

中華民國一〇四年

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 考試權沿革 2
- 第二節 我國考試權特徵與作用 3
- 第三節 憲法增修前後考試院職權演變 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 18
- 第二節 考試院會議 26
- 第三節 重要施政成果 28

第三章 考選業務

- 第一節 組織職掌 53
- 第二節 公務人員考試 58
- 第三節 專門職業及技術人員考試 110
- 第四節 題庫管理業務 176
- 第五節 資訊管理業務 183
- 第六節 重要業務績效 192

第四章 銓敘業務

- 第一節 組織職掌 203
- 第二節 人事制度 211
- 第三節 人事管理 219
- 第四節 組織編制核議 230
- 第五節 公務人員服務與差勤 241

第六節	公務人員任用與俸給	254
第七節	公務人員考績與獎懲	283
第八節	公務人員陞遷	311
第九節	公（政）務人員退休（職）撫卹	326
第十節	公教人員保險	349
第十一節	公務人員協會	360
第十二節	重要業務績效	371
第五章 保障暨培訓業務		
第一節	組織職掌	392
第二節	公務人員保障業務	397
第三節	公務人員培訓業務	408
第四節	重要業務績效	420
第六章 退休撫卹基金業務		
第一節	基金監理會組織職掌	457
第二節	基金監理會業務性質與效益	458
第三節	基金管理會組織職掌	461
第四節	基金管理會業務性質與效益	463
第五節	重要業務績效	468
第七章 未來展望		
第一節	院務行政	480
第二節	考選業務	487
第三節	銓敍業務	496
第四節	保障暨培訓業務	504
第五節	退撫基金業務	509

結語

【圖目次】

圖 2-1	考試院組織系統圖	23
圖 3-1	考選部組織系統圖	56
圖 3-2	考選部 103 年度人力結構統計圖	57
圖 3-3	93 年至 103 年各種考試報考人數	193
圖 4-1	銓敍部組織系統圖	210
圖 5-1	公務人員保障暨培訓委員會組織系統圖	395
圖 5-2	高階文官培訓國外研習與馬對話課程	417
圖 5-3	保障業務宣導海報	423
圖 5-4	保障法制座談會	425
圖 5-5	保障法制專題講座	426
圖 5-6	保障事件到會陳述意見（簡式）	427
圖 5-7	保障事件視訊陳述意見	428
圖 5-8	薦升簡訓練案例書面寫作增列情境影片方式	431
圖 5-9	高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練學習共識營	433
圖 5-10	高階文官培訓「媒體關係與模擬演練課程」	434
圖 5-11	高階文官培訓運用評鑑中心法嚴謹選訓	435
圖 5-12	高階文官培訓課程	435
圖 5-13	地方特考錄取人員基礎訓練分組討論情形	436
圖 5-14	薦任公務人員晉升簡任官等訓練專題報告	438
圖 5-15	行政中立形象貼圖	441
圖 5-16	行政中立暨公務倫理意象圖	443
圖 5-17	公務人力資源發展國際研討會	449
圖 6-1	公務人員退休撫卹基金監理委員會組織系統圖	458
圖 6-2	公務人員退休撫卹基金管理委員會組織系統圖	462
圖 6-3	退撫基金截至 103 年底止運用概況圖	465

圖 6-4	退撫基金歷年已實現收益數情形	466
圖 6-5	退撫基金歷年收益率與臺銀 2 年期定期存款利率比較情形	466

【表目次】

表 2-1	考試院 102 年及 103 年院會次數、議案數、通過法規件數統計表	28
表 3-1	公務人員高普初等考試辦理情形	63
表 3-2	公務（關務）人員升官等考試、交通事業人員升資考試辦理情形	73
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	80
表 3-6	公務人員特種考試警察人員考試	82
表 3-7	公務人員特種考試一般警察人員考試	83
表 3-8	公務人員特種考試社會福利工作人員考試	84
表 3-9	公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試	86
表 3-10	公務人員特種考試國際經濟商務人員考試	87
表 3-11	公務人員特種考試關務人員考試	88
表 3-12	公務人員特種考試稅務人員考試	89
表 3-13	公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試	90
表 3-14	特種考試交通事業人員考試	92
表 3-15	公務人員特種考試民航人員考試	94
表 3-16	特種考試退除役軍人轉任公務人員考試	95
表 3-17	公務人員特種考試海岸巡防人員考試	96
表 3-18	特種考試地方政府公務人員考試	97
表 3-19	公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試	98

表 3-20	公務人員特種考試身心障礙人員考試	101
表 3-21	公務人員特種考試原住民族考試	103
表 3-22	公務人員特種考試國防部文職人員考試	104
表 3-23	公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試	105
表 3-24	公務人員特種考試移民行政人員考試	107
表 3-25	國軍上校以上軍官轉任公務人員考試	108
表 3-26	軍法官考試	110
表 3-27	102 與 103 年度專技人員考試辦理情形	133
表 3-28	高等考試律師考試	135
表 3-29	高等考試會計師考試	136
表 3-30	高等考試社會工作師考試	137
表 3-31	高等考試民間之公證人考試	139
表 3-32	高等考試不動產估價師考試	140
表 3-33	高等考試專利師考試	141
表 3-34	高等考試建築師考試	142
表 3-35	高等考試技師考試	143
表 3-36	高等暨普通考試消防設備人員考試	146
表 3-37	高等暨普通考試醫事人員考試	147
表 3-38	高等考試護理師考試	147
表 3-39	高等考試醫師考試分階段考試(第一階段)	148
表 3-40	高等考試醫師考試分階段考試(第二階段)	149
表 3-41	高等考試中醫師考試分階段考試(第一階段)	150
表 3-42	高等考試中醫師考試分階段考試(第二階段)	150
表 3-43	高等考試牙醫師考試分階段考試(第一階段)	151
表 3-44	高等考試牙醫師考試分階段考試(第二階段)	151
表 3-45	高等考試中醫師考試	152

表 3-46	高等考試營養師考試	153
表 3-47	高等考試心理師考試	154
表 3-48	高等考試呼吸治療師考試	155
表 3-49	高等考試法醫師考試	156
表 3-50	高等考試語言治療師考試	157
表 3-51	高等考試聽力師考試	158
表 3-52	高等考試牙體技術師考試	159
表 3-53	高等考試獸醫師考試	160
表 3-54	高等考試引水人考試	161
表 3-55	高等暨普通考試航海人員考試	162
表 3-56	高等考試驗船師考試	163
表 3-57	普通考試地政士考試	164
表 3-58	普通考試專責報關人員考試	164
表 3-59	普通考試保險代理人保險經紀人及保險公證人 考試	165
表 3-60	普通考試不動產經紀人考試	166
表 3-61	普通考試導遊人員考試	168
表 3-62	普通考試領隊人員考試	169
表 3-63	普通考試記帳士考試	169
表 3-64	特種考試中醫師考試	170
表 3-65	特種考試語言治療師考試	171
表 3-66	特種考試聽力師考試	172
表 3-67	特種考試牙體技術人員考試	173
表 3-68	102 年與 103 年各種考試報考人數比較表	193
表 4-1	全國人事機構現有數	223
表 4-2	全國人事人員人數	224
表 4-3	102 年銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件統計	

	表	264
表 4-4	103 年銓敍部辦理公務人員銓敍審定案件統計 表	265
表 4-5	101 年公務人員考績（成）案審查結果分析	295
表 4-6	102 年公務人員考績（成）案審查結果分析	296
表 4-7	現行主要褒獎法令相關規定	301
表 4-8	102 年銓敍部辦理公務人員退休案審查結果統 計表	332
表 4-9	103 年銓敍部辦理公務人員退休案審查結果統 計表	333
表 4-10	撫卹金給與規定	337
表 4-11	102 年銓敍部辦理公務人員撫卹案審查結果統 計表	339
表 4-12	103 年銓敍部辦理公務人員撫卹案審查結果統 計表	340
表 4-13	銓敍部辦理現有保險情形表	353
表 4-14	102 年度公教人員保險財務收支狀況	356
表 4-15	103 年度公教人員保險財務收支狀況	357
表 6-1	參加退撫基金人數－按身分別（103 年底）	463
表 6-2	基金成立至 103 年 12 月底累計各身分別基金收 繳及支出一覽表	464

序

值此全球化競爭及知識經濟時代，政府所面臨之挑戰與難題劇增，加上國內外情勢瞬息萬變。是以，掄拔優秀人才，建構現代化文官體系，提升政府治理成效，實乃當務之急。考試院主管全國文官制度與國家考試，秉於憲法賦予之職掌，自當盱衡世局，配合國家永續發展需要，本前瞻務實、專業創新之理念，擘劃考銓大政，並不斷研究精進，型塑以國家利益為先、以人民福祉為念之文官優質組織文化，培養兼具專業與競爭力之人才，進而建立一流之文官團隊，打造一流之廉能政府，引領國家向上提升。

為增進社會各界對考試院之認識與瞭解，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、102 年出版《國家考試暨文官制度報告書》，均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之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之展望。

本年出版之《國家考試暨文官制度報告書》，概述

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，計 26 萬餘字，取材時間範圍自 102 年 1 月起至 103 年 12 月止，由考試院暨所屬部會分別撰擬相關文稿，並請李考試委員選及趙考試委員麗雲審查。各界除可藉此瞭解考試院過去一段時間之重要政策、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之重要功能，並作為學術界研究文官政策及其發展脈絡之參考資料。茲值本書付梓之際，錦霖謹綴數語，略誌其編撰緣由，並對審稿委員與撰稿同仁之辛勞表達謝忱。

院 長 伍 錦 霖
中 華 民 國 104 年 7 月

第一章 概 說

摘 要

考試制度首創於我國，源遠流長，溯自三代。雖然歷代考試方法未盡一致，內容亦時有更迭，然國家用人，概以考試為正途，不論貴賤貧富，只要努力就有機會為國所用。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，主張五權之治，考試院爰於民國19年正式成立，迄今已逾80年。

考試權之主要作用，在於健全文官法制，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、政治分贓之弊，積極促進建構功績制度，俾創造為人民謀求最大福祉之高效能政府。

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；並職掌全國專門職業及技術人員執業資格之衡鑑。我國考試權有其歷史及文化背景，超然獨立運作，是以憲法雖迭有增修，而考試院職權則更臻明確與強化。

考試院秉持憲法賦予之職掌，配合國家建設及機關業務需要，致力於掄拔優秀人才，健全人事法制，並積極配合政府推動各項興革業務，對國家社會之進步繁榮，發揮穩定與提振作用。

第一節 考試權沿革

考試制度首創於我國，考試取才，乃我政治制度特色。追溯源流，遠自三代而下，歷周代擇才取士，秦漢之博士弟子、察舉孝廉賢良方正，魏晉之九品中正，隋唐至明清科舉，其間雖有變革，然以考試甄用人才，健全吏治，鞏固國基，則為歷代所同。雖然考試方法未盡一致，內容亦時有更迭，然而國家用人，既以考試為正途，不論貴賤貧富，只要努力就有機會為國所用。是以國父孫中山先生領導革命，推翻帝制、肇建共和後，對固有之考試取才制度備極重視，在他手訂建國大綱第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，無論中央或地方，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，考試權由考試院依法獨立行使。

簡言之，我國考試權發展歷程，略可分為四個階段：先秦至漢初為考試權萌芽期；漢初至隋初為考試權生長發展期；隋唐至清末，則為考試權茁壯完備期；民國後，則為考試權發揚興革期。就人才選拔而言，春秋以前，大夫雖多出於世官，然亦有從學校「舉士」；漢隋之間，出於薦舉；隋唐迄清，出於科舉；民國後，即為傳統優良考試制度之發揚光大。現今考試權內涵，依據憲法及相關法律規定，除考試外，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，此為完整之考試權。

第二節 我國考試權特徵與作用

壹、考試權特徵

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。由於公務人員考試，目的在滿足政府機關用人需要，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3條第1項明定：「……，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人員，依序分配訓練。……」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（現為公務人員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；並辦理專門職業及技術人員高等、普通考試。

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，自報名開始，經彌封、闔場、場務、卷務至冊報等作業，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迴避、類科科目設置、考試內容範圍、命題準則、評閱試卷標準等，均有嚴密規定與管理，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

我國古代吏部位於六部之首，現今世界先進民主國家，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，因人才係組織資產，優秀人才更是組織取得競爭優勢之基石，而人才羅致，則有賴健全制度與方法加以發掘與培育。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傳統，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，且透過客觀公正考選機制，能消極杜絕徇私用人、政治分贓之弊，並可積極促進功績制度建構，俾期創造為人民謀求最大福祉之高效能政府。此外，由於考試權所產生機會均等功能，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，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，應秉持客觀超然立場，嚴守依法行政原則；行使公權力亦無個人、團體或黨派成見；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。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權益不受侵害外，亦積極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

現代社會為一分工社會，各類職業日趨專業化，而各種社會活動之營運及功能產生，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管理，乃為現代政府不可或缺之職能。憲法第86條規定，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。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運作，以公正客觀精確之考試方式，衡鑑應考人執業所需學識、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、財產安全及提昇公共利益之宗旨。

第三節 憲法增修前後考試院職權演變

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。各院職權除行政院外，都有明確規定。其中對於考試院職權，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

修條文後，考試院職權在法制上發生一些變化，茲分別說明。

壹、憲法增修前考試院職權

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、憲法增修後考試院職權

根據憲法增修條文第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，不適用憲法第八十三條規定：『一、考試。二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。三、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

根據以上列舉條文，考試院職權除減少公務人員養老事項外，另有關公務人員任免、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，實際執行權責係屬各用人機關。因此，以上調整，對於考

試院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總處組織法第1條第2項規定：「總處有關考銓業務，並受考試院之監督。」
- 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，並置副秘書長一人，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。國家文官培訓所爰於99年3月26日改制為國家文官學院，同時成立中區培訓中心，並由該會主任委員兼任學院院長。又為回應各界對提升文官素質與國家治理效能之高度期許，考試院於99年12月2日通過「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。其具體目標：（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。各期程推動事項，多已達成階段性目標。另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，共有：（一）建基公務倫理，形塑優質文化；（二）統整文官法制，活化管理體系；（三）精進考選功能，積極為國舉才；（四）健全培訓體制，強化高階文官；（五）落實績效管理，提昇文官效能；（六）改善俸給退撫，發揮給養功能等興革建議。各期程興革事項，多已達成階段性目標。

八、積極整建人事法制：考試院秉持憲法賦予職掌，致力於掄拔優秀人才、健全文官制度，並積極配合社會發展推動各項興革業務。茲為使相關法制更臻完備，考試院完成公務人員考試法、

專門職業及技術人員考試法、公務人員升官等考試法、公務人員行政中立法、公務人員任用法及公務人員訓練進修法之修正公布；並研訂公務人員基準法（草案）、政務人員法（草案）、政務人員俸給條例（草案）、公務人員退休撫卹法（草案）、聘用人員人事條例（草案）及聘任人員人事條例（草案）；同時研修公務人員考績法、公務人員陞遷法及政務人員退職撫卹條例等。另考量司法官及律師考試均實施新制，將司法官及律師考試第一試合併辦理；為強化醫學生臨床實務能力，將臨床技能測驗納入醫師考試。此外，並建立公務人員與專門職業及技術人員各類科核心職能、增設公務人員考試公職專技類科、推動藥師分階段考試、擴大復審救濟範圍、加強公務倫理訓練及宣導等。

綜合以上所引憲法增修前後與考試院職權有關條文，以及目前實際運作情形，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，考試院主管全國考試及文官政策法制，當配合國家發展需要，以開創性、前瞻性之思維擘劃文官制度，以提升國家整體競爭力。

第四節 國家考試暨文官制度發展願景與策略

健全的文官制度是國家永續發展的基石，人才是文官體系最主要的構成元素，只有一流的文官制度，遴拔一流人才，組成的文官體系，才能建構一流政府，國家才能有優質競爭力。而專門職業及技術人員的素質與執業水準，關涉人民自由權、生命權、健康權與財產權等，直接影響人民的安全與幸福感，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，如何發展優質的公務人力資源及衡鑑專技人員執業能力，以提升施政效能與維護社會安全幸福，作為增進國家競爭力的主要推手，是考試院無可旁貸之職。

本院秉持憲法賦予職權，以開創性、前瞻性的思維與積極作法，推動文官制度改革，先後於第11屆第18次、第39次、第114次及第122次院會，分別通過訂定本院第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；第12屆於103年9月1日就任後，於第22次院會通過本院第12屆施政綱領，作為施政重要方針，全面推動文官制度改革，評估及規劃公務與專技人力發展方向，貫徹憲法公開考試用人精神，協調教考訓用連貫性，檢討整併職組職系及考試類科與應試科目，落實人權保障與性別平等，精進考選方法與技術，積極為國掄取公務及專技人才，健全文官法制，活化人力資源管理，建基倫理價值，落實績效考核與激勵措施，型塑廉能文化，強化培訓功能與終身學習環境，深化公務倫理與行政中立，發揮保障功能，推動永續發展的公務人員退撫年金法制，合理俸給退撫，建構現代化文官體系，建基一流政府，提供人民優質之公共服務，提昇國家競爭力，以回應人民期許，並恢弘考試院憲政功能，奠定國家長治久安的基礎。

壹、院務行政

一、加強院會幕僚作業能力，強化院部會間行政協調功能，提高政策與法案規劃、研擬、審查及整合綜效，提升院會決策品質與

效能。

- 二、基於政府一體理念，推動院際政策協商工作，共謀解決政府當前面臨重大問題。加強國會連繫事宜，加速推動法案立法程序，建構前瞻之國家考試與文官法制。
- 三、以前瞻、務實作為，積極推動人權保障與性別平等，合理照顧弱勢族群，全面檢視考銓保訓法規與行政措施，營造友善無歧視職場環境，落實國際公約與憲法精神。
- 四、建立網路溝通機制，瞭解基層民意，聽取各界建言，落實政策與法案研訂與執行面之多元雙向溝通，擴大社會參與，強化政策行銷，提升施政及績效。
- 五、參與國際交流，加強學術與實務界互動，強化國家考試與文官制度專業研究，提供考銓決策參考，並將考試院打造為國家人力資源與文官制度專業研究重鎮與資訊中心。
- 六、推動學習型組織，建構多元學習環境，鼓勵終身學習活動，強化同仁專業及法制作業能力，提高人力素質，規劃合理人力運用，為打造優質文官制度奠基。

貳、考選業務

- 一、因應時代變遷與國家發展，積極參與國際組織與交流活動，配合國家發展需要，協調教育、考選、訓練及任用需求，規劃人力發展方向，建構符合世界潮流之考選制度，遴拔優秀人才，提升國家人力素質。
- 二、因應機關特性及不同專業需求，分析各類公務人員及專技人員所需核心職能，建立客觀之職能指標，據以設置考試類科，設

計適當應試科目，彈性多元之考試方式，精進考試技術，提升國家考試之信、效度。

- 三、建置質優量足多元化題庫，強化題庫電子化作業，擴展試題來源管道，穩定題庫供應比率，加強試題品質回饋機制，提高試題品質，增進題庫使用效能，提升考試鑑別力。
- 四、檢討整併考試類科，調整應試科目，研議分階段考試，精進口試及體能測驗方法與技術，擴大將臨床技能測驗納為應考資格範圍，檢討改進專門職業及技術人員考試方式，縮短產學落差，以增進選才效能。
- 五、充實資訊設備，整合試務及行政資訊系統，落實國家考試網路報名無紙化，擴大線上命題、線上審題、線上測驗及線上閱卷規模，加強資訊安全防護與危機處理機制，簡化試務作業流程，提升試務工作安全與效能。

參、銓敘業務

- 一、推動公務人員基準法立法，建構統整性文官法制規範，確立政務、常務及契約用人三元管理體制，明定公務人員義務，規範考銓保訓管理基準，健全文官管理法制。
- 二、積極推動研訂政務人員人事法制，明確政務人員任用、俸級、退職撫卹及權利義務行為規範相關事項，以利延攬優秀政務人才。
- 三、以公平正義、社會安全理念，賡續推動公務人員退撫制度改革，強化基金管理與監理效能，促進基金財務穩健，合理照護退休人員生活，以整體規劃逐步改革，務實建構永續發展的退撫

年金制度。

- 四、檢討整建考績法規，建立激勵與績效導向之管理制度，強化獎優汰劣，提升公務人員品德修養，激勵工作熱忱，落實功績主義精神，提升文官行政效能與服務品質。
- 五、因應機關特殊用人需求，研訂聘任及聘用人員人事法制，有效引進人才，建立彈性多元取才機制，活化政府人力資源，提升行政效能與國家競爭力。
- 六、通盤檢討整併職組職系與職務列等，覈實審議機關組織編制，穩健文官體系架構，強化職務管理，有效運用公務人力資源。
- 七、樹立公務人員核心價值，建構倫理觀念，貫徹行政中立，提升品德修養，激勵工作熱忱，型塑優質之公務體系組織文化，提升服務效能與品質。
- 八、因應國家人口高齡化與少子化危機，配合國家性別平等政策，研修相關人事法規，營造友善職場環境，落實人權保障及性別平等。

肆、保障暨培訓業務

- 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；建立依法行政，盡忠職守，為民謀福祉之高效能政府。
- 二、研修公務人員訓練進修法規，建構完備培訓法制；完善各項訓練考評機制，提升與強化訓練成效；深化訓練內涵，創新教學方法，引領培訓變革；拓展國內外培訓交流合作，汲取培訓新

知；深化行政中立與公務倫理訓練宣導，維持行政穩定與效能；型塑公務人員終身學習環境，強化混成學習效益，厚植公務人力資本。

三、完備高階公務人員中長期發展性訓練法制，精進嚴謹選訓機制，充實訓練內涵，建立多元化職能評鑑系統，建置高階公務人員人才資料庫，強化訓練成效追蹤，以全面提升高階公務人員管理能力、領導能力與決策能力，儲備優秀且具發展潛力之施政人才。

伍、退休撫卹基金業務

一、為善盡基金管理人之責，定期辦理精算，以瞭解在現行收支體制下，基金長期財務負擔狀況，作為未來政策擬訂之參考。並覈實辦理收繳基金費用、撥付退撫給與及補繳可採計退休年資基金費用等業務，另隨時檢討作業程序，研修基金管理相關規定。

二、衡酌國際金融情勢，妥適規劃資產配置，評估各項投資標的，掌握投資契機，以增進基金運用管理效率，並追求長期報酬。另為達多元化經營及分散投資風險目的，審慎辦理委託經營，著重於分散類型、區域、投資風格，與適時釋出委託基金。未來將運用已完成之風險控管資訊系統，建構基金風險管理機制與決策搭配方式，有效提升風險控管功能，落實報酬與風險並重之營運模式。

三、持續強化監理職能與專業技巧，檢討改進稽核作業程序，確保基金營運安全及參與者權益，同時運用多元與客觀之績效衡量

指標，評估資金管理成效，期能提升整體經營能力，達成基金永續經營之願景。

- 四、慎選課題，與國內政府基金及相關行政部門進行跨機關合作與溝通，以因應基金營運發展及國內外財經情勢，另就業務相關或重大議題進行研究，結合理論與實務，提升自主性研究品質，厚植研發能量，並推動委託研究，擴大運用學研界前瞻技術，持續掌握先進國家退休基金營運及資產配置策略，作為政策規劃及決策參考。

第二章 院務行政

摘要

獨立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，並分設處、組、會、室。考試院除院本部外，尚包括4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總處組織法規定，該總處有關考銓業務，並受考試院監督。

考試院政策及有關重大事項，都需經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、銓敘兩部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之，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總處人事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。

考試院職掌，依憲法增修條文第6條規定為：「一、考試；二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休；三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。」又依銓敘部組織法及公務人員保障暨培訓委員會組織法規定，有關公務人員保險、訓練、進修等人事行政事項，亦屬考試院職掌。另依憲法第87條規定，考試院關於所掌事項，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，為考試院會議主席；院長因故不能視事時，由副院長代理其職。

考試院會議由院長、副院長、考試委員、考選、銓敘兩部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之，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，必要時得召開臨時會議，決定考銓政策及有關重大事項。

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總處人事長均應列席考試院會議。必要時，院長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。又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。

考試委員是政務官中最具學術性及專業性者，由於多具法政、財經、人事、社教、醫衛等專業背景，對於彰顯國家考試暨文官制度，具有高度使命感。其主要職掌如下：

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，各以本身專長及豐富學識經驗，秉持超然立場，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，發揮集思廣益效能，促使考試院決策更加完善周延。

二、主持或參加審查會：

考試院對於列入院會討論之議案，得視性質，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，由考試委員輪流擔任。

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。

四、文官制度國內外考察及實地參訪：

為比較各國文官相關制度，以改進我國文官政策，由院部會總處組成考察團，並由考試委員互推一人擔任召集人或領隊，赴國外考察或座談，其考察報告提報考試院會議決定後，作為研訂有關國家考試暨文官制度政策、法規及改進措施之重要參考。另為強化與各界聯繫溝通，擴大考銓保訓法制與行政之參與層面，經常實地參訪國內各機關（構），以走動式政策行銷方式，與參訪對象對話，瞭解人事業務實況及檢討改進各項考銓政策施行之問題，俾使合議制形成之政策更貼近民意。

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、會、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。第一組負責考試政策研擬規劃、考試法令擬辦、審核、考試及（合）格證書製發等事項，以及考

選組相關業務研究發展及相關會議之支援協助事項；第二組負責人事政策研擬規劃、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎、保險、退休、撫卹、福利、登記等法令擬辦、審核等事項，以及銓敍組相關業務研究發展及相關會議之支援協助事項；第三組負責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，依各該法律規定，分別辦理人事、歲計、會計、統計及政風事項。又依考試院組織法規定，得應業務需要，於院內設各種委員會，目前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、銓敍部、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總處組織法第1條第2項規定：「總處有關考銓業務，並受考試院監督。」

考試院所屬機關職掌分別為：考選部負責公務人員考試與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銓敍、撫卹、退休及其任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項；此外，銓敍部另設有公教人員保險監理委員會及公務人員退休撫卹基金管理委員會，均由銓敍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，並規劃辦理各項保障業務暨公務人員考試錄取、升任官等及行政中立

等多種法定訓練，以及高階公務人員中長期發展性訓練；另設有國家文官學院，由公務人員保障暨培訓委員會主任委員兼任院長。公務人員退休撫卹基金監理委員會負責公務人員退休撫卹基金之審議、監督及考核事項，主任委員由考試院副院長兼任。另行政院人事行政總處，則辦理行政院暨所屬各機關人事行政之政策規劃、執行及發展業務。（考試院組織系統圖如圖2-1）

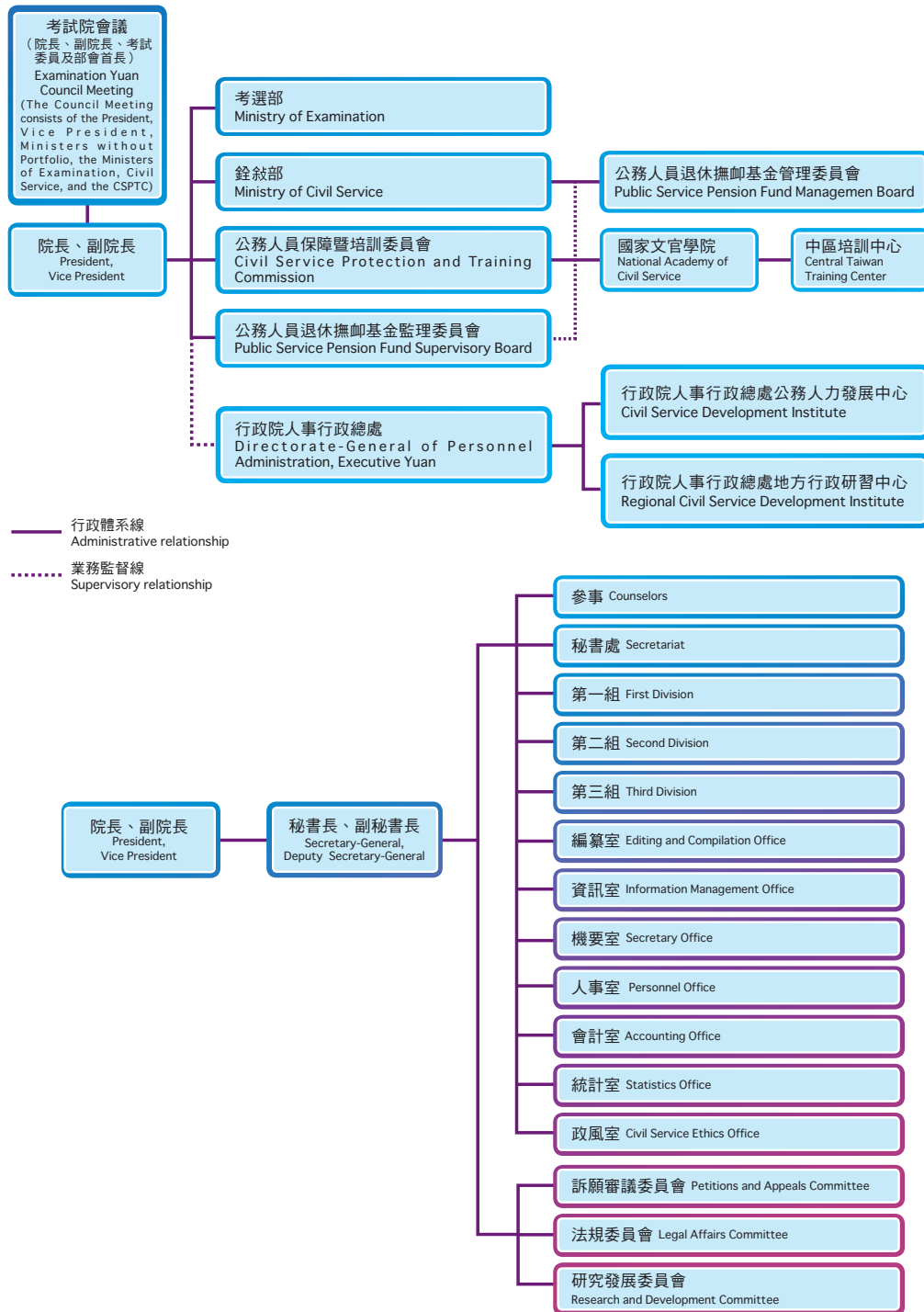


圖2-1 考試院組織系統圖

考試院暨所屬機關正副首長名單（資料日期至103年12月底止）

一、考試院

院 長：伍錦霖

副院長：高永光

考試委員：何寄澎、李 選、張明珠、陳皎眉、趙麗雲
蔡良文、詹中原、浦忠成、黃錦堂、王亞男
張素瓊、馮正民、蕭全政、周志龍、黃婷婷
周萬來、謝秀能、周玉山、楊雅惠

秘 書 長：李繼玄

副秘書長：袁白玉

二、考選部

部 長：董保城

政務次長：邱華君

常務次長：曾慧敏

三、銓敘部

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：高永光（兼任）

執行秘書：高誓男

第二節 考試院會議

考試院會議議決國家考試及文官制度相關政策及法案，憲法所定考試院職掌之政策及其有關重大事項，均由考試院會議決定之。考試院會議由考試院院長、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、行政院人事行政總處人事長均應列席。

考試院會議於每星期四上午舉行，會議日期如逢例假日，得順延於後一日舉行，或停止舉行會議。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。會議以院長為主席，院長不能出席時，以副院長為主席，副院長亦不能出席時，由出席人員中公推考試委員1人為主席。

下列事項應列入考試院會議報告事項：

- 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。

下列事項應列入考試院會議討論事項：

- 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。

考試院會議討論議案視其性質，得交由全院或小組審查會審查。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。

表2-1 考試院102年及103年院會次數、議案數、通過法規件數統計表

		102 年	103 年	合計
院會次數		47	50	97
報告事項案數		471	473	944
討論事項案數		226	226	452
通過 法 規 件 數	制（訂）定案	47	6	53
	修正案	77	88	165
	廢止案	4	9	13
	合計	128	103	231

第三節 重要施政成果

壹、院務一般行政

一、辦理文官業務考察及參訪活動

(一)辦理考銓保訓業務國內實地參訪活動，由考試委員偕同考試院及所屬部會、行政院人事行政總處相關人員參加，聽取各界意見，擴大文官制度政策參與層面。102年計辦理16次，分別參訪臺南市政府、桃園縣政府、國立陽明大學、交通部觀光局東北角暨宜蘭海岸國家風景區管理處、高雄市政府、教育部體育署國家運動選手訓練中心、臺北市政府暨社會局所屬機構、行政院國家科學委員會中部科學工業園區管理局、臺灣省諮議會、經濟部水利署、文化部、外交部、交通部航港局暨所屬北部航

務中心及臺灣港務股份有限公司暨所屬基隆港務分公司、臺中市政府、公務人員退休撫卹基金監理委員會、公務人員退休撫卹基金管理委員會、交通部民用航空局等機關（構）；103年計辦理6次，分別參訪衛生福利部及疾病管制署、臺北市立動物園、澎湖縣政府、國軍退除役官兵輔導委員會、國防部所屬軍事基地、六堆客家文化園區等機關（構）。

(二)辦理文官制度出國考察活動，102年度組團分別考察挪威、丹麥、瑞典、土耳其文官制度；另高委員永光赴新加坡、馬來西亞，詹委員中原赴印尼、香港考察。103年度組團分別考察日本、韓國文官制度，另邊委員裕淵、李委員雅榮、高委員明見、歐委員育誠赴日本北海道，浦委員忠成赴日本大阪，詹委員中原赴泰國考察。

(三)考試院院長、考試委員、所屬部會首長及相關業務主管於102年9月9日至10日赴中華電信股份有限公司及聯強國際股份有限公司參訪，以引進企業服務新知提供參考。103年11月16日修正考試院暨所屬機關與民間企業機構交流實施計畫，於原前往企業實地參訪方式外，增加邀請企業領導階層到院演講、座談等，以藉由實地參訪、演講、座談等多元方式，開展政策視野，建構與時俱進之文官制度。另依考試院來賓參訪作業規定接受各界到院參訪，102年及103年考試院計接待33個團體、924位來賓到院參訪或拜會。

二、強化文官制度人權保障及性別平等業務

(一)為應「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際

公約」之實施，考試院訂定「考試院及所屬部會人權保障工作小組設置要點」，並成立考試院及所屬部會人權保障工作小組，負責人權保障政策及法規研議，與相關措施之籌劃、推動、執行和改進，及政府機關間協調聯繫及與人權組織合作交流，人權報告書撰擬等事項。前開人權保障工作小組於102年、103年計舉行4次會議，針對文官制度人權保障相關議題進行檢討，以落實人權保障工作。

(二)為有效且有系統宣導國際人權公約，強化對人權理念之認識，考試院於102年邀請中央研究院法律學研究所廖副研究員福特、得聲法律事務所所長李律師兆環，分就「人權兩公約概述與公務人員工作權」、「兩公約之理論與實務」專題演講；103年邀請國立中正大學財經法律系黃教授俊杰、國立臺北大學法律學系郭教授玲惠，分就「人權兩公約與公務人員法制之關聯」、「從兩公約談就業平等權」專題演講。

(三)為落實推動「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，訂定「考試院性別平等委員會設置要點」，成立考試院性別平等委員會，以推動相關監督機制，落實性別平等政策。前開委員會於102年、103年計舉行5次會議，針對性別平等相關議題進行討論，並提出具體建議請相關機關檢討改進，以落實文官制度性別平等。

三、辦理文官制度交流及研習活動

(一)為提升員工知能及視野，考試院於102年分別邀請學術交流基金會（傅爾布萊特學術交流計畫）臺灣辦事處執行長 William

Vocke博士演講「國家競爭力的績效指標－從創新與國際教育交流談起」，美國科羅拉多大學丹佛校區公共事務學院Mary Guy教授演講「公務人員情緒管理」，芬蘭公共管理學院Anneli Temmes總裁演講「芬蘭高階文官制度」，韓國衛生及社會事務研究所資深研究員Yun Suk-myung博士演講「韓國公共年金改革」，另辦理2梯次全員研習營、4場次知性學習饗宴、4場次環境教育講習、8梯次諮商與面談技巧研習班，分別邀請蕭前副總統萬長、葉副教授毓蘭、高教授明見、金執行長惟純等專家學者專題演講。

- (二)103年分別邀請美國中佛羅里達大學公共行政學系劉國材教授演講「行政改革發展的特質及借鏡」，馬來西亞拿督徐計發博士演講「亞洲新興國家人力資源發展」，荷蘭公共行政學院院長兼執行長Pau Frissen博士演講「荷蘭文官制度最新發展與趨勢」，渣打國際商業銀行金融市場負責人吳天維先生及首席經濟學家符銘財先生演講「伊斯蘭金融之發展經驗」，另辦理2梯次全員研習營、4場次知性學習饗宴、4場次環境教育講習，分別邀請陳資政冲、陳前立法委員文茜、沈副教授中元等專家學者專題演講。

四、辦理政策宣導及新聞輿情相關工作

- (一)為宣導政府年金改革政策，印製公務人員年金制度改革方案宣導摺頁，分送行政院、立法院、媒體、署立醫院及大眾交通運輸網路。102年4月舉辦公務人員退休撫卹法草案記者會，並與遠見·天下文化事業群合作「公務人員退休年金改革方案的內

容和效益」之政策宣導事項，刊登於5月號哈佛商業評論雜誌。102年4月至7月舉辦12場次座談會，諮詢專家學者對年金改革之建議，另於民眾日報刊載年金改革宣導摺頁資料，102年9月2日舉辦記者會說明施政動態，並回應媒體對年金改革案等提問。103年3月至5月於自立晚報電子報辦理「針對公務人員年金改革質疑的說明」宣導。

- (二)考試院於每週院會結束後視需要舉行例行記者會或茶敘，並以傳真、電子郵件及網路平台發布新聞稿，102年、103年計發布新聞稿175則；另與專家學者、媒體記者，舉辦33場次座談，剪輯各大新聞媒體所載文官制度新聞資料19,526則，撰擬新聞議題分析429則，以供政策決定及業務運用參考。
- (三)考試院為充實多媒體簡報資料，於102年依考試院文官制度興革規劃方案進展動態及年度考銓統計相關資料，更新考試院多媒體簡介；嗣配合考試院第12屆於103年9月1日就職及各項業務最新動態，於103年完成多媒體簡介中文版及英文版改版更新。

五、落實文書檔案管理作業

- (一)考試院配合政府推動公文線上簽核作業政策，訂定公文線上簽核作業要點，並建置具公文線上簽核功能的新公文及檔案管理系統，於102年12月30日上線運作，經公文及檔案管理資訊系統完整版驗證通過獲頒證書，103年考試院新公文系統採行線上簽核比率為37.41%。
- (二)考試院檔案管理業務績效優良，於103年9月17日榮獲國家發展委員會頒發第12屆機關檔案管理金檔獎，獲獎後業有內政部役

政署、公務人員保障暨培訓委員會、內政部營建署及總統府等4機關到院觀摩學習檔案管理業務。

- (三)102年完成檔案掃描儲存13,883件、234,882頁，103年完成檔案掃描儲存9,710件、180,130頁，即時提供線上檔案目錄檢索及電子影像圖檔瀏覽。102年完成101年度檔案共855卷，12,698件，103年完成102年度檔案共861卷，11,627件盤點及系統註記檔案保存狀況，並按檔案分類類別調整放置順序。
- (四)完成考試院97年至102年度檔案盤點及註記檔案保存狀況計4,900卷、77,477案，清查機密檔案3,645件，辦理檔案解密3,252件，辦理90年至95年已屆保存年限檔案銷毀作業，經國家發展委員會檔案管理局核定辦理銷毀檔案10,214件。
- (五)配合國家發展委員會檔案管理局辦理國家檔案徵集計畫（99年至104年），由該局協同學者專家就考試院與銓敍部管有之39年至61年檔案共886案進行實地審選及召開鑑定委員會議，審選結果經列入國家檔案移轉者計603案。
- (六)設置檔案展覽櫥窗，定期展出考試院典藏的歷史檔案，並於考試院網站建置線上檔案展覽專區及檔案應用服務專區，提供各界瀏覽應用。

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，有關考試政策研擬規劃、考試法令擬辦及審核、考試議案審查會行政作業、考試院會議決議有關考試業務處理、考試及格及訓練合格證書核辦、製發、資料管理等事項，係考試院第一組職掌

。茲就102年1月1日至103年12月31日止辦理考選行政審核之重要成果，分述如下：

一、研修典試法

考試院為因應實務需求，研修典試法相關規定。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，增列分數轉換方式及標準為典試委員會職權之一；增列各種考試典試工作人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，以因應各種不同考試需要。

二、研修專門職業及技術人員考試法及其施行細則

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，各種新興專技人員職類日益增加，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」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，使考試發生不正確結果等情事者，自發現之日起5年內不得應考試院舉辦各種考試等規定，並經於102年1月23日修正公布，並據以配合修正同法施行細則相關規定。

三、修正公務人員考試法暨其施行細則

為因應機關用人需求、規範專門職業及技術人員轉任公務人員遴拔標準，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，放寬應考資格得訂定應具專門職業證書之條件，並於102年1月23日修正公布。

復為增加機關用人安定性，提升政府行政效能，經通盤檢討後，擬具公務人員考試法修正草案，增列遇有同項考試同時正額錄取不同考試等級或類科者，應考人應擇一接受分配訓練之規定；未擇一接受分配訓練者，規範以較高等級或名次較前之類科，辦理分配；增列正額錄取人員得因養育3足歲以下子女保留錄取資格3年之規定；延長高普初等考試及格人員限制轉調年限為3年；增列育嬰等事由得申請保留錄取資格；縮短考試錄取人員進修碩博士學位申請保留錄取資格期限；增訂不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院撤銷其錄取資格之規定；擴大照顧經濟弱勢族群，除原有身心障礙、原住民族應考人外，增列低收入戶、中低收入戶及特殊境遇家庭之考試及格人員，其及格證書費得減徵、免徵或停徵之法源規定；明定應考人考試涉及重大舞弊，5年內不得應考之規定，業於103年1月22日修正公布。並據以配合修正同法施行細則相關規定。

四、研修公務人員升官等考試法

考量簡任職屬機關內高級職務，其陞任之甄拔首重領導與管理知能，宜透過考績與訓練達到培育人才之目的；而取得簡任升官等訓練資格人員，其公務生涯業經逐級歷練，輔以升官等訓練充實其知能，以建構完整之陞遷體制，提升高階文官素質，考試院分別於101年2月及103年7月二度函請立法院審議公務人員升官等考試法

部分條文修正案。經103年12月23日立法院第8屆第6會期第14次會議三讀通過，並於104年1月7日公布。

未來簡任升官等考試於本法修正條文公布施行之日起5年內，以辦理3次為限，之後廢除。

五、修正司法官特考規則及專門職業及技術人員高考律師考試規則

為回應社會各界期待，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及成績計算方式等進行改革，自100年實施。

復為考量減輕應考人負擔及試務經濟，並為甄拔多元法律專才，以因應法官審理案件及律師處理受委任事件等實務運作需要，自103年起將律師考試及司法官考試第一試併行並採同一試題，應試科目「海商法」修正為「強制執行法」；並自104年起刪除律師考試第二試「票據法」，及加入選試科目（智慧財產法或勞動社會法或財稅法或海商法與海洋法4科任選1科）之設計，並於考試及格證書加註選試科目別。

六、修正公務人員考試增額錄取名額處理要點

為解決公務人員高考三級暨普考同時錄取問題，滿足機關用人需求，透過法制化確保同時錄取比對機制之適法性與透明性，修正公務人員考試增額錄取名額處理要點第3點第1項，將計算普考增額錄取名額參酌因素之一，由「最近三年公務人員高等考試三級考試暨普通考試同時錄取人數」修正為「當年度公務人員高等考試三級考試暨普通考試同時錄取人數」，並增列第2項，明定公務人員高考三級暨普考同時錄取人數比對程序應在典試委員長指揮監督及監試

委員監視下進行，以確保適法性。

七、修正考試院各種證書暨證明書規費收費標準

配合專門職業及技術人員考試法及公務人員考試法之修正公布，增列身心障礙、原住民族、低收入戶、中低收入戶或特殊境遇家庭之考試及格人員，考試院得減徵、免徵或停徵考試及格證書費額規定，修正考試院各種證書暨證明書規費收費標準第2條，將專門職業及技術人員與公務人員考試及格之身心障礙、原住民族、低收入戶、中低收入戶或特殊境遇家庭，得免徵證書規費規定納入，並於函經財政部同意後，發布實施。

八、通過國家考試重閱及補錄取之適用範圍處理原則

考量國家考試事件提起行政爭訟，經訴願審議委員會決定或行政法院判決撤銷原處分案件，依訴願法及行政訴訟法規定，固以個案拘束為原則，惟因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之事由態樣繁多，為建構更為周妥完備之國家考試試卷重新評閱機制，以維國家考試公平、公正，宜視不同態樣性質採行適切之作法。日後，國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取時，將以個案救濟為原則，並依合理且一致標準重新評閱；但若屬試題發生錯誤、參考（公告）答案錯誤或疏漏、評分標準錯誤或變更、整體申論式試卷評閱顯已違反評分原則、其他具通案性質之典試疏失等情形，則採通案救濟，就未獲錄取者試卷重新評閱，重新評閱後成績達錄取標準者予以補行錄取。

九、修正外交領事人員及外交行政人員特考規則

為因應行政院組織調整裁撤行政院新聞局，將「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規則」名稱修正為「公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則」，並刪除行政院新聞局及國際新聞人員各類科組相關文字。

復配合用人機關外交部業務需要，考量英文能力為外交領事人員基本工作語言，依公務人員考試法第19條規定，採具測驗聽、說、讀、寫能力之全民英檢（GEPT）、多益（TOEIC）、托福（TOEFL）等6種英語檢定測驗納入應考資格，並參照歐洲語言學習教學評量共同參考架構（CEFR），按不同語文組別，分別訂定應考人應具備之英語檢定測驗等級；英語檢定測驗成績採認期限均以報名期間前3年內，持有合格有效之成績證明者為限。並自103年1月1日實施。

十、修正公務人員高考三級暨普通考試規則

配合公務人員考試法第19條於102年1月23日修正公布後，考量用人機關可因法律規定或業務性質需要，就機關部分缺額於應考資格配合增訂須具備相關專門職業證書及工作經驗，始得應考之規定（103年1月22日修正公布之公務人員考試法第17條同此規定），決議增列公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師及公職防疫醫師等11類科，並增列考試方式、成績計算、應考資格、應試科目等相關規定。未來須具備相關專門職業證書及領證（執業執照）後2年以上相關工作經驗之專門職業技術人員，始得應各該類科考試，其考試方式為第一

試筆試2科（免列考普通科目），第二試口試。並配合103年1月22日修正公布之公務人員考試法，業將公務人員高、普、初考考試及格人員限制轉調年限由1年修正為3年等，修正本規則相關規定。

十一、修正專門職業及技術人員高考醫師牙醫師中醫師考試分階段考試規則暨醫事人員考試規則

為強化藥師養成教育及未來藥師執業之專業能力，落實各階段學科學習與實習效果，使藥師教、考、訓、用縝密結合，以照顧國人健康，將藥師考試採行分階段考試，自103年7月1日起實施。並配合學校課程調整，新、舊制訂定4年併行過渡期。自107年7月1日起，全面採行單軌分階段考試。畢業且第一階段考試及格者，始得應第二階段考試，6年內第二階段考試未及格者，應重新應本考試第一階段考試。

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。

102年度製發各類考試及訓練及（合）格證（明）書計50,614張，其中公務人員考試及格證書12,595張，專門職業及技術人員考試及格證書30,848張，升等升資考試及格證書及訓練合格證書5,442張

