

中華民國一〇〇年七月

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

考試院編印

ISBN 978-986028495-9



9 789860 284959

中華民國一〇〇年七月

國家考試暨文官制度 報告書

考試院 編印

國家考試暨文官制度報告書

【目 次】

序

第一章 概說

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

第二章 院務行政

- 第一節 組織職掌16
- 第二節 考試院會議23
- 第三節 重要施政成果25

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99
- 第四節 題庫管理業務131
- 第五節 資訊管理業務139
- 第六節 重要業務績效148

第四章 銓敘業務

第一節	組織職掌	160
第二節	人事制度	167
第三節	人事管理	174
第四節	組織編制核議	184
第五節	公務人員服務差勤	194
第六節	公務人員任用俸給	205
第七節	公務人員考績獎懲	228
第八節	公務人員陞遷	253
第九節	公務人員退休撫卹	264
第十節	公教人員保險	285
第十一節	公務人員協會	294
第十二節	重要業務績效	302

第五章 保障暨培訓業務

第一節	組織職掌	314
第二節	公務人員保障業務	316
第三節	公務人員培訓業務	322
第四節	重要業務績效	332

第六章 退休撫卹基金業務

第一節	基金監理會組織職掌	348
第二節	基金監理會業務性質與效益	349
第三節	基金管理會組織職掌	352
第四節	基金管理會業務性質與效益	354
第五節	重要業務績效	359

第七章 未來展望

第一節	院務行政	369
第二節	考選業務	375
第三節	銓敘業務	383
第四節	保障暨培訓業務	389
第五節	退撫基金業務	395

結語

【附圖目次】

圖 2-1	考試院組織系統圖	21
圖 3-1	考選部組織圖	56
圖 3-2	考選部 99 年度人力結構統計圖	57
圖 4-1	銓敘部組織系統圖	166
圖 5-1	公務人員保障暨培訓委員會組織系統圖	316
圖 5-2	保障事件處理流程圖	322
圖 6-1	公務人員退休撫卹基金監理委員會組織系統圖	349
圖 6-2	公務人員退休撫卹基金管理委員會組織系統圖	353
圖 6-3	退撫基金截至 99 年 12 月 31 日止運用概況圖	356
圖 6-4	退撫基金歷年已實現收益數情形	357
圖 6-5	退撫基金歷年收益率與台銀二年期定期存款利率比較情形	358

【附表目次】

表 2-1	考試院 98 及 99 年度舉行院會次數、通過文官制度法規數	25
表 4-1	全國人事機構現有數	177
表 4-2	全國人事人員人數	178
表 4-3	98 年銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件	212
表 4-4	99 年銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件	213
表 4-5	97 年公務人員考績（成）案審查結果分析	239
表 4-6	98 年公務人員考績（成）案審查結果分析	240
表 4-7	現行主要褒獎法令相關規定	244
表 4-8	98 年銓敘部辦理公務人員退休案審查結果統計表	270
表 4-9	99 年銓敘部辦理公務人員退休案審查結果統計表	271
表 4-10	98 年銓敘部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表	276
表 4-11	99 年銓敘部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表	277
表 4-12	銓敘部辦理現有保險情形表	288
表 4-13	98 年度公教人員保險財務收支狀況	290
表 4-14	99 年度公教人員保險財務收支狀況	291
表 5-1	「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」課程模組內容	330
表 6-1	參加退撫基金人數—按身分別（99 年 12 月）	354

序

考試院是我國中央政府的五院之一，具有超然與獨立的憲政地位。由於健全文官制度是國家永續發展的基石，基於五權憲政體制乃一分工合作的整體，考試院依據憲法所賦予之職掌，自當盱衡世局，以開創性、前瞻性的思維擘劃文官制度，打造具有關懷、熱忱與回應能力的廉能政府，提供人民優質的公共服務，強化政府施政效能，進而全面提升國家競爭力。

考試院為宣導各項施政作為與具體成效，前於民國 85 年、87 年、89 年、92 年、94 年、96 年及 98 年曾分別出版《考銓報告書》，由本院暨所屬部會共同撰寫而成。主要內容係彙整本院暨所屬部會過去二至三年內的各項施政作為和具體成效，以及介紹最新業務動態與對未來工作的展望。為期理論與實務兼容並蓄，周延涵蓋本院之憲定職掌，原《考銓報告書》自 100 年起改名為《國家考試暨文官制度報告書》。

98 年 6 月 18 日考試院通過「文官制度興革規劃方案」，以再造國家新文官為目標，並將 99 年定位為文官向上提升的一年；又為落實執行國際人權公約，乃檢視

本院相關業務之人權保障，俾與國際接軌；暨 99 年 12 月 2 日通過「強化文官培訓功能規劃方案」，積極推動各項革新作為。本年出版的《國家考試暨文官制度報告書》，概略介紹本院所推行之新政策、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」等共七章，取材的時間範圍則自 98 年 1 月起至 99 年 12 月止。

《國家考試暨文官制度報告書》的出版，除提供社會各界了解本院過去一段時間的重要政策、業務執行情形及施政成果外，也可顯示考試權在五權憲政體制下的重要功能，並可為學術界研究文官政策及其發展脈絡的重要參考資料。茲值本報告書付梓之際，一中謹贅數語，略誌編撰本報告書之目的，並對撰稿同仁之辛勞表達謝忱。

院 長 關 中
中華民國 100 年 7 月

第一章 概 說

摘 要

考試制度首創於我國，乃我國政治制度之特色，源遠流長，溯自三代。雖然歷代之考試方法未盡一致，內容亦時有更迭，然國家用人，概以考試為正途，不論貴賤貧富，只要努力上進就有機會為國所用。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，主張實施五權之治，考試院爰於民國19年正式成立，迄今已歷80餘年。

考試權之主要作用，在於健全文官制度，樹立廉能政府。並且透過客觀公正之考選制度，消極杜絕徇私用人、分贓政治之弊，積極促進建立功績制度，俾創造為人民謀求最大福祉之賢能政府。

考試院為國家最高考試機關，掌理國家考試與公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休等事務，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，是以雖憲法迭有增修，而考試院之職權則更臻明確與強化。

考試院秉持憲法賦予之職掌，配合國家建設及機關業務需要，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革新業務，對國家社會的進步繁榮，發揮穩定及助長的積極作用。

第一節 考試權之沿革

考試制度創行於我國，考試取才，乃我政治制度之特色。追溯源流，遠自三代而下，歷周代擇才取士，秦漢之博士弟子、賢良方正、察舉孝廉。漢朝取才尤重察舉「孝廉」與「茂材」；「茂材」之選士，主要係為國家拔擢將相之人才。魏晉之九品中正，隋唐至清季之科舉，其間雖歷經變革，然以考試甄用人才，健全吏治，鞏固國基，則為歷代之所同。雖然歷代之考試方法未盡一致，內容亦時有更迭，然國家用人，既以考試為正途，不論貴賤貧富，只要肯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，對我國固有之考試取才制度備極重視，在他手訂之建國大綱第19條中規定：「在憲政開始時，中央政府當完成設立五院，以試行五權之治，其序列如下：『曰行政院、曰立法院、曰司法院、曰考試院、曰監察院』」；其第15條復規定：「凡候選及任命官員，無論中央地方，皆須經中央考試銓定資格者乃可」。因之，民國17年國民政府公布中華民國政府組織法時，即依國父遺教訂定五院之組織與職掌，確立五權分立之政治宏規；考試院於焉成立，考試權則由考試院依法獨立行使。

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

項，此乃為完整之考試權。

第二節 我國考試權之特徵與作用

壹、考試權之特徵

一、公開競爭 機會均等

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

二、考試用人 配合需求

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

三、甄拔人才 管道多元

我國現行之國家考試，種類頗多，包括公務人員高等、普通、初等考試、特種考試及升官等、升資考試；此外還辦理專門職業及技術人員高等、普通及特種考試。自民國39年至99年，60年間共為國家拔取各類人才，計公務人員891,589人、專技

人員472,206人。

四、技術進步 方法完備

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

貳、考試權之作用

一、健全人事制度 樹立廉能政府

我國古代吏部位於六部之首，現今世界之先進民主國家，在政府行政組織體系中，人事行政往往居於各項行政之關鍵地位。因為人才係組織之資產，優秀人才更是組織取得競爭優勢之基石。而人才之羅致，則有賴健全之制度與方法去發掘與培育；在常任文官方面，其中最主要者莫過於甄拔。由於客觀獨立之甄拔制度，能夠發揮提高績效與澄清吏治之功能，且從古迄今已形成優良之傳統，至民國成立後，更見發揚光大。是以考試權之主要作用，即在健全人事制度，樹立廉能政府。並且透過客觀公正之考選制度，除能消極杜絕徇私用人、分贓政治之弊，並可積極促進功績制度之建立，俾期創造為人民謀求最大福祉之賢能政府。此外，由於考試權所產生之機會均等功能，無形中促使憲法所保障之平等權更臻落實。

二、維護行政中立 貫徹法治精神

行政中立即常任文官中立，其意指常任文官在職期間應效

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

三、選拔專技人才 提昇執業水準

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

第三節 憲法增修前後考試院職權的演變

我國憲法於民國36年1月1日經國民政府公布，並自同年12月25日施行，建立行政、立法、司法、考試、監察五權分治之中央政府體制。各院之職權除行政院外，都有明確之規定。其中對於考試院之職權，則詳細列舉有考試、任用、銓敘、考績等11項。民國81年5月，總統公布憲法增修條文以後，考試院之職權在法制上發生一些變化，茲分別加以說明。

壹、憲法增修前考試院的職權

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

貳、憲法增修後考試院的職權

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

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

參、考試院職權的演變

根據以上所列舉之條文，考試院職權除減少公務人員之養老事項外，另有關公務人員之任免、考績、級俸、陞遷及褒獎，則限定在法制事項。事實上，幾十年來，考試院對於公務人員之養老事項，並未制定法律，實際工作亦僅止於退休給與及些許照護事項。至於公務人員之任免、考績、級俸、陞遷、褒獎事項，考試院原本就只負責制定法律規範，實際之執行權責係屬各用人機關。因此，這兩項調整，對於考試院之職權實際上並無太大影響。

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

一、對考銓業務有監督權：根據考試院組織法第2條規定，考試院對於各機關執行有關考銓業務具有監督權，又依行政院人事行政

- 局組織條例第1條第2項規定：該局有關考銓業務受考試院之監督。
- 二、強化幕僚組織與功能：根據考試院組織法第9條規定，除置秘書長一人外，增置副秘書長一人，職務列簡任第14職等。同法第10條規定：考試院設秘書處、組、室。
 - 三、成立公務人員退休撫卹基金監理委員會：根據公務人員退休撫卹基金管理條例第2條規定，考試院於民國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，考試院於民國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，考試院於民國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：為應國家文官培訓之需，於民國88年7月26日成立國家文官培訓所，嗣因應世界潮流及國家發展需要，98年11月18日修正公布「公務人員保障暨培訓委員會組織法」全文10條，其第9條規定公務人員保障暨培訓委員會為應國家文官培訓需要，設國家文官學院。並於民國99年3月26日改制成立國家文官學院及中區培訓中心，由該會主任委員兼任學院院長。為回應各界對於提升文官素質與國家治理效能之高度期許，考試院成立「考試院強化文官培訓功能小組」，並通過「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，以培養兼具專業與競爭力之人才，進而打造優質文官團隊。具體目標：(一)建置考訓結合新制

，篩選適格公務人員。(二)透過訓用考陞合一，拔擢優秀公務人才。(三)強化培訓體系功能整合，提升培訓資源使用效能。(四)建構高階文官發展性培訓制度，厚植優秀施政人力。

