政院組織調整之機關組織法規修正，考試院通過行政院組織改造期間職稱簡併原則、行政院及所屬機關（構）編制表審議授權原則及三級改制為四級之機關（構）人員列等處理原則，並與行政院會銜修正發布各機關職稱及官等職等員額配置準則，俾機關修編選置職稱、官等職等及員額配置有明確且彈性之處理準據，並在兼顧整體衡平下，適度保障現職人員權益。依據上開1準則及3原則，協助各機關儘速完成其組織法規修正及考試院核備作業，以及

辦理後續職務歸系調整事宜。又配合99年12月25日縣（市）改制直轄市，以及桃園縣本年1月1日準用直轄市相關規定，就涉及官制官規事項詳慎研議，並俟改制（準用）機關組織法規法制程序完備後，儘速完成各機關組織編制備查作業，以及辦理後續職務歸系調整事宜。

另行政院核定原臺北縣、臺中縣（市）、臺南縣（市）、高雄縣（市）單獨或合併改制直轄市，並定自99年12月25日完成改制，桃園縣則自100年1月1日準用直轄市相關規定，又改制（準用）後造成地方機關組織結構大幅變動，且涉及人員安置及權益保障部分，銓敍部積極參與相關研商會議提供建議，於改制（準用）機關組織法規法制程序完備後，考試院（銓敍部）均已配合完成相關機關組織編制備查作業及後續職務歸系調整事宜。又各改制（準用）直轄市政府所屬機關組織編制因應改制或準用後業務需要再辦理修編，本部業配合機關函送時程，陸續完成機關組織編制修正案，日後仍將積極配合機關修編情形處理後續備查事宜。

參、推動銓敍業務網路作業，加強人事資料庫整合

為提升銓敍業務之服務品質與效能，銓敍部逐年規劃建置各項銓敍業務網路申辦作業系統，目前已有機關退休人員及其遺族身分查驗、考績預審及審定等30餘項網路作業系統正式上線順利運作。透過資訊安全管理系統（ISMS）之導入，及建置資料庫線上加解密、電子憑證等系統，以加強各項資訊應用、網路作業及相關軟硬體環境之資訊安全管理。並配合考試院暨所屬部會人事資料庫整合推動小組，建置人事資料庫整合平台，以提升人事資料運用之層次及效能。

為擷節行政資源、簡化各機關職務代理名冊查考程序、提供查考資料線上查詢及統計功能，銓敍部已建置完成「各機關職務代理名冊網路報送作業資訊系統」（以下簡稱本系統），並於101年2月4日通函各機關悉依本系統辦理報送作業，且陸續舉辦操作講習，使各機關承辦人員充分瞭解本系統之操作，有效提升職務代理名冊查考業務之執行效率。

為促進銓審案件送審作業之簡化及無紙化，銓敍部於101年5月10日通函各級人事機構，各類簡易銓審案件均須以銓敍部「簡易動態案件網路報送作業系統」報送審定，各類送審案件符合條件者，並得免附考試或訓練證書影本。

第五章 保障暨培訓業務

摘要

為保障公務人員合理權益、積極培育優質公務人員，考試院於83年修正考試院組織法，於85年6月成立公務人員保障暨培訓委員會，專責公務人員保障暨培訓事宜，並為應國家文官培訓之需，99年3月將所屬國家文官培訓所改制為國家文官學院及成立中區培訓中心。

保訓會近2年來積極推動各項業務，在執行保障業務方面，健全公務人員保障法制，建構完整保障體系；積極審議保障事件，維護公務人員合理權益；追蹤保障事件執行成效，督促機關依法行政，改正缺失，疏減訟源；擴大復審救濟範圍，加強保障公務人員權益；在地化宣導，促使公務人員保障合理權益；客製化輔導，督促機關確實依法行政；研究改進公務人員保障業務，完善保障制度；推動保障業務資訊化服務，節省當事人勞力、時間及費用；擴大推動保障事件視訊陳述意見，保障當事人程序正義。

在執行培訓業務方面，持續檢討研修培訓法制，強化文官培訓成效；辦理高階文官發展性訓練，培育具有卓越管理能力、前瞻領導器識及民主決策風範之高階文官；精進辦理各類公務人員考試錄取人員訓練，改進錄取人員基礎訓練成績評量方式，辦理高普考試集中實務訓練；辦理行政中立訓練及多元化宣導，深化行政中立觀念；加強公務倫理訓練及宣導，形塑文官優質組織文化；成立國家文官教學實驗室，以研究帶動培訓實務革新；積極推動國際培訓合作交流，建立文官培訓國際品牌；創新辦理公務人員終身學習活動，擴大公務人員視野。

第一節 組織職掌

壹、成立沿革

為保障公務人員權益，並充分運用國家訓練資源，提升公務人員素質，考試院於83年修正考試院組織法，除原有考選、銓敘兩部外，增設公務人員保障暨培訓委員會，為院屬一級機關，以推動公務人員保障暨培訓事宜。「公務人員保障暨培訓委員會組織法」奉總統85年1月26日令公布施行，保訓會於同年6月1日成立，設有保障處、培訓處及秘書室，另設人事室、會計室、政風室。

嗣為配合臺灣省政府功能業務與組織調整，於88年7月成立保訓會中部辦公室，於90年9月1日改名為地方公務人員保障處；復因應「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」適用期限之終止，於91年1月30日保訓會組織法修正公布，將地方公務人員保障處納編為正式建制單位，並於同年3月1日施行。

其後，因保障及培訓業務急遽增加，同時社會各界屢有建議應加強改進培訓需求分析及評鑑功能，以及各機關對公務人員素質要求提高，與公務人員本身對優質培訓之殷切期盼；同時配合總統於98年元旦致詞時，宣示考試院成立國家文官學院，以提升文官訓練效能，整合人才培訓資源，爰再修正保訓會組織法，奉總統於98年11月18日修正公布，並自99年2月10日施行，將原有之培訓處改為培訓發展處，並成立培訓評鑑處。

此外，保訓會為辦理國家文官培訓需要，於88年7月26日依保訓會組織法第13條規定，成立國家文官培訓所。成立之初，係借用臺北縣三峽鎮臺灣省國民學校教師研習會(現為國家教育研究院)部分

廳舍，作為辦公及訓練場所。嗣於90年12月10日搬遷至臺北市光復南路原財稅人員訓練所舊址(現為臺北文化體育園區用地)，後因興建巨蛋，又被迫搬離。經多方協調與努力，始於93年5月6日進駐臺北市忠孝東路7段574、576號作為永久基地，並依立法院審議93年度總預算案所作主決議，於93年5月3日於南投縣南投市中興新村成立任務編組性質之中部園區。嗣因應前開98年間保訓會組織法之修正，於99年3月26日將國家文官培訓所改制為國家文官學院，並將中部園區法制化，成立所屬國家文官學院中區培訓中心。

貳、組織與編制

保訓會隸屬於考試院，為中央二級之部會層級機關，依保訓會組織法規定，置主任委員1人，特任，綜理會務；副主任委員2人，其中1人職務比照簡任第十四職等，另1人職務列簡任第十四職等，襄助主任委員處理會務。置專任委員5人至7人，職務比照簡任第十三職等，由考試院院長提請總統任命之；兼任委員5人至7人，由考試院院長聘兼之。委員任期均為3年，任滿得連任。但兼任委員為有關機關副首長者，其任期隨職務異動而更異。專任委員具有同一黨籍者，不得超過其總額二分之一。

保訓會委員會議由主任委員、副主任委員及委員組成之，委員會議採合議制，多數決；審議有關公務人員保障事件及公務人員培訓之政策、法規等事項。委員會議每月舉行1次，由主任委員召集，必要時得召開臨時會議。主任委員因故不能召集時，指定副主任委員1人代理。委員於審議、決定有關公務人員保障事件時，應超出黨派，依據法律獨立行使職權。

保訓會置主任秘書1人，職務列簡任第十二職等，並設保障處、地方公務人員保障處、培訓發展處、培訓評鑑處、秘書室、人事室、會計室及政風室等單位，分別掌理有關事項。

另依保訓會組織法第9條規定：「本會為應國家文官培訓需要，設國家文官學院；其組織另以法律定之。」學院組織法第3條規定：「本學院置院長一人，由保訓會主任委員兼任……」爰保訓會依法下設學院，並由保訓會主任委員兼任學院院長。又學院組織法第7條規定：「本學院為應各地區公務人員培訓需要，得設區域培訓中心；其組織另以準則定之。」因囿於人力及經費，目前學院所屬區域培訓中心僅設有中區培訓中心。保訓會組織架構圖如下：

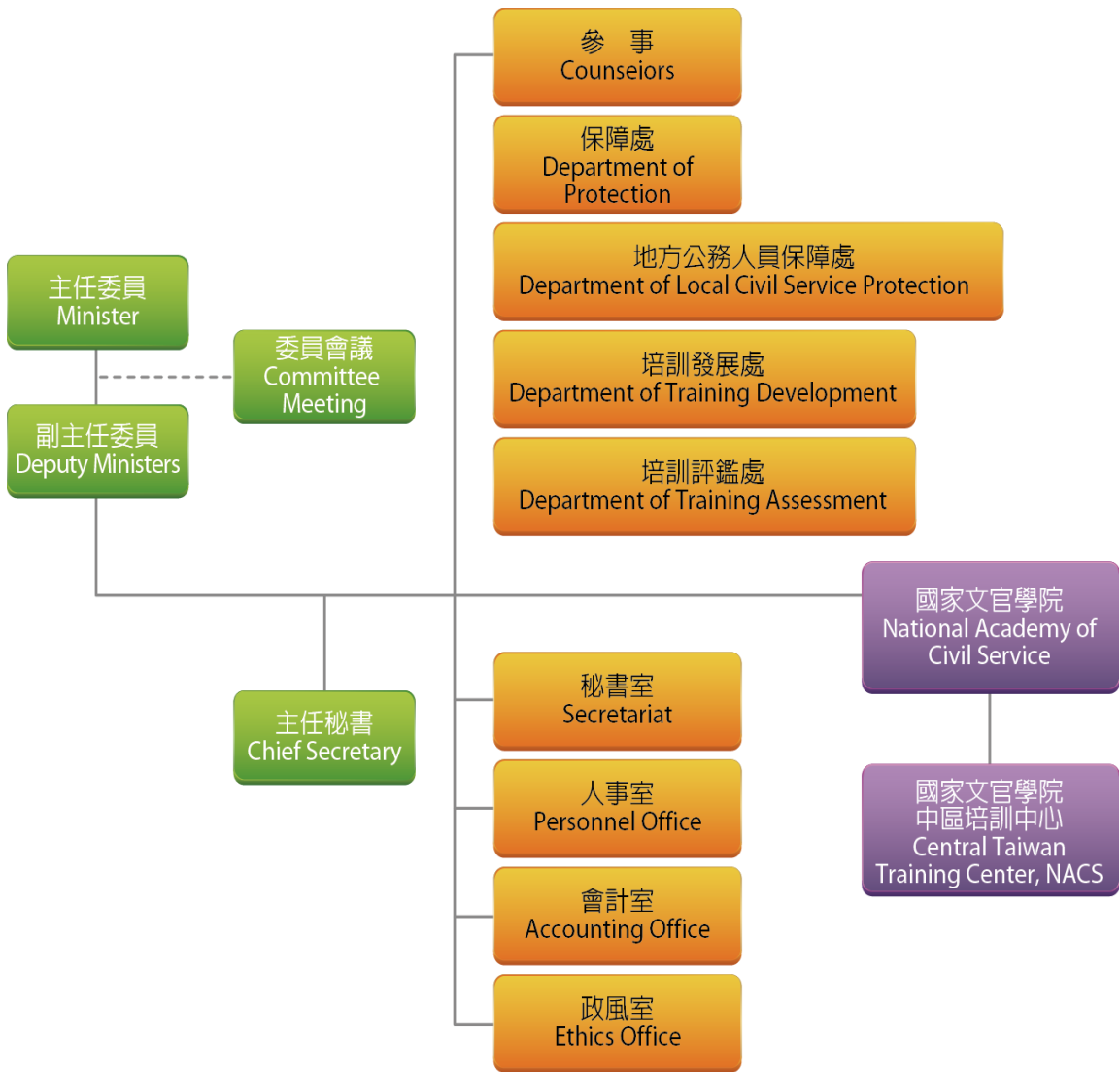


圖 5-1 公務人員保障暨培訓委員會組織架構圖

參、業務職掌

依據保訓會組織法規定，保訓會所掌理之事項如次：

一、委員會議

有關公務人員保障事件及公務人員培訓之政策、法規之審議決定事項。

二、保障業務

- (一) 關於公務人員保障政策、法制之研擬、訂定及其執行事項。
- (二) 關於公務人員身分、工作條件、官職等級、俸給與其他公法上財產權等有關權益保障之研議及建議事項。
- (三) 關於公務人員保障事件之審議、查證、調處及決定事項。
- (四) 關於公務人員保障業務之宣導、輔導及協調聯繫事項。
- (五) 關於公務人員保障之國際交流合作事項。
- (六) 其他有關公務人員之保障事項。

三、培訓業務

- (一) 關於公務人員培訓政策、法制之研擬、訂定及其執行事項。
- (二) 關於高階公務人員之中長期培訓事項。
- (三) 關於公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練事項。
- (四) 關於人事人員訓練、進修之研擬規劃及委託事項。
- (五) 關於公務人員終身學習推動事項。
- (六) 關於培訓機關（構）之資源共享、整合之協調事項。
- (七) 關於公務人員訓練評鑑方法與技術之研發、各項培訓需求評析

及績效評估事項。

(八) 關於公務人員培訓之國際交流合作事項。

(九) 其他有關公務人員之培訓事項。

第二節 公務人員保障業務

依據保訓會組織法規定，保障業務包括：公務人員保障政策、法制之研擬、訂定及其執行事項；公務人員身分、工作條件、官職等級、俸給與其他公法上財產權等有關權益保障之研議及建議事項；公務人員保障事件之審議、查證、調處及決定事項；公務人員保障業務之宣導、輔導及協調聯繫事項；公務人員保障之國際交流合作事項等。主要內容分述如下：

壹、公務人員保障法之保障對象

一、適用本法之人員

依公務人員保障法（以下簡稱保障法）第3條規定，本法適用對象，係法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員，但不包括政務人員及民選公職人員。故凡法定機關內，除依公務人員任用法任用之人員外，其他依司法人員人事條例、法官法、主計機構人員設置管理條例、審計人員任用條例、關務人員人事條例、駐外外交領事人員任用條例、警察人員人事條例、政風機構人員設置管理條例等任用之人員及依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之公務人員，均為保障法之適用對象。

二、準用本法之人員

依保障法第102條規定，下列人員準用本法規定：

(一) 教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敍合格之公立學校職員

教育人員任用條例於74年5月1日制定公布施行後，有關公立學校職員之任用，應適用公務人員任用法之規定，並辦理銓敍審查，其經銓敍審查合格者，即屬依法任用之人員，屬適用保障法之人員；而在該條例修正公布前已進用之不具任用資格之職員，因未能改任換敍，屬未經銓敍審查合格，無法適用保障法之規定，惟為保障此類人員之權益，爰列為準用對象。至公立學校校長、教師，因非屬「職員」，尚非保障法保障之對象。

(二) 私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員

教育人員任用條例公布施行後，有私立學校因捐贈而改制為公立學校，其留用之職員與教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敍合格之職員，其資格條件有類同之處，核應同受保障，爰列為準用對象。

(三) 公營事業依法任用之人員

公營事業機構之組織型態不一，參照司法院釋字第305號解釋意旨，其依公司法有關法令規定設立者，性質上已為私法人，其所屬人員與該公營事業機構之關係，應為私法上契約關係，惟其如依公務人員任用或事業人員相關任用法律（如交通事業人員任用條例）任用，則仍為具公法關係之人員，為保障法保障對象。若依其他公營事業人員相關管理規定進用，如「財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則」、「財政部所屬國營金融保險事業機構用人費薪給管理辦法」、「經濟部所屬事業機構人事管理準則」等規定進用者，即非屬本款所稱之「依法任用」之人員，自不在保障對象之列。

(四) 各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員

按本款之適用係有法律或法律授權之法規命令作依據為要件，如派用人員係依派用人員派用條例派用、聘用人員則係依聘用人員聘用條例聘用及各機關組織變革時，對未具任用資格之人員，於該機關組織法中明定予以留用，均屬之。至各機關如依其自訂或上級機關訂定之行政命令進用之聘、僱人員，例如依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用者，因無法律或法律授權訂定命令之依據，即非保障法保障對象。

(五) 應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員

按參加公務人員考試錄取於學習訓練中之人員，於該階段係為完成考試程序之一部分，須完成考試程序，始為考試及格而取得任公務人員之資格，且須經任用審查程序後，始成為「依法任用」之公務人員，故於學習訓練階段上無法送銓敍審查，雖其非屬「依法任用」之人員，惟其於該期間如係占編制職缺而參加學習或訓練者，因仍有執行公務之行為，其職責不下於聘僱人員，為保障其權益，亦有列入保障對象之必要。

貳、保障法之實體保障項目

保障法之實體保障項目，於第2章列有專章規定，其內容包括：

一、公務人員身分非依法律不得剝奪之保障

依保障法第9條前段規定，公務人員得主張非有法定原因，非依法定程序，不得任意免職或為其他身分之變更。所稱之「公務人員身分」，依公務人員任用法之規定，係指具有公務人員任用資格，

依法任用經銓敍審定合格之現職人員。所稱之「非依法律不得剝奪」，係指公務人員身分之剝奪，應依法律為之。例如，公務人員考績法之一次記二大過專案考績或年終考績列為丁等發生免職之效果，即屬之。

二、基於公務人員身分請求權之保障

依保障法第9條後段規定，公務人員之身分係法律所賦與，基於該身分之請求權，如無法律上之原因亦應不得剝奪。例如，基於公務人員身分而生之俸給、考績獎金及其他公法上財產請求權等皆屬之。故基於公務人員身分所產生之請求權事項，如有遭受侵害情事，自得依保障法規定請求救濟。

三、停職事由消滅或停職處分經撤銷時復職之保障

依保障法第10條規定，受停職處分之公務人員於該處分之事由消滅後，得於3個月內申請復職，除其他法律另有規定，不得准予復職之情事外，服務機關或其上級機關應自受理之日起30日內通知其復職，並回復其原職務或與原職務職等相當或與原敍職等俸級相當之其他職務，如仍無法回復職務時，始得依有關調任之規定辦理。至該公務人員，如未於限期內申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位則應負責查催，促請其儘速申請復職，以保障其權益；惟如再經30日仍未申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，則將發生視為辭職之法律效果，喪失現職公務人員之身分。

四、機關裁撤、組織變更或業務緊縮時之保障

因不可歸責於公務人員之事由，而係因機關裁撤、組織變更或

業務緊縮、職缺減少，致必須裁減部分人力時，除法律另有規定外，其經留用之公務人員，仍應給予適度保障。依保障法第12條規定，具有考試及格或銓敍合格之留用人員，應由上級機關或承受其業務之機關辦理轉任或派職，必要時先予輔導、訓練，俾其能適應新職，以保障其工作權。且轉任或派職時，除自願降低官等者外，其官職等應與原任職務之官等職等相當，如無適當職缺致轉任或派職同官等內低職等職務時，則適用公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。

五、官等職等之保障

公務人員之身分取得係以銓敍合格為斷，其依公務人員任用法律所定之法定資格銓敍審定之官等職等，為其身分之延伸，並依其任用資格相當職等起敍俸級，且其晉敍過程嚴謹，自應受法律之保障。

六、俸給之保障

參照公務人員俸給法第3條規定，「俸給」包括本俸、年功俸、加給3項，並依公務人員所敍定之官職等級、所任職務等支給，非有法定原因，不得降敍，且公務人員所支領之俸給，均有一定之標準，並非任一機關得自行或任意支給。俸給權係屬公務人員對於國家之公法上請求權，應依保障法第14條及第15條加以保障。

七、不受違法命令之保障

保障法第16條規定：「公務人員長官或主管對於公務人員不得作違法之工作指派，亦不得以強暴脅迫或其他不正當方法，使公務

人員為非法之行為。」係採直接規範機關長官不得任意對所屬公務人員作違法之工作指派，以保障公務人員依法執行職務。又為避免機關長官之命令是否違法之爭議，並釐清責任歸屬，保障法第17條更進一步規定，公務人員對長官所發命令認有違法情事者，除其係違反刑事法律而不應服從外，應隨時報告，陳述意見，並得請求該長官以書面命令下達。該長官以書面下達命令時，公務人員即應服從，其因此所生之責任，則由該長官負之；如該長官拒絕以書面下達命令時，則視為撤回其命令，以兼顧公務人員服從義務與所負責任之衡平。

八、提供必要機具設備及良好工作環境之保障

保障法第18條規定：「各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。」所稱之「必要」、「良好」之用語，乃屬不確定法律概念，應就公務員之官職等級、職務、工作條件、勤務性質、機關之財務狀況及相關規定等因素綜合判斷，且應顧及行政效率、公務員尊嚴及民眾便利等等，而非以個別因素作考量。

九、執行職務安全之保障

保障法第19條前段規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。」各機關不僅應消極地維護公務人員執行職務之安全，更應積極地提供必要之防護措施。例如，各機關應依公務人員安全及衛生防護辦法之規定，作安全維護之規劃、人員訓練，機具設備之提供，人力協調支援、救援，醫療救助等等，以降低公務人員執行職務時之風險，保障其身心安全與健康。

十、因公涉訟之保障

保障法第22條規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償。」本條係規定公務人員如有依法執行職務而涉訟時，其服務機關即有主動為其延聘律師及提供法律上協助之義務。惟如係非依法執行職務，即不受本條保障。所稱「依法執行職務涉訟」，參酌公務人員因公涉訟輔助辦法規定，係指於其職務權限範圍內或依長官合法有效之命令，依據相關法令規定執行職務而涉及民事、刑事訴訟案件者，並在民事訴訟為原告、被告或參加人，在刑事訴訟為犯罪嫌疑人或被告，始為保障之範圍。

十一、上班時間以外執行職務補償之保障

保障法第23條規定：「公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。」其立法原意，係為保障公務人員於超時工作時，能獲得合理之工作補償，故服務機關對於經指派於上班時間以外執行職務之公務人員，自有給予合理補償之義務，以保障公務人員之權益。