，遺失補發證明書1,541張，英文證明書188張。

103年度製發各類考試及訓練及（合）格證（明）書計52,285張，其中公務人員考試及格證書12,649張，專門職業及技術人員考試及格證書32,073張，升等升資考試及格證書及訓練合格證書5,898張，遺失補發證明書1,509張，英文證明書156張。

參、銓敍行政審核

考試院為因應國家整體發展、政府組織改造及地方層級調整需要，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，以前瞻性作為，建構文官法制，以完備文官體系，期能提升國家競爭力。銓敍行政審核業務，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102年1月至103年12月，銓敍行政審核業務成果如次：

一、研修公務人員考績法施行細則，落實績效管理制度

現行各主管機關或授權之所屬機關核定一次記二大功專案考績時，時有寬嚴不一致生爭議情形，為期衡平，爰依102年8月15日考試院第11屆第249次、同年12月5日考試院第11屆第263次會議，以及同年10月15日考試委員第81次座談會共識，修正公務人員考績法施行細則第14條有關公務人員一次記二大功專案考績要件，並增訂公務人員一次記二大功專案考績經核定機關核定後，由主管機關送銓敍部銓敍審定，且除涉及機密性業務者外，應於銓敍部銓敍審定後，將優良事實及獎勵令刊登政府公報，以及銓敍部應就專案考績案件性質、規模、困難度及複雜度等，為妥適性及衡平性考量，並得

依原送審程序退還主管機關等程序規範，案經103年7月10日考試院第11屆第292次會議審議通過，並於同年月22日修正發布並送立法院查照。

二、研定聘任、聘用人員人事條例，建構健全人事法制

為建立契約用人法制，聘用人員人事條例草案前經101年6月28日考試院第11屆第194次會議決議，請銓敘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，嗣銓敘部重行研擬聘用人員人事條例草案，並就聘用人員是否適用勞動基準法及聘任人員是否納入該條例草案之適用對象等議題提出建議，並經102年7月4日考試院第11屆第243次會議決議，與聘任人員人事條例草案併予審查。全案經召開3次全院審查會討論後，考量聘任及聘用人員法制規劃，除須就其屬性及其定位等事項先予釐清、確立外，亦須併同公務人員基準法草案等作整體之規劃設計，且因上開法制，亦為配合政府多元取才需要所作規劃，爰請銓敘部參酌審查會委員發言意見，並請衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平，與相關機關協調獲致共識後，再行提報考試院審議。

三、研修醫事人員相關法規，滿足醫事人力需求

配合衛生福利部及國軍退除役官兵輔導委員會暨其所屬機關組織法規制定（修正）公布，修正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第3條相關機關名稱，並於該表刪除及新增相關醫事職務，另依相關機關用人需要，新增衛生福利部中央健康保險署部分職務得適用醫事人員人事條例規

定；案經103年8月14日考試院第11屆第297次會議審議通過，並於同年9月29日由考試院會銜行政院修正發布並函送立法院查照。

四、訂定相關改任官職等級及退撫事項辦法，合理保障人員權益

依勞動部及所屬勞工保險局、職業安全衛生署及勞動基金運用局等機關組織法規定，原勞工保險監理委員會具有公務人員任用資格之現職人員轉任勞動部，原勞工保險局具有公務人員任用資格之現職人員轉任或移撥至相關機關者，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之；銓敍部爰參酌「中央健康保險局現職人員轉任行政院衛生署中央健康保險局比照改任官職等級及退撫事項辦法」等相關改任辦法，訂定「勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官職等級及退撫事項辦法」，以求合理保障相關人員之權益，經103年5月15日考試院第11屆第285次會議審議通過，並於同年6月24日由考試院及行政院會銜發布，並送立法院查照。

五、研修（定）公務人員退撫法規，建構完善公務人員退撫制度

為因應我國人口結構高齡化，以及退撫基金收支結構越趨險峻情況，銓敍部爰就現行公務人員退休制度及退撫基金運作所存問題研議檢討，經參採各國退撫制度改革趨勢，以及廣泛聽取專家學者、現職及已退公務人員等意見後，擬具公務人員退休撫卹法草案陳報考試院，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；至101年11月20日考試院函送立法院

審議之公務人員退休法部分條文修正草案，就涉嫌貪瀆案件人員申辦退休及領受退休金權利，訂定具體合理之限制，並就退休、資遣、離職後始受降級或減俸之懲戒處分或經判刑確定者，增訂剝奪或減少退離給與等懲罰性規定，併入上開公務人員退休撫卹法草案第84條、第87條及第89條中規範。該草案經立法院於102年5月27日審查完竣；部分條文保留黨團協商。

六、研修公教人員保險相關法規，保障老年經濟安全

(一) 研修公教人員保險法

- 1.公教人員保險法修正草案前經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。其後，銓敘部為因應102年初推動之公教人員退休年金改革政策，再配合調整公教人員保險法修正草案相關條文，於102年3月18日併同公務人員退休撫卹法草案陳報考試院，經同年4月11日考試院第11屆第231次會議審議通過後，於同年月22日由銓敘部透過立法院議事程序提案修正。嗣經立法院相關委員會併案審查二院會銜函送審議之公教人員保險法修正草案、國民黨團及立法委員提案之該法（部分條文）修正草案，業經103年1月29日修正公布，並由考試院會銜行政院發布定自同年6月1日施行。
- 2.另為因應103年5月28日公布勞工保險條例第32條修正增定雙生以上者，按比例發給之生育給付規定，銓敘部依103年4月3日考試院第11屆第279次會議審議公教人員保險法相關子法草案附帶決議，審酌各職域社會保險間給付標準之衡平，配合上開勞工保險條例之修正內容，擬具公教人員保險法第36條修正草案陳報考試院。

案經103年7月31日考試院第11屆第295次會議審議通過，由銓敍部透過立法院議事程序處理後續事宜。

(二) 研修公教人員保險法相關子法

配合103年1月29日修正公布公教人員保險法，銓敍部爰擬具相關子法草案陳報考試院，案經103年4月3日考試院第11屆第279次會議審議通過，並於同日將公教人員保險法施行細則修正草案及退休人員保險辦法部分條文修正草案函請行政院會銜。嗣銓敍部再審酌為保障同時兼具私立學校與非私立學校公教保險年資之被保險人老年基本經濟安全之國家政策，並利公保年金未來全面適用時能順利接軌，復於103年5月16日再函請考試院同意修正公教人員保險法施行細則修正草案第38條條文，經提同年月22日考試院第11屆第286次會議審議通過，並於同日函請行政院配合辦理。案經103年5月29日考試院會銜行政院修正發布，並自103年6月1日修正施行。

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。茲就民國102年1月至103年12月止保障培訓暨退撫基金監理審核重要施政成果，簡述如下：

一、保障業務

(一) 研議、審核公務人員保障相關法規，健全保障法制

1. 修正公務人員安全及衛生防護辦法

103年1月7日考試院及行政院會銜修正發布公務人員安全及衛生防護辦法。鑑於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於98年12月10日施行，復以性別平等政策綱領已於100年12月19日頒布，及消除對婦女一切形式歧視公約施行法亦於101年1月1日施行；另外，由行政院主管之職業安全衛生法，業強化工作者職業災害預防及安全健康保護，相較公務人員原有之安全衛生防護規範已有不足。為擴大保護公務人員身心健康，考試院爰修正公務人員安全及衛生防護辦法。本次增訂各機關預防及保護措施應包括事項、課予機關應採取各項危害預防措施之義務、明定各機關就妊娠中及分娩後未滿1年之女性公務人員應採取相關保護措施，並增設公務人員就服務機關安全及衛生防護事項之建議權及請求權等。

2. 修正公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則

103年7月7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。針對副主任委員因故不能召集或出席審查會、保障事件紀錄要旨處理、復審人或其代理人可偕同輔佐人到場之人數限制等程序性規定，均有明確規範。

(二) 監督公務人員保障事件審理，維護文官權益

自102年1月至103年12月31日止，保訓會辦理保障事件如下：

起迄時間		102年1月至103年12月		
項目 件數		復審	再審議	再申訴
受理件數		906	18	1,049
審議決定	駁回	502	5	634
	撤銷	85	0	158
	不受理	146	13	67
	小計	733	18	859

近5年（99年至103年）保障事件不服率平均（24.66%）在25%以下，而行政訴訟維持率則達95%以上，顯見保障事件決定品質，已獲得保障事件提起人及行政法院信賴與尊重。

二、培訓業務

（一）研議、審核公務人員培訓相關法規，充實培訓法制

1. 修正公務人員訓練進修法

102年3月7日考試院第11屆第227次會議審議通過公務人員訓練進修法部分條文修正草案，並奉 總統令於102年12月11日修正公布。本次增訂高階公務人員中長期發展性訓練由保訓會辦理或委託相關機關（構）、學校辦理，並增列帶職帶薪全時進修之公務人員，回原服務機關學校繼續服務期間不得少於6個月等規定。

2. 修正公務人員考試錄取人員訓練辦法

102年6月17日由考試院、行政院及司法院會銜修正發布公務人員考試錄取人員訓練辦法。本次增訂錄取人員因曠課或請假超過規定日數應按日扣除津貼，另修正基礎訓練期間停止訓練事由及實務

訓練成績提交考績委員會審議等規定。嗣為使占缺與未占缺訓練人員權益衡平，爰修正應為占缺訓練人員投保一般保險等相關規定，並於103年1月13日會銜修正發布。另再於103年7月10日會銜修正，明定「子女重症」、「養育三足歲以下子女」為保留受訓資格事由，並將申請期限限定於「榜示後完成分配訓練作業前」；增訂因服役、請公傷假，可申請停止訓練；並增加除因娩假、流產假、捐贈骨髓或器官假外，請假日數累積超過訓練期間二分之一須廢止受訓資格規定。

3.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

為落實考試院文官制度興革規劃方案第四案之具體興革建議，爰修正考試院主管各項升官等訓練辦法，將參訓資格條件、遴選評分、成績評量等涉及受訓人員重大權益事項納入薦任公務人員晉升簡任官等（以下簡稱薦升簡）等5項訓練辦法規範，另於薦升簡訓練及警正警察人員晉升警監官等（以下簡稱警正升警監）訓練等2項訓練辦法，增訂名額分配及遴選相關規定。有關薦升簡、警正升警監、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，業於102年11月25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，另於103年1月3日經考試院、行政院會銜修正發布。

4.修正公務人員訓練進修法施行細則

103年5月20日考試院及行政院會銜修正發布公務人員訓練進修法施行細則。本次明定公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練、高階公務人員中長期發展性訓練及行政中立訓練之定義等。

5.訂定高階文官中長期發展性訓練辦法

103年8月15日考試院訂定發布高階文官中長期發展性訓練辦法，計25條。條文重點包括：（1）本訓練有關之其他權利義務事項，得另以行政契約定之。（2）保訓會應將評鑑結果提報高階文官中長期培訓協調會報審議通過後公布名單。（3）放棄參加訓練或延後訓練、停止訓練、廢止受訓資格之事由。（4）本訓練評鑑項目、方式及評鑑合格標準。（5）訓練評鑑合格者由保訓會納入高階公務人員人才資料庫。

（二）監督辦理公務人員訓練業務，提升公務人力素質

考試院監督保訓會辦理相關訓練情形如下：

調訓人數 訓練項目	起迄時間	
	100年1月至 101年12月	102年1月至 103年12月
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	31,184	33,950
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	949	923
行政中立實務案例研習專班	5,523	5,258

各項施訓人數較往年維持一定水準，特別在高普初考、地特及各類升官等訓練，增加2,766人，展現辦訓效率。

三、退撫基金業務

（一）審查公務人員退休撫卹基金預、決算案

審核銓敘部每年陳報考試院之公務人員退休撫卹基金預、決算案，並均先簽請會計室表示意見，循序提報院會，並視院會決定情形辦理後續相關事宜。

(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。

(三) 「提升政府基金運作效能推動小組」持續運作

101年5月24日總統府財經月報討論通過，並經裁示成立「提升政府基金運作效能推動小組」，推動小組置負責人2位，由行政院副院長及考試院副院長擔任；為利上開推動小組運作，其下另設工作小組，工作小組會議原則上係配合推動小組每季會議前先行召開。

「提升政府基金運作效能推動小組」持續運作，自101年7月24日召開推動小組第一次會議，102年1月至103年12月止，計召開2次（第4、5次）推動小組會議，及4次（第4至第7次）工作小組會議。

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，攸關國家整體發展，健全文官制度，亦為提升國家競爭力之關鍵。考試院為研究發展憲法所定職掌有關事項，於民國83年9月設研究發展委員會，掌理公務人員考選、銓敘、保障、培訓制度及退休、撫卹基金管理、監督等研究發展事項。研究發展委員會自設立，每年均配合政策需求，研提年度國家考試暨文官制度研究專題，以利政策實務與制度規畫興革之參考，另為達資訊

公開及資源分享目標，各項研究報告全文均上載考試院全球資訊網，供學術界參閱。

自民國102年1月至103年12月止，考試院研究發展委員會召開7次委員會議，專案研究會議6次，研提5篇研究報告。謹將兩年研究發展成果表列如后：

年度	研究主題	主持人	提報院會日期/會期	備註
102	「高階文官培訓策略聯盟之研究」	黃一峯	103年5月8日第11屆第284次院會	
102	文官體制性別平等之研究	張瓊玲		
102	韓國公共年金制度之研究	傅從喜		
103	特種考試地方政府公務人員考試制度改革之研究	黃國敏		研究團隊修正中，俟定稿可付梓提報院會。
103	公務人員退休撫卹基金組織法人化之研究	邵靄如		

二、召開考試院文官制度興革及強化文官培訓功能規劃方案執行會報

為達成再造國家新文官及打造優質文官團隊之目標，98年6月18日考試院第11屆第39次會議、99年12月2日第114次會議，分別通過「文官制度興革規劃方案」、「強化文官培訓功能規劃方案」（以下簡稱兩方案）。兩方案係考試院第11屆除施政綱領外，最重要之施政方案。為積極推動並落實執行上開兩方案各項興革（革新）建議，分別每3個月及每半年定期召開興革方案及培訓方案執行會報，

會議情形並提報院會。最後一次興革方案第18次會議及培訓方案第7次執行會報於103年6月24日召開，相關辦理情形除提報103年7月3日考試院第11屆第291次會議秘書長工作報告外，並配合考試院第11屆施政成果專刊，將兩方案執行成果納入彙編出刊。經查興革方案共6項建議案，計78項（近程32項、中程32項、遠程14項）興革事項；培訓方案共有4項建議案，計64項推動事項。上開142項興革（推動）事項，案經執行會報討論及院會審議通過同意結案者達120項，目前已完成階段性任務。

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年迄今，為國舉才無數。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（以下簡稱專技人員）考試，102年及103年度分別辦理19次與18次考試。在「跨域治理、跨部合作」及「命好題、閱好卷」的理念下，近2年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，皆投注極多心力，亦展現具體成果，包括：典試法修正、增設公務人員考試公職專技類科、將語文檢定納入外交特考應考資格、推動結構化口試及口試委員培訓作業、司法官及律師考試第一試合併辦理及律師第二試選試科目命題大綱及題庫建置、提升閱卷品質推動線上閱卷、提升試題品質採行複選題及規劃建置國家考試園區等。本章透過考選部組織職掌、各類公務人員與專技人員考試沿革及辦理現況、題庫管理、資訊管理業務及重要業務績效等介紹，說明近2年考選業務之精進與發展。

第一節 組織職掌

壹、沿革

考選部前身，即國民政府時期所設考選委員會。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日修正公布考選部組織法、101年3月14日考試院修正發布考選部處務規程，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；考選制度資料蒐集、編譯及研究；教考訓用配合政策研究；考試類科、應試科目、應考資格研究；考試方式及考試技術研究改進

- ；考選政令宣導規劃及執行；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；掌理業務法令擬議、解釋等事項。
- 四、專技考試司：關於專技人員高等暨普通考試；專技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審議；專技人員特種考試；主管之考試典試委員會組織及有關典試；掌理業務法令擬議、解釋；專技人員考試訓練委員會幕僚作業等事項。
- 五、總務司：關於文件收發、分配、繕校及檔案保管；印信典守；公產、公物保管；經費出納及保管；關於事務管理；不屬其他司、處、室主管事項等。
- 六、題庫管理處：關於題庫建立；題庫命題人選遴聘規劃；題庫試題使用管理及疑義處理；題庫試題使用效果分析評估；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；已試試題發布及彙編；命題方式及技術研究改進等事項。
- 七、資訊管理處：關於考選業務資訊作業規劃、協調及執行；資料庫建立及管理；行政管理自動化規劃、協調及推動；資訊設備管理及操作；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：關於機要文電處理及保管；文稿撰擬、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彙編、撰擬；施政計畫及各項工作管制、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。

參、組織員額及人力結構

考選部法定編制員額為216人至269人，103年度預算員額為214人（含約聘僱人員），以103年12月份為準，現有員額208人。

考選部人力結構，以103年12月份為基準，按年齡、學歷、性別、任用情形等項分別說明如下：

按年齡而論，平均年齡46.5歲；50歲以上78人，占37.50%；40歲至49歲74人，占35.58%；30歲至39歲49人，占23.56%；29歲以下7人，占3.37%。按學歷而論，具博士學位者7人，占3.37%，碩士畢業者77人，占37.20%；大學畢業者96人，占46.16%；專科畢業者24人，占11.54%；高中職以下者4人，占1.91%。按性別論，女性142人，占68.27%；男性66人，占31.73%。按任用情形而論，考試及格者196人，占94.23%；依其他法律任用者12人，占5.77%。（考選部人力結構，如圖3-2）

考選部人力結構，就性別而言，女性多於男性；就年齡而言，平均年齡較全國公務人員略高；就教育程度而言，學歷高於全國平均數，且多數經過考試及格任用。

國家考試暨文官制度報告書

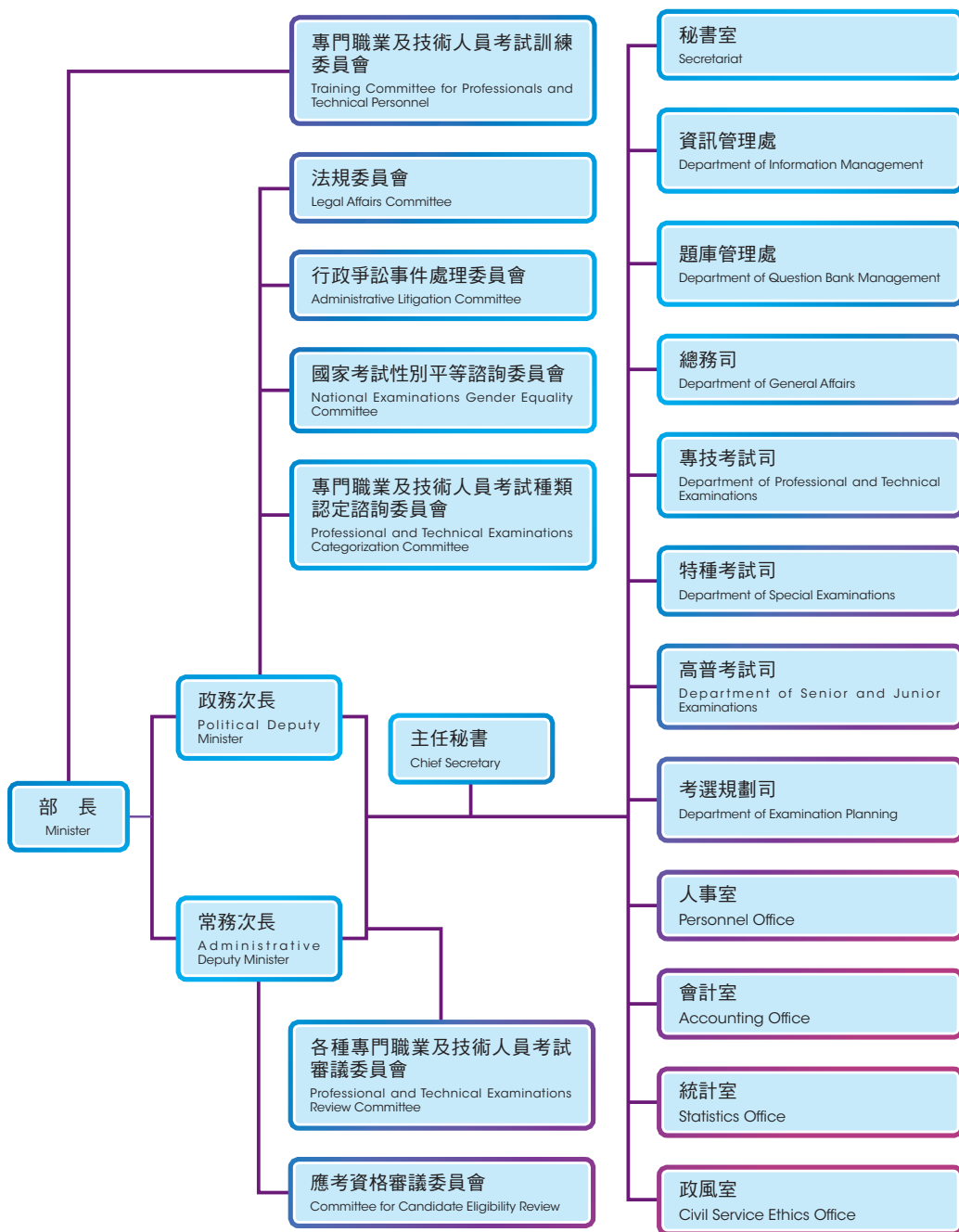
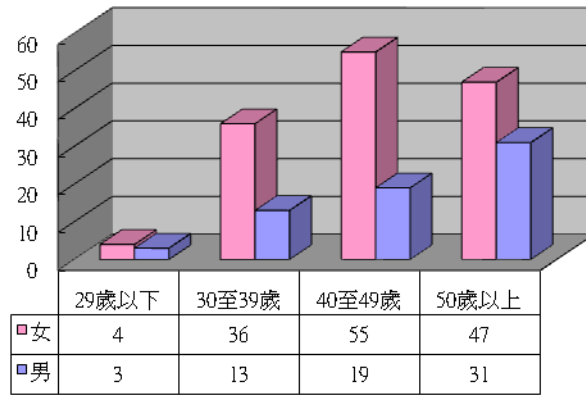
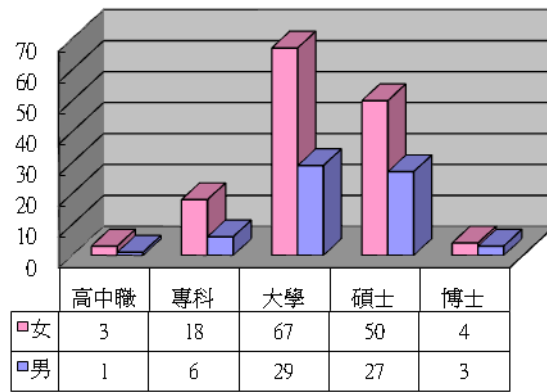


圖3-1 考選部組織系統圖

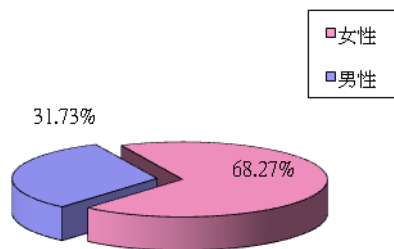
(1)年齡



(2)學歷



(3)性別



(4)任用情形

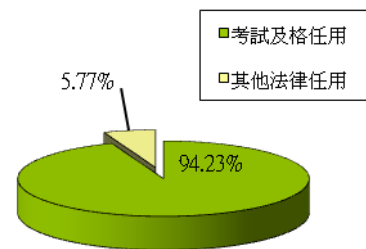


圖3-2 考選部103年度人力結構統計圖

第二節 公務人員考試

憲法第85條、第86條規定，公務人員選拔，應實行公開競爭之考試制度，非經考試及格者，不得任用。公務人員任用資格，應經考試院依法考選銓定之。公務人員考試法第2條規定，公務人員考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除該法另有規定外，不得因身分而有特別規定；同法第3條規定，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員，依序分配訓練，並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分配完畢後，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分配訓練。

現行公務人員考試，分高等、普通暨初等考試3種等級；其中高等考試按學歷分為一、二、三級，其及格人員於服務3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。為因應特殊性質機關需要及保障身心障礙者、原住民族就業權益，得比照高普初等考試等級，舉行一、二、三、四、五等特種考試，其及格人員於服務6年內不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

依公務人員考試法第21條規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。列入候用名冊增額錄取者，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依其考試成績定期依序分配訓練；其訓練及分發任用程序，與正額錄取者規定相同。

除上述公務人員高普初等考試、特種考試等初任考試外，公務人員晉升官等，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1次文官高等考試，次年4月舉行第1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日國民政府於首都南京舉行第1次高等考試，21年12月26日山西省舉行第1次省區普通考試，首都第1次普通考試於23年4月20日舉行，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，其及格人員統由銓敘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，擇優錄取一人。但降低錄取標準十分，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，且無法有效防止在學者報考第一類，致分類錄取效果難臻理想，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，並刪除各等級考試及格人員參加高一等級考試之停年規定，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，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升遷，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，各界迭有改革意見，經審慎研析後考選部於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，經考試院審議決議自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。另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。

103年1月22日修正公布公務人員考試法全文，規定高普考試錄取人員同時錄取時應擇一分配，落實考用配合政策。高普初等考試限制轉調由1年改為3年（自103年公務人員高等考試三級考試暨普通考試開始實施），以利人事安定，提升政府效能，俾與特種考試6年限制轉調規定取得衡平，並縮短因進修碩博士學位申請保留錄取資格之期限，增列子女重症及養育3足歲以下子女等保留事由，期限分別不得逾2年及3年。另將應考人報名費得予減少之適用對象，除原有身心障礙、原住民族應考人外，增列中低收入戶、低收入戶及特殊境遇家庭應考人及增訂應考人考試涉及重大舞弊，自發現之日起5年內不得應考試院舉辦或委託舉辦之各種國家考試。

二、公務人員高等、普通、初等考試辦理情形

公務人員考試法自85年1月17日修正公布後，在原有高等、普通考試等級外，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，均舉辦高等、普通、初等考試，其中高等考試依法

按學歷分三級舉行。茲將近2年來辦理情形彙整如下：

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
102	公務人員高等考試一級考試	第一試筆試 102.10.5-10.6 第二試著作審查 第三試口試 102.12.29	機械工程等6類科	157人	第一試114人 第二試16人 著作得送審 第三試16人	第一試30人 第二試16人 第三試7人	6.14%
102	公務人員高等考試二級考試	第一試筆試 102.10.5-10.6 第二試口試 102.11.30	一般行政等35類科(組)	3,914人	第一試1,953人 第二試165人	第一試167人 第二試88人	4.51%
102	公務人員高等考試三級考試	102.7.7-7.9	一般行政等87類科	65,632人	43,873人	3,293人	7.51%
102	公務人員普通考試	102.7.5-7.6	一般行政等55類科	80,577人	56,407人	2,942人	5.22%
102	公務人員初等考試	102.1.19-1.20	一般行政等14類科	66,724人	49,372人	565人	1.14%
103	公務人員高等考試一級考試	第一試筆試 103.10.4-10.5 第二試著作審查 第三試口試 103.12.28	土木工程等2類科	46人	第一試28人 第二試6人 著作得送審 第三試6人	第一試6人 第二試6人 第三試2人	7.14%
103	公務人員高等考試二級考試	第一試筆試 103.10.4-10.5 第二試口試 103.11.30	一般行政等33類科(組)	2,765人	第一試1,503人 第二試126人	第一試129人 第二試66人	4.39%

表3-1 公務人員高普初等考試辦理情形（續）

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
103	公務人員高等考試三級考試	第一試 103.7.6-7.8 公職專技類科 第二試 103.10.10	一般行政等108類科	59,096 人 (公職專技類科以外55,391人；公職專技類科3,705人)	第一試 40,427 人 (公職專技類科以外38,187人；公職專技類科2,240人) 公職專技類科第二試87人	第一試 3,320人(公職專技類科以外3,231人；公職專技類科89人) 公職專技類科第二試47人	8.11% (公職專技類科以外8.46%；公職專技類科2.10%)
103	公務人員普通考試	103.7.4-7.5	一般行政等62類科	60,863 人	44,336人	2,451人	5.53%
103	公務人員初等考試	103.1.11-1.12	一般行政等15類科	43,984人	32,824人	415人	1.26%

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，始完成該法修正草案，經總統於88年12月29日修正公布，法規名稱配合修改公務人員升官等考試法，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。

96年7月11日復修正公布公務人員升官等考試法，要點包括：
（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

關係文規定。(二)為使應簡任升官等考試任職年資與取得升簡任官等訓練資格任職年資相當，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規定，改由本法明定。

又為明確界定年資計算，101年11月12日考試院修正發布之公務人員升官等考試法施行細則，增列第5條第2項規定，將具有本法第3條及第4條所定法定任用資格者，其取得任用資格後任較高官等之年資得合併採計，以維護應考人權益。

104年1月7日公務人員升官等考試法再次修正公布，係鑑於簡任升官等考試應考人大部分均得參加晉升簡任官等訓練，取得升官等資格，部分以技術人員任用條例進用之技術人員，亦得參加薦任升官等考試，及格後如符合公務人員任用法第17條第2項規定，得參加晉升簡任官等訓練，取得簡任官等任用資格，而簡任官等職務偏重領導及管理知能，宜透過逐級歷練，從考績及訓練方向著手，簡任升官等考試已無辦理之需要，爰以落日條款規定於本法103年12月23日修正條文施行之日起5年內辦理3次為限，以維過渡期應考人權益；另為使體例周延，增列公務人員任用法第33條之1第2款規定仍繼續任用人員得應薦任升官等考試。

二、公務人員升官等考試種類

(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。83年復合併舉辦金馬地區現職公務人員銓定資格考試及升等考試。

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，學校職員升等，應經升等考試及格。然因公立學校職員未辦理改任換紱作業，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，並辦理銓紱審查」；同法第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紱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。

90年起原中央暨地方機關公務人員升等考試配合88年12月29日修正公布之公務人員升官等考試法（原名稱為公務人員升等考試法），考試名稱改為公務人員升官等考試，原辦理分簡任、薦任及委任

升等考試三等級，嗣為配合委任升等考試於90年至94年辦理5次完竣，委任升等考試不再辦理。目前公務人員升官等考試分簡任及薦任升官等考試兩等級，簡任升官等考試將依公務人員升官等考試法落日條款規定，於103年12月23日修正條文施行之日起5年內再辦理3次為限。

(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。為鼓勵資深績優關務人員取得高一官等任用資格，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修正，本考試規則先後於90年12月18日、93年1月27日、96年8月6日修正發布。

97年3月13日再修正「關務人員升官等考試規則」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33%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33%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特殊考量，迄87年未曾請辦該項考試。

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途徑，取得任官資格。考試院為顧及其權益，於87年11月27日再修正發布「警察人員升官等考試規則」，以為舉辦依據，警察人員警正升等考試並於88年首次與中央暨地方機關公務人員升等考試合併辦理。

嗣為配合公務人員升官等考試法修正公布，或為因應用人機關用人需要，分別多次修正發布「警察人員升官等考試規則」及其附表。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總成績計算，比重為30%。本考試錄取標準，由典試委員會依據用人機關所提報缺額訂定之。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」。現行規則第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4條規定：現任員級、佐級、士級資位職務人員，任本資位職務3年以上，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原有郵政、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。

為因應業務需要，本規則曾多次修正。為利機構任用彈性，並期考試更臻公平、資源更有效利用，96年1月31日修正發布本考試規則暨附表，並自97年開始實施。其修正重點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制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；本項考試及格者，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負擔，使其專心致力於工作，爰依現行應試科目分別各減少1應試科目；刪除應試科別，統一修正為業務類及技術類2類；並據以分訂各業應試科目。業務類不設選試科目；技術類依各業核心職能設置選試科目；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，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」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」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，上述相關規定並於99年2月4日修正發布。

另為使交通事業人員升資考試與任用配合，並暢通資訊人員升遷管道，103年5月19日修正發布考試規則，增訂鐵路人員及公路人員技術類部分--資訊管理與資通安全、資訊管理與資通安全概要、資訊管理與資通安全大意3選試類科。

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年升官等、升資考試辦理情形彙整如下：

表3-2 公務（關務）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
102	公務人員升官等考試	102.11.09-11.10筆試 102.11.11簡任口試(集體口試)	簡任升官等考試41科別、薦任升官等考試85科別	7,354人	5,243人	1,777人 (簡任40人、薦任1,737人)	33.89%
102	關務人員升官等考試	102.11.09-11.10筆試 102.11.11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	130人	98人	40人(簡任6人、薦任34人)	40.82%
102	交通事業郵政人員升資考試	102.11.09-11.10	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級3等級	3,338人	2,945人	522人	17.72%
102	交通事業港務人員升資考試	102.11.09-11.10	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級3等級	288人	260人	97人	37.31%
102	交通事業公路人員升資考試	102.11.09-11.10	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級3等級	650人	561人	164人	29.23%

表3-2 公務（關務）人員升官等考試、交通事業人員升資考試辦理情形（續）

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
103	警察人員升官等考試	103.11.08-11.09	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	2,918人	2,423人	802人	33.10%
103	交通事業鐵路人員升資考試	103.11.08-11.10	分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級3等級	1,630人	1,458人	489人	33.54%

參、公務人員特種考試

一、公務人員特種考試建制與沿革

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4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3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103年1月22日修正公布公務人員考試法第6條第2項及103年8月25日修正發布公務人員考試法施行細則第7條第3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、移民行政之內政部。
- 4.掌理外交及有關涉外事項之外交部。
- 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障事項之法務部。
- 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.掌理社會福利事項之衛生福利部。
- 11.掌理國軍退除役官兵輔導事項之國軍退除役官兵輔導委員會。
- 12.掌理維護海域及海岸秩序事項之行政院海岸巡防署。
- 13.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日公務人員考試法修正公布，爰將考試等級乙、丙等修正為三、四等。為與專技人員考試區別，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「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、監所管理員類科身高、體格指標限制，以及五等考試庭務員類科體格檢查規定。102年增設三等考試家事調查官類科；另配合用人機關司法院及法務部用人需要，三等考試觀護人類科設有選試科目，並依選試科目分別列有需用名額；四等考試法警類科增加第二試體能測驗。

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（除法警類科外）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90%，第二試口試成績占10%，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103年，共舉辦57次，總計報考645,682人，到考455,103人，錄取22,256人，平均錄取率4.89%。近2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
102	25,077	16,850	766	4.55%
103	22,369	15,137	786	5.19%

(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。102年8月修正本考試規則，自103年本考試第一試與律師考試第一試同時舉行，並採同一試題，兼具司法官及律師考試第一試應考資格者，如同時報考本2項考試且達到各該考試第一試錄取標準，得分別應各該考試第二試。

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，至103年共舉辦4次，總計報考32,203人，到考28,094人，錄取275人，平均錄取率0.98%。近2年報考、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
102	7,367	6,386	75	1.17%
103	9,366	8,063	54	0.67%

(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2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。嗣為應兩岸關係互動益趨頻密，102年4月24日修正普通科目「法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）」為「綜合法政知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、兩岸關係、英文）」。另參考交通事業鐵路人員考試例，103年4月11日考試院修正發布本考試規則，體格檢查項目增訂握力，應考人任一手握力未達30公斤為體格檢查不合格；另配合國家安全局因應非傳統安全議題漸趨多元與龐雜，兩岸互動頻密，消弭非傳統安全威脅，因應全球化及網路科技日新月異所衍生之國家安全問題，並網羅具網路攻防技術及實務經驗之資訊人員，修正本考試三等考試應試組別，新增「情報組」及「公職資訊技師組」，刪除「社會組」，並配合三等考試應試組別調整，修正各該組別應試專業科目，俾符合相關業務核心職能。

本考試設三等、四等及五等考試，三等考試設政經組、情報組、國際組、資訊組、電子組、數理組、公職資訊技師組7組；四等考試設政經組、社會組、國際組、資訊組、電子組及數理組6組；五等

考試設行政組、社會組、資訊組、電子組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。另依法服志願役者須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，始得報考。

本考試三等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（三等為集體口試、四等為個別口試）；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103年，除89年、91年、93年至96年未舉辦外，共舉辦16次，總計報考17,906人，到考10,729人，錄取443人，平均錄取率4.13%。近2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
102	756	441	28	6.35%
103	730	476	26	5.46%

(四) 公務人員特種考試警察人員考試

警察人員為公務人員之一種，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，其試務工作單獨由考選部辦理。

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2項考試應考資格。依前揭2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、三等及四等考試，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。

103年公務人員特種考試警察人員考試於103年6月14日至16日舉行，其中三等考試水上警察人員類別考試部分應試科目因疑涉洩題情事，經考試院會議決議考試成績無效，於103年12月6日至8日重新舉行考試，並以全程參加該類別前次考試之應考人為限。

本考試自40年至103年，共舉辦64次，總計報考615,148人，到考520,659人，錄取168,339人，平均錄取率32.33%。近2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
102	6,168	5,074	1,966	38.75%
103	6,211	5,294	2,556	48.28%

(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2項考試應考資格。依前揭2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、三等及四等考試。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及格標準者，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。

103年2月修正發布本考試規則，修正第二試體能測驗項目為：
 （一）立定跳遠測驗，及格標準為男性190公分以上，女性130公分以上；
 （二）跑走測驗，及格標準為男性1,600公尺494秒以內，女性800公尺280秒以內。另於體格檢查項目增訂握力項目，其標準為

任一手握力未達30公斤為不合格。

本考試自93年至103年，共舉辦10次，總計報考119,624人，到考88,880人，錄取12,726人，平均錄取率14.32%。近2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
102	13,715	10,272	1,131	11.01%
103	12,969	9,980	1,723	17.26%

(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（101年至103年均未舉辦考試），總計報考16,777人，到考9,479人，錄取276人，平均錄取率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%

(七) 公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試

49年1月4日考試院發布「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2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。

自90年起本考試三等考試之外交領事人員、國際新聞人員各類科組第二試口試均採團體討論方式辦理，嗣為因應機關需求，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。另因行政院組織改造，於101年5月20日裁撤行政院新聞局，原屬該局業務分別併入行政院發言人辦公室、外交部及文化部，爰於102年5月20日修正考試規則，刪除國際新聞人員考試。

本考試三等考試外交領事人員類科設英文組等13語文組，四等考試外交行政人員設行政組、資訊組2組。本考試應考年齡須在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。第一試原採筆試及外語個別口試，第二試為口試，90年起本考試三等考試之外交領事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。茲為因應用人機關外交部實際處理涉外事務需要，及提升口試評量效能，102年11月11日經考試院修正發布本項考試規則，將英語檢定納入三等考試外交領事人員各類組應考資格，並將原第一試進行之外語個別口試移列至第二試及調整第一、二試占分比重；另配合外交部組織調整及核心職能，修正外交領事人員第一試筆

試科目及增列外交行政人員資訊組，並自103年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試開始適用。

外交領事人員考試自49年至103年，共舉辦54次，總計報考27,286人，到考18,675人，錄取1,768人，錄取率9.47%。外交行政人員考試，自64年至103年，共舉辦13次，總計報考4,550人，到考2,992人，錄取178人，平均錄取率5.95%。近2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及外交行政人員考試

年度	報考人數	到考人數	錄取人數	錄取率
102	1,147	681	47	6.90%
103	623	437	49	11.21%

(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66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，嗣為因應機關需求，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。

本考試以間年舉辦為原則，自66年至103年，共舉辦19次（102

年未舉辦考試)，總計報考6,337人，到考3,728人，錄取414人，平均錄取率11.11%。103年本考試報考、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
103	396	203	24	11.82%

(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，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」，作為辦理本考試依據。

為因應財政部關務署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之應考權，並減少對應考人應考資格限制，於97年4月2日修正考試規則，取消本考試三等及四等考試應考年齡上限規定。嗣應用人機關業務需要，102年12月17日修正三等考試藥事、船舶駕駛、輪機工程科別、五等考試船舶駕駛、輪機工程科別應考資格。

本考試分三等、四等考試及五等考試，應考年齡為18歲以上，各等類科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103年，共舉辦38次，總計報考209,543人，到考129,606人，錄取9,420人，平均錄取率7.27%。近2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
102	7,206	3,879	242	6.24%
103	12,145	6,767	572	8.45%

(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5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限制，於97年4月2日經報考試院修正，取消本考試三等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」。

本考試自50年至103年（103年未舉辦），共舉辦24次，總計報考120,861人，到考73,875人，錄取5,991人，平均錄取率8.11%。102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
102	6,068	3,882	181	4.66%

(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，其對工作人員要求條件極為嚴格，50年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。嗣為應兩岸關係互動益趨頻密，102年4月24日修正普通科目「法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）」為「綜合法政知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、兩岸關係、英文）」。

本考試依業務性質，三等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103年，共舉辦48次，總計報考73,910人，到考48,005人，錄取9,311人，平均錄取率19.40%。近2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
102	4,138	2,558	77	3.01%
103	2,766	1,915	85	4.44%

(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，另予實地測驗或口試。

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月考試院修正本考試規則，增設鐵路業別佐級考試車輛調度類科，且基於該類科及佐級考試機械工程及機檢工程2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。男性應考人及格標準為5分50秒以內，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、捷運人員體格檢查規定，經考試院於95年1月13日發布刪除，至現行本表尚保留鐵路、公路及港務3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。102年4月因應交通部臺灣鐵路管理局實際業務需要，將鐵路業別佐級考試「車輛調度」類科名稱修正為「場站調車」。

本考試自92年以來，公路、港務業別人員考試配合用人機關需求僅各舉行1次；鐵路業別人員考試則自58年至103年舉行30次，總計報考466,163人，到考350,008人，錄取29,809人，平均錄取率為8.52%。近2年報考、到考、錄取人數，詳見表3-14。

表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
102	39,068	28,296	833	2.94%
103	27,560	19,788	847	4.28%

(十三) 公務人員特種考試民航人員考試

本項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。103年應用人機關業務需要，三等考試航空通信科別應試專業科目「飛行原理」再修正為「計算機概論」。

本考試三等考試設飛航管制、航務管理、飛航諮詢、航空通信4科別，四等考試設航務管理、飛航諮詢、航空通信3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103年，共舉辦12次，總計報考6,892人，到考3,844人，錄取391人，平均錄取率10.17%。近2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
102	503	280	21	7.50%
103	473	284	15	5.28%

(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1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」，由於本條例施行，使本考試辦理，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103年（103年未舉辦），共舉辦轉任公務人員考試26次，報考196,847人，到考160,449人，錄取65,238人，平均錄取率40.66%。102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
102	908	545	82	15.05%

(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，於海岸巡防業務推展及相關人員進用上，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。另本考試原規定男性須服畢兵役始得報考，考量權益衡平與兵役政策調整，103年8月29日考試院修正發布本考試規則，刪除應考資格有關男性應考人兵役條件限制，以及因應海巡人員任務需要，體格檢查項目增訂握力項目及合格標準，自104年1月1日

施行。

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103年，共舉辦10次，總計報考32,068人，到考19,318人，錄取637人，平均錄取率3.30%。近2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
102	966	580	50	8.62%
103	579	329	32	9.73%

(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、四等及五等考試。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、基宜區（包括基隆市、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103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42次，總計報考2,036,466人，到考1,289,703人，錄取71,546人，平均錄取率5.55%。近2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
102	99,361	61,795	2,563	4.15%
103	75,902	49,651	2,025	4.08%

(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、101年及102年各舉辦1次（103年未舉辦），總計報考7,750人，到考3,378人，錄取364人，平均錄取率10.78%。102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
102	324	150	20	13.33%

(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6條第2項規定，為因應特殊性質機關需要及照顧身心障礙者、原住民族就業權益，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應考權益，本考試除自93年起，於本考試所提報職缺，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55歲上限規定，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、三等、四等及五等考試。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證明，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103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，依據應考人障別及申請，提供權益維護措施。為使國家考試應考人順利應試，經考選部審查或審議通過者，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、擴視機或有聲電子計算器。視覺障礙致閱讀試題、書寫試卷困難，予以（1）延長筆試每節考試之作答時間20分鐘；（2）提供放大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. 因身體協調性功能不佳或雙上肢肢體障礙肌肉萎縮，致閱讀試題、書寫試卷困難，予以（1）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。（2）延長筆試每節考試作答時間20分鐘。

6. 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103年，共舉辦15次，總計報考75,452人，到考56,784人，錄取3,504人，平均錄取率6.17%。近2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
102	6,425	4,650	290	6.24%
103	5,222	3,755	237	6.31%

(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，非經銓敍或考試及格者，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，貫徹原住民政策推行，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權益，考試院99年6月15日修正發布本考試規則第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。101年6月5日再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；並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。102年7月再增設三等考試土壤肥料類科；並將屏東縣立獅子國中納入原住民族特考限制轉調學校範圍。

本考試自45年至103年，共舉辦33次，總計報考79,130人，到考51,657人，錄取3,976人，平均錄取率7.70%。近2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
102	4,107	2,405	182	7.57%
103	3,399	2,093	179	8.55%

(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，平均錄取率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%

(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賸餘百分比計算之。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及其所屬機關、行政院農業委員會水土保持局及其所屬機關服務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%

(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移民署任用需要辦理。內政部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。

為維護應試權平等，102年10月28日考試院修正發布本考試規則，刪除應考資格兵役限制規定；另為因應用人機關需求，修正第二試體能測驗項目與及格標準，將男性應考人心肺耐力測驗1,600公尺跑走、及格標準為494秒以內，女性應考人心肺耐力測驗800公尺跑走、及格標準為280秒以內，修正為男、女性應考人心肺耐力測驗均採1,200公尺跑走，其及格標準，男性應考人為5分50秒以內，女性應考人為6分20秒以內。

本考試設有二等、三等及四等考試，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。

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，並須於內政部及其所屬機關再服務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，至103年共舉辦3次，總計報考23,088人，到考13,146人，錄取376人，平均錄取率2.86%。近2年報考、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
102	3,703	2,222	151	6.80%
103	2,265	1,505	96	6.38%

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」，以為辦理考試依據。

本考試方式，依91年5月27日考試院訂定發布「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1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2科應試。92年首次辦理本考試時發現，同一類科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、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103年，除96年未舉辦外，共舉辦11次，總計報考419人，到考313人，錄取124人，平均錄取率39.62%。近2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
102	31	29	9	31.03%
103	31	22	12	54.55%

(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，亦不屬銓敘部主管範圍，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技人員執業資格，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100年、101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%

第三節 專門職業及技術人員考試

憲法第86條明定，專技人員執業資格，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，專技人員考試制度，逐次步入正軌。

專技人員考試種類及範圍，依87年5月8日司法院釋字第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，與公共利益或人民生命、身體、財產等權利有密切關係者而言。88年12月29日修正公布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」。而據考試院87年2月26日舉行第9屆第70次會議決議，辦理專技人員考試，必須符合「依法規」、「應領證書」及「專門職業及技術人員」等3項要件。嗣102年1月23日修正公布之專門職業及技術人員考試法第2條規定：「本法所稱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，且其所從事之業務，與公共利益

或人民生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並依法律應經考試及格領有證書之人員；其考試種類，由考選部報請考試院定之。」是以有關專技人員隨著法令發展與更迭，逐步賦予更為嚴謹翔實之定義。

壹、專門職業及技術人員考試建制與沿革

我國專技人員考試重要沿革，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。

專技人員考試，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、工程師等專技人員，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2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。