七、積極推動文官制度興革事宜，展現改革動能：考試院於98年6月18日通過「文官制度興革規劃方案」，以再造國家新文官為目標，訂定建基公務倫理，形塑優質文化、統整文官法制，活化管理體系、精進考選功能，積極為國舉才、健全培訓體制，強化高階文官、落實績效管理，提昇文官效能、改善俸給退撫，發揮給養功能等興革方案，分短程、近程、中程規劃推動時程，以期建立一流政府，提升國家競爭力。

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

綜合以上所引憲法增修前後與考試院職權有關之條文，以及目前之實際運作以觀，考試院職權在憲法增修後，已進一步強化。健全的文官制度乃國家永續發展之基石，考試院秉於憲法賦予的職掌

，以開創性、前瞻性的思維積極擘劃文官制度、健全文官制度，進而提升國家競爭力，奠定國家長治久安的基礎。

第四節 國家考試暨文官制度發展願景與策略

健全的考試與文官制度是國家永續發展的基石，我們相信只有建立一流的文官制度，才能建構一流的政府，國家才能有一流的競爭力，考試院職司全國文官制度與國家考試大政，面對全球化、資訊化與民主化的發展趨勢、政經社會環境快速變遷的嚴峻衝擊及人民對政府廉能、專業的深切期許，如何開創發展優質的公務人力及專技人員執業能力、提升施政效能，作為增強國家競爭力的主要推手，是考試院無可旁貸的職責。

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

壹、院務行政方面

- 一、加強院部會間及院際之行政協調功能，提高政策法案之規劃、研擬、審查及整合效能，加強國會連繫工作，加速完成法案之立法程序，建構完整之文官法制。
- 二、力行「動起來，走出去」，加強考銓保訓業務考察及實地參訪，擴大與社會各界之參與、溝通，聽取社會各界建言，參與國際活動，加強國際交流，汲取經驗，強化政策行銷，落實政策法案擬定與執行面之雙方溝通，使政策更貼近民意，並與國際接軌。
- 三、推動學習型組織，鼓勵同仁終身學習，強化同仁法制及專業能力，建構一具有法制基礎、專業能力、國際視野、人權素養與人文關懷之高素質文官團隊，提昇政策法案之規劃、評估、審核品質，為打造優質文官制度奠定基礎。
- 四、強化文官制度專業研究，持續推動知識管理，規劃建立我國「文官制度資料庫」，強化考銓制度專業研究，將考試院打造為文官制度專業研究重鎮。
- 五、建立施政績效回饋分析機制，就考試院重要施政構想、過程與結果，實施意見調查與公務統計並編製報告，提供文官制度與國家考試決策、施政與考核參考。
- 六、整合院部會局業務主管之人事資料，建置一具完整性、正確性與安全性之全國公務人員人事資料庫，提供便利而及時之全國公務員（自考試起至退休時）之完整公務生涯經歷資料，作為人員任免遷調、文官制度決策與學術研究之參據。
- 七、落實「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」，成立進行考試院所屬部會人權業務之檢視工作，進而設置考試院暨所屬部會人權工作保障小組，以主動積極作為，

定期檢視考試院及所屬部會主管各項法規與行政措施，編擬考試院人權報告，體現憲法保障人民平等權、工作權、財產權、救濟權、結社權等基本權規範，落實我國簽署國際人權公約精神。

貳、考選業務方面

- 一、研究先進國家考選制度，積極參與國際組織，盱衡國家發展趨勢，統合教育、考選、訓練及任用需求，建構符合世界潮流之考選制度。
- 二、因應社會、教育與經濟發展需要，分析各類公務人員及專技人員專業核心工作，據以建置客觀之職能指標，規劃適當之評量方式，適時檢討修正各種公務人員及專門職業技術人員考試法規，健全考選法制。
- 三、就國家考試之核心問題，從試題命擬、試卷評閱及考試方法等面向，進行整體典試制度檢討及改造，提昇考試選才之信度及效度。
- 四、運用資訊科技，加速題庫試題電子化，擴大建置質量俱優且多元之e化題庫，提昇試題品質，增進題庫使用效能。
- 五、因應國際人權保障發展趨勢，協調用人機關，縮小或取消應考資格限制，保障人民應考試之權利，定期舉辦原住民特考及身心障礙特考，落實照護弱勢族群就業權益。
- 六、善用資訊科技，簡化試務工作流程，加強推動考選便民e化，全面提昇試務與行政資訊化作業綜效。

參、銓敘業務方面

- 一、樹立文官核心價值，建構公務倫理觀念，落實行政中立規範，並將之內化至文官體系之工作中，型塑優質之組織文化。
- 二、建構文官統整性基礎法律，確立政務，常務人員及契約用人三

元管理體制，強化常務人員法制。

- 三、持續檢討整建考績法規，建立激勵與效能導向之績效管理制度，強化獎優汰劣，落實功績主義精神，提昇文官行政效能。
- 四、建構公務人員完整三層年金制，規劃公保養老給付年金化及改造現行職業年金（月退休金）之架構，改善俸給退撫，發揮給養功能，有效照顧退休人員生活。
- 五、加速推動成立各機關及全國公務人員協會，以建立公務人員與政府間良性互動之溝通管道，以維護公務人員結社權利，落實協會參與機制。

肆、保障暨培訓業務方面

- 一、研修保障法規，完備保障法制；強化審議程序、擴大當事人參與，提供視訊陳述意見、兼顧程序與實質正義；加強追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障；建立廉能且高效率，全心為民服務之政府。
- 二、統籌訓練資源，完備訓練體制，充實培訓內涵，結合考訓用陞，培養兼具專業、倫理與競爭力之公務人才。
- 三、建構高階文官發展性培訓制度，建立選訓機制，配合各類公務人員所需核心工作職能，發展訓練內涵，導入評鑑系統，深化成效評估，全面提升高階文官之管理能力、領導能力與決策能力，為高階文官管理制度奠定基石。

伍、退休撫卹基金業務方面

- 一、定期辦理精算，以瞭解基金收支結構下的長期財務負擔，並建議適時調整提撥率挹注基金，以維護退撫基金的財務健全發展。在基金資產運用方面，研究基金經營管理制度及多元投資途徑，審酌客觀經濟情勢與資本市場狀況，適當配置各類資產運

- 用項目及比例，建立穩健投資組合，達成基金收益目標。
- 二、審慎辦理國內外委託經營，採取「委託經營與自行運用並重」、「國內、國外投資兼顧」之經營策略，一方面加強提昇自行管理績效，一方面遴選優秀專業團隊，以提昇基金運用效益，建構風險管理機制，有效達成基金報酬與風險管理之穩健營運模式。
 - 三、強化監理稽核機制，對各項作業及控管流程妥為規劃，並隨時檢討改進稽核作業程序，落實業務稽核及績效考核，以防杜基金業務違失。

第二章 院務行政

摘 要

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

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

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

院會採合議制，須有應出席人過半數出席，方得開會

；其議決以出席人過半數之同意始為通過；可否同數時取決於主席。另除應出席人員外，考試院秘書長、副秘書長、所屬部會副首長及行政院人事行政局局長均應列席考試院會議。必要時，院長並得指定有關人員列席，如考試院首席參事、秘書處處長、各業務組組長等。

第一節 組織職掌

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

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

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

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

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

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

考試委員是我國政務官中最具學術性及專業性者，由於多係法政、財經、人事、社教、醫衛等專業背景出身，對於彰顯考銓大政，掄拔人才的功能，具有高度使命感。其主要職掌約有下列幾項：

- 一、參加考試院會議：考試院會議為國家最高考試機關所召開之最高層次法定會議，每星期舉行一次。考試委員參加院會，各以本身的專長及豐富的學識經驗，秉持超然的立場，對於國家考銓政策、重要法規及措施等，提供意見，共同商議，發揮集思廣益的效能，促使考試院的決策更加完善周延。
- 二、主持或參加審查會：考試院對於列入議程討論之議案視其性質，得交由小組審查會或全院審查會審查。全院審查會以副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之，由副院長召集，遇有特殊情形時，得交由考試委員召集。小組審查會以應出席人七人至十一人組織之；其召集人及審查委員，分別輪流擔任。
- 三、主持或出席典試委員會：考試院舉行各種國家考試，其依法必須組織典試委員會者，典試委員長例由院長提請院會決定後，呈請總統派任。目前各項考試典試委員長均由院長、副院長或考試委員擔任。典試委員長主持典試委員會，並指揮監督典試等事項。考試委員則視個人專長擔任典試委員，出席典試委員會等。
- 四、審查考銓專案研究報告及赴國內外考察或座談：考試院為加強考銓專題研究，以發揮考銓功能，在每屆考試委員六年任期內，均訂定施政綱領，並計畫研究若干專題，由院部會以及有關

機關代表組成研究小組進行研究，撰寫報告，報告完竣由考試委員審查。同時基於考銓業務瞭解和發展需要，由院部會局組成考察團，並由考試委員互推一人擔任召集人或領隊，赴國外實地考察或座談，其考察報告提報考試院會議決定後，留供研訂有關考銓政策、法規及改進措施的重要參考，並列為考銓叢書出版，分送有關機關參考。

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

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

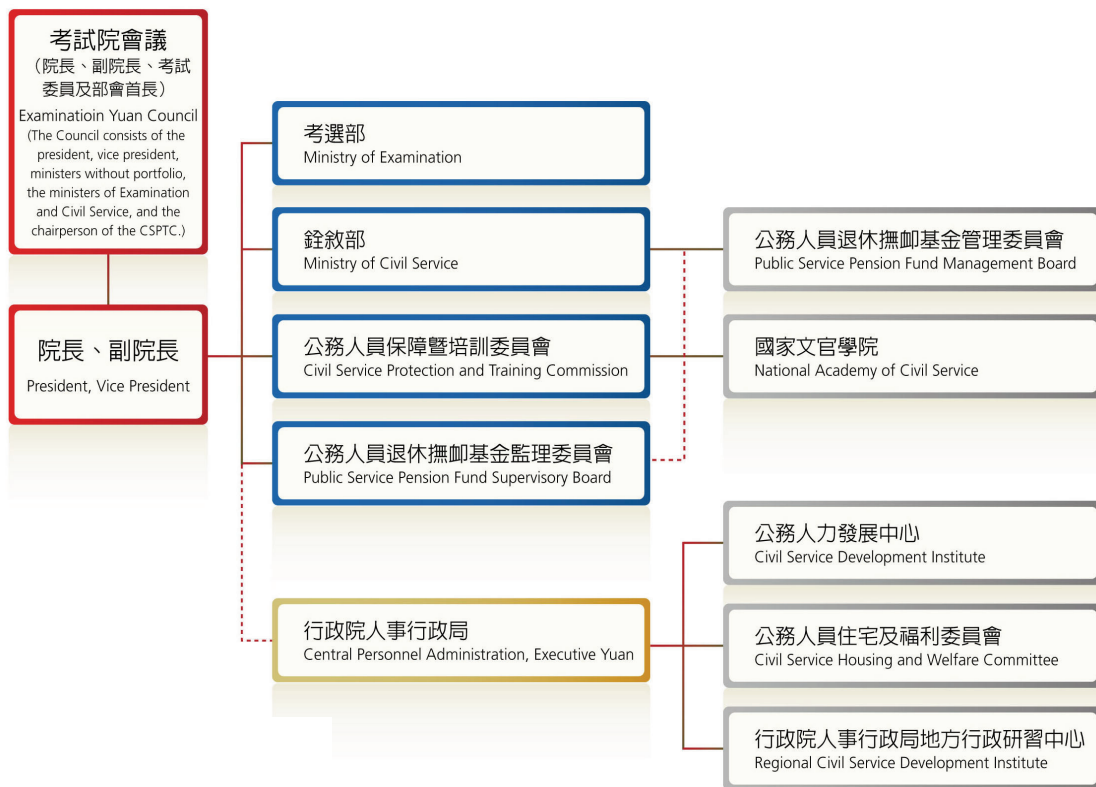
委員會及研究發展委員會等。

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

考試院所屬機關之職掌分別為：考選部主管公務人員考試及專門職業及技術人員考試等各種國家考試。銓敘部負責公務人員之銓敘、撫卹、退休及其任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項；另設有公務人員退休撫卹基金管理委員會及公教人員保險監理委員會，均由該部部長兼任主任委員。公務人員保障暨培訓委員會負責有關公務人員權利保障與訓練進修政策、法制事項，並執行各項保障業務暨規劃辦理公務人員考試筆試錄取人員訓練、升官等訓練及行政中立訓練等；另設有國家文官學院（係原國家文官培訓所於99年3月26日依法改制），由保訓會主任委員兼任學院院長。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的審議、監督及考核事項，主任委員由考試院副院長兼任。另所監督機關行政院人事行政局，其職掌則為統籌行政院所屬各機關之人事行政。（考試院之組織如圖2-1）