十二、執行職務支出必要費用請求償還之保障

公務人員因執行職務支出之必要費用，如奉派出差之差旅費，本應由服務機關支付，保障法第24條爰規定，其如有先行墊支者，得許其向服務機關請求償還，以保障公務人員權利。



圖 5-2 保障業務宣導海報

參、保障法之救濟程序

保障法第1條揭示，對屬本法保障之事項係立於特別法之地位，應優先適用。又第4條第1項就救濟程序亦有明文規定，有關公務人員權益之救濟，應就其性質、內容依保障法所定復審、申訴、再申訴之程序請求救濟。

一、復審程序

(一) 標的：行政處分

依保障法第25條第1項規定，公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。所稱行政處分，除依行政程序法第92條第1項規定，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權

力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為外，原則上並以司法院歷次相關解釋意旨為得提起復審之標的範圍，亦即係以足以改變公務人員身分關係、或基於公務人員身分所產生之公法上財產請求權、或於公務人員權利有重大影響之行政處分，始得提起復審救濟。

(二) 受理機關

依保障法第44條第1項規定，公務人員提起復審，應繕具復審書經由原處分機關向保訓會為之。其中原處分機關的認定，依同法第28條規定，係以實施行政處分時的名義為準。但上級機關本於法定職權所為行政處分，交由下級機關執行，以該上級機關為原處分機關。另依同法第29條規定，如原處分機關裁撤或改組，則以承受其業務之機關視為原處分機關。

(三) 提起方式

依保障法第30條規定，復審之提起，應自行政處分達到的次日起30日內為之，復審人應依本法第43條規定繕具復審書，經由原處分機關向保訓會提起復審。

(四) 不服之救濟途徑

對保訓會之復審決定，如有不服得向管轄之高等行政法院或地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟，以為救濟。又原處分機關或復審人於復審決定確定後，發現有保障法第94條規定再審議之事由者，亦得向保訓會申請再審議。

二、申訴、再申訴程序

(一) 標的

依據保障法第77條第1項規定，申訴或再申訴應以「服務機關所為之管理措施」或「有關工作條件之處置」認為不當，致影響其權益者為標的。所稱服務機關所為之管理措施，係指機關為達行政目的所為之作為與不作為（不含屬復審範圍之事項），包括機關內部生效之表意行為或事實行為等，均屬管理措施範圍，例如機關長官所為之工作指派、不改變公務人員身分關係之記一大過、記過懲處、考績評定、請假之否准、同官等職等及同陞遷序列之調任或機關長官所發之職務命令均屬之；所稱「有關工作條件之處置」，則指服務機關是否提供執行職務必要之機具設備、良好之工作環境、安全及衛生完善措施等。

(二) 受理機關

公務人員提起申訴應繕具書面向服務機關為之，所稱服務機關，係指具備依法設置、獨立的編制及預算、對外行文等獨立機關組織要件者，原則上以其實際任職機關為服務機關，惟所申訴之具體事實如係以上級機關名義發布者，則以該權責發布機關為服務機關。至於提起再申訴，則一律向保訓會為之。

(三) 提起方式

保障法第77條第2項明定，公務人員提起申訴，應自服務機關所為的管理措施或有關工作條件之處置達到的次日起30日內為之。另依同法第81條第1項規定，服務機關應於30日內作成函復，必要時可延長20日，如逾期未為函復，或不服服務機關所為之申訴函復，應於申訴復函送達的次日起30日內向保訓會提起再申訴。

(四) 調處程序

為調和機關與公務人員之間的爭執，促進機關內部和諧，於保障法第85條至第88條賦予保訓會於再申訴事件審理程序中得依職權或依申請進行調處之法源依據。調處制度係屬任意性程序，調處成立者，即應作成調處書據以執行，並終結再申訴審理程序；調處不成立者，保訓會則續行審理及決定，不致影響再申訴事件之審理。

(五) 不服不得再救濟

保訓會再申訴決定於送達後即行確定，再申訴人不得再提起行政訴訟或申請再審議，表示不服。

肆、保障事件審議程序

一、程序審查

保訓會於收受公務人員所提保障事件（含復審、再申訴）後，先就有無管轄權、申請書是否合於法定程式、有無逾期、當事人是否適格，有無一事不再理等程序事項進程序審查：非屬管轄權限範圍者，即行移轉有關機關辦理；程序不合法而可補正者，應即限期補正。

二、擬具處理意見

保訓會承辦單位於機關為答辯或答復後，先行研判案情並擬具相關處理意見，送請承辦專任委員初審。

三、專任委員初審

專任委員接到承辦單位送請審查之保障事件後，就事件進行初審，並提出初審意見。

四、召開保障事件審查會

承辦專任委員初審完畢後，由承辦單位簽提保障事件審查會審查。保障事件審查會以副主任委員為召集人，與專任委員共同組成，採合議制。如有必要時並得依職權或依申請通知當事人或相關機關派員陳述意見或進行言詞辯論。

五、提報委員會議

經保障事件審查會決議之事件，由承辦單位依審查結果擬具決定書稿，依行政程序簽核提報委員會議審議，保訓會委員會議於審議保障事件期間，必要時得通知當事人、有關人員或機關派員陳述意見或進行言詞辯論，亦得派員前往查證。保障事件經委員會議審議決定後，依決定意旨作成決定書，發送當事人及有關機關並刊登公報，以周知大眾。



圖5-3 保障事件簡式到會陳述意見

伍、保障事件決定之執行及追蹤列管

保訓會所為保障事件之決定確定後，有拘束各關係機關之效力，原處分機關有執行之義務，並應將執行情形回復保訓會。機關未於期限內依決定意旨處理時，保訓會應檢具證據將違失人員移送監察院或通知原處分機關之上級機關依法處理。違失人員如為民意機關首長者，則處罰緩並公布違失事實，以貫徹保訓會所為決定之拘束力。另對於保障事件及其執行情形，均定期刊載於「考試院公報」，供各界查閱。

第三節 公務人員培訓業務

依據保訓會組織法規定，培訓業務包括：公務人員培訓政策、法制之研擬、訂定及其執行事項；高階公務人員之中長期培訓事項；公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練事項；人事人員訓練、進修之研擬規劃及委託事項；公務人員終身學習推動事項；培訓機關（構）之資源共享、整合之協調事項；公務人員訓練評鑑方法與技術之研發、各項培訓需求評析及績效評估事項；公務人員培訓之國際交流合作事項等。主要內容分述如下：

壹、落實公務人員訓練進修法

依據91年1月30日公布施行之公務人員訓練進修法規定，公務人員訓練進修法制之研擬，事關全國一致之性質者，由保訓會辦理之。此外，公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練及行政中立訓練，係由保訓會辦理；公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及進修事項，由各機關辦理。保訓會除制（修）訂相關法規，統一解釋有關訓練進修事項外，並督促各機關訂定年度

訓練進修計畫，以落實辦理各項訓練進修；此外，並與行政院人事行政總處成立公務人員訓練進修協調會報，建立訓練資訊通報、資源共享系統，共同推動公務人員終身學習。

貳、辦理公務人員考試錄取人員訓練

一、高等、普通暨初等考試錄取人員訓練

保訓會依據公務人員考試錄取人員訓練辦法第2條規定，辦理公務人員高等、普通暨初等考試錄取人員訓練，辦理重點說明如下：

(一) 基礎訓練部分

1. 訓練期間

99年起基礎訓練期間修訂為高等考試5週、普通考試及初等考試3週。100年及101年賡續辦理。

2. 訓練課程

自99年高普考起採「初任人員共通能力」、「委任人員執行力」、「薦任人員執行力」、「薦任人員管理力」之架構體系，明確區分初任、委任及薦任人員應具備之能力內涵，並首創以「進階」課程的概念，改進課程設計方式，針對不同需求，提供適切課程。復為使考試錄取人員訓練課程設計能與時俱進，分別於100年及101年賡續配合實需，簡（整）併相關科目，並強調核心價值與人文素養之涵養。

為達成「因材施教」及「配合未來工作需要」之訓練方針，101年度起，將基礎訓練調訓方式，改為行政與技術類人員分梯調訓，並適度增加技術類之相關教材內容及案例介紹，以利講座教學進行

及技術類人員學習，並依不同課程重點實施評量，提升訓練成績評核之客觀性與公正性，以增進整體訓練成效。

3.擴大延聘授課講座及創新教材編擬方式

- (1)延聘授課講座：配合課程之設計，廣邀具理論與實務經驗之政府機關、企業界及學界知名學者共同參與授課。
- (2)精心編撰教材：按各科目組成教材編撰小組，召開會議依據課程目標、學習能力指標，研商課程教材內容撰寫教材，並製作教學指引及共通簡報檔，提供講座參考運用，講座可依共通內容自行補充30%個人教學心得，兼顧教學需求與特色，同時辦理教學觀摩會，以齊一教學內容。



圖5-4 地方特考錄取人員基礎訓練分組討論情形

2.成績評量

- (1)本質特性：占訓練總成績25%，就受訓人員之品德（10%）、才能（8%）、生活（7%）進行考評。

- (2)學業成績：占訓練總成績75%，考核項目高考包括專題研討及測驗，普考及免除部分基礎訓練之高考，以測驗為之。

(二)實務訓練部分

1.訓練期間

實務訓練與基礎訓練合計4個月，如符合公務人員考試錄取人員訓練辦法第20條及第24條規定者，得予縮短實務訓練期間為2個月。

2.訓練內涵

- (1)訓練方式：實務訓練分實習及試辦二階段實施，自向實務訓練機關報到接受訓練日起1個月為實習階段，其餘時間為試辦階段。但實習階段期間不含基礎訓練。受訓人員於實習階段，以不具名方式協助辦理所指派之工作；於試辦階段，應在輔導員輔導下具名試辦所指派之工作。
- (2)訓練期間工作指派：實務訓練機關（構）學校，應由人事單位會同受分配訓練單位，依受訓人員考試錄取類科及所占職缺之職務說明書所定工作內容，指派適當工作。
- (3)輔導員遴選：輔導員遴選之資格為直屬主管或具有受訓人員考試錄取相當等級考試及格以上，或曾任受訓人員分配訓練之相當職務，足堪擔任輔導工作之資深人員。
- (4)輔導計畫及紀錄：實務訓練機關（構）學校應由人事單位會同受分配訓練單位，填寫實務訓練計畫表，陳報機關（構）學校首長核定據以辦理。輔導員並應至少每月填寫受訓人員實務訓練輔導紀錄表送單位主管核閱。
- (5)成績考核：實務訓練機關（構）學校應依據公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點規定，由輔導員依受訓人員實際表現及

實務訓練計畫表、實務訓練輔導紀錄表所載資料評擬，並由單位主管初核後轉送人事單位陳報機關首長核定。如初核為不及格者，應先交付考績委員會審議，審議時應給予受訓人員陳述意見之機會，並作成紀錄。

(6)輔導獎勵：輔導員對受訓人員之輔導，除未依規定進行輔導或輔導績效不佳者外，實務訓練機關（構）學校得予敘獎。

二、辦理公務人員特種考試錄取人員訓練

(一) 訓練計畫

依據公務人員考試錄取人員訓練辦法第3條、第9條及第10條規定，由各申請舉辦考試機關擬定訓練計畫，函送保訓會核定（備查）實施。目前計有：地方政府公務人員考試、司法官考試、司法人員考試、警察人員考試、一般警察人員考試、法務部調查局調查人員考試、國家安全局國家安全情報人員考試、移民行政人員考試、外交領事外交行政人員考試、退除役軍人轉任公務人員考試、民航人員考試、稅務人員考試、關務人員考試、經濟部專利商標審查人員考試、國際經濟商務人員考試、海岸巡防人員考試、社會福利工作人員考試、原住民族考試、交通事業鐵路人員考試、身心障礙人員考試等。

上開各項特種考試訓練，其中司法官考試、司法特考檢察事務官類科、司法事務官類科、行政執行官類科、監所管理員類科考試、警察人員考試、一般警察人員考試、法務部調查局調查人員考試、國家安全局國家安全情報人員考試、移民行政人員考試、外交領事外交行政人員考試、海岸巡防人員考試均採未占缺方式訓練，其餘特考係採占缺方式訓練。

(二) 訓期

訓期最長者為司法官考試及一般警察人員考試三等考試，其訓期均為2年；一般警察人員考試四等考試訓期為18個月；警察人員考試三等考試、法務部調查局調查人員考試三等考試、國家安全局國家安全情報人員考試、海岸巡防人員考試及司法特考行政執行官類科考試，其訓期均為1年；民航人員考試飛航管制類科訓期為11個月；司法特考檢察事務官類科考試訓期為9個月；司法特考監獄官類科考試訓期為8個月；司法特考司法事務官類科、鑑識人員類科、公職法醫師類科、民航人員考試航空通信類科、航務管理類科、外交領事人員及國際新聞人員考試、國際經濟商務人員考試及法務部調查局調查人員考試五等考試，其訓期均為6個月；其餘各項特考之訓期均為4個月。

三、辦理公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員講習及認證事宜

為增進公務人員考試錄取人員實務訓練機關（構）學校輔導員對實務訓練輔導相關規定之瞭解，辦理輔導員講習，並實施法規測驗，檢驗講習成效並要求輔導員知行合一，俾以提升實務訓練之成效。

參、辦理公務人員晉升官等訓練

一、辦理薦任公務人員晉升簡任官等（含警正警察人員晉升警監官等）訓練

(一) 依據

考試院依據91年1月29日修正公布之公務人員任用法第17條第7項（現為第9項）規定，訂定發布「薦任公務人員晉升簡任官等訓練

辦法」，嗣於100年12月12日第4次修正。又考試院依據96年7月11日修正公布之警察人員人事條例第14條第7項規定，於97年3月11日訂定發布「警正警察人員晉升警監官等訓練辦法」，嗣於100年12月12日第3次修正。另為使警正警察人員與薦任公務人員有機會研習交流，保訓會將兩項訓練合併辦理。

(二) 訓練課程

訓期4週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，並參酌歷年受訓學員、機關及講座等反映建議意見等，訂（修）定年度訓練課程配當。各課程科目之課程教材，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬試題之參據。

(三) 成績計算

- 1.生活管理、團體紀律、活動表現成績：占訓練總成績10%。
- 2.課程成績：占訓練總成績90%。其評分項目為專題研討及案例書面寫作各占課程成績50%。



圖 5-5 薦任公務人員晉升簡任官等訓練專題報告

二、辦理委任公務人員晉升薦任官等訓練

(一) 依據

考試院依據85年11月14日修正公布施行之公務人員任用法第17條第5項（現為第9項）規定，訂定發布「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」，嗣於100年12月12日第10次修正。

(二) 訓練課程

訓期5週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，並參酌歷年受訓學員、機關及講座等反映建議意見等，訂定年度訓練課程配當。各課程科目之講義，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬測驗試題之參據。

(三) 成績計算

- 1.生活管理、團體紀律及活動表現成績：占訓練總成績10%。
- 2.課程成績：占訓練總成績90%，以測驗方式為之。

三、辦理警佐警察人員晉升警正官等訓練

(一) 依據

考試院依據86年5月21日修正公布之警察人員管理條例（現為警察人員人事條例）第14條第5項（現為第7項）規定，訂定發布「警佐警察人員晉升警正官等訓練辦法」，嗣於100年12月12日第9次修正。

(二) 訓練課程

訓期5週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能

力，並參酌歷年受訓學員、機關及講座等反映建議意見等，訂定年度訓練課程配當。各課程科目之講義，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬測驗試題之參據。

(三) 成績計算

- 1.生活管理、團體紀律及活動表現成績：占訓練總成績20%。
- 2.課程成績：占訓練總成績80%，以測驗方式為之。

四、辦理交通事業人員員級晉升高員級資位訓練

(一) 依據

考試院依據92年5月28日修正公布施行之交通事業人員任用條例第5條第4項規定，訂定發布「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法」。

(二) 訓練課程

訓期5週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，並參酌歷年受訓學員、機關及講座等反映建議意見等，訂定年度訓練課程配當。各課程科目之講義，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬測驗試題之參據。

(三) 成績計算

- 1.生活管理、團體紀律及活動表現成績：占訓練總成績10%。
- 2.課程成績：占訓練總成績90%，以測驗方式為之。

肆、辦理高階公務人員中長期培訓業務

保訓會依考試院98年6月18日第11屆第39次會議通過「文官制度

興革規劃方案」第四案「健全培訓體制，強化高階文官」之（二）2.「建構完整之高階文官、主管培育歷練體系」，積極建構高階文官中長期發展性培訓體系，擬具「高階文官培訓飛躍方案」（草案），規劃辦理「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」3種班別，並於99年及100年先行試辦。復據試辦經驗，參酌考試委員、講座、學員及各界人士之意見，發布「高階文官培訓飛躍方案」，並據以訂定「高階文官培訓飛躍方案101年實施計畫」，於101年1月20日發布實施，方案重點如下：

- 一、確立發展性訓練目標：保訓會辦理之高階文官訓練係以職能為基礎規劃之發展性訓練，以未來發展或晉升職務所需預為準備之訓練為定位，是一種中長期、前瞻性訓練，著重開發潛能，以因應個人及組織未來發展，與一般短期僅著重於目前工作知能的專業或在職訓練不同。
- 二、建立評鑑中心法評測之標準化流程：訂定「高階文官發展訓練運用評鑑中心法實施計畫」，針對報名參訓人員遴選之評鑑中心法各項評測作業，建立法制化之標準化流程。
- 三、建構高階核心職能架構：將職能內涵分為「價值倫理與人格特質」、「共通核心職能」及「管理核心職能」3大構面，各構面分列7、8及9項核心職能，針對各項核心職能項目予以定義，並明列關鍵行為指標。
- 四、建置「高階文官學習地圖」：提供高階公務人員發展指南，協助找出最適當且最佳的學習管道及模式，依各項建議之能力提升方法，逐步透過自我學習、職務歷練、工作指導及訓練課程，以系統性、層次性、完整性地強化各項職能，追求自我成長

及職涯發展。

五、導入360度職能評鑑系統，規劃客製化課程：將於訓前實施職能評鑑，瞭解個人職能落差，俾據以規劃客製化課程。



圖 5-6 高階文官培訓運用評鑑中心法嚴謹選訓

六、發展以學習者為中心之教學方法：以學習者為中心，引導學員思考及解決問題，並開發創新教學方法，首創「教與學講座」及「職務見習」機制，且依課程內涵擇選配套之教學方法。

七、辦理國外訓練課程，拓展國際視野：組團前往先進國家培訓機構研習，內容以管理、領導及決策之部分核心職能課程為主，並安排相關實務經驗分享及參訪課程，100年前往德國、英國及法國等3國參訪研習，101年前往美國、義大利及瑞士等3國參訪研習。

八、結合過程評鑑與總結評鑑：評量方式將結合過程與總結評鑑，過程評鑑將著重於學員平時上課之表現及強化平時考核，總結

評鑑則著重受訓人員團隊能力之展現。

九、辦理訓前訓後能力差異分析，建立成效追蹤制度：將依學員訓前及訓後職能評鑑結果，分析相關行為資料，以瞭解受訓人員訓練前後能力差異及分析。



圖 5-7 100 年高階文官培訓飛躍方案戶外拓展訓練

伍、辦理行政中立訓練及宣導

- 一、依99年2月5日考試院修正發布之公務人員行政中立訓練辦法，本訓練實施方式為專班訓練、隨班訓練、專題講演及座談、數位學習等。保訓會並依該辦法修訂「公務人員行政中立訓練數位學習注意事項」，推動網路學習及視聽學習。
- 二、為提升公務人員對公務人員行政中立法及該法施行細則之認知，及因應101年總統、副總統選舉及立法委員選舉，保訓會除調

查各機關訓練情形，於100年開始以「分眾宣導、廣徵創意、鼓勵參與」創新方向，利用淺顯易懂的宣導標語，透過摺頁、海報、標語貼紙、告示說明、廣播劇化插播、捷運媒體廣告、公車車體廣告、公益（免費）之電視頻道廣告、各機關網頁連結、LED電子看板跑馬燈及電視牆等多元化管道，宣導行政中立，內化公務人員行政中立價值觀，爭取社會對公務體系的認同與信任。使公務人員行政中立的觀念深植人心。

陸、辦理公務倫理訓練及宣導

- 一、考試院於98年6月及99年3月，分別訂頒公務人員五大核心價值與公務人員服務守則，復於101年5月10日修正通過「考試院文官制度興革規劃方案」第一案「建基公務倫理 型塑優質文化」，明定興革事項三「加強公務倫理與公義社會宣導」，責由保訓會辦理。
- 二、本訓練及宣導實施方式包括專班訓練、隨班訓練、專題演講及座談、數位學習等。
- 三、保訓會普查各機關訓練情形，積極自辦或與相關機關合辦宣導專班，及利用簡明扼要宣導標語、海報及動態或靜態等多元化方式，加強宣導公務倫理的觀念，深化公務倫理為公務人員內在的價值觀，轉化成為服務國家、社會、公眾的基本理念。

柒、辦理公務人員進修

保訓會為統籌辦理行政院暨所屬以外機關之公務人員進修事宜，會同行政院人事行政總處配合年度預算辦理選（薦）送公務人員國內外進修。此外，保訓會並舉辦新世紀行政主管研習班、新世紀

公共服務研習班及各項研討會、演講，提供公務人員汲取新知的機會。

捌、辦理人事人員訓練進修

保訓會掌理關於人事人員訓練、進修之研擬規劃及委託事項。依據「人事管理條例」規定，人事管理人員由考試院所屬銓敍部指揮監督，為增進人事人員知能，以提升行政效率，由保訓會針對行政院暨所屬機關以外機關人事人員，辦理新世紀人事服務創新研習班。

玖、辦理公務人員訓練進修協調會報

依公務人員訓練進修法第3條規定，為加強公務人員訓練進修計畫之規劃、協調與執行成效，應由行政院人事行政總處與保訓會會同有關機關成立協調會報。保訓會於92年5月13日會同行政院人事行政總處訂定「公務人員訓練進修協調會報設置及實施要點」，嗣於101年5月7日第3次會同修正發布，各機關針對公務人員訓練進修事項，有任何執行困難或疑義，可透過該協調會報之機制，加強與各主管機關（構）溝通聯繫協調。