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。」從而確立現行專技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，將專技人員考試之有關規定併入考試法中列為專章。該法確定專技人員考試等別，分為高等及普通考試二等，但遇有特殊情形時，得舉行特種考試；專技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技人員考試，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；專技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技人員在性質及功能上有其根本差異，加以專業分工日細，該2種人員之考試方式，自應有所不同，不宜再予同時兼取2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，將專技人員考試部分，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」，2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) 明定專技人員考試範圍，為依法規應經考試及格領有證書始能執業之人員。
- (二) 專技人員考試應考資格、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5次；部分科目不及格者，准予3年內繼續補考3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3種。
- (七) 明定專技人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試3等級。各類科視社會需要，每年或間年舉行1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，得應專技人員初等考試，排除學歷之限制。
- (九) 明定專技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) 考選部得設各種專技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，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月第二次牙醫師、呼吸治療師、職能治療師、助產師、獸醫師等5類科考試，改採電腦化測驗，99年以後，再陸續增加醫事放射師、醫事檢驗師、物理治療師、牙

醫師、藥師等類科。至103年底止，已建置電腦化試場座位5,610個席次，並分布於臺北、臺中、臺南以及高雄等4考區，共計13試區。

另為擴大辦理電腦化測驗，經考選部審慎檢討後，決定自104年7月開始，將醫師考試納入電腦化測驗施測範圍。為確保政策順利推動，考選部加強宣導，包括發布新聞稿、函知各醫學校院，並於應考須知封面刊登明確訊息；同時提醒應考人至考選部全球資訊網之電腦化測驗專區進行模擬測驗，以確保醫師考試實施電腦化測驗順利無虞。

(二) 醫師、牙醫師、中醫師及藥師考試改採分階段考試

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研討，牙醫師考試自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」以為辦理分試依據。又為使中醫師考試能落實教、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」，並決定自101年7月1日起實施分試。

上開分試考試制度，配合專技人員考試有關法制作業，自102年8月6日修正為分階段考試，考試規則修正為「專門職業及技術人員

高等考試醫師牙醫師中醫師考試分階段考試規則」。嗣後，為配合藥學教育延長之國際潮流，藥師考試亦有採分階段舉行之議，案經考選部於102年9月間，邀集教育部、衛生福利部等主管機關及大學校院藥學系科與藥學公會團體共同研商，經充分討論後，決定藥師考試應採分階段方式辦理，同時配合修正「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則」，上開分階段考試規則除納入藥師類科外，其名稱修正為「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師藥師考試分階段考試規則」。前開分階段考試規則經陳報考試院審議後於103年3月4日發布實施，藥師類科自同年7月1日起實施分階段考試；又為保障藥師類科應考人權益，舊制單一階段藥師考試與新制藥師分階段考試併行實施至107年6月30日，俟過渡期屆滿後，將採行單軌之藥師分階段考試。

(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供需隨時檢討。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，於99年開始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，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，若干專技人員考試逐步停辦，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；至語言治療師特考係辦理至102年7月3日止，聽力師及牙體技術人員特考，則辦理至103年1月24日止，其考試規則均已陳報考試院廢止。是以，目前考選部所辦理之專技人員考試全部均為高普考試，未有特考範疇。

上開中醫師特考依法應於101年起停辦，然有95年中醫師特考應考人因未獲錄取，質疑評分不公並提起長達7年之行政爭訟，嗣於101年11月間經臺北高等行政法院判決撤銷原處分，考選部應另為適法之處分。經考選部辦理重新評閱試卷後，於102年1月間報請考試院同意補行錄取95年中醫師特考應考人計10人，其中2人已分別於96年、97年應同考試及格，爰共有8位應考人於102年3月起，接受為期18個月訓練，並於103年10月結訓，完成考試程序，取得中醫師考試及格證書及職業證書。由於依法舉行之中醫師特考已全部辦理完竣，中醫師特考考試規則及訓練辦法已於104年3月18日發布廢止。

(四) 律師考試改採二試，其第一試與司法官第一試合併辦理，並增列選試科目

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2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1,000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，為求政策推動審慎周妥，考選部共設計2次問卷調查後，於101年10月19日、102年1月17日及102年3月25日3次邀集產官學界代表召開專案會議研商，經充分討論後，決議自103年起將律師及司法官考試第一試同時舉行，並採同一試題，同時修正律師考試第一試應試科目，並自104年起調整律師考試第二試應試科目內容、增加選試科目與修正及格方式。全案於102年5月8日報院審議，經7月18日、8月9日考試院召開2次全院審查會審查竣事，全案業經考試院8月27日修正發布，修正重點有：

- 1.103年起，司法官及律師考試第一試將同時舉行，採用同一試題，司法官及律師考試第一試，其中「海商法」科目刪除，改列考「強制執行法」。
- 2.104年起，律師考試第二試原列考之「商事法（公司法、保險法、票據法、證券交易法）」科目，修正為「公司法、保險法與證券

交易法」，仍列為必考科目，占100分。

- 3.104年起，律師考試第二試將增加「智慧財產法」、「勞動社會法」、「財稅法」及「海商法與海洋法」等4科列為選試科目，由應考人任選1科應試，占100分。
- 4.第二試及格方式以錄取各該選試科目全程到考人數33%為及格標準，但第二試筆試應試科目除選試科目以外其他各科目合計成績未達全部應考人全程到考人數50%成績標準者，不予及格，並將於考試及格證書加註選試科目別。

(五) 臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination, OSCE)

納入醫師考試第二階段考試應考資格

為持續改進醫師考試制度，參酌全國醫學校院實施OSCE評量，考選部自98年起著手規劃將OSCE納入醫師國家考試應考資格，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2次會議，決定將OSCE列為醫師考試分試考試第二階段考試應考資格，其考試規則並經陳報考試院於100年12月26日修正發布，自102年第二次醫師考試開始實施。

由於醫師考試納入OSCE係跨部會推動之重大考選政策，且OSCE測驗成績及格與否，攸關參測之醫學生能否參加第二階段醫師國家考試，爰其實施對醫師養成之教、考、用培訓過程具有深遠影響，為避免各考場間有關考試程序、測驗站數及動線安排、標準化病人訓練、考官評分標準、各類試題命擬等過程之差異可能導致測驗不公，經考選部邀集考試院考試委員、衛生福利部、教育部及各醫學校院學者專家召開會議充分討論後，決定共同成立「醫學臨床

技能測驗試務委員會」，作為正式辦理OSCE測驗之整合性組織，該委員會於101年12月10日召開第1次會議，決議有關各考場聯合OSCE測驗，由醫學臨床技能測驗試務委員會委託台灣醫學教育學會辦理。自102年起，醫師OSCE每年分別於4月底5月初、10月底11月初各舉辦1次，對統合國內醫療專業標準，齊一醫學教育品質、改變醫師問診態度、醫病互動人性化及提升國家競爭力等政策目標，均有極為重大貢獻。

(六) 專利師考試改採固定比例及格制並調整部分應試科目

專利師考試及格方式原採總成績滿60分及格，惟因歷年及格率偏低，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，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。

103年專利師考試於103年10月間榜示，總計報考681人，到考

424人，及格47人，及格率11.08%，旋有學者專家就應考資格、及格方式等提出再改進之議，俾吸引更多專業人才投入專利執業領域。考選部回應之，於103年11月間製作問卷廣泛徵詢各界意見，並於104年1月27日邀集考試委員、經濟部智慧財產局、智慧財產有關大專院校院系科及公會團體等共同研商，由於本案涉及層面甚廣，刻尚由主管機關經濟部智慧財產局研擬中。

(七) 驗船師考試改兼採總成績及格制與一定比例及格制

驗船師考試原亦採行總成績滿60分及格制，然因近年該類科考試成績呈現高低起伏致影響及格人數穩定性，使用人單位財團法人中國驗船中心人才供需與調度發生困難。嗣經考選部邀集交通部、中國驗船中心及各大專院校船舶機械有關係科與公會團體研商後，決定調整及格方式為「以應試科目總成績滿60分為及格，但總成績達60分以上之人數未超過全程到考人數16%時，則錄取至該全程到考人數16%，惟總成績未滿50分者，仍不予錄取。」即兼採「總成績及格」與「全程到考人數一定比例及格」2種。其考試規則修正案經報請考試院審議後，於102年11月19日發布實施。

(八) 專門職業及技術人員考試全部科目免試制度之檢討

立法院審查通過103年度中央政府總預算案時，認為健全考選法制為考選部重要目標之一，根據憲法第86條，專技人員執業資格應由考試取得。然而，考選部透過專門職業及技術人員考試法授權，規定應試者得依據特定資歷申請全部科目免試，取得專技人員執業資格，此規定顯與憲法第86條有違，而要求考選部檢討。按中華民國國民符合相關應考資格並經公務人員高等考試三級考試或相當等

級之特種考試同類科考試及格，或特種考試三等考試同類科公職專技人員考試及格者，得申請全部科目免試，取得專技人員執業資格，目前共有47類科有全部科目免試規定。為瞭解相關機關及職業團體對於專技人員全部科目免試有關規定妥適性意見，考選部於103年5月21日函請各機關團體提供意見，9月12日召開研商專技人員高等暨普通考試全部及部分科目免試相關規定妥適性會議，決議獸醫師、語言治療師、中醫師、營養師、臨床心理師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、物理治療師、職能治療師及助產師等12類科，刪除全部科目免試規定。本案在12月23日考選部法規委員討論時，與會人員認為時代背景相異，其他免試類科應適時檢討，以求與時俱進。

(九) 檢討專門職業及技術人員考試及格方式

考選部103年5月27日召開「研商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相關事宜會議」，決議修正及格方式與試題題型，全案於11月3日報請考試院審議，經考試院審查會於12月23日完成審查，決議略以：及格方式修正為以應試科目總成績滿60分及格。但總成績滿60分及格人數未達全程到考人數16%時，以錄取全程到考人數16%為及格，惟總成績仍不得低於50分。為求專技人員考試及格率穩定，其他類科是否也併採2種及格方式，將逐步檢討。

貳、專門職業及技術人員考試之種類

專技人員考試種類，因時空環境及職業管理法律相繼通過而時有變動，依102年8月6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，專技人員考試種類如下：

- 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。
- 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、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、其他依法律應經考試及格領有證書始能執業之專技人員。

上述人員中，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，可於在校期間修畢一定學科學分後即取得應試資格並參加考試，先行取得執業合格證明，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。

參、專門職業及技術人員考試制度重要內涵

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、普通考試二等級。另為適應特殊需要，得舉行特種考試。其分等比照高等、普通考試二等級。其中高等考試或相當高等考試為師級考試，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考試，如

地政士、不動產經紀人、消防設備士等。另專技人員考試目前無特種考試。

二、考試方式

依據專門職業及技術人員考試法第4條規定，專技人員考試，得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。除單採筆試者外，其他應併採2種以上方式。

筆試除外國語文科目、專門名詞或有特別規定者外，應使用本國文字作答。

專技人員考試方式以筆試為主，若干測驗式筆試以電腦化測驗代之，例如牙醫師、藥師、物理治療師等醫事人員類科；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

專技人員考試應考資格，分為消極資格與積極資格：

(一) 消極資格：

依據專門職業及技術人員考試法第7條規定：「中華民國國民，具有本法所定應考資格者，得應專門職業及技術人員考試。但應考人如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者，不得應考。」準此，應考人如有各種職業管理法規規定不得充任各該專技人員之情事者，均不得參加專技人員考試。以建築

師為例，建築師法第4條規定：「有下列情形之一者，不得充任建築師；已充任建築師者，由中央主管機關撤銷或廢止其建築師證書：一、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。二、罹患精神疾病或身心狀況違常，經中央主管機關委請二位以上相關專科醫師諮詢，並經中央主管機關認定不能執行業務。三、受破產宣告，尚未復權。四、因業務上有關之犯罪行為，受一年有期徒刑以上刑之判決確定，而未受緩刑之宣告。五、受廢止開業證書之懲戒處分。前項第一款至第三款原因消滅後，仍得依本法之規定，請領建築師證書。」爰若應考人有上開建築師法第4條規定之各款情事者，不得應試。

(二) 積極資格：指應考人應具有一定資格條件者，包括學歷、經歷等符合各該考試規則規定始得應考，茲分述如下：

1. 高等考試應考資格：依據專門職業及技術人員考試法第8條規定，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符合教育部採認規定之國外專科以上學校相當院、系、所、科、組、學位學程畢業者，得應專技人員高等考試。但各該職業管理法規有特殊規定者從其規定。
 - (2) 高等考試相當類科及格者，或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，得於本法102年1月8日修正公布後6年內繼續應考。
2. 普通考試應考資格：依據專門職業及技術人員考試法第9條規定具有下列資格之一者，得報考普通考試：
 - (1) 公立或立案之私立職業學校、高級中學以上學校或國外相當學

制以上學校相當院、系、所、科、組、學位學程畢業者，得應專技人員普通考試。

- (2)普通考試以上考試相當類科及格者，或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，得於本法102年1月8日修正公布後6年內繼續應考。
- (3)98年12月31日前，經高等或普通檢定考試及格者，分別取得專技人員高等或普通考試相當類科或特種考試相當等級、類科之應考資格。
- (4)另據專門職業及技術人員考試法施行細則第5條第2項規定：
「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，取得醫事人員以外普通考試之應考資格。」
- (5)特種考試應考資格：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，須限期取得證照所舉行特種考試，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，其與正規考試應考資格相較，有較寬鬆的規定。目前專技人員考試無特種考試。

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，若修正，應於考試舉行4個月前公告之。但新增類科或應試科目減列者，得於考試舉行2個月前公告。另對應試科目括弧內法規名稱若修正，則不受公告時間限制。

目前各種專技人員考試應試科目，分普通及專業科目，普通科目係指國文及憲法2科目，專業科目則視考試類科而不同，高考部分有5科、6科及7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，目前仍列考國文及憲法2科目者：有高考律師及民間之公證人等2種考試。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。其餘各種專技人員考試均不再列考普通科目。

五、及格方式

依據專門職業及技術人員考試法第16條第1項規定，專技人員考試及格方式，分為科別及格制、總成績及格、以各類科全程到考人數一定比例為及格等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分為及格為原則，部分科目及格者准予保留3年；其未及格科目，得於連續3年內繼續補考，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」外，其餘應試科目之成績以各滿60分為及格。
- (二) 總成績及格制：原則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、職能治療師、營養師、引水人高考、外語導遊、外語領隊普考等類科另有核心專業科目成績設限規定。

- (三) 以各類科全程到考人數一定比例為及格：指以錄取該類科全程到考人數一定比例為及格。現行採用此制考試：有高等考試律師、技師、專利師及消防設備人員等4種，另驗船師於102年修改及格方式為總成績滿60分及格兼採16%之及格比例。又高等考試律師考試自100年起採行分試考試，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；又自104年起，律師第二試另加考選試科目，其及格方式修正為以各選試科目全程到考人數33%及格，惟若其他科目成績總和未達全程到考應考人前50%，則不予及格；技師考試則以錄取各該類科全程到考人數16%為及格，有1科目0分或總成績不滿50分者不予及格。

另據專門職業及技術人員考試法第16條第2項規定，有關考試類科及格方式，得擇一採行或併用，並由考選部報請考試院定之。以驗船師考試為例，依該類科考試規則第11條規定：「本考試及格方式，以應試科目總成績滿六十分及格。但總成績滿六十分及格人數未達全程到考人數百分之十六時，以錄取全程到考人數百分之十六為及格；全程到考人數百分之十六若有小數，一律進位取其整數，並以全程到考人數百分之十六最後一名之總成績為其及格標準，最後一名有數人同分，均予錄取。」爰其及格方式即兼採「總成績及格」與「全程到考人數一定比例及格」2種。

六、免試規定

目前各種專技人員考試，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3科、4科或5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：為具有一定之公務人員考試及格資格，並具一定期間工作年資者，依各該考試規則規定，得申請全部科目免試，經審議資格符合者，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

考選部為辦理專技人員考試考試政策、法規、制度之諮詢、應考資格疑義案件、應考人減免應試科目、考試方式、分階段或分試考試申請案件審議，目前計設律師、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種考試審議委員會負責辦理相關事宜。

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) 經核定准予報考者，由考選部通知應考人參加考試。
- (四) 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

外國人應專技人員考試，係納入專門職業及技術人員考試法第20條中規範，重要內容為：

- 一、外國人申請在中華民國執行專技人員業務者，應依本法考試及格，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，外國人得應專技人員考試計有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、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、外國人及華僑應專技人員考試，其應考資格、應試科目、考試方式及其減免、成績計算、及格方式等，準用專門職業及技術人員考試法規規定。

四、外國人領有經中華民國駐外使領館、代表處、辦事處、其他外交部授權機構驗證之各該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，得應各該類專技人員考試。

五、外國人應專技人員考試，應以中華民國語文作答。但法律另有規定者，不在此限。

六、外國與我國締結專門職業執業資格相互認許之條約或協定者，其國民領有該國執業證書，且相當我國同等級同類科之執業證書，應專技人員考試者，得以筆試、口試、審查知能有關學歷經歷證明或其他報請考試院同意方式或與締約國相互對等方式行之。

伍、專門職業及技術人員考試辦理情形

專門職業及技術人員考試法於75年從公務人員考試法中獨立，總統於75年1月24日公布施行，自此公務人員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1次，因此，考試規模龐大，至90年開始，配合新制實施，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年起每年舉辦，考試類科39年為13類科，至103年為80類科。自77年至103年，總計報考1,545,713人，到考1,145,445人，及格258,781人，及格率22.59%。

二、普通考試

專技人員普通考試於39年起每年舉辦，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1,342,933人，到考1,047,222人，及格302,077人，及格率28.85%。

三、102與103年度辦理情形，詳見表3-27。

表 3-27 102 與 103 年度專技人員考試辦理情形

年度	次數	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	8	233,955	180,131	31,836	17.67%
103	8	183,929	139,035	34,925	25.12%

現行各種專技人員考試辦理情形分述如下：

(一) 高等考試律師考試

30年1月11日，國民政府公布實施律師法，第1條規定：「（第1項）中華民國人民，經律師考試及格者，得充律師。（第2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3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幅度不一之修正，目前施行之律師法係81年11月16日公布修正，全文計53條，迄至103年底止，

已歷5次部分條文修正。

依據現行律師法第3條第1項規定：「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」，作為辦理本考試依據。另據專門職業及技術人員考試法第3條第1項規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行一次考試。但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。」本項考試自90年起每年舉辦1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」爰目前律師訓練，係按主管機關法務部訂頒「律師職前訓練規則」第4條規定，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人參考。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，第一及第二試均以錄取全程到考人數33%為及格標準。另自103年起律師考試第一試與司法官第一試合併舉辦，自104年起，第二試增列「智慧財產法」、「勞動社會法」、「財稅法」及「海商法與海洋法」等4科選試科目，由應考人任選1科應試。第二試及格方式以錄取各該選試科目全程到考人數33%為及格標準，但第二試筆試應試科目除選試科目以外其他各科目合計成績未達全部應考人全程到考人數50%成績標準者，不予及格，並將於考試及格證書加註選試科目別。

本考試於39年首次辦理，至103年，共舉辦65次，總計報考

213,839人，到考163,248人，及格12,871人，及格率7.88%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-28。

表 3-28 高等考試律師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	10,200	8,595	892	10.38%
103	10,693	8,994	915	10.17%

(二) 高等考試會計師考試

34年6月30日，國民政府公布實施會計師法，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幅度不一之修正，目前施行之會計師法係96年12月26日公布修正，全文計81條，至103年底止修正1次。

依據現行會計師法第5條第1項規定：「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3月20日發布「專門職業及技術人員高等考試會計師考試規則」，作為辦理本考試依據。另據專門職業及技術人員考試法第3條第1項規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行一次考試。但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。」本項考試自90年起每年舉辦1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條第1項規定：「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：「本法主管機關，為金融監督管

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資格，依前揭規定須完成2年職前訓練，始能向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103年，共舉辦65次，總計報考166,515人，到考80,291人，及格10,018人，及格率12.48%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-29。

表 3-29 高等考試會計師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	8,376	2,855	495	17.34%
103	8,012	2,773	415	14.97%

(三) 高等考試社會工作師考試

社會工作師法於86年4月2日經總統公布全文57條，第4條規定：「（第1項）中華民國國民經社會工作師考試及格，並依本法領有社會工作師證書者，得充任社會工作師。（第2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，並依本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社會工作師考試規則」，作為辦理本考試依據。

另據專門職業及技術人員考試法第3條第1項規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行一次考試。但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。」本考試自86年起每年舉辦1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103年，共舉辦22次（其中99年及101年以後每年均辦理2次），總計報考83,709人，到考60,811人，及格7,573人，及格率12.45%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-30。

表 3-30 高等考試社會工作師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	5,318	3,875	287	7.41%
	第二次	5,489	4,117	323	7.85%
103	第一次	4,487	3,133	348	11.11%
	第二次	5,044	3,841	745	19.40%

(四) 高等考試民間之公證人考試

公證法於32年3月21日經國民政府公布全文52條，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定義亦應與專技人員無關。

嗣於88年4月21日，總統公布修正公證法全文152條，其中第2章已就公證人身分屬性區分「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」，作為辦理本考試依據。

另據專門職業及技術人員考試法第3條第1項規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行一次考試。但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。」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2科目，於考試時附發該科全部法律條文供應考人參考。

本考試原為每年舉行1次，嗣因民間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，期間計96年、98年、100年及102年未辦理外，至103年共舉辦11次，總計報考3,158人，到考1,232人，及格108人，及格率8.77%。102年本考試未舉辦，103年報考、到考、及格人數，詳見表3-31。

表 3-31 高等考試民間之公證人考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
103	276	140	11	7.86%

(五) 高等考試不動產估價師考試

不動產估價師法於89年10月4日經總統公布全文46條，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」，作為辦理本考試依據。

本考試目前每年舉辦1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，再經實際從事估價業務2年以上，取得開業證書後，始得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103年，共舉辦14次，總計報考14,337人，到考7,442人，及格447人，及格率6.01%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-32。

表 3-32 高等考試不動產估價師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	740	392	31	7.91%
103	663	366	10	2.73%

(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，所衍生新興之專技人員種類之一，專利師法係於96年7月11日經總統公布全文40條，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1項）本法之主管機關為經濟部。（第2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1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」，作為辦理本考試依據。

本項考試自97年起每年舉辦1次，考試及格者發給考試及格證書，並經職前訓練及格，得檢具申請書向主管機關經濟部智慧財產局申請專利師證書後，始得執行專利師業務。

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103年，共舉辦7次，總計報考5,431人，到考3,032人，及格246人，及格率8.11%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-33。

表 3-33 高等考試專利師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	699	430	46	10.70%
103	681	424	47	11.08%

(七) 高等考試建築師考試

建築師法於60年12月27日經總統公布全文57條，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。」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」，作為辦理本考試依據。本項考試自90年起每年舉辦1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103年，共舉辦14次，總計報考41,949人，到考26,875人，及格1,849人，及格率6.88%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-34。

表 3-34 高等考試建築師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	4,197	2,855	173	6.06%
103	4,204	2,841	216	7.60%

(八) 高等考試技師考試

36年10月27日，國民政府公布實施技師法全文34條，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。」惟技師法迄今已歷多次幅度不一之修正，目前施行技師法係100年6月22日公布修正，全文計59條。

依據現行技師法第3條第1項規定：「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」，作為辦理本考試依據，至現行技師分科，則係依據行政院78年5月8日發布「技師分科」辦理，共計分土木工程科、水利工程科等32類科。

本項考試自90年起每年舉辦1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技師證書。

另據技師法第8條第1項規定：「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資格，依前揭規定須具備2年服務年資，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103年，總計報考280,340人，到考154,891人，及格21,329人，及格率13.77%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-35。

表 3-35 高等考試技師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	11,264	6,229	1,008	16.18%
103	11,214	6,597	1,044	15.83%

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1次。100年起，技師考試類科由考選部於考試1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。嗣後，技師考試均循上開方式辦理，102年航空工程等7類科不舉辦，103年全部32類科均舉辦，104年則航空工程等7類科停辦。

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（102年7月23日改制為衛生福利部）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。為配合衛生福利部執行食品安全政策需求，考選部分別於100年及101年增辦1次食品技師考試。101年5月17日衛生福利部仍以市場需求約需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，並於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

。然為因應近年國內持續發生之食品安全風暴，有關食品業界專業人力補充需要，考選部於103年、104年，每年仍持續舉辦2次食品技師考試。

(九) 高等暨普通考試消防設備人員考試

本考試分高考消防設備師、普考消防設備士2等級。筆試原採總成績滿60分及格，惟因往年常發生不同年度錄取率高低落差大之情形，為使本考試維持較穩定及格率，並確保錄取人員專業素質，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103年止，消防設備師考試共舉辦22次，消防設備士考試共舉辦23次；消防設備師總計應考34,678人，到考18,276人，筆試及格1,641人，筆試及格率8.98%；消防設備士總計應考78,701人，到考45,833人，筆試及格6,415人，筆試及格率14.00%。近2年報考、到考、筆試及格人數，詳見表3-36。

表 3-36 高等暨普通考試消防設備人員考試

年度		報考人數	到考人數	筆試及格人數	筆試及格率
102	消防設備師	434	247	25	10.12%
	消防設備士	2,510	1,556	250	16.07%
103	消防設備師	495	296	30	10.14%
	消防設備士	2,433	1,531	246	16.07%

(十) 高等暨普通考試醫事人員考試

按現行醫事人員高等考試規則規範之醫事人員類科計有藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、物理治療師、職能治療師、助產師等7類科，及格方式均採應試科目總成績滿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，其中助產師、職能治療師2類科自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，又醫事檢驗師類科自102年第二次起亦採行電腦化測驗。是以，目前醫事人員考試7類科中，除護理師因每年高達近3萬人報名，尚無法採行電腦化測驗外，其餘6類科均已採行。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-37。

表 3-37 高等暨普通考試醫事人員考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	3,417	2,766	543	19.63%
	第二次	7,279	6,295	2,050	32.57%
103	第一次	4,799	3,920	420	10.71%
	第二次	7,367	6,574	2,266	34.47%

至護理師類科目目前尚採行傳統紙筆測驗，於75年首次辦理，至103年止，總計報考416,308人，到考372,959人，及格121,003人，及格率32.44%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-38。

表 3-38 高等考試護理師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	9,709	8,478	462	5.45%
	第二次	17,130	15,939	6,853	43.00%
103	第一次	9,971	8,594	1,472	17.13%
	第二次	17,404	16,261	6,743	41.47%

又藥師考試自103年第二次起實施新制之分階段考試，舊制藥師考試與新制藥師分階段考試將並行實施至107年6月30日，俟過渡期屆滿後停辦藥師考試，全部採行單軌之藥師分階段考試。

(十一) 高等考試醫師考試分階段考試

本考試自96年開始改採分試考試，為配合專技人員考試有關法制作業，自102年8月6日修正為「分階段」考試。即第一階段考試及

格者，始得應第二階段考試，第一階段考試通過後，6年內第二階段考試未及格者，應重新應本考試第一階段考試。96年、97年、98年為分階段考試與單一階段考試併行之過渡期，99年開始全面實施分階段考試。分階段考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階段考試，畢業後再參加第二階段考試，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。

本分階段考試於96年首次辦理，至103年，共舉辦16次，第一階段考試報考26,064人，到考25,015人，及格14,234人，及格率56.90%；第二階段考試報考10,933人，到考10,856人，及格10,003人，及格率92.14%。

102年、103年舉辦2次考試，其中第一階段部分，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-39。

表 3-39 高等考試醫師考試分階段考試（第一階段）

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	972	909	244	26.84%
	第二次	2,002	1,925	1,089	56.57%
103	第一次	1,016	948	286	30.17%
	第二次	2,097	2,016	1,264	62.70%

102年、103年舉辦2次考試，其中第二階段部分，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-40。

表 3-40 高等考試醫師考試分階段考試（第二階段）

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	318	310	235	75.81%
	第二次	1,276	263	177	67.30%
103	第一次	330	322	262	81.37%
	第二次	1,296	1,264	1,186	93.83%

(十二) 高等考試中醫師考試分試考試

自101年開始改採分試考試，為配合專技人員考試有關法制作業，自102年8月6日修正為「分階段」考試。即第一階段考試及格者，始得應第二階段考試，第一階段考試通過後，6年內第二階段考試未及格者，需重新應第一階段考試。101年至104年為分階段考試與單一階段考試併行之過渡期，104年6月30日開始全面實施分階段考試。分階段考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階段考試，畢業後再參加第二階段考試，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。

本分階段考試於101年首次辦理，至103年，共舉辦6次，第一階段考試報考2,344人，到考2,233人，及格1,463人，及格率65.52%；第二階段考試報考460人，到考460人，及格451人，及格率98.04%。

102年、103年舉辦2次考試，其中第一階段部分，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-41。

表 3-41 高等考試中醫師考試分階段考試（第一階段）

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	436	418	281	67.22%
	第二次	438	413	270	65.38%
103	第一次	286	272	124	45.59%
	第二次	419	404	337	83.42%

102年、103年舉辦2次考試，其中第二階段部分，102年第一次無人報考第二階段考試；102年第二次及103年第一次、第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-42。

表 3-42 高等考試中醫師考試分階段考試（第二階段）

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第二次	229	229	222	96.94%
103	第一次	9	9	8	88.89%
	第二次	222	222	221	99.55%

(十三) 高等考試牙醫師考試分階段考試

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，為配合專技人員考試有關法制作業，自102年8月6日修正為「分階段」考試。98年、99年、100年為分階段與單一階段考試併行，101年開始全面實施分階段考試。及格方式，以各試應試科目總成績滿60分及格。

分階段考試於98年首次辦理，至103年，共舉辦12次。98年舉辦

2次第一階段考試，1次第二階段考試；自99年起，每年第一階段考試、第二階段考試均各舉辦2次。

102年、103年舉辦2次考試，其中第一階段部分，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-43。

表 3-43 高等考試牙醫師考試分階段考試（第一階段）

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	446	429	236	55.01%
	第二次	447	425	245	57.65%
103	第一次	447	423	242	57.21%
	第二次	420	408	237	58.09%

102年、103年舉辦2次考試，其中第二階段部分，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-44。

表 3-44 高等考試牙醫師考試分階段考試（第二階段）

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	61	60	45	75.00%
	第二次	411	410	390	95.12%
103	第一次	76	76	60	78.95%
	第二次	415	414	389	93.96%

(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103年，共舉辦26次，總計報考4,834人，到考4,196人，及格2,891人，及格率68.90%。又中醫師考試自101年起開始實施分階段考試，101年至104年為單一階段與分階段考試併行之過渡期，本類科單一階段考試實施至104年第一次考試結束，104年第二次考試開始全面採行分階段考試。

102年、103年舉辦2次考試，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-45。

表 3-45 高等考試中醫師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	84	68	27	39.71%
	第二次	84	71	24	33.80%
103	第一次	55	45	10	22.22%
	第二次	73	67	43	64.18%

(十五) 高等考試營養師考試

營養師法係於73年5月9日經總統公布全文35條，第1條規定：「中華民國人民經營養師考試及格者，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」，作為辦理本考試依據。

本考試目前每年舉辦1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衛生福利部申請營養師證書後，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。

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103年，共舉辦39次，總計報考66,413人，到考50,838人，及格7,198人，及格率14.16%。102年、103年舉辦2次考試，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-46。

表 3-46 高等考試營養師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	1,122	838	112	13.37%
	第二次	1,852	1,536	332	21.61%
103	第一次	1,161	818	44	5.38%
	第二次	1,832	1,514	272	17.97%

(十六) 高等考試心理師考試

心理師法係於90年11月21日經總統公布全文64條，第1條規定：「(第1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2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3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」，作為辦理本考試依據。

目前本項考試每年辦理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衛生福利部申請心理師證書，惟心理師法第7條第2項規定：「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資格，依前揭規定至指定之機構接受2年臨床實務訓練，始能執行心理師業務。

本考試包括臨床心理師及諮商心理師2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103年，共舉辦24次，總計報考6,596人，到考5,421人，及格3,231人，及格率59.60%。102年、103年舉辦2次考試，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-47。

表 3-47 高等考試心理師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	338	269	141	52.42%
	第二次	471	392	135	34.44%
103	第一次	499	389	310	79.69%
	第二次	464	384	226	58.85%

(十七) 高等考試呼吸治療師考試

呼吸治療師法係於91年1月16日經總統公布全文43條，其第1條第1項規定：「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。

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衛生福利部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，96年第二次考試起採用電腦化測驗。至103年，共舉辦24次，總計報考4,380人，到考3,897人，及格1,852人，及格率47.52%。

102年、103年舉辦2次考試，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-48。

表 3-48 高等考試呼吸治療師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	206	154	13	8.44%
	第二次	468	409	155	37.90%
103	第一次	203	142	25	17.61%
	第二次	386	349	188	53.87%

(十八) 高等考試法醫師考試

法醫師法係於94年12月28日經總統公布全文53條，第1條第1項規定：「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」，作為辦理本考試依據。

本項考試自96年起每年舉辦1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103年，共舉辦8次，總計報考47人，到考41人，及格34人，及格率82.93%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-49。

表 3-49 高等考試法醫師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	7	7	5	71.43%
103	9	7	5	71.43%

(十九) 高等考試語言治療師考試

語言治療師法係於97年7月2日經總統公布全文61條，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」，作為辦理本考試依據。

本項考試自98年起每年舉辦1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衛生福利部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103年，共舉辦6次，總計報考802人，到考753人，及格580人，及格率77.03%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-50。

表 3-50 高等考試語言治療師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	110	100	88	88.00%
103	81	76	66	86.84%

(二十) 高等考試聽力師考試

聽力師法係於98年1月23日經總統公布全文61條，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。

本考試自99年起每年舉辦1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衛生福利部申請聽力師證書，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103年，共舉辦5次，總計報考247人

，到考232人，及格169人，及格率72.84%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-51。

表 3-51 高等考試聽力師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	32	29	22	75.86%
103	35	34	26	76.47%

(二十一) 高等考試牙體技術師考試

牙體技術師法係於98年1月23日經總統公布全文61條，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」，作為辦理本考試依據。

本項考試自99年起每年固定舉辦1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衛生福利部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1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103年，共舉辦5次，總計報考3,630人，到考3,428人，及格1,262人，及格率36.81%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-52。

表 3-52 高等考試牙體技術師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	636	616	266	43.18%
103	646	608	270	44.41%

(二十二) 高等考試獸醫師考試

獸醫師法於48年1月6日經總統公布全文38條，嗣於84年1月27日修正公布全文56條，依第1條第1項規定：「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」，作為辦理本考試依據。嗣為回應社會對專門職業及技術人員水準之需求，自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。」本考試自92年起每年舉辦2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

103年，共舉辦46次，其中自96年第二次起採用電腦化測驗，總計報考17,290人，到考13,753人，及格3,593人，及格率26.13%。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%。獸醫師類科102年、103年舉辦2次考試，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-53。

表 3-53 高等考試獸醫師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	307	220	44	20.00%
	第二次	492	414	184	44.44%
103	第一次	306	220	58	26.36%
	第二次	474	403	183	45.41%

(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，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3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102年，共舉辦45次，總計報考1,510人，到考1,353人，及格321人，及格率23.73%。102年報考、到考、及格人數，詳見表3-54。

表 3-54 高等考試引水人考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	33	27	13	48.15%

(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，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年底始納入專技人員考試範疇，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修正案」(Standard on Training, Certification and Watch-keeping for Seafarers, STCW)及船員法實施，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、晉陞方式辦理。

本考試及格方式，採科別及格制。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103年12月底，共舉辦175次，總計及格29,559人。

本項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」，其定位自以往特種考試改為常態舉辦之高等暨普通考試，嗣後因政策調整，經考試院決定自101年8月起將本項考試移由交通部以測驗方式舉辦，考選部自102年起僅辦理尚有科目未及格者補考至104年7月31日止，期限屆滿後停辦，同時考試次數亦由每年4次，調整為與牙醫師分階段考試等類科合併每年舉辦2次。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-55。

表 3-55 高等暨普通考試航海人員考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	778	651	251	38.56%
103	206	162	83	51.23%

(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」，正式納入專技人員考試範疇。本考試原為特種考試，因屬常態性考試，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」。

考試及格方式，原採應試科目總成績滿60分及格，然為確保穩定及格率以提供業界質優量足之驗船人才，於102年11月19日經考試院修正發布及格方式改採「以應試科目總成績滿六十分及格。但總成績滿六十分及格人數未達全程到考人數百分之十六時，以錄取全程到考人數百分之十六為及格」，爰其及格方式即兼採「總成績及格」

與「全程到考人數一定比例及格」2種。

本考試自52年首次辦理，至103年，共舉辦45次，總計報考402人，到考349人，及格82人，及格率23.50%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-56。

表 3-56 高等考試驗船師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	12	12	0	0%
103	20	19	4	21.05%

(二十六) 普通考試地政士考試

本考試原稱「土地登記專業代理人」考試，90年4月24日經總統公布地政士法全文59條，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92年4月29日發布「專門職業及技術人員普通考試地政士考試規則」全文21條，作為辦理本考試依據。

本項考試自92年起每年舉辦1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，至103年，共舉辦24次，總計報考204,985人，到考123,160人，及格16,594人，及格率為13.47%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-57。

表 3-57 普通考試地政士考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	6,607	3,627	195	5.38%
103	7,183	3,678	273	7.42%

(二十七) 普通考試專責報關人員考試

依據財政部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。……」專責報關人員考試於83年首次辦理，原為特種考試，因屬每年舉辦之常態性考試，考試院於95年1月5日修正發布「專門職業及技術人員普通考試專責報關人員考試規則」，作為辦理本考試依據。

本項考試自83年起每年舉辦1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83年首次辦理，至103年，共舉辦20次，總計報考10,522人，到考6,007人，及格659人，及格率10.97%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-58。

表 3-58 普通考試專責報關人員考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	702	481	63	13.10%
103	686	474	24	5.06%

(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

本考試係依據財政部訂頒「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。……」、「保險經紀人管理規則」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。……」及「保險公證人管理規則」第5條規定：「公證人應具備下列資格之一：一、經專門職業及技術人員保險公證人考試及格者。……」考試院於98年1月15日配合發布「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103年，共舉辦20次，總計報考40,983人，到考22,026人，及格4,659人，及格率21.15%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-59。

表 3-59 普通考試保險代理人保險經紀人及保險公證人考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	1,493	945	180	19.05%
103	1,779	1,072	243	22.67%

(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88年2月3日經總統公布全文40條，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89年12月30日發布現行「專門職業及技術人員普通考試不動產經紀人考試規則」，作為辦理本考試依據。

本考試自90年起每年舉辦1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經紀人證書，執行不動產經紀人業務。

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試至103年，共舉辦17次，總計報考140,904人，到考71,307人，及格12,773人，及格率17.91%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-60。

表 3-60 普通考試不動產經紀人考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	10,798	5,803	944	16.27%
103	10,991	6,586	695	10.55%

(三十) 普通考試導遊人員考試

發展觀光條例係於90年11月14日經總統公布全文71條，第32條第1項規定：「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93年8月16日發布現行「專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試規則」，作為辦理本考試依據。

本項考試自93年起每年舉辦1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條第2項規定：「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，尚需經職前訓練合格，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2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2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103年，共舉辦11次，總計報考294,804人，到考246,817人，第一試筆試及格79,180人，及格率32.08%，參加第二試口試應考22,899人，到考21,899人，及格18,987人，及格率86.70%。近2年第一試筆試及第二試口試報考、到考、及格人數，詳見表3-61。

表 3-61 普通考試導遊人員考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一試筆試	49,349	41,348	2,982	7.21%
	第二試口試	1,785	1,691	1,470	86.93%
103	第一試筆試	24,726	20,009	5,381	26.89%
	第二試口試	1,636	1,530	1,315	85.95%

(三十一) 普通考試領隊人員考試

發展觀光條例於90年11月14日經總統公布全文71條，第32條第1項規定：「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93年8月16日發布現行「專門職業及技術人員普通考試領隊人員考試規則」，作為辦理本考試依據。另依據「領隊人員管理規則」第5條第2項規定：「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，尚需經職前訓練合格，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103年，共舉辦11次，總計報考317,150人，到考262,884人，及格70,987人，及格率27.00%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-62。

表 3-62 普通考試領隊人員考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	48,316	39,034	5,762	14.67%
103	26,977	21,224	5,508	25.95%

(三十二) 普通考試記帳士考試

記帳士法於93年6月2日經總統公布全文39條，第2條第1項規定：「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。」另同法第3條規定：「本法所稱主管機關為財政部。」考試院於93年10月19日發布現行「專門職業及技術人員普通考試記帳士考試規則」，作為辦理本考試依據。

本項考試自94年起每年舉辦1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記帳士證書，執行記帳士業務。

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103年，共舉辦10次，總計報考145,953人，到考98,595人，及格18,488人，及格率18.75%。近2年報考、到考、及格人數，詳見表3-63。

表 3-63 普通考試記帳士考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	10,532	7,231	956	13.22%
103	9,947	7,205	1,680	23.32%

(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技人員考試。政府遷臺後，39年即舉辦中醫師特考，在53年前，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1次。

目前因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系，每年以正規教育方式培養約250位中醫人才，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；應試科目中有1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1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3,613人，及格率4.79%。99、100年報考、到考、及格人數，詳見表3-64。101年起本考試停辦。

表 3-64 特種考試中醫師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
99	2,284	1,744	53	3.04%
100	2,221	1,705	47	2.76%

(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102年，共舉辦5次，總計報考899人，到考851人，及格412人，及格率48.41%。102年報考、到考、及格人數，詳見表3-65。本項考試規則施行至102年7月3日止，於同年8月6日經考試院發布廢止。

表 3-65 特種考試語言治療師考試

年度	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	103	93	59	63.44%

(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。

特種考試聽力師考試於99年首次辦理，至102年共舉辦5次，總計應考784人，到考749人，及格287人，及格率38.32%。102年聽力師特考計舉辦2次，第一次及第二次報考、到考、及格人數，詳見表3-66。本項考試規則施行至103年1月24日止，於同年4月1日經考試院發布廢止。

表 3-66 特種考試聽力師考試

年度		報考人數	到考人數	及格人數	及格率
102	第一次	114	104	15	14.42%
	第二次	117	109	40	36.70%

(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。考試及格方式，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102年止共舉辦5次，牙體技術師總計報考1,056人，到考967人，及格353人，及格率36.05%；牙體技術生總計報考5,733人，到考5,437人，及格2,274人，及格率41.82%。

102年牙體技術人員特考計舉辦2次，第1次、第2次牙體技術師及牙體技術生報考、到考、及格人數，詳見表3-67。本項考試規則施行至103年1月24日止，於同年4月1日經考試院發布廢止。

表 3-67 特種考試牙體技術人員考試

次數	類科	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
第一次	牙體技術師	161	131	44	33.59%
	牙體技術生	944	858	218	25.41%
第二次	牙體技術師	175	153	101	66.01%
	牙體技術生	1,033	952	730	76.68%

陸、專門職業及技術人員考試錄取人員訓練及學習

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、消防設備人員訓練

本考試筆試及格錄取人員，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知識，其中消防設備師訓練時數為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。

本考試訓練於85年首次辦理，103年消防設備人員考試錄取消防設備師30人、消防設備士246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18人、消防設備士98人；前年度待訓者計消防設備師3人、消防設備士25人，併103年考試筆試錄取人員辦理訓練。至103年12月，完成考試程序取得證

書人數計有7,407人（含消防設備師1,617人，消防設備士5,790人）；其中經訓練期滿成績及格取得證書人數計有5,631人（含消防設備師1,285人，消防設備士4,346人）；免訓取得證書人數計有1,776人（含消防設備師332人，消防設備士1,444人）。

三、中醫師特考訓練

考選部為健全中醫師考試制度，維繫中醫發展，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。

本訓練，自78年至100年本考試錄取人員共計1,641人，其中1,638人完成訓練，取得考試及格證書。本項特考依醫師法規定原僅辦理至100年止，並於101年起停辦，然95年本考試應考人因未獲錄取提起之行政爭訟事件，至101年11月經臺北高等行政法院判決原處分撤銷，經重新評閱試卷後補行錄取95年應考人計10人，其中2人係

分別於96年、97年參加本考試及格並已完成訓練，爰無須參加訓練，另8人自102年3月起接受訓練至103年10月結訓，並請領考試及格證書及職業證書完竣。由於依法舉行之中醫師特考已全部辦理完竣，中醫師特考考試規則及訓練辦法於104年3月18日發布廢止。

第四節 題庫管理業務

壹、概說

考選部設置題庫管理處，負責國家考試題庫規劃、建立、各類國家考試測驗式試題供題、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，除廣續擴增題庫試題量，題庫管理業務亦將朝向更嚴謹、標準化的品管流程及電腦化管理目標，繼續努力。

題庫建置限於人力與經費，目前建置以測驗題為主，並配合少數類科需要，建置申論題題庫。第11屆及12屆考試委員高度重視國家考試題庫建置相關事宜，並將建置多元優質題庫，列為施政重點，另「考選部102~105年四年中程計畫」亦以「建立永續多元，提升評量效能」作為題庫建置的主要目標。

貳、題庫試題建立、命題、審查、使用及管理

一、題庫試題建立

題庫建立分為新建及整編兩部分。新建原則：（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；（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。

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，隨時進行檢視、整編或增補試題作業。

二、題庫試題之命題與審查

題庫命題、審查作業分別由不同委員辦理為原則。各科目題庫試題命擬前，由科目召集人邀集命題及審查委員同至考選部研商決定命題範圍、作業時程及工作分配並作成決議要點。命題委員依據會議決議要點命妥試題後，復由3位以上審查委員到考選部逐題討論，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19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。

目前已使用題庫試題，均逐題加註使用紀錄；疑義試題並加註處理結果，各題庫科目亦註明學科更新狀況及委員建議事項等，作為題庫試題使用、整編參據，以提升試題品質。

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考試抽用。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，題庫電子試題建置亦隨之擴增。

現行題庫建置悉使用國家考試題庫整合資訊系統辦理各項作業，100年起運用系統線上命審題功能開始推動命、審題線上作業，大幅提升整體題庫建置效率。103年又配合推動考畢試題專案修改後重複使用、複選題題庫建置及題庫試題由系統輔助配套等業務，增修系統功能，以符業務需求。經統計102年至103年線上命題科目計208科次，線上審題科目計237科次，入闡建（轉）置完成96科次44,351題題庫電子試題。

伴隨電腦化測驗考試的擴大舉辦及線上命審題作業的推廣，建置題庫電子試題之科目數及題數有逐年增多態勢，因此電子化試題建置、管理及使用之安全維護已成為考選行政的重要課題。故配合相繼發布實施「考選部建置電子化試題闡場管理要點」、「考選部題庫電子化試題安全管理作業要點」作為法制基礎；另由考選部內部組成專案小組，每季不定期針對題庫建置各階段之作業情形進行抽檢，務求題庫安全無虞。

參、未建題庫測驗式試題之命題、審查及使用

考選部所舉辦各項考試，其未建立題庫之測驗式試題，係採試前另聘委員臨時命擬方式辦理。102年至103年共舉辦38項國家考試中，辦理測驗式試題臨時命題科目計642科，命擬測驗式試題40,127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試題備用。

試題命擬及審查，於作業前均告知命題、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、命擬審查科目之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、試題使用

命妥試題經審查後密存庫房備用，並於試前點交給考試題務組，入闈後則由考試典試委員長商同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）試委員長核定後，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、優先建置或整編題庫試題疑義較多之科目、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

為有效達成提升國家考試評量方法效度與改進試題品質目標，積極辦理提升試題品質與命題技術研習等工作。

一、辦理國家考試各類科科目題庫試題命題技術研習

各項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，均併同辦理命題技術研習，藉講析、討論及實作等方式，強化命題技巧，減少試題疑義發生。102年至103年計辦理109科題庫科目命題技術研習，共有1,190位委員參加。

二、進行試題品質分析與建立回饋機制

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時，提供命題、審查委員參考。102年及103年合計辦理3,196科次試題分析，其中公務人員考試科目1,577科次，專技人員考試科目1,619科次。