——行政體系線

……業務監督線



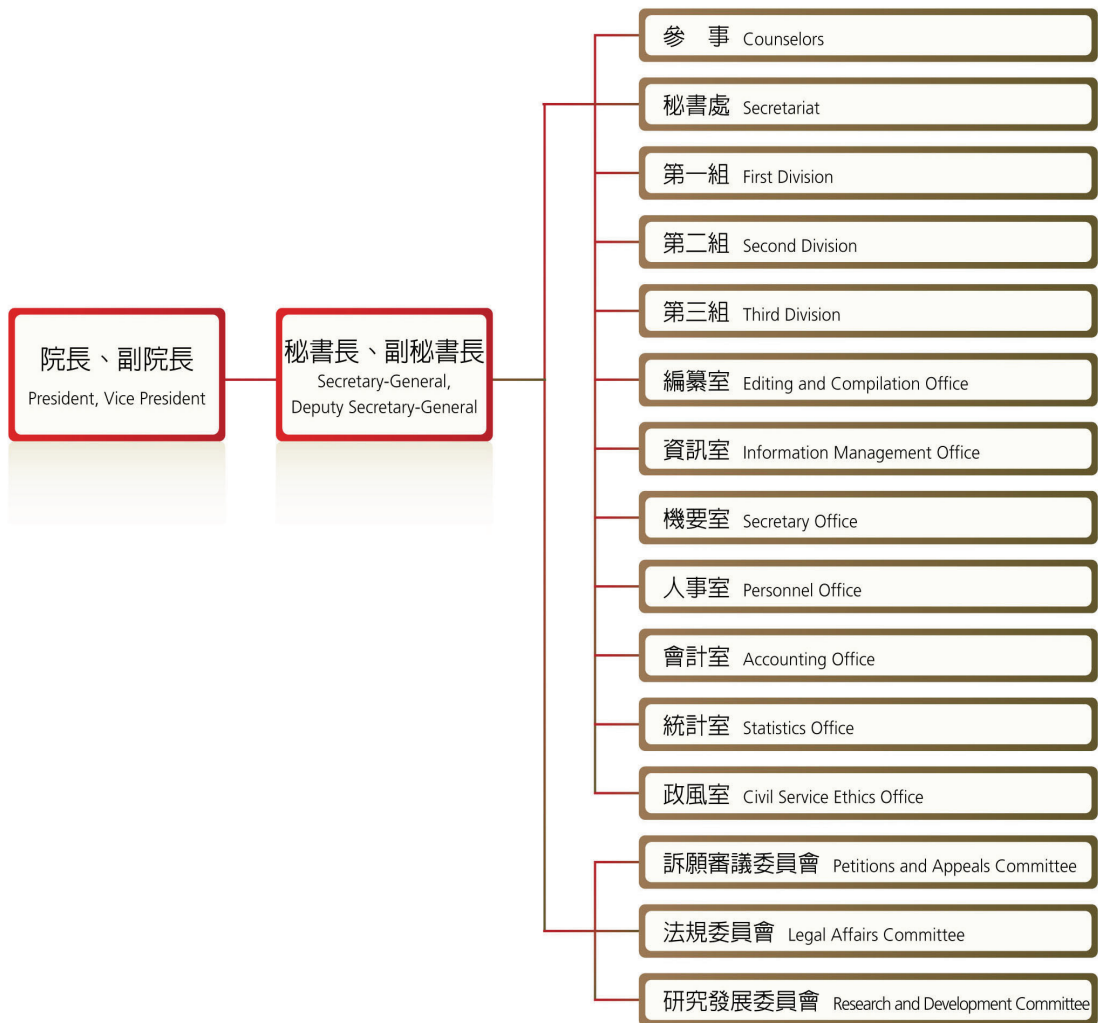


圖2-1 考試院組織系統圖

考試院暨所屬機關正副首長名單（資料日期至民國99年12月底止）

一、考試院

院 長：關 中

副 院 長：伍錦霖

考試委員：邱聰智、蔡式淵、邊裕淵、李雅榮、胡幼圃、
陳皎眉、何寄澎、詹中原、黃俊英、高明見、
李 選、林雅鋒、歐育誠、蔡良文、浦忠成、
黃富源、張明珠、高永光（原考試委員李慧梅98年8
月離職；吳泰成98年9月免職，特任為行政院人事行
政局局長；蔡璧煌於99年10月免職，特任為公務人
員保障暨培訓委員會主任委員。99年10月總統令特
任張明珠、高永光為第11屆考試委員，任期均至中
華民國103年8月31日止。以補李慧梅、吳泰成兩委
員遺缺。）

秘 書 長：黃雅榜（林水吉於99年4月離職）

副秘書長：李繼玄

二、考選部

部 長：賴峰偉（楊朝祥於99年8月離職）

政務次長：董保城

常務次長：曾慧敏（黃雅榜於99年4月離職）

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（張明珠於99年10月離職）

政務副主任委員：李嵩賢

常務副主任委員：葉維銓

五、公務人員退休撫卹基金監理委員會

主任委員：伍錦霖

執行秘書：劉 籐

第二節 考試院會議

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

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

依考試院會議規則第10條規定，下列事項應列入報告事項：

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

- 十一、公務人員保障暨培訓委員會重要業務報告。
- 十二、行政院人事行政局重要人事考銓業務報告。
- 十三、考試院秘書長重要工作報告。
- 十四、其他有關報告。

未及編入議程之緊急或重要事項，得於議程報告事項後，臨時提出之。復依同規則第11條規定，下列事項應列入討論事項：

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

未及編入議程之緊急或重要事項，得於議程討論事項後，臨時提出之。

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

考試院會議乃我國考銓政策之最高決策會議，舉凡憲法所定考試院職掌之政策及其有關重大事項，概由考試院會議決定之。

考試院98及99年度，共舉行院會102次（含臨時會），總計通過

議案數424案，其中包括通過文官制度法規案件263案（含法律草案），及其它重要文官政策161案。各年度舉辦之院會次數、通過之文官制度法規數詳如表2-1。

表2-1 考試院98及99年度舉行院會次數、通過文官制度法規數

年度	舉行院會	通過考銓法規
98	51次（第11屆第18次會議至第67次會議暨第1次臨時會議）	108案（制【訂】定19案、修正82案、廢止7案）
99	51次（第11屆第68次會議至第118次會議）	155案（制【訂】定24案、修正67案、廢止64案）

資料來源：本報告自行整理

第三節 重要施政成果

壹、院務一般行政

一、辦理國內外文官業務考察及實地參訪

為改進我國文官制度，發揮考銓功能，98年度國外實地考察或座談，分別由黃委員富源召集前往俄羅斯聯邦，考察該聯邦公務人員之進用及培訓等文官制度、高委員明見召集前往英國考察考銓制度、李委員雅榮召集前往日本考察技術士考試制度、蔡委員璧煌召集前往澳大利亞考察社會福利制度及公部門退休計畫等政策；99年度分別前往日本及韓國，考察主題為公務人員進用、培訓、退休等文官制度、亞洲國家高階文官之行政行為等暨韓國文官改革立法過程及訓練等制度；澳大利亞及紐西蘭，考察主題為公務人員進用、待遇、考核、培訓及退撫等文官制度；考察報告提報考試院會議決定後，留供研訂有關

考銓政策、法規及改進措施的重要參考，並列為考銓叢書出版，分送有關機關參考。

實地參訪以擴大文官制度政策參與層面為旨，聽取各界人士建言，作為制定或修正考銓及保訓政策的重要參考，使高度複雜疑難之議題，凝聚有效解決意見，進而發揮全體文官治理精神。98年考試委員國內考察及實地參訪分別前往中華民國律師公會全國聯合會、行政院研究發展考核委員會、高雄市政府、高高屏地區公教退休人員協會、嘉義市政府及阿里山鄉公所暨雲嘉地區退休公務人員協會、國立中正大學、中央警察大學、國立東華大學、花蓮縣政府、玉里榮民醫院、桃園縣政府、國防部、開南大學、司法院、行政院公共工程委員會等17個機關（構）學校；99年實地參訪苗栗縣政府、行政院客家委員會、行政院原住民族委員會文化園區管理局、行政院研究發展考核委員會、澎湖縣政府、行政院衛生署、行政院國家科學委員會、行政院農業委員會暨所屬農業試驗所、南投縣政府、國防醫學院、宜蘭縣政府、宜蘭縣大同鄉公所、國立臺灣傳統藝術總處籌備處傳統藝術中心、行政院人事行政局、交通部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會暨所屬臺北榮民總醫院、國立中正文化中心、法務部、中國醫藥大學、中山醫學大學、行政院海岸巡防署等22個機關（構）學校，兩年來的參訪座談均就社經變遷考銓政策應興應革議題為主題，與受訪單位座談，深入探討專業性、建設性及前瞻性意見，作為推動各項改革參據。

二、訂定「考試院及所屬部會人權保障工作小組設置要點」，落實「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」規定

為促進我國人權保障與國際接軌，並配合「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」（以下簡稱「

兩公約」)施行法自98年12月10日正式施行，考試院於99年1月7日院會決議成立「考試院檢視相關業務之人權保障與國際接軌」工作推動小組，其下設：(一)聯繫交流與人權檢視分組；(二)考選業務人權檢視分組；(三)銓敘業務人權檢視分組；(四)保訓業務人權檢視分組等4個分組。

工作推動小組於99年3月、6月分別召開會議；嗣又成立「國家人權報告撰擬專案小組」，100年1月5日召開工作推動小組第3次會議，擬具「檢視相關業務之人權保障與國際接軌」報告提經考試院第11屆第122次會議通過，即訂定「考試院及所屬部會人權保障工作小組設置要點」草案，提經考試院第11屆第126次會議通過，正式由該工作小組辦理考試院相關之人權保障工作事項。

三、辦理人事資料庫整合

為整合全國公務人員人事資料庫，掌握公務人力資源全貌，98年8月林前秘書長邀集院部會及行政院人事行政局次長級同仁、相關業務主管及資訊主管，召開「研商人事資料庫整合事宜」會議，成立人事資料庫整合推動小組，下設考選、銓敘、保訓、人事行政、統計、資訊等6個分組。各分組就主管業務範圍，研討提列建置於整合平台之服務項目，並由考試院整合各單位需求，研擬完成本平台短期計畫及4項中長期計畫。整合平台建置需求短期計畫係以銓敘部「銓敘業務資料庫」及行政院人事行政局「全國公務人力資料庫」為基礎，並連結考選、保訓、第三方資料庫；其呈現方式係以建置文官資訊服務網站為主，並統整院部會局提供之便民服務及重要施政，供一般民眾、公務人員、人事人員、學者專家等對象運用。