第四節 重要業務績效

壹、保障業務

一、健全公務人員保障法制，建構完整保障體系

為提升當事人、有關人員或機關參與保障程序之便利，貫徹聽取當事人陳述意見或舉行言詞辯論之程序，於101年1月3日修正發布

「公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則」；同年9月12日訂定發布「公務人員保障暨培訓委員會視訊作業規定」，以完備保障事件視訊陳述意見之相關法制；102年1月15日修正發布「公務人員因公涉訟輔助辦法」，落實保障公務人員權益。

二、積極審議保障事件，維護公務人員合理權益

(一) 受理件數

100年度保障事件受理件數為1,158件；101年度受理件數為1,100件。

(二) 結案件數

100年度保障事件應辦件數共計1,291件（累計99年度未結件數133件），辦結1,147件，結案率88.9%。

101年度保障事件應辦件數共計1,244件（累計100年度未結件數144件），辦結1,118件，結案率89.9%，結案率為歷年最高。

(三) 審議決定結果

100年度保障事件審議決定件數共計1,054件，包括不受理167件，駁回756件，撤銷131件；101年度保障事件審議決定1,036件，包括不受理217件，駁回713件，撤銷106件。

(四) 提起行政訴訟情形

100年度復審事件審議決定駁回及不受理件數共計551件，其中124件提起行政訴訟，比率22.5%，經行政法院維持保訓會決定之比率99.2%；101年度復審事件審議決定駁回及不受理件數計525件，其中132件提起行政訴訟，比率25.1%，經行政法院維持保訓會決定

之比率94.7%

(五)保障事件辦結時效

100年度保障事件於3個月內審決比率為81.0%，101年度保障事件於3個月內審決比率為89.7%，均遠較近10年平均值75.1%為佳。

三、追蹤保障事件執行成效，督促機關依法行政，改正缺失，疏減訟源

100年及101年經保訓會決定撤銷之保障事件共計237件，其中應回復執行情形者（實體撤銷及命應作為部分）計230件，經原處分機關或原服務機關如期將處理情形回復者計225件，另5件尚未回復，惟均未逾回復期限。業經彙整回復情形刊登考試院公報供各機關參考，俾落實保訓會所決定保障事件之拘束力。

四、擴大復審救濟範圍，加強保障公務人員權益

以往公務人員於職場上發生性騷擾事件，均非屬保障救濟範圍，經審慎研議，著眼於加強保障公務人員權益起見，保訓會於100年4月13日通函中央及地方各主管機關人事機構，性騷擾事件經服務機關性騷擾處理委員會就性騷擾成立與否作成決定，或服務機關於法定期間內未予處理，公務人員如有不服，均得依保障法所定復審程序提起救濟。

五、在地化宣導，促使公務人員保障合理權益；客製化輔導，督促機關確實依法行政

(一) 辦理保障業務宣導暨輔導活動以強化保障制度基本認知

1. 為因應政府組織改造，並宣導保訓會提供線上申辦、視訊陳述意

見服務等創新措施，辦理公務人員保障業務宣導暨輔導活動，離島及偏遠地區兼採視訊方式辦理，100年及101年合計辦理57場次，共7,123人參與。另就撤銷案件較多或辦理保障業務常有疏漏之機關，辦理個別輔導。

- 2.為因應文官制度興革（含考績制度變革），加強宣導公務人員所涉權益保障事項，派員赴中央及各地方機關講解公務人員保障制度，100年及101年合計辦理235場次，聽講人數共17,246人。

(二) 簡速資訊獲取管道

為便於公務人員瞭解保障制度及實務運作最新動態，將保障法規、釋例、保障事件決定書、執行情形及相關表格公布於保訓會全球資訊網站。另保障事件決定書均定期刊登於考試院公報。

六、研究改進公務人員保障業務，完善保障制度

(一) 召開保障法制研討會及座談會

就保障法制及實務運作所生重大疑義，保訓會均適時召開保障法制研討會及座談會，使公務人員保障制度之實務運作與學術研究成果相輔相成，100年及101年共辦理5場次。

(二) 辦理專案委託研究公務人員保障法制相關問題

100年完成「強化公務人員保障事件救濟程序之研究」及「公務人員保障事件審議組織與程序改進之改究」，101年完成「公務人員執行職務安全保障法制之研究」，研究成果均納入研修保障法規之重要參據。

(三) 定期辦理保障法制專題講座

為即時掌握行政法實務運作及學說理論之發展現況，提升保障業務承辦人員之專業能力，保訓會定期邀請學者專家擔任專題講座，100年及101年共辦理13場次。

(四) 積極推動保障業務國際交流合作

保訓會100年9月27日假世新大學管理學院國際會議廳辦理「100年度公務人員保障法制研討會」，會中邀請德國學者Prof.Dr.Christian Starck就「德國公務員之權利保障」為專題演講，並就公務人員權益保障事項交換意見；101年10月19日至30日派員隨同考試院赴泰國、馬來西亞及印尼考察保障相關業務；另於101年11月15日邀請法國巴黎第一大學法學院公共行政研究中心並任該校國家行政學院預備班學程中心主任傑哈·馬庫教授，至保訓會參觀並進行意見交流。

七、推動保障業務資訊化服務，節省當事人勞力、時間及費用

保訓會於網站提供多項線上申辦及查詢服務項目，包括線上聲明不服、線上申請閱覽卷宗、陳述意見、言詞辯論、調處及案件進度查詢等，提升公務人員進行保障事件相關程序之便利性，保障其時效利益。

八、擴大推動保障事件視訊陳述意見，保障當事人程序正義。

保訓會在審議保障事件時，就個案有查證事實之必要及有法律適用疑義時，均依申請或依職權賦予當事人或機關陳述意見或言詞辯論之機會，以發現真實，並確保當事人程序利益。為提升陳述意見之便利性，提高審議效率，保訓會自99年5月起辦理保障事件視訊

陳述意見，100年視訊陳述意見計33件，101年增為102件，達到以網路替代馬路及節能減碳之目標。

又為推動視訊陳述意見服務，保訓會於101年6月建置視訊網路地圖，與google地理資訊系統（GIS）合作完成「保障事件視訊服務－陳述意見使用處所查詢系統」，俾供當事人及機關查詢所在地附近之視訊連線地點，以就近利用，並持續推動保訓會與各機關（構）及學校保障事件視訊連線新據點之建置，至101年底已建置共298個據點。



圖 5-8 保障事件視訊陳述意見

九、編印保障制度相關書籍

保訓會於100年、101年編印《95至99年保障事件決定書要旨彙編》、《95至99年保障法制研討會及座談會紀錄彙編》及《100年保障法制座談會、研討會及專題講座紀錄彙編》，並更新編印《公務

人員行政救濟法規彙編》，供各界參考。

貳、培訓業務

一、積極建立培訓法制，強化文官培訓成效

(一) 研修公務人員訓練進修法

配合行政院組織改造，爰配合修正公務人員訓練進修法第3條規定，將「行政院人事行政局」名稱修正為「行政院人事行政總處」，函陳考試院審議通過，並經考試院於101年5月14日函送立法院審議。

(二) 考試錄取人員訓練方面

1. 研修公務人員考試錄取人員訓練辦法

保訓會依訓練實務現況檢討研修本辦法第25條，函陳考試院審議通過，於100年9月7日經考試院、行政院、司法院會同修正發布。嗣為應實務需要，落實法律保留原則等，保訓會復擬具本辦法部分條文修正草案，經提委員會議審議修正通過函陳考試院審查。

2. 研訂高普初等考試、特種考試地方政府公務人員考試及特種考試身心障礙人員考試錄取人員訓練計畫

保訓會研訂100年、101年「公務人員初等考試錄取人員訓練計畫」、「公務人員高等暨普通考試錄取人員訓練計畫」、「特種考試地方政府公務人員考試錄取人員訓練計畫」及「公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員訓練計畫」，並函知各相關機關。

3. 核備各項特考訓練計畫及高普考集中實務訓練計畫

100年度訂定（核定、備查）99年特種考試地方政府公務人員考

試錄取人員訓練計畫等40種；101年度訂定（核定、備查）100年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員訓練計畫等57種。

4.辦理100年及101年公務人員高普考試集中實務訓練

為檢討精進實務訓練成效，保訓會於100年高普考委託6個類科之專業主管機關辦理集中實務訓練，計455人參加；續於101年高普考擴大至17個類科辦理，訓練人數達2,155人。

5.研修公務人員考試錄取人員訓練相關行政規則

為期考試錄取人員訓練測驗成績評量更臻客觀、公平、公正，訓練測驗之試務作業有所依據，並期整併各項訓練成績考核（評量）相關行政規則，以符合立法經濟原則，並統籌辦理各項訓練試務規定，爰於101年修正「公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點」、廢止「公務人員考試錄取人員基礎訓練學業成績測驗注意事項」及「公務人員考試錄取人員基礎訓練專題研討評量實施方式及評分基準」，於101年8月31日通函中央及地方各主管機關轉知所屬知照。

6.改進公務人員考試錄取人員基礎訓練成績評量方式

自99年高普初考及地方特考基礎訓練起，以統一命題方式辦理測驗，並配合訓練課程及培訓方法，加強訓練期間考評機制，以期公平、公正。為加強訓練期間考評機制，提升成績評量之信度與效度，保訓會於101年6月25日訂定「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案」，內容包括「精進訓練考評方式」、「調整考評項目比重」、「提升命題技術」、「強化初選（審）題功能」、「統一閱卷標準，調整計分方式」及「調整篩選標準」等6項改進建議，並規劃短、中、長期之推動事項，以落實考評機制，並達到有效篩選適任人員、落實考訓用緊密配合之目標。

(三) 升任官等訓練方面

1. 研修「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選要點」、「警佐警察人員晉升警正官等訓練遴選要點」及「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練遴選要點」，於101年4月19日修正發布。
2. 研修「薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」、「警佐警察人員晉升警正官等訓練辦法」，經考試院審議通過，於100年12月12日修正發布。
3. 研修「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法」，經考試院審議通過，於101年1月19日會同行政院修正發布。
4. 為期各項升官等訓練測驗成績評量更臻客觀、公平、公正，各項訓練測驗之試務作業有所依據，並期整併訓練成績考核（評量）相關行政規則，以符合立法經濟原則，爰訂定「公務人員晉升官等（資位）訓練成績評量要點」；修正「升任官等（資位）訓練測驗試務規定」，並將名稱修正為「公務人員保障暨培訓委員會及所屬機關辦理各項訓練測驗試務規定」；廢止「薦任公務人員晉升簡任官等訓練成績評量要點」、「警正警察人員晉升警監官等訓練成績評量要點」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練成績評量要點」、「警佐警察人員晉升警正官等訓練成績評量要點」、「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練成績評量要點」以及停止適用「薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練案例書面寫作評量實施方式及評分基準」、「薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練專題研討評量實施方式及評分基準」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練、警佐警察人員晉升警正官等訓練及交通事業人員員級晉

升高員級資位訓練課程成績評量作業原則」等行政規則，於101年8月31日通函中央及地方各主管機關轉知所屬知照。

(四) 行政中立、公務倫理訓練及宣導部分

訂定實施100年、101年公務人員行政中立訓練、公務倫理宣導相關專班實施計畫，並修訂「公務人員行政中立訓練數位學習注意事項」，於101年4月17日修正施行。

二、積極規劃辦理各項訓練，培育優質公務人力

(一) 辦理高階文官發展性訓練，培育卓越管理、前瞻領導及民主決策之高階文官

為推動高階文官之培訓，保訓會依組織法規定及「文官制度興革規劃方案」第4案「健全培訓體制，強化高階文官」，將「建構完整之高階文官、主管培育歷練體系」及「強化文官培訓功能規劃方案」2方案內容，辦理高階文官中長期發展性訓練，擬具「高階文官培訓飛躍方案」(Take Off Program for Senior Civil Service，簡稱TOP－SCS)。依參訓人員職等，區分為「管理發展訓練」(Management Development Training，簡稱MDT)、「領導發展訓練」(Leadership Development Training，簡稱LDT)及「決策發展訓練」(Strategy Development Training，簡稱SDT)3種班別，並先行於99年及100年試辦，自101年起正式開辦。

1.100年試辦情形

- (1)建立評鑑中心法評測之標準化流程：針對報名參訓人員遴選之評鑑中心法各項評測作業，建立標準化流程及表件。

- (2)增加國外訓練課程，拓展國際視野：選派99年度管理、領導及決策3種課程之績優學員，參加系列套裝課程；於100年培訓課程中，安排組團赴法國、英國及德國研習有關管理、領導及決策能力相關課程及參訪機關。



圖 5-9 100 年高階文官培訓飛躍方案國會關係與模擬演練課程

- (3)整合國內訓練資源，與相關訓練機構及大學校院合作：規劃部分核心能力課程模組，與國內相關訓練機構及大學校院合作，落實資源整合。
- (4)試辦「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」3種班別，合計56人參訓。

2.101年正式辦理情形

- (1)訂定「高階文官培訓飛躍方案」及「高階文官培訓飛躍方案101年實施計畫」：經提101年第1次高階文官中長期培訓協調會報討

論完竣，於101年1月20日簽奉考試院核定，並以院函訂定發布。

- (2)建構高階文官核心職能：為使職能架構能完整包含外顯行為及內在人格價值等，將核心職能體系分為3大構面：「價值倫理與人格特質」、「共通核心職能」及「管理核心職能」，強調高階文官除具工作知能外，仍應具備高度的人文思想與情懷。
- (3)建置高階文官學習地圖：依各職等高階文官所需職能建構學習地圖，除據以規劃培訓課程外，並提供各項建議之自我學習方法，諸如：職務歷練、進修學習、自我發展等，俾供個人於規劃職涯發展之參考。
- (4)首創「短期職務見習」及「教與學講座」：除採以學習者為中心之多元教學方法外，首創「短期職務見習」及「教與學講座」。前者係引自民間企業泛行之業師（mentor）制度，特別邀請蕭前副總統及部會層級之首長、副首長擔任業師，學員透過近身觀察及請益諮詢方式學習公務典範。後者則為於學員參加課程後，安排擔任相關訓練講座，期透過親自授課經驗及學員考評，得知自身對課程吸收及應用程度，並加強面對面溝通及政策宣導能力。
- (5)前往美國、義大利及瑞士進行國外研習：管理發展訓練、領導發展訓練及決策發展訓練分別於101年8月至9月間前往瑞士高級公共管理學院（IDHEAP）、義大利公共行政學院（SSPA）及美國聯邦行政主管研究院（FEI）進行2週之國外研習課程，並參訪當地政府機關（構）。
- (6)辦理「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」3種班別，46人參訓。



圖 5-10 高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練

(二)精進辦理各類公務人員考試錄取人員訓練

- 1.辦理公務人員高等、普通暨初等考試及地方政府特種考試錄取人員基礎訓練：100年、101年計訓練12,405人。
- 2.辦理公務人員特種考試錄取人員訓練：100年、101年計訓練9,322人。
- 3.擴大辦理公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練：為求精進並兼顧錄取人員身障程度別及個別訓練需求，採循序漸進方式，於98年首度試辦「網路線上學習」基礎訓練及三等考試實體基礎訓練，均採自由報名方式辦理。99年至101年賡續擴大辦理，充實「網路線上學習」基礎訓練課程外，並擴大「實體基礎訓練」實施對象至各等級錄取人員均可自由報名參訓，計238人

完成網路線上學習基礎訓練，391人完成實體基礎訓練。



圖 5-11 公務人員考試錄取人員基礎訓練專題研討

(三) 辦理各類公務人員晉升官等訓練

自 100 年至 101 年各項訓練辦理成效如下：

- 1.薦任公務人員晉升簡任官等訓練（含警正警察人員晉升警監官等訓練）：計調訓3,193人。
- 2.委任公務人員晉升薦任官等訓練（含關務人員）：計調訓3,582人。
- 3.警佐警察人員晉升警正官等訓練：計調訓2,420人（包括警察人員、消防人員及海巡人員）。
- 4.交通事業人員員級晉升高員級資位訓練：計調訓285人。

(四) 辦理行政中立訓練及多元化宣導，深化行政中立觀念

100年至101年辦理情形：

1.訓練部分：

- (1)專班訓練：計5,543人。
- (2)隨班訓練：計149,593人。
- (3)專題講演或座談：計147,227人。
- (4)數位學習：計26,586人。

2.宣導部分：

- (1)設置網站專區：100年於保訓會全球資訊網站開設「公務人員行政中立訓練及宣導」專區，含法規及函釋、最新活動消息、訓練課程內容電子檔、影音電子檔等4大項內容。
- (2)辦理徵文（稿）活動比賽：徵選項目分為「案例寫作」、「廣播劇化插播劇本」、「創意漫畫」及「圖稿（含標語）」等4種。
- (3)舉辦頒獎典禮暨宣導創新理念工作坊：於國家文官學院舉辦「公務人員行政中立創意寫作及圖稿徵選比賽」公開頒獎典禮，並結合本頒獎活動，開辦「行政中立宣導創新理念工作坊」，進行工作經驗交流。
- (4)印發宣導摺頁、宣導海報、標語貼紙、告示說明、宣導手冊：以徵選比賽之得獎作品為素材，印送中央及地方各機關。
- (5)廣播電臺劇化插播：以徵選比賽廣播劇化插播劇本為素材，經內政部警察廣播電臺錄製國語、臺語及客家語3種版本，委請39家電臺（含客家語電臺）免費播放。
- (6)委請公用電視頻道播放宣導動畫：委請各有線廣播電視系統經營者及播送系統（62家有線電視公益頻道，含離島）免費播放。
- (7)捷運燈箱廣告宣導：於臺北捷運及高雄捷運等部分捷運站刊登。
- (8)函請機關連結網頁：以保訓會網站「公務人員行政中立訓練及

宣導」專區為連結網址，函請中央及地方所屬機關（構）學校掛網宣傳。

- (9)函請機關於LED電子看板（跑馬燈及電視牆）播放：以徵選比賽得獎作品為素材，函請中央及地方所屬機關（構）學校播放。
- (10)製作公務人員行政中立圖像捲軸：以上開徵選比賽圖稿及漫畫比賽前3名得獎作品為素材製作圖像捲軸，由文官學院配合於101年行政中立各項專班情境布置展示，增進教學效果。
- (11)調查統計各機關違反行政中立事由及輔導訓練情形：業於101年7月19日完成統計分析。統計結果顯示，計有3個主管機關（含所屬），共5人違反行政中立事項；經各主管機關查復，除退休、撤職、停職、免職等未在職人員外，各機關均施予相關輔導訓練。



圖 5-12 行政中立宣導海報

(五) 加強公務倫理訓練及宣導，形塑文官優質組織文化

100年至101年辦理情形：

- 1.訓練部分：保訓會辦理公務倫理高階文官研討班及公務倫理宣導班，計有4,235人參訓。
- 2.宣導部分：
 - (1)印發宣導摺頁、宣導手冊：以公務倫理的概念架構圖、公務人員核心價值及其行為內涵表、10則公務倫理具體個案為素材，印送中央及地方各機關。
 - (2)函請機關於LED電子看板（網站、刊物等多元管道）播放：設計簡明扼要之宣導標語，函請中央及地方所屬機關（構）學校播放。
 - (3)製作公務倫理圖像捲軸：以公務人員核心價值及服務守則等素材製作圖像捲軸，由文官學院配合於公務倫理宣導相關專班情境布置展示，增進教學效果。
 - (4)調查統計各機關違反公務倫理事由及輔導訓練情形：業於101年7月19日完成統計分析。統計結果顯示，計有16個主管機關（含所屬），共335人違反公務倫理事項。經各主管機關查復，除退休、撤職、停職、免職等未在職人員外，各機關均施予相關輔導訓練。

(六) 辦理行政院暨所屬機關以外之公務人員訓練進修

1.國內

- (1)初任主管職務人員管理才能發展訓練：100年計辦理3班次，計85人參加。101年計辦理3班次，計44人參加。

- (2)「新世紀行政主管研習班」：100年計21人參加；「新世紀公共服務研習班」：100年計102人參加、101年計236人參加。

2.國外

辦理薦送行政院暨所屬機關以外之公務人員參加公務人員出國專題研究，100年度及101年度各經核定正取1名。

(七) 辦理人事人員訓練進修

開辦新世紀人事服務創新研習班，100年調訓100人，101年調訓312人，合計412人參加。

(八) 辦理公務人員各項訓練結訓綜合座談

1.100年至101年考試錄取人員訓練計94場次。

2.100年至101年晉升官等（資位）訓練計73場次。

(九) 辦理公務人員公務學程

開辦公務人員公務學程，100年有47人次參加學程，101年則有160人次參加。

三、創新辦理公務人員終身學習活動，擴大公務人員視野

(一) 辦理每月一書閱讀活動：100年、101年共辦理「每月一書」導讀會91場，合計12,907人參加。

(二) 辦理全國公務人員專書閱讀心得寫作活動：100年計有62個薦送機關推薦391篇優良作品，經遴選出18篇傑出作品及15個績優推動機關；101年計有52個薦送機關推薦399篇優良作品，經遴選出18篇傑出作品及15個績優推動機關。

(三) 發行「T&D飛訊」電子報：自100年起至101年底止共發行48期。另出版「T&D飛訊」紙本季刊共8期。

- (四) 100年與101年辦理公務人員閱讀觀摩活動，計334人參加，並於Facebook設立「公務人員專書閱讀網」粉絲團實際運作，作為延續閱讀分享、經驗交流與活動宣傳交流平台。
- (五) 100年辦理3場次高階公務人員管理講堂，計507人參加。另於101年執行「公務人員中、外經典閱讀推廣方案」，結合高階公務人員管理講堂暨經典閱讀演講2場次，計有431人參加。
- (六) 100年辦理「讀書會領讀人培訓」，計93人參加；與國家圖書館合作辦理「民國一百，讀享經彩」導讀2場次，共計168人參加。
- (七) 100年與101年辦理強化境教活動，計6場藝文展共9,334人參加。另進行12場次人文講堂，計767人參加。
- (八) 100年新開辦「與作者有約活動」，至101年共辦理4場次，計542人參加。