三、修訂國家考試複選題命題審查注意事項

為齊一題庫建置作業及試題品質，例均提供命審題委員「命題審查注意事項」作參考。103年起部分國家考試科目採行複選題型並由題庫供題，爰配合複選題施行，修正前開注意事項增列複選題相關編製守則，以利委員參考辦理。

陸、其他題庫相關業務

一、實施國家考試試題疑義採單軌線上申請

為減省應考人申請試題疑義花費金錢及時間，於100年即著手規劃，使應考人可透過網路報名系統提出試題疑義申請，並自同年6月警察及鐵路特考率先辦理；自此應考人對於國家考試筆試試題或答案認為有疑義者，除可從考選部全球資訊網下載試題疑義申請表，填妥疑義理由及附上佐證資料郵寄至考選部外，亦可直接登錄國家考試網路報名系統填寫疑義理由並上傳佐證資料申請，使申請試題疑義更為便利多元。鑑於各項國家考試實施線上申請試題疑義作業已逾2年，應考人已熟悉申請程序且使用上亦有增多趨勢，又國家考試試題疑義線上申請途徑係透過國家考試網路報名資訊系統介接辦理，而各項國家考試報名自101年起已全面採線上作業，所以應考人無須在申請試題疑義時，重新填寫個人資料；可透過線上申請系統迅速獲知疑義處理結果，對應考人利多於弊；爰著手修訂國家考試試題疑義處理辦法第2條、第6條，於103年5月26日經考試院修正發布，落實線上單軌申請試題疑義規定，並自103年9月舉行公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員及原住民族考試開始全面適用。

二、辦理各項考試臨時命題未用餘題再利用

各項國家考試以臨時命題方式辦理供題時，命題委員須命擬正、副題各一套供考試典試委員長商同各組召集人或典試委員決定及組卷，未用餘題均彌封集中保管，經多年收存已累積相當數量。嗣有第11屆考試委員於考試院院會表示針對未使用但品質良好的副題，宜建立機制進行整合俾利後續利用。為發揮庫存臨時命題未用餘題的利用價值，經於104年1月20日考試院修正發布「命題規則」第3條規

定，作為未獲各種考試選用試題得再經審查後密存備用之法源依據；另憑以分階段推動臨時命題未用餘題再利用計畫，近期採題庫整編及專案編修、中長期為新建題庫。即與現行題庫科目相同者整編，短期內無法納入題庫整編的餘題則請學者專家專案編修備用，以提供題務組遇有臨時命題之試題發生無法修題且未及重新命題時的情況下應急使用。為使目前庫存餘題達應急效益，衡酌年度預算餘裕，已執行申論題專案編修計畫，並完成88科密封建檔管理。

三、確立測驗式試題疑義處理原則

考選部曾就測驗式試題單一選擇題因試題疑義更正為2個以上答案之作答處理原則，分別於99年、101年、102年召開會議研商，另「命題規則」於101年4月16日已增訂採用複選題作為評量工具規定。鑑於國家考試採行複選題後，其試題疑義如經更正為1個答案時應如何處理，亦宜預立明確處理原則。爰於103年2月14日由部長主持會議，邀請胡考試委員幼圃、陳考試委員皎眉、蔡考試委員式淵、邊考試委員裕淵、何考試委員寄澎及測驗領域學者專家研商，決議修正國家考試試題疑義處理辦法第4條，增列第2項明定如為單選題，經試題疑義會議決議正確或最適當答案有2個以上，且均無從比較何者為最適當時，選答之選項為各該正確答案或其各種組合之一者均給分。但其組合有互相排斥且無法同時成立，不予給分。如為複選題，經試題疑義會議確認正確答案只有1個選項時，選答中只要包含該正確答案選項者，均得該題全部分數。案經考試院審議通過並於103年5月26日修正發布。

四、落實國家考試採行複選題措施

推動多元評量、提升評鑑效能，為考選部努力方針，加上101年4月16日修正發布「命題規則」，業已規定國家考試各科目試題必要時得採複選題作為評量工具，103年6月開始推動國家考試施測複選題。為順利推動，經多次召開專案會議，邀集部外測驗、法律之學者專家或部內相關單位研議複選題施測可能涉及的相關議題，相繼完備法規及試務配套措施，並配合建置五等考試之國文、司法官律師考試第一試「憲法」、「行政法」、「民法」、「民事訴訟法」、「刑法」、「刑事訴訟法」及會計師考試「高等會計學」、「中級會計學」、「審計學」共10科目複選題題庫，並提供103年鐵路佐級特考、司法五等特考、鐵路士晉佐級升資考試、地方五等特考之國文，司法官律師考試第一試及專技人員會計師考試抽用。經查國家考試使用複選題後已大幅減少考試同分錄取的人數，顯示該複選題之實施已有效提升考試鑑別功能，將賡續推動。104年國家考試辦理複選題之科目仍維持與103年相同，計「國文」等10科；且增列公務人員初等考試及國家安全局國家安全情報人員五等考試適用。

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狀況，適時進行檢討、調整及整合，目的在於運用適當資訊技術，以適應環境與制度變遷，並整合與簡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。近年因應法規及業務需求，整合擴充各項內部行政資訊系統，並建置視訊會議室及無線網路環境，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，提升考選服務效能與品質。

茲將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，提供典試、命題、閱卷、審查、口試或實地測驗委員資料查詢、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；於報名與彌封階段，提供入場證號標籤、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，提供題務組進行題務工作規劃、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，產製特定電腦作答磁片；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) 測驗式試卡處理系統：於試卷評閱階段以光學閱讀設備自動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，公布於考選部全球資訊網站，提供社會大眾快速、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及卷包檔案建檔；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，提供應考人申論式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：各項考試榜示後資料彙轉，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。

(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)完成國家考試測驗式試題採行複選題、司法官律師第一試併辦、公務人員高普考試同時錄取人數比對、補行錄取、身心障礙應考人國考帳戶系統功能、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、

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，完成國家考試專屬線上閱卷場所建置、閱卷委員評閱劃記標準訂定、規劃中南部遠端線上閱卷作業及19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

(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及電腦教室、第一、二、三試務大樓試務作業等場所及闈場，均配置個人電腦及週邊資訊設備。102年建置視訊會議室，103年全面升級及汰換資訊設備以因應微軟公司終止舊版Windows及Office支援服務；同年訂定考選部視訊會議實施要點並修訂考選部資訊設備管理及使用規範，俾利考選業務進行。

(二) 行政資訊系統支援業務

102年開發請採購、核銷及廠商管理系統，103年開發會議室、物品及車輛管理系統，並新增會議安排系統，俾供未來推動無紙化會議使用。同年，公文管理整合資訊系統通過「公文及檔案管理資訊系統驗證」，符合文書及檔案管理電腦化作業規範，並持續辦理多項行政系統功能擴充，以符業務所需。

(三) 行政資訊網路及安全防護業務

對外網路部分，架設2條40 Mbps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，輔以7*24小時監控、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，並持續以防毒軟體中控設備、IT資源管理與網路安全防護系統、集中式目錄服務、資產管理軟體及APT郵件防護系統，強制個人電腦即時更新病毒碼及定期掃毒、自動偵測並封鎖未經核准之異常連線行為、自動蒐集個人電腦軟硬體安裝資訊，強制派送強密碼登入網域之資安原則，並辦理社交工程演練、個資稽核及多次資安講習，強化資安防護機制。

配合推動網際網路通訊協定IPv6升級作業，於102年獲行政院國家資訊通信發展推動小組網際網路通訊協定升級推動辦公室頒發績優單位「績效卓著獎」，提升整體形象；103年於國家考場卷務組及第三試務大樓架設無線網路，並逐步汰換各棟樓層網路交換器，提

供穩定網路品質。

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。茲將便民服務系統功能概述如下：

(一) 考選部全球資訊網

自85年7月起提供服務，已逾2億930萬上網點閱人次，每月約120萬人次。

網站符合「無障礙網頁開發規範A+」等級及電子化政府入口網查詢規範，分為考政焦點快報、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，並將考試資訊集中於「應考人專區」，提供「考試行事曆」重點呈現預定報名、考試及榜示日期。同時，納入雲端榜示功能，大幅提升查榜效率，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，並每2週定期檢視網站內容，精進便民服務品質。

(二) 電話語音暨傳真服務系統

85年7月開放使用，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、大量例行性試務查詢、各類考試查榜、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，掌握並反映民眾對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，為國家考試重大突破，發揮即測即評精神，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2次專技牙醫師等類科考試及專技航海人員考試資訊作業，為持續擴大電腦化測驗，99年起逐年增加類科，預定於104年新增醫師考試分階段考試。
- (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99年3月起正式啟用新版電腦化測驗應試系統及中央監控機制，以辦理偶發事件通報與中央決策機制。103年起推動電腦化測驗應試端電腦作業系統3階段升級計畫，現完成辦理第1階段升級作業，共計9個試區，提升整體穩定性及效能。
- (三)建立電腦試場認證機制：每年依需求公告電腦試場評選作業計畫，經書面審查及實地評估後，評選出準合格試區，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5,602席電腦應試座位，預定104年增列國立臺北大學試區，總應試座位席次屆時增至6,200席。
- (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：配合考試期程每年辦理2次分考區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，落實考試期間試務人力在地化，以為充分運用培訓人力。

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小時網路報名申辦服務窗口，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，加強對資訊弱勢民眾服務。據此，自99年起，全面推動國家考試網路報名單軌作業，100年推動無紙化試辦考試作業，落實政府節能減碳及簡政便民政策。

103年度計18種國家考試採用網路報名，全年約55萬使用人次，約占總報名人次100%。103年計11項考試採無紙化報名應考人逾12.8萬人次，推動應考人學歷資料庫建置達18萬筆，除有助於推動減免學歷證件外，並能減少無紙化報名之學歷重複查驗。

自103年公務人員高等暨普通考試啟用免寄學歷證件服務，逾9萬人符合適用，另自103年公務人員特種考試司法人員考試啟用身障應考人資料庫，計有63人適用免寄身障證件服務。103年9月起推動線上申請試題疑義單軌制，並提供疑義處理結果線上查詢及電子郵件通知服務。

為提供應考人安全、便利、可信賴、全年24小時服務不中斷優質網路報名環境，98年8月啟用網路報名分站，建構網路分流及異地備援機制，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，95年起持續通過國際資訊安全規範標準ISO/IEC 27001驗證，並擴大資訊安全驗證範圍，103年11月認證升級為2012年版。

三、題庫電子化

辦理國家考試，首重公平與公正，而命製品質良好試題並藉由題庫電子化提升考試信度、效度，尤為國家考試重點工作。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。101年起，全面推動線上命題及線上審題作業，配合後續試題入庫、電腦抽題乃至電子供題等完成一貫化電子作業；103年，落實電腦題庫配套機制、複選題功能及考畢試題重複使用功能。

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月就試題相似度值、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，102年落實以典試委員名單為基礎之進行相似題比對機制；103年12月為精緻化相似題比對機制，增加關鍵字詞檢索功能，提升國家考試公信力。

第六節 重要業務績效

考選部職掌各類公務人員與專技人員考選行政事宜，為因應外在快速變遷的環境，掌握社會與國際脈動，積極推動多項革新方案

，拔擢更多適格優秀人才進入公務體系或為社會所用。

壹、各種考試辦理情形

近10年來各項國家考試報考人數，101年達794,867人為歷年最高，惟自102年起逐年下降(如圖3-3)，102年及103年度各辦理18次考試，各種考試報考人數比較如表3-68。

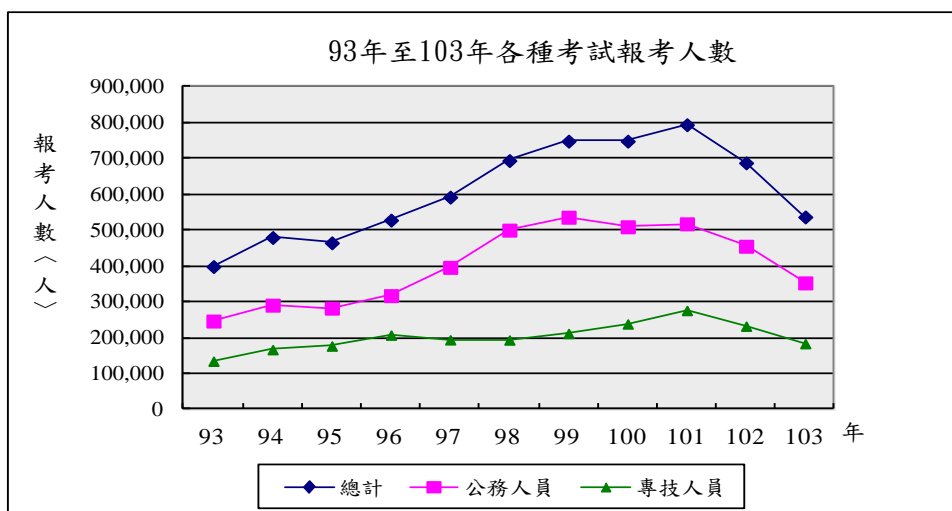


圖3-3 93年至103年各種考試報考人數

表3-68 102年與103年各種考試報考人數比較表

考試類別	報考人數		減少人數、比率	
	103年	102年	人數	%
公務人員考試	354,308	455,802	101,494	22.27
專技人員考試	183,929	232,650	48,721	20.94
合計	538,237	688,452	150,215	21.82

貳、重要改進措施

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檢討、改革，102年及103年具體成果如下：

一、公務人員考試法修正

- (一) 102年1月8日立法院三讀通過修正公務人員考試法第19條規定，並經總統於同年1月23日公布。各用人機關得因業務性質需要，對於機關部分缺額於應考資格配合增訂須具備相關專門職業證書及工作經驗規定。
- (二) 103年1月3日立法院三讀通過公務人員考試法全文修正，並經同年1月22日總統公布。修正重點包括：高普初等考試限制轉調由1年改為3年、保障錄取人員養育3足歲以下子女、子女重症及懷孕、生產權益、增訂分階段考試法源依據、持續落實照顧經濟弱勢及增訂應考人涉及重大舞弊限期不得應考等相關規定。並配合修正相關子法及施行細則。

二、專門職業及技術人員考試法修正

專門職業及技術人員考試法全文修正，並經總統於102年1月23日公布，建立專技人員實質認定標準、認定程序等事項、增訂分階段考試法源、各種考試及格方式得擇一或併用、增列照顧弱勢族群及增訂應考人涉及重大舞弊限期不得應考相關規定。

三、公務人員升官等考試法修正

103年12月23日立法院三讀通過公務人員升官等考試法部分條文

，並經104年1月7日總統公布，主要修正重點：簡任升官等考試於本法修正條文公布施行之日起5年內辦理3次為限；簡任職屬機關內高級職務，其陞任甄拔首重領導與管理知能，宜透過考績與訓練達到培育人才目的，而取得簡任升官等訓練資格人員，其公務生涯業經逐級歷練，輔以升官等訓練充實其知能，當可建構完整陞遷體制，提升高階文官素質，爰訂定適當過渡期間，之後予以廢除。

四、建立公務人員與專技人員各類科核心職能

為精進考選技術，藉以提高考試信度與效度，全案自100年4月至102年12月分5梯次進行，每梯次為期8個月。建立「國家考試職能分析推動委員會」、「職能評估小組」與「職能分析工作小組」三階層組織運作，運用已建立之職務能力指標作業程序及評估流程，完成各考試類科所需工作能力分析，並據以配合研修應考資格、應試科目及命題大綱等作業，相關成果已分函各機關參考運用，並掛載考選部全球資訊網供各界參考。

五、改進公務人員高普考試增額錄取名額處理機制

為解決公務人員高等考試三級考試暨普通考試重複錄取問題，考選部參照考試院第11屆第203次、第205次及第209次會議，多位考試委員利用資訊科技檢討現行作業建言，爰再度研提「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第3點修正草案，將當年度高普考試同時錄取人員納入增額錄取名額參酌因素，報請考試院審議，考試院於102年2月21日第11屆第236次會議修正通過，並自102年高普考試開始適用。

六、增設公務人員考試公職專技類科

「公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則」於102年12月3日修正發布，新增公職土木工程技師等11類科。103年公務人員高等考試三級考試計有公職土木工程技師等9類科（公職諮商心理師及公職醫事放射師2類科未提缺）提報需用名額，考選部據以辦理考試。除公職土木工程技師、公職測量技師2類科，因報名人數低於需用名額，致錄取不足額外，其餘類科均足額錄取（含增額），用人機關得以進用具專門職業證書及工作經驗之優質專技人才，避免「無照」審「有照」或施政背離專業情形，讓民眾安心、機關放心，社會大眾對政府施政之信心。

七、臨床技能測驗納入醫師考試第二試應考資格

為強化醫學生臨床實務能力，醫師證照考試於102年7月起將OSCE列為醫師考試第二試應考資格。為研議將OSCE納入牙醫師考試應考資格之可行性，考選部業成立牙醫師考試OSCE專案推動小組，委託中華牙醫學會進行「專技人員高考牙醫師考試應考資格納入臨床技能測驗（OSCE）可行性之研究」於103年12月14日進行牙醫OSCE試辦，並依試辦情形辦理考題分析與試務檢討，未來研議逐步將OSCE納入中醫師、藥師及護理師等醫事人員考試應考資格。

八、推動藥師分階段考試

為落實藥師基礎學科學習與專業實習效果，經參考美、日等國近年藥學教育發展並經邀集產、官、學界廣泛討論後，決定藥師考試採行二階段考試，考試院於103年3月4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藥師考試分階段考試規則」，修

正重點：藥師分階段考試自103年7月1日起實施，並訂定新舊制4年併行過渡期；藥師第一階段考試及格者，得於6年內應第二階段考試，6年內第二階段考試未獲及格者，必須重新應第一階段考試；依現行藥師考試6科目之教學目標與專業性質，分列藥師分階段考試應試科目，每一階段分別列考3科目；第一與第二階段考試及格方式，均採總成績滿60分及格。此重大藥師考試改革，預計能深化藥學教育成果，提供質優量足之藥師供業界聘用，同時提升醫療水準與民眾用藥安全。

九、將語文檢定納入外交特考應考資格

鑑於英語為全球共通語言，外交領事人員無論其擅長外語類別為何，均須具備與外國人溝通無礙之英語能力，方能有效推展外交工作，考選部爰依用人機關外交部建議，將英語檢定納入應考資格，並按語言組別，規範應考人應具備之英語檢定能力等級。其中規定英文組需於報名期間前3年內曾通過英語檢定測驗，成績達歐洲語言學習教學評量共同參考架構（CEFR）B2以上，持有合格有效之成績證明（含聽說讀寫）者；其餘各組需達B1以上。本案經考試院於102年11月11日修正發布考試規則，並自103年開始實施。

十、推動結構化口試及口試委員培訓作業

為進一步提升口試之信度及效度，考選部成立結構化口試工作專案小組，積極檢討現行口試相關作業程序，並建立例行性結構化口試委員培訓制度，平時請適當人選參加基本標準化課程的口試訓練，並將參與口試訓練委員名單匯入典試人力資料庫，提供擔任口試召集人遴選參考，口試進行前再由考選部邀請擔任該類科考試口

試委員，針對所屬類科核心職能進行「命題」、「提問」、「評分」等3項更詳細培訓，期以標準作業實施，落實口試篩選機制。103年度擇定公務人員特種考試外交領事人員考試及公務人員高等考試三級考試公職專技人員類科辦理結構化口試。多數委員均肯定結構化口試訓練之必要與實益，並就訓練內容及流程等提供建議，供日後改進參考。

十一、司法官及律師考試第一試合併辦理及律師第二試選試科目命題大綱及題庫建置

考量自100年起，司法官及律師考試均實施新制，本2項考試第一試應考人重複報考及錄取人數皆超過五成以上，為減輕應考人負擔，以及因應法官審理案件及律師處理受委任事件等實務運作需要，自103年起，將本2項考試第一試併同舉行，另為甄拔多元法律專才，自104年起，律師考試並於第二試增加「智慧財產法」、「勞動社會法」、「財稅法」、「海商法與海洋法」等4科選試科目，均以錄取各該選試科目全程到考人數33%為及格標準，考試及格證書並加註選試科目別，考選部並已配合擬定命題大綱及建置題庫，冀以突破現行考試窠臼，擴大律師選才樣態。

十二、推動國家考試採行電腦化測驗

考選部因應資訊科技發展，自93年專技人員航海人員考試開始採行電腦化測驗，並建置更多元優質題庫，發展新試題題型，以增進試題靈活度與鑑別度，提升考試信度與效度；截至103年止共計14個專技人員考試類科採行電腦化測驗，預定104年7月第二次醫師考試由傳統紙筆測驗改採電腦化測驗，納入104年7月第二次牙醫師藥

師考試分階段考試等考試辦理。另隨類科增加、考試規模擴大，電腦化測驗共有臺北、臺中、臺南、高雄4考區、全國共建置13個合格認證試場、5,602席電腦座位。

十三、提升閱卷品質，推動線上閱卷

考選部自99年啟動國家考試申論式試卷線上閱卷專案，於101年第二次醫事人員考試正式啟用，並自102年稅務人員特考開始實施線上閱卷平行兩閱，有效確保閱卷客觀與公平性。另為改善閱卷環境，自102年民航人員特考啟用國家考試線上閱卷專屬場地，103年擴增閱卷座位至94席，配置24吋寬螢幕、手寫板，修訂給分畫面功能，提升閱卷舒適與便利性，另將研議中南部遠端線上閱卷作業，減少委員舟車勞頓與交通住宿成本。

十四、提升試題品質，採行複選題

考選部經參採測驗專家建議及國內外測驗機構作法，於103年6月起計6項國家考試10科目測驗式試題首次採用複選題型施測，在普通科目方面，擇定「國文（包括公文格式用語）」；專業科目包括律師及司法官考試第一試「憲法」、「行政法」、「刑法」、「刑事訴訟法」、「民法」及「民事訴訟法」等6子科目，專技高考會計師考試「審計學」、「高等會計學」、「中級會計學」等3科目，經查國家考試使用複選題後已大幅減少考試同分錄取人數，顯示該複選題實施已有效提升考試鑑別功能，將廣續推動。

十五、充實專家學者人力資料庫

為維護國家考試之公平公正性，延攬國內學者專家共同參與典

試工作為國掄才，考選部每年定期函請大專院校、學會、公會及機關等單位，推薦優秀且有意願熱忱之學者專家參與，並建置典試人力資料庫，以提供國家考試遴聘典試工作委員參用。103年為配合專技人員考試以及公務人員公職專技類科之增設需要，擴增實務界專家參與典試工作，截至103年底典試人力資料庫共建置29,707人，其中具實務經驗者6,081人占20.5%。另並依「典試人員服務紀錄作業要點」按季召開典試人員服務紀錄審議小組會議，凡於命題與閱卷工作表現優良或不適任者，均列入典試人力服務紀錄，以作為未來遴聘參與典試工作重要參據。

十六、辦理2013考選制度國際暨兩岸學術研討會

為使國家考試制度精益求精，提升國家人才之國際競爭力，藉由國際暨兩岸學術交流，參考比較各國暨兩岸考選制度，奠立興革基礎，考選部於102年10月11日至12日，假公務人力發展中心福華國際文教會館舉行「2013考選制度國際暨兩岸學術研討會」，邀請德、法、日、韓、新加坡及中國大陸學者專家進行學術研討及交流，針對公務人員、外交人員、警察人員、司法人員（法官、檢察官、律師）考選制度等專題進行8場次研討。本次國際研討會會議實錄已編印完成並公告於考選部全球資訊網，將供考選制度革新及本國學術研究參考，並透過相關部會的合作及相關法規修訂落實執行。

十七、規劃建置國家考試園區

為推動國家考試多元評量方法，強化實務技能與職能考試信、效度，提升考試公平性與公信力，考選部擬利用監察院移撥位於國家考場旁土地，規劃興建「國家考試臨床技能與職能測驗中心」及

「國家考試闈場與多功能學舍」，做為客觀結構式臨床技能測驗（OSCE）、口試、筆試、體能測驗、情境測驗及實地測驗、闈場與多功能學舍、考選文物展示館、200人國際會議廳、多功能會議室及停車場等使用。全案預定於104年中送交行政院審查。

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，近年來積極檢討研（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、公務人員退休撫卹法草案、公務人員考績法修正草案及公務人員任用法修正草案等，並廣續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（政）務人員退休（職）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、銓敘機關組織沿革

一、民國以前銓敘組織概述

我國歷代皆沿襲秦制採中央集權，故有關掌理用人大政之權，均歸於中央政府中之吏部。蓋國家名位與榮典之授予，意義極為崇隆，由中央政府主管，無論是量才授官之「敘用」或論功給賞之「敘勳」，標準既可一致，又可避免流於浮濫。迨至清季，亦承歷代之後，以吏部為銓敘制度之主管機關，任官仍採品位制度。至宣統3年（1911年）3月，清廷頒布「內閣官制」，並於內閣中設10部、4局，敘官局居其一。局長為「請簡」官（相當於今之簡任），次於各部大臣之「特簡」官（相當於今之特任）。依據同年所頒「內閣屬官官制」第9條規定，敘官局掌理事務如下：（一）內外簡任奏任各官履歷稽核存儲事件。（二）內外簡任各官開單請簡事件。（三）內外奏任各官資格審查事件，其條目如下：1.關於任用事項。2.關於陞轉事項。3.關於俸給事項。4.關於品級事項內外委任各官冊報及履歷存儲事件。5.關於文官考試事件。6.關於文官處分事件。

至此，內閣雖已成立，敘官局亦已設置，但敘官局之職掌事項並未全部執行。因同年所頒行之「內閣辦事暫行章程」14條中之第13條規定：「官制及官規未經改訂施行以前，所有文武官員關於特旨簡放暨記名請簡、奏補、咨補，及文武爵職襲封各項事宜，均仍照現制……」。

綜觀清廷有關銓敘制度之措施，僅設敘官局一舉，及按品位之

不同，分別依其任官程序予以區分為特簡、奏簡、簡任、奏任、委任5種，但九品官等並未廢除。

二、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。

三、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，掌理考選銓敘事宜。所有公務員均須依法律經考試院考選、銓敘，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、銓敘部。」第3條規定：「銓敘部掌下列事項：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，國民政府公布銓敘部組織法，計12條。其第1條規定：「銓敘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、銓敘審查委員會。」19年元月6日，考試院及銓敘部同日正式成立。

貳、現行銓敘部組織職掌

銓敘部依17年12月17日國民政府公布之銓敘部組織法，於19年元月6日正式成立，隸屬於考試院。銓敘部成立之後，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，即為銓敘部之現址。銓敘部組織法自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，亦即目前適用之銓敘部組織法。

依據中華民國憲法增修條文第6條第1項、人事管理條例、銓敘部組織法及處務規程規定，銓敘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敘、保險、退休、

撫卹與各機關人事機構之管理等相關事項。現行銓敘部置部長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、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。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；人事、主計及政風機構設置與變更之審核；公務員服務、差假，以及業務有關法令之擬議及解釋等事項。
- 三、銓審司：掌理一般公務人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、考績（成）、考核及獎懲之銓敘審定；公務人員俸給法制之研擬，以及業務有關法令之擬議及解釋等事項。
- 四、特審司：掌理司法、外交、主計、審計、醫事、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，以及業務有關法令之擬議、解釋等事項。
- 五、退撫司：掌理政務人員退職、撫卹之研究規劃、審核；公務人員退休、撫卹之審核；公教人員保險、公務人員福利，以及業務有關法令之擬議、解釋等事項。

- 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；公務人員協會相關業務；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；模範與傑出公務人員登記、表揚；人事制度改進專案小組及委員會幕僚作業，以及業務有關法令之擬議、解釋等事項。
- 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、工作報告及部務等會議議事、文稿撰擬、機要文件處理、公文稽催、院會決議及各項工作之管制考核、輿情蒐集分析、新聞發布、公共關係聯繫、圖書保管、行事紀要彙編、法案聯繫、外賓接待等事項。
- 九、資訊室：辦理資訊管理及運用事項。
- 十、人事室：辦理人事管理事項。
- 十一、會計室：辦理歲計、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業務之統計分析等事項。
- 十三、政風室：辦理政風事項。
- 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、銓敘法規彙編等事項。
- 十五、訴願審議委員會：掌理公務人員訴願案件之審議事項。

另如前述，銓敘部依公教人員保險法第4條第2項規定，會同有關機關、專家學者及被保險人代表組織「公教人員保險監理委員會」，負責監督公教人員保險業務，由銓敘部部長兼任主任委員，所置

人員由銓敍部於法定員額內調兼之。目前該委員會掌理公教人員保險年度業務計畫及業務報告之審議、保險預算、結算及決算之審議及考核、保險準備金管理及運用等之審議、稽（考）核、檢查及監督考核、保險各項給付及其他爭議之審議等事項。

此外，銓敍部依公務人員退休撫卹基金管理條例及公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例規定，於84年5月1日成立「公務人員退休撫卹基金管理委員會」，負責公務人員退休撫卹基金之收支、管理及運用。

現行銓敍部組織系統，如圖4-1。

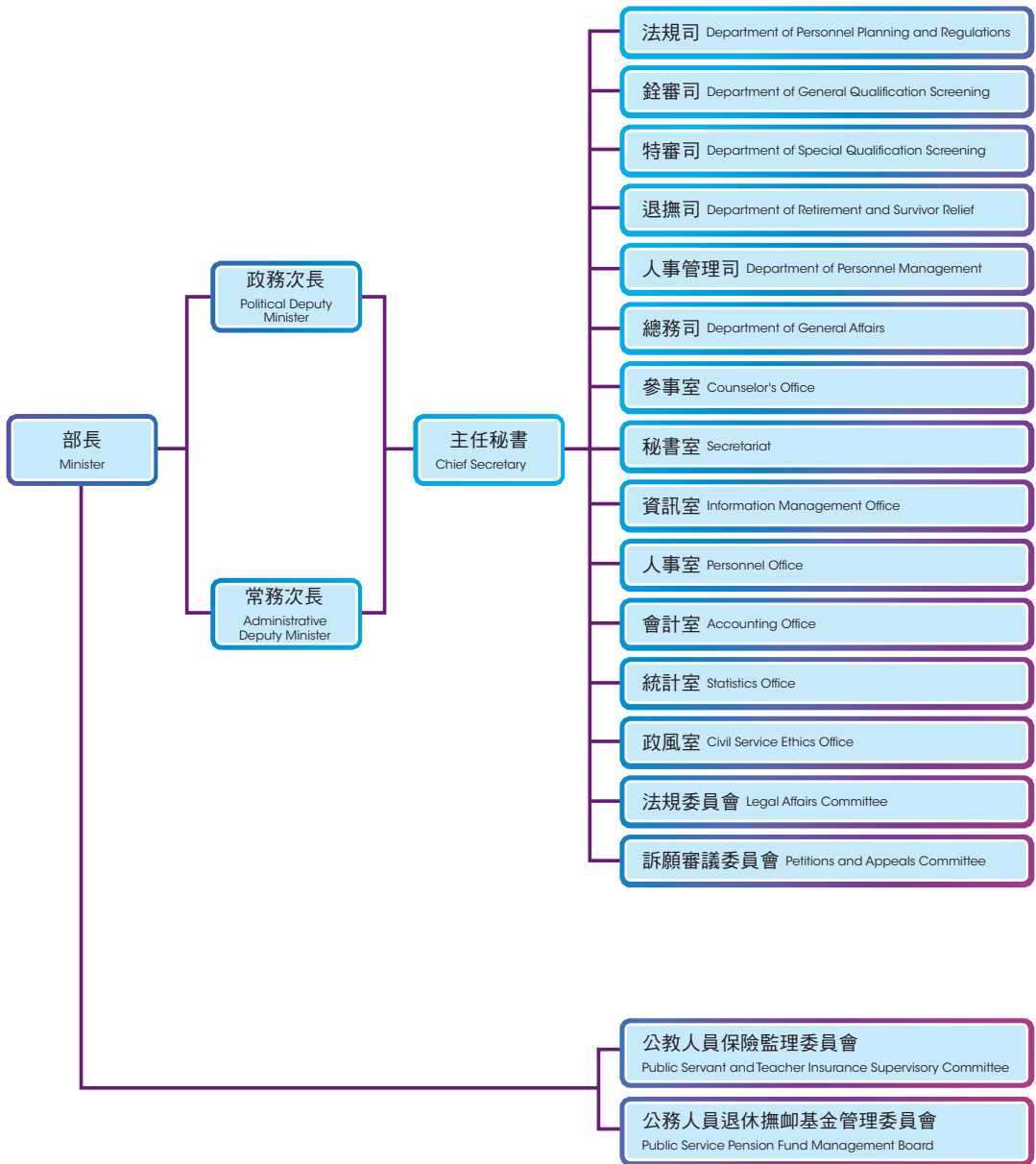


圖4-1 銓敘部組織系統圖

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^(註1)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，更兼顧公

註¹ 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。

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，為折衷以人及事為管理之基礎，施行官等職等併立制度，即實施以簡薦委制度和職位分類制度二制合一的人事制度。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

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日考臺組貳一字第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個月內送請銓敘部銓敘審定，經銓敘審定不合格者，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（銓敘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，以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，並由用人機關依規定派代，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、依法銓敘合格或依法升等合格等資格，經各機關依職權先派代理後，於一定期間內送銓敘部銓敘審定。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，由銓敘部依公務人員俸給法及其相關規定予以銓敘審定俸級。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，以為晉敘之依據。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、或服務邊遠、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、育嬰留職停薪及生育等6項現金給付。公教人員保險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保險俸（薪）額7%至15%，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%）。

(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。病故或意外死亡之公務人員任職未滿15年者，依任職年資給與一次撫卹金；任職未滿10年者，除依任職年資給與上述一次撫卹金外，亦針對未滿10年部分，另加發一次撫卹金。至於公務人員任職超過15年者，除計給一次撫卹金外，每年給與5個基數之年撫卹金，給卹年限10年。因公死亡公務人員部分，則以其亡故涉公程度，加發10%至50%之一次撫卹金，每年5個基數年撫卹金之給卹年限，亦就涉公程度不同，由10年增至12年、15年或20年。此外，因公死亡公務人員，其任職年資未滿15年者，以15年標準計給一次及年撫卹金；其死亡原因屬冒險犯難或戰地殉職，其任職滿15年以上未滿35年者，以35年標準計給一次及年撫卹金。

(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，則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，於退職時，一次發給之。是以，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，換言之，目前政務人員已無類似常務人員之退休金制度。

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，先後公布銓敘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）及銓敘部同時正式成立，分別辦理考試選才及文官銓敘兩大人事業務，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，並於地方機關實施人事管理條例之日廢止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。依據人事管理條例第1條規定，全國中央及地方機關之人事管理由銓敍部行之。復依人事管理條例第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、行政院人事行政局成立後時期

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103年12月底統計結果，行政機關有1,539個、公營事業機構有241個、公立學校有2,039個，合計全國人事機構總數共有3,819個（如表4-1）。

表 4-1 全國人事機構現有數

資料時間：103 年 12 月 單位：個

人事 機構別	機關別			行政機關			公營事業機構			公立學校			
	人事 機構數	總計	中央	地方	小計	中央	地方	小計	中央	地方	小計	中央	地方
總計		3,819	1,015	2,804	1,539	549	990	241	232	9	2,039	234	1,805
人事處		46	25	21	40	19	21	6	6	0	0	0	0
人事室		3,279	873	2,406	1,151	428	723	219	214	5	1,909	231	1,678
人事管理員		494	117	377	348	102	246	16	12	4	130	3	127

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，人事人員由銓敍部指揮監督；第8條規定，人事主管人員之任免，由銓敍部依法辦理。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103年12月底止，全國人事人員數經統計結果，行政機關計5,052人、公營事業機構計1,096人、公立學校計2,955人，合計全國人事人員有9,103人（如表4-2）。

表 4-2 全國人事人員人數

資料時間：103 年 12 月 單位：人

總數			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
9,103	3,865	5,238	5,052	2,099	2,953	1,096	1,071	25	2,955	695	2,260

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，循序晉陞，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，銓敍部為因應公務人員陞遷法於同年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敍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，銓敍部業研擬人事人員陞遷規定，於100年3月17日與前行政院人事行政局會同訂定發布；嗣於101年3月23日會同修正發布第7點及第8點，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、遷調均依規定送銓敍部銓敍審定，除核轉程序循人事行政系統辦理外，其餘銓敍審定之作業，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，其管理工作中，與員工或人事相關的部分所需具備的觀念和技術，尚包括工作分析、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。意即隨著時勢變遷、相關法制完備及公務人力資源之發展，人事機構應扮演專業性角色，協助組織進行策略性人力資源管理工作。

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，型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，以強化人事服務品質，建立和諧人事服務倫理，亦於99年7月20日訂定人事人員服務守則，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，以協助提昇組織整體績效。

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。銓敍部爰自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。銓敍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，其間除於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，人事管理條例實有檢討修訂之必要。

銓敘部曾於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。銓敘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」，於100年2月16日函陳考試院審議，經同年4月7日考試院第11屆第131次會議決議：「交付全院審查。」審查會並於同年5月12日召開；嗣再依101年3月22日考試院第11屆第180次會議院長提示，增加人事一條鞭管理制度檢討與改進之研究，擬具人事一條鞭制度之檢討與改進研究報告，於102年1月11日函詢行政院人事行政總處意見，並將該總處於同年4月11日考試院第11屆第231次會議上表示之意見納入人事一條鞭制度檢討與改進參考，遂完成研究報告，提出現階段及未來人事一條鞭管理制度建議。另考量適值行政院進行組織改造中，人事人員尚須處理機關組織編制及人員移撥安置事宜，又為使人事一條鞭制度之研修方向能契合實務所需，銓敘部將俟行政院組織

改造底定後，再推動人事一條鞭制度改進事宜，並於103年3月27日撤回研究報告，案經同年4月17日考試院第11屆第281次會議決議通過，同意銓敍部撤回。

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，銓敍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。復查銓敍部組織法第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敍部法定職掌。據此，各機關組織法規有關官制官規之審議事項，為考試院及銓敍部權責。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）政風機構人員設置管理條例暨其施行細則。（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）專科學校法暨其施行細則。（十五）高級中等教育法暨其施行細則。（十六）特殊教育法暨其施行細則、特殊教育學校設立變更停辦合併及人員編制標準。（十七）職務列等表。（十八）各

機關職稱及官等職等員額配置準則。(十九)地方行政機關組織準則。(二十)地方立法機關組織準則。(二十一)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日函頒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，實務作業並應遵循下列原則：

(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，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，則準用中央行政機關組織基準法第38條之規定。

中央行政機關組織基準法公布施行後，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，茲依中央行政機關組織基準法第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，作為日後中央機關配合中央行政機關組織基準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，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亦已調整。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，102年度及103年度核議中央及地方機關組織編制案共計2,807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敘部核備。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，應報經銓敘部核准延長。銓敘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敘部。

(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）歸系職務數，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

102年度及103年度核議職務歸系案件，中央及地方機關計增設40,129個職務，註銷35,006個職務，修正1,976個職務，合計辦理77,111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，得由銓敍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) 銓敍部蒐集相關資料，研訂職務列等表訂列（修正）原則及具體作法草案。
- (二) 銓敍部邀集相關機關開會研商。必要時，銓敍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，職等標準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；該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，區分為十四職等，以第十四職等為最高職等，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，或享受其他不正當利益：

- 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於98年6月10日經總統令制定公布全文20條，同年11月13日考試院訂定發布施行細則全文11條。嗣101年間立法委員主動提案修正之公務人員行政中立法第5條、第9條及第17條，

於103年11月26日經總統令修正公布，銓敘部並已配合修正公務人員行政中立法施行細則第6條及第9條等相關規定，以完備公務人員行政中立法制規範。

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

公務人員執行職務時，常涉及裁量事項，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，不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭，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104年間共修正發布15次在案，最近一次修正係在104年1月22日，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：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：公務人員因疾病或安胎必須治療或休養者，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，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
- 5.延長病假：公務人員因重大傷病非短時間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，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，應自結婚之日前10日起3個月內請畢。但因特殊事由經機關長官核准者，得於1年內請畢。
- 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。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，

並以12日為限，不限1次請畢。

- 8.流產假：女性公務人員懷孕滿20週以上流產者，給流產假42日；懷孕12週以上未滿20週流產者，給流產假21日；懷孕未滿12週流產者，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或懷孕滿20週以上流產者，給陪產假5日，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計15日（含例假日）內請畢。
- 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一者，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，按再任或復職當月至年終之在職月數比例，於次年1月起核給休假。但

侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給。

退伍前後任公務人員者，其軍職年資之併計，按年資銜接與否，分別依公務人員請假規則第8條第1項及第2項規定辦理。

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；但因公傷病請公假或因病延長假期者，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、生理假、產前假、陪產假，得以時計；請婚假、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。公務人員任用法自76年1月16日施行迄今已歷

經11次修正公布，最近一次係於102年1月23日修正公布，修正第28條消極任用資格。

(二) 適用對象

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) 任用原則

- 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。
- 3.各機關擬任人員之品德及忠誠，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) 官等及職等之設計

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、依法銓敘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選用規定（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；經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分者；受監護或輔助宣告，尚未撤銷者。

(六) 任用限制

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。

(七) 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。
- 4.各等級考試及格人員，得予任用之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。
- 5.高等考試或相當高等考試之特種考試及格人員，無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等任用。

(八) 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，依送審程序送銓敘部銓敘審定。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。

(九) 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個月內送銓敘部銓敘審定，但有特殊情形，應報經銓敘部核准延長並以2個月為限；經銓敘部審定不合格者，應即停止其代理；該送審程序，則由銓敘部定之。有關銓敘部辦理102年及103年公務人員銓敘審定案件情形如表4-3、表4-4。

(十) 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。

(十一) 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。

(十二) 任命程序

各機關公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，由銓敘部呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命。

(十三) 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. 依法考試及格人員考試類科適用職系對照表：由銓敘部會同考選部訂定發布，規範考試類科未列明職系者得適用之職系。
3. 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，則由銓敘部定之。
4. 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。
5. 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。
6. 職務說明書：係說明每一職務之工作性質及責任之文書。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依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書，各機關並應於每年或間年進行職務普查。有關職務說明書之訂

定辦法及職務普查方式，由銓敍部定之。

(十四) 機要人員之任用

- 1.機要人員得不受公務人員任用法有關任用資格之限制，但機關長官得隨時予以免職，且機關長官離職時，其所進用之機要人員應同時離職。
- 2.各機關辦理進用機要人員時，應注意其公平性、正當性及其條件與所任職務間之適當性。
- 3.各機關機要人員進用時，其員額、所任職務範圍及各職務應具之條件等規範，由考試院定之。

(十五) 技術人員之任用

技術人員之任用，原係依80年11月1日制定公布之技術人員任用條例任用，惟醫事人員人事條例施行後，該條例已無存在必要，業於91年1月29日明令廢止，並於公務人員任用法增訂第33條之1規定，原依技術人員任用條例銓敍審定有案之人員，除適用醫事人員人事條例規定辦理改任者外，依下列規定辦理：

- 1.原依技術人員任用條例第5條第1項規定銓敍審定有案之人員，因具公務人員任用法規定之任用資格，改依公務人員任用法任用。
- 2.原依技術人員任用條例第5條第3項規定銓敍審定有案之人員，僅具醫事人員檢覈及格資格，仍繼續任用，但不得轉調其他職系及公立醫療機構以外之醫療行政職務。
- 3.原依技術人員任用條例第10條規定銓敍審定以技術人員任用之人員，未具任何考試及格資格，仍繼續以技術人員任用，並得在同官等範圍內晉升職等及調任技術職系職務。至其官等之晉升，則

須經升官等考試及格。

(十六) 派用人員之派用

派用人員之派用，原係依58年4月28日制定公布之派用人員派用條例派用；惟隨時空環境變遷，派用機關所需人力已得由公務人員考試所設置之類科等任用管道進用，為健全人事制度發展及落實憲法考試用人意旨，該條例業於104年6月17日明令廢止，並於公務人員任用法增訂第36條之1規定，原依派用人員派用條例銓敘審定有案之人員，依下列規定辦理：

1. 臨時機關派用人員，具所敘官等職等任用資格者，改依公務人員任用法或原適用之任用法規任用；未具所敘官等職等任用資格者，於派用人員派用條例廢止之日起9年內，得適用原派用人員派用條例及其施行細則繼續派用，並自派用人員派用條例廢止滿9年之翌日起，留任原職稱原官等之職務至離職時為止。
2. 臨時專任職務派用人員，於派用人員派用條例廢止之日起9年內，得適用原派用人員派用條例等相關規定繼續派用至派用期限屆滿時為止，並自派用人員派用條例廢止滿9年之翌日起，留任原職稱原官等之職務至派用期限屆滿時為止。派用期限屆滿不予延長時，應辦理退休或資遣。但機關基於業務需要，認有延長之必要，得酌予延長，每次不得逾3年。
3. 派用條例廢止前已由派用機關改制為任用機關，依各該組織法規留任或繼續派用之派用人員，仍依原有之組織法規留任原職稱原官等、職務列等相當職務或適用原派用人員派用條例至離職時為止。

表 4-3 102年銓敍部辦理公務人員銓敍審定案件統計表

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	108,771	85,395	7,782	579	6,804	840	1,030	442	5,899
一般人員	64,239	50,516	5,980	509	5,774	—	1,030	430	—
醫事人員	5,921	—	22	—	—	—	—	—	5,899
司法人員	2,787	2,248	230	—	305	—	—	4	—
法官、檢察官	1,019	1,019	—	—	—	—	—	—	—
外交人員	710	660	25	7	18	—	—	—	—
警察人員	19,341	18,971	367	—	1	—	—	2	—
交通事業人員	849	22	2	—	18	807	—	—	—
審計人員	270	239	29	—	2	—	—	—	—
主計人員	8,223	7,430	445	62	286	—	—	—	—
關務人員	257	94	162	—	1	—	—	—	—
政風人員	1,225	946	166	—	102	11	—	—	—
人事人員	3,930	3,250	354	1	297	22	—	6	—

資料來源：銓敍部銓審資料檔

表4-4 103年銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件統計表

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	116,265	87,023	7,872	767	6,716	946	449	340	12,152
一般人員	57,199	44,091	5,905	706	5,716	—	449	332	—
醫事人員	12,160	—	8	—	—	—	—	—	12,152
司法人員	2,537	2,186	167	—	183	—	—	1	—
法官、檢察官	651	651	—	—	—	—	—	—	—
外交人員	1,871	1,700	75	20	75	—	—	1	—
警察人員	29,980	29,316	660	—	3	—	—	1	—
交通事業人員	957	20	1	—	16	920	—	—	—
審計人員	198	165	32	—	1	—	—	—	—
主計人員	5,139	4,379	414	24	321	—	—	1	—
關務人員	393	369	21	—	3	—	—	—	—
政風人員	1,197	890	211	8	78	10	—	—	—
人事人員	3,983	3,256	378	9	320	16	—	4	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔

二、特種人事法律之任用制度

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，不得與公務人員任用法牴觸；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、醫事放射師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、職能治療師、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，並擔任公立醫療機構、政府機關或公立學校組織法規所定醫事職務之人員。醫事人員之任用資格，係依下列考試及格並取得中央衛生主管機關核發之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。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。

(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選用時，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管理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，係指大使、公使、常任代表、副常任代表、參事、副參事、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，職務得調任，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公務人員任用法之規定，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條及第8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、聘用

查公務人員任用法第36條規定，各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其聘用另以法律定之。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，並列冊送銓敘部登記備查；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」及公務員級級條例。

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

- 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、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) 晉敘與降敘

1.晉敘之規定

- (1) 公務人員本俸及年功俸之晉敘，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條得晉敘俸級之規定。
- (2) 在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用，並敘原俸級人員，考績時得在原銓敘審定職等俸級內晉敘。