為確保文官資訊服務網站資料正確及時，各分組提出資料正確性執行計畫表，該計畫表工作項目包含清理所管轄資料庫

、維護考試院文官資訊服務網所擷取或連結的重要資訊及服務、維護統計報表等。99年3月17日推動小組第4次會議後，將辦理成果提報考試院第11屆81次院會，並由資訊室簡報「人事資料庫整合計畫專案報告」。至於「考試院暨所屬部會人事資料庫整合平台」資料運用之一致性及正確性問題，由銓敘部、人事行政局加強考核所督導人事單位，機動更新資料庫。為落實人事資料庫之正確性，蒐集各權責機關相關人事資料，包含模範公務人員、勳章、褒揚、獎懲、考試及訓練、公務人員懲戒、高階文官培訓等資料。人事資料庫整合係資訊化潮流，有助於各界查詢服務，而文官資訊服務網自99年5月10日正式上線啟用，獲得熱烈迴響。

四、調降各項國家考試及格證書與訓練合格證書規費

考試院所發考試及格證書和訓練合格證書之規費，為增加政府財政收入，於民國94年6月從500元調漲為800元。98年間民眾及媒體輿論質疑考試院所發證書收取規費標準之合理性，經考試院自行檢討相關成本，及為回應民眾及媒體輿論反映，合理化考試院所發各項及（合）格證書之收費標準，經修正「考試院各種證書暨證明書規費收費標準」第2條條文，將考試及（合）格證書規費由新台幣800元調降為新台幣500元，函經財政部同意，並於98年8月5日修正發布，自98年8月7日起生效。調降證書規費雖將減少政府歲入，惟考試院仍以證書規費收費標準合理化為決策之考量，於考試及格人員之負擔不無減少，亦可使大眾了解政府體認人民感受，充分照顧其權益之施政作為。

五、處理考試院及所屬部會資訊應用系統因應百年蟲危機

考試院為及早預防民國100年應用系統可能因年份欄位由2位增至3位，而遭遇「民國百年蟲」危害，除提前於96年規劃因應百年蟲危機處理方案，97年召開考試院「因應民國百年欄位

問題之資訊處理小組」會議，以確認本案處理之時程與分工，往後每年透過考試院暨所屬部會「資通安全緊急應變小組」會議，按季檢討院部會因應危機處理之情況及時程事宜，以確保均按照計畫及進程推動。98年業已達成管控本案工作進度之目標，99年院部會均已完成百年年序問題之處理；惟民國百年考院將持續關注院部會處理狀況，以確保資訊應用系統之安全性、可靠性及正確性。

六、辦理80周年慶活動

考試院成立於19年1月6日，99年1月6日適逢創院80周年，為彰顯考試院對考銓、保訓業務推動之努力與成果，並紀念該特殊意義日子，98年3月2日起召開研商會議、專案小組會議、執行小組會議，研討各項活動籌備事宜。98年12月起展開，至99年2月共舉辦一系列相關慶祝活動，考試院除辦理桌球比賽、許願牆活動、園遊會、慶祝茶會、歷史照片回顧展等溫馨活動，以擴大參與、熱鬧慶祝外，院屬部會亦共襄盛舉，共同辦理多項業務或學術活動，如傑出貢獻獎表揚大會、公務人員月刊專刊出刊、全國人事行政暨主管會議（以上由銓敘部主辦）、考選制度回顧與前瞻研討會、榜首群英座談會（以上由考選部主辦）、NCSI 2009學習饗宴活動、變革中的文官治理國際研討會、保障法制研討會（以上由公務人員保障暨培訓委員會主辦）、公務人員終身理財規劃與退撫基金如何保障您的老年經濟生活專題演講、政府退休基金管理與台灣資本市場健全發展之交互影響座談會（以上由公務人員退休撫卹基金監理委員會主辦），期在慶祝之餘，能精進文官素質並強化考試院服務能量。

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、第15

條規定，有關考試政策之研擬規劃、考試法令之擬辦及審核、考試議案審查會之行政作業、考試院院會決議有關考試業務之處理、考試及格及訓練合格證書之核辦、製發、資料管理等事項，係考試院第一組職掌。茲就98年1月1日至99年12月31日止辦理考選行政審核之重要成果，扼要列述如次：

一、推動公務人員考試加考英文

為增進公務人員英語能力，提升公務人員全球競爭力、國際觀及順應國際環境變遷之能力，考試院於98年2月19日通過公務人員考試全面加考英文可行性專案報告，訂定短、中、長期目標如次：

- (一)短期目標：經檢視大多數公務人員考試普通科目均已列考英文，尚未列考英文之考試，除身心障礙人員特考尚未完成依障別設置類科前，鑒於部分障別（如重度視障及聽障）應考人學習英文較為困難，該項考試暫不列考英文，另交通事業人員特考鐵路、公路、港務人員士級考試、交通事業人員升資考試士級晉佐級考試，考量士級人員業已列管遇缺不補，也不列考英文外，其餘公務人員考試普通科目全面列考英文。另外為鼓勵原住民族人士積極參與公職考試，並減輕原住民族應考人負擔，原住民族特考各等級英文占分比率均較其他同等級之公務人員考試降低10%，同時為利原住民族應考人充分準備，定於民國100年1月起開始實施。
- (二)中期目標：規劃逐步提高普通科目英文占分比率，並視各項公務人員考試之類科性質及職務屬性，研議將英文或其他外國文列為專業科目。
- (三)長期目標：擇定外交領事人員外交行政人員、國際新聞人員、國際經濟商務人員、民航人員等4項特種考試先行辦理，將英語能力檢定列為公務人員考試之應考資格條件，未具英語能力檢

定資格者，亦得以參加英文科目考試之雙軌制進行。

二、改進國家考試國文科考試

考試院於98年4月30日通過國家考試國文科考試改進專案報告，針對國文科考試之試題題型及配分、命題技術及試題品質、閱卷方法等分別提出改進方案，重點如次：

- (一)改進試題題型：作文不侷限寫一篇長文，可採文章評論、多段短文改寫等方式。測驗題依考試性質、類科、等級及測驗目標，適時配置閱讀測驗、語文應用、文學鑑賞及文化認知等各種型式，並避免艱澀、無關語文能力之瑣碎記憶的題目。
- (二)改進命題技術及試題品質：評量目標以語文應用能力為主，命題取材範圍應多元化，並依考試類別、等級分別建置測驗題、公文及作文題庫。命題委員原則以國文系或中文系教授為主，並容許不同領域學者參與，同時辦理命題技術研習，提昇命題技術，並配合研修命題規則。
- (三)改進閱卷方法：建立國文科閱卷委員評分趨向資料庫，作文、公文分別評閱，必要時得採行平行兩閱，大型類科考試閱卷增設協同召集人，落實評閱前公評會議並加強抽閱功能，公文評閱比照作文評閱建立評分標準，同時落實三等九級制評量標準。

三、推動新制司法官及律師考試

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

配合第一階段改進方案，考試院於98年9月4日訂定公務人員特種考試司法官考試規則，並修正專門職業及技術人員高等

考試律師考試規則，自100年起實施新制司法官考試、律師考試，其重點如次：

- (一)司法官考試：分為三試，第一試及第二試均採筆試，第三試為口試。第一試應試科目2科，合計600分，第二試應試科目5科，合計1000分，第三試口試，計100分。第一試筆試成績不計入考試總成績，第二試筆試與第三試口試成績合併計算為考試總成績。第一試筆試錄取標準為全程到考人數33%；第二試筆試錄取標準依需用名額加成10%進入第三試口試，並依應考人考試總成績及需用名額擇優錄取。第二試筆試成績有一科目成績為零分或第三試口試成績未滿60分者，均不予錄取。
- (二)律師考試：分為二試，第一試及第二試均採筆試。應試科目及各科配分與司法官考試同，第一試筆試成績不計入考試總成績，以第二試筆試成績為考試總成績。第一試及第二試筆試錄取標準皆為全程到考人數33%，但第二試筆試應試科目有一科目成績為零分者，不予及格。

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

四、改進警察人員考試制度

為回應外界對提升警察素質的期待及完善警察人員教考訓

用制度，考試院於98年6月4日通過警察人員考試制度改進方案，決定警察人員初任考試制度採雙軌制，以使警校教育回歸正常，強化淘汰機制，同時使一般生應考人因應試科目設計不同更符實質平等。嗣經考選部會同內政部警政署等相關機關審慎研議後，考試院於99年9月21日修正「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」，重點如下：

- (一)警察特考供警校生（警大畢業生、受過警察專業教育並經普通考試警察人員考試或相當普通考試之警察特考及格滿3年者、警專畢業生）報考；基層警察特考名稱修改為一般警察特考，並增加二等、三等考試等別，供一般生（研究所、大學、專科、高中畢業生）報考，自100年開始實施。
- (二)取消男女分定錄取名額，修正體格檢查標準，增訂一般警察特考體能測驗。
- (三)齊一兩項考試應試年齡標準，二等考試應試年齡定為18以上42歲以下、三等考試及四等考試應試年齡定為18歲以上37歲以下。
- (四)警察特考加入情境測驗試題，以回歸警察專業；一般警察特考衡酌與警察工作核心職能訂定考科，故與警察特考考科不同。
- (五)一般警察特考二、三等考試錄取人員須經警大訓練，四等考試錄取人員則須經警專訓練。
- (六)雙軌分流後需用名額的比例，經參酌94年至98年警察特考一般生與警校生應考人錄取、結訓比例，並考量一般生權益，三等考試一般生與警校生之錄取比例訂為14%與86%；四等考試一般生與警校生之錄取比例訂為30%與70%，實施3年後重新檢討分流比例。

五、因應莫拉克颱風災害之相關作為

98年8月8日莫拉克颱風造成中南部地區巨大災害，考試院

因應社會需要，推動之相關作為如次：

(一)增辦專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試

為使大量投入災後重建工作之社會工作師考試應考人無後顧之憂，全力協助受災民眾，考試院於98年8月18日召開臨時院會，決定於99年1月23日至25日，增辦專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試一次。參與救災而不克參加98年社會工作師考試之應考人，可向考選部申請退還報名費。

(二)辦理公務人員水利、水土保持人員特考

為應莫拉克風災後續重建及各項水利設施修復之水利、水土保持人才用人需要，考試院於98年8月31日訂定「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11月28日至30日辦理該項考試，以滿足經濟部水利署、行政院農業委員會水土保持局等相關機關之需求，期藉由專業人才的補實，加速災後重建及國土復育工作進行。

(三)免徵莫拉克颱風受災戶補發考試及格證明書規費

考試院為協助莫拉克颱風受災戶進行災後復原，於98年9月3日決定，如受災戶有補發各項國家考試及訓練及（合）格證明書之需要，經檢附各縣（市）政府所核發之受災證明者，免收其補發證明書規費500元。

六、修正國家考試考區設置原則及增列需用名額處理原則

為使各種國家考試考區之增設有合理標準，同時使考區設置地點更為明確，考試院於98年10月8日通過修正「國家考試考區設置原則」，修正北部、中部、南部考區名稱為臺北、臺中、高雄考區，為便利應考人就近應試需求，各種考試報名總人數達3萬人者，修正東部考區為分設花蓮、臺東2考區，各種考試報名總人數達5萬人者，增設新竹、臺中、嘉義、高雄、花蓮、臺東考區。地方政府公務人員特考、原住民族特考應設置之