四、加強辦理公務人員培訓網路學習並充實圖書館藏

- (一) 發展遠距教學課程及管理機制：累計至101年底止，「文官 e 學苑」註冊人數為234,186人，登入學習人次為16,211,230人次，取得終身學習認證時數共計8,028,692小時。
- (二) 結合實體教學（c-Learning）及網路學習（e-Learning），開辦公務職能混成學習工作坊至101年底共計420人參加。
- (三) 充實圖書館藏並加強分類管理：截至101年底止，文官學院館藏總量，中西文圖書共35,314冊、訂閱中西文期刊共120種、非書資料（多媒體）3,058筆。
- (四) 自97年開始特別規劃辦理「eMPA數位行政管理學程」，至101年底共有438人取得結訓證書。

五、加強與各訓練機關（構）之協調、聯繫與合作

(一) 拓展策略聯盟網絡：

- 1.100年度國家文官學院分別與波蘭國家行政學院及中華電信股份有限公司訓練所簽署交流合作備忘錄，擴大教育訓練合作平台。
- 2.101年度國家文官學院分別與彰化縣政府、國立空中大學、國家教育研究院及澳洲國立大學（澳紐政府學院）簽訂交流合作備忘錄，擴大教育訓練合作平台。

(二) 與其他訓練機關（構）及大專院校策略合作：

因文官學院容訓量有限，為充實訓練容量及提升訓練品質，茲特與各知名大專院校合作，將各項訓練委託全國各大專院校與訓練機關（構）辦理，並由各校及機關（構）推薦提供專家學者擔任講座。

100年度與中華民國訓練協會共同辦理專題演講4場，及與開南大學公共事務管理學系共同辦理「第六屆全球化與行政治理：『中華民國建國百年』國際學術研討會」。101年度與中華民國訓練協會共同辦理專題演講3場，並與臺灣公共行政暨公共事務系所聯合會（TASPAA）合辦「永續治理：新環境、新願景」國際研討會。

(三) 加強公務人員訓練進修協調會報功能

100年及101年共辦理4次協調會報，計有559人次參加，討論各機關建議事項共29案，由保訓會及行政院人事行政總處依權責分別列管辦理。

六、積極推動國際培訓合作交流，建立文官培訓國際品牌

(一) 參與國際培訓組織及其活動

- 1.100年5月6日至13日，派員赴波蘭華沙參加國際培訓總會（IFTDO）第40屆年會。
- 2.100年5月22日至25日，派員赴美國奧蘭多參加美國訓練及發展協會（ASTD）2011年年會活動。
- 3.100年5月19日至27日，派員赴加拿大文官學院、文官委員會心理評鑑中心等處進行參訪考察活動。
- 4.100年11月21日至23日協助中華民國訓練協會於臺北舉辦亞洲國際培訓總會（ARTDO International）第38屆年會活動。
- 5.101年4月15日至18日派員赴科威特參加國際培訓總會（IFTDO）第41屆年會。並榮獲IFTDO頒發「2012年全球人力資源發展獎」之「改善工作生活品質」類首獎（Winner for the Work Life Balance category），以及「加拿大訓協提供之卓越原住民培訓獎」類績優獎（Certificate of merit in CSTD Award category）。
- 6.101年5月6日至9日派員赴美國丹佛市參加美國訓練及發展協會（ASTD）2012年年會活動。
- 7.101年11月13日至18日派員赴菲律賓宿霧參加亞洲國際培訓總會（ARTDO International）第39屆年會活動，並以「A New Century Training Model of Civil Service from Taiwan：Learning Science of Civil Service.」為題進行發表。

(二)派員赴國外實習及參訪交流

- 1.100年11月1日至9日派員隨同考試院赴印度考察培訓相關業務。
- 2.100年11月4日至10日文官學院派員隨行「100年度薦升簡訓練績優學員海外研習營海外課程」赴韓國研習。

3.101年12月7日至16日文官學院派員隨行「101年度薦升簡訓練績優學員海外研習營海外課程」赴澳洲研習。

4.101年10月24日26日文官學院派員赴澳門行政公職局就實施人格評測之問卷設計、施測作法及實施經驗等方面進行交流學習。

(三)辦理培訓研討會

1.保訓會於100年11月7日及8日舉辦「2011公務人力資源發展國際研討會」，計321人參加。

2.保訓會於101年10月14日及15日舉辦「2012公務人力資源發展國際研討會」，計312人參加。

3.文官學院於100年辦理包括：

(1)「國際新趨大師講堂」3場次：3月23日邀請南加州大學政策計畫發展研究所彼得·羅伯森博士主講「合作治理（Collaborative Governance）」，計180人參加；7月4日邀請賓州大學印地安納校區諮商學系教授（Dr.John McCarthy）主講「職涯復原力：您怎麼想（Career Resilience：How are you Thinking）？」，計176人參加；8月23日邀請波士頓大學研究所兼任教授瑞沙·希沙提博士（Dr. Reza Sisakhti）主講「策略性人才管理：連結任務需求與成效（Strategic Talent Management: Bridging Mission Requirements and Mission Impact）」，計165人參加。

(2)HRD工作坊：7月4日邀請賓州大學印地安納校區諮商學系教授（Dr.John McCarthy）擔任工作坊主持人，探討「我們內在的領導者：激勵動機和創造力（The Leader in Us：Inspiring Motivation and Creativity）」主題，計50人參加。

- (3) 「100年度國際談判與溝通實戰工作坊」：9月19日至22日，邀請德國退休大使暨談判專家Mulen及國內專家學者講授，共計30人參加。
- (4) 「2011年高階文官國際談判與溝通專題研討」：9月22日至23日，邀請德國退休大使暨談判專家Mulen講授，計30人參加。
- (5) 「國際人力資源發展研習班」：10月7日至20日邀請波蘭等16國17位現任公務人力培訓機關（構）或相關領域之外籍中、高階主管人士，及國內17位公務機關（構）培訓從業人員，共計34人參加研習，
- (6) 績優學員海外研習活動：
 - ①3月18日辦理「99年度薦升簡訓練績優學員海外研習營」成果發表會，並邀請新加坡駐臺北商務辦事處羅代表家良以「新加坡生存之道」為題發表專題演講外，計113人參加。
 - ②10月26日至28日（國內）及11月4日至10日（韓國），辦理「100年度薦升簡訓練績優學員海外研習營」，計30人參加。
- (7) 「華人人力資源發展論壇」：11月18日邀請國內專家學者與北京大學、大陸國家行政學院、澳門行政公職局、馬來西亞檳城研究所及日本駿河台大學之代表與會發表論文及與談，計160人參加。

4.文官學院於101年辦理包括：

- (1) 國際新趨大師講堂2場次：5月28日邀請日本慶應義塾大學環境情報學系教授琳恩·蒂斯梅爾博士Dr. Lynn Thiesmeyer主講「因應跨國災變事件：亞太跨域合作政策發展」，計149人參加；7月4日邀請美國南加州大學領導力碩專班主任暨公行系教授Dr.

Robert Myrtle主講「人力資源管理新趨」，計174人參加。

(2)國際視野培育工作坊：7月5日邀請美國南加州學領導力碩專班主任暨公行系教授Dr. Robert Myrtle擔任” Visionary Leadership ” 工作坊講座，探討「領導激勵你的團隊（Leading to Inspire your Team）」主題，計27人參加；12月18日至19日辦理第2場次，主題為「公務人員跨文化溝通能力之建構」，計61人參加。

(3)績優學員海外研習活動：

①2月10日辦理「100年度薦升簡訓練績優學員海外研習營」成果發表會，並邀請前駐韓國代表處陳大使永綽以「韓國印象：我們能學到什麼？」為題發表專題演講，計117人參加。

②10月17日至19日（國內）及12月7日至16日（澳洲），辦理「101年度薦升簡訓練績優學員海外研習營」，計30人參加。

(4)NACS 2012培訓Passion營活動：4月9日至10日與臺中市政府、漢翔公司、內政部警政署臺中港務局等機關（構）策略合作辦理，計有文官學院及各項訓練委託班所業務人員及輔導員等100人參與。

(5)提升英語力工作坊：9月5日邀請國立臺灣師範大學翻譯研究所范講師家銘及英語學系黃講師致潔主講「提升英語力－從英語翻譯談如何創造英語環境及加強自學能力」，計145人參加。

(6)國際人力資源發展研習班：10月9日至17日邀請美國、德國等18個國家20位公務人力培訓機關（構）或相關領域之現任中、高階主管人員，與本國公民營訓練機關（構）18位學員共同研習。

(四) 與國外及大陸機關學校進行經驗交流

1.100年計有國際培訓總會IFTDO現任秘書長Dr.Uddesh Kohli、財團

法人國際合作發展基金會2011人力資本發展研習班學員、德國退休大使Dr. Alexander Mühlen夫婦、英國諾丁漢大學政治與國際關係學院榮譽教授暨英國公共行政與發展期刊編輯Dr. Paul D Collins T&D Fashion、奧地利聯邦行政學院院長Mr. Klaus Hartmann與波蘭國家行政學院院長Prof. Jacek Czaputowicz、加拿大公共服務委員會主任委員Dr. Maria Barrados、大陸福建省行政管理學會、湖南省行政學院、澳門區域公共管理研究會澳門行政公職局、華人人力資源發展論壇境外學者、台灣金融研訓院、淡江大學公共行政系及國立臺北大學公共行政暨政策學系等政府機關（構）官員、專家學者參訪文官學院，並進行經驗交流。

2.101年計有中山大學、大陸同濟大學、國家行政學院、南昌大學公共管理學院、江蘇省常州行政管理學院、浙江省行政學院、印度消費稅暨關稅中央委員會委員（Member, Central Board of Excise and Customs）Ms. Praveen Mahajan、大陸湖北行政學院、澳門行政公職局、大陸福建省行政學院、陝西大學文學院與經濟法律學院等政府機關（構）官員、專家學者先後參訪文官學院，並進行經驗交流。

七、成立國家文官教學實驗室，以研究帶動培訓實務革新

為強化國家文官學院研究功能，及回應各界對文官效能之期待與突破現行文官教學模式，經成功爭取國科會專案科研預算，於101年1月18日成立國家文官教學實驗室，實驗發展以學習者為中心的新式教學方法，期以學術研究帶動培訓實務革新，能讓學員從學習中體認到公民社會之期盼，以終身學習發展相應職能，提升文官競爭力。

八、編印培訓制度相關書籍

- (一) 編印「公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員工作手冊」8,350本，分送各實務訓練機關參考運用。
- (二) 編印「公務倫理案例宣導手冊」8,000本，發送中央及地方各主管機關所屬公務人員，強化宣導效果。
- (三) 編印「行政中立宣導手冊」2,000本，發送中央及地方各主管機關所屬公務人員，強化宣導效果。
- (四) 文官學院編印《行政管理個案精選》第七輯、《100年情境管理個案精選》及《101年情境管理個案選集》等叢書，提供有關機關（構）人員參考。

九、辦理專案委託研究公務人員培訓制度

- (一) 100年專題為「薦任公務人員晉升簡任官等訓練制度改進之研究」及「公務人員考試錄取人員訓練篩選機制之研究」。
- (二) 101年專題為「公務人員考試錄取人員不占缺訓練制度之研究」。
- (三) 100年專案研究成果包括「高階文官培訓導入職能評鑑系統之應用及分析」、「公務人員訓練成效評估網絡追蹤及回饋機制」及「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」等。
- (四) 101年專案研究成果包括「高階文官人格測驗量表之研發與運用」及「100年高階文官培訓導入職能評鑑之應用及分析-訓後學員能力差異分析」等。
- (五) 國家文官教學實驗室101年專題為「國家文官競爭力指標之研究：以101年度第一、二次公民調查及文官調查為例」、「實驗文官探索與行動學習作用之研究：以101年度初任薦任官等主管職

務人員管理才能發展訓練班為例」及「以利害關係人民主模式探析公務人員考試錄取人員基礎訓練功能與定位之研究」。

十、辦理訓後服務及聯繫，精進培訓業務

- (一) 辦理100年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練訓後服務專題演講及分區座談會，於100年舉行1場，計有90人參加。
- (二) 辦理101年薦升簡回流學習活動，計安排2場次專題演講、優良專題研討作品發表、4場次管理工作坊及訓練成效交流分享工作坊，計170人參加。
- (三) 辦理高階文官培訓飛躍方案101年訓練國外研習分享會計130人參加。

十一、規劃辦理全國訓練機關（構）整併及資源整合協調

保訓會訂定「訓練機關（構）支援各機關（構）辦理訓練作業注意事項」及建置「訓練資源供需查詢平台」，提供更便捷之服務，以有效達成整合訓練資源之目標。100年計4個機關學校提出需求，37個訓練機關（構）提出供給；101年計5個機關提出需求，22個訓練機關（構）提出供給。

十二、規劃辦理全國公務人員訓練進修統計資料

保訓會運用公務人員終身學習入口網站，擷取及統計各機關99年及100年登錄公務人員訓練進修資料，99年及100年全國公務人員平均每人每年參與訓練、進修及終身學習等學習活動之時數分別為127及128小時，相關資料除可供瞭解全國公務人員訓練進修情形外，並作為研修（訂）訓練進修政策及相關法規參考。

第六章 退休撫卹基金業務

摘要

因應政經環境變遷，過去由政府自行負擔退撫經費之「恩給制」，自84年7月1日改由政府與公務人員共同提撥方式，並陸續納入公立學校教職員、軍職人員，建立退休撫卹基金（以下簡稱退撫基金），由考試院下成立之公務人員退休撫卹基金監理委員會（以下簡稱基金監理會）及公務人員退休撫卹基金管理委員會（以下簡稱基金管理會）分別負責基金之監督與管理相關事項。至101年底參加基金之人員，合計共有627,163人，其中公務人員占46.61%，教育人員占30.79%，軍職人員占22.60%；基金資產總額達5,192億7千萬元（如扣除負債11億3千萬元，基金淨值為5,181億4千萬元）。

在基金運用績效方面，退撫基金自84年7月成立至101年底止，累計已實現收益數為1,308億5千萬元，平均已實現收益率為3.055%，較目前臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率2.116%，高出0.939個百分點。至於101年部分，在歐美央行持續寬鬆貨幣政策下，全球股市回穩，基金整體獲利為298億1千萬元，年收益率為6.171%，高於年度目標收益率3.700%，並全數弭平100年度受歐債危機影響虧損之284億元，且為近3年新高。

面對世界金融情勢的瞬息萬變，基金監理會與管理會未來將持續注意國際金融情勢之發展，加強基金資產投資管理與監理，掌握投資契機，並加強委託經營之監控，藉由多元化投資，分散風險，以追求長期穩健之投資績效。

第一節 基金監理會組織職掌

依公務人員退休撫卹基金管理條例（以下簡稱基金管理條例），基金監理會負責基金收支、管理、運用之審議、監督及考核，另依「公務人員退休撫卹基金監理委員會組織條例」第3條規定，基金監理會掌理下列事項：

- 一、關於退撫基金收支、管理及運用計畫之審議事項。
- 二、關於退撫基金委託經營年度計畫之審定事項。
- 三、關於退撫基金管理年度預算、決算之覆核事項。
- 四、關於基金管理會管理退撫基金整體績效之考核事項。
- 五、關於基金管理會所提退撫基金提撥費率及其幅度調整案之審議事項。
- 六、關於退撫基金給付爭議之審議事項。
- 七、其他關於退撫基金業務監督事項。

為有效執行各項職掌，並確保全體公務人員權益，基金監理會依法由中央與地方政府有關機關代表及軍公教人員代表組成委員會，審議各項監理事務，委員人數截至101年底止共23人，依「公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法」第2條及第3條規定之機關及人員組成。主任委員由考試院副院長兼任，下設執行秘書，承主任委員之命處理基金監理會事務。

基金監理會之行政組織分設業務、稽察二組，並由考試院派員兼辦人事、會計、統計及政風業務，總計法定員額25人至35人，實際進用員額25人，然涉及基金監理事項之外在環境多變，為維護及提升監理品質，除依顧問遴聘辦法由主任委員遴聘法律、財務等專家學者5人至7人擔任經常性顧問提供建言外，復可應業務需要隨時召開諮詢審查會議，邀請各界學者專家到會提供意見，藉由充分溝

通討論，以有效發揮監理功能。組織系統圖如下：

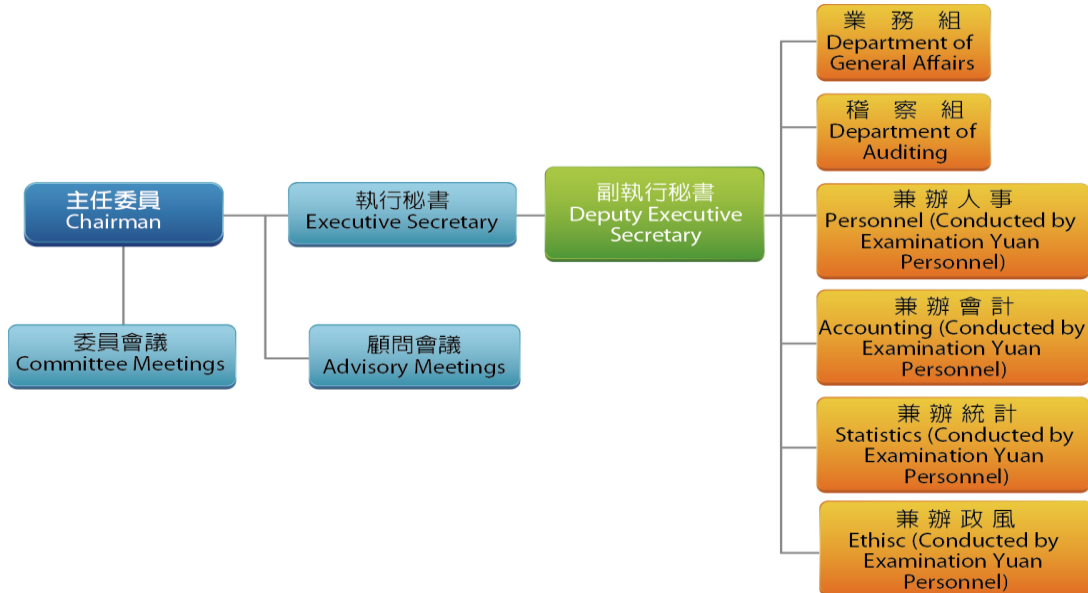


圖6-1 公務人員退休撫卹基金監理委員會組織系統圖

第二節 基金監理會業務性質與效益

基金監理會工作重點係對退撫基金運用的年度計畫、方針、預決算，國內外委託經營年度計畫及相關法規，召開監理委員會議進行審議覆核，並就運作結果進行績效評估及稽核檢查，積極建立事前及事後監管防線，以防止基金財務不會因人為或制度未盡週全，而有財務安全疑慮；基金監理會為充分利用有限的資源，提升行政作業效率，達成基金監理任務，各項業務執行情形茲詳述如下：

壹、召開監理委員會議、落實監理功能

依據基金管理條例第5條第2項「本基金之運用及委託經營，由基金管理委員會擬訂年度計畫，經基金監理委員會審定後行之」及同條例第6條第3項之規定召開監理委員會議，審議各年度基金運用方針、運用計畫，及覆核預、決算等重要議案，俾確立年度營運之

方向與預算，作為基金資金運用之準據。另基金監理會依業務職掌，研擬各項有關基金監理議案提報委員會議，包括基金管理會所擬內部稽核計畫及執行情形報告、基金提撥費率及其調整、基金績效考核及資訊公開，與其他基金業務監督事項等案，俾作成委員會決議（定），以供基金運作之依循。

貳、審議基金相關法規，契合運作需要

為因應金融市場發展之趨勢，基金管理會視需要辦理基金管理條例（施行細則）、委託經營辦法、依法定程序增列運用項目等基金相關法規之修正案，再送監理委員會議審議，並依行政程序完成修法；復為配合實務運作需要，基金管理會適時修訂基金相關作業要點或作業規定，提報監理委員會議備查，俾利於基金之管理營運。

參、依法辦理稽核作業、提升稽核專業能力

為有效監督退撫基金運作情況，基金監理會平時除定期書面審核基金管理會所編送之會計報告、決算及內部稽核報告外，依「公務人員退休撫卹基金監理委員會稽核作業實施要點」規定，基金監理會所作書面審核，發現有重大事項，須進行實地瞭解時，得立即指派人員實施專案稽核，另每年於會計年度終了三個月內，再對基金管理會實施年終稽核，並將結果適時提報監理委員會議或密送基金管理會處理。此外基金監理會訂有包含媒體刊載有關受託機構業務面或財務面重大不利訊息，有損害退撫基金權益之虞等7項專案稽核要件，得經主任委員核可後會同基金管理會對國內委託經營受託機構進行專案稽核。

在提升稽核專業能力方面，基金監理會除積極延攬專業人員外

，亦舉辦各項專業稽核訓練，並提供相關在職進修機會，藉持續提升同仁專業能力及查核技巧，以強化基金整體稽核功效。

肆、推動研究發展工作、充實基金經營專業知識

為提升專業監理及提供辦理監理業務所需，基金監理會十分重視研究發展工作，每年除舉辦專業演講外，並適時提出相關之資訊與成果。此外，藉由出國考察的機會廣續蒐集與比較各國退撫基金運作制度與績效相關資料，透過多重管道，加強研究發展的廣度與深度，100及101年度除續辦調查及分析外，並針對風險管理機制多有著墨。

伍、善用有限資源、提升行政效能

基金監理會屬行政機關，除了專業的監理業務外，也有共通性的業務，加上積極推動研究發展工作，在預算經費與人力皆十分有限的情形下，一直致力於建立精簡有效率的行政流程，並充分利用電腦化管理的優點，期能善用有限資源，儘量提升行政效能。

第三節 基金管理會組織職掌

基金管理會之組織，係依84年1月25日公布之「公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例」（以下簡稱基金管理會組織條例），於84年5月1日正式成立，並受基金監理會之監督。

基金管理會採行委員制組織型態，除參考世界各國公共基金決策單位之組織模式外，最主要是考量：1、參加基金之對象涵蓋軍公教及政務人員；2、基金運用與國家財政金融政策相關；3、軍公教退撫給與政府仍負最後支付保證責任；4、基金運用須具備金融及投

資之專業知識等因素。依基金管理會組織條例規定置委員13人至17人，其中主任委員1人，由銓敍部部長兼任，綜理會務，副主任委員1人，襄理會務，其餘由銓敍部遴聘國防部、財政部、教育部、行政院主計總處、行政院人事行政總處、臺北市政府、高雄市政府業務主管各1人及專家學者組成之，委員均為兼任，其由專家學者擔任者任期為2年。是以，委員會之結構係採功能性組織型態規劃，每月開會1次為原則。另為應業務需要，基金管理會並得遴聘相關領域之專家學者若干人為顧問，聘期1年。截至101年底止委員人數共17人，顧問人數16人。