2.降敘之規定

經銓敘部銓敘審定之等級，非依公務人員俸給法、公務員懲戒法及其他法律之規定，不得降敘。因此，公務人員俸給法對降級人員之改敘規定如下：

- (1) 降級人員改敘所降之俸級。
- (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。

(4) 降級人員依法再予晉級時，自所降之級起遞晉；其無級可降，比照俸差減俸者，應依所減之俸差逐年復俸。

(五) 提敘

公務人員曾任之公務年資，得依下列規定提敘俸級：

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敘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敘俸級之規定，得按年核計加級至其所銓敘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

公務人員俸級經銓敍部銓敍審定後，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，依送審程序向銓敍部提出申請。現職人員取得較高考試及格資格，申請改敍俸級者，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

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，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

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，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，並自第二十級起敍。
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，以銓敍審定有案之較高俸級起敍。但以敍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，其原敍較高俸級之俸點，仍予照支；再任低級別職務人員，其原敍較高俸級，仍予保留，俟將來調任相當級別職務時，再予回復。依其他任用法律銓敍審定合格人員，於擔任醫事人員時，得比照前述規定核敍俸級。

(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敍，高考一級或特考警察人員考試一等考試及格者，以警正一階任用，自一階三級起敍，先以警正二階任用者，自二階一級起敍；高考二級或特考警察人員考試二等考試及格者，以警正三階任用，自三階三級起敍，先以警正四階任用者，自四階一級起敍；高考三級或特考警察人員考試三等考試及格者，以警正四階任用，自四階三級起敍，先以警佐一階任用者，自一階一級起敍；普通考試或特考警察人員考試四等考試及格者，以

警佐三階任用，自三階三級起敘；初等考試或特考警察人員考試五等考試及格者，自警佐四階六級起敘。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）及俸級之對照換敘，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敘對照表之規定辦理。

(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敘，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，其特點如下：

1. 薪級最低為46級160薪點，最高為1級800薪點。
2. 士級自160薪點至320薪點，佐級自200薪點至430薪點，員級自240薪點至490薪點，高員級自320薪點至630薪點，副長級自505薪點至750薪點，長級自590薪點至800薪點，各級資位薪點跨幅較大，且各級資位薪點重疊明顯。

(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。

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，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日公務人員考績法修正公布，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日公務人員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。

惟鑒於公務人員考績法經過修正後，仍未臻完備周詳，爰通盤檢討並配合司法院釋字第491號解釋意旨，擬具相關修正條文，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，於公務人員考績法中明定。（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公務人員考績法規定。（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。嗣配合國民大會廢除，96年3月21日公務人員考績法第14條再次修正公布。

二、現況

歷經多次變革後，96年3月21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。其現職經銓敘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，得以前經銓敘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，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘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。而公務人員考績法第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，但屬公務人員考績法施行細則第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，分別明訂於公務人員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，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二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：給與一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，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二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，改給二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

公務人員須具有公務人員考績法施行細則所列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，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。

另依公務人員考績法規定，公務人員於考績年度非有公務人員考績法第12條第3項所定消極條件者，不得考列丁等。

(八) 考績升等

依公務人員考績法第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

公務人員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，如發現有違反公務人員考績法規情事者，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，除法官、檢察官、警察人員、公務人員、交通事業人員、公營事業人員適用其職務評定及考績（成、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) 法官、檢察官

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，而每年年終並以辦理職務評定取代考績，按職務評定之結果晉敘及支給獎金。司法院及法務部亦依上開法官法之授權，分別訂定法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法，以為法官法施行後，法官、檢察官辦理職務評定之依據。依上開相關規定，法官、檢察官經職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，晉1級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職務最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。連續4年職務評定良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與前述之獎金外，晉2級。其評定結果經司法院、法務部核定後，作為核發職務評定獎金與晉敘俸級之依據。此外，司法院應每3年1次進行各級法院之團體績效評比，結果應公開，並作為各級法院首長職務評定之參考。另司法院應每3年至少一次完成法官全面評核，其結果不予公開，評核結果作為法官職務評定之參考。司法院因該項評核結果發現法官有應付個案評鑑之事由者，應移付法官評鑑委員會進行個案評鑑。

(二) 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，亦適用公務人員考績法之規定。其平時考核之獎懲依規定抵銷後，尚有記一大功二次人員，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，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，給與一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，分別給與二個月、一又半個月俸給總額之一次獎金。

(三) 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「記功二次以上者，考績不得列乙等以下；記功一次者，考績不得列丙等以下」與公務人員考績法第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。

(四) 交通事業人員

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

1. 考成獎懲

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

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

- (2)另予考成列甲等者，給與一個月薪給總額之一次獎金。考列乙等者，給與半個月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，不予獎勵。考列丁等者，免職。
- (3)年終考成考列甲等、丁等之條件，準用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，並給與一個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。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，改給與二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。

(五) 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一年而已達六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101年及102年公務人員考績（成）案審查結果分析如表4-5、表4-6。

表 4-5 101 年公務人員考績（成）案審查結果分析

單位：人，%

項目別	總計		甲等		乙等		丙等		丁等		法官、檢察官職務評定			
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	良好		未達良好	
											人數	%	人數	%
總計	268,590	199,291	75.09	65,662	24.74	458	0.17	4	0.00	3,114	98.08	61	1.92	
一般人員	138,740	104,271	75.16	34,256	24.69	211	0.15	2	0.00	—	—	—	—	
醫事人員	14,751	10,201	69.15	4,527	30.69	23	0.16	—	—	—	—	—	—	
司法人員	7,735	5,817	75.20	1,909	24.68	9	0.12	—	—	—	—	—	—	
法官、 檢察官	3,175	—	—	—	—	—	—	—	—	3,114	98.08	61	1.92	
外交人員	29	20	68.97	9	31.03	—	—	—	—	—	—	—	—	
警察人員	76,354	57,678	75.54	18,477	24.20	197	0.26	2	0.00	—	—	—	—	
交通事業 人員	3,465	2,887	83.32	573	16.54	5	0.14	—	—	—	—	—	—	
審計人員	661	504	76.25	157	23.75	—	—	—	—	—	—	—	—	
主計人員	10,012	7,608	75.99	2,398	23.95	6	0.06	—	—	—	—	—	—	
關務人員	3,817	2,810	73.62	1,004	26.30	3	0.08	—	—	—	—	—	—	
政風人員	2,136	1,629	76.26	507	23.74	—	—	—	—	—	—	—	—	
人事人員	7,715	5,866	76.03	1,845	23.91	4	0.05	—	—	—	—	—	—	

資料來源：銓敘部銓審資料檔

說明：1.本表資料時間係指考績所屬年別。

2.配合法官法於 101 年 7 月 6 日施行，增列法官、檢察官之職務評定。

3.本表甲、乙、丙、丁等考績與法官、檢察官職務評定部分，分開計列百分比。

表 4-6 102 年公務人員考績（成）案審查結果分析

單位：人，%

項目別	總計 人數	甲等		乙等		丙等		丁等		法官、檢察官職務評定			
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	良好		未達良好	
										人數	%	人數	%
總計	257,439	191,557	75.38	61,903	24.36	677	0.27	1	0.00	3,221	97.58	80	2.42
一般人員	137,763	103,618	75.21	33,824	24.55	321	0.23	—	—	—	—	—	—
醫事人員	7,847	5,668	72.23	2,152	27.42	26	0.33	1	0.01	—	—	—	—
司法人員	7,835	5,892	75.20	1,930	24.63	13	0.17	—	—	—	—	—	—
法官、 檢察官	3,301	—	—	—	—	—	—	—	—	3,221	97.58	80	2.42
外交人員	1,242	951	76.57	288	23.19	3	0.24	—	—	—	—	—	—
警察人員	75,287	56,823	75.48	18,179	24.15	285	0.38	—	—	—	—	—	—
交通事業 人員	3,373	2,779	82.39	591	17.52	3	0.09	—	—	—	—	—	—
審計人員	662	513	77.49	148	22.36	1	0.15	—	—	—	—	—	—
主計人員	9,926	7,557	76.13	2,356	23.74	13	0.13	—	—	—	—	—	—
關務人員	204	155	75.98	49	24.02	—	—	—	—	—	—	—	—
政風人員	2,195	1,671	76.13	522	23.78	2	0.09	—	—	—	—	—	—
人事人員	7,804	5,930	75.99	1,864	23.89	10	0.13	—	—	—	—	—	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔

說明：1.本表資料時間係指考績所屬年別。

2.配合法官法於 101 年 7 月 6 日施行，增列法官、檢察官之職務評定。

3.本表甲、乙、丙、丁等考績與法官、檢察官職務評定部分，分開計列百分比。

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，然為提昇考績之信度與效度，現行公務人員考績制度尚有更臻精進之空間，爰深切檢討現行公務人員考績法制規範實存之問題如下：

1. 公務人員考績法第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，但實務上因公務人員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

公務人員考績法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，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，銓敍部爰予重行研議，於101年10月18日由考試院函送立法院審議，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

公務人員考績法第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，然在公務人員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

現行公務人員考績法已明定考績考列丁等及一次記二大過專案考績免職之裁汰規定，惟因涉及公務人員身分之變更，且未有任何給與，各機關基於同事情誼未落實考評，故為提昇行政效率，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，其目的係為提昇個人績效，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，有效提昇工作士氣，爰於公務人員考績法中增列實施面談規定。

5. 增列團體績效考核

現行公務人員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績效激勵辦法、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。另法官法101年7月6日施行後，法官之懲戒，即依據公務員懲戒法第七章（職務法庭）有關法官懲戒之事項，經監察院依法彈劾後，移送職務法庭審理，而檢察官懲戒之移送及審理程序，依法官法第89條規定，準用法官之懲戒程序。

二、現況

(一) 獎勵

1. 現行主要褒獎法令相關規定：

表 4-7 現行主要褒獎法令相關規定

項目	種類 褒揚	勳章	獎章	公務人員 傑出貢獻獎	模範 公務人員
依據	褒揚條例 75.11.28.修正公布 褒揚條例施行細則 89.2.15.修正發布	勳章條例 70.12.7.修正公布 勳章條例施行細則 70.9.23.修正發布	獎章條例 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 修養及工作績效 激勵辦法 102.3.12修正發布 公務人員傑出貢獻獎遴選 拔審議及表揚 要點 102.4.19修正發布	公務人員品德 修養及工作績效 激勵辦法 102.3.12修正發布
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	1.各機關依法任用、派用之有給專任人員 2.公營事業人員 3.聘任、聘用、僱用及約僱人員(不包括公立學校校長及	1.各機關依法任用、派用之有給專任人員 2.公營事業人員 3.聘任、聘用、僱用及約僱人員(不包括公立學校校長及

國家考試暨文官制度報告書

				教師) 4.公立學校職員	教師) 4.公立學校職員
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	1.個人 頒給獎座1座、獎金新臺幣20萬元及公假5日 2.團體 頒給獎座1座、獎金新臺幣30萬元	頒給獎狀1幀，並給予獎金最高新臺幣5萬元及公假5日
請頒程序	明令褒揚或題頒匾額，除總統特頒者外，需經行政院呈請。呈請明令褒揚，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，逕陳總統府審議。	1.功績獎章、楷模獎章由各主管機關報請各該主管院核頒，必要時得由主管機關長官轉頒。 2.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，由各該主管院院長核頒，由主管機關	由各推薦機關每年定期遴薦，函送銓敘部報請考試院組成之評審委員會審議，個人每年以8人為限；團體每年以2組為限。獲選人員由考試院舉辦表揚大會，公開表揚。	1.中央機關由中央二級或相當二級以上機關；地方機關由直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府、縣（市）議會辦理。主辦機關及所屬機關依現有職員總人數，訂有得選拔之模範公務人員名額限制。

			<p>核定者，由主管機關首長核頒。</p> <p>3.服務獎章由各主管機關報請各該主管院或授權之主管機關核定後，得分批頒給。</p>		<p>2.各機關應於每年4月底前將上年度符合選拔條件之人員，報送各該主辦機關。各主辦機關應組成審議小組公正審議，於每年6月底前將審議結果簽報機關首長核定後，應登載於被選拔者個人人事資料中，並函送銓敘部登記備查。</p>
法制主管機關	<p>行政院</p> <p>考試院</p>	<p>行政院： 內政部、外交部、僑務委員會</p> <p>考試院： 銓敘部</p>	<p>行政院</p> <p>考試院</p>	<p>考試院</p>	<p>考試院</p>
核頒權責	<p>總統</p>	<p>總統</p>	<p>主管院院長</p> <p>主管機關首長</p>	<p>考試院院長</p>	<p>主辦機關首長</p>

國家考試暨文官制度報告書

核頒條件	<p>1.致力國民革命大業，對國家民族有特殊貢獻者。</p> <p>2.參預戡亂建國大計，應變有方，臨難不苟，卓著忠勤，具有勳績者。</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>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，</p>	<p>卿雲勳章或景星勳章：</p> <p>1.於國家行政、立法、司法、考試、監察制度之設施，著有勳勞者。</p> <p>2.於國民經濟、教育、文化之建設，著有勳勞者。</p> <p>3.折衝樽俎，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，</p>	<p>功績獎章：</p> <p>1.主持重大計畫或執行重要政策，成效卓著。</p> <p>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。</p> <p>3.研究發明著作，經審查認定對業務或學術有重大價值。</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</p>	<p>1.基於本職專業，長期致力於公益服務，照顧弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。</p> <p>2.積極參與社會及國家事務，實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等，改善社會風氣，具重大貢獻。</p> <p>3.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。</p> <p>4.提出重大革新方案，建立制度有顯著成效。</p> <p>5.維護公共財產，節約國家資源有顯著成</p>	<p>1.廉潔自持，不受利誘，有具體事實，足資表揚。</p> <p>2.熱心公益，主動察覺民眾急難，適時給予協助，事蹟顯著。</p> <p>3.持續參與社會服務，獲得高度肯定，提昇公務人員形象。</p> <p>4.主動積極，戮力從公，行為及工作上有特殊優良表現，且服務態度優良。</p> <p>5.對經辦業務，能針對時弊，提出重大革新措施，經採行確具成效。</p> <p>6.對上級交付之</p>
------	---	---	--	--	--

<p>確屬有裨國計民生者。</p> <p>8.德行崇劭，流風廣被，足以轉移習尚，為世楷模者。</p> <p>9.團結僑胞，激勵愛國情操，有特殊事蹟者。</p> <p>10.捐輸規物，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>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>，免遭嚴重損害。</p> <p>7.其他特殊功績足資矜式。</p> <p>楷模獎章：</p> <p>1.操守清廉，有具體事蹟，足資公教人員楷模。</p> <p>2.奉公守法，品德優良，有特殊事蹟。</p> <p>3.搶救重大災害，奮不顧身，有具體事實。</p> <p>4.因執行職務受傷，達公教人員保險全殘廢標準。</p> <p>5.因執行職務，以致死亡。</p> <p>6.其他優良事蹟足資矜式。</p> <p>服務獎章：</p> <p>1.任職滿10年者，頒給三等服</p>	<p>效。</p> <p>6.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。</p> <p>7.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。</p> <p>8.查舉不法，對維護國家安全、社會安寧或澄清吏治有重大貢獻。</p> <p>9.為國家爭得重大榮譽或利益有具體事蹟。</p> <p>10.其他具體傑出事蹟值得表揚。</p>	<p>重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。</p> <p>7.辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。</p> <p>8.其他特殊優異事蹟，足為公務人員表率。</p>
--	---	--	--	--

國家考試暨文官制度報告書

			<p>務獎章。</p> <p>2.任職滿20年者，頒給二等服務獎章。</p> <p>3.任職滿30年者，頒給一等服務獎章。</p> <p>4.任職滿40年者，頒給特等服務獎章。</p> <p>專業獎章： 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，且為主要貢獻者，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、撫卹法律或銓敘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，尤應注意公務員懲戒法第10條列舉事項，為處分輕重之標準。其懲戒程序依公務員懲戒法第4條、第18條、第19條規定辦理。懲戒權歸屬於公務員懲戒委員會。另依法官法第50條規定，法官懲戒之種類包括：免除法官職務並喪失公務人員任用資格、撤職、免除法官職務轉任法官以外其他職務、罰款、申誡等5種。受前2種之懲戒處分者，不得充任律師，已充任律師者停止其執行職務；受第2種及第3種懲戒處分者，並不得回任法官。懲戒權歸屬於司法院職務法庭。

另104年5月20日修正公布之公務員懲戒法，其施行日期另由司法院定之。修正公務員應受懲戒之原因，公務員之行為須因違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為，或非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽，且具有歸責性者，始得予以懲戒。懲戒種類，除維持現行撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡等6種處分外，另新增「免除職務」、「剝奪、減少退休（職、伍）金」及「罰款」等3種懲戒處分，另增列撤職停止任用期間及休職期間之上限及下限，及增訂懲戒處分行使期間相關規定等。移送主管機關擴及縣（市）行政首長，刪除「九職等或相當於九職等以下公務員之

記過與申誡，得逕由主管長官行之」之規定。

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款暨其施行細則第13條第1項第2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。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

現行公務人員品德修養及工作績效激勵辦法前經考試院102年3月12日修正發布，迄今將近2年，期間各界迭有反映修正意見，且實務執行上亦有相關問題尚待解決，銓敘部爰再行檢討研修本辦法，並將函陳考試院審議，修正重點包括明確界定模範公務人員得選拔名額限制計算基準之範圍、增訂公務人員傑出貢獻獎即時遴薦機制及增加團體獎項名額等，以期公務人員激勵制度更加周延妥適。

第八節 公務人員陞遷

壹、現行一般公務人員陞遷制度

一、沿革

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

考試院爰於76年1月14日依公務人員任用法第19條規定，訂定發布現職人員升任甄審辦法1種。由於該辦法之內容較為簡略，尚不足以作為行政機關辦理陞遷之完整準據，是以，實務上，行政院曾參

照公務人員任用法及其他有關規定，訂定行政院暨所屬各級行政機關公務人員升遷考核要點，據以為辦理陞遷之相關事宜，並授權所屬各主管機關得因應業務需要，參照該要點之規定，另訂升遷考核要點及評分標準表。故原臺灣省、臺北市、高雄市政府等主管機關均分別訂有其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，銓敘部爰研訂公務人員陞遷法草案，於79年間報經考試院第7屆第286次會議討論通過，並經考試院於同年8月15日送請立法院審議。但由於嗣後社經環境多所變遷，考銓有關法制頗多興革，原擬草案已因情勢變遷而有不合時宜之處，加以公務人員之訓練進修、保障等事項均與公務人員之陞遷有密切關係，實有再酌予充實補強之必要，考試院爰於83年6月16日立法院法制委員會第2屆第3會期第7次全體委員會議中，建請公務人員陞遷法草案暫緩審查，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公務人員陞遷法

第19條規定，定於89年7月16日施行；有關公務人員陞遷法各相關配套法規，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，銓敘部研修公務人員陞遷法，並經總統於98年4月22日修正公布；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日經考試院修正發布。

二、現況

(一) 基本原則

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：

1. 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。為應各類別公務人員陞遷之特性，公務人員陞遷法除第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。

2. 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。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。

3. 資績並重

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。

4. 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。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，如公務人員陞遷法施行細則第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。

5. 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，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。

6. 逐級陞遷

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，得按人員銓敍審定之職等、官稱官階、官等官階、級別高低依序辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。公務人員陞遷法第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

1. 適用之對象

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）。

2. 準用之對象

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，得準用公務人員陞遷法之規定；至是否準用，則由各該主管機關決定。

(三) 適用範圍

公務人員之陞遷，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適用範圍。茲分述如下：

1. 陞任較高之職務

所謂陞任較高之職務，係指依法陞任較高職務列等、稱階、等階、級別之職務。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。

2. 非主管職務陞任或遷調主管職務

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、稱階、等階、級別主管職務或調任同一序列之主管職務。

3. 遷調相當之職務

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

1. 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。又依公務人員陞遷法施行細則第4條第1項規定，各機關依公務人員陞遷法第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、稱階、等階、級別相同者，應列為同一序列。但職務列等、稱階、等階、級別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。

2. 評分標準表

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。公務人員陞遷法第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，得參酌公務人員陞遷法第7條第1項規定，自行訂定資格條件之審查項目。另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。

3. 遷調規定

各機關對職務列等、稱階、等階、級別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。

4. 甄審委員會

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；另依公務人員陞遷法施行細則第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。但依公務人員陞遷法第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。

又依公務人員陞遷法施行細則第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遴用順序之排定。
- (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

1. 陞任

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、稱階、等階、級別相同且職務相當，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。

2. 遷調

本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序。原則上，由他機關人員遷調者，亦應「公開甄選」。另各機關辦理職務列等、稱階、等階、級別及職務相當之所屬人員之遷調，得免經甄審（選）。

3. 造列名冊

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，依公務人員陞遷法第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，依公務人員陞遷法相關規定，核計分數或依其所具資格條件高低造列。

4. 圈定人選

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。

5. 候補名額

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、稱階、等階、級別相同、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

1. 得免經甄審（選），逕行核定之職務

依公務人員陞遷法第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，並不受公務人員陞遷法第12條第1項第6款及第7款規定之限制。

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。但屬公務人員陞遷法第4條規定陞任情形者，除公務人員陞遷法另有規定外，應辦理甄審（選）。

2. 得經甄審委員會同意，優先陞任之人員

各機關人員無公務人員陞遷法第12條第1項各款不得辦理陞任之情事，且符合「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」、「最近3年內曾當選模範公務人員」；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」之條件，得經甄審委員會同意，優先陞任。

3. 不得陞任之消極要件

依公務人員陞遷法第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、稱階、等階、級別或職務列等、稱階、等階、級別相同之職務年資滿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）公務人員陞遷法第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」；惟依公務人員陞遷法第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

1. 救濟

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。

2. 迴避

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。

三、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，另第12條亦配合酌作部分文字修正。

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日併同公務人員考績法、公務人員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。

貳、現行特種人事法規之陞遷制度

特種人事法規之陞遷制度，司法人員、政風人員、專門職業及技術人員、主計人員、審計人員、駐外外交領事人員、關務人員，適用公務人員陞遷法。依公務人員陞遷法規定，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，其中政風人員及主計人員，尚須符合經考試院備查之政風人員陞遷甄審作業要點與主計人員陞遷規定之規範，又主計人員之任免遷調，亦須符合依主計機構人員設置管理條例相關授權，而另訂之主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法等規定。醫事人員，除考試及格分發任用者、政府機關培育之醫事公費生經分發履行服務義務者及依醫事人員人事條例任用之各機關首長、副首長及一級單位主管外，均應依公務人員陞遷法辦理。交通事業人員之陞遷，得準用公務人員陞遷法之規定，其準用規定，並應函送銓敘部備查。而目前除交通部航港局於102年1月1日起，原依交通事業人員任用條例審定有案之現職交通事業人員，準用公務人員陞遷法外，餘均不準用公務人員陞遷法。另法官、檢察官及警察人員之陞遷制度如下：

一、法官、檢察官

法官、檢察官之調任及司法行政人員回任法官、檢察官，依法官法授權訂定之司法院人事審議委員會審議規則，及法務部檢察官人事審議委員會審議規則辦理。至法官、檢察官轉任司法行政人員亦分屬法官法授權訂定之法官法施行細則及法務部檢察官人事審議委員會審議規則，所規範司法院人事審議委員會、法務部檢察官人事審議委員會審議之事項，應從其規定，合於公務人員陞遷法所稱

「法律另有規定者，從其規定」之情形，爰法官、檢察官轉任司法行政人員，如屬法官法施行細則及法務部檢察官人事審議委員會審議規則規範之審議對象，即需經司法院人事審議委員會及檢察官人事審議委員會審議通過始得轉任；非屬該條之審議對象則免經審議。

法官、檢察官轉調一般公務人員、或轉任司法行政人員後，再調任其他司法行政人員或一般公務人員之職務，以該等職務須依公務人員任用法規定辦理派代及送銓敘部銓敘審定，係屬公務人員陞遷法適用範圍，如擬遞補人員，除有得免經甄審（選）之情形以外，仍應依公務人員陞遷法規定辦理陞遷。

實任法官、檢察官除經本人同意外，非有相關條文所列舉之事由（如：因法院設立、裁併或員額增減），不得為地區、審級之調動。又實任法官、檢察官除法律規定或經本人同意外，不得將其轉任法官、檢察官以外職務。

二、警察人員

警察人員之陞遷，不適用公務人員陞遷法之規定；其實施範圍、辦理方式、限制條件及其他相關事項之辦法，由內政部定之，目前內政部訂有警察人員陞遷辦法作為各級警察機關、學校辦理所屬人員陞遷之依據。至於海岸巡防機關及消防機關之警察官制人員，因警察人員陞遷辦法明定，其適用對象為內政部警政署與所屬警察機關、學校、直轄市、縣（市）政府警察局及中央警察大學之警察人員，是以，任職於海岸巡防機關及消防機關列警察官人員之陞遷，並非該陞遷辦法規定之適用範圍，爰渠等之陞遷事項均係依公務人員陞遷法相關規定辦理。

第九節 公（政）務人員退休（職）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，並經銓敘部銓敘審定、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

經銓敘部認定之，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，送經銓敘部認定之，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.退撫基金提撥費率：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-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。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所定部分殘廢以上證明，且由服務機關證明其不堪勝任現職者。

(4)依其他法規規定應辦理資遣者。

7.退休金領受權之限制及保障：

(1)限制

- 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（再轉）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。

(2)保障

- ①退休金領受權因5年不行使而當然消滅。
- ②請領退休金之權利，不得作為扣押、讓與或供擔保之標的。

(二) 業務概況

102年經銓敘部審定之退休人數共計9,489人，包括中央機關4,462人，地方機關5,027人（如表4-8）。

表 4-8 102 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	58	67	70	1	196
	月退休金	3,680	1,828	2,651	16	8,175
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金	35	13	11	0	59
	小計	3,773	1,908	2,732	17	8,430
屆齡退休	一次退休金	22	13	11	1	47
	月退休金	570	75	115	6	766
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金	3	4	2	1	10
	小計	595	92	128	8	823
命令退休	一次退休金	4	1	3	0	8
	月退休金	89	54	82	0	225
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金	1	1	1	0	3
	小計	94	56	86	0	236
合計		4,462	2,056	2,946	25	9,489

資料來源：銓敍部退撫資料檔

103年經銓敍部審定之退休人數共計9,406人，包括中央機關4,318人，地方機關5,088人（如表4-9）。

表 4-9 103 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		78	102	140	3	323
	月退休金		3,375	1,792	2,599	35	7,801
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金		39	13	15	1	68
	小計		3,492	1,907	2,754	39	8,192
屆齡退休	一次退休金		17	13	10	0	40
	月退休金		693	79	149	6	927
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金		3	1	4	0	8
	小計		713	93	163	6	975
命令退休	一次退休金		3	1	1	0	5
	月退休金		109	47	72	3	231
	兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金		1	1	1	0	3
	小計		113	49	74	3	239
合計			4,318	2,049	2,991	48	9,406

資料來源：銓敍部退撫資料檔

三、檢討與改進

我國公務人員退休制度雖已先後於84年7月1日及100年1月1日完成階段性之興革工程，惟因在退休給與機制上仍屬確定給付制（Defined Benefit Plan），是政府仍須負擔具有舊制年資退休人員之退休金與優惠存款利息差額，亦需負擔現職人員新制年資公提部分之退撫基金費用，是就長遠而言，政府財政負擔仍屬沈重；加上退撫基金長期未能足額提撥，致其收支結構亦存隱憂，而近年退休人數快速增加，以及我國人口結構趨向高齡化及少子化等因素，亦造成政府及退撫基金沈重財務壓力。爰此，銓敘部為求建構完善之公務人員退休制度，有效減輕政府財務負擔及解決現行退撫基金面臨之困境，乃賡續參酌各先進國家退休改革先例及我國政經、社會的情勢轉變，就文官退撫制度進行改革方案之研議，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」，下設「退撫制度改革工作小組」及「退撫基金改革工作小組」2個分組，聘請多位學者專家及相關機關代表擔任小組委員，分就「公務人員退撫制度改革方向」及「退撫基金營運績效」2議題深入檢討，積極規劃下一階段改革方案；期間適逢媒體揭露勞保基金財務問題，引發社會各界對於我國各項年金制度之關注，銓敘部配合整體年金改革推動時程，已草擬公務人員退休撫卹法草案，經考試院於102年4月11日函送立法院審議。

前述公務人員退休撫卹法草案，係本於世代正義、公平處理及循序漸進原則，審慎研議而成，相關重點說明如下：

(一)建構多層次年金制度：為將來新進人員重新建構一套兼採「確

定給付制」與「確定提撥制」之多層退休年金制度。

- (二) 延後月退休金起支年齡（85制改90制）：採漸進方式，將公務人員支領月退休金之起始年齡自60歲延後至65歲（任職年資滿30年以上者，自55歲延至60歲）。
- (三) 採多元方式合理調整退休所得：循序漸進，兼採「調整退休金計算基準」、「調降退撫新制年資之退休金基數內涵」及「調降優惠存款利率」等多元措施，逐步調降公務人員退休所得至「不超過一般公務人員非主管現職待遇80%」。
- (四) 調整退撫基金提撥機制：將政府與公務人員提撥退撫基金之負擔比例由現行65%：35%調整為60%：40%，並提高法定提撥費率上限為18%。
- (五) 檢討不合適之其他給與：合理調整現行月撫慰金制度，並廢止不合時宜之年資補償機制。

公務人員退休撫卹法草案於102年4月函送立法院審議後，因朝野立法委員對於軍、公、教、勞等各類人員年金同步改革之立場歧異，致目前僅經立法院司法及法制委員會初審完竣，尚無法進行二、三讀程序。然審酌目前退撫基金財務缺口持續擴大，若遲遲無法獲有效解決而前述年金改革法案又囿於立法困境而無法順利推展，屆時恐引發更大之財務危機，所累積的沈重債務也將轉嫁由後代子孫承受。爰此，銓敘部仍將照既定政策方向，賡續推動公務人員年金改革方案，並持續進行立法溝通，同時調整改革策略，俾早日完成年金改革立法工作。此外，也將就退撫基金面臨之財務困境，積極推動相關因應措施，俾有效抑止退撫基金財務缺口持續擴大，建構穩固退撫基金財務安全。

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，其遺族得依公務人員撫卹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（如表4-10）

(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：銓敘部退撫資料檔

(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：A.子女B.父母C.祖父母D.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，停止其領受撫卹金之權利，至其原因消滅時恢復領受權。

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。

2.資料統計

102年經銓敘部審定之撫卹人數共計271人，包括中央機關124人，地方機關147人（如表4-11）。

表 4-11 102 年銓敘部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表

單位：人

機關 項目		合計	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	57	26	13	2	6	1	5	4	0
	兼領年 撫卹金 及一次 撫卹金	183	88	38	11	15	7	11	12	1
	小計	240	114	51	13	21	8	16	16	1
因公死亡	一次撫 卹金	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	兼領年 撫卹金 及一次 撫卹金	31	10	6	5	1	4	2	3	0
	小計	31	10	6	5	1	4	2	3	0
合計		271	124	57	18	22	12	18	19	1

資料來源：銓敘部退撫資料檔

103年經銓敍部審定之撫卹人數共計260人，包括中央機關114人，地方機關146人（如表4-12）。

表 4-12 103 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 項目		合計	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	25	10	4	4	0	2	1	3
	兼領年 撫卹金 及一次 撫卹金	175	76	31	10	17	4	10	10	13
	小計	224	101	41	14	21	4	12	11	16
因公死亡	一次撫 卹金	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	兼領年 撫卹金 及一次 撫卹金	36	13	7	2	2	2	2	0	7
	小計	36	13	7	2	2	2	2	0	7
合計		260	114	48	16	23	6	14	11	23

資料來源：銓敍部退撫資料檔

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，未來將再研議改善目前相關規定不周延之處，俾使撫卹制度更

臻完備。

參、政務人員退職撫卹

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金制度。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，銓敘部爰研擬政務人員退職撫卹條例草案，先後於89年10月4日，91年7月30日由考試院與行政院會銜送請立法院審議，惟因未完成審議，曾3度函經立法院同意延長政務人員退職酬勞金給與條例之施行期限至92年12月31日止。嗣因政務人員退職撫卹條例草案恐無法於92年年底前完成立法並施行，為免政務人員之退職失其適用依據，考試院與行政院爰請立法院法制委員會於92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.政務人員退職撫卹條例施行後，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.政務人員退職撫卹條例施行前已任政務人員，於施行後仍接續在職，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日政務人員退職撫卹條例施行前、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，依原適用退休（職）法令規定，核給退休（職）金及一次給與。
- 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，依政務人員退職撫卹條例第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撫基金費用本息。
 - 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日以後未領取公提儲金之服務年資，得補繳退撫基金，併計年資，依原適用之資遣法令規定之給與標準核給一次給與。
- 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）法令規定辦理退休（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，得於退職時，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撫基金費用本息者，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，依其轉任前原適用之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撫基金費用本息。

2.93年1月1日政務人員退職撫卹條例施行後擔任政務人員者

- (1)擔任政務人員前具有軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資者

①離職儲金（轉任政務人員以後之年資）

- A.由現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員直接轉任政務人員，於政務人員退職後，一次核發公、自提儲金本息。
- B.非現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉政務人員而因公傷病退職者，由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依政務人員退職撫卹條例第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）金或一次給與（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10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之資遣法令規定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，依政務人員退職撫卹條例第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日政務人員退職撫卹條例施行前、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，依政務人員退職撫卹條例第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（92年12月31日以前之年資）

92年12月31日以前服務年資、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日政務人員退職撫卹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，依政務人員退職撫卹條例第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之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教人員保險養老給付優惠存款，俟再任

原因消滅後回復。

(七) 退職資料統計

自102年1月1日至103年12月31日止，審查政務人員退職人數共計3人，均為中央機關退職。

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渠等原退休權利外，亦降低是類人員擔任政務人員之意願，使國家掄才不易。此外，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認定得否參加離職儲金，將引致渠等領取離職儲金權益上有差別待遇。是為解決上開問題，銓敘部已擬具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。102年間，配合公務人員退休年金改革政策，立法院執政黨黨團亦提案修正政務人員退職撫卹條例修正草案相關條文。

未來將視整體政經環境之發展情勢，賡續研議並積極推動政務人員退撫制度之改革；必要時將就較具急迫性之事項，修正必要之條文—包括：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；修正請求權時效規定，放寬常務人員轉任政務人員者依其原適用之退休（職、伍）法令請領月退休（職、伍）金之規定；從嚴規範政務人員再任停止領受月退職酬勞金之限制規定等。嗣再分階段，逐步推動整體政務人員退撫制度之改革工程。

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。我國公務人員保險制度之發軔，係始於47年1月29日奉總統明令公布施行之公務人員保險法，並於同年9月正式開辦公務人員之保險業務，嗣後又於88年5月31日合併私立學校教職員保險為公教人員保險。

自公教人員保險業務開辦以來，政府基於落實安定公教人員生活之建制宗旨，各項給付項目與給付條件均能因應實際環境之變遷而予適時調整，對於增進公教人員福祉及提高政府效能助益甚大，尤其更能具體實踐憲法第155條所揭對於老弱殘廢、無力生活及受非常災害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」賡續辦理公務人員保險業務），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，公務人員保險業務遂正式展開。

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，除養老給付之計算標準變更外，並大幅改革公教人員保險之財務結構，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，至此公教人員保險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，此為開辦公教人員保險以來財務面之重

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（銓敍部）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，公教人員保險法施行細則中屬於重要權益事項亦須配合提昇至公教人員保險法位階；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。其後再因應我國少子女化情形日益嚴重，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。

鑑於國民年金保險及勞工保險年金已於97年及98年相繼施行，並為落實建構社會安全網絡之國家政策，銓敍部自97年以來，積極推動同屬第1層基礎年金性質之公教人員保險年金化修法工作，並併同研議解決若干實務問題，以及配合國家鼓勵生育政策，增訂「與勞工保險生育給付標準一致」之公教人員保險生育給付規定，爰擬

具公教人員保險法修正草案，於101年11月13日經考試院、行政院會銜函請立法院審議，並經立法院於103年1月14日三讀通過，並奉總統於103年1月29日公布，嗣經考試院會同行政院令定自103年6月1日修正施行。當前公教人員保險計有殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬、育嬰留職停薪及生育等6項現金給付項目；其中，養老年金及遺屬年金給付規定僅限私立學校被保險人適用；其他被保險人須俟公教人員適用之退撫法律及公教人員保險法再修正通過後，始可施行。

二、公教人員保險業務概況

銓敍部為公教人員保險主管機關，為期有效監督公教人員保險業務，依公教人員保險法第4條規定，銓敍部應另邀請有關機關、專家學者及被保險人代表組成公教人員保險監理委員會，定期開會審議公教人員保險有關重要案件—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103年12月底止，公教人員保險要保機關有7,447個；退休人員保險要保機關有115個，2種保險之保險對象、保險費及保險項目均有所差異（如表4-13）。

有關現金給付之件數及金額，近5年來（99年至103年度）每年給付件數平均為5萬9千餘件，給付金額平均為261億餘元；其中以養

老給付1萬餘件及228億餘元為最多，占平均件數、金額之28%及87%。

表 4-13 銓敘部辦理現有保險情形表

種類	現行費率	分 擔 比 例			參加人數 (至 103 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%	587,459	殘廢、養老、 死亡、眷屬喪 葬、育嬰留職 停薪(98年8 月1日開辦) 及生育(103 年6月1日開 辦)
退休人員保險	8%	100%	/	/	150 (自 74 年 7 月 1 日停止 受理加保)	殘廢、死亡、 眷屬喪葬

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；目前繼續辦理之公教人員保險及退休人員保險之財務，亦各自獨立。至於公教人員保險財務，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103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教人員保險。依公教人員保險法第5條規定，其88年5月31日修法前之虧損及潛藏負債係由財政部審核撥補，爰截至103年12月底之潛藏負債實現數已達4,147億餘元（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103年底止，累計潛藏負債實現數尚待國庫撥補餘額為118億餘元。另依公教人員保險第6次保險費率精算研究之委託廠商以102年底為基期重新估算結果，未實現潛藏負債金額之現值為1,313億元。

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），修法後公教人員保險已成自給自足之保險。爰為健全公教人員保險財務，建立財務預警機制，公教人員保險法施行細則規定：公教人員保險應定期辦理精算研究，並參考精算結果調整保險費率。據此，公教人員保險準備金自89年起設立至103年止，經歷6次精算；期間除依89年精算並於90年1月1日調整公教人員保險費率為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；100年第5次精算結果，因相差幅度已達15.38%，依法即須

重新釐定公教人員保險費率，從而自102年1月1日重新釐定費率為8.25%。至103年第6次精算結果，因與現行費率相較已達5%以上，爰將由銓敍部評估後，報請考試院會同行政院覈實釐定費率。

修法初期，因被保險人舊制年資較長，養老給付中屬於新制之養老給付金額甚低，故準備金迅速累積；截至103年底，準備金累計已達2,402億餘元。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 4-14 102 年度公教人員保險財務收支狀況

單位：新臺幣千元

一、財務收入

保險費收入	20,862,453
手續費收入	44,415
透過損益按公允價值 衡量之金融資產利益	12,588,812
透過損益按公允價值 衡量之金融負債利益	-
外幣兌換利益	781,785
利息收入	1,873,818
其他收入	566
合計收入	36,151,850

二、財務支出

現金給付	11,283,025
手續費用	21,701
公教人員保險其他費 用	20,422
透過損益按公允價值 衡量之金融資產損失	2,846,663
透過損益按公允價值 衡量之金融負債損失	17,813
外幣兌換損失	41,756
什項費用	-
合計支出	14,231,379

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	21,920,471
事務費	222,799
國庫撥補部分	
養老給付(政府撥補部分)	15,121,109
利息費用	361,500

資料來源：臺灣銀行公教保險部

表 4-15 103 年度公教人員保險財務收支狀況

單位：新臺幣千元

一、財務收入

保險費收入	20,948,418
手續費收入	4,141
透過損益按公允價值衡量之金融資產利益	11,428,200
透過損益按公允價值衡量之金融負債利益	0
外幣兌換利益	2,601,422
利息收入	1,882,093
其他收入	1
合計收入	36,864,274

二、財務支出

現金給付	11,925,877
手續費用	28,247
公教人員保險其他費用	23,992
透過損益按公允價值衡量之金融資產損失	977,928
透過損益按公允價值衡量之金融負債損失	23,828
外幣兌換損失	9,171
什項費用	-
合計支出	12,989,043

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	23,875,232
事務費	228,068
國庫撥補部分	
養老給付(政府撥補部分)	12,496,881
利息費用	236,431

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，迄今近50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。全民健保實施後，醫療給付相關業務已移由中央健康保險局辦理。

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，此類人員退出公教人員保險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103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、持續推動擴大公教人員保險年金適用對象相關修法工作

由於103年6月1日修正施行之公教人員保險法所定公教人員保險年金相關規定，係依立法院103年1月13日朝野黨團之商定結果，僅限私立學校被保險人適用（得溯自99年1月1日起適用養老年金規定），從而其他被保險人須俟公務人員及公立學校教職員適用之退撫法律及公教人員保險法修正通過後，始可施行，致部分無月退休給與制度且所適用之退休規定未涉公教人員退撫法律之被保險人要求先行適用公教人員保險年金規定，並透過立法委員提案修正公教人員保險法。

考量國內人口結構快速高齡化及少子女化之發展趨勢，進一步

落實全體被保險人適用公教人員保險年金保障乃刻不容緩。此外，為保障無月退休給與制度之公教人員老年經濟安全，落實我國基礎社會安全網絡，銓敍部將配合立法院審查擴大公教人員保險年金適用對象之相關提案情形（相關提案已交付立法院司法及法制委員會審查），適時提供相關資料，並積極協調立法院儘速審議通過，俾使部分缺乏第2層職業年金之被保險人能進一步適用公教人員保險年金規定，以落實是類被保險人之老年生活保障。

至於其他被保險人適用公教人員保險年金規定部分，銓敍部將配合公教人員合理退休所得之相關退休法案改革進程，持續推動全面適用公教人員保險養老年金規定之修法工作，期能逐步嘉惠所有公教人員保險被保險人，確保全體被保險人之老年基本經濟安全，俾符公教人員保險「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。

二、督導承保機關積極檢討改進年金發放相關業務

為因應103年6月1日修正施行之公教人員保險法係將公教人員保險年金相關規定分為二階段實施（僅限私立學校教職員先行適用），公教人員保險承保機關臺灣銀行股份有限公司公教保險部已完成年金發放及追溯繳回養老給付等業務之相關資訊系統及配套工作，並順利完成私立學校被保險人追溯請領年金之相關作業。此外，承保機關業於公教人員保險網路作業系統中建置「支給機關超額年金申報作業」系統，要求各超額年金支給機關須按月申報，銓敍部將協同各主管教育行政機關持續追蹤各私立學校按月撥付超額年金情形，以確保私立學校被保險人之保險權益。

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，銓敘部爰擬具公務人員協會法草案，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昇，更象徵我國人權法制的積極創進，更上層樓。嗣為健全法制，以更契合實務運作情形，經廣徵各方意見，再擬具公務人員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，並賦予全國公務人員協會參與機制。

貳、公務人員協會法主要內容

規範公務人員協會之組織、管理及活動之公務人員協會法，其立法目的揭示先公益而後私利之特色；賦予公務人員協會法人地位，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、公務人員協會成立宗旨：為加強為民服務、提昇工作效率、維護公務人員權益、改善工作條件並促進聯誼合作。
- 二、公務人員協會法適用對象：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、公務人員協會組織架構：公務人員協會具有法人地位，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、公務人員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、公務人員協會得辦理事項：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、公務人員協會籌組程序：（一）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。（二）依公務人員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、公務人員協會內部組織：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。

又公務人員協會最高機關為會員或會員代表大會。

八、公務人員協會經費來源：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、公務人員協會協議機制：

(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公務人員協會進行協商；協商結果，參與協商之機關及公務人員協會均應履行。

(二)調解：公務人員協會提出協商後，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，公務人員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，由公務人員協會向銓敘部申請爭議裁決，或透過主管機關函請銓敘部組成爭議裁決委員會處理；爭議裁決委員會由銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處各指派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，將辦理情形回復銓敘部，如未依裁決辦理者，違失人員將移送監察院或處以罰鍰。

十、公務人員協會活動限制：公務人員協會不得發起、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、公務人員協會會務監督：公務人員協會應於每年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、公務人員協會保護規定：各機關不得因公務人員發起、籌組或加入公務人員協會、擔任公務人員協會會務人員或從事與公務人員協會有關之合法行為，而予以不利處分。
- 十三、公務人員協會給假規定：公務人員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；代表公務人員協會進行協商、調解或列席爭議裁決委員會之公務人員，得請公假；各級公務人員協會理事長、理事及監事因辦理會務，亦得請公假。

參、公務人員協會法作業規定

- 一、鑑於公務人員協會法並無施行細則之設計，為利公務人員協會之發起、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公務人員協會法修正情形，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、為健全公務人員協會發展，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。另為使公務人員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，落實公務人員協會參與機制，健全公務人員協會運作功能」，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、推動成立全國公務人員協會：推動成立全國公務人員協會係考試院第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個中央機關公務人員協會與9個地方機關公務人員協會，始得共同發起、籌組全國公務人員協會。至97年中旬，因地方公務人員協會成立個數僅有3個，未達法定成立門檻，故無法成立全國公務人員協會。為落實考試院政策，銓敘部曾於97年

10月及12月間辦理公務人員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公務人員協會。復以2次銓敍部部長箋函及數度電請相關縣市首長支持協助成立地方公務人員協會。98年6月底止，中央公務人員協會有17個，地方公務人員協會9個，已達全國公務人員協會成立門檻，爰於10月2日輔導召開全國公務人員協會成立大會。全國公務人員協會成立後，得直接參與攸關人事政策規劃及法案之研議，落實公務人員協會民主參與機制，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，變更公務人員協會調整處理方式：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，從而影響現行機關公務人員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、法務部及原行政院人事行政局等各該主管機關及公務人員協會所提意見，研擬公務人員協會調整處理方式，經提報99年9月23日考試院會議後，於同年10月13日行文各機關公務人員協會及其主管機關略以，如公務人員協會所依附之機關已制定新組織法規，則請公務人員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，考量解散中之公務人員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

涉及公務人員協會合併、分立事項之前提下，基於公務人員協會會員同一主體性原則，即公務人員協會原有會員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，並概括承受原機關公務人員協會之權利義務者，即可向主管機關申請變更公務人員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日通函各機關公務人員協會及其主管機關轉知所屬在案。截至103年12月止，勞動部、衛生福利部、國家發展委員會及行政院人事行政總處等公務人員協會均依變更處理原則，因應新機關成立更名運作。

三、辦理經費補助業務：政府補助費為公務人員協會經費來源之一，為執行銓敍部編列之公務人員協會業務之獎補助費預算，銓敍部已於94年5月26日訂定補助公務人員協會經費作業規定，作為編列補助經費預算之依據。銓敍部於99年度編列全國公務人員協會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，102年度編列54萬3千元獎補助費，103年度編列51萬6千元獎補助費，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年起另補助全國公務人員協會向財政部租賃國有非公用房地費用8萬1千6百元，102年及103年各補助9萬餘元，對於全國公務人員協會及各機關公務人員協會之會務推