考區，及身心障礙人員特考、實施電腦化測驗之考試，其考區之增設，得彈性增設考區。

考試院於99年12月30日通過再次修正「國家考試考區設置原則」，規定報名總人數達5千人時於臺北考區外增設高雄考區，報名總人數達1萬5千人增設臺中、高雄考區，報名總人數達3萬人增設臺中、高雄、花蓮、臺東考區，報名總人數達5萬人增設新竹、臺中、嘉義、高雄、花蓮、臺東考區，報名總人數達10萬人增設桃園、新竹、臺中、嘉義、臺南、高雄、花蓮、臺東考區，並降低增設離島考區門檻為報名人數達6百人。另身心障礙人員特考除原設置之臺北、臺中、高雄考區外，另增設花蓮、臺東考區。採電腦化測驗考試的考區，除航海人員考試外，分別設置臺北、臺中、高雄考區。

為維護國家考試公平與公信力，並兼顧機關用人需求，考試院於98年11月5日通過修正「各項公務人員考試提報增列需用名額處理原則」，規定增列需用名額比例以不超過各該錄取分發區、該類科原公告需用名額70%為原則。提報職缺數不足10人之類科不在此限，但實際報考人數不足10人時，不得增列需用名額，以符公平。考試性質特殊之原住民族特考、身心障礙人員特考則不在此限。

考選部於99年12月28日再次函報經考試院審議決定，將「各項公務人員考試提報增列需用名額處理原則」名稱修正為「公務人員考試增列需用名額處理要點」，並修正增列需用名額之比例限制，原公告需用名額9人以上者，不得逾70%，原公告需用名額8人以下者，不得逾一倍。另因以「報名人數」為提報增列需用名額之計算基準，難以反映真實到考狀況，故修正改以考試舉行時間為分界點，考試舉行前以報考人數為計算基準，考試舉行後以第1節到考人數為計算基準，俾符公平原則。

七、訂定優質試題發展方案

考試院於99年4月15日通過「優質試題發展方案」，由精實試題品質、調整題庫最適規模、增加激勵因子、充實資源、擴大試題來源、優質成長、e化升級等7面向提出優質試題發展構想，分為近程（民國99年1月至民國100年12月）及中長程（民國101年1月至民國103年6月）二階段推動，重點如次：

- (一)精實試題品質：規劃辦理職能分析；研議採行複選、多元配分、量尺分數之可行性；遵循標準化測驗編製程序建置題庫，階段性推動題庫試題預試；建立試題分析與回饋機制等。
- (二)調整題庫最適規模：選擇適當類科科目組設常設題庫小組，以標準化測驗程序建置題庫；部分現有題庫科目，改組設常設命題小組，以「類題庫」方式建置試題。
- (三)增加激勵因子：調整試題命題審題等相關待遇；與教育部協商，將參與命題閱卷績優經歷作為教師升等資格條件等。
- (四)充實經費、人力、場地、設備等資源：擴大預算規模，設置基金；以特聘研究員待遇借重學者專家擔任題庫召集人等。
- (五)擴大試題來源：整編優良考畢試題並衍生運用；對外公開徵題；蒐集並研究參採國外試題之可行性等。
- (六)優質成長：妥善運用前述各項計畫成果，增補、累積、修正、發展優良題庫試題，並參酌國外著名測驗機構題庫運作狀況，研議改進公布測驗式試題與答案之方式及時機。
- (七)e化升級：建立考試、試題分析、回饋機制之e化，推動線上命題及審查作業，提升題庫電子試題之管理及使用效能。

八、推動國家考試網路報名無紙化

隨著網路普及，國家考試採網路報名的應考人逐年增加，99年計逾55萬人次使用網路報名服務，占全年總報名比例逾八成，網路報名系統並通過ISO/CNS 27001資訊安全認證。考試院

於99年9月17日宣布，自100年起，除原住民族特考、身心障礙人員特考外，國家考試一律全面採網路報名，並持續推動網路報名無紙化，先規劃推動免繳照片及身分證，再跨機關（構）整合應考人基本資料及學籍資料，整合輔助應考資格審查，並檢討簡化應考資格，朝百分之百報名無紙化發展，以減輕應考人負擔。我國每年約有70萬人報名國家考試，全面報名無紙化後，每年將可少砍700株高8公尺、直徑16公分、花費20至40年種植之鞍樹，對節能省碳亦可產生可觀助益。

九、修正實地考試規則、試場規則、監場規則

近年國家考試方式日趨多元，人才考選除以筆試測驗應考人專業知識外，同時亦有配合現場實際操作方式，以評量其實務經驗及專業技能之發展趨勢，考試院於99年10月28日修正「實地考試規則」，因應實務需求，增訂得分梯次舉行規定，並增訂實地考試所使用的設備、器材或材料等，得由辦理考試機關團體統一訂製，併考試報名費向應考人收取費用。

考試院並於99年12月23日通過修正「試場規則」及「監場規則」，配合國家考試實務作業需求，修正「試場規則」有關電腦作答設備、不繳交試卷（卡）、非以本國文字作答等情況之處理規定。另鑒於實務上監場人員可能因突發狀況，而有調整應考人座位的必要，修正監場規則，增列監場人員必要時得經試區主任同意，調整應考人座位的規定，以符合實際需要。

十、考試及格及訓練合格證書業務

各種國家考試辦理完畢後，考選部即依規定時限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

」及相關作業時限規定，迅速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，該系統並通過ISO27001資訊安全管理系統標準驗證。

98年考試院計製發各種證（明）書65,950張，包括各類公務人員考試及格證書12,706張、各類專門職業及技術人員考試及格證書43,998張，各類升等、升資考試及升官等訓練合格證書7,740張，證書遺失或污損補發證明書1,380張，核發英文證明書126張。

99年考試院計製發各種證（明）書66,021張，包括各類公務人員考試及格證書11,631張、各類專門職業及技術人員考試及格證書46,808張，各類升等、升資考試及升官等訓練合格證書5,933張，證書遺失或污損補發證明書1,489張，核發英文證明書160張。

為回應社會民意認為國家考試及格證書規費過高之意見，考試院於98年8月5日修正「考試院各種證書暨證明書規費收費標準」，國家考試及格證書及訓練合格證書規費由800元均予調降300元為500元，自98年8月7日起生效。

另為保障原住民權益，考試院於99年3月25日宣布，凡原住民領有考試院所核發之各類考試及訓練及（合）格證書，申請回復其傳統姓名並補發證明書者，免收其補發證明書規費500元。

叁、銓敘行政審核

考試院為因應時代變遷及國家發展需要，積極整建人事法制，健全文官制度，以建立具效能之文官體系。銓敘行政審核業務，依據考試院處務規程第16條、第17條規定，由考試院第二組掌理。自98年1月至99年12月，銓敘行政審核業務之成果如次：

一、研訂政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及研修政務人員退職撫卹條例

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，能有完整之法律規範，銓敘部爰研擬政務人員法草案及政務人員俸給條例草案；另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，銓敘部經審慎研議後，擬具政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案；上開政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案（即政務三法）分別經98年2月19日考試院第11屆第23次會議，以及98年3月12日考試院第11屆第26次會議審議通過，並同時於98年4月3日由考試院會銜行政院函送立法院審議。

二、研訂公務人員基準法草案，統攝全盤人事法制

為彰顯憲法精神，統攝全盤人事法規，除確立全國公務人員共同適用之基本規範外，同時兼顧個別人事制度之差異，以促進整體人事制度之健全與發展，銓敘部經參酌歷次函送立法院審議之公務人員基準法草案內容，於99年9月30日再度將該草案陳報考試院審議，經100年1月27日考試院第11屆第122次會議審議通過，並於同年月日會銜行政院函送立法院審議。公務人員基準法草案其立法目的在明確界定公務人員定義與分類、釐清公務人員與國家之關係、保障公務人員合理權利、確定公務人員基本義務、建立共同標準以統攝人事法令，因應國家未來發展需要。

三、研訂公務人員行政中立法，建立公務人員行政中立規範

為健全文官制度，加強對公務人員之保障，建立公務人員共同遵守之行政中立法制而制定，以使公務人員有關行政中立之行為分際、權利義務等事項有明確之法律依據可資遵循，俾

使其於執行職務時，能做到依法行政、公正執法，不偏袒任何黨派，不介入政治紛爭，以為全國人民服務，爰研訂公務人員行政中立法，並奉總統於98年6月10日公布，其施行細則亦於98年11月13日訂定發布。

四、配合相關法規之修正，研修公務人員任用法

為配合98年11月23日修正施行之民法，有關「禁治產」、「禁治產人」分別修正為「監護」及「受監護宣告之人」，並增訂「輔助宣告」等，銓敘部前擬具公務人員任用法第28條、第40條修正草案，將「受禁治產宣告」修正為「受監護或輔助宣告」，以及增列其施行日期規定，經奉總統於99年1月6日公布。復配合公務人員資遣規定納入公務人員退休法規範，刪除公務人員任用法第29條及修正第40條有關施行日期之規定，並奉總統於99年7月28日公布，自100年1月1日正式施行。

另為配合公務人員考績法修正草案增列優等等次，以及考試院文官制度興革規劃方案有關重新設計晉升簡任官等資格條件之規劃方向，經擬具公務人員任用法第17條修正草案，併同公務人員考績法修正草案於99年4月6日函送立法院審議。又配合公務人員考試法第15條修正草案有關具有博士學位並任專攻學科有關工作3年以上，成績優良有證明文件者，得應公務人員高等考試一級考試之規定，配合修正本法第13條有關考試及格者之任用規定，並於98年4月10日函送立法院審議。

五、研修公務人員考績法制，落實績效管理制度

為精進公務人員考核制度，並解決考績獎優汰劣功能不彰問題，使考績制度更臻健全，銓敘部前就強化績效為導向之考評功能、增列考績考列優等等次及獎勵規定、修正丙等之獎懲結果規定、明定考績考列甲等以上人數比率限制、增列實施平時考核面談制度及團體績效考核制度等修正重點，重擬考績法

修正草案，並就升官等資格及優先陞任條件，同時研修公務人員任用法第17條修正草案及公務人員陞遷法第11條及第12條修正草案，於99年4月6日函送立法院審議，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，未來將積極推動完成立法程序，落實績效管理制度，並於考績法研修完成後，儘速完成審議發布其相關配套規定，以利考績法制改革順利推展。

六、研訂聘用人員人事條例草案，靈活人員進用管道

為建立政府機關彈性用人制度，考試院整合聘用、派用、機要、聘任及約僱等5類人員之人事法規，擬具聘用人員人事條例草案，於94年8月15日函送立法院審議，惟未於立法院第6屆會期完成立法程序，銓敘部爰重新擬具聘用人員人事條例草案，以聘用、約僱人員為適用對象，經提99年2月4日考試院第11屆第72次會議決議，以其涉及文官制度結構性調整，並與考試院文官制度興革規劃方案相關，且各機關意見尚非一致，爰同意銓敘部將該案撤回。該草案刻正由銓敘部參酌各界及考試院委員意見重新研議中。俟重新研擬完成，陳報考試院通過後，再函送立法院審議。

七、推動公務人員退休所得合理化改革方案，期使公務人員退休所得與現職人員待遇保持適度差距

公務人員退撫新制自84年7月1日施行以後，部分人員因其退撫新制施行前年資之退休給與仍得享有18%之優惠存款利率，致退休所得有超過在職同等級人員月薪資所得之不合理現象，銓敘部爰於95年2月16日實施改革方案，惟社會各界對其內容仍有不同意見，經銓敘部重新檢討後，報經98年4月2日考試院第11屆第29次會議決議，修正改革方案。另因99年8月4日修正公布，定自100年1月1日施行之公務人員退休法第32條已明定相

關改革措施之法源依據，銓敘部爰配合擬具退休公務人員一次退休金及公保養老給付優惠存款辦法草案陳報考試院，經提99年10月21日考試院第11屆第108次會議通過，名稱修正為退休公務人員一次退休金及公保養老給付優惠存款辦法，並於99年11月22日會銜行政院發布，自100年1月1日起施行。嗣後為兼顧政府財政支出及人民期待，銓敘部再重新擬具退休公務人員一次退休金及公保養老給付優惠存款辦法，提100年1月31日考試院第11屆第2次臨時會議通過，於100年2月1日會銜行政院發布，自同日施行。