為辦理基金管理會掌理事項及執行委員會各項決策事項，依基金管理會組織條例規定，編制員額為88人，現有預算員額為86人，組織系統圖如下：

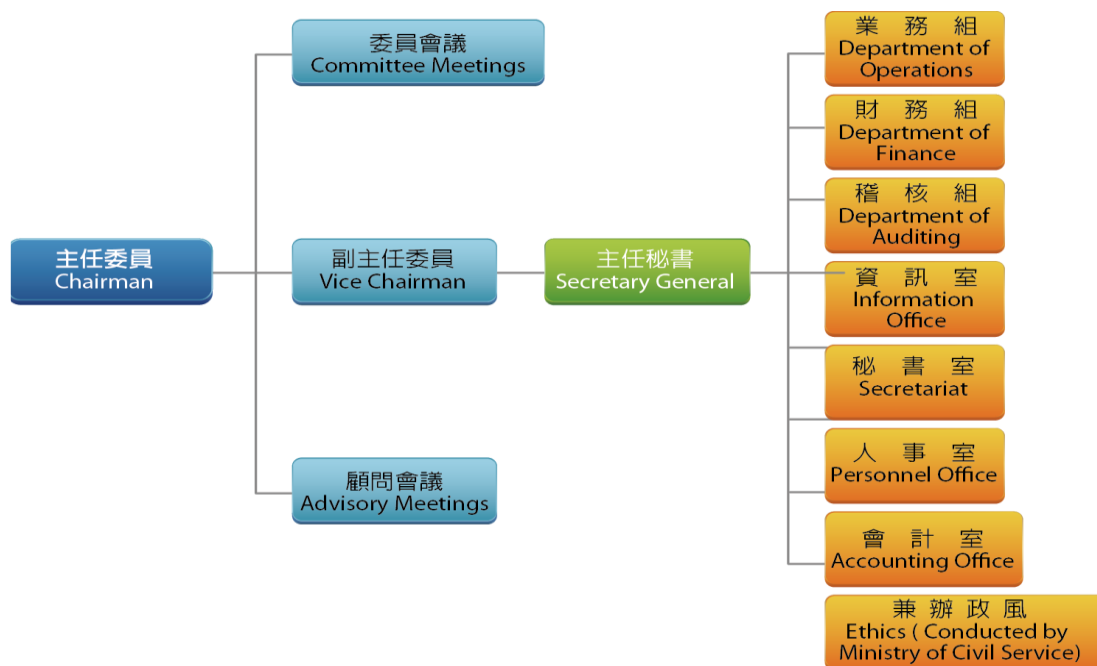


圖6-2 公務人員退休撫卹基金管理委員會組織系統圖

依基金管理條例第2條及基金管理會組織條例第2、3條之規定，基金管理會負責退撫基金之收支、管理及運用，掌理下列事項：

- 一、關於退撫基金之收支、保管、運用及規劃事項。
- 二、關於退撫基金之收支、保管及運用機構之決定事項。
- 三、關於退撫基金受委託運用機構所提基金運用計畫之審核事項。
- 四、關於退撫基金年度預算及決算報告之編製事項。
- 五、關於退撫基金之收支、保管及運用機構績效之考核事項。
- 六、關於退撫基金調整提撥費率及其幅度之建議事項。
- 七、關於退撫基金資訊作業之整體規劃、系統分析、程式設計、資料處理及其他有關資訊管理事項。
- 八、其他有關退撫基金業務管理事項。

第四節 基金管理會業務性質與效益

基金管理會為加強退撫基金的管理及運用，除適時檢討研修相關法規，建立公開公正、有效之標準作業規範外，並確實執行內部稽核作業，規劃資產配置與投資組合，以提升基金經營績效及善盡管理人之責任。

壹、規劃退撫基金收繳及撥付作業流程，效率與正確並重

基金管理會自84年5月1日成立，同年7月1日、85年2月1日、86年1月1日起正式實施公務人員、公立學校教職員、軍職人員退撫新制，政務人員亦追溯自85年5月1日起實施（註：政務人員自93年1月1日起已改適用政務人員退職撫卹條例，不再參加退撫基金）。截至101年底，繳費之機關數達7,970個，各身分別參加人數及比例表如下：

表6-1 參加退撫基金人數－按身分別（101年底）

單位：人

身 分 別	人 數	比 例
公 務 人 員	292,326	46.61%
教 育 人 員	193,083	30.79%
軍 職 人 員	141,754	22.60%
合 計	627,163	100.00%

資料來源：公務人員退休撫卹基金會

除委託臺灣銀行、第一商業銀行、合作金庫商業銀行等3家金融機構辦理基金代收代付業務外，並開放匯款方式，增進基金收繳效率及提升服務效能。截至101年底止，各類人員繳納基金（不包括孳息）共計7,426億2,916萬元；累計退撫給與支出為3,229億6,899萬元。

表 6-2 基金成立以來累計至 101 年 12 月底各身分別基金收繳及支出情形表

單位：億元；%

基金收支	公務人員	教育人員	軍職人員	合計
基金收繳金額	3,563.93	2,747.93	1,114.43	7,426.29
基金支出金額	1,140.76	1,268.21	820.72	3,229.69
支出占收繳比例	32.01%	46.15%	73.64%	43.49%

資料來源：公務人員退休撫卹基金會

貳、審慎運用退撫基金，善盡管理人之責

一、基金管理會除自行從事各項投資外，鑒於退撫基金累積金額日趨龐大，為期有效分散運用風險，並在秉持安全與收益並重之原則下，退撫基金已辦理12次國內委託經營及7次國外委託經營，期望透過委託專業機構，使基金能夠達到專業管理及增加收益等雙重目標。

二、在基金運用概況方面，截至101年底止，退撫基金資產總額為5,192億7千萬元（如扣除負債11億3千萬元，基金淨值為5,181億4千萬元），其中，各主要投資項目按投資比例依序為：國內外委託經營占34.24%、銀行存款占16.87%、國內外上市（上櫃）公司股票占16.50%、國內外短期票券及庫券占13.74%、國內外債券占13.41%，各項運用明細詳如圖6-3。

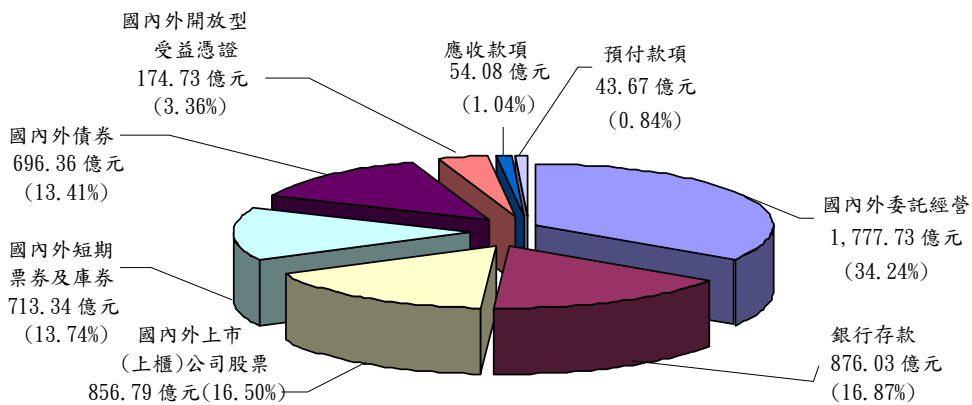


圖 6-3 退撫基金截至 101 年底止運用概況圖

三、在基金運用績效方面，退撫基金自84年7月成立至101年底止，累計已實現收益數為1,308億5千萬元，平均已實現收益率為3.055%，較目前臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率2.116%，高出0.939個百分點（如圖6-4、6-5）。

101年在歐美央行持續寬鬆貨幣政策下，全球股市回穩，基金已實現收益數為106億6千萬元，已實現年收益率為2.207%，較依臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率1.400%，高0.807個百分點。如加計101年度未實現利益後之收益數為298億1千萬元，年收益率為6.171%。

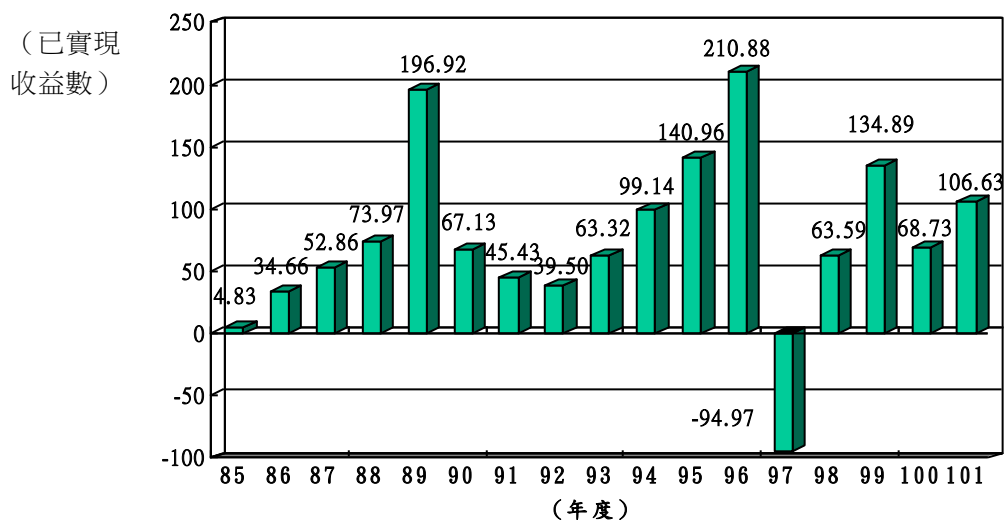


圖6-4 退撫基金歷年已實現收益數情形

附註：1.89年度係一年半之會計期間。

2.依行政院主計處90年4月24日台九十處孝一字第03814號函釋，退撫基金係以已實現收益數，作為國庫撥補差額之依據。

3.歷年累計已實現收益數為1,308億5千萬元，平均已實現收益率為3.055%。

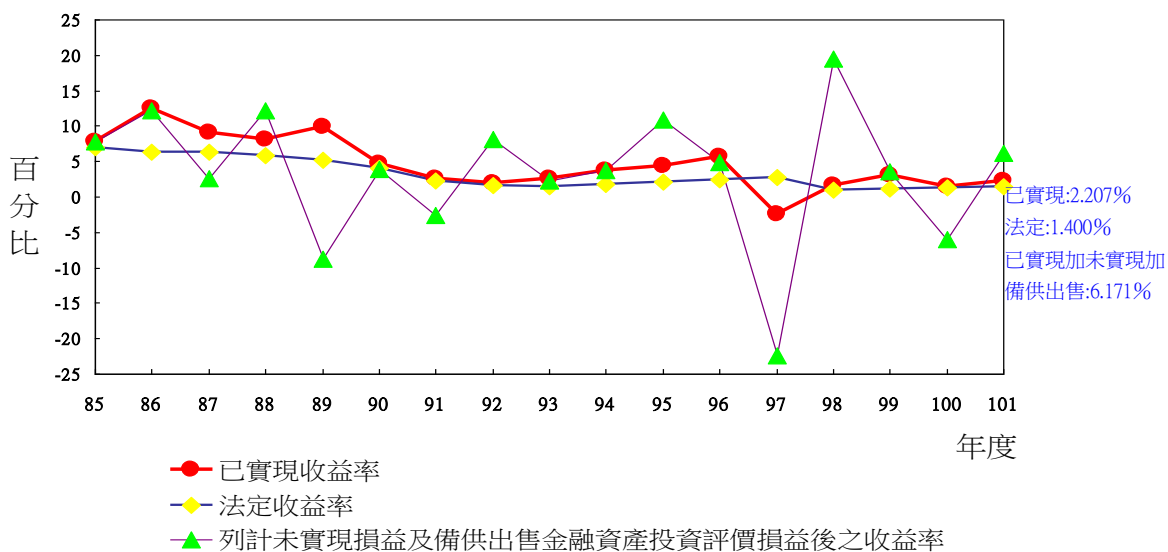


圖 6-5 退撫基金歷年收益率與臺銀二年期定期存款利率比較情形

參、加強基金內部稽核及風控管理，確保基金安全

為確保退撫基金各項管理業務遵循法令規定、資產保全及有效運用，以促進永續經營發展，基金管理會依據「公務人員退休撫卹基金內部稽核作業實施要點」及年度稽核作業計畫，持續對基金內部單位及國內外委託經營受託機構暨保管機構進行稽核及監控，並於100年度辦理「風險控管資訊系統委外建置案」，透過建立基金整體財務風險量化評估模式，合理計算退撫基金持有金融商品之市場風險值及特徵值，以強化風險控管機制。

肆、完備資訊作業系統，提高退撫基金作業績效

基金管理會陸續建置完成基金業務、財務、稽核、委託經營、風險管理、會計及公文等應用管理資訊系統，以推動各項業務與投資部位稽核、績效評估及掌控基金資產狀況；另為提高財務報表公信力，於101年起持續建置符合國際財務報導準則（以下簡稱IFRS）之相關資訊系統，俾使基金會計制度與國際接軌。

第五節 重要業務績效

壹、基金監理會部分

為達成退撫基金穩健經營的目標，基金監理會依據法定職掌，對於各項制度及投資運作管理，均審慎評估且持續監督落實情形，100年及101年間，已辦理之重要業務詳述如下：

一、研修基金監理會委員產生辦法相關規定

為配合行政院組織法修正，與回應立法院建議增加軍公教人員代表參與基金事務，以強化基金監理工作，促使基金業務資訊更為

公開並大幅提升溝通效率。經彙整各方意見調增基金監理會軍公教人員代表委員為10人。

基金監理會委員產生辦法修正條文，經提報第80次監理委員會議審議通過，並報請考試院於101年11月6日核定發布，將自102年7月1日起施行。

二、辦理基金收支管理、運用之審議及預、決算覆核事項

基金監理會依規定審議及覆核年度運用方針、計畫及預算，分別於第75次與第79次監理委員會議，審議通過101、102年度基金運用方針、運用計畫及預算案。

有關年度決算之覆核，基金監理會係依基金收支結果、資產配置、運用績效、賸餘分配等，綜合審議基金管理會函報之基金年度決算案。案經第74次、第78次監理委員會議分別覆核通過99、100年度之收支決算後，基金管理會嗣依上開會議決議，辦理決算公告事宜。

三、辦理基金委託經營年度計畫之審定事項

基金監理會於第72次及第77次監理委員會議審定通過基金管理會擬具之100年度及101年度國內及國外委託經營計畫案。國內委託經營部分，100年底及101年底中心配置額度分別為新台幣1,006億元及1,075億元；國外委託經營部分，100年底及101年底中心配置額度分別為新台幣1,308億元及1,398億元。

四、監督基金國內、外自行經營投資業務

基金監理會為有效監督基金國內、外自行經營投資業務，除運用專業財經資料庫蒐集並研究全球經濟數據之變化趨勢外，亦持續

研究國內、外資本市場發展狀況，並透過按月審查管理會函報之財務報表，編製自行經營投資分析報告，關注投資標的之收益性及安全性，期將自行經營之相關監理工作制度化，以提升監理品質。

五、監督基金國內、外委託經營業務

基金監理會除按月審查基金管理會函送之財務報表外，針對國內委託經營績效表現不佳之受託機構，及所投資公司股價異常變動導致虧損或受託機構交易異常等情事，請基金管理會注意妥處，另針對國外委託經營業務持有之股票、公債及公司債等投資組合內容相關新聞，及公司財務報表等訊息進行監管，俾確保基金受託機構與保管機構能按契約規範從事各項相關投資行為，並使各委託經營業者能在通過嚴格公正的評選過程後，本於專業、忠於所託，在適當風險評量下進行投資。

六、辦理基金整體績效考核

基金監理會透過按季考核基金管理會函報之基金運用盈虧分析，內容包括基金整體績效、自行經營績效及國內、外委託經營績效，來評估基金投資管理成效，期進而提升投資績效。為建立客觀之基金績效評估制度，基金管理會依基金監理會之基金績效評估改進方案，針對年度運用計畫之各投資項目，訂定績效評估指標，並按季計算相關投資報酬率，再與上開績效評估指標進行比較，期使基金績效評估制度更臻完善。

七、辦理基金評估指標之妥適性檢討

退撫基金曾於95年針對績效評估指標進行全面檢討，為連結國際退休金管理新趨勢與妥適衡量退撫基金經營績效，基金監理會復

於100年4月研擬績效評估指標妥適性之檢討方案，並於年中邀集基金監理會與管理會兩會顧問及專家學者召開座談會，會後並將與會人員提供意見請基金管理會審酌辦理。案經第150次管理委員會議決議作成研處情形並提報第76次監理委員會議備查，使績效評估指標之設定與績效歸屬之衡量更為妥適與完備。

八、基金投資政策說明書之審議

為明確定義本基金之投資哲學及原則，增進參加基金人員對本基金報酬目標、風險忍受程度、投資策略、使命及未來重要措施等之瞭解，基金監理會於第80次委員會議審議基金管理會於101年研擬之退撫基金投資政策說明書，案經修正後通過，已由基金管理會循序陳報考試院。

九、辦理實地稽核作業並列管執行情形

基金監理會於100年3月及101年3月派員至基金管理會分別辦理99年度與100年度年終稽核作業，對於基金整體運作制度化之建立、業務規範與內部控制之加強提出建議（99年16項建議及100年22項建議），請基金管理會參考改進，並作成稽核報告並提報監理委員會議，另按季列管追蹤辦理情形。截至101年止，前項建議除2點將繼續列管外，其餘均准予銷管。

為建立專案稽核作業制度化，基金監理會擬訂國內自營股票投資辦理專案稽核作業標準，100年至101年間，計派員前往基金管理會實施9次專案稽核作業。經就選樣查核結果，未發現明顯重大異常情形。

十、編製基金風險管理月報

基金監理會依據基金管理會每月提供之會計及財務報表、財經資料庫及其他公開資訊等資料，逐月編製基金風險管理月報，以呈現基金投資之市場風險現況，期能提供基金投資時之參考。

鑒於基金管理會業於100年底建置完成風險控管資訊系統，並經1年測試時間產製報表，系統已趨穩定，基金監理會將持續督促該會研訂相關風險管理機制，並依據定期報送風險管理報告，針對各項投資標的之報酬與風險進行評估追蹤，適時提出意見，俾有效提升基金風險控管機能，落實報酬與風險並重目標。

十一、審議基金相關法規

考量國外金融機構在台營運成立子公司之實務現況，及依年度委託經營計畫辦理公開評選受託機構之作業需求，基金管理會辦理修正退撫基金委託經營辦法並提第73次監理委員會議審議後，循序於100年完成修法。另因金融環境變遷與配合實務運作需要，基金管理會於101年修訂國外自營相關之「國外債券交易商選擇要點」，提報第78次監理委員會議備查，俾利於基金之營運。

十二、參加精算作業審查會議，健全基金財務結構

基金管理會依退撫基金管理條例施行細則第17條於101年辦理本基金第5次精算作業，邀請基金監理會、相關機關及單位，並成立監督覆核機構，共同審查精算報告。基金監理會除派員參加精算各期程之報告審核會議外，另提供書面意見，請該會參酌辦理。

十三、監督基金會計與國際接軌

因應國內改採IFRS，基金監理會曾於100年請基金管理會就退

撫基金改採該會計準則之影響、會計制度增修方式、實施時間等研提實施計畫，案經基金管理會委由會計師事務所辦理，並將導入IFRS作業之相關實施期程報送基金監理會，第76次監理委員會議決定，請基金管理會於第一階段完成時，就退撫基金導入IFRS實施轉換計畫時程表、現行會計制度與IFRS之主要差異、IFRS會計政策選擇建議、首次採用IFRS建議等執行情形提報基金監理會，復經第78次監理委員會議決定，請基金管理會依IFRS實施時程，提前報送退撫基金會計制度修正案至基金監理會。此外，基金監理會亦持續派員參加基金管理會召開會計師事務所導入會計準則作業會議，俾利追蹤退撫基金未來會計作業情形。

十四、建立組織之願景、使命與目標

為建立同仁共同的價值觀並積極任事，基金監理會於101年3月特擘劃組織之願景、使命與目標，並設定工作進度於日後將逐年納入施政重點。為達成所訂願景「追求監理綜效最大化，確保政府之退撫給付責任」，經研商後劃分為7大戰略目標，依實施期程分為短、中、長期戰術目標總計33項，其中短期戰術目標共22項，截至101年底已完成訂定日常監督業務標準作業流程、建立監理專業評析報告與監理資訊交流平台、建立資本市場危機處理監理機制等項目，並加強研究國際財經局勢及各種不同投資工具；其餘項目刻正積極辦理中。

十五、編擬退撫基金年報

為強化退撫基金資訊透明度，並增進基金參與者和民眾之瞭解、信賴及監督，是以基金監理會與管理會自101年起，共同規劃編擬

退撫基金年報，除印製分送考試院與兩會委員、基金相關參加機關、專業組織與圖書館外，並公告於基金網站，俾保障利害關係人知的權利。

貳、基金管理會部分

一、辦理基金費用收繳、補繳及退撫給與之撥付

核算機關學校應繳基金費用與實際繳納費用是否相符，並維持參加基金人員基本資料之正確常新，作為各類退撫撥付給與依據。受理各機關學校申請補繳得併計退休年資基金費用案件，核算應繳基金費用本息後，發函機關學校轉發當事人依限繳納。辦理主管機關核定之新制退撫給與案件，檢查核定資料與繳納基金費用經歷，依規定時程如期完成；另定期退撫給與發放作業與相關機關（司法院、內政部、法務部、內政部入出國及移民署、臺灣銀行股份有限公司及勞工保險局等）比對查核領受資格，避免溢撥、誤撥情事發生，於既定時程及時撥付各類人員。

二、編訂「公務人員退休撫卹基金管理法規釋例」，供各界參考使用

為使各界更瞭解基金管理相關法規及釋例，基金管理會編訂「公務人員退休撫卹基金管理法規釋例」供各界參考，並於基金管理會網站（<http://www.fund.gov.tw>）「下載專區」之「軍公教人員退休撫卹基金收支作業手冊」項下，定期更新軍公教人員相關函釋增補彙編，提供主管機關最新函釋規定。