展給與實質助益。

四、辦理公務人員協會會務評鑑：為深入瞭解各公務人員協會會務運作狀況、健全公務人員協會組織運作，銓敍部於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個符合評鑑條件之公務人員協會，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，各公務人員協會會務運作情形尚稱良好，且有臺北市、銓敍部、總統府、考選部及財政部等5個公務人員協會列為績優公務人員協會，該等績優公務人員協會並獲銓敍部101年度提高活動補助金額，以資獎勵。鑑於100年實施之公務人員協會會務評鑑情形良好，因此決定採行每間年辦理1次會務評鑑。102年公務人員協會會務評鑑，採分組評鑑及書面審查方式辦理，評鑑項目分為會務健全化（30%）、財務透明化（30%）、服務積極化（30%）、業務推展或創新服務事項（10%）等4大項。該次評鑑計有24個公務人員協會參與，依公務人員協會會員數分為A（1,000人以上）、B（1,000人以下）兩組評比，評鑑結果A組計有臺北市、財政部、全國、法務部、行政院海岸巡防署、教育部、南投縣、桃園縣（現為桃園市）、基隆市等9個公務人員協會列為會務良好以上之公務人員協會；B組則有衛生署（現為衛生福利部）、僑務委員會、公務人員保障暨培訓委員會、考選部、總統府、銓敍部、監察院、考試院及臺灣省政府等9個公務人員協會列為會務良好以上之公務人員協會。依評鑑結果，銓敍部對於會務良好以上之公務人員協會各頒發獎狀1紙，並建請服務機關酌予敘獎。針對會務待改善之公務人員協

會，則個別函知改善建議，並適時提供輔導及協助。

五、辦理協商、調解及爭議裁決案件：為辦理全國、中央機關公務人員協會之調解及各級公務人員協會之爭議裁決作業，銓敘部業依公務人員協會法第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。歷至102年12月31日止，第5屆調解委員及爭議裁決委員任期結束，銓敘部業循例建立第6屆委員名冊，任期至104年12月31日止。又公務人員協會法施行以來首件協議案件，係102年3月18日全國公務人員協會就行政院102年2月7日院授主預政字第1020100323A號函限制中央機關不得以公款支付租賃交通車等行政管理措施，提出協商及申請調解、爭議裁決案。銓敘部依法定職責負責協議機制之行政作業，行政院於接獲全國公務人員協會提請協商後，先由該院主計總處於102年4月3日將該行政管理措施之原研處情形及理由函復全國公務人員協會，惟未於法定期限內進行協商，全國公務人員協會爰於同年4月29日依法向銓敘部申請調解；嗣於調解委員會之組成過程中，因雙方對共同推選調解委員人選未獲共識，致調解不成立，全國公務人員協會再依公務人員協會法第38條規定於同年6月6日續向銓敘部申請爭議裁決，銓敘部即依同法第39條規定組成爭議裁決委員會，其成員包含銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會、行政院人事行政總處各指派1名當然委員、全國公務人員協會及行政院於爭議裁決委員名冊內各選定2名爭議裁決委員，並由該4名委員再就同名冊內專長與爭議事件領域相關者抽籤選定2名，共計9人，先後

於7月22日及9月10日召開爭議裁決委員會第1次及第2次會議，就爭議事項進行討論及裁決。銓敍部並於102年11月4日函發裁決書。

六、公務人員協會籌組情形：截至103年12月31日止，計有銓敍部、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、勞動部、考試院、外交部、交通部、衛生福利部、國家通訊傳播委員會、法務部、國家發展委員會、高雄市、臺北市、彰化縣、桃園市、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，活絡公務人員協會組織發展，建立彼此溝通平台，達成加強為民服務、提昇工作效率、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

因應各機關及全國公務人員協會實務與會務運作上需求，適時

研議公務人員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，銓敍部除將依公務人員協會法第47條規定於每年3月辦理各公務人員協會會員名冊、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，並將依公務人員協會法第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公務人員協會活動訊息及最新消息，以便利各機關使用。

四、推動公務人員協會交流與定期評鑑機制

為增進各機關公務人員協會之意見交流及分享發展理念，加強各公務人員協會間的聯誼互動，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

預算許可範圍內或利用補助預算分配，鼓勵公務人員協會辦理國內公務人員協會交流互訪活動。另為瞭解公務人員協會會務運作、財務處理及會員服務等內部組織運作情形，銓敍部亦將賡續辦理定期評鑑機制，並適時研修評鑑項目與方式，作為監督與獎勵公務人員協會業務之標準，對會務優良公務人員協會提高補助經費，對會務待加強公務人員協會施以個別輔導，期能輔助公務人員協會會務運作順利，有效實踐其為民服務、保障公務人員權益之成立目的。

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，銓敍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、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，且經考試院決議通過，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，銓敍部已於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。另行政院人事行政總處為因應立法院對於公務人員支領獎金法制化之要求，業已依上開基準法草案第56條（公務人員獎金支給法源依據），預先研擬公務人員獎金支給辦法（草案），並於102年8月28日邀集銓敍部等相關機關召開研商會議討論竣事；該總處並將賡續協洽相關主管機關研議後續法制化之相關配套措施，俾利上開基準法草案完成立法後順利推動施行，以及健全公務人員獎金制度。

二、修正公務人員行政中立法

公務人員行政中立法自98年公布施行以來，歷經多次中央及地方等大型選舉，每於選舉期間，各界即有修正相關規定之建議，是為兼顧我國人倫常情及公務人員行政中立法立法意旨，並期該法更周妥可行，101年間立法委員主動提案修正公務人員行政中立法第5條、第9條及第17條，經銓敍部積極與立法院溝通協商，上開條文於103年11月26日經總統令修正公布，明定公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭，以及公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，在不涉及其公務人員職務上有關事項前提下，得

為該公職候選人只具名不具銜在大眾傳播媒體廣告或公開站台、助講、遊行或拜票，另修正中立法準用對象範圍。銓敍部並配合研修公務人員行政中立法施行細則相關規定，以完備行政中立法制規範。

三、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決議通過後，於101年8月20日函請立法院審議，102年1月4日立法院院會三讀通過後，於102年1月23日奉總統令公布。修正重點包括：1.增列「經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分」者不得任用為公務人員之規定。2.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。3.增列公務人員因兼具外國國籍經撤銷任用者，應追還俸給及其他給付之規定。
- (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決議通過後，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。嗣考選部重行擬具公務人員考試法修正草案（其中有關高考一級考試應考資格由原第15條調整為第13條）函陳考試院審議，經102年8月15日考試院第11屆第249次會議審議通過後，於同年月27日函請立法院審議，經立法院決議不予修正，以及刪除修正說

明有關高考一級考試及格者取得簡任第十職等任用資格等文字，於103年1月22日奉總統令修正公布。茲因公務人員任用法第13條修正草案與考試院101年2月29日函請立法院審議之考試法第15條修正草案係屬相互配套之規定，將配合後續立法院審議情形辦理相關事宜。

- (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。

四、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，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日函陳考試院決議通過後，

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。在公務人員考績法尚未完成修法前，為落實績效管考，銓敘部業於102年及103年透過行政指導及相關函釋規定，請各機關對違法失職、涉及弊案，情節重大，以及考績年度內因病請延長病假（扣除因安胎所請之假）超過6個月之公務人員，予以覈實評定適當等次，以加強各機關受考人之考績考核。

五、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。銓敍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。另103年5月19日立法院第8屆第5會期內政委員會第21次全體委員會議審查國籍法第20條條文修正草案，決議增訂取得外國或香港、澳門地區永久居留權者，不得擔任政務人員之規定。銓敍部將視上開國籍法修法進度，予以配合修正政務人員法草案。

六、建構高階主管特別管理制度

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，分別於101年7月18日、102年11月11日召開2次專案小組會議研商，以及於101年9月21日召開諮詢會議，就教考試委員及專家學者；另行政院人事行政總處103年3月24日函送「行政院就特管條例草案之原則性及重要議題意見」，對於高階主管職務範圍等重要議題，尚未能與銓敍部及公務人員保障暨培訓委員會取得共識，銓敍部爰於103年5月6日召開專案小組第3次會議研商，惟仍未獲致共識。嗣提103年8月6日考試院第11屆考試委員第89次座談會簡報，結論略以，高階主管特別管理制度係屬我國人事制度重大變革，尤須審慎研議，兼顧法制面及

實務面。銓敘部將持續與行政院人事行政總處溝通協調，俾利後續研議事宜。

七、研擬涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案

為維護國家安全及重大利益，並建立公正公開之查核制度，銓敘部積極研擬涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案，經考試院先後於93年2月26日、95年1月19日及97年5月9日三度會同行政院函送立法院審議，惟均未能完成立法程序，嗣銓敘部鑒於政經環境轉變，予以重行檢視研議後，於102年12月31日函陳考試院審議。主要內容包括：適（準）用對象、查核職務及修正程序、查核項目及查核結果處理、查核決定之救濟、查核發起機關及辦理查核權責機關、辦理查核時機、查核表填具及訂定機關、查核方式及辦理期限、查核結果之救濟程序等事項，以期於不侵害受查核人基本人權之前提下，確保國家安全及國家整體利益。嗣經考試院於103年4月22日、6月26日及7月9日召開3次小組審查會審查竣事，決議請銓敘部參酌與會委員意見重行擬訂查核項目及查核對象等，再行函報考試院；並附帶決議請行政院配合研修相關法規及審酌查核對象範圍。上開審查報告提經同年7月24日考試院第11屆第294次會議決議通過。銓敘部將配合上開附帶決議辦理進度，適時重行研擬相關條文。

八、研議廢止派用人員派用條例

為健全人事制度發展，強化憲法考試用人，銓敘部依考試院歷次會議及立法院預算審議決議，研議廢止派用人員派用條例，並按現行派用人員屬性，規劃相關配套措施，於公務人員任用法增訂相

關規定，作為現職派用人員繼續任職之依據，經於102年11月20日、103年5月16日二次邀請相關機關開會研商獲致共識後，提請103年10月3日銓敍部法規委員會740次會議討論竣事，並函送考試院審議。

九、研修公務人員陞遷法

為因應時空環境變遷及機關實務需要，並考量機關辦理外補公開甄選應建立更加客觀與公平之準據，俾更加周全甄選機制，銓敍部爰檢討修正該法，研修重點包括：明定以功績為主之陞遷原則、妥適規範外補公開甄選之程序及評分標準等。因事涉各機關陞遷實務作業，經銓敍部詳慎研擬該法部分條文修正草案後，已於103年12月12日函請各主管機關表示意見，並邀集相關機關開會研商完竣，銓敍部刻正循法制作業程序辦理後續相關事宜。

十、研修公務人員俸給法及相關法規

(一) 研訂勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官職等及退撫事項辦法

配合行政院組織調整，原行政院勞工委員會所屬勞工保險監理委員會於103年2月17日整併至勞動部，勞工保險局於同日改制為行政機關－勞動部勞工保險局，爰依103年2月17日施行之勞動部暨所屬相關機關組織法規定，研訂本辦法草案，業於103年6月24日由考試院會同行政院訂定發布。

(二) 研修軍職專長與公務人員職系認定對照表

依考試院101年2月2日第11屆第173次會議附帶決議，由銓敍部會同國防部重行檢視各軍職專長之工作內容對照公務人員各職系之

工作內涵，並配合職系說明書及職組暨職系名稱一覽表，將政風職系修正為廉政職系等通盤檢討軍職專長與公務人員職系認定對照表，經函陳考試院審議通過後，業於103年8月27日由銓敘部會同國防部修正發布。

(三) 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等規章將「組員」職稱修正為「科員」，爰予修正本辦法第12條及第6條第5項附表相關規定，經函陳考試院決議通過後，業於103年11月21日由考試院會同行政院修正發布，並溯至102年11月11日生效。

十一、研訂聘用人員人事條例草案

為建立政府契約用人制度，銓敘部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草案，並以現行聘用人員及約僱人員為適用對象。銓敘部經擬訂聘用人員人事條例草案，並配合廢止聘用人員聘用條例，前於102年5月函陳考試院審議，經考試院召開3次全院審查會審議，因事涉廣泛，考試院於103年8月14日第11屆第297次會議決議略以，請銓敘部參酌審查委員之發言意見，並衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平，與相關機關協調獲致共識後，再行報院。銓敘部刻正循法制作業程序積極辦理相關事宜。

十二、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，嗣經考試院於101年12月20日、102年8月19日、同年12月16日及103年8月7日召開全院審查會審查；惟因事涉廣泛，經103年8月14日考試院第11屆第297次會議決議，請銓敍部參酌審查會委員之發言意見，並衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平，與相關機關協調獲致共識後，再行報院。是銓敍部業於103年11月28日邀集相關主管機關召開研商會議，將參酌各相關機關意見修正聘任人員人事條例草案，並積極辦理後續法制作業程序，適時陳報考試院審議。

十三、研訂公務人員退休撫卹法草案

為求建構更臻完善健全之公務人員退撫制度，有效減輕政府及退撫基金面臨之財務困境，銓敍部爰依考試院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，積極研議規劃公務人員退撫制度改革措施並獲初步改革方向；復因適逢政府整體年金改革之推動，爰配合行政院成立跨院際「年金制度改革小組」，併同於102年1月底提出公務人員退撫制度改革方案並擬具公務人員退休撫卹法草案，於102年3月18日函陳考試院審議後，並於同年4月11日函送立法院審議；嗣經立法院司法及法制委員會於102年5月間召開3次審查會進行初審竣事；部分條文保留朝野協商。

十四、研修政務人員退職撫卹條例

政務人員退職撫卹條例自93年1月1日施行以來，實務上面臨若干問題亟待解決，銓敍部乃研修政務人員退職撫卹條例修正草案，

經考試院與行政院於101年6月25日會銜函送立法院審議，案經立法院司法及法制委員會於102年5月22日召開會議審查竣事；其中離職儲金部分已審查通過（未來只要擔任政務人員均可參加離職儲金），年資併計部分則維持現行規定（即常務與政務年資仍應分別計算給與）；至於配合公務人員退休年金改革政策之部分條文則保留協商。

十五、研修公務人員留職停薪辦法第4條、第5條

茲以公務人員留職停薪辦法自93年10月19日修正發布後，逾10年未修正，期間不乏機關與個人對本辦法提出建議事項，復鑑於現今少子化趨勢日愈嚴重，為提供公務人員更友善之工作環境，並配合機關實務作業之需要，以兼顧機關業務推動，以及配合103年12月11日修正公布之性別工作平等法之修正等，爰經審慎研議通盤考量後，刻正擬具留職停薪辦法修正草案，俟函請中央暨地方各主管機關人事機構表示意見，並邀集各機關開會研商後，儘速依法制作業程序陳報考試院審議。

十六、研修各機關職務代理應行注意事項

為健全職務代理制度，避免機關長期代理，以致影響考試用人政策。銓敘部爰參酌實務運作情形、機關建議意見並檢討相關函釋規定，研議修正各機關職務代理應行注意事項。茲因涉及實務面甚廣，爰先行就近年查考結果不符規定之申復案、請釋案等研議後，研擬修正草案初稿函請相關機關表示意見，再邀集行政院人事行政總處等機關開會研商，俾獲取得共識，經提請103年11月10日銓敘部法規委員會第743次會議討論完竣，於同年12月23日函陳考試院審議。

十七、研修專技轉任相關法規

為使專技轉任制度相關規定更加明確周延，銓敘部擬具專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則修正草案，於103年10月15日陳報考試院審議。

十八、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，行政院主計總處爰研擬主計機構人員設置管理條例修正草案，經行政院與考試院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，嗣經行政院令定自102年1月1日起施行。另銓敘部配合行政院主計總處研修該條例施行細則修正草案，業於102年12月31日由行政院主計總處會同銓敘部修正發布，並自102年1月1日施行。

十九、配合研修駐外外交領事人員人事法令

外交部應100年11月14日修正公布之外交部組織法及101年2月3日制定公布之駐外機構組織通則均於101年9月1日施行，又為配合行政院組織調整移撥該部或由該部派赴駐外機構之原行政院新聞局人員，亦有使其取得外領人員任用資格，以保障其駐外權益之必要，復因其他外領人員任免遷調制度之實際需要，爰擬具駐外外交領事人員任用條例修正草案。該條例修正草案經行政院與考試院會銜函送立法院審議，103年5月20日經立法院院會三讀修正通過，103年6月4日經總統令公布。另銓敘部配合外交部研修該條例施行細則修正草案，業於103年12月3日由外交部會同銓敘部修正發布。

二十、配合研修政風人員人事法令

法務部配合政風機構人員設置管理條例101年2月3日修正公布施行，爰擬具政風機構人員設置條例施行細則修正草案，前於102年4月22日函請銓敘部同意會銜，經銓敘部研議後於102年5月13日陳報考試院審議。嗣經102年6月13日考試院第11屆第240次會議審議通過，業於102年9月26日由法務部會同銓敘部修正發布。

二十一、研修警察人員人事法令

(一) 會同研修警察人員人事條例

內政部考量警察勤（業）務特殊性及任用警察人員之實際需要，並配合公務人員任用法相關規定之修正，擬具警察人員人事條例部分條文修正草案，經行政院103年4月7日函請考試院同意會銜，銓敘部於同年月22日擬具研議意見函陳考試院審議，經考試院小組審查會決議，第10條之1照銓敘部建議修正條文通過；其餘修正條文照行政院修正條文通過。嗣經103年7月31日考試院第11屆第295次會議決議通過，並於103年9月15日由行政院及考試院會銜函送立法院審議。

(二) 研修警察官職務等階表

1.內政部鑑於該部警政署之警政委員兼具重要警察機關主管調節性職務功能，為利職務調節需要及強化治安幕僚功能，爰擬具警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之一內政部警政署修正草案函陳行政院，行政院人事行政總處於101年5月25日函送內政部擬議修正之上開等階表至銓敘部，銓

銓部研議後函陳考試院，嗣經考試院第11屆第223次會議審議通過，考試院並於102年1月28日修正發布。

- 2.內政部為因應該部警政署及其所屬中央四級機關（構）組織調整，擬具組織調整後涉及該部警政署及其所屬中央四級機關（構）適用之警察官職務等階表修正草案，並經行政院人事行政總處102年10月28日函送銓部研處。銓部審慎研議後，於102年12月5日函陳考試院審議，嗣經考試院103年2月5日函復略以，請銓部俟上開機關（構）組織編制案件經考試院核定後，再將上開等階表修正案報請考試院審議。於該等機關（構）組織編制案經核備後，銓部旋即配合修正102年12月5日函原報等階表各表修正草案內容及研議意見，並於103年8月7日重新函陳考試院審議，經考試院第11屆第299次會議決議照銓部擬議及考試院第二組意見通過，並於同年月29日修正及廢止發布。

二十二、研修醫事人員人事條例相關附屬法規

為配合衛生福利部及國軍退除役官兵輔導委員會暨其所屬機關組織法規業分別於102年7月23日及同年11月1日生效，以及因應機關用人需要，銓部擬具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第3條修正草案，於102年12月16日陳報考試院審議。嗣經103年8月14日考試院第11屆第297次會議審議通過，業於103年9月29日由考試院會同行政院修正發布。

二十三、配合研修關務人員人事法令

(一) 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，銓敘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日陳報考試院審議。嗣經102年1月31日考試院第11屆第224次會議審議通過，業於102年3月7日由銓敘部會同財政部修正發布。

(二) 會同研修關務人員獎懲辦法

為配合行政院組織調整，財政部關稅總局自102年1月1日與財政部關政司整併改制為財政部關務署等因素，財政部爰擬具關務人員獎懲辦法修正草案，經行政院函請考試院同意會銜發布，並經考試院交下銓敘部研議具復。嗣經103年4月3日考試院第11屆第279次會議決議通過，業於103年5月5日由考試院會同行政院修正發布。

(三) 研修關務人員升任甄審辦法

為配合行政院組織調整，財政部關稅總局自102年1月1日與財政部關政司整併改制為財政部關務署，銓敘部爰配合組織調整以及參酌公務人員考績法及公務人員陞遷法等相關規定，擬具關務人員升任甄審辦法修正草案，於102年12月31日陳報考試院審議。嗣經103年5月8日考試院第11屆第284次會議審議通過，業於103年6月23日由考試院會同行政院修正發布。

(四) 研修關務人員升任甄審委員會組織規程

為配合行政院組織調整，財政部關稅總局自102年1月1日與財政

部關政司整併改制為財政部關務署，銓敍部爰配合組織調整及相關法規，擬具關務人員升任甄審委員會組織規程修正草案，於104年2月3日陳報考試院審議。嗣經104年2月24日考試院第12屆第24次會議決議通過，業於104年4月8日由銓敍部會同財政部修正發布。

(五) 研修關務人員職務稱階表

為配合行政院組織調整，財政部關稅總局自102年1月1日與財政部關政司整併改制為財政部關務署，銓敍部爰配合組織調整，擬具關務人員職務稱階表修正草案，於104年2月3日陳報考試院審議。嗣經104年3月12日考試院第12屆第26次會議決議通過，業於104年3月24日由考試院修正發布。

二十四、配合研修交通事業人事法令

依據考試院請銓敍部會同國防部等相關機關重行檢視各軍職專長之工作內容對照公務人員各職系之工作內涵決議，銓敍部爰會商國防部及交通部，並參照軍職專長與公務人員職系認定對照表之檢討修正情形，擬具軍職專長與交通事業性質相近名稱表修正草案，於103年3月14日陳報考試院審議。嗣經103年7月10日考試院第11屆第292次會議決議通過，考試院並於103年9月9日修正發布。

二十五、研修公務人員考試及格人員分發辦法

為配合公務人員考試法暨其施行細則有關「分配訓練」用語；公務人員考試法施行細則第6條第1項，增訂增額錄取人員申請延後分配訓練者，於申請延後分配訓練原因消滅後「3個月內」，應向分發機關或申請舉辦考試機關申請分配訓練；以及行政院人事行政局

業於101年2月6日組織調整為「行政院人事行政總處」，並參酌相關機關意見，銓敍部爰擬具公務人員考試及格人員分發辦法第3條、第8條、第16條修正草案，並於103年9月11日函陳考試院審議，俾期與公務人員考試法等相關規定一致。

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103年12月25日桃園縣改制桃園市，以及各直轄市山地原住民區實施自治，銓敍部積極參與相關研商會議就涉及官制官規事項提供建議，並配合相關機關組織編制訂定（修正）函送時程，陸續完成備查作業，日後仍將積極配合各機關修編情形處理後續備查事宜。

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，銓敍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，銓敍部除已逐年建置並完備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外，近期為配合業務推動之需要，除新增公務人員傑出貢獻獎之參選人及團體報送查詢與各機關臨時及勞力派遣人力資料填送等網路報送系統外，並適時就公務人員（含政務人員）兼具外國國籍、職系專長認定、官股財團法人及退休撫卹查驗等系統之功能調整作業，以增進業務處理效能。

在配合政府服務創新，提供跨機關資訊整合平臺，以提升銓敍業務服務品質與效能方面，銓敍部已完成全國公務人力資料雲端服務平台之建置，可提供各機關有關考試院考試及格證書、銓敍部銓敍審定（組織編制、職務歸系、銓審、考績、退撫、領受資格查驗結果及其他登記備查資料）、全國公務人力資料（人事資料21表）、退撫基金與公教人員保險等人事資料庫之整合及資料交換服務。

在確保資訊安全及個人資料保護方面，銓敍部透過導入資訊安全管理系統（ISMS），以及資料庫線上加解密、電子憑證及數位版權管理（DRM）等系統之建置，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。

在各項行政業務簡化方面，除陸續調整及修正銓敍部各項行政資訊系統，以強化內部行政作業之品質與效能外，並已完成無紙化會議系統，以及公文管理及線上簽核系統重新規劃設計等工作，以期達成節能減碳的施政目標。

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，並於85年6月成立公務人員保障暨培訓委員會，專責職掌公務人員保障暨培訓事宜，另為應國家文官培訓之需要，於99年3月將所屬國家文官培訓所改制為國家文官學院，並成立中區培訓中心。

公務人員保障暨培訓委員會近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；妥速審議保障事件，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；擴大復審救濟範圍，周延保障公務人員權益；在地化宣導保障制度，客製化輔導機關依法行政；研究改進公務人員保障制度；推動保障業務資訊化服務；擴大當事人參與保障程序，提升審議品質；推動保障事件視訊陳述意見，促進審議之便捷性；編印保障制度相關書籍；建立保障事件審查基準，落實客觀公正之審理原則。

在執行培訓業務方面，健全培訓法制，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；精進辦理公務人員考試錄取人員訓練及各項晉升官等訓練；分階段推動未占缺訓練；改進成績評量方式，提升評鑑信、效度；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；辦理公務人員數位學習；強化與各訓練機關（構）之協調、聯繫與資源整合；積極推動國內外培訓合作交流；倡導公務人員終身學習，提升公務人力素質。

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（以下簡稱保訓會），為院屬一級機關，以推動公務人員保障暨培訓事宜，並研訂公務人員保障暨培訓委員會組織法（以下簡稱保訓會組織法），奉總統於85年1月26日公布施行，保訓會爰於同年6月1日成立，設有保障處、培訓處、秘書室、人事室、會計室及政風室，分別掌理有關事項。另為辦理國家文官培訓需要，依保訓會組織法第13條規定，制定國家文官培訓所組織條例，奉總統87年11月11日公布，於88年7月26日成立所屬國家文官培訓所。

88年7月配合臺灣省政府功能業務與組織調整，以任務編組方式設置保訓會中部辦公室，嗣於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，並基於當時實際辦理業務狀況及未來發展需要，於91年1月30日修正保訓會組織法，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。另所屬國家文官培訓所依立法院審議考試院93年度總預算案主決議，配合人員移撥安置及業務需要，於93年5月3日成立任務編組性質之中部園區。

其後，因保障及培訓業務急遽增加，且外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之要求提高，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。又因應前開組織法之修正，於同年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

、主計室（配合102年1月1日主計機構人員設置管理條例之修正施行，將會計室改為主計室）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。」國家文官學院組織法第3條規定：「本學院置院長一人，由保訓會主任委員兼任……」爰保訓會依法下設國家文官學院，由保訓會主任委員兼任學院院長，並置副院長及主任秘書各1人，下設研究發展組、訓練發展組、交流合作組、評鑑發展中心、數位學習中心、秘書室、人事室、主計室及政風室等9組室。又國家文官學院組織法第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，目前國家文官學院所屬區域培訓中心僅設有中區培訓中心，置主任及副主任各1人，並設培訓課及行政課等2課。保訓會組織架構圖列表如下：

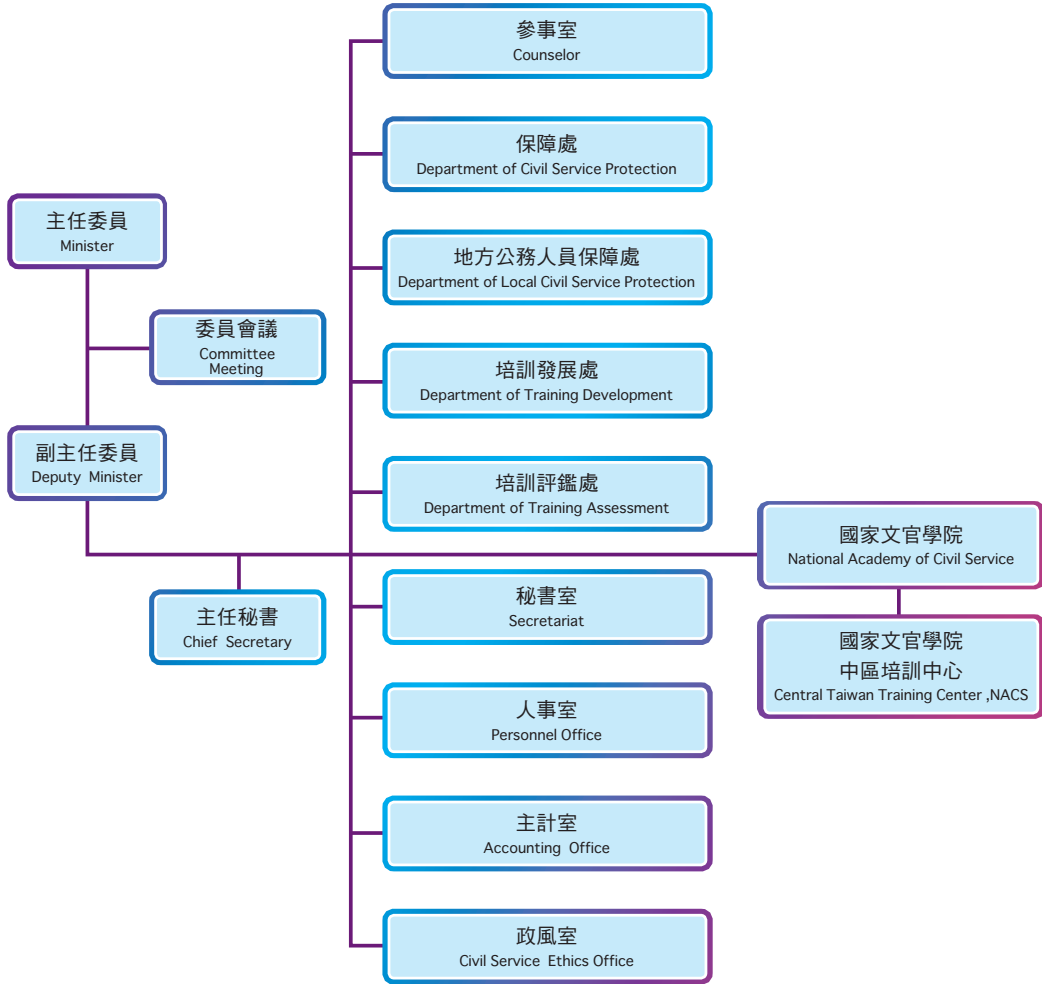


圖 5-1 公務人員保障暨培訓委員會組織系統圖

參、業務職掌

依據保訓會組織法規定，保訓會掌理下列事項：

一、委員會議

有關公務人員保障事件及公務人員培訓政策、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，其他如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、政風機構人員設置管理條例、關務人員人事條例、駐外外交領事人員任用條例、警察人員人事條例等任用之人員與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日修正後，有關公立學校職員之任用，應適用公務人員任用法之規定，並辦理銓敍審定，其經銓敍審定合格實授者，即屬依法任用之人員，屬適用保障法之人員；而在該條例修正前已進用之不具任用資格之職員，因屬未經銓敍審定合格實授人員，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，因非屬依公務人員任用法律任用之人員，尚非保障法保障對象。

(二) 私立學校改制為公立學校，未具任用資格之留用人員

教育人員任用條例施行後，部分私立學校因捐贈而改制為公立學校，其留用之職員，因與教育人員任用條例施行前已進用之未經銓敍審定合格實授職員，二者資格條件有類同之處，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，惟依公務人員任用或公營事業人員任用法律（如交通事業人員任用條例）任用者，仍為與國家間具有公法上職務關係之人員，為保障法保障對象。此外，若依其他公營事業人員相關人事管理規定進用，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率薪給管理辦法」、「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「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

按本款所定準用人員，其進用依據須係依法律或法律授權之法規命令規定進用之人員，如派用人員係依派用人員派用條例派用、聘用人員係依聘用人員聘用條例聘用，以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。至各機關依其自訂或上級機關訂定之行政規則進用之聘、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，因其非屬依法律或依法律授權訂定之法規命令規定所進用，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，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，而取得擔任公務人員之資格，且須經任用銓審程序後，始成為「依法任用」之公務人員。故於學習訓練階段，其非屬「依法任用」之人員，惟其於該學習訓練期間，如係占編制職缺者，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，於該法第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，公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪，亦即公務人員得主張非有法定原因，非依法定程序，不得任意予以免職或為其他身分之變更。所稱「公務人員之身分」，依公務人員任用法規定，係指具有公務人員任用資格，依法任用經銓敘審定合格之現職人員。所稱「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，公務人員考績法所定一次記二大過專案考績，或年終考績考列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，如有遭受侵害之情事，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，除有其他法律另有規定，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敘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，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催，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，則視為辭職，喪失公務人員之身分。又依保障法第11條規定，停職處分如經依法提起救濟而撤銷者，除得依法另為處理者外，因該處分係遭撤銷而不存在，服務機關或其上級機關即應予復職，俾維護其服公職之權利。

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

公務人員身分之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

依公務人員俸給法第3條規定，「俸給」包括本俸、年功俸、加

給3項，並依公務人員所銓敘審定之官職等級、所任職務等支給，非有法定原因，不得降敘，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條規定予以保障。

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。又為避免發生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，則由該長官負責；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「必要」、「良好」，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、公務人員之尊嚴及為民服務之效能等，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，保障其工作環境之安全與身心健康。為此，於103年1月7日全面修正公務人員安全及衛生防護辦法，強化公務人員之安全及衛生防護措施，並於同年10月27日訂定公務人員一般健康檢查實施要點，進而將施行多年之公務人員一般健康檢查福利措施法制化，以維護公務人員之身心健康。

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。惟其涉訟如非屬依法執行職務者，即不受保障。所稱「依法執行職務涉訟」，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機關償還之保障

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。

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。其中原處分機關之認定，依同法第28條規定，係以實施行政處分之名義為準。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，應自行政處分達到之次日起30日內為之，復審人依本法第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，得向管轄之行政法院提起行政訴訟，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條規定之再審議事由者，亦得向保訓會申請再審議。

二、申訴、再申訴程序

(一) 標的：管理措施或有關工作條件之處置

依保障法第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、申誡等懲處、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、安全及衛生完善之設施等。

(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，應自服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置達到之次日起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，應於申訴復函送達之次日起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間之爭執，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) 再申訴決定確定後不得再救濟

保訓會再申訴決定於送達後即行確定，再申訴人不得提起行政訴訟或申請再審議，以為救濟。

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，有無一事不再理等事項進程序審查：非屬管轄權限範圍者，即行函移該管機關辦理；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

專任委員收受承辦單位送請審查之保障事件後，就事件進行初審，並提出初審書面意見。

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，與全體專任委員共同組成，採合議制。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、進行言詞辯論或進行調處。

五、提報委員會議

經保障事件審查會決議之保障事件，由承辦單位依審查結果擬具決定書稿，依行政程序簽提委員會議審議。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，作成決定書，發送當事人及有關機關，並刊登考試院公報，以周知大眾。

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，則處罰鍰並公布違失事實，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

公務人員訓練進修法於91年1月30日公布施行，102年12月11日修正施行部分條文，依據該法規定，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、高階公務人員中長期發展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。迄今賡續辦理。

2.訓練課程

基礎訓練課程採「初任公務人員應具備之能力」、「初任委任人員應具備能力」、「初任薦任人員應具備之能力」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，年度賡續配合實需，簡（整）併相關科目，103年基礎訓練分為「文官倫理與價值」、「公務法律與應用」、「義務責任與權利」、「優質服務」、「公務知能與行政技術」、「多面向管理」六大課程，並強調核心價值與人文素養之涵養。

另為達成「因材施教」及「配合未來工作需要」之訓練方針，並持續精緻化編班調訓，102年度起，將基礎訓練採以有無「行政法」與「行政學」先備知識進行編班，並客製教材內容及教案，施以不同教學方式，克服學用落差，以增進整體訓練成效。

3.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%）、生活表現（7%）進行考評。
- (2)課程成績：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訓期為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。另必要時應填寫考試錄取人員實務訓練期間異常情事通報及輔導紀錄表。
- (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，經單位主管初核為不及格者，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，再送首長評定，首長如有意見應退回考績委員會復議後，仍有意見時得加註理由變更之。另經單位主管初核及格送首長評定時，首長有意見之程序同上。

- (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。
- (7)成效追蹤與評估：保訓會得於實務訓練期間派員至各實務訓練機關（構）學校實地瞭解實務訓練輔導情形，並得於實務訓練期滿後，辦理受訓人員訓後成效調查。

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、交通事業鐵路人員考試、原住民族考試、身心障礙人員考試等。

上開各項特種考試訓練，依考試院第11屆第244次會議決議，考

試錄取人員訓練採分階段實施未占缺訓練，目前除地方政府公務人員考試、原住民族考試、身心障礙人員考試等仍採占缺方式訓練，其餘特考均自103年起全數採未占缺方式訓練。

(二) 訓期

目前訓期最長者為司法官考試及一般警察人員考試二等、三等考試，其訓期為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、司法特考行政執行官類科考試、移民行政人員考試，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；法務部調查局調查人員考試四等、五等考試、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、外交領事人員及外交行政人員考試三等考試、國際經濟商務人員考試訓期為6個月；民航人員考試航務管理類科訓期為5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及人事人員講習、測驗

為增進公務人員考試錄取人員實務訓練機關（構）學校輔導員及人事人員對實務訓練輔導相關規定之瞭解，辦理實務訓練輔導員及人事人員講習，並實施法規測驗，檢驗講習成效並要求輔導員及人事人員知行合一，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、依據

考試院依據公務人員任用法、警察人員人事條例、交通事業人員任用條例規定，訂定發布薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法、警正警察人員晉升警監官等訓練辦法、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、交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法。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、訓練期間及課程

訓期除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）訓練為期4週外，其餘訓練訓期均為5週。保訓會依據各項晉升官等（資位）訓練之核心職能調查結果，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。各課程科目之課程教材，係由國家文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬試題之參據。

三、成績計算

- (一) 生活管理、團體紀律及活動表現成績：除警佐警察人員晉升警正官等訓練占訓練總成績20%外，其餘訓練均占訓練總成績10%。
- (二) 課程成績：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%；委任公務人員晉升薦任官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練占訓練總成績

90%，以測驗方式為之；警佐警察人員晉升警正官等訓練占訓練總成績80%，以測驗方式為之。

肆、辦理高階公務人員中長期發展性訓練業務

一、依據

為推動高階公務人員之培訓，保訓會依組織法規定及考試院「文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」2方案內容，擬具「高階文官培訓飛躍方案」（Take Off Program for Senior Civil Service，簡稱TOP-SCS）進行試辦。103年配合公務人員訓練進修法修正條文規定，訂定高階公務人員中長期發展性訓練辦法，作為辦理之依據。

二、訓練班別

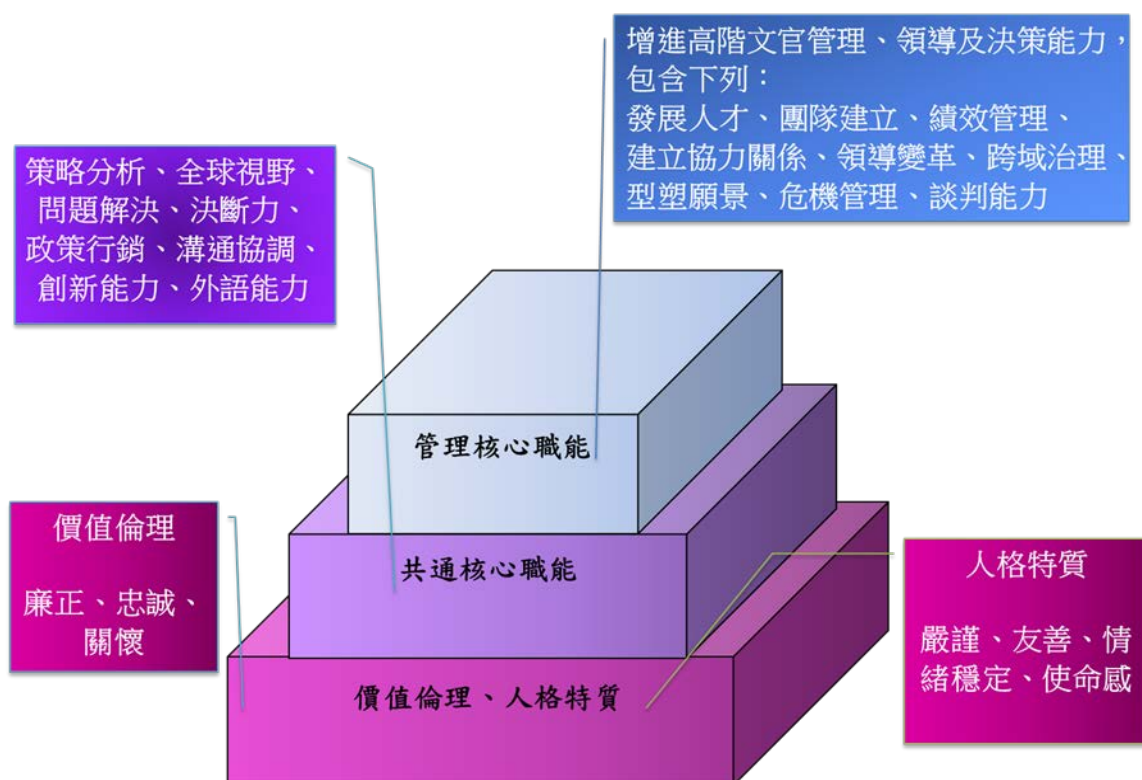
本訓練依參訓人員職等，區分為「管理發展訓練」（Management Development Training，簡稱MDT）、「領導發展訓練」（Leadership Development Training，簡稱LDT）及「決策發展訓練」（Strategy Development Training，簡稱SDT）3種班別。

三、訓練特色

- (一) 確立發展性訓練目標：保訓會辦理之高階公務人員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「高階文官發展性訓

練運用評鑑中心法遴選參訓人員實施計畫」，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。
- (六) 以學習者為中心之教學方式，兼顧理論與實務：依課程需要採用課堂講授法、實地體驗、政策論壇、小組研討個案教學、職務見習、教與學講座、模擬演練、工作坊、標竿學習及拓展訓練等教學方法。
- (七) 安排國外研習據點，拓展文官全球視野：訓練期間安排2週之國外研習課程，挑選具國際競爭力之歐美及亞太地區國家，組團前往該國培訓機構研習，並依該國之國情特色及競爭優勢，安排實務經驗分享及參訪課程，102年及103年分別前往德國聯邦公共行政學院、美國聯邦行政主管研究院、奧地利聯邦行政學院及比利時聯邦行政訓練學院等研習機構。



圖 5-2 高階文官培訓國外研習與馬對話課程

- (八) 結合過程評鑑與總結評鑑：評量方式結合過程與總結評鑑，過程評鑑係評鑑受訓人員訓練期間之生活、教與學、職務見習及

國外研習之職能表現，總結評鑑採評鑑中心法評鑑受訓人員在各項模擬演練之職能表現及學習成果。

伍、辦理行政中立訓練及宣導

- 一、考試院於99年2月5日修正發布公務人員行政中立訓練辦法，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」。
- 二、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。
- 三、為提升公務人員對於公務人員行政中立法及該法施行細則之認知，與因應103年直轄市長等地方九合一選舉，保訓會除調查各機關訓練情形，並分別於102年、103年辦理行政中立徵文比賽、主題創作（形象貼圖、動畫、微電影）比賽，及利用淺顯易懂的宣導標語，透過摺頁、海報、標語貼紙、廣播劇化插播、捷運媒體廣告、公車車體、LED電子看版、LED電視牆、機關公布欄、網站首頁、通訊軟體、相關會議、機關刊物、多媒體等多元化管道，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，並精進編修公務倫理高階班及宣導班教材，提升訓練成效；以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、社會及公眾的基本理念。

柒、辦理行政院暨所屬機關以外公務人員訓練進修

保訓會為統籌辦理行政院暨所屬機關以外公務人員訓練、進修事宜，除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外，保訓會並舉辦新世紀公共服務創新研習班，於102年、103年間辦理人力資源發展、政府專案管理培訓課程及認證、員工身心健康管理及NACS學習饗宴等研習主題，以及各項研討會、培訓專題研習，提供國內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，辦理新世紀公共服務創新研習班，並於102年、103年間辦理人事人員之研習主題，包括策略性人力資源基礎課程及認證、職能發展等。

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

為完備保障法制，於102年1月15日修正發布公務人員因公涉訟輔助辦法；於103年1月7日修正發布公務人員安全及衛生防護辦法。且為落實公務人員健康防護措施，於103年10月27日訂定發布公務人員一般健康檢查實施要點。另為配合實務運作需求，於103年7月3日修正發布復審文書使用收費標準第2條，於103年7月7日修正發布保訓會保障事件審議規則部分條文，俾落實公務人員權益保障。

二、妥速審議保障事件，維護公務人員合理權益

(一) 受理件數

102年度保障事件受理件數為848件；103年度受理件數為923件。

(二) 結案件數

102年度保障事件應辦件數共計974件（累計101年度未結件數126件），辦結898件，結案率92.20%。

103年度保障事件應辦件數共計999件（累計102年度未結件數76件），辦結881件，結案率88.19%。

(三) 審議決定結果

102年度保障事件審議決定件數共計813件，包括不受理128件，駁回590件，撤銷95件。

103年度保障事件審議決定797件，包括不受理98件，駁回551件，撤銷148件。

(四) 提起行政訴訟情形

102年度復審事件審議決定共計371件，其中89件提起行政訴訟，比率23.99%，經行政法院維持保訓會決定之比率98.08%。

103年度復審事件審議決定件數計362件，其中96件提起行政訴訟，比率26.52%，經行政法院維持保訓會決定之比率94.74%。

(五) 保障事件辦結時效

102年度復審（含再審議）事件於3個月內審決比率為95.29%，再申訴事件為95.59%。

103年度復審（含再審議）事件於3個月內審決比率為99.73%，再申訴事件為99.53%。

近5年平均於3個月內審結之案件數比率，復審（含再審議）事件為91.43%，再申訴事件為90.03%，處理期間大幅縮短。

三、追蹤保障事件執行成效，督促機關依法行政

102年及103年經保訓會決定撤銷之保障事件共計243件，其中應回復執行情形者（實體撤銷及命應作為部分）計238件，經原處分機關或原服務機關如期將處理情形回復者計222件，另16件尚未回復，惟均未逾回復期限。各機關之回復情形，業經彙整刊登考試院公報供各機關參考，俾落實保訓會所為決定之拘束力。

四、擴大復審救濟範圍，周延保障公務人員權益

為保障公務人員合理權益，保訓會103年新增納入復審標的之事件類型，計：（一）原屬訴願事件之警察人員報考警正班、警佐班教育訓練之遴選資格事件。（二）原屬再申訴事件之不同職組職系調任事件。（三）公務人員經服務機關認定其有性騷擾行為，命應自費進行心理諮商輔導之性別平等輔導事件等3類事件。

五、在地化宣導保障制度，客製化輔導機關依法行政

（一）普及公務人員保障制度基本認知

- 1.為因應文官制度興革，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，102年及103年合計辦理227場次，聽講人數共16,698人。
- 2.為宣導公務人員保障制度，建立公務人員之基本認知，彙整宣導教材，每年分北、中、南區為中央及地方機關辦理宣導活動。102年計辦理12場次，共1,581人參與。103年計辦理10場次，共1,525人參與。
- 3.為協助人事人員正確辦理保障業務，復考量中央及地方各機關、學校之撤銷案例類型不盡相同，兼採客製化個別及分區輔導方式

，彙整經保訓會撤銷之保障事件案例類型，編製輔導教材，以應所需。又對於離島及偏鄉地區之人事人員，採視訊方式辦理輔導，俾推廣保訓會視訊陳述意見之創新措施，達到便捷及節能減碳之目的。102年計辦理10場次，共747人參與。103年計辦理10場次，共489人參與。

4.為保障公務人員享有安全衛生之工作環境，實現就業平權，特就103年1月7日修正發布公務人員安全及衛生防護辦法，於103年辦理上開辦法宣導活動計6場次，共971人參與。



圖 5-3 保障業務宣導海報

(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建置於保訓會全球資訊網站。

六、研究改進公務人員保障制度

(一) 召開保障法制研討會

102年度與東吳大學法律學系合辦公務人員保障法制研討會，邀請行政法界、人事行政領域之學者、專家，就近年來審理保障事件常見之法律爭議，包括「公務人員之言論自由」、「一行為不二罰原則於人事案件中之適用疑義」、「公務員懲處處分之審查密度」及「公務員福利措施與信賴保護」等4項專題進行研討，共207人參加。



(二) 召開保障法制座談會

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座談會，邀請專家學者交流座談，共謀問題解決之道，102年及103年共辦理6場次。



圖 5-4 保障法制座談會

(三) 辦理公務人員保障法制專案委託研究

102年委託研究「公務人員溢領給與之追繳及相關法律問題研究」，103年委託研究「公務人員懲處救濟制度之研究—以實務案例分析與德國法制比較為中心」，研究成果均納入審議保障事件之重要參考資料。