八、研修公務人員退休法，建立合理退休制度

退撫新制自84年施行迄今，尚有若干不合時宜之規定，且國家社經情勢與新制推行之初已有重大改變，故現行制度有配合因應調整之必要。銓敘部經審慎研議後，擬具公務人員退休法修正草案，報經98年4月2日考試院第11屆第29次會議審議通過，並於同年4月3日函送立法院審議，已於99年7月13日經立法院完成三讀程序，經總統於同年8月4日公布，自100年1月1日起施行。又配合公務人員退休法修正公布，考試院已於99年11月10日修正發布公務人員退休法施行細則，同時會銜行政院於99年12月30日發布廢止公務人員資遣給與辦法。

九、研修公務人員撫卹法，加強照顧年資短淺公務人員遺族生活

退撫新制自84年施行迄今，因部分不合時宜，以及涉及人民基本權利重要事項，應受法律保留原則之約束，須配合行政程序法之施行檢討修正，銓敘部經審慎研議後，擬具公務人員撫卹法修正草案，報經98年5月21日考試院第11屆第36次會議審議通過，並於同年5月25日函送立法院審議，已於99年7月13日經立法院完成三讀程序，經總統於同年7月8日公布，自100年1月1日起施行。又為配合公務人員撫卹法修正公布，考試院於99

年11月17日修正發布公務人員撫卹法施行細則，並會銜行政院於99年12月30日發布公務人員勳績撫卹金給與標準、公務人員死亡殮葬補助費給與標準，同時廢止公務人員增加勳績撫卹金標準表。

十、配合政府相關政策，研修公教人員保險法

為配合政府鼓勵生育政策，銓敘部參酌就業保險法擬訂勞工育嬰留職停薪津貼之發放規定，擬具公教人員保險法部分條文修正草案，報經98年4月16日考試院第11屆第31次會議審議通過，於同年4月30日由考試院會銜行政院函送立法院審議。經總統於同年7月8日公布，並由考試院會銜行政院定自98年8月1日施行；另為配合因應國民年金及勞工保險年金分別於97年10月1日及98年1月1日相繼施行後，公教人員保險（以下簡稱本保險）養老給付年金化已為時勢所趨，銓敘部爰於97年至98年間委託學者及精算師辦理本保險養老給付年金化之財務精算，本於（一）穩健本保險財務；（二）不增加政府財政及公教人員保費之負擔；（三）使公教人員退休所得與在職所得維持適當之比率等原則，據以規劃本保險養老給付年金化。另以本保險實務上仍有若干亟待解決之問題，如重複參加本保險及其他職域社會保險者之本保險權利如何處理；本保險死亡給付受益人適用民法繼承編規定是否妥適；符合請領養老給付條件而未請領並再參加本保險者如何處理；停職（聘）、休職、失蹤者之本保險權益如何保障；又本法施行細則部分條文關涉被保險人重大權益宜提升至本法規定，以符法律保留原則等，均亟待修法解決，銓敘部經參據各機關所提建議及相關會議結論，擬具公保法修正草案，報經99年12月9日考試院第11屆第115次會議審議通過，並於同年月日函請行政院同意會銜中。

十一、研修陞遷法制，以期建立更完善之陞遷制度，保障公務人員

權益

公務人員陞遷法於89年7月16日施行後，在實務執行上各機關仍表示尚有未盡周延之處或疑義，經考量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，銓敘部經參據各機關所提建議及相關會議結論，以及前經立法院法制委員會95年5月11日審查通過之版本為基礎，重新擬具修正草案，報經97年11月27日考試院第11屆第13次會議審議通過，並由考試院於同年12月1日再度將公務人員陞遷法修正草案函送立法院審議，經總統於98年4月22日修正公布施行。另為配合本法修正，其施行細則亦於98年7月10日修正發布。

十二、研修各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表

查各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表（以下簡稱本表）前經考試院會銜行政院於98年3月30日修正發布在案。茲因醫事人員人事條例施行迄今，多數公立醫療機構業已配合修正組織法規，本表所定各級公立醫療機構組織法規未修正前適用之部分醫事職務已無存在必要；為因應相關公立醫療機構用人需要，銓敘部前於98年12月10日擬具各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案，經參酌相關機關意見，擬具修正草案，於同年10月29日陳報考試院，經100年2月17日考試院第11屆第124次會議審議通過，並於同年3月4日函請行政院同意會銜中。

十三、訂定公務人員服務守則，以實踐文官核心價值

鑒於文官具備正確之價值及倫理觀念，乃建構良好文官制度之基石，98年6月18日考試院第11屆第39次會議通過之「考試院文官制度興革規劃方案」，將建制各類公務人員服務守則列為近程推動之興革事項之一，並責成銓敘部會同行政

院人事行政局與各主管機關負責推動。銓敘部經會同相關機關組成工作小組，並依考試院98年11月3日頒布之廉正、忠誠、專業、效能、關懷等5項文官核心價值及其重要內涵，參酌相關法規，擬具公務人員服務守則草案，報經99年3月4日考試院第11屆第75次會議審議通過，並由考試院於99年3月17日訂定實施，並通函中央暨地方各主管機關配合辦理。

肆、保障培訓行政審核

依據考試院處務規程第18條規定，有關公務人員保障暨培訓政策研擬規劃事項，公務人員保障暨培訓法令之擬辦、審核事項，由考試院第三組掌理。茲接續前次報告書內容，將98年1月迄至99年12月底止之施政成果，扼要列述如後。

一、修正組織法規，成立國家文官學院

考試院於98年4月3日將「公務人員保障暨培訓委員會組織法修正草案」及「國家文官培訓所組織條例修正草案」函送立法院審議，經立法院第7屆第4會期第6次會議審議通過，於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」及「國家文官學院組織法」。該二組織法修正重點，除依中央行政機關組織基準法規定體例，刪除一級主管以下職務之職稱、官等及員額，明定其另以編制表定之外；同時參照先進國家設有國家級統籌公務人員訓練專責機關（構）之例，成立「國家文官學院」，並於99年3月26日正式揭牌，增列其職掌包括高階文官中長期培訓、公務人員終身學習、培訓技術與方法之研發及數位學習等事項，以提升文官培訓功能。

嗣配合前開組織法修正，考試院於98年12月22日修正「公務人員保障暨培訓委員會處務規程」及保訓會編制表。99年2月19日廢止「公務人員保障暨培訓委員會會議規則」。

二、保障業務方面

(一)研議、審核公務人員保障相關法規，健全保障法制

98年12月31日會同行政院修正發布「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法」第7條條文，將實際從事空中救災、救難、救護、偵巡、飛測、運輸及其他勤務之機組人員，納入得額外保險之範疇。翌年11月22日又會同行政院修正發布上開辦法部分條文，對於已有專屬法律授權就慰問金發給另訂規定之人員，排除於本辦法之適用，以避免重複給與，並將因公事由因果關係之認定修正為相當因果關係；同時增列約僱人員為本辦法比照對象。

(二)監督公務人員保障事件之審理，維護文官權益

1.監督公務人員復審事件之審理

自98年1月迄至99年12月底止，保訓會受理復審事件計936件，依規定提保訓會委員會議審議決定者計897件，其中經駁回者668件、撤銷者40件、不受理者189件；受理再審議案件46件，經審議決定35件，其中經駁回者8件、不受理者27件。

2.監督公務人員再申訴事件之審理

自98年1月迄至99年12月底止，保訓會受理再申訴事件計987件，依規定提保訓會委員會議審議決定者計945件，其中經駁回者678件、撤銷者165件、不受理者102件。

三、培訓業務方面

(一)研議、審核公務人員培訓相關法規，充實培訓法制

1.修正「警正警察人員晉升警監官等訓練辦法」

98年2月23日修正發布警正警察人員晉升警監官等訓練辦法，明確規範於訓練期間或訓練完竣後，發現有資格不符而參加訓練，致造成訓練資源浪費時，始依法懲處相關人員；

又當年度受訓資格及停止訓練之事由中，有關請假或請假缺課時數改採以課程時數比例方式計算；並將本辦法中之「考核標準」修正為「評量規定」。

2.廢止「特種考試政風人員考試錄取人員訓練辦法」等4種法規

98年10月14日會同行政院發布廢止「特種考試政風人員考試錄取人員訓練辦法」、「特種考試法務部調查局調查人員考試錄取人員訓練辦法」（民國85年5月20日會銜訂定發布）、「公務人員特種考試殘障人員考試錄取人員訓練辦法」及「特種考試交通事業人員考試錄取人員訓練辦法」。

3.修正「公務人員行政中立訓練辦法」

99年2月5日修正發布公務人員行政中立訓練辦法部分條文，此次修正係鑑於「公務人員行政中立訓練辦法」第3條、第14條所定適用及準用對象，與「公務人員行政中立法」第2條、第17條、第18條規定範疇不同，並為加強辦理行政中立訓練，及因應國家文官學院組織法修正公布，以應實需。

4.修正「薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法」等5種晉升官等（資位）訓練辦法

茲以國家文官學院組織法業於98年11月18日公布，爰將薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法第3條、第15條修正條文等5種晉升官等（資位）訓練辦法，其條文內機關名稱「國家文官培訓所」修正為「國家文官學院」。有關薦任公務人員晉升簡任官等、警正警察人員晉升警監官等、委任公務人員晉升薦任官等及警佐警察人員晉升警正官等4種訓練辦法修正條文，經於99年6月14日修正發布；交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法第3條、第18條修正條文，則於同年7月12日會同行政院修正發布。

5.修正「公務人員考試錄取人員訓練辦法」

99年7月16日由考試院、行政院及司法院三院會銜修正發布「公務人員考試錄取人員訓練辦法」，此次修正係參採各界反映意見，以及因應國家文官學院組織法之公布施行，並配合自99年高普考試起實施之新制基礎訓練課程架構及配當，改進基礎訓練相關規定，適度加強考試錄取人員本質特性之考核。

6.訂定「考試院強化文官培訓功能規劃方案」

99年12月2日考試院第11屆第114次會議通過「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，提出「增加錄取名額，落實選訓功能，完善考選機制」、「結合培訓任用考績陞遷，有效提升文官行政效能」、「健全培訓體制，完備運作機制」及「建構高階文官發展性培訓制度」等4個革新建議案，期透過跨部會之協力合作及相關配套措施，並配合規劃時程逐步推動，以達成完善考選機制、提昇行政效能、完備培訓運作及強化高階文官發展之目標，進而培育一流公務人才，提高政府施政效能。

(二)監督辦理公務人員訓練業務，提昇公務人力素質

自98年1月至99年12月底止，監督辦理公務人員高等、普通暨初等考試、地方政府特種考試錄取人員訓練及各類公務人員晉升官等（資位）訓練，計調訓19,412人；監督辦理行政院暨所屬機關以外之公務人員訓練進修及人事人員訓練進修，計有540人參加；監督辦理行政中立實務案例研習專班，計有4,157人參訓。

伍、退撫基金行政審核

依據考試院處務規程第19條規定，有關公務人員退休撫卹基金

管理、監督政策研擬規劃事項、公務人員退休撫卹基金管理、監督法令之擬辦、審核事項，以及不屬於各組之其他事項，由考試院第三組掌理。茲接續前次報告書內容，將98年1月迄至99年12月底止之施政成果，扼要列述如後。