三、完成基金委託代收代付合約之續約作業

基金管理會與臺灣銀行、第一商業銀行及合作金庫商業銀行簽訂之委託辦理公務人員退休撫卹基金代收代付合約，於101年底期滿

，基金管理會以換文方式，與代收代付3家金融機構再續約2年。

四、研修基金管理相關辦法，提升基金管理效能

(一) 研修退撫基金委託經營辦法

為配合國外金融機構在臺營運成立子公司及辦理公開評選受託機構之實際作法，爰研修退撫基金委託經營辦法，考試院及行政院業會同於100年5月2日修正發布。

(二) 修正退撫基金國外債券交易商選擇要點

修正退撫基金國外債券交易商選擇要點，酌降國外債券交易商之信用評等級案，於第155次管理委員會議通過後實施，並同年函報基金監理會備查。

五、辦理委託經營業務，提升基金運用效益

(一) 辦理公開徵求國內委託經營業務之受託機構案

101年度辦理第12批次國內委託經營業務公開徵求受託機構案，委託類型為相對報酬股票型，委託金額為240億元，委託期間為4年，由基金管理會視經濟情勢變化，決定適當撥款時機。

(二) 辦理國外委託經營業務公開徵求受託機構案

100年度共辦理兩次國外委託經營業務公開徵求受託機構案，其中第1次委託案之類型為國際股票型及新興市場股票型，委託金額合計為10億美元；第2次委託案之類型為全球投資等級公司債券型，委託金額為3.6億美元。

101年度國外委託經營業務公開徵求受託機構案之委託類型為全球新興市場債券型，委託金額為6億美元。

(三) 國內委託經營契約到期受託機構之經營績效評定

93年度第1次續約之1家受託機構、98年度第1次國內委託經營之5家受託機構、98年度第2次國內委託經營之6家受託機構，委託期限分別於100年3月31日、101年6月7日及10月28日屆期，除98年度第1次國內委託經營有1家受託機構合於基金管理會要求之目標報酬率，已辦理續約外，其餘受託機構均因未達收益目標，未取得續約資格，並分別經第143次、第157次及第162次管理委員會議決議通過到期收回。

(四) 部分國內受託機構績效不佳提前終止委託契約

第9批次國內委託經營之1家受託機構，因經營績效不佳，經提報第153次管理委員會議決議，提前終止契約，並收回委託資產。

第9批次及第11批次國內委託經營中各1家受託機構，分別因受主管機關處分及經營績效不佳，提報第161次管理委員會議決議，提前終止契約，並收回委託資產。

(五) 國外部分受託機構績效不佳提前終止委託契約

98年度第1次國外委託經營之1家受託機構，因經營績效不佳，經提報第157次管理委員會議決議提前終止契約，並收回委託資產。

(六) 辦理100年度國外投資業務公開徵求保管機構案

100年度國外投資業務公開徵求保管機構案，於100年12月15日簽約，契約存續期間4年，委託保管資產額度上限為70億美元整。

六、辦理第5次精算作業，促進財務健全

為期瞭解退撫基金現行收支結構之財務負擔，爰依規定於101年辦理第5次精算作業。除委託監督覆核機構外，並邀請相關主管機關

及學者專家組成精算作業專案小組，以確保精算作業內容之正確性及周延性。

七、量化稽核結果，強化分級管理之稽核效能

為使有效呈現國內委託經營受託機構稽核結果及績效表現，以半年為頻率，除量化相關評估資料，製作成稽核結果評量表，並配合其績效表現，彙整以柱狀圖呈現，另搭配5種燈號來表現稽核結果、績效表現及綜合指標，未來期藉由經驗資料之累積，強化分級管理之稽核效能。

八、辦理IFRS導入前置作業

金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）規定我國上市上櫃及興櫃公司應自102年起依IFRS編製財務報告，退撫基金雖非屬金管會規範之範圍，惟為使退撫基金會計制度能符合IFRS之規範，提升基金會計制度公信力並增進財務投資交易及投資決策品質，爰規劃委託專業會計師事務所協助基金管理會導入IFRS作業。執行期程自100年9月1日至102年5月31日，分為三階段，現刻正辦理第二階段導入事宜。

第七章 未來展望

摘要

文官體系是國家公權力維繫及運作之主體，考試院作為國家最高考試及文官制度的主管機關，對於文官制度之改革具有使命感及急迫感，自當配合國家建設發展需要與回應人民的需求，建立一個趨於完善的文官體制，並為國家打造出一流的文官隊伍。展望未來，下列事項仍亟待賡續加強辦理，俾使文官制度更臻完善，進而提升政府行政效率，發揮政府效能。

- 一、院務行政方面：加強國會聯繫工作，積極推動「文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」增進文官政策行銷與溝通能力，並配合國家發展趨勢與社會脈動，進行各項專題研究；關於公務人員考選、銓敘、保訓及退撫基金業務等，持續檢討並推動各項重大法案，健全整體文官法制。
- 二、考選業務方面：秉持考試無障礙的理念，落實憲法保障人民應考試權的規定；整建與國際接軌之考選制度，蒐集與研究他國各種人才選錄方式，提升考試的效能，充實題庫試題的質量、運用現代科技於測驗與試務，落實及提升數位行政。
- 三、銓敘業務方面：持續推動制修（定）各項人事法制，推動公務人員基準法、政務人員三法、公務人員考績法、公務人員陞遷法、公教人員保險法及公務人員退

休撫卹法草案完成立法及修法程序外，並將繼續辦理建構高階主管特別管理制度、研訂聘用人員人事條例草案、聘任人員人事條例草案、建構公私人才交流機制、研修人事管理相關法規等事項。

- 四、保障暨培訓業務方面：保障業務方面，檢討研修公務人員保障法規；強化保障事件審議程序，加強宣導及輔導保障制度，並持續加強追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障。培訓業務方面，研修公務人員訓練進修法規，持續精進高階文官培訓，及改進培訓評鑑技術，提升培訓成效等。
- 五、退撫基金業務方面：退撫基金未來將以開源與節流方式並進，除配合退撫改革方案調整提撥費率及降低給付成本外，並規劃更多元之資產配置，追求長期穩定收益，以及建置與國際接軌之會計制度。另將更嚴控監督管理機制，落實風險管理及整體績效考核，且配合社會變遷及相關法令修改全面檢討研修退撫基金相關法規並研究退撫基金行政法人化之可行性，期使達成永續經營之目標。

第一節 院務行政

壹、綜合行政業務

一、加強國會聯繫工作，儘速完成法案立法程序

為應政府組織改造與完備文官體制，須積極檢討法案合宜性，考試院函送立法院審議之各項優先法案，尤以公務人員退休撫卹法草案、公務人員基準法草案、公務人員考績法修正草案、典試法修正草案、政務人員法草案、政務人員俸給條例草案、政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案、公教人員保險法修正草案等，均攸關文官制度良窳，將加強國會聯繫與朝野協商，期早日完成立法程序。

各項聯繫工作除隨時與立法委員、立法院相關單位及朝野黨團幹部維持良好互動，掌握立法動態外，亦將注意立法委員關心之議題，掌握重大資訊，迅速確實及時回報，妥為因應。

二、積極推動「文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」

為恢宏考試院憲政功能，展現改革動能，考試院第11屆訂定「文官制度興革規劃方案」及「考試院強化文官培訓功能規劃方案」各興革事項均跨涉部、會、總處之業務範圍，為期各該機關協力合作及相關法律得配套連動，以收興革之效，每3個月召開本方案之執行會報，了解並追蹤管制各項興革建議之推展狀況及執行成果，並據以提報院會。

三、加強文官政策行銷與溝通，強化新聞聯繫工作

為使人民了解與支持公共政策，並增進其對政府信賴，必須強

化政策行銷與溝通，應蒐集輿情供考試院長官決策參考，剪輯每日各大新聞媒體所載文官制度相關訊息，並加強新聞議題分析，建立剪報檢索系統，供業務查詢使用。除平日與各新聞媒體保持聯繫外，每週院會結束，視需要舉行例行記者會或以傳真、電子郵件及運用各種網路平台，對外發布新聞稿。又針對考試院所辦各項活動或亟需澄清事項，將即時發布活動預告、新聞稿或澄清稿，並協助分送重要施政政策說帖。

四、積極推動消除性別歧視、促進性別平等

配合我國性別平等政策及落實「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）施行法」推動性別平等業務，除檢視主管法規是否符合CEDAW相關規定、參與撰寫CEDAW第2次國家報告及落實性別平等政策綱領之具體措施。未來將持續配合政府整體施政與CEDAW規定，透過考試院性別平等委員會及部會性別平等小組督促檢討，檢視第1階段101年至103年實施成效，擬訂第2階段之推動目標與進程，使國家考試、文官制度與社會性別平等趨勢相互結合，以促進性別實質平等的實現。

五、賡續強化資訊安全機制

為強化資安防護，考試院已遵循ISO 27001標準建置資訊安全管理制度，並以核心業務證書管理資訊整合系統通過驗證。未來將賡續嚴格執行各項資安管控措施，除於技術面上加強各項防護機制及設備，於管理面上亦將加強人員資安素養，藉由定期辦理之教育訓練、內部稽核及演練，宣導資安觀念、落實資安防護措施並驗證執行成效，以持續精進考試院整體資訊安全。

貳、關於考選行政業務方面

一、健全考選法制

落實考試取才之憲定職掌，建構周延完善之考選制度，檢討整合公務人員考試種類。研訂建立公務人員與專技人員職能指標，檢討各種考試類科設置、應考資格、應試科目與及格方式及標準；因應機關特性及不同專業需求，研修相關考試法規，以拔擢優秀人才，建構與國際接軌之考選法制。另為解決公務人員高普考試同時錄取問題，致造成普考錄取不足額之現象，持續研議考試法相關法制，以滿足用人機關需求並保障應考人之權益。

二、精進考選技術

因應機關特性及不同專業需求，推動多元考試方式，包括口試、心理測驗、實地考試及人格特質評測等。監督考選部擴大建置優質題庫，辦理試務及行政資訊化業務，進行試務系統整合，提升試務工作效能；推動國家考試網路報名無紙化、線上閱卷、線上命題、審題，提升試務e化綜效，並強化命題技術與試題分析回饋機制，建置試題品質分析數值資料庫，彙編各種考試試題疑義參考案例，提升考試信度及效度。

三、提升考試效能

監督考選部推動國家考試應試日程策略管理，縮短各項考試應試日程。擴大電腦化測驗類科實施範圍；改進命題及閱卷品質，擴大建置公務人員考試命題大綱，並加強試題分析回饋機制，提升試題品質及考試鑑別力；組設題庫（命題）小組，並積極落實優質題

庫方案，強化題庫e化及資訊管理作業，增進題庫使用效能，辦理試務及行政資訊化業務，進行試務系統整合，提升試務工作效能，並推動國家考試試題疑義處理流程一貫化、數位化及無紙化，以保障應考人權益。

四、維護人民應考試權利

依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約暨其施行法規定，對於現有少數公務人員考試尚有性別、應考年齡上限等特殊限制，責請考選部賡續協調用人機關檢討其必要性及合理性，以維護人民應考試權利。

五、持續精進發證作業

依相關考試及訓練法規規定，審慎製發各類國家考試及格及訓練合格證書，持續研究簡化製發流程，以縮短發證時間，提升證書製發效率；適時更新證書管理資訊系統，強化考試及格與訓練合格人員資料之整建管理，維護資料安全並增進服務功能。

叁、關於銓敘行政業務方面

一、積極推動文官制度興革規劃方案，再造國家新文官制度

考試院秉於憲法賦予之職責，盱衡國家發展需要，並配合「黃金十年，國家願景」，全面推動文官制度改革，依考試院文官制度興革規劃方案內容與推動期程，建構前瞻性、高效能之人事法制，以建立一流之文官體系。除繼續推動公務人員基準法、政務人員三法、公務人員考績法、公務人員陞遷法、公教人員保險法及公務人員退休撫卹法草案完成立法及修法程序外，並將繼續辦理建構高階

主管特別管理制度、研訂聘用人員人事條例草案、聘任人員人事條例草案、研修人事管理相關法規等事項。

二、積極推動公務人員考績法及相關法律完成修法程序

為落實提升政府行政效能並強化國家整體競爭力，將積極推動公務人員考績法、公務人員任用法第17條及第40條，以及公務人員陞遷法第11條、第12條及第21條等修正草案完成修法程序，並適時檢討研訂相關配套法規，以充分發揮考績獎勵、培育、拔擢、輔導、懲罰及淘汰之功能，落實以能力與績效為導向之文官制度。

三、推動政務人員三法草案完成立（修）法，健全政務人員法制

為建構政務人員法制，釐清政務、常務分際，以及期使政務人員之範圍、任免、行為規範、行政中立及俸給等事項，有完整之法律規範，考試院將持續積極推動政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案（即政務人員三法）完成立（修）法程序，以健全政務人員人事法制。

四、推動公務人員基準法草案，建構文官法制體系

為明確規範公務人員權利義務，確立文官人事法制共同基準，同時兼顧各種個別人事制度之差異，以收綱舉目張，相輔相成之效，促成整體人事制度之健全與發展。考試院將積極推動公務人員基準法草案完成立法程序，期使文官制度現代化，建基文官素養。

五、建構契約用人管理法制，以活化政府人力資源

為建立契約用人法制，使政府人力運用更具有彈性，持續辦理聘用人員人事條例草案之研訂，以現行聘用及約僱人員為適用對象

，重新整建政府契約用人制度賦予其一定之身分定位，並確定是類人員之權利與義務。考試院將俟銓敍部徵詢相關機關意見取得共識，重行研擬陳報後，將儘速審議，且就近來約聘僱人員陳情退休權益等保障訴求，亦將併案研酌，以期儘早完成立法程序，落實政務、常務及契約用人之三元管理法制體系，提升政府效能。

六、賡續配合辦理中央及地方機關組織調整，完備組織編制程序

為配合行政院組織調整自101年1月1日啟動，行政院所屬機關將逐級辦理修編，對於各機關組織法規內涉及官制官規事項，係屬考試院權責。考試院將繼續配合行政院組織調整涉及考試院權責之官等職等等事項，儘速完成各機關組織法規核備程序，以落實組織改造目標。

七、積極推動公務人員退休撫卹法草案等相關法制完成立法程序

為建構完善公務人員退撫制度，減輕政府對於退撫經費支出之財務負擔，並疏緩退撫基金財務危機，同時兼顧社會資源合理分配及公平正義原則，考試院持續推動公務人員退休撫卹法草案完成立法程序，期使公務人員退休所得趨於合理而能確切落實退休制度之旨意，達成「退休所得趨於合理」，「兼顧世代公平正義」及「年金財務永續經營」三大目標。

八、積極推動公教人員保險法修正草案相關法制完成修法程序

為完善公教人員保險法制，解決現行實務問題，並在不變動現有人事管理制度下，補足其老年經濟安全保障所需，公教人員保險法修正草案增列養老年金給付之基本給與、上限範圍及其退休所得替代率之配套設計，同時因應102年公教人員退休年金制度檢討修正

相關規定。考試院將持續推動公教人員保險法完成修法程序，據以建構公教人員完整老年經濟安全保障。

肆、關於公務人員保障暨培訓、退撫基金行政業務方面

- 一、廣續研修公務人員保障相關法規，落實公務人員權益保障，建立有效之行政救濟制度，以激勵公務人員負責盡職，勇於任事。
- 二、強化保障事件審議，兼顧當事人程序及實質正義，並提升程序進行之便利性及時效性，俾增進公務人員保障事件審理之公平、公正與客觀性。
- 三、配合考試院文官制度興革規劃方案及強化文官培訓功能規劃方案之推動，進行各項培訓制度改革，同時因應實務運作需要，檢討公務人員訓練進修法規，健全培訓法制。
- 四、改進培訓方法與技術，設計嚴謹選訓機制，導入職能評鑑系統，並推動訓練成效評估及追蹤制度，落實受訓人員之篩選及培訓與任用、考績、陞遷之有效結合。
- 五、強化培訓業務分工與運作機制，透過與各訓練機關（構）及大學院校之協調、聯繫與合作，有效整合、運用並分享訓練資源。
- 六、持續改進公務人員退撫基金之收支、管理及運用事項，以健全基金財務結構及保障參加基金人員權益。
- 七、廣續研修基金監理、管理相關法規，以因應基金運作需要。
- 八、盱衡國內外經濟環境之變化，隨時妥慎規劃基金運用方針、資產配置、投資組合及加強國內、外委託經營業務，同時檢討改善退撫基金管理人力，以提升基金經營績效。
- 九、落實基金定期財務精算，以正確評估基金財務負荷能力，俾適時調整基金提撥率，強化退休給付面與提撥面之對等關聯。

伍、關於研究發展業務方面

考試院作為全國人事主管機構，為打造優秀文官團隊，進而提升國家競爭力，將繼續以前瞻性作為，有效整合人力、物力及其他研究資源，蒐集國家考試暨文官制度相關資料，配合國家發展趨勢及社會脈動，參照現階段國家考試暨文官制度業務運作之狀況，審慎選定研究專題進行研究，並就研究結果，研提建議意見供考試院及相關部會參考，期使國家考試暨文官制度工作再締新猷。

第二節 考選業務

考選部職掌各類公務人員與專門職業及技術人員考選行政事宜，秉持公平、公正、公開之基本原則辦理國家考試，並配合教育、訓練及任用制度與發展，適時調整各項考試制度。惟隨著全球化競爭時代來臨，如何選拔具宏觀視野的公務人力及符合國際水準的專業人才，亦是當前一項重要課題。

考選機關職司國家掄才之大責，其主要任務有二：一是確保人民的應考試服公職的權利；二是依政府各部門及社會需求，選拔優秀適任人才，蔚為國用。近年來，考選部積極致力於法規鬆綁，主動協調用人機關取消或放寬不必要的應考資格設限，並提供各項應考輔助措施服務身心障礙應考人，未來仍將繼續秉持考試無障礙的理念，落實憲法保障人民應考試服公職的權利的規定。為整建與國際接軌之考選制度，考選部積極參與國際組織，並蒐集相關考選制度及方法，以為改進參考。此外，為提升考試的效能，將繼續充實題庫試題的質量、擴大推展電腦化測驗與試務資訊化，落實數位行政。希望透過制度與試務作業的改革，發揮考選機關的功能，促進國家發展，有關考選工作未來之展望如後。

壹、建構與國際接軌之考選制度

一、積極參與專技人員國際組織，推動建立相互認許機制

我國於91年加入WTO，94年正式成為APEC建築師、APEC工程師會員經濟體，為因應開放服務業後所帶來的國際競爭及專業服務業資格相互認許之發展趨勢，以提升我國專業人才執業競爭力並利與國際接軌，將參考國外相關專業證照制度與經驗，檢討改進專技人員考試制度，建立與相關國家策略聯盟及相互認證機制，協同職業主管機關等積極推動進行國際化布局，提升我國專業人才執業競爭力，推動重點包括：

- (一) 持續參與國內專業團體加入國際組織計畫及推動建立專業服務相互認許機制。
- (二) 規劃國內外參訪考察計畫，與外國相關專業機構建立溝通管道，引進外部經驗。

二、因應國際接軌趨勢，研修配套法制

研修專門職業及技術人員考試法，增訂與我國締結相互認許條約或協定國家之外國人，持有相當之證書者其對等考試方式，規劃合理的補償性措施，業於102年1月23日修正公布，以符國際化之趨勢，將配合辦理後續事宜。

貳、強化教考訓用之配合

一、辦理考選制度研討會及國際研討會

積極與教育機關（構）、用人機關、專業團體建立平臺，強化聯繫溝通機制，辦理研討會或座談，落實教考訓用配合。102年考選部將參酌往年作法，擬定實施計畫，針對當前重要考選法制及社會關注之考選議題，充分運用外部資源，與相關機關、學校、團體合

作，辦理考選制度研討會。另為汲取各國考選制度之新知及經驗，以加強國家整體競爭力，建立適合國際環境需要的考試制度，為國掄才，辦理國際研討會。

考選部將參酌研討會各界意見，擬定具體可行方案，尋求共識，並透過相關法規之修訂及政策制度之調整，落實執行各項改革。

二、推動並建立職能指標

為使考試與教育、訓練、任用、職業管理之間緊密結合，委託學者擬訂國家考試職能評估流程作業手冊，推動並建立各種公務人員與專技人員之職能指標，委託學者研究職能分析結果轉換為各項考試制度內涵，並據以檢討各種國家考試之應考資格、應試科目、考試方式，俾提高考試信度與效度，並藉此促成教育訓練機構參酌職能指標辦理教育訓練事宜，以進一步提升公務人員工作知能與專技人員執業能力。

三、縮短發證時程

改進製證流程，透過考試院、考選部、行政院衛生署跨域合作，使專技醫事人員考試及格者榜示後製、發證流程緊密環扣，縮短1個月發證時間，未來將賡續研議縮短其他專技人員考試及格者雙證發證時程。

參、健全考選法制，推動組織再造

一、研究改進典試制度

為選拔適任優秀人才，我國考試制度係獨立超然於行政體系之外，且為臻考試之公平、公正、公開，各項考試均組織典試委員會，依典試法及相關法規辦理典試事宜，國家考試能深獲國人信賴及

肯定，均歸功於典試工作之完整嚴密所致。典試制度歷經長期發展，業奠定良好基礎，惟隨著社會環境變遷及實務運作需要，爰經通盤檢討研訂典試法修正草案，全案業於101年4月6日函請立法院審議，同年月20日立法院第8屆第1會期第8次會議決議交司法及法制委員會審查在案。本次研擬修正重點包括：

- (一) 增訂典試委員會有關分數轉換方式之採行與標準之決定的職權，因應未來可能採行量尺分數或百分位數等轉換方式，以維考試公平。
- (二) 修正重閱要件及程序，以維護國家考試公信力並兼顧應考人權益。
- (三) 為擴大題庫試題來源及發展優質題庫試題，增列得公開徵求、交換或購置國內外試題。
- (四) 增列訂定國家考試身心障礙應考人權益維護措施辦法之法源依據，以提供應考人完善之應試環境等。