(四) 辦理保障法制專題講座

為掌握行政法實務運作及學說理論之發展現況，提升公務人員在人事行政業務上之行政法學專業素養，保訓會定期邀請學者專家擔任專題講座，102年及103年共辦理9場次。



圖 5-5 保障法制專題講座

(五) 撰寫研究報告，探討保障事件法律爭議

針對保障實務上經常遇到之法律爭議，撰寫研究報告，剖析問題，歸納司法判決及學者之見解，提出解決方案或改進之道。102年及103年共撰寫9篇研究報告。

七、推動保障業務資訊化服務，提升保障事件相關程序便利性

保訓會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。

八、擴大當事人參與保障程序，提升審議品質

保訓會審理保障事件時，均儘量給予當事人、相關機關陳述意見之機會，以擴大當事人程序參與，並自103年起，為充分發揮苦情申訴功能，對於當事人申請陳述意見，均以核准為目標，以有效擴大當事人程序參與之機會，提升保障事件審議品質。

102年陳述意見件141件，占審議決定件數比率17.34%；當事人

自行申請陳述意見者61件，獲核准者為34件，核准率55%。

103年陳述意見件195件，占審議決定件數比率24.47%；當事人自行申請陳述意見者99件，獲核准者為90件，核准率90.91%。



圖 5-6 保障事件到會陳述意見（簡式）

九、推動保障事件視訊陳述意見，促進審議之便捷性

為提升陳述意見之便利性，提高審議效率，保訓會自99年5月起辦理視訊陳述意見，以服務各地公務人員，達到「以網路代替馬路」及「節能減碳」之服務目標。並積極與各機關（構）、學校，建置視訊連線。迄103年12月底，共建立362個連線據點。102年保障事件採視訊方式陳述意見計75件，103年增為96件，大幅節省當事人或各機關（構）之時間、勞力及費用。



圖 5-7 保障事件視訊陳述意見

十、編印保障制度相關書籍，提供各界參考

保訓會於102年、103年編印《101年保障法制座談會及專題講座紀錄彙編》、《102年保障法制座談會、研討會及專題講座紀錄彙編》及《103年保障法制座談會會議紀錄彙編》，並按年更新編印《公務人員行政救濟法規彙編》，供各界參考。

十一、建立保障事件審查基準，落實客觀公正之審理原則

為落實公正、客觀、專業之審理原則，強化保障事件決定品質，亟需於保障事件審理作業上，建立一套可長可久、具穩定性之審查基準，經彙整歷年審理之保障案件，於103年度已建立追繳加給復審事件之追繳年限、考績甲、乙、丙等再申訴事件、考績丁等免職復審事件及懲處再申訴事件等4類事件之審查基準。

貳、培訓業務

一、健全培訓法制，強化文官培訓成效

(一) 研修公務人員訓練進修法

因應99年保訓會組織法修正及實務需要等，研修本法部分條文，明定高階公務人員中長期發展性訓練等規定，於102年11月26日經立法院三讀通過，12月11日總統公布。並於103年5月20日配合修正發布本法施行細則。

(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

保訓會為配合實務作業需要、落實法律保留原則，並將涉及考試錄取人員重大權益事項納入規範，修正本辦法部分條文，於102年6月17日修正發布施行。復依102年7月11日考試院第11屆第244次會議決議，刪除占缺訓練人員投保公保之規定，配合修正訓練辦法第27條，另定一般保險機制，於103年1月13日修正發布施行。另配合公務人員考試法修正及實務作業需要，修正本辦法部分條文，於103年7月10日修正發布施行。

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102年、103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、修正各項特考訓練計畫及相關規定

102年度訂定（核定、備查、修正）101年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員訓練計畫等222種；103年度訂定（核定、備查、修正）102年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員訓練計畫等192種。

4.辦理102年及103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102年高普考委託33個類科之專業主管機關辦理集中實務訓練，計2,547人參加；續於103年高普考擴大至66個類科辦理，訓練人數達2,595人。

5.研修公務人員考試錄取人員實務訓練輔導要點

為因應實務作業需要，並落實訓練執行，研修本輔導要點部分規定，於103年7月25日修正發布。

6.研修公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點

為期考試錄取人員訓練課程成績評量更臻客觀、公平、公正，於102年至103年4次修正本考核要點，並通函中央及地方各主管機關轉知所屬知照。

(三) 升任官等訓練方面

1.研修薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法、警正警察人員晉升警監官等訓練辦法、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102年11月25日修正發布。

2.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103年1月3日會同行政院修正發布。

- 3.廢止「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選要點」及「警佐警察人員晉升警正官等訓練遴選要點」，經保訓會以102年12月11日令廢止。
- 4.廢止「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練遴選要點」，經保訓會以103年1月3日令廢止。
- 5.為增訂試題疑義處理方式、統一成績複查申請作法及因應薦任公務人員晉升簡任官等訓練成績評量部分試題案例情境採影片播放方式呈現，並配合各項實務作業，4次修正「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」，分別於102年3月20日、102年10月14日、103年2月21日及103年12月2日通函中央及地方各主管機關轉知所屬知照。



圖 5-8 薦升簡訓練案例書面寫作增列情境影片方式

- 6.為應成績單資訊化作業、專題研討實務需要及各項訓練測驗成績測驗作答方式調整，2次修正「公務人員晉升官等（資位）訓練成

績評量要點」，分別於102年3月20日及103年2月21日通函中央及地方各主管機關轉知所屬知照。

(四) 高階公務人員中長期發展性訓練方面

保訓會以高階文官培訓飛躍方案為本，並參酌實務作業之需要，研訂高階公務人員中長期發展性訓練辦法，並經考試院於103年8月15日訂定發布，104年1月1日生效。另為評鑑參訓人員之職能，爰依據高階公務人員中長期發展性訓練辦法第13條規定，研訂「高階公務人員中長期發展性訓練職能評鑑要點」，並於103年12月25日訂定發布，104年1月1日生效。

(五) 行政中立、公務倫理訓練及宣導方面

訂定實施102年、103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。

二、積極規劃辦理各項訓練，培育優質公務人力

(一) 辦理高階公務人員中長期發展性訓練

為培育卓越管理、前瞻領導及民主決策之高階文官，保訓會積極辦理高階公務人員中長期發展性訓練，102年及103年成果如下：

1.102年辦理情形

(1)訂定「高階文官培訓飛躍方案102年實施計畫」：於102年1月17日簽奉考試院核定，並以院函訂定發布。

(2)參訓人數：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，合計47人完成訓練。

2.103年辦理情形

- (1)訂定「高階文官培訓飛躍方案103年訓練計畫」：於103年1月20日簽奉考試院核定，並以院函訂定發布。
- (2)參訓人數：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，合計51人完成訓練。



圖 5-9 高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練學習共識營

3.開發多元培訓方法及教學方式

- (1)以「學習者為中心」及「核心職能」為基礎進行課程規劃，輔以問題導向之多元學習方式，除首創「58天行動方案」協助參訓人員落實執行力、導入「自由書寫」學習方式激發創意思考，並廣續採用小組研討個案教學、模擬演練、政策論壇、工作坊、標竿學習、體驗學習、教與學講座及職務見習等多種培訓方式。



圖 5-10 高階文官培訓「媒體關係與模擬演練課程」

(2)首創「翻轉教室」新式教學法，103年就「治理環境分析與政治管理」課程運用「翻轉教室（flipped classroom）」方式，由授課講座將相關理論錄製成教學影片，提供參訓人員於課程前自主學習，強化理論與實務之結合，並首創「公務個案」及「團隊競賽」教學方式。

4.推廣評鑑中心法運用於公務人力培訓：經參考國內外公私部門相關評鑑場地，國家文官學院於103年完成兩間教室裝修工程，以達到評鑑中心法專用場地及相關設備標準化需求，使高階文官培訓遴選及評鑑更具公平性。另於同年首度辦理評鑑中心法成果發表會，計有公、私部門人員140人參加，有效推廣辦理評鑑中心法之成果。



圖 5-11 高階文官培訓運用評鑑中心法嚴謹選訓



圖 5-12 高階文官培訓課程

(二) 辦理各類公務人員考試錄取人員訓練

1. 訓練成果：

- (1) 公務人員高等、普通暨初等考試及錄取人員訓練：102年、103年完成訓練人數計10,399人。
- (2) 公務人員特種考試、地方政府特種考試錄取人員訓練：102年、103年完成訓練人數計14,559人。



圖 5-13 地方特考錄取人員基礎訓練分組討論情形

- (3)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：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103年賡續擴大辦理，充實「網路線上學習」基礎訓練課程，擴大「實體基礎訓練」實施對象至各等級，並由國家文官學院自辦訓練及提供必要之相關協助，計364人完成網路線上學習基礎訓練，679人完成實體基礎訓練。
2. 辦理考試錄取人員訓練需求調查：依據考選部「國家考試職能分析推動工作職能評估成果」相關考試類科職能分析資料，篩選跨類科、跨職系之共通職能，設計問卷題項，採取全面普查方式進行問卷調查，並召開專家會議，以確認考試錄取人員所需具備之核心職能及關鍵行為指標。
 3. 精進公務人員考試錄取人員基礎訓練課程成績測驗
 - (1)首度開發並導入選擇題「試題品質檢核表」，並針對歷次測驗

試題進行分析，擇取具有代表性之試題，編製「測驗命題實務手冊－公務人員考試錄取人員基礎訓練篇」及試題範例，提供命題委員參考，及辦理命題、選（審）題研習座談會，以提升試題品質。

- (2)強化命題、選（審）題作業連結，首創命題召集人統包作業：103年聘請各科教材撰寫人為主要命題小組召集人，組成命題小組以團隊討論方式完成該科命題，並請命題召集人參與初選（審）題會議，使命題及初選（審）題作業得以密切扣合。
- (3)導入外聘委員審查機制：初選（審）題會議邀請命題召集人、複選審委員及該課程之優良講座，共同與會討論，以強化教材、命題及選（審）題之連結。
- (4)精進命題及選（審）題標準作業程序：朝「務實」及「合理化」等層面改善精進，並建置標準化作業程序，提升作業效率。

4.精進公務人員考試錄取人員本質特性考評機制

為協助輔導員瞭解受訓人員之態度、動機、服務熱忱及品德操守等較內在深層之強弱項，以協助受訓人員成長，於102年完成考試錄取人員自我檢測量表，並於各梯次考試錄取人員基礎訓練施測。103年陸續研發新題項併入原量表試測，重新調整量表構面及題項，完成新修正之自我檢測量表，並於保訓會網站建置線上填答系統，以提升行政效率及節省公帑。

5.規劃高普考一般行政類科專業法令集中實務訓練

鑑於一般行政類科無特定主管機關，而專業法令集中實務訓練對於新進人員投入工作亟具助益，爰由國家文官學院研擬完成訓練計畫，並於103年1月13日至17日辦理，計開辦5班、調訓246人。

6.推廣IRS即時反饋教學系統

「IRS即時反饋系統」(Interactive Response System, IRS)，為近年來各級學校及訓練機關採用之數位電子化教學系統，教學過程中，講座與學員可隨時進行提問、隨堂測驗或其它互動式教學，為課堂教學輔助工具，爰於各項訓練推廣使用，以提升訓練成效。

(三)辦理各類公務人員晉升官等訓練

1.自102年至103年各項訓練辦理成果如下：

- (1)委任公務人員晉升薦任官等訓練(含關務人員)：訓練測驗人數計3,217人。
- (2)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)：訓練測驗人數計2,665人。
- (3)警佐警察人員晉升警正官等訓練：訓練測驗人數計1,768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：訓練測驗人數計194人。



圖 5-14 薦任公務人員晉升簡任官等訓練專題報告

2. 辦理晉升官等訓練需求調查

為確認薦升簡訓練人員及委升薦訓練人員所應具備之職能項目及關鍵行為指標，辦理薦升簡訓練需求調查及委升薦訓練需求調查。

3. 精進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

(1) 啟用訓練資訊服務網（TIS）供學員、講座及助理輔導員使用

於102年度薦升簡訓練及警正升警監訓練首度啟用TIS系統，並配合TIS系統上線，開發專題研討報告線上閱覽機制，及提供主題查詢之功能。

(2) 專題研討增列自評及同組互評機制

103年設計「自我評量及同儕評量」及「學員參與貢獻度」紀錄表，分由小組成員互評及輔導員觀察紀錄，並提供講座作為個別成績評分之參考。

4. 精進3項晉升官等（資位）訓練

(1) 為進行訓後班務工作檢討、瞭解委訓班所辦訓需求，並提供辦訓經驗交流及學習管道，於102年10月30日及11月29日分別辦理委升薦及佐升正訓練委訓班所訓後座談暨績優班所觀摩學習活動，除邀請績優班所分享辦理心得，另示範體驗學習課程之經營技巧及實地操作，總計19個委訓班所、56位人員代表參與。

(2) 開發中南部師資，並自102年度起，3項晉升官等（資位）訓練之教材封面均增加印製QR-code，以利學員以手機或平版電腦於線上下載教材。

(四) 辦理行政中立訓練及宣導

102年至103年辦理情形：

1.訓練部分：

- (1)專班訓練：計5,418人。
- (2)隨班訓練：計64,911人。
- (3)專題講演或座談：計141,256人。
- (4)數位學習：計146,833人。

2.宣導部分：

- (1)辦理公務人員行政中立暨公務倫理（含公義社會）案例徵文比賽：102年首次結合公務人員行政中立、公務倫理（含公義社會）主題，合併辦理徵文比賽，廣徵全體公務人員創意與智慧，參賽人數踴躍，已達擴大宣導之效，獲選作品並供保訓會辦理相關訓練及宣導使用。
- (2)辦理行政中立主題創作比賽：103年首度以形象貼圖、動畫、微電影作為創作類別，突破以往靜態的呈現方式，納入動態的動畫和微電影，並為促進全民參與，首次將比賽參加對象全面開放至全國民眾，並積極創新，多元運用該比賽得獎作品。
- (3)印發宣導摺頁：創新於摺頁封底設計為書籤與紙尺，使摺頁兼具教育性與實用性，函請各主管機關轉發宣導，以強化行政中立觀念。
- (4)運用圖像捲軸實施境教學習：以徵選比賽圖稿及漫畫比賽得獎作品為素材製作圖像捲軸，配合於102年行政中立各項專班情境布置展示，增進教學效果。
- (5)建置單一線上平台：於保訓會全球資訊網站整合「公務倫理」

專區與「行政中立」專區，合併為單一線上平台，除增進網路管理效率，更能提供豐富多元之資源專區，以擴大宣導效益。

- (6)得獎作品多元應用：為加強行政中立宣導，得獎作品充分運用於捷運燈箱廣告、公車車體廣告、宣導海報、宣導手冊、宣導摺頁、行政中立相關專班之境教布置等處，加深學員印象。
- (7)利用YouTube及國家文官學院臉書粉絲團撥放宣導影片、鼓勵各機關善用所屬電子看板等設施多元宣導、函請各大電視臺、廣播電臺播放動畫短片及廣播劇化插播等多元宣導方式。
- (8)調查統計各機關違反行政中立事由及輔導訓練情形：依統計結果顯示，102年計有1個主管機關（含所屬），共1人違反行政中立事項，103年計有1個主管機關（含所屬），共1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 5-15 行政中立形象貼圖

(五) 辦理公務倫理訓練及宣導

102年至103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3,810人參訓。

2.宣導部分：

- (1)印製宣導摺頁：廣續採用保訓會logo圖像設計新式摺頁外型，印製發送公務倫理與公義社會宣導摺頁分送全國公務人員參閱，並刊登於保訓會全球資訊網供各界自行下載運用。
- (2)提供多元輔助教具：保訓會向台達電子文教基金會爭取，獲（免費）贊助8片孫運璿傳DVD並取得授權，交由國家文官學院提供講座教學使用，更提供授課講座，俾助於靈活教學及激發參訓人員學習興趣。
- (3)運用圖像捲軸實施境教學習：擷取公務人員核心價值及服務守則等內涵為素材，據以製作公務倫理圖像捲軸，配合公務倫理宣導相關專班情境布置展示，增進教學效果。
- (4)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。
- (5)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，送請國家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。
- (6)調查統計各機關違反公務倫理事由及輔導訓練情形：依統計結果顯示，102年計有17個主管機關（含所屬），共109人違反公務倫理事項，103年計有17個主管機關（含所屬），共140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。



圖 5-16 行政中立暨公務倫理意象圖

(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：102年計辦理2班次，計33人參加；103年計辦理1班次，計31人參加。

(2)辦理新世紀公共服務創新研習班：其中「政府專案管理培訓課程及認證」班，102年計35人參加，103年計30人參加；「文創產業發展與體驗」，102年計173人參加。

(3)辦理兩岸交流事務研習：102年計147人參加，103年計141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，102年度經核定正取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，102年調訓89人，103年調訓111人，合計200人參加。

(八) 辦理公務人員公務學程

自102年分別與國立政治大學公共行政及企業管理教育中心、國立臺北大學進修暨推廣部合作辦理公務學程—行政管理學士及碩士學分班，開辦「政策管理」、「公共管理專題」、「行政法專題」3項專班，共計70人修畢課程。103年計有增加東海大學開設公務學程。

三、賡續推動公務人員終身學習活動，落實公務人員終身學習理念

(一) 辦理每月一書閱讀活動：102年、103年合計13,549人參加。除實體課程外，同時運用網路直播供其他地區學員參與；且將課程錄影及後製成線上學習課程，並運用閱讀社群擴大推廣成效。另辦理與作者有約、經典閱讀及管理講堂。

(二) 辦理全國公務人員專書閱讀心得寫作活動：102年計有53個薦送機關推薦397篇優良作品，經遴選出18篇傑出作品及15個績優推動機關；103年計有52個薦送機關推薦409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102年起至103年底止共發行48期。另出版「T&D飛訊」紙本季刊共8期。

(四) 102年與103年辦理公務人員閱讀觀摩活動，計653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) 102年辦理「國家文官菁英講堂」及「高階公務人員管理講堂」，結合管理講堂與經典演講，邀請企業界及學術界知名人士針對

薦任第九職等以上公務人員舉辦之回流教育，共計490人參加。

(六) 開辦「線上藝廊」專區，並舉辦多元藝文展：

1. 102年推出「唐健風老師墨趣人生：水墨人物、攝影、漫畫展」、「國際口足畫藝協會聯合畫展」及「刻古銘新一簡黃彬、劉國英浮雕創作展」3場次藝文展覽，並配合檔期共推出6場次人文講堂系列演講，以深化境教功能。103年推出「張迅、甯資楨顏體楷書聯展」、「大漠英雄—成吉思汗紀念展」及何肇衢老師「寶島風情景象油畫展」3場次藝文展覽，並配合檔期共推出9場次人文講堂系列演講，以深化境教功能。
2. 首度開辦「線上藝廊」專區，供國家文官學院學員使用，102年及103年共計提供21款線上藝廊作品集。

(七) 「NACS學習饗宴」：102年以「文化加乘創意的奇幻旅程」為主題，邀請多位文創界知名講座進行主題性專題演講，並與文化藝術表演團體合作進行藝術體驗課程，計173人參訓。103年以「公務樂章 如歌的行板」為主題，邀請台積電張淑芬社長等7位深具社會影響力之典範人士及專家學者擔任課程講座，計294人參訓，並同步開放網路線上學習、完成專屬網站設計、主題EDM行銷活動等。

四、充實圖書館藏並辦理公務人員培訓網路學習

- (一) 充實圖書館藏並加強分類管理：截至103年底止，國家文官學院館藏總量，中西文圖書共39,493冊、訂閱中西文期刊共120種、非書資料（多媒體）3,350筆。
- (二) 發展遠距教學課程及管理機制：累計至103年底止，「文官 e 學

苑」累計登入學習28,417,926人次，取得認證達6,501,862人次，發給認證時數11,973,310小時。

(三) 辦理「eMPA數位行政管理學程」，102年度「eMPA數位行政管理學程」共招收200名學員，並提供73門課、145小時數位課程，於102年5月1日正式上線提供學員閱讀。共辦理3場混成學習工作坊實體課程，9場線上網路直播課程，供學員線上學習。

(四) 結合實體教學（c-Learning）及網路學習（e-Learning），辦理公務職能混成學習工作坊，102年及103年共辦理「簡報技巧及演練」、「高效能的5個心智習慣」及「如何與媒體打交道」3主題，共6場次混成學習工作坊。

(五) 推動「公務機關數位學習共用平台」

1.辦理「103年數位學習發展教育訓練計畫」計2場次，主題分別為「數位課程發展－專案管理及認證作業」，及「數位課程發展－網路社群經營及數位學習品質管理」。

2.103年「自我學習能力檢測」應用於組織檢測服務，組織可經檢視所屬評測結果，作為研擬次年度訓練計畫之參據。103年度完成交通部等23個機關之檢測報告。辦理「簡報技巧及演練工作坊」2場次，計有40人報名參加。

五、強化與各訓練機關（構）之協調、聯繫與資源整合

(一) 加強公務人員訓練進修協調會報功能

102年及103年共辦理4次協調會報，計有691人次參加，討論各機關建議事項共16案，由保訓會及行政院人事行政總處依權責分別列管辦理。

(二) 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。102年計4個機關學校提出需求，23個訓練機關（構）提出供給；103年計3個機關提出需求，34個訓練機關（構）提出供給。

六、加強與國際訓練進修及人事行政團體（組織）交流聯繫，積極推動國內外培訓合作交流

(一) 參與國際培訓組織及其活動

- 1.102年4月10日至12日派員赴澳洲墨爾本參加亞洲國際培訓總會（ARTDO Int'1）2013年年會活動。
- 2.102年5月19日至22日派員參加在美國達拉斯舉行之美國訓練及發展協會（ASTD）2013年年會活動。
- 3.102年10月3日至11日間辦理2013年「國際人力資源發展研習班」，邀請來自美國、比利時、荷蘭等9個國家薦派10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）14位學員共同研習。
- 4.103年3月8日至14日派員參加在杜拜舉行之國際培訓總會（IFTDO）第43屆年會活動，並領取國家文官學院榮獲之IFTDO改善工作生活品質類（Improved Quality of Working Life）績優獎（Certificate of Merit）與最佳人力資源發展實踐類（Best HRD Practice）績優獎。
- 5.103年5月2日至9日派員參加在美國華盛頓特區舉行之美國訓練與

發展協會（ASTD）年會。

- 6.103年9月7日至13日派員參加在印尼日惹舉行之亞洲國際培訓總會（ARTDO Int'l）第41屆年會。
- 7.103年10月22日至24日派員參加在美國維吉尼亞州亞歷山卓舉行之第38屆評鑑中心法國際研討會活動。
- 8.103年11月13日至18日派員參加大陸上海行政學院舉辦之「海峽兩岸公共部門領導力開發論壇」，並訪問蘇州行政學院及浙江行政學院。

（二）辦理培訓研討會及研習活動

- 1.保訓會於102年10月7日及8日舉辦「2013公務人力資源發展國際研討會」，邀請到比利時聯邦行政訓練學院院長Sandra Schillemans、芬蘭公共管理學院總裁Anneli Temmes，以及來自歐洲、北美及亞洲等8國共10位專家學者、政府機關、訓練機關（構）人士計293人參加。
- 2.保訓會於103年10月14日及15日舉辦「2014公務人力資源發展國際研討會」，邀請到澳紐政府學院副院長Peter Allen、荷蘭公共行政學院院長兼執行長Paul Frissen、歐盟人事遴選局局長Nicholas David Bearfield等來自美洲、歐洲及澳洲8國（地區）共15位專家學者、政府機關及訓練機關（構）人士，計427人參加。



圖 5-17 公務人力資源發展國際研討會

3. 國家文官學院於102年辦理包括：

- (1) 「國際新趨大師講堂」2場次：4月12日邀請美國喬治華盛頓大學公共政策與公共管理學院兼任教授暨美國國家行政學院NAPA院士Dr. Stevens Redburn主講「提升文官的策略思考力」，計165人參加；9月16日邀請美國南加州大學公共政策學院教授暨國家行政學院NAPA院士Dr. Terry L. Cooper主講「倫理決策」，提供中高階公務人員計104人參加。

(2) 績優學員海外研習活動：

- ① 3月8日辦理「101年薦升簡訓練績優學員海外研習營」赴澳洲研習成果發表會，除邀請學員進行分組成果發表外，並安排專題演講及檢討座談會等活動，以豐富發表會內容，計161人參加。
- ② 分別於11月4日至6日及11月21日（國內）與12月3日至13日（澳洲），辦理「102年度薦升簡訓練績優學員海外研習營」，計36人參加。

(3)辦理2013年「華人人力資源發展論壇」：於102年8月23日舉辦，本次活動以「新世代公務人力資源發展再躍進」為主題，依序以專題演講、主題演講、分組論壇及圓桌論壇等4種方式進行，計165人參加。

(4)辦理「NACS 2013 培訓 Passion營」研習活動：以「精采創新、耀眼服務」為主題，計有來自各公務人員訓練機關（構）學校業務主管及承辦同仁79人參加。

4. 國家文官學院於103年辦理包括：

(1)國際新趨大師講堂2場次：3月27日在國立成功大學社科院大樓辦理，邀請澳洲國立大學John Wanna教授主講，講題為「從民眾參與及績效衡量看公共行政之挑戰」，計40人報名參加；4月1日在彰化縣政府辦理，邀請澳洲國立大學John Wanna教授主講，講題為「在公共管理與全球化治理的新趨勢下，我們能夠從中學習到什麼？」，計30人報名參加。

(2)績優學員海外研習活動：

①3月26日辦理「102年薦升簡訓練績優學員海外研習營」赴澳洲研習成果發表會，除邀請學員進行分組成果發表外，並安排經驗分享交流等活動，計160人參加。

②6月14日至22日辦理「103年度薦升簡績優學員海外研習營」，赴荷蘭公共行政學院研習9天，計22人參加。並於5月14日至16日、6月6日辦理國內行前課程。

③10月15日辦理「103年薦升簡訓練績優學員海外研習營」赴荷蘭研習成果發表會，除邀請學員進行分組成果發表外，並安排經驗分享交流等活動，計110人參加。

- (3)辦理「NACS 2014培訓Passion營」研習活動：於103年4月辦理，主題為「熱情奮起，團隊進擊」，計有35個訓練機關（構）學校業務主管及承辦同仁共70人參加。

(三) 拓展策略聯盟網絡

- 1.102年度國家文官學院與卡內基美隆大學澳洲分校（CMU-A）簽訂合作備忘錄。與彰化縣政府策略合作，共同辦理102年「國家文官人才育成—彰化縣政府海外研修團」，計18人赴新加坡南洋理工大學研習。
- 2.103年度國家文官學院分別與荷蘭公共行政學院（NSOB）、比利時聯邦行政訓練學院（TIFA）及臺灣中油股份有限公司簽署交流合作備忘錄。

(四) 與其他訓練機關（構）及大專院校策略合作

國家文官學院因容訓量有限，為充實訓練容量及提升訓練品質，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。

1. 102年度國家文官學院辦理包括：

- (1)4月13日與國立空中大學假該校蘆洲校本部共同辦理小型圓桌論壇，主題為「公民參與和政府績效」，計35人參加。
- (2)5月27日與中華民國訓練協會合辦專題演講活動，邀請美國科羅拉多州大學丹佛分校公共事務學院教授Dr. Mary E. Guy主講「情緒管理在公務培訓機構的應用」，計127人參加。
- (3)9月23日與中華民國訓練協會合辦專題演講活動，邀請著名聲樂

家張杏月女士主講「從Memory談瑰麗人生」，計109人參加。

2. 103年度國家文官學院辦理包括：

- (1)1月22日與中華民國訓練協會合辦專題演講活動，邀請聲樂家張杏月女士主講「人生舞台、舞台人生」，共計80人參加。
- (2)5月21日與中華民國訓練協會合辦專題演講活動，邀請李理事長嵩賢主講「讓你和別人不一樣」，共計110人參加。
- (3)12月22日與中華民國訓練協會合辦專題演講活動，邀請臺北教育大學音樂系方教授銘健、聲樂家陳明虔先生主講「從音樂演藝談團隊合作」，共計50人參加。

(五) 與國外及大陸機關學校進行經驗交流

- 1.102年6月13日至17日派員赴大陸與國家行政學院、湖北行政學院及宜昌行政學院進行兩岸文官培訓交流座談。
- 2.102年度計有澳洲卡內基美隆大學、中華電信學院、大陸廣東省機構編制管理研究會代表團、貝里斯公共服務、選舉及邊境部、大陸南昌大學、澳門行政公職局菁英培訓計畫臺灣培訓交流團、福建省行政學院、大陸寧波市江北區訪問團及大陸浙江行政學院等政府機關（構）官員、專家學者等參訪國家文官學院，並進行經驗交流。
- 3.103年度計有法國國家行政學院（簡稱ENA）交流國際處亞太組主任Chantal Sevrin女士、巴黎高等政治學院（Sciences-Po）國際合作處中國區負責人（International Affairs Manager for China）Mr. Alessandro Mariani、大陸浙江行政學院副院長、福建省行政學院教授、杭州行政學院副院長、財團法人自強工業科學基金會率

ASTD 亞太年會國際菁英人士一行、蒙特利學院（Monterey Institute of International Studies）課程及合作處主任Ms. Alicia Brent、法務部調查局幹部訓練所副主任、越南胡志明國家政治—行政學院第二分區副院長、北京行政學院副院長及上海行政學院常務副院長、約旦參議員等人參訪，並進行經驗交流。

七、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」8,800本，分送各實務訓練機關參考運用。
- (二) 編印「建構文官培訓新里程」及「打造高階培訓新藍圖」叢書，發送各機關（構）、學校相關人員參考運用。
- (三) 國家文官學院編印《行政管理個案精選》第八輯及《102年情境管理個案精選》等叢書，提供有關機關（構）人員參考。

八、辦理專案委託研究公務人員培訓制度

- (一) 102年專題為「各國公務人員終身學習制度編譯」。
- (二) 103年專題為「高普考試錄取人員實施未占缺訓練可行方式之研究」。

九、辦理訓後服務及聯繫，精進培訓業務

(一) 辦理薦任公務人員晉升簡任官等訓練回流學習

1. 於102年11月29日辦理，活動主題為「臺灣公共行政問題論壇」，結合當年度專題研討優良報告辦理3場次分組論壇，另配合論壇主題，邀請厚生集團徐總裁正冠蒞院專題演講，共計78人參加。
2. 為利資源整合，103年度薦升簡回流活動首度與院慶結合辦理。另

為提升訓練成效，下半年活動配合「2014公務人力資源發展國際研討會」與「薦升簡訓練績優學員海外研習營成果發表會」辦理。

(二) 委任公務人員晉升薦任官等訓練回流學習

- 1.於103年1月22日辦理102年委升薦訓練回流學習活動，以「團隊建立與體驗」為主軸，連結委升薦訓練之部分課程，並補強訓期中未能安排之團隊課程，以實作方式，運用溝通協調之技巧，使學員體驗團隊建立之方式。
- 2.為協助參加學員進行研習後之反思，完成回顧影片製作，收錄活動照片及課程重點，影片命名為「時光膠囊」，於103年3月7日掛附於國家文官學院網站。

(三) 擬具國家文官學院回流續航方案，設定每年「核心能力」主題課程，以「溝通協調」、「團隊合作」及「政策管理」3項關鍵能力為主，辦理「續航課程」及「線上課程」，並將建置「經典書苑」強化倫理價值與實踐。

(四) 辦理103年高階文官培訓飛躍方案主題式回流學習活動

- 1.於3月26日結合國家文官學院院慶辦理，邀請行政院毛院長治國以「說故事談決策」進行專題演講及討論，參加人數計39人。
- 2.於11月7日結合高階文官培訓飛躍方案之「國外研習成果分享會」辦理，以達學習資源共享及成果擴散之效，參加人數計43人。

十、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101年及102年登錄公務人員訓練進修資料，101年及102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151及145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。

十一、辦理行政院國家科學委員會（現改制為科技部）政府科技發展計畫

國家文官教學實驗室102年專題為「發展文官之學習科學知識體系，以『創新典範』推動總統之『黃金十年，國家願景』政見」文官探索暨行動與反思學習實驗課程之研究」。

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」，自民國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。依據103年底資料顯示：參加基金人員，計624,993人，其中公務人員占46.37%，教育人員占30.65%，軍職人員占22.98%；基金淨值為5,947億6,952萬元。

基金運用績效方面，退撫基金自84年7月成立至103年底止，累計已實現收益數為1,766億5千萬元，平均已實現收益率為3.30%，較依臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率1.97%，高出1.33個百分點。103年受惠全球經濟溫和復甦，加上歐、美、日等主要國家央行持續維持寬鬆貨幣政策，激勵股市上揚，MSCI全球指數漲幅4.16%及台股加權股價指數漲幅8.08%，基金整體獲利達356億5千萬元，年收益率為6.50%，高於年度目標收益率4.03%。

面對世界金融情勢瞬息萬變，基金監理會與基金管理會將持續關注國際金融情勢發展，加強投資管理與監理，掌握投資契機，並加強監控委託經營，期藉由多元化投資，分散風險，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，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103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22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：

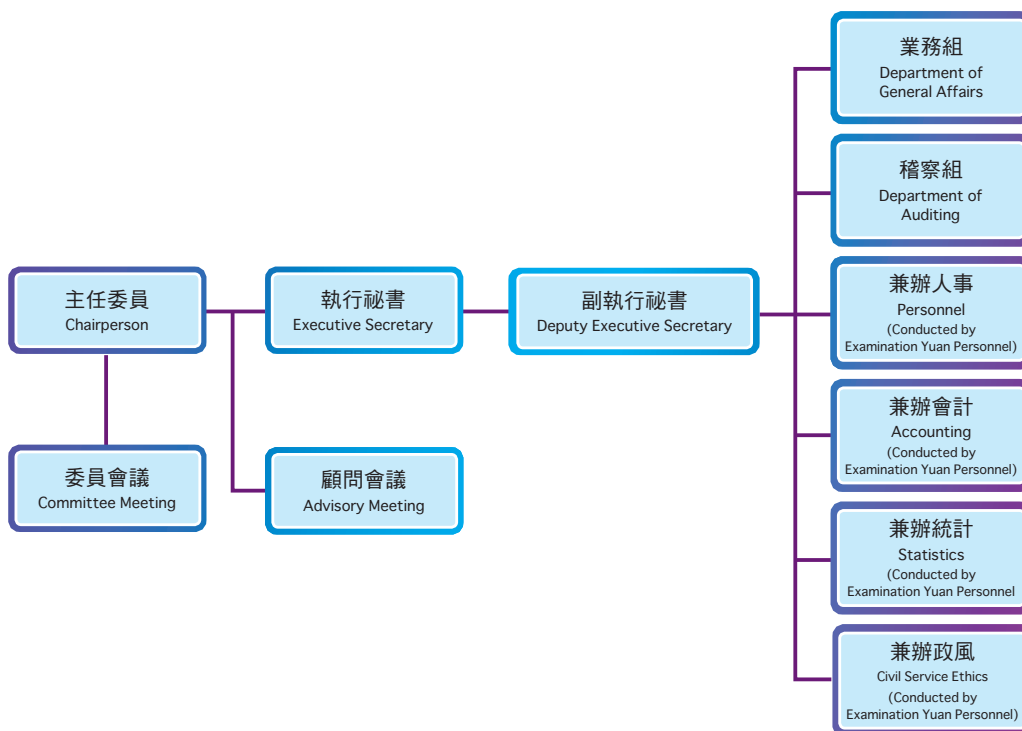


圖 6-1 公務人員退休撫卹基金監理委員會組織系統圖

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與覆核，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，防止基金財務因人為或制度未盡週全，而有財務安全疑慮；基金監理會為善用有限資源，提升行政作業效率，克盡監理職能，各項業務執行情形詳述如下：

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，俾確立年度營運方向與預算，作為基金資金運用準據。另基金監理會依業務職掌及辦理情形，研擬各項有關基金監理議案提報委員會議，包括基金收支運用結果、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、績效考核及資訊公開，與其他業務監督事項等案，俾作成委員會決議（定），以供基金運作依循。

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及會計制度修正案，提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，得指派人員實施專案稽核，另每年於會計年度終了3個月內，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，必要時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，持續提升同仁專業能力及查核技巧，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

為提升本職專業及辦理監理業務所需，基金監理會重視研究發展工作，每年除舉辦專業演講外，並適時提出相關資訊與成果。此外，為透過多重管道，加強研究發展的廣度與深度，除賡續出國考察研蒐各國退休基金運作制度與績效等相關資料外，102及103年度則續辦退撫基金業務執行情形滿意度調查及分析，並針對退休基金配置另類投資資產等多項專題進行研究。

伍、善用有限資源、提升行政效能

基金監理會屬行政機關，除專業監理業務外，亦有共通性業務，加上積極推動研究發展工作，在經費與人力有限的情形下，致力於建立有效率的行政流程，並利用電腦化管理，期能善用有限資源，提升行政效能。

第三節 基金管理會組織職掌

基金管理會組織，係依84年1月25日公布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日成立，並受基金監理會監督。

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，主要考量：一、參加基金之對象涵蓋軍公教及政務人員；二、基金運用與國家財政金融政策相關；三、軍公教退撫給與政府仍負最後支付保證責任；四、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103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，依基金管理會組織條例規定，編制員額為88人，現有職員預算員額為85人，組織系統圖如下：

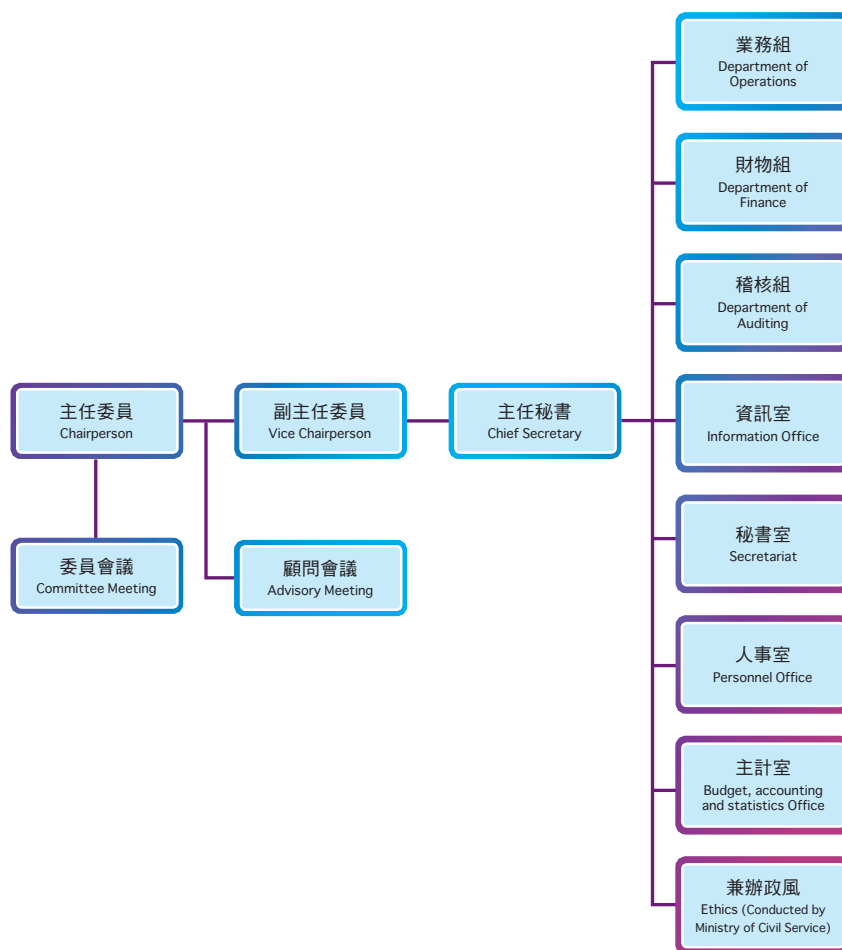


圖 6-2 公務人員退休撫卹基金管理委員會組織系統圖

依基金管理條例第2條及基金管理會組織條例第2、3條規定，基金管理會負責退撫基金收支、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。
- 二、關於退撫基金之收支、保管及運用機構之決定。
- 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。
- 四、關於退撫基金年度預算及決算報告之編製。

- 五、關於退撫基金之收支、保管及運用機構績效之考核。
- 六、關於退撫基金調整提撥費率及其幅度之建議。
- 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。
- 八、其他有關退撫基金業務管理。

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103年底，繳費機關數達7,987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（103 年底）

單位：人

身 分 別	人 數	比 例
公 務 人 員	289,833	46.37%
教 育 人 員	191,541	30.65%
軍 職 人 員	143,619	22.98%
合 計	624,993	100.00%

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103年底止，各類人員繳納基金（不包括孳息）共計8,615億3,854萬元；累計退撫給與支出為4,437億1,976萬元。

表 6-2 基金成立至 103 年 12 月底累計各身分別基金收繳及支出一覽表
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	4,121.86	3,185.38	1,308.15	8,615.39
基金支出金額	1,646.83	1,697.53	1,092.84	4,437.20
支出占收繳比例	39.95%	53.29%	83.54%	51.50%

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14次國內委託經營及10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、基金運用概況，截至103年底止，退撫基金資產總額為5,955億2,607萬元（如扣除負債7億5,655萬元，基金淨值為5,947億6,952萬元），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30.25%、銀行存款占20.39%、國內外上市（上櫃）公司股票占16.74%、國內外短期票券及庫券占14.26%、國內外債券占13.65%，各項運用明細見圖6-3。

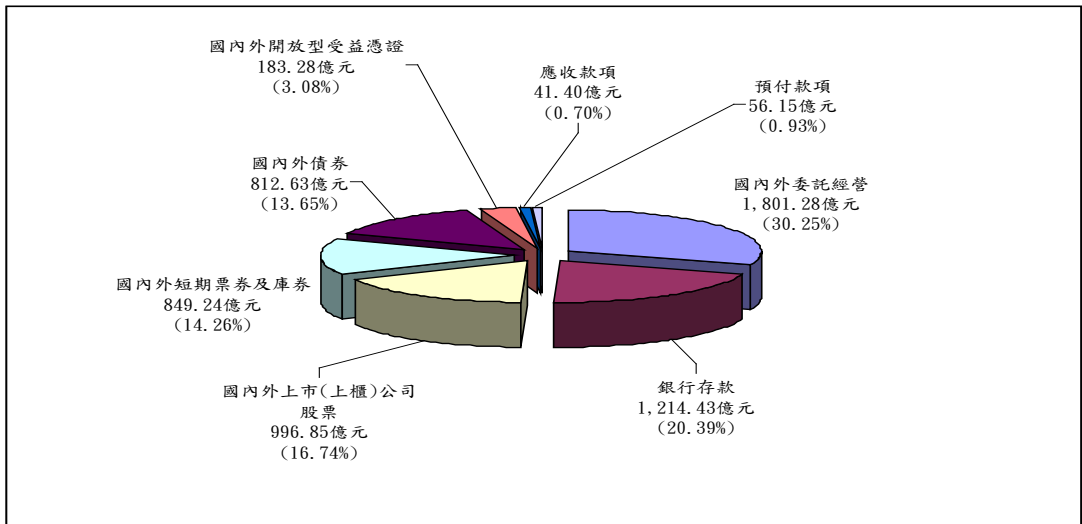


圖 6-3 退撫基金截至 103 年底止運用概況圖

三、基金運用績效方面，退撫基金自84年7月成立至103年底止，累計已實現收益數為1,766億5千萬元，平均已實現收益率為3.30%，較依臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率1.97%，高出1.33個百分點（見圖6-4）。

單位：新臺幣億元

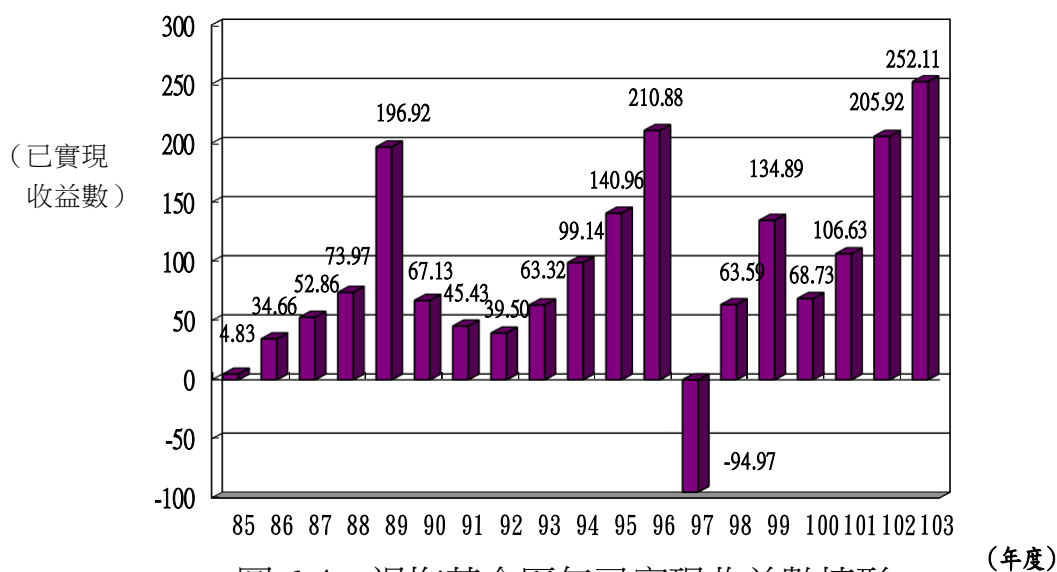


圖 6-4 退撫基金歷年已實現收益數情形

附註：1.89年度係1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1,766億5千萬元，平均已實現收益率為3.30%。

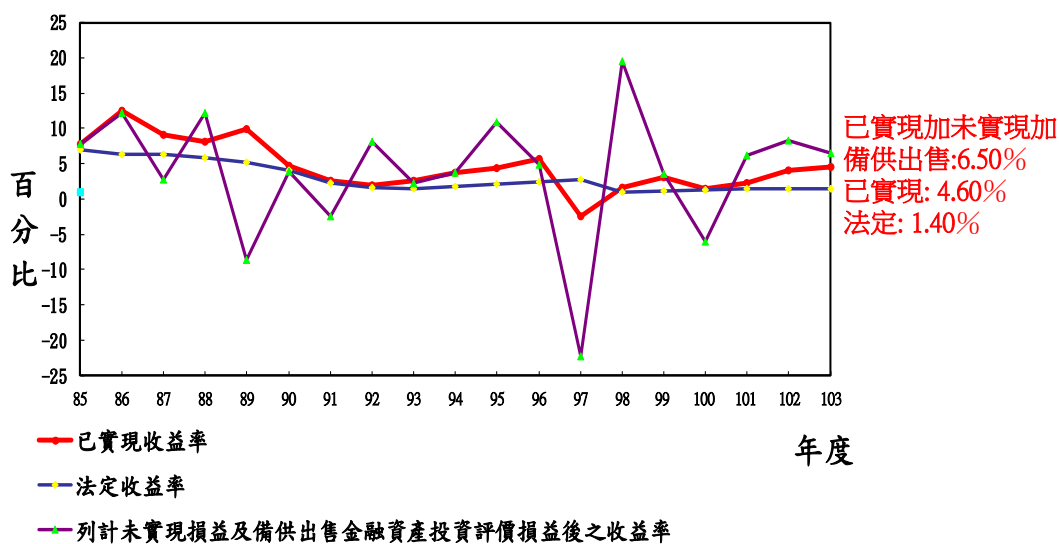


圖 6-5 退撫基金歷年收益率與臺銀 2 年期定期存款利率比較情形

103年受惠全球經濟溫和復甦，加上歐、美、日等主要國家央行持續維持寬鬆貨幣政策，激勵股市上揚，MSCI全球指數漲幅4.16%及台股加權股價指數漲幅8.08%，基金已實現收益數為252億1千萬元，已實現年收益率為4.60%，較依臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率1.40%，高3.20個百分點。如加計103年度未實現利益後之收益數為356億5千萬元，年收益率為6.50%。