一、研議、審核公務人員退休撫卹基金管理、監理相關法規

(一)修正「公務人員退休撫卹基金管理條例施行細則」

98年6月9日會同行政院修正發布「公務人員退休撫卹基金管理條例施行細則」第13條條文，修正每月各機關、學校及軍事單位應繳之退撫基金費用繳納時間，由現行當月15日修正為當月10日，俾利退撫基金能及早有效運用，創造收益。

(二)修正「公務人員退休撫卹基金委託經營辦法」

98年6月12日會同行政院修正發布「公務人員退休撫卹基金委託經營辦法」，明確界定委託經營之範圍；增訂辦理退撫基金國外委託移轉管理、國外有價證券出借業務之受託機構，應具備之最低資格條件；明定基金管理會得訂定於一定期間內發生之保管業務或保管額度上限，以及評估成本效益及保管機構之財務狀況後，得不受公開遴選之限制，委託原保管機構保管新增之委託資產並得另訂契約；修正評審小組專家學者所占總人數之比例；明定基金管理會得與擇定之國外移轉管理機構或有價證券出借業務機構議定委託契約及委託費用比率，並經基金管理會評估後得辦理續約之規定。

(三)修正「公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法」

99年8月3日修正發布「公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法」，此次係配合縣市改制為直轄市及因應全國公務人員協會成立而修正相關規定；並配合監理委員會第8屆委員之聘期，增訂修正條文自100年7月1日施行。

二、按季審查公務人員退撫基金監理情形概況

審核監理委員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。

陸、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

民國83年9月，考試院依據組織法第十條第二項規定，成立研究發展委員會，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、監督之研究發展事項。至民國100年1月，共計召開研究發展委員會議56次，專案研究會議411次及學者專家座談會61次，共提出64篇研究報告。謹就98年度及99年度研究發展成果列述如下：

- (一)面對全球化我國文官甄才與培訓機制的轉型趨勢：本案係委託中國文化大學社科院曹院長俊漢進行研究。
- (二)建立行政機關團體績效評比機制之研究：本案係委託國立政治大學施教授能傑、陳副教授敦源進行研究。
- (三)我國考績制度之檢視－從循證理論、正義觀點及參與管理角度檢視：本案係委託國立政治大學陳副教授敦源進行研究。
- (四)我國高階文官培訓之前瞻研究：本案係委託國立政治大學江教授明修進行研究。
- (五)高階文官在決策過程扮演的角色：本案係委託國立交通大學王助理教授俊元進行研究。
- (六)公務部門人力考評、激勵、陞遷制度評析及改善建議：本案係委託國家政策研究基金會張副教授瓊玲進行研究。
- (七)創新治理下文官策略性執行力之研究：本案係委託中國文化大學陳助理教授暉淵進行研究。

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

二、積極推動考試院文官制度興革及強化文官培訓功能規劃方案

為因應全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，考試院於民國98年6月18日第11屆第39次會議通過「考試院文官制度興革規劃方案」，就考選、培訓、考核、退撫等現行制度提出興革建議，並依輕重緩急明確分定推動期程為1年內（民國99年6月止）完成；中程為3年內（民國101年6月止）完成；遠程為5年內（民國103年6月止）完成。

另民國99年12月2日考試院第11屆第114次會議通過「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，就如何強化文官培訓機制及整合訓練資源提出興革建議，並明定近程（民國100年止）、中程（民國102年止）、遠程（民國104年止）之推動期程。

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

第三章 考選業務

摘 要

考選部職司國家掄才政策，每年配合政府機關用人需要及社會專業分工需要，秉持公平、公正、公開原則辦理各類公務人員與專門職業及技術人員考試，98及99年度均辦理24次考試，每年報考人數將近70萬人次。為維護應考人權益，並精進試務品質以提高考試效能，近二年來，考選部不論在考選法制、政策、考試技術及試題品質方面，皆投注了相當多的心力，亦展現了具體的成果，包括：配合國家需要及社會發展，檢討修正多項考試法規；運用多元化評量方法，增進選才信度、效度；建置優質e化題庫，提升試題品質；善用資訊科技，精進試務品質與效率；強化應考人服務效能等。本章將透過考選部的組織職掌、各類公務人員考試與專門職業及技術人員考試之沿革及辦理現況、題庫建置管理、試務及行政資訊管理、重要業務績效等之介紹，讓各界瞭解近二年來考選業務的發展。

第一節 組織職掌

壹、沿革

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

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

貳、現行考選部組織法規定之組織、職掌

依83年11月23日修正公布之考選部組織法、95年3月20日考試院修正發布之考選部處務規程，考選部設各司、處、室及各種委員會，分掌組織法規定之有關事務（如圖3-1）；並得視業務需要，設置各種研究中心，由部長指派部內職員辦理有關事務。茲就考選部組織法規定之5司、2處及秘書室，依同法第4條至第11條暨該部處務規程第9條至第16條所定負責掌理事項，分述如下：

一、考選規劃司：關於考選政策、制度、法規之規劃、研擬；考選制度之資料蒐集、編譯及研究；教考訓用配合政策之研究；考試類科、應試科目、應考資格之研究；考試方式及考試技術之研究改進；考選政令宣導之規劃及執行；其他有關考選調查及

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

轉；部務會議、工作檢討會議及業務會報之議事；年度施政計畫及工作報告之彙編、撰擬；施政計畫及各項工作之管制、考核；新聞發布及公共關係聯繫；文書稽催、資料蒐整及保管；部、次長交辦事項。

叁、組織員額及人力結構

考選部法定編制員額為216人至269人，99年度預算員額為215人（含約聘僱人員），以99年12月份為準，現有員額為208人。

考選部人力結構，以99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，平均年齡為43.8歲；50歲以上66人，占31.73%；40歲至49歲76人，占36.54%；30歲至39歲48人，占23.08%；29歲以下18人，占8.65%。按學歷而論，具博士學位者6人，占2.88%，研究所畢業者65人，占31.25%；大學畢業者101人，占48.56%；專科畢業者29人，占13.94%；高中職以下者7人，占3.37%。按性別論，女性143人，占68.75%；男性65人，占31.25%。按任用情形而論，考試及格者192人，占92.31%；依其他法律任用者16人，占7.69%。（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平均年齡略高；就教育程度而言，教育程度高於全國平均數，且多數經過考試及格任用。

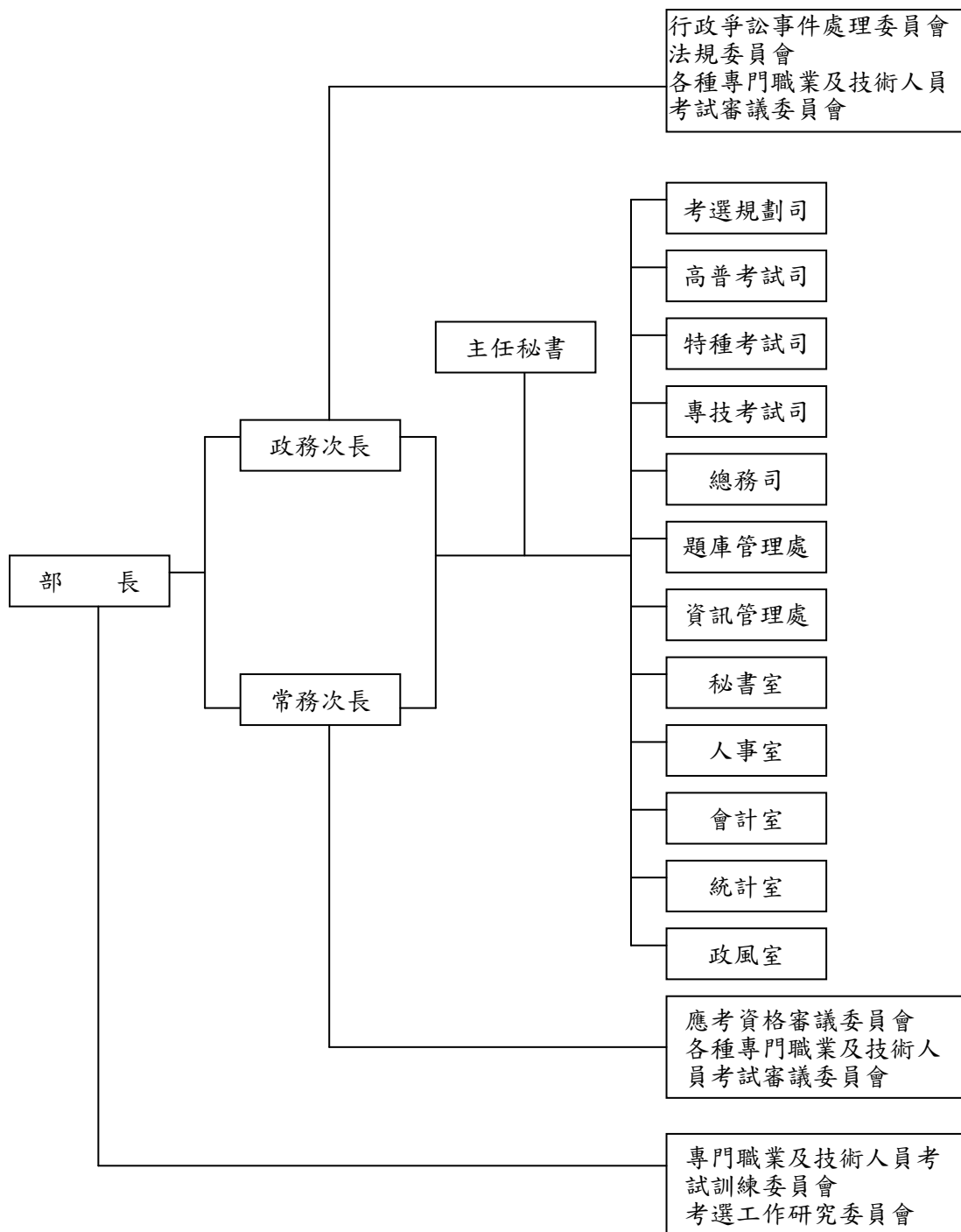
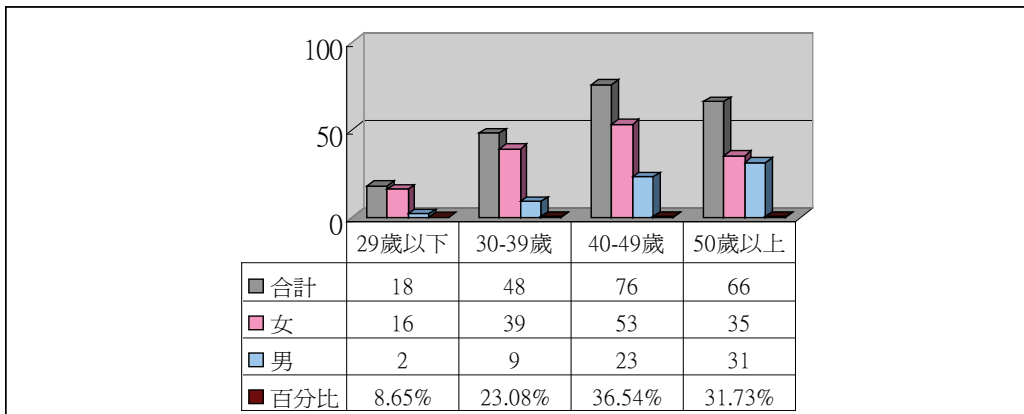
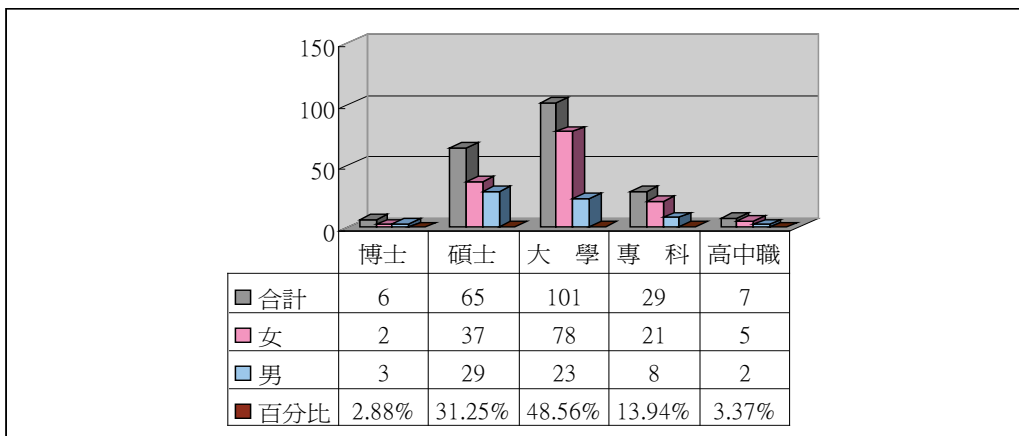