二、研究改進公務人員考試制度

參考先進國家政府改造經驗並盱衡國家社會發展情勢，結合教育、訓練及任用需要，通盤檢討公務人員考試制度，並研修相關法規，以解決機關用人需求，落實考用配合政策，整建符合世界潮流及前瞻性之公務人員考選法制。改革重點包括：

- (一) 為落實考用配合政策，增列遇有同項考試同時正額錄取不同等級或類科者，應考人應擇一接受分配訓練。
- (二) 參酌實務運作情形，修正公務人員高普初等考試限制轉調期限。
- (三) 為鼓勵國人養育子女，對有育嬰需求之應考人，提供政策誘因

，增列正額錄取人員得因養育三足歲以下子女保留事由之規定，以提高應考人生育意願。

(四)為使考試更具彈性及減輕應考人之考試負擔，增訂分階段考試之法源。

(五)為照顧身心障礙人員、原住民族、低收入戶及特殊境遇家庭，增訂其申請考試及格證書費減免之規定。

(六)為維護公務人員素質，增訂應考人涉及重大舞弊，一定期限內不得應考國家考試之規定。

三、研究改進考試類科、應考資格、應試科目

(一)考試類科方面

為貫徹憲法考試用人精神，並因應機關用人及社會需求，公務人員考試以一職系設置一類科為原則，並依機關實際用人需求設置類科，94年、95年已完成公務人員高等考試一級考試、二級考試、三級考試、普通考試、初等考試及公務人員升官等考試類科之修正，各項公務人員特種考試亦已配合修正。惟近年各項公務人員考試類科之設置有逐漸增加之趨勢，為利考試類科之設置，有一致標準可循，100年5月26日訂定公務人員考試設置新增類科處理要點，101年4月19日考試院第11屆第184次會修正通過。

(二)應考資格方面

102年1月23日公務人員考試法第19條修正公布，增訂公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得

應考之法源依據，未來將視用人機關業務性質之需要，研議增設相關考試類科並於其應考資格增列相關規定。

(三)應試科目方面

研議逐步建立各類科職能指標，以作為應試科目修訂之依據，並賡續研訂各種公務人員與專技人員考試應試科目命題大綱，以供命擬試題之參據，藉以提升試題品質並供應考人準備考試之參考，並擬於102年完成各考試應試科目命題大綱全面建置工作。

四、成立各種考試改進推動小組，持續精進考試制度

為使教考訓用充分配合，並結合產官學資源，擇定醫師、司法官、律師、建築師、技師、護理人員等類科，前曾分別邀請產官學界之學者專家成立「考選部醫師考試改進推動小組」、「考選部司法官律師考試改進推動小組」、「考選部建築師考試改進推動小組」、「考選部護理人員考試改進推動小組」、「考選部技師考試推動委員會」及「考選部國文科考試改進推動小組」，分別就應考資格、應試科目、成績計算、錄取（及格）標準、試題題型、試題題數及未來實施分試或分階段考試等問題進行研議，已分別獲致初步共識或結論，其中司法官及律師考試制度改進專案報告、國家考試國文科考試改進專案報告均經考試院完成審議，並據以研訂（修）相關考試規則，予以落實。未來將賡續致力以下重點：

- (一)醫師考試改進推動小組業完成OSCE納入醫師考試分試第二試之研究，並規劃於102年7月舉行之醫師分試考試開始實施。
- (二)建築師考試改進推動小組則賡續推動實務養成制度。

- (三)護理人員考試改進推動小組賡續推動改進命題技術。
- (四)技師考試推動委員會賡續推動實施分階段考試等相關事宜。
- (五)中醫師比照醫師、牙醫師考試採行分試考試制度。
- (六)司法官及律師考試制度改進相關配套法令之研修。

五、建立專門職業及技術人員考試認定程序

(一) 研訂配套法規

考選部為辦理專門職業及技術人員考試種類認定基準要件、認定程序等事項，訂定「考選部專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會設置要點」，經101年4月19日考試院第11屆第184次會議審議通過，考選部並於同年5月7日以選規二字第1010002478號令訂定發布。鑒於專門職業及技術人員考試法於102年1月23日經總統華總一義字第102000124611號令修正公布，該法第2條第2項規定：「專門職業及技術人員考試種類之認定基準、認定程序、認定成員組成等有關事項之辦法，由考選部報請考試院定之。」為配合此授權規定，考選部爰將前揭設置要點提升至法規命令位階，並擬具「考選部專門職業及技術人員考試種類認定辦法」草案。

(二) 落實憲定職權

有關專技人員之實質認定標準、認定程序及認定委員會組成等事項，其中認定之成員包括相關機關、公會、學會團體等產官學界代表。未來各職業主管機關擬增設新的專門職業及技術人員，應依該辦法規定之認定基準、認定程序審議，審議結果由考選部報請考試院審定，以符應司法院大法官解釋精神，並落實憲法所列專門職業及技術人員憲定考試權。

肆、精進考選技術，提升考試信度及效度

- (一)辦理實地考試與體能測驗，落實多元評量，並參考國內外測驗發展趨勢，廣續評估研發紙筆測驗外之其他評量方式及測驗工具，依考試性質及評量目的適當運用，提升考試鑑別度。
- (二)不定期邀集專家學者進行命題技術研習，編撰各類命題參考手冊。
- (三)選定重要議題辦理專案及委託研究，以供制訂考選政策參考。
- (四)建立試題品質回饋機制，善用電腦化試題品質分析系統，提供命、審題委員更豐富之考畢試題回饋資料，強化國家考試選才之效能。
- (五)檢討現行口試相關作業程序，並建立口試評量標準化及結構化，相關作業基準，縮小各組間評分差異，提升評量信度。
- (六)避免國家考試發生試題雷同，建立系統比對機制，以有效縮短題務組人員比對時間及盲點外，擴大相似之應試科目比對範圍，並提供彈性之相似度判讀值設定，解決試題雷同與重複問題，俾維護國家考試公信力及公平、公正形象。

伍、建置優質e化題庫，提升試題品質

- (一)試題品質是決定考試鑑別度之關鍵，將配合考試類科科目之性質，組設題庫（常設）小組，常年增補、更新試題。
- (二)參酌考試類科科目性質，以多元化題庫來源管道，依考選部對外徵求提供試題作業要點規定，以專案方式對各校院或相關學術團體徵求提供試題。
- (三)擇定建置效能較高之測驗式試題科目，積極建置題庫，並配合

考試結果，適時檢視、維護、更新題庫試題。

- (四)為提升試題品質，適時邀聘測驗學者組設題庫命題技術小組深入參與題庫建置工作，配合各科題庫小組命審題作業提供協助與諮詢，研提與題庫建置、試題編製相關之研究發展建議等事項。
- (五)為配合時代發展需要及電腦化測驗需求，長期辦理題庫e化作業，以提升作業效能，逐年提高題庫試題使用比率，強化題庫資訊管理系統功能，提升電腦抽題效益，增進題庫管理及使用效能，以促進考選技術及業務全面資訊化。
- (六)確立測驗式試題複選作答之處理原則與標準，並試辦國家考試測驗式試題採行複選題。

陸、善用科技精進試務品質與效率

- (一)善用資訊科技簡化試務工作流程，並加強推動考選便民e化及各項資料增值運用，以提升試務工作效率與服務效能，其中規劃重點包括：推動國家考試試務資訊化專案，健全試務資訊基礎建設，全面提升試務作業綜效。
- (二)推動線上閱卷作業，再造閱卷流程，精進閱卷品質及效率。
- (三)推動新版全球資訊網上線、建置考選基金出納系統及協助委員酬勞劃帳作業，提升考選便民服務與行政效能。
- (四)建置第三試務大樓資訊環境，充實網路及電腦設備基礎建設，強化資訊安全預防及危機處理機制。
- (五)推動電腦化測驗，加速題庫數位化，建立試場認證制度，擴大電腦試場規模。

(六)推動國家考試全面採網路報名落實節能減碳，辦理報名費繳款服務多元化，提升e化便民服務指標。

(七)完成第三試務(題庫)大樓，提供試題題本隱密之儲存空間，並配合線上命題、線上審題、試題入庫、電腦抽題乃至電子供題等一貫化作業，達成數位化政策。

柒、提升服務效能保障應考人權益

(一)符應人權公約理念

為保障人民應考試之權益，實現就業機會平等原則，將繼續配合公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別工作平等法、就業服務法、身心障礙者權益保障法，主動協調特殊性質用人機關，配合考試方式多元化或其他淘汰機制建立，取消或放寬性別、體格檢查、兵役、年齡限制。

(二)落實各項維護措施

98年2月13日訂定發布身心障礙應考人權益維護措施要點，依該要點成立身心障礙應考人權益維護措施審議小組，將賡續提供身心障礙或其他有特殊需求之應考人考試所需資源或服務。99年成立原住民族特考改進專案小組、身心障礙特考改進專案小組，就考試職缺、考試類科、應試科目等相關問題進行全面檢討，將配合編修原住民族特考白皮書、身心障礙特考白皮書，以落實照護身心障礙及原住民族考試應考人，並提供更具體、便捷之服務；101年6月25日訂定發布考選部國家考試性別平等諮詢委員會組織規程，賡續對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢。

(三) 至各大專院校宣導國家考試，並出版刊物相關

持續執行國家考試宣導方案，協調並配合各獨立學院以上學校及縣、市文化中心之邀請，宣導國家考試，吸引優秀人力參加考試，並針對不同層次閱讀對象推廣發行，編印出版國家菁英季刊、考選論壇季刊、考選通訊月刊3份刊物，以達到有效傳播考選改革理念之目的。

(四) 廣續推動其他重要服務措施

推動推動網路報名無紙化、申請試題疑義無紙化、善用社群網站(Facebook)提供即時互動的資訊交流平台、增設偏遠地區等考區及暑期開放冷氣等，提供應考人優質應試環境。

第三節 銓敘業務

壹、關於人事法制方面

一、推動公務人員考績法完成修法程序，落實獎優汰劣機制

為強化考績獎優汰劣，落實績效管理功能，銓敘部擬具公務人員考績法修正草案，及配套提出公務人員任用法、陞遷法修正草案函陳考試院審議通過後，於99年4月6日函請立法院審議，經立法院召開公聽會及立法院司法及法制委員會審查竣事，並於同年5月28日完成朝野黨團協商，前開修正草案於立法院第7屆第8會期前未完成修法程序，依法案屆期不續審之規定，復循修法程序，於101年10月18日由考試院函送立法院審議，並經同年月26日立法院第8屆第2會期第6次會議決議：交司法及法制委員會審查，立法院司法及法制委員會於同年12月17日召開審查會並決議：另定期繼續審查，未來

將積極協洽立法委員支持，俾期早日完成修法程序。

二、推動政務三法完成立（修）法程序，健全政務人員人事法制

銓敍部前研擬政務人員法草案、政務人員俸給條例草案；及政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案。上開政務三法經考試院及行政院於101年6月25日會銜函送立法院審議，並經同年9月28日立法院第8屆第2會期第2次會議決議：交司法及法制委員會審查。未來將積極協洽立法委員支持，以期早日完成立（修）法程序，俾健全政務人員人事法制。

三、推動公務人員基準法完成法制程序，確立文官法制共同基準

銓敍部擬具公務人員基準法草案，於101年1月31日函陳考試院審議，考試院並於同年3月27日會銜行政院函請立法院審議，並經同年4月6日立法院第8屆第1會期第6次會議決議：交司法及法制委員會審查，立法院司法及法制委員會續於同年4月30日、5月21日召開2次全體委員會議並決議：另定期繼續逐條審查，未來將積極協洽立法委員支持，早日完成立法程序，俾使整體人事制度更臻健全。

四、建構高階主管特別管理制度，培植全觀型新世代高階主管

銓敍部會同行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）及公務人員保障暨培訓委員會成立專案小組，經參酌歐美各國高級文官制度，審慎研議後擬具「建構高階主管特別管理制度規劃報告」，於99年8月30日函陳考試院審議，經考試院100年5月19日召開全院審查會審查竣事，經提同年6月23日考試院第11屆第142次會議審議通過。

銓敍部另會同行政院人事行政總處及公務人員保障暨培訓委員會組成研擬高階主管特別管理條例草案專案小組，除於101年1月20日、同年10月11日分別函請外交部轉行所屬駐韓國等7個代表處，協助蒐集各國高級文官制度之最新相關資料，並分別於101年7月18日、及同年9月21日召開專案小組會議、學者專家諮詢會議，且於101年12月18日函請行政院人事行政總處及公務人員保障暨培訓委員會配合研擬高階主管特別管理條例草案相關條文。銓敍部將積極推動高階主管特別管理制度法制化，俾培植全觀型新世代高階主管，以打造政府優質的領導團隊。

五、研修公務人員陞遷法，建立快速陞遷機制

為激勵公務人員勇於任事，銓敍部擬具第11條、第12條修正草案，併同公務人員考績法、任用法修正草案函陳考試院審議通過，於99年4月6日函送立法院審議，經立法院司法及法制委員會審查竣事，99年5月28日完成朝野黨團協商。嗣因立法院第7屆第8會期屆期不續審，復循修法程序，於101年擬具公務人員陞遷法第11條、第12條、第21條修正草案，併同上開修正草案，由考試院於101年10月18日函送立法院審議，經同年月26日立法院第8屆第2會期第6次會議決議：交司法及法制委員會審查。該委員會嗣於同年12月17日召開審查會並決議：另定期繼續審查。未來將積極協洽立法委員支持，俾期早日完成修法程序，達成有效激勵公務人員之目標。

六、研訂聘用人員人事條例草案，活化政府人力資源

銓敍部重行研擬之聘用人員人事條例草案係整合聘用人員聘用條例及行政院暨其所屬機關約僱人員僱用辦法之法制。經綜整考試

委員、學者專家及相關機關提供之意見後，已據以修正草案相關條文，提請銓敘部101年12月3日法規委員會第720次會議討論竣事，將儘速依程序函陳考試院審議，期能儘早完成立法程序，落實三元管理，提升政府效能。

七、建構公私人才交流機制，提升政府效能及國家整體競爭力

為有效引進績優民間機構具有專精知能、技術與經驗之人才與政府機關人才交流服務，以提升政府效能及國家整體競爭力。銓敘部刻正研議建構公私人才交流機制，除蒐集國外其他先進國家之公私人才交流資料，撰具101年研究報告，作為建構公私人才交流機制之參據外，繼將積極研究得否修正現行相關規定，規劃以留職停薪或帶職帶薪方式，使公務人員得以至民間機構實地歷練學習，並借重民間專才至政府機關服務且得以回任原民間機構之公私人才交流機制。為期規劃周延，並列入102年度銓敘部辦理銓敘業務意見調查，調查結果將作為規畫之參據。

八、研修司法人員人事條例

因應法官法之制定公布，司法人員人事條例中有關法官、檢察官之相關事項，應回歸法官法規定辦理，故該條例有關法官、檢察官之相關規定須配合刪除。至其他司法人員之任用相關規定，亦多有不合時宜之處，須配合現況予以修正。銓敘部將配合司法院研議進度，適時提供相關意見，並俟司法院會銜考試院時，擬具研議意見，函陳考試院審議。

九、研修專技轉任相關法規，健全專技轉任人事法制

為配合行政院組織改造，變更行政院人事行政局名稱，將研修

專技轉任條例有關人事局名稱之條文。另配合公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要，將研修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。

十、推動聘任人員人事條例草案完成法制程序，健全聘任人員管理制度

銓敍部擬具聘任人員人事條例草案，於101年9月28日函陳考試院審議，並經考試院召開1次全院審查會。全案因涉及聘任人員之定位及是否與聘用人員人事條例（以下簡稱聘用條例）草案合併立法等相關問題，爰經決定將俟聘用條例草案函陳考試院審議後，再擇期召開審查會。銓敍部將依考試院政策決定辦理後續相關事宜，如經決定聘任人員之人事管理事項仍應單獨制定專法規範，於聘任條例草案經考試院審查通過並送請立法院審議後，將積極協洽立法委員支持，早日完成立法程序，俾使聘任人員人事制度更臻健全。

十一、配合研修警察人員相關法規

因應未來公務人員任用法、考績等法規之修正，將適時配合研修警察人員人事條例相關規定。又配合行政院組織改造進度，將依相關機關組織法規及公務人員職務列等表研修情形，相應研修警察官職務等階表相關規定。

十二、賡續研修醫事人員人事條例暨相關附屬法規

依100年12月8日考試院第11屆第166次會議，審查銓敍部研提「醫事人員任用相關問題之檢討」研究報告之決議事項，將研修醫事人員人事條例，規範醫事人員依各該醫事專業法律受懲戒等處分之

後續處理方式，及為釐清各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係，明確定義應適用與得適用之職務，並將各機關醫事人員任用事項回歸依醫事人員人事條例及相關規定辦理。另為配合行政院組織調整，與各機關組織之現況，新增及刪除相關醫事職務，將研修各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表及各機關師級醫事職務級別員額配置準則。

十三、配合研修關務人員人事條例部分條文修正草案

關務人員人事條例部分條文修正草案於101年7月18日由行政院會銜考試院函送立法院審議中。銓敘部將密切注意日後該修正草案於立法院審議情形，並配合行政院組織改造修正關務人員與財政部關政單位人員相互轉任辦法。

十四、配合研修交通事業人員相關法規

因應未來公務人員任用、考績等法規之修正，將適時配合研修交通事業人員相關規定。另交通事業人任用條例第5條修正草案業經行政院會銜考試院於101年6月26日函請立法院審議，未來將密切注意該修正草案於立法院審議情形並配合辦理相關事宜。

十五、研議簡併特種人事法律，統整文官法制、活化管理體系

銓敘部擬具簡併特種人事法律之研究報告，101年6月1日函陳考試院審議，並經同年12月13日考試院第11屆第217次會議決議照審查會決議通過。銓敘部將依據考試院院會決議，就特種人事法規之主導權與已研議，並賡續與特種人事法律之主管機關檢討各該人事法律，於適當時間函陳考試院審議。

十六、研修公務人員退休撫卹法並修訂相關法規

為因應我國人口結構逐漸高齡化與少子化之社會發展趨勢，並顧及公務人員退休權益，研擬公務人員退休撫卹制度改革方案並擬具公務人員退休撫卹法草案，修正重點包括：延後月退休金起支年齡、調整退休金計算基準、基數內涵及優惠存款制度，並針對新進人員建構兼採「確定給付」與「確定提撥」之多層次年金制度等規定。將配合公務人員退休撫卹法草案完成立法程序，修（訂）正公務人員退休撫卹法施行細則等2種相關子法。

十七、研修公教人員保險法制等相關規定

銓敍部研擬公教人員保險法修正草案，報經考試院審議通過，並於101年11月13日與行政院會銜送立法院審議；嗣於同年月23日經立法院第8屆第2會期第10次會議決議，交司法及法制委員會審查。未來將因應102年初推動之公教人員退休年金改革政策，配合再調整修正草案之相關條文，以期盡早完成立法程序；同時將視母法立法進度適時研修相關子法，俾使公教人員保險能順應時代需求，更臻完善。

十八、因應政府治理所需及人力資源管理發展趨勢，研修人事管理條例

銓敍部研擬人事一條鞭制度之檢討與改進研究報告，將函陳考試院審議，將依考試院審議結果據以研修人事管理條例，以期人事機構及人員之管理能契合政府治理所需並順應人力資源管理發展趨勢。

十九、配合研訂公務人員激勵相關法規

依據公務人員考績法修正草案第20條之1之授權，研訂相關激勵

辦法草案，期整合現行人事制度有關公務人員表揚及獎金等激勵措施，使精神獎勵與物質獎勵並重，增強激勵效果，激勵公務人員提高服務品質及工作績效。

貳、關於其他重要業務方面

一、通盤檢討地方機關公務人員職務列等

為配合地方制度法修正檢討地方機關職務列等案，銓敘部於96年至98年間3度擬具職務列等檢討案函陳考試院審議。其後，因應行政院審查通過縣（市）改制直轄市案，考量相關職務列等調整恐影響組織整併及人員安置，考試院會議決定，有關職務列等檢討俟行政院就改制直轄市相關配套作業較為明確後，再予處理。另依99年1月12日立法院三讀通過中央行政機關組織基準法時附帶決議，未來行政院應提升「司」的功能，並會同考試院針對「司長」之職務列等提出檢討。因此，銓敘部與相關機關組成專案（工作）小組，就中央及地方機關職務列等檢討調整方式、範圍及時機等通盤研議，未來將衡酌整體政經情勢政府財政狀況，伺機陳報考試院審議。

二、建構能兼顧公務人員滿足及提升組織效能之俸給制度

為使俸給給與得以維持工作效能、顧及公務人員社會地位，以激勵公務人員士氣與配合文官制度興革方案有關俸給制度之檢討，銓敘部依文官制度興革方案所提，目前所有職務僅能於14個職等範圍中匡列其職務等級，且各職等俸級級數不足、重疊率偏高，導致機關陞遷任使運用之空間有限；又因現行公務人員考績升等容易，易致人員快速達到所任職務之最高職等或最高俸級而停頓，在無級可晉之情形下，將間接影響人力效能；另現今政府機關層級不同、

職務種類繁多、性質互異，佔多數之一般公務人員均適用單一之公務人員俸表，無法適應職務特性，不符職酬相當原則，研究將現行俸表結構規劃設計為矩陣式俸表(包括俸級級數之調整)，及按機關層次、職務特性等研究設計不同職務類別之複式俸表，以及針對簡任第十二職等以上公務人員另訂高階文官俸表，期藉由公務人員俸表結構或級數之修正等研究，建立一套能兼顧公務人員滿足及提升組織效能之俸給制度，以鼓勵公務人員久任，並達到反映工作績效表現之目的。

三、持續推動成立公務人員協會，活絡協會組織發展

為使公務人員協會在改善工作條件及共同利益之爭取方面能扮演更積極的角色，使政府機關制(訂)定攸關公務人員權益之人事政策、法制或管理措施之前，能先聽取多數公務人員共同的意見，使政策或相關法制、措施更趨周延，增進政府與公務人員良善互動關係，以達加強為民服務、提升工作效率及效能。

第四節 保障暨培訓業務

壹、保障業務

公務人員保障制度，基本目的係為激勵公務人員勇於任事，使公務人員執行職務免於後顧之憂，俾強化公務人員之行政效能，建立廉能而高效率之政府。今後保訓會亦將朝此目標加強辦理下列事項：