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，並建置風險控管資訊系統，透過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

基金管理會陸續完成建置基金業務、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，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

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，102年及103年間，已辦理之重要業務詳述如下：

一、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83次與第87次監理委員會議，審定103年度與104年度基金運用方針、運用計畫及預算案。

有關年度決算覆核，基金監理會係依基金收支結果、資產配置、運用績效、贖餘分配等，綜合審議基金管理會函報之基金年度決算案。案經第82次與第86次監理委員會議分別覆核通過101年度及102年度收支決算後，基金管理會嗣依上開會議決議，辦理決算公告事宜。

二、辦理基金委託經營年度計畫審定事項

基金監理會於第81次及第85次監理委員會議審定基金管理會擬具之102年度及103年度國內外委託經營計畫案。國內委託經營部分，102年底及103年底中心配置額度分別為新臺幣928億元及975億元；國外委託經營部分，102年底及103年底中心配置額度分別為新臺幣1,341億元及1,517億元。

三、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與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，並透過按月審查基金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。

四、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會計暨財務報表外，針對國內外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，函請基金管理會注意妥處，另針對受託機構持有之股票、公債或公司債等投資組合內容相關新聞，及所投資公司財務報表等訊息進行監管，俾確保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，本於專業與職責，在適當風險評量下進行投資。

五、辦理基金整體及國內外委託經營績效考核

基金監理會按季考核基金管理會函報之基金運用盈虧分析及國內外委託經營績效，以評估基金投資管理成效，期能提升投資績效；另為建立客觀之基金績效評估制度，基金監理會業就基金年度運用計畫之各類投資項目，依所訂定績效評估指標按季追蹤相關投資報酬率，進行投資績效評比及歸因分析，期使基金績效評估制度更臻完善。

六、充實研究發展

基金監理會完成多項自主性研究，除藉由研蒐國內外退休基金

監理制度與實務、資產配置趨勢及實際運用情形比較外，並完成風險導向稽核之專案研究、退撫基金相關業務執行情形滿意度調查及比較分析、退休基金於另類資產投資運用、退撫基金投資風格及績效歸因指標研究，與國外委託經營之指數選擇及應用－Smart Beta指數投資等多篇研究報告，期能提升監管效能。

七、督促基金管理會落實資訊公開

退撫基金目前除定期透過網站公布財務收支、基金運用與投資概況、精算報告、投資政策說明書等資訊外，亦公告基金監理會及基金管理會各次委員會議紀錄等訊息，另按年編製退撫基金年報。

八、辦理實地稽核作業並列管執行情形

基金監理會於102年3月及103年3月派員至基金管理會分別辦理101年度與102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（101年24項建議及102年28項建議），納入基金管理會參考改進，除作成稽核報告外並提報監理委員會議，另按季追蹤辦理情形。截至103年底止，前項建議除2項（含100年度繼續列管1項）將繼續列管外，其餘均准予銷管。

另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，102年至103年間，計派員前往基金管理會實施7次專案稽核作業。經就選樣查核結果，未發現重大異常，惟提出密切追蹤個股基本面及產業面變化等建議，請基金管理會改善。

九、促請基金管理會研訂相關風險管理機制

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年時間測試及產製報表，基金監理會爰請基金管理會研訂相關風險管理機制，該會業於103年起實施相關控管措施，以評估整體基金及各投資標的之風險現況，期使能有效運用於投資決策及資產配置環節。此外，基金監理會按月審查基金管理會函送之風險值報表，就整體基金及各投資標的是否遵循基金管理會訂定風險控管措施等節，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、審議及備查基金相關法規

因應國內外金融、資本市場環境變遷，基金監理會自102年，配合基金管理會辦理各項法規修訂，進行相關法規審議、作業要點或規定之備查工作，計有：「公務人員退休撫卹基金國內外債券投資作業規定」、「公務人員退休撫卹基金管理條例第5條增列投資項目案」、「公務人員退休撫卹基金委託經營辦法部分條文修正案」、「公務人員退休撫卹基金國內上市（上櫃）公司股票及指數股票型基金投資作業規定修正案」及「公務人員退休撫卹基金委託代收代付作業要點」等，俾利於基金營運。

十一、監督基金會計與國際接軌

因應國內延後IFRS 9實施日期，避免影響基金會計作業轉換IFRS時程，參採實務作法，先以國際會計準則第39號公報規範取代，建議基金管理會將現行會計科目及主要財務報表與採行IFRS後主要差異對照資料提報監理委員會議。基金監理會亦持續關注基金導

入會計準則作業相關時程及配合措施，俾利追蹤退撫基金未來會計作業情形。

十二、持續辦理組織使命、願景與目標各項工作

為建立同仁共同的價值觀並積極任事，基金監理會特擘劃組織之使命、願景與目標，並設定工作進度納入年度施政重點。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，除短期目標已完成外，目前刻正辦理各項中短期目標，包括「建立e化稽核流程及整體績效與風險管理機制」等9個項目。

十三、積極參與「提升政府基金運作效能推動小組」之工作小組會議

基金監理會配合派員參加金融監督管理委員會召集之「提升政府基金運作效能推動小組」工作小組會議，就政府基金資產配置、人才延攬、資訊公開、委外績效評估指標等基金運作議題與與會單位進行會商，期能有效提升政府基金之運作效能。

貳、基金管理會

一、辦理基金費用收繳、補繳及退撫給與撥付

核算機關學校應繳基金費用與實際繳納費用相符性，並維持參加基金人員基本資料之更新，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、內政部移民署、臺灣銀行股份有限公司及勞動部勞工保險局等）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。

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，基金管理會編印「公務人員退休撫卹基金管理法規釋例」供各界參考使用，並於網站定期更新相關函釋增補彙編，與提供主管機關最新函釋規定。

三、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

為使委託經營績效管理更具彈性，並考量國際實務、退休基金特質及實務運作需要等因素，爰研修退撫基金委託經營辦法，分別提第185次管理委員會議暨第89次監理委員會議審議通過，並將依程序提報考試院。

(二) 研修退撫基金國內外債券投資作業規定

為增加投資機會與彈性，提升基金運用效益，爰就國內外債券投資種類區分及債券選擇標準，予以檢討修正退撫基金國內外債券投資作業規定，於第170次管理委員會議審議通過後實施，並同年函報基金監理會備查。

(三) 研修退撫基金國內上市（上櫃）公司股票及指數股票基金投資作業規定

為符合國內股票投資作業現況，完善投資作業規定，修正退撫基金國內上市（上櫃）公司股票及指數股票基金投資作業規定，於第185次管理委員會議審議通過後實施，並同年函報基金監理會備查。

(四) 修正基金委託代收代付作業要點

鑑於98年6月9日修正基金管理條例施行細則第13條，將按月撥繳基金費用繳費期限由當月15日前修正為當月10日前，及繳納基金費用增加匯款方式等相關法規及實務作業有所修正調整，爰修正退撫基金委託代收代付作業要點，並經第189次管理委員會議審議通過。另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退撫基金代收代付合約，於103年底期滿，經與上開3家銀行達成共識，修正合約非受託代收款項不受3日提用等規定，完成簽約實施2年，業刊登考試院公報公告週知。

四、增列基金運用項目，多元投資創造收益

為增加運用彈性及因應未來投資所需，爰依基金管理條例第5條第1項第5款規定，研擬增列「國內外上市、上櫃權益證券」及「國內外不動產、私募權益證券、黃金存摺及其他另類資產」等投資項目，分別提第186次管理委員會議暨第89次監理委員會議審議修正通過，並將依程序提報考試院審議。

五、擬訂基金年度運用計畫，妥慎規劃資產配置

基金管理會於每年度開始前6個月即詳慎審酌國內外經濟金融情勢、預估基金收支情況，並評估各項投資工具風險與報酬後，擬訂基金年度運用方針及運用計畫，決定各類投資項目及其預定收益率

、投資比例變動區間等，並於103年度運用計畫增訂整體投資組合，及個別投資項目風險限額與超限之處理措施，以因應市場波動及金融情勢變化，作為調整投資組合配置區間之參考及風險控管依據。此外，為使國內外委託經營業務辦理有依循準據，基金管理會於年度開始前依相關規定及年度運用計畫研擬國內外委託經營計畫，內容包括預定委託類型、委託額度、投資範圍及風險控管等。102及103年度上開計畫均經管理委員會議及監理委員會議審議通過後，據以執行。

六、辦理委託經營業務，提升基金運用效益

(一) 辦理國內委託經營業務公開徵求受託機構案

102年度除辦理101年度國內委託經營剩餘額度60億元撥款事宜外，並辦理當年度公開徵求受託機構案，委託類型為相對報酬股票型，總金額為250億元，委託期間4年，採分次撥款，已於103年9月26日先撥款50億元，其餘金額將視經濟情勢擇期撥款。

103年度辦理之公開徵求受託機構案，委託類型為股票型，以集中市場殖利率為績效評估指標，委託總金額為300億元，委託期間4年，將另行擇定日期辦理簽約撥款。

(二) 辦理國外委託經營業務公開徵求受託機構案

102年度除辦理101年度國外委託經營業務6億美元撥款事宜外，並辦理當年度公開徵求受託機構案，委託類型為全球高股利增值股票型及全球低波動指數股票型，委託總金額為10億美元，委託期間4年，採分次撥款，其中全球高股利增值股票型已於103年10月1日先

撥款2.5億美元，其餘金額將視經濟情勢擇期撥款。

103年度辦理之公開徵求受託機構案，委託類型為全球不動產股票型及全球基礎建設股票型，委託總金額為6億美元，委託期間5年，將另行擇定日期辦理簽約撥款。

(三) 國內委託經營契約到期受託機構之經營績效評定

99年度第1次國內委託經營之2家受託機構，委託期限於103年11月28日屆期，均因未達收益目標，未取得續約資格，經第187次管理委員會議決通過到期收回委託資產。

(四) 國外委託經營契約到期受託機構經營績效評定

98年度第1次國外委託經營3家受託機構、98年度第2次國外委託經營亞太股票型2家及國際股票型2家受託機構，委託期限分別於102年9月13日、103年4月27日及103年6月3日屆期，各有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173次、180次及181次管理委員會議決通過到期收回委託資產。

(五) 部分國內受託機構績效不佳提前終止委託契約

99年度第1次國內委託經營業務之4家受託機構，及99年度第2次國內委託經營業務之2家受託機構，因經營績效不佳，分別經提報管理委員會議決，提前終止契約，並收回委託資產。

(六) 辦理102年度國外投資業務保管機構續約

基金管理會與國外投資業務保管機構第一銀行（與摩根大通銀行合作）簽訂委託保管契約於102年9月13日到期，經第171次管理委

員會議審議通過續約案，並於102年9月14日簽訂契約，存續期間4年，委託保管資產額度上限為50億美元整。

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，彙整呈現，另搭配5種燈號表現稽核結果、績效表現及綜合指標；此外，為強化分級管理稽核效能，未來對於國內委託經營稽核結果連續2次綜合指標呈現藍燈之受託機構，將於年度中進行專案性實地稽核作業。

八、導入符合IFRS基金財務會計資訊系統

執行期程自101年11月至104年底，本系統開發專案規劃以2階段共4期方式辦理相關財務會計資訊系統全面升級作業，已於102年11月26日完成第1階段有關國內財務及會計系統建置作業，103年底完成第2階段第3期國外商品財務及會計系統開發建置作業，刻正進行有關基金稽核、投資決策輔助及金融工具揭露等系統第4期建置工作。

第七章 未來展望

摘要

文官體系係民主政治支柱，國家政策之設計及公權力執行，均須仰賴健全之文官體制。考試院為文官政策法制最高主管機關，對於文官制度興革具有使命感及急迫感，自當本於公平正義及合憲適法，持續創新精進，才能取得競爭優勢，趕上世界潮流。展望未來，下列事項亟待賡續加強辦理，俾使文官制度更臻完善，以打造優質文官團隊，提升政府行政效能，並贏得人民信賴。

- 一、院務行政：依據施政綱領研訂施政計畫，積極貫徹實施；妥善利用數據分析，加強資訊資源整合運用；持續檢討修正相關法案，完備文官體制；檢視主管法規政策及措施，落實人權保障及性別平等。
- 二、考選業務：整建與國際接軌之考選制度，落實教考訓用配合，研究改進典試制度，檢討整併職組職系及考試類科，建置多元優質題庫，推動國家考試資訊化，保障性別平等與弱勢族群合理考試權益。
- 三、銓敘業務：推動公務人員基準法、政務人員三法、公務人員考績法、公務人員陞遷法及公務人員退休撫卹法草案完成立法及修法程序；賡續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；推廣雲端化之人事作業服務。
- 四、保障暨培訓業務：保障業務部分，持續檢討研修公務

人員保障法規，建構完善保障法制；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。培訓業務部分，研修公務人員訓練進修法規，持續精進高階文官發展性訓練，完備高階公務人員人才資料庫；並改進培訓評鑑技術，提升培訓成效。

- 五、退撫基金業務：退撫基金將以開源與節流方式併進，除配合退撫改革方案調整最適提撥費率及降低給付成本外；並規劃妥適之資產配置及多元投資項目，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，落實基金整體績效考核；且配合社會變遷及法令修改，全面檢討研修退撫基金相關法規，以達收支平衡及永續經營目標。

第一節 院務行政

壹、綜合行政業務

一、推動第12屆施政綱領

考試院第12屆於103年9月1日就職後，為建構現代化文官體系，打造高效能政府，增進人民福祉，提升國家競爭力，業訂定考試院第12屆施政綱領，分就總綱、考選、銓敘、保障與培訓、退撫基金監理與管理，明列施政方針與重點，作為考試院及所屬部會未來6年施政準據。為使文官制度符合全球化、資訊化趨勢下之國家發展需要，考試院第12屆施政綱領除擘劃文官制度外，亦納入人權保障及性別平等議題，並將雲端科技及大數據分析應用列入未來施政方向。考試院將依據施政綱領，審慎訂定年度施政計畫，積極貫徹實施，並在確保資訊安全前提下，妥善利用數據分析，加強資訊資源整合運用，以提高行政效能，建構完善文官制度。

二、完成各項法案立法程序

為完備文官體制，考試院將賡續檢討修正相關法規。考試院函送立法院審議之公務人員退休撫卹法草案、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、公務人員考績法修正草案等，均為攸關文官制度健全發展之重要法案，惟未及於立法院第8屆第6會期結束前完成立法程序。考試院將繼續加強國會聯繫與朝野協商，早日完成上開優先法案審議工作，同時賡續與立法委員、立法院相關單位及朝野黨團幹部

維持良好互動，密切聯繫並掌握立法院相關動態，針對立法委員關注議題適時因應，以利業務推展及法案立法工作。

三、落實人權保障及性別平等

考試院將依「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」及相關法規規定，積極落實人權保障及性別平等，賡續研修國家考試及文官制度相關政策及措施。適時舉行考試院及所屬部會人權保障工作小組會議、考試院性別平等委員會議，就考試院及所屬部會主管法規政策進行檢討，建構符應人權保障及性別平等之文官制度。邀請專家學者舉行專題演講及教育訓練課程，學習國內外最新思維與作法，提升員工人權保障及性別平等意識。

四、加強決策支援及行政管理

積極強化考試院會議幕僚決策支援工作，落實院會決議及決定事項執行情形追蹤管制工作。加強文官政策行銷、溝通與新聞聯繫，並持續辦理國內外文官業務考察及實地參訪，將各界意見與建議充分納入決策考量，提升國家考試及文官制度決策績效與品質，增進人民對相關政策之瞭解與支持。落實終身學習理念，持續規劃辦理終身學習活動與各項訓練課程，建立學習型組織文化，提升員工專業知能。加強公文處理及檔案管理電子化作業，積極辦理公文稽催及檔案立案、清理等作業。配合政府電子化、環保節能及綠色採購政策，依相關法規及業務需求妥慎辦理採購作業，並健全財產管理、出納作業等各項行政管理工作。

貳、考選行政業務

一、健全考選法制

落實考試取才憲定職掌，建構周延完善考選制度，研訂建立公務人員與專技人員職能指標，檢討整併公務人員考試種類。檢討各種考試類科設置、應試科目、調整專技人員考試及格方式與及格標準；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。

二、精進考選技術

因應機關特性及不同專業需求，推動多元化考試方式，包括口試、心理測驗、體能測驗、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，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，線上閱卷提升考試信、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，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，以及「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW）相關規定，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，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整建管理，維護資料安全並增進服務功能。

參、銓敘行政業務

一、積極推動重要法案，有效整建人事法制

(一) 推動公務人員退休撫卹法草案完成立法，合理改革退休給付制度

為期公務人員退休制度更為合理健全，確保退撫基金財務穩健，並使現職與已退人員所得能趨於合理衡平，考試院將循序漸進推動年金改革工作，建構完善之公務人員退撫制度。

(二) 推動公務人員基準法草案完成立法，確立文官法制共同基準

為明確規範公務人員權利義務，建立文官人事法制共同基準，考試院將持續推動公務人員基準法草案完成立法，俾促成整體人事制度健全與發展，建構現代化人事制度。

(三) 推動政務人員法等三法草案完成立（修）法，健全政務人員人事法制

為期政務人員範圍、任免、行為規範、權利義務與俸給等事項，有完整之法律規範，考試院將持續積極推動政務人員法等三法草案完成立（修）法程序，以健全政務人員人事法制。

(四) 改進考績法制，落實績效管理

賡續推動公務人員考績法完成修法程序，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、懲罰及淘汰功能，落實以能力與績效為導向之文官制度。

(五) 檢討廢止派用人員派用條例，健全人事制度

58年制定之派用人員派用條例，乃係為配合推動國家建設等重大政策，以利機關即時遞補所需專業人力。茲因我國教育水準已提昇，公務人員考試制度亦臻健全，人力均得由公務人員考試進用，為健全人事制度發展及回歸憲法考試用人意旨，檢討廢止派用人員派用條例並規劃相關配套措施。

(六) 全面實施公保年金，落實建構社會安全網絡政策

為落實社會安全政策，將配合公教人員合理退休所得之相關退休法案改革進程，持續推動無月退休給與制度之被保險人適用公保養老年金規定修法工作，期能逐步嘉惠所有公保被保險人，確保被保險人退休後基本經濟安全。

二、研擬相關人事法制，建構健全人事制度

為使政府人力運用更具彈性，並建構健全人事制度，持續辦理

聘用人員人事條例及聘任人員人事條例草案研訂，確立聘用及聘任人員屬性及定位，並明確是類人員權利與義務；因相關規劃須併同公務人員基準法草案等作整體設計，將於衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平下，儘速研酌與審議，以期儘早完成立法程序，落實政務、常務及契約用人三元管理法制體系，提昇政府效能。

三、整建人力發展型之公務人員獎勵法制，提昇文官效能

為整合現行人事制度有關公務人員獎勵及表揚等激勵措施，並規劃多元獎勵及促進公務人力發展方式等，銓敘部依公務人員基準法草案及公務人員考績法修正草案授權，研擬公務人員品德修養及工作績效獎勵表揚辦法草案，後續將俟母法—公務人員基準法草案及公務人員考績法修正草案完成立（修）法後，即得據以辦理後續相關事宜，以強化激勵效果，提昇文官效能。

四、賡續配合辦理機關組織調整，適時研修組織編制相關法規

為配合行政院組織調整自101年1月1日啟動，以及桃園縣自103年12月25日改制為直轄市，行政院所屬機關，以及桃園市政府所屬機關將逐級辦理修編，對於各機關組織法規涉及官制官規事項，係屬考試院權責。考試院將繼續配合中央及地方機關組織調整涉及考試院權責之官等職等事項，儘速完成各機關組織法規核備（備查）程序，以落實組織改造目標，並俟行政院組織改造底定後，審酌中央及地方機關衡平性，通盤檢討職務列等表及各機關職稱及官等職等員額配置準則等相關規定。

肆、公務人員保障暨培訓、退撫基金行政業務

- 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，建立完善之行政救濟制度，以激勵公務人員負責盡職，勇於任事。
- 二、加強保障事件審議，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、強化文官培訓發展功能與終身學習環境，完備高階公務人員培訓制度，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，落實受訓人員篩選及培訓與任用、考績、陞遷之結合。
- 五、落實培訓業務分工與協調機制，有效整合、運用並分享訓練資源。
- 六、透過與文官制度相關學術團體（組織）之聯繫與合作，促進文官制度及國家發展之學術交流。
- 七、強化基金監理與研發功能，並廣續檢討改進公務人員退撫基金收支、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。
- 八、廣續研修基金監理、管理相關法規，以因應基金實務運作需要。
- 九、檢討增列另類投資項目，並重新檢視資產配置、妥慎規劃基金運用方針、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，以提升基金長期投資效益。
- 十、落實基金定期財務精算，以詳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、研究發展業務

考試院作為國家考試及文官政策法制最高主管機關，基於憲定職掌，將因應整體政府組織改造工程之進行，擴大多元取才管道，彈性靈活進用優秀人才，積極培育優質人力，以配合國家發展需要。另為充分發揮研究發展功能，將以前瞻性作為，配合國家發展趨勢與社會脈動，暨考試院委員關注事項，有效整合人力、物力及研究資源，繼續蒐集相關資料，慎選研究專題，就應興應革事項作縝密研究，研提具體建議，供考試院及相關部會政策法制參考。

第二節 考選業務

考選部職掌各類公務人員與專技人員考選行政事宜，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，是當前重要課題。

考選機關職司國家掄才大責，主要任務有二：一是確保人民應考試權；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，考選部積極致力於法規鬆綁，主動協調用人機關取消或適當放寬應考資格設限，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理念，落實憲法保障人民應考試權規定。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，以為改進參考。此外，為提升考試效能，將繼續充實題庫試題質量、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改革，發揮考選機關功能，促進國家發展，考選工作未來展望如後。

壹、建構與國際接軌之考選制度

一、積極參與專門職業及技術人員國際組織，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許機制，協同職業主管機關等積極推動進行國際化布局，提升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，與國外相關專業機構建立溝通管道，引進外部經驗。
- (三) 簽署合作備忘錄，加強技術與經驗交流，精進考試技術。

二、因應國際接軌趨勢，研修配套法制

專門職業及技術人員考試法業於102年1月23日修正公布，業增訂與我國締結相互認許條約或協定國家之外國人，持有相當證書者其對等考試方式，俾期與國際接軌，為符應需求，將賡續配合辦理後續事宜。

貳、強化教考訓用配合

一、辦理考選制度研討會

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。104年考選部參酌往年作法，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。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，並透過相關法規修訂及政策制度調整，落實執行各項改革。

二、善用職能指標提升考試技術

為使考試與教育、訓練、任用、職業管理之間緊密結合，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內涵，以檢討各種國家考試應考資格、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，進一步提升公務人員工作知能與專技人員執業能力。

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，104年1月20日立法院三讀通過，同年2月4日總統公布，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，以提升考試信度。
 - (二) 修正試卷重新評閱要件及程序，以維護國家考試公信力並兼顧應考人權益。
 - (三) 開放應考人得於榜示後申請閱覽試卷，擴大國家考試程序資訊公開，強化國家考試公平公正形象。
 - (四) 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。
 - (五) 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，以提供應考人完善應試環境等。
- 因應典試制度重大調整，配合檢討研（修）訂26項子法規。

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。103年1月3日立法院三讀通過，同年2月22日總統公布公務人員考試法，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) 因應人口少子化，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3足歲以下子女為保留事由之規定，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考試負擔，增訂分階段考試法源。
- (五) 為照顧身心障礙人員、原住民族、（中）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規定。
- (六) 為維護公務人員素質，增訂應考人涉及重大舞弊，5年內不得應考國家考試規定。

未來將配合廣續研（修）訂34項子法規，完備相關法制，落實立法政策。

三、研究改進考試類科、應考資格、應試科目

(一) 考試類科

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、二級、三級、普通、初等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設置有逐漸增加趨勢，為利考試類科設置，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次會議修正通過。配合第12屆考試院施政綱領，通盤檢討整併職組職系及考試類科，精進考試方法與培訓機制，完善選才、育才與留

才制度。

(二) 應考資格

公務人員考試法第19條於102年1月23日修正公布後（103年1月22日修正改為第17條），用人機關可因業務性質需要，就機關部分缺額於應考資格配合增訂須具備專門職業證書及工作經驗，始得應考規定。為延攬具專技證照與工作經驗人才能蔚為國用，業配合修正「公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則」部分條文及附表，其中高考三級新增公職土木工程技師等11類科，並自103年起實施。未來用人機關如尚有增設其他公職專技人員類科需求，當依「公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準」相關規定適時辦理，俾遴選學驗俱優人員，符用人機關業務需求。

(三) 應試科目

研議逐步建立各類科職能指標，以作為應試科目修訂依據，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，以供命擬試題參據，藉以提升試題品質並供應考人準備考試參考，並完成全面建置各考試應試科目命題大綱。配合考試院施政綱領，檢討整併考試類科，調整應試科目，精進考試方法與技術，提升選才效能。

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，成立「考選部建築師考試改進推動小組」、「考選部技師考試推動委員會」及「牙醫師考試OSCE專案推動小組」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，其中技師考試採行分階段考試將由大地工程技師類科優先實施，相關考試規則已報請考試院審議，未來將廣續致力以下改革重點：

- (一) 建築師考試改進推動小組則廣續推動實務養成制度。
- (二) 推動牙醫師考試OSCE，業委託中華牙醫學會完成OSCE納入牙醫師考試應考資格之研究，將規劃後續配套之相關事宜。
- (三) 配合國家推動募兵制政策，研議調整相關考試制度。

五、辦理專門職業及技術人員考試認定程序

為落實憲定職權，未來各職業主管機關擬增設新的專技人員，應依專門職業及技術人員新增考試種類認定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，符應司法院大法官解釋精神，並落實憲法所列專技人員憲定考試權。

肆、精進考選技術，提升考試信度及效度

- 一、辦理實地測驗與體能測驗，落實多元評量，並參考國內外測驗發展趨勢，評估發展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、擇定重要議題辦理專案及委託研究，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、建置多元優質題庫，提升試題品質

一、選擇建置效能較高之考試類科科目，組設題庫小組或常設題庫小組建置題庫，並配合考試結果，適時檢視、維護、增補更新題庫試題及請題庫委員研提與題庫建置、試題編製相關之建議事項。

二、擴大遴聘各領域學者專家參與題庫建置工作，發展新試題題型，並以多元管道擴大題庫試題來源，提升評量效度。

三、加強題庫試題電子化作業，整合題庫資訊管理系統功能，增進工作效能。

陸、善用資通訊科技，精進試務處理效能

一、辦理試務資訊化業務，善用考試數據分析，提升試務決策品質。

二、擴大辦理線上閱卷，推動遠距閱卷措施，提升閱卷作業綜效。

三、辦理行政資訊化業務，強化軟、硬體資訊工作平台及資安防護機制，提升行政e化效能。

四、導入雲端 IT 創新服務及行動裝置應用，加強國家考試數位行銷功能。

五、擴大辦理電腦化測驗，增設考試類科及電腦試場認證座位席次，輔以質量俱優之題庫試題資訊化作業，提供高度穩定性之國

家考試e化測驗平台。

六、推動網路報名無紙化、少紙化及線上申辦窗口，並加值運用整合國考帳戶資料庫，提升e化便民服務指標。

柒、提升服務效能保障應考人權益

一、符應人權公約理念

為保障人民應考試權益，實現就業機會平等原則，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

成立身心障礙應考人權益維護措施審議小組，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，配合考選部各項考試時程，召開會議審議身心障礙應考人申請權益維護措施之案件，並請考試承辦司依決議情形提供相關維護措施。

三、至各大專院校宣導國家考試，並出版相關刊物

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、考選通訊月刊2份刊物，以達到有效傳播考選改革理念之目的。

四、賡續推動其他重要服務措施

持續推動網路報名無紙化、申請試題疑義無紙化、線上閱覽試卷、善用社群網站（Facebook）提供即時互動的資訊交流平台、增設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、推動公務人員基準法完成法制程序，確立文官法制共同基準

銓敘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。

二、推動政務三法完成立（修）法程序，健全政務人員人事法制

銓敘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，依立法院職權行使法第13條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。

四、賡續研修合宜退撫法制，建構健全及永續性退撫制度

為賡續推動公務人員退休制度之改革，建構健全合理及永續性之退休制度，除在既定政策目標下，密切注意公務人員退休撫卹法草案於立法院審議情形並持續進行立法溝通外，亦將因應退撫基金面臨之財務問題，積極推動相關因應方案，並以循序漸進，分階段務實方式，持續推動改革進行，俾早日完成公務人員退撫制度整體之改革工程，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」之三大目標，落實公務人員退休制度照護退休人員老年生活之本旨。

另為落實推動廉能政府政策，確實管制涉嫌貪瀆案件之公務人員藉申辦退休以規避責任，已規劃修正公務人員退休法相關規定，針對涉案公務人員申辦退休權益增訂事前控管及事後追繳機制—除就涉案人員申辦退休訂定具體合理之限制要件外，並就退休後始經

判刑確定者增訂退休給與剝奪、減少與追繳等懲罰性規定，藉由對涉案公務人員退休權利之適度限制，具體落實社會公義價值，並促使公務人員在職時奉公守法及官箴維護等，俾公務人員退休制度更為合理健全。

五、研修公教人員保險相關法制，賡續推動全面實施公保年金

103年6月1日修正施行之公教人員保險法，將公保年金規定限於私校教職員適用；其他被保險人須俟公教人員適用之退撫法律及公教人員保險法再修正通過後，始可施行。爰為進一步保障無月退休給與制度之公教人員老年經濟安全，俾落實我國基礎社會安全網絡，銓敘部將因應立法院審議擴大公保年金適用對象之相關提案情形，適時提供相關資料，並積極洽請立法委員支持儘速審議通過，俾使部分缺乏第2層職業年金之被保險人能先適用公保年金規定，落實是類被保險人之老年生活保障。此外，將再配合公教人員合理退休所得相關退休法案改革進程，持續推動全面適用公保年金規定之修法工作，以期逐步嘉惠所有公保被保險人，俾確保全體被保險人之老年基本經濟安全。

六、配合派用人員派用條例廢止，賡續研擬相關配套措施

考試院於104年4月16日將派用人員派用條例廢止案，及公務人員任用法第36條、第36條之1修正草案，函送立法院審議，經104年6月2日立法院第8屆第7會期第14次會議三讀通過，業於104年6月17日公布。

派用人員派用條例廢止後，現職派用人員均改依公務人員任用法第36條之1規定任（派）用，銓敘部將賡續就現職派用人員改任換

敘作業研擬相關配套措施，以維護現職派用人員權益，健全人事制度發展。

七、賡續研訂聘用、聘任人事法制，活化政府人力資源

銓敘部依103年8月14日考試院第11屆第297次會議決議，賡續辦理聘用人員人事條例草案後續研議事宜，並為照護聘用人員退休權益，積極研修聘用人員聘用條例，增訂聘用人員應依勞工保險條例參加勞工保險，並準用勞工退休金條例及其相關法規之規定。另為應重新研擬聘任人員人事條例草案所需，銓敘部業於103年11月28日邀集相關主管機關召開研商會議，嗣將參酌各相關機關意見積極辦理後續法制作業程序。

八、完善公務人員陞遷制度，強化公正公平陞遷原則

為因應時勢所需及考量各機關陞遷實務需求，銓敘部將賡續檢討研修公務人員陞遷法制，使機關辦理內陞甄審及外補公開甄選等程序更臻客觀、公平，適度兼顧公務人員陞遷權益與機關首長用人權責，以利機關遴補優秀人才，達到完善公務人員陞遷法制，以有效激勵公務人員之目標。

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、賡續研修醫事人員人事條例

為健全醫事人員人事法制，銓敘部前依100年12月8日考試院第11屆第166次會議決議，擬具醫事人員人事條例修正草案，嗣依103年7月31日考試院第11屆第295次會議審議結果，刻就醫事人員轉任簡薦委人員之俸級核敘方式進行專案研究，將併同103年公職專門職業及技術人員考試類科辦理成效及各機關用人現況檢討後，重行研擬醫事人員人事條例修正草案提報考試院審議，以期早日完成修法程序。

十一、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。

十二、配合研修警察人員相關法規

因應未來公務人員任用法、公務人員考績等法規之修正，將適時配合研修警察人員人事條例相關規定。另該條例部分條文修正草案業經行政院及考試院於103年9月15日會銜函送立法院審議，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辦理相關事宜。

十三、配合研修關務人員相關法規

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辦理相關事宜。

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。

貳、關於其他重要業務方面

一、通盤檢討中央及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通盤研議。目前行政院組改尚未底定，以及部分縣市改制直轄市、行政院及所屬機關組織調整，職務結構已有變動，目前時空背景與銓敘部98年4月8日函陳考試院審議之地方機關職務列等表修正草案有所不同，103年8月21日考試院第11屆第298次會議同意銓敘部撤回上開地方機關職務列等表修正草案，俟行

政院組織改造完成，重行研擬，並於兩院獲致共識後，再陳報考試院審議。是未來銓敍部將配合中央及地方組織調整後之組織情形，通盤檢討中央及地方職務列等。

二、持續推動成立機關公務人員協會，輔導協會會務發展

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，增進政府與公務人員之間互動關係，適時配合公務人員協會會務運作需求，研議公務人員協會法制相關規定；亦將賡續推動成立機關公務人員協會，強化網路系統服務公務人員協會，並協助公務人員協會辦理補助經費執行、會務資料備查及宣導、講習、協會間交流互訪等事宜，以健全會務發展；落實公務人員協會參與機制，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，俾政策或相關法制、措施更趨周延，以維護公務人員權益。另將賡續辦理定期評鑑機制，對會務優良公務人員協會提高補助經費，對會務待加強公務人員協會施以個別輔導，期以獎勵、輔導措施促進會務有效運作，實踐公務人員協會為民服務、提昇工作效率、維護公務人員權益之宗旨。

參、推廣雲端化之人事作業服務

一、資料來源、定義的一致性與存取的虛擬化

鑑於各機關透過連結各類人事資料之加值應用，以協助推展其業務之應用需求漸趨多元，是以，有效整合目前分散於各級人事主管機關的人事資料庫並提供單一化的雲端資料交換存取入口服務即

為人事資訊作業重要的一環。

為達成資料交換功能，在資料來源及定義的一致化方面，將針對現存於考試院、銓敍部、行政院人事行政總處、臺灣銀行公教保險部以及各級人事主管機關的人事資料進行定義鑑別、重複性別除、名詞統一、英譯等來源、格式的一致性的規範及定義程序，以避免由不同系統中存取，而有數據不一致的情形。

在資料存取的虛擬化方面，對於完成來源及定義的一致化的資料項目，銓敍部將據以編訂全國人事服務標準資料字典，以作為各機關運用人事資料的標準，依上開字典之定義未來各機關如需運用相關人事資料進行增值服務時，並無需知道實體資料的儲存位置，而是透過雲端統一提供存取服務，而無需各別連線至院、部、會、人事行政總處或各級人事機構，達成虛擬化的目標。

二、訂定安全的雲端作業規範，確保個人資料存取安全

為確保雲端服務平台上所流通的個人資料可以安全無虞，銓敍部將針對人事資料雲端服務平台運作所涉及之機關申請及審核程序與其有效的存取範圍、資訊安全管控程序、交易存證及查核程序等，透過法制化程序予以明確規範。

另外，在導入雲端服務的過程中將透過各種可行的資訊技術，以確保個人資料存取的安全，例如，對於以往在機關所產製的、上下載等內含有個人資料的表報、檔案等難以控制其流向的部分，透過數位權利管理機制（Digital Rights Management, DRM）加以管控，限定表報及檔案的開啟權限及時間效度，並可在必要時可經由即時的設定，禁止被開啟。

三、雲端化人事作業單一服務入口

為改善以往各機關在應用及取得各種人事資料時，需各別連線至院、部、會、人事行政總處或各級人事機構的問題，未來將建置並提供各機關具備機關資料交換線上申請、資料交換管理功能、資料介接整合介面、稽核功能與客戶端服務之「全程、全時、全面」雲端化的人事作業服務平台，以取得所需之公務人員自考試錄取開始，接續之任用、俸給、升遷、考績、訓練、進修到退休、撫卹等之全程人事相關資訊。

四、提供多維度智慧型資料分析架構，以支援人事政策之訂定

為期整合全國人事資料統計資訊之一致性及完整性，降低機關間個別資料引用造成之差異，未來期透過將統計定義及所引用母體資料範圍予以統一化，並建置單一「全國人事資料倉儲模型與智慧分析決策應用系統」，於雲端服務平台上，提供各機關可運用多維的角度，進行即時且完整之機關公務人力統計分析，以作為全國各級人事機構在政策制訂之重要參考依據。

第四節 保障暨培訓業務

壹、保障業務

公務人員保障制度之建制目的，係為激勵公務人員勇於任事，戮力從公而無後顧之憂，俾強化行政效能，建立廉能、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

因應行政程序法、行政訴訟法、人事法規之修正及人事進用制

度之變革，將研修公務人員保障法。修法之研議方向包括：（一）保障對象納入未占缺訓練之考試錄取人員，（二）修正公法上請求權消滅時效法制，（三）救濟程序之檢討等面向，俾使公務人員保障法規與時俱進，確保公務人員權益。另為配合保訓會審理保障事件實際需要，將研訂公務人員保障暨培訓委員會保障事件簡訊服務作業須知、公務人員保障暨培訓委員會保障事件查證作業注意事項，及研修復審扣除在途期間辦法。

二、加強保障制度之宣導輔導措施，迅速公開救濟資訊

- (一) 廣續採取多元、分區方式宣導保障制度，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) 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，加強個別及分區輔導，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，俾利各界迅速獲得保障業務相關資訊。

三、強化保障事件審議程序，落實程序與實質正義

保訓會將持續秉持專業、公正、客觀之立場，妥速審議保障事件，並儘量給予當事人陳述意見之機會，適時運用調處及查證程序，以落實程序與實質正義，合理保障公務人員權益。

四、督促機關依法行政，改正缺失，疏減訟源

保訓會將持續就每年經決定撤銷案件之撤銷原因，進行類型化分析，並製作參考資料，函送各機關參考，並就保障事件上發現之人事法制缺失，作成附帶決議，送請主管機關檢討修正相關法規，促使機關依法行政，減少行政疏失。

五、持續追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障

經保訓會決定撤銷之保障事件，原處分機關、服務機關依規定應回復其處理情形。保訓會將持續列管追蹤，以貫徹決定之效力。又就保訓會委員會議所為建請相關機關參酌辦理或檢討改進相關法規之附帶決議，將適時追蹤相關機關之辦理情形，俾周延保障公務人員之權益。

六、運用網路資訊，增進救濟程序之便利性

持續推動保障事件視訊陳述意見，以節省遠地當事人或機關（構）陳述意見之時間、勞力及費用，增進便利性。另為加強服務公務人員，保訓會網站亦提供多項線上申辦及查詢服務，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，提升保障事件救濟程序之便利性，保障其時效利益。

七、研析保障事件司法裁判，促進決定品質

針對保障事件上行政法院判決與保訓會決定見解有異者，擬具檢討意見書，作為爾後辦理保障事件之參考，並期增進決定品質，提高行政訴訟維持率。

八、專案委託學者研究保障法制，提供修法及業務處理之參考

保訓會歷來委託學者研究保障法制及保障事件爭議，對建構我國公務人員保障制度及保障審理實務，有相當之助益，未來保訓會仍將持續委託專家學者研究，以建構更為完善之公務人員保障制度。

九、辦理保障制度研討會、座談會及專題講座

針對實務上發生之法律爭議，適時辦理保障制度研討會、座談會及專題講座，提升公務人員之人事法制專業素養，及審議決定之品質，俾維持並提升各界對保訓會審議決定之信賴度。

十、持續編印公務人員保障業務相關書刊

為釐清保障法相關法規適用疑義及實務見解爭議，增進各界對保障制度之瞭解，並倡導研究風氣，將持續彙整保訓會所舉辦保障法制研討會、座談會及專題講座紀錄，並蒐集相關例，具代表性及重要見解之決定書，彙整成冊，以提供有關人員作為業務處理及研究之參考；並持續更新公務人員救濟法規彙編，供辦理相關業務人員參考。

貳、培訓業務

一、檢討研修公務人員訓練進修法規

因應社會環境變遷及實際需要，並配合考試院政策，適時召開相關研討會、座談會及聽取學者專家建議，俾逐步研修相關法規，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

為能以多元之角度評鑑職能，規劃導入新評測工具及開發相關題本，以更加符合參訓人員目標職務所面臨之公務情境，達到精確評鑑受訓人員職能之目標。

(二) 規劃國外研習，拓展合作機會

賡續與奧地利聯邦行政學院及比利時聯邦行政訓練學院等研習機構密切聯繫，洽談合作事宜。並針對已合作及未來可能合作對象，建立「國外研習培訓機構資料」，賡續與國外知名研習培訓機構接洽聯繫，以拓展合作機會，俾便規劃國外研習相關事宜。

(三) 完備高階公務人員人才資料庫

為達訓用結合之目標，保訓會規劃完備人才資料庫管理及運用系統功能，並完成歷年受訓人員基本資料、學習紀錄、職能成績、人格測驗及職涯發展等資料之建檔，俾提供各機關用人之查詢。

(四) 檢視研修高階公務人員核心職能架構

保訓會前於98年以委託研究方式完成高階公務人員職能調查，並據以完成高階公務人員職能架構，分為「價值倫理與人格特質」、「共通核心職能」及「管理核心職能」三大構面。因職能應隨時代變遷定年檢視調整，規劃重新檢視研修高階公務人員核心職能架構，俾據以重新規劃課程、擇定教學方式、建立評鑑之標準、以確保培訓之實效。

(五) 建立高階中長期發展性訓練職能評鑑方式

擬定職能評鑑採評鑑中心法之實施方式，並開發全新評測題本

及評測表單，增加新式之評測工具，以辦理高階文官培訓飛躍方案之職能評鑑。

第五節 退撫基金業務

壹、基金監理

一、落實資產配置，穩定長期績效

為確保參加人員退撫權益，及兼顧長期安全性與收益性，審議與規劃基金資產配置及操作方式，是基金監理會與基金管理會長期首要的工作重點，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、強化基金內控程序，落實稽核檢查功能

隨著基金規模日益龐大與投資多樣化，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重點，並隨時檢討現行之作業程序，以落實各項稽核檢查結果，使基金控管機制更為嚴密周延，期防杜基金業務違失。

三、加強基金整體績效考核，激勵經營能力提升

基金監理會為提升整體經營績效，除業已監督基金管理會建立客觀績效評比指標，藉以評估基金管理成效外，基金監理會將按季就該會函報之基金運用盈虧資料研究分析，並針對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評估基金投資成效，藉以研析改善投資績效之道，進而激勵提升基金經

營能力。

四、監督資訊公開機制落實，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，向為各界關切。退撫基金已定期透過網站公布財務收支、運用概況等資訊，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透明度。

五、辦理各項使命、願景與目標，強化基金永續發展

基金監理會為使組織定位及角色功能更為具體明確，訂有使命、願景及目標，未來將賡續落實各項中短期目標，與規劃長期目標之工作項目，以期有效發揮監理職能。

六、推動自主與委託研究，厚植研發能量

除鼓勵同仁就業務相關或重大議題進行研究，結合理論與實務，提升自主性研究品質與厚植研發能量外，並推動委託研究，擴大學研界前瞻技術，俾持續掌握先進國家退休基金營運及資產配置策略，將具體可行之研究建議，提送監、管兩會及相關機關作為政策規劃及決策參考。

七、建立跨部門溝通渠道，引入多元觀點

慎選課題，與國內政府基金及相關行政部門進行跨機關合作與溝通，並善用民間社會創新能量，以因應基金營運發展及國內外財經情勢，強化基金治理效能。

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發展，審慎評估各項投資標的報酬與風險，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，藉由不同面向投資，分散風險，以追求長期穩健經營績效。

三、繼續加強基金內部稽核，並與主管機關建立通報機制

為確保各項業務遵循法令規定及資產保全，基金管理會隨時檢討現行稽核作業妥適與完備性，及時新增或修正部分查核項目及查核重點；並與金融監督管理委員會密切合作，針對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，儘速交換資訊，並採取必要措施，以強化稽核管理制度及功能，促進退撫基金永續經營發展。

四、持續強化基金資訊應用系統，並積極提升稽核人力品質

基金管理會目前建置有「基金國內委託經營管理系統」與「基金稽核控管監控系統」，除充分掌握受託機構操作情形外，並有效監控自行經營之投資部位有無違反法規及內控規定；同時藉由增加

內部同仁專業課程，及派員接受國內外各專業機構訓練等方式，積極提升稽核人員素質與查核效能，落實內部稽核功能。

五、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功能，以確保基金管理業務正常運作。依IFRS基金財務會計資訊系統建置期程，預計於104年度進行新舊制度雙軌平行運作，105年度正式轉換為符合IFRS之新建置系統；透過前開系統全面升級作業，提升整體財務管理運用品質與投資交易安全，可達到財務風險透明化，提高退撫基金財務會計之公信力。

結語

國家競爭力基礎繫於人才之良窳，是以人才培育、進用、訓練及留用為當前政府亟需解決的要務，唯有一流人才、一流文官制度，才能型塑一流政府與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，是以獨立考試權是我國政治制度的特色。經過數十年民主政治的運作驗證中，堅持公平、公開競爭辦理國家考試，避免循私用人的公信力，已深入人心，為國人信賴，同時也促成社會階層的流動，穩定民主政治發展，掄取大量公務及專技人才，厚植國家人力資源，推動經濟發展，是以，超然獨立的考試權確能發揮國家穩定與進步的積極作用。臺灣近年政治經濟社會快速而和平的發展過程中，考試院扮演重要的角色，充分顯現存在的價值。由於先進多年努力，國家考試文官法制已大致完備，然面對全球化競爭及人口高齡化、少子化衝擊，以及內、外在環境快速變遷，導致政府施政落後失序挑戰，政府體系的運作，必須能回應當時環境需求，解決國家面臨的問題。因此，國家考試及文官制度如何不斷檢討精進，以全面開創公務人力素質，加強人力資源管理，提高政府效能，實為考試院當前之重要課題。

沒有人才就沒有競爭力，社會就無光明未來，高素質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，以積極作為

，檢討整併考試類科，調整應試科目，分析建置客觀之核心職能指標，建置質優多元的試題題庫，研發採行公平有效的評量方法，精進考試技術，研訂分階段考試，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，並厚植國家人力資源。

國家政務經緯萬端，政策擬定及執行，端賴高素質文官推動。從而，完善文官體系運作機制，建立優質文官團隊，實乃當前要務。有鑒於此，考試院體察社會脈動，配合國家永續發展需要，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，貫徹行政中立法制，型塑優質組織文化，積極推動文官統合性基礎法律立法，政務、常務人員及契約用人三元管理體制，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，規劃並逐步建構本於社會安全觀而符合世代正義與永續發展的退撫年金制度，加強基金管理與監理效能，健全年金財務結構，合理俸給退撫，發揮給養功能，建立完善保障制度，提供良好職場工作環境，激勵公務人員勇於任事。

政府施政品質的良窳，除進用優秀人才外，更重要的在於公務人員能力建立與強化，訓練是建立與強化公務人員能力的主要途徑，唯有掌握人才培訓先機，始能在競爭環境中佔有利位置，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，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。

法與時轉則治，國家文官制度的良窳，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，應持續革新、與時俱進，然制度建立實屬不易，制度變革更難，惟考試院仍將群策群力，持續改革步伐，相信必能構築合理的文官法制，打造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。