一、持續檢討研修保障法規，建構完善保障法制

保訓會102年規劃修正「公務人員安全及衛生防護辦法」，另為

配合實務運作需要，規劃修正「復審文書使用收費標準」，並將廢續蒐集保障法及相關法規在實務運作上之適用疑義，適時召開保障法制研討會、座談會，以聽取專家學者修法建議，俾逐步規劃修正方向與重點，充實保障範圍與強化救濟程序，建構更為完備之保障法制。

二、加強宣導及輔導保障制度，迅速公開救濟資訊

- (一)廢續採取多元、妥適方式宣導保障制度，並將持續派員赴各機關舉辦之訓練課程講解公務人員保障制度，以強化公務人員對保障制度之基本認知。
- (二)依「公務人員保障業務宣導暨輔導計畫」，採取主動輔導各人事機關（構）正確辦理保障業務，落實依法行政。尤其是對提起救濟案件數較多或被撤銷案件較多之機關，加強輔導，俾減少訟源。
- (三)迅速更新保訓會全球資訊網站有關公務人員保障法規、釋例、保障事件決定書及其執行情形等，以簡速公務人員對於保障資訊之獲取管道。
- (四)持續蒐集保訓會所作釋例、具代表性及重要見解之決定書、保障法制研討會及座談會紀錄等資料，發布於網站，以促進公務人員對保障業務之瞭解，並提供有關人員作為業務處理及研究之參考。

三、強化審議程序，提高決定品質，保障合理權益

保訓會將持續秉持專業、公正、客觀之立場，兼顧當事人程序與實質正義，擴大當事人參與陳述意見、言詞辯論等程序，並適時

辦理保障制度研討會、座談會及專題演講，提升同仁專業法學知能，提高決定品質，俾強化全國公務人員之信賴及各界之肯定。

四、促進機關依法行政，改正缺失，疏減訟源

保訓會將就保障事件分析較為常見之撤銷原因，函請各機關作為業務處理之參考，並將適時協調人事行政主管機關檢討修正相關法規，或就各機關常見違反法令規定之人事行政行為通函改正，採事前預防與事後救濟雙管齊下之作法，促使機關依法行政，減少行政疏失。

五、持續加強追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障

各機關違法或不當之行政行為，經保訓會決定確定撤銷之保障事件，原處分機關、服務機關應將處理情形回復保訓會，並將持續列管追蹤，以貫徹保訓會決定效力。又經保訓會委員會議認有相關法制疑義而作成附帶決議，建請相關機關參酌辦理或檢討改進相關法規者，將適時追蹤相關機關配合檢討辦理情形，俾使公務人員權益相關法規更加周延、完善。

六、運用資訊系統，加強網路各項資訊於保障業務應用

配合保訓會建構之視訊系統，持續推動保障事件以視訊方式陳述意見，以節省遠途保障事件當事人或機關（構）代表之時間、勞力及費用，有效提升便利性，亦有助於發現保障事件個案之事實。另為加強服務公務人員，保訓會於網站提供多項線上申辦及查詢服務項目，包括線上聲明不服、線上申請閱覽卷宗、陳述意見、言詞辯論、調處及案件進度查詢等，保訓會將持續推動，提升公務人員

進行保障事件相關程序之便利性，保障其時效利益。

七、辦理公務人員保障事項司法裁判之研析及建議

針對行政法院判決與保訓會決定見解有異者，就相關法律意見詳為研析並擬具檢討意見書，作為爾後辦理保障事件之參考。

八、持續專案委託研究公務人員保障制度相關議題

保訓會歷來委託學術單位（機構）或專家、學者研究或編譯各國公務人員保障制度及法規，對建構我國公務人員保障制度有相當之成效，未來保訓會仍將持續藉助專家學者之研究能力，委託渠等作專案研究，俾利檢討現行公務人員保障制度及法規，並參考其他國家之作法，以建構更為完善之公務人員保障制度。

九、考察各國公務人員保障制度

保訓會將繼續派員出國考察保障業務，參考其他國家就公務人員保障之作法，以建構更為完善之公務人員保障制度。

十、編印公務人員保障業務相關書刊

為便於查閱保障法規及保障事件處理情形，保訓會將繼續編印公務人員保障業務書籍，如公務人員行政救濟法規彙編、公務人員保障法百問及保障法制研討會、座談會彙編，提供有關人員作為業務處理及研究之參考。

貳、培訓業務

一、檢討研修公務人員訓練進修法規

配合考試院文官制度興革規劃方案、強化文官培訓功能規劃方

案及相關院會決議，並因應實務需要及人力資源發展趨勢，本會適時逐步研修相關訓練進修法規，包括公務人員訓練進修法及其施行細則、公務人員考試錄取人員訓練辦法、各項升任官等（資位）訓練辦法等，以期建構更為完善之公務人員訓練進修制度。

二、持續精進高階文官發展性訓練，重構職能及訓練需求基礎

(一)精進以評鑑中心法辦理遴選相關作業，落實擇優選訓

將持續研發相關題本，簡化遴選相關流程及評審員相關表單，縮短參加人員遴選日程；另為輔助評析參訓之高階文官自我人格特質及個性特徵，以瞭解其是否符合理想高階文官所應具備之人格特質，於102年遴選評測項目中增列人格測驗。

(二)教學方法兼具理論與實務，採問題導向式學習

賡續研發學習者為中心之多元教學方法，諸如：個案教學、行動學習法、職務見習、擔任「教與學講座」、工作坊、田野訪查及拓展訓練等教學方法，以符合高階文官之訓練目標。

(三) 賡續辦理參訓人員職能評鑑回饋

針對高階文官培訓學員，導入訓後360度職能評鑑回饋，產出訓前訓後分析報告，並併同遴選結果予以個別回饋。

(四) 賡續規劃國外研習，拓展合作機會

102年分別規劃決策、領導及管理發展訓練前往德國聯邦公共行政學院、美國聯邦行政主管研究院及比利時聯邦行政訓練學院研習。



圖 7-1 101 年高階文官培訓管理發展訓練赴瑞士研習

(五) 探求目標職位職能基礎，重構訓練需求架構

為期確實掌握高階文官所需職能及訓練需求，規劃於高階文官培訓飛躍方案102年訓練結束後，辦理實施成果總檢討，並完成目標職位訓練需求調查、職能架構調整及方案修正。

(六) 辦理參訓人員訓練成效追蹤

蒐集99年至101年參訓人員相關考績、陞遷等事實資料，並針對99年參訓人員進行行為層次追蹤調查，以追蹤訓練成效。

三、檢討改進公務人員考試錄取人員訓練，提升初任人員訓練成效

(一) 賡續推動公務人員考試未占缺訓練。

1. 銓敘部協同考選部、行政院人事行政總處及本會共同擬具「公務

人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」，業經102年7月11日考試院第11屆第244次會議決議通過，本會除將據以辦理後續相關事宜外，並持續朝向精進訓練成效革新考評機制，提升評鑑信度與效度，及強化篩選機制等方向努力。

2. 有關未占缺訓練具體推動構想與作法如下：

A、推動構想：公務人員考試錄取採未占缺訓練，係以進一步發揮選訓功能，完善考選機制，有效回應機關用人需求為本旨。

B、具體作法：

a.第1階段特考部分（用人機關與申辦考試機關有隸屬關係之特考），預計於103年8月31日前推動。

b.至高普初考（含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考）及第2階段（全面實施新制未占缺訓練），牽涉層面較廣，需要相關機關之通力合作，實施前須先配合修正相關法律及完備相關配套措施，再行深入研議。

(二) 檢討精進考試錄取人員訓練革新措施

1.基礎訓練部分：檢討基礎訓練課程之目標、相關法規、教材及師資、教學、評量等、強化核心價值與處事態度之涵養、強化專題研討評量功能、精進命題技術、標準化測驗試務工作流程、縮短基礎訓練調訓時程，以及改採行政與技術類分流訓練等。

2.實務訓練部分：加強培訓實務訓練輔導員及人事人員並實施認證、賡續辦理機關訪視及分區座談、進行訓後問卷調查，以及嚴謹實務訓練篩選機制等。

(三) 規劃辦理考試錄取人員適任性考評，以期全面性、普遍性及正

確客觀地評量受訓人員是否適合擔任公務人員職務。

四、持續精進公務人員考試錄取人員集中實務訓練

據100年及101年辦理集中實務訓練分析報告結果，持續精進公務人員考試錄取人員集中實務訓練，加強各專業類科之訓練成效。

五、提升升官等（資位）訓練成效，強化現職人員所需知能

(一) 辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業講習。

(二) 為配合考試院未來以訓練代替考試晉升官等之政策，在公務人員升官等考試法及公務人員任用法修正通過前，除組成薦升簡訓練專案小組外，專案委託學者專家就升官等訓練課程、教學方式及評量機制等進行研究，並研修訓練辦法及相關行政規則。

(三) 規劃辦理各項升任官等（資位）訓練需求調查，瞭解各官等之關鍵行為與核心職能，據以設計訓練課程與評鑑方式，使通過訓練的受訓人員，在訓後能具備高一官等之核心職能，以符合受訓學員與服務機關的訓練需求。

(四) 國家文官教學實驗室辦理「晉升官等訓練研究」之探索式學習模組，以實驗進行反覆改善，且將各項訓練與相應理論配合，實驗新式學習方法，以改變文官態度，促進反思，發展知識型政府。

六、改進培訓評鑑技術，提升培訓成效

(一) 研發行為層次成效追蹤量表，建立訓練績效管控平台。

(二) 建立命題入闈製卷標準作業流程及閱卷成績檢核標準作業流程。

(三) 建立訓練成效評估網絡追蹤及回饋機制，落實訓用合一。

(四) 研發適合公務人員人格測驗之專屬量表。

(五) 運用科技試辦「情境影片進行評量」方式，改進升官等評鑑技術。

七、精進行政中立、公務倫理訓練及宣導方式

(一) 賡續辦理行政中立、公務倫理訓練並檢討改進訓練課程內容及方式。

(二) 研提行政中立、公務倫理宣導改進方案，朝分眾宣導、廣徵創意、圖像元素、追蹤輔導、整合訓練資源等方向實施多元化宣導。

八、推動建立訓練交流平台，提升培訓知能

(一) 國內訓練合作交流

依「訓練機關（構）支援各機關（構）辦理訓練作業注意事項」辦理訓練資源供需媒合業務，並將加強辦理公務人員訓練進修協調會報及全國訓練機關（構）觀摩學習活動。

(二) 國際訓練合作交流

1. 擴大參與重要國際培訓組織及其活動，及與國外大學院校、訓練機關（構）進行策略聯盟，藉以汲取培訓新知，並分享培訓技術與經驗。

2. 持續辦理「國際新趨大師講堂」、「國際人力資源發展研習班」及「華人人力資源發展論壇」等活動，以開闊公務人員國際視野。

3. 規劃辦理薦升簡訓練之績優學員海外研習營，以培育具有國際觀及高度競爭優勢之高階文官。

九、推動共用平台建置，分享數位學習資源

- (一) 推廣「自我學習能力檢核」機制，協助組織掌握年度訓練需求與人員能力缺口。
- (二) 協同公部門發展數位課程，提升數位內容之品質並擴大應用層面。

十、運用多元培訓方法，提升訓練品質

- (一) 引進教學系統：高普考基礎訓練已引進IRS即時回饋教學系統，有助於教學互動，並將廣為運用，以提升訓練效能與品質。
- (二) 撰寫省思札記：透過札記撰寫之方式，養成學員自我覺察，敏感性思考之習慣，以大幅提升學習實效。

十一、推動公務人員閱讀力，提供多元終身學習資源

- (一) 辦理「每月一書」導讀會與各主管機關合辦分區導讀會。
- (二) 執行「公務人員專書閱讀計畫」與「公務人員中、外經典閱讀推廣方案」，強化公務人員終身學習體系，擴大專書活動成效，落實終身學習理念。
- (三) 辦理高階公務人員管理講堂、經典閱讀演講、國家文官菁英講堂、讀書會領讀人培訓、世界咖啡館工作坊及藝文展覽等終身學習課程與活動。

十二、建構優質培訓中心，深化服務內涵

- (一) 以聯合國公共行政學院（IASIA）所制定之卓越標準指標，辦理國家文官學院自我評鑑，以符合國際標準，並提升我國在文官訓練之地位。

- (二) 整體規劃建置文官學院網路系統與資訊軟硬體設備，提供學員更為便捷的服務。
- (三) 規劃運用資訊科技，整合各項管理機制；培訓及相關業務資訊系統專案規劃開發或上線；優化資訊系統服務及維運管理；配合行政院網際網路通訊協定升級推動方案，建置文官學院IP V6網路連線機制，以滿足網路未來發展需求；建置備援機制及網路安全管理，強化資訊安全防護能力；建立個人資料稽核管理機制。

十三、改善設備設施，建立優質完整的培訓園區

- (一) 積極辦理文官學院教學大樓大禮堂裝修工程，增加培訓相關設施設備，建立完整優質之培訓場地。
- (二) 積極辦理文官學院行政大樓12樓學員宿舍裝修工程，增加學員住宿容量，提升服務品質。

第五節 退撫基金業務

壹、基金監理方面

未來基金監理會施政的重點，將本諸消極防弊為經、積極興利為緯的宗旨，執行組織條例所明定之工作職掌；同時注重研究發展，培育優秀人才，期能有效監理基金運作。有關未來施政重點如下：

一、落實以長期穩定績效收益之資產配置

為確保參加人員的退撫權益，及兼顧長期的安全性與收益性，審議與規劃基金資產配置及操作方式，一直是基金監理會與管理會長期首要的工作，希冀從年度經濟及市場趨勢決定資產配置方向，

以獲取長期增值效果。

二、強化基金控管程序，發揮稽核檢查功能

隨著基金規模逐漸龐大與投資多樣化，基金內控程序益形重要。為確保基金營運安全及健全監理制度，基金監理會將持續妥善規劃各項審核及控管程序，並隨時檢討現行之作業程序，以落實各項稽核檢查，使基金控管機制更為嚴密周延，期防杜基金業務違失。

三、採行基金整體績效考核，激勵經營能力提升

基金監理會為提升整體經營績效，業已敦促基金管理會建立客觀之績效評比指標，藉以評估基金管理成效。基金監理會將按季就基金管理會函報之基金運用盈虧相關分析資料案、國內、外委託經營各受託機構之績效考核結果進行審查，期能透過有效績效考核來評估基金投資成效，藉以參酌研析改善績效之道，進而激勵經營能力之提升。

四、有效落實會計監督制度，並妥與國際接軌

鑒於基金規模與時俱增，投資範圍擴及海外且朝多元化發展，致會計帳務亦日趨複雜。為期基金財務狀況及經營成果允當表達，基金監理會將透過各月份基金財務報表之審查、年終稽核業務之辦理等，密切追蹤會計制度之落實。另配合國內改採國際財務報導準則，將持續監督基金管理會進行國際準則導入及會計制度增修事宜，俾基金會計表達順利與國際接軌。

五、監督及落實資訊公開機制，提升財務資訊透明度

鑒於退撫基金係由參加人員與政府共同提撥，相關財務經營訊

息，向為各級政府、權責主管機關、參加基金人員及社會大眾所關切。退撫基金目前已定期透過網站公布財務收支、運用概況、自營投資概況、國內、外委託投資概況、投資衍生性金融商品概況、遴選國內、外委託投資經理公司之作業程序、監督國內、外委託投資經理公司之作業程序、精算報告及投資政策說明書等資訊，基金監理會將密切監督上開資訊公開機制之落實，並促請基金管理會因應外界需求適時檢討，俾有效提升財務資訊之透明度。

六、確實完成願景使命目標之進度，強化基金永續發展之使命

基金監理會為使組織定位及角色功能更為具體明確，訂有願景、使命及目標，未來將賡續辦理「追蹤管理會資產配置，掌握市場脈動提出策略建議」等中、短期工作項目，以發揮基金監理職能，有效考核基金成效，維護資產安全，強化基金永續發展之使命；並實現追求監理綜效最大化，確保政府退撫給付責任之願景。

貳、基金管理方面

一、檢討研修相關法規，因應基金管理與營運發展

鑒於金融情勢瞬息萬變，為使管理與運用更為透明化、制度化及效率化，基金管理會將適時檢討研修相關作業規範，建立更為符合實際運作之作業程序，有效提升工作效能。

二、配合國際經濟情勢，適度調整投資組合

面對金融市場波動，為兼顧退撫基金之收益性與安全性，未來將採多元、衡平之資產配置，並持續研議新增其他可投資標的，以增加投資之深度與廣度。另亦將隨時注意國際經濟情勢之發展，審

慎評估各項投資標的之報酬與風險，適度調整投資組合，妥慎遴選投資標的，靈活運用資金，掌握投資契機，藉由不同面向之投資，分散風險，以追求長期穩健之經營績效。

三、提升稽核人力品質，強化稽核管理效能

為提高稽核效益，除隨時檢討現行法規是否妥適與完備，並及時增修查核項目及查核重點外，亦將藉由內部員工專業課程之加強，與派員至國內外專業機構接受訓練等方式，提升稽核人員之素質與查核效能，俾確保退撫基金之安全。另一方面，基金管理會亦要求各委託代操業者強化其內部稽核，並與金管會密切合作，對於國內委託經營異常交易涉及不法或特定標的有價量異常等情事，加強資訊通報機制，以共同防止不法情事，並強化稽核管理制度及功能。

四、持續強化基金資訊應用系統及建置符合IFRS之資訊系統

持續強化各項基金資訊作業系統與風險管理資訊系統各項功能，以確保基金管理業務正常運作，及加強基金整體財務風險量化評估。另為與國際會計制度接軌，建置符合IFRS資訊系統，以提高基金財務會計公信力。

結 語

這是一個人才競爭的年代，國家競爭力繫於人才競爭力，人才的培育、進用、訓練及留用為當前政府亟需解決的要務，甚至是國安議題，唯有一流的人才、一流的文官制度，才能形塑一流的政府，才能打造優質國家的競爭力。國父 孫中山先生手創五權憲法，由考試院職司考試大政而與立法、行政、司法、監察四院平等而獨立，使考試權超然於政黨之上，獨立於行政權之外，是以獨立的考試權是我國政治制度的特色。而經過數十年民主政治的運作驗證中，國家考試用人的公信力，早已深入人心，為國人所信賴，同時促成社會階層的流動，達成社會穩定的功能，超然獨立的考試權確能發揮國家穩定與進步的積極作用。在台灣近年來政治經濟社會快速而和平的發展過程中，文官體系扮演了重要的角色。經過多年的努力，文官法制已大致完備，然審視國家發展趨勢、政府職能日益繁複，益以全球化競爭及人口老化、少子化的衝擊，政治、經濟、社會、文化快速變遷導致政府施政落後失序現象，而政府體系的運作，必須能回應當時環境的需求。因此，國家考試及文官制度如何大力興革，以全面開創公務人力素質，提高政府效能，以回應人民的期許及國家發展的需要，實為考試院當前之重要課題。

沒有人才沒有競爭力，這社會就沒有未來，高素質優秀人才是國家競爭力的基礎，而公正公開的考試取才制度是目前社會所高度認同的價值。考試院為國家最高考試機關，自應以前瞻性的思維與作法，建構符合世界潮流，能與國際接軌之現代化考選法制，以積極的作為，保障人民應考試、服公職之基本權，分析建置客觀之職

能指標，研發公平有效的評量方法，精進考試技術，就國家考試核心問題，進行整體典試制度檢討改造，增進國家考試之信度與效度，運用資訊科技改進試務流程，提升整體考試品質與效能，以公平公開的方式甄拔優質專業的公務人力與專技人員，提供人民優質的公共服務，亦必然有助於整體競爭力之提升。

政府施政品質的良窳，除了進用優秀人才外，更重要的在於公務人員能力的建立與強化，而訓練是建立與強化公務人員人力的主要途徑，唯有掌握人才培訓先機，始能在競爭環境中佔據有利的位置，是以，考試院將整合訓練資源，完備訓練體制，建立選訓機制，充實訓練內涵，建構高階文官培訓制度，導入評鑑系統，深化成效評估，透過考訓用陞的適切結合，培養具創造力、執行力、回應力、國際視野與人權素養之現代文官體系，扮演國家競爭力的推動者。

際此政府職能日益彰顯，國家政務經緯萬端之際，政府政策之擬定及執行，端賴高素質文官之推動，從而，建立一個完善之文官體系運作機制，實乃考試院當前要務。我國的文官法制，經多年努力，雖大致完備，然面對全球化的激烈競爭及人民對政府的要求提高，為建立有回應能力之高效能文官團隊，考試院體察社會脈動，積極推動各項改革措施，樹立文官核心價值，建構公務倫理觀念，落實行政中立法制，形塑優質組織文化，建構文官統合性基礎法律，確立政務、常務人員及契約用人三元管理體制，規劃高階主管特別管理制度及快速陞遷機制，活化管理體系，建立激勵與效能導向之績效管理制度，強化獎優汰劣，落實功績主義精神，因應人口老化、少子化趨勢，規劃建構本於社會安全觀而符合世代正義與行業

衡平之公保養老給付制度，改善俸給退撫，發揮給養功能，建立完善保障制度，提供良好工作環境，激勵公務人員樂在工作、勇於任事。

法與時轉則治，一國文官制度的良窳，端視能否適應時空環境需要。任何一種制度的建立與發展，均非一蹴可幾其功，理想的文官制度，理應持續革新、與時俱進，然制度之建立已屬不易，制度之變革更難，惟考試院仍將群策群力，一本初衷，持續改革步伐，相信必能構築合理的文官法制，打造一個高效能而為人民所信賴的文官團隊，奠定國家長治久安的基礎。

國家圖書館出版品預行編目資料

國家考試暨文官制度報告書. 中華民國 102 年 / 考試院

編纂室編.

臺北市：考試院，民 103.09

面；公分

ISBN 978-986-03-7689-0 (精裝)

1. 考試院 2. 文官制度 3. 國家考試

573.442

102015413

中華民國 102 年
國家考試暨文官制度報告書

編者：考試院編纂室

出版機關：考試院

地址：台北市 116 文山區試院路 1 號

網址：<http://www.exam.gov.tw>

電話：(02) 8236-6326

出版日期：中華民國 102 年 9 月

工本費：新臺幣 300 元整

GPN：1010201614

ISBN：978-986-03-7689-0 (精裝)