圖3-1 考選部組織圖

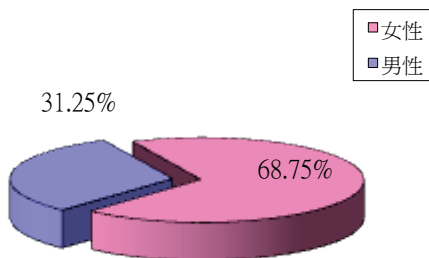
(1)年齡



(2)學歷



(3)性別



(4)任用情形

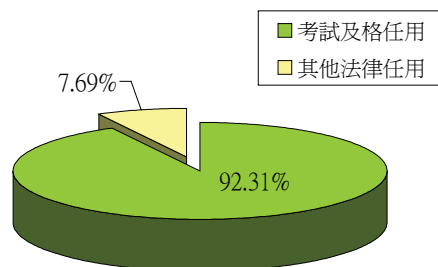


圖 3-2 考選部 99 年度人力結構統計圖

第二節 公務人員考試

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

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

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

壹、公務人員高等、普通暨初等考試

一、公務人員高普初等考試之建制與沿革

5年4月30日，中華民國北京政府曾頒布「文官高等考試令」及「文官普通考試令」，隨即於同年6月舉行第一次文官高等考試，次年4月舉行第一次文官普通考試。18年8月1日國民

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

政府遷臺後，自39年起至57年，每年均定期將全國性公務人員高普考試及臺灣省公務人員高普考試合併舉行。臺灣省公務人員高普考試，係以本省籍國民為應考對象，屬任用考試，至57年因考試法修正，分區定額錄取問題已有彈性規定，且全國性公務人員高普考試自51年起漸次恢復分發任用制度，自58年起，其及格人員統由銓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1人。但降低錄取標準10分，仍無人可資錄取時，任其缺額」之規定。81年5月28日總統公布中華民國憲法增修條文第14條第3項明定，憲法第85條有關按省區分別規定名額，分區舉行考試之規定，停止適用。

由於公務人員高普考試，除法定應考資格外，別無其他限制條件，每年錄取人員中有不少在學、在役或在職者，常有分發後無法到職而要求延後分發者，致影響分發到職率。因此，自68年至74年間遂有實施「分類報名、分類錄取、分類分發」之措施。應考人無在學、在役、在職之情形者報考第一類，錄取後應即接受分發任用；應考人有在學、在役、在職之情形者報考第二類，錄取人員俟不能到職原因消失後，遇缺分發任用

。此措施實施結果，第一類錄取人員固然到職率大為提高，惟因所採一、二類錄取標準不同，易造成應考人投機取巧，且無法有效防止在學者報考第一類，致分類效果難臻理想，無法達成考用配合之真諦，自75年起，取消分類考試。

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

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

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

90年12月26日修正公布公務人員考試法，恢復85年以前之規定，增訂以考試及格資格應高一等級考試者，須於考試及格一定年限後始能應考，以免現職人員藉考試代替陞遷，影響機關業務推動；並放寬正額錄取人員申請保留錄取資格範圍，正

額錄取人員因服兵役、進修博碩士、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，無法於規定時間內報到者，均得申請保留錄取資格，並依其事由分定保留年限。

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

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

二、公務人員高普初等考試辦理情形

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

二年來辦理情形說明如下：

(一)98年度辦理情形

- 1.98年公務人員高等考試一級考試：98年9月19日至20日舉行第一試（筆試），設人事行政1類科。第一試報考21人，到考9人，錄取3人，第二試（審查著作）3人，1人未依限繳送著作，2人著作未通過著作送審資格審查，無人錄取。
- 2.98年公務人員高等考試二級考試：98年9月19日至20日舉行第一試（筆試），設一般行政（兩岸組一）等28類科（組）。報考3,554人，到考1,747人，錄取121人；第二試口試，於同年11月28日舉行，到考119人，錄取82人，錄取率4.69%。
- 3.98年公務人員高等考試三級考試：98年7月9日至11日舉行，設一般行政等79類科。報考56,057人，到考37,293人，錄取2,166人，錄取率5.81%。
- 4.98年公務人員普通考試：98年7月12日至13日舉行，設一般行政等46類科。報考66,540人，到考44,276人，錄取1,257人，錄取率2.84%。
- 5.98年公務人員初等考試：98年2月21日至22日舉行，設一般行政等13科別。報考93,239人，到考68,811人，錄取692人，錄取率1.01%。

(二)99年度辦理情形

- 1.99年公務人員高等考試一級考試：99年10月2日至3日舉行第一試（筆試），設農業技術1類科，報考25人，到考16人，錄取6人；第二試（審查著作）6人，錄取4人；第三試口試，於同年12月11日舉行，到考4人，錄取2人，錄取率12.50%。
- 2.99年公務人員高等考試二級考試：99年10月2日至3日舉行第一試（筆試），設一般行政（一般組）等30類科（組）。報考4,482人，到考2,218人，錄取140人；第二試口試，於同年

12月11日舉行，到考138人，錄取78人，錄取率3.52%。

3.99年公務人員高等考試三級考試：99年7月16日至18日舉行，設一般行政等86類科。報考62,089人，到考40,635人，錄取2,065人，錄取率5.08%。

4.99年公務人員普通考試：99年7月14日至15日舉行，設一般行政等51類科。報考70,014人，到考48,548人，錄取1,291人，錄取率2.66%。

5.99年公務人員初等考試：99年2月6日至7日舉行，設一般行政等13科別。報考89,149人，到考68,443人，錄取580人，錄取率0.85%。

貳、公務人員特種考試

一、公務人員特種考試之建制與沿革

18年8月1日，國民政府公布考試法，將特種考試與高等考試、普通考試三者並列，此乃特種考試之濫觴。51年8月29日考試法修正，規定特種考試應於高普考試及格人員不足或不能適應需要時，始能舉行，並將特種考試明定分甲、乙、丙、丁四等。75年制定公布之公務人員考試法第3條第2項規定，為適應特殊需要，得舉行特種考試，分甲、乙、丙、丁四等。84年1月13日修正公布公務人員考試法，刪除甲等特考，規定特種考試分為乙、丙、丁三等。85年1月17日修正公布之公務人員考試法第3條第2項規定：為因應特殊性質機關之需要及照顧殘障者之就業權益，得舉行一、二、三、四、五等之特種考試。錄取人員僅取得申請舉辦特種考試機關及其所屬機關有關職務任用資格，不得轉調其他機關。90年12月26日修正公布之公務人員考試法除明定考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件，使各

項公務人員特考兵役狀況及性別條件之限制具有法律授權外，同時增列為照顧原住民族之就業權益，得辦理特種考試之法源，以及將公務人員特考及格人員限制轉調之期限修正為6年，明定及格人員於6年內不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關以外之機關任職。

依據97年1月16日修正公布之公務人員考試法第3條第2項及97年4月29日修正發布之公務人員考試法施行細則第4條第2項規定，實施地方自治之政府機關及掌理下列特殊業務之機關，得請辦特種考試：1.掌理審判事項之司法院。2.掌理國家安全情報事項之國家安全局。3.掌理警察、消防行政、社會福利、入出國及移民行政、國家公園規劃、建設及管理事項之內政部。4.掌理外交及有關涉外事項之外交部及行政院新聞局。5.掌理國防事項之國防部。6.掌理關務及稅務事項之財政部。7.掌理檢察、矯正、司法保護、行政執行及國家安全調查保防事項之法務部。8.掌理國際經濟商務、專利及商標審查事項之經濟部。9.掌理路政及航政事項之交通部。10.掌理國軍退除役官兵輔導事項之行政院國軍退除役官兵輔導委員會。11.掌理維護海域及海岸秩序事項之行政院海岸巡防署。12.其他特殊性質機關。目前經考試院訂定發布考試規則據以舉辦之特種考試計有21種考試。謹將賡續辦理之公務人員特種考試分述如次。

二、公務人員特種考試辦理情形

(一)公務人員特種考試司法人員考試

本考試係應用人機關司法院及法務部之業務需要而舉辦，原列於公務人員高等考試內辦理，43年6月，考試院訂定「特種考試司法人員考試規則」後，將司法官改為甲級司法人員推事檢察官，並增列監獄官、法醫師及乙級司法人員法院書記官、監獄官等類科。嗣後當時之司法行政部以司法人員除需具備

專業知識及法學素養外，談吐及舉止亦至為重要，自59年起，經報奉考試院核定，將高考之司法官另行單獨舉辦司法人員特考，另為配合85年1月17日公務人員考試法之修正公布，爰將考試等級乙、丙等修正為三、四等。為與專門職業及技術人員考試區別，本項考試89年7月起考試名稱即修正為公務人員特種考試司法人員考試。95年增設三等考試公證人、觀護人及五等考試錄事、庭務員等類科，96年再增設三等考試司法事務官及法院書記官類科，並刪除五等考試應考年齡上限，97年將三等考試司法事務官類科分設法律事務組及財經事務組，98年再就司法事務官類科增設營繕工程事務組，99年則增設三等鑑識人員類科，並刪除檢驗員類科。又為因應考試院於98年9月4日訂定發布之公務人員特種考試司法官考試規則自100年1月1日起施行，99年修正本項考試規則，刪除三等考試司法官類科。

目前本項考試三等考試設司法官、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、監獄官、公職法醫師、鑑識人員等各類科組；四等考試設法院書記官、法警、執達員、執行員、監所管理員等各類科；五等考試設錄事、庭務員等2類科。每年配合用人機關需要，分別舉辦不同等別類科之特種考試。三等考試各類科之應考年齡須在18歲以上，55歲以下。四等考試監所管理員、法警及執行員類科之應考年齡須在18歲以上，45歲以下，但法院書記官無應考年齡上限，執達員得放寬至55歲以下，執行員類科得放寬至50歲以下。五等考試應考年齡須在18歲以上，無應考年齡上限之限制。

本考試自43年至99年，共舉辦53次，總計報考540,276人，到考384,278人，錄取19,282人，錄取率5.02%。99年公務人員特種考試司法人員考試配合用人機關需求舉辦2次考試。

98年公務人員特種考試司法人員考試於98年8月15日至17日在北部、中部、南部及東部4考區舉行第一試筆試，11月21日至22日在北部考區舉行第二試口試，報考48,156人，到考33,565人，錄取1,318人，錄取率3.93%。

99年第一次考試於99年3月6日至8日在臺北、臺中及高雄3考區舉行第一試筆試，5月29日在臺北考區舉行第二試口試，僅設三等考試司法事務官營繕工程組，報考419人，到考170人，錄取10人，錄取率5.88%。第二次考試於99年8月14日至16日在臺北、臺中、高雄及臺東4考區舉行第一試筆試，11月20日至21日在臺北考區舉行第二試口試，報考43,944人，到考30,806人，錄取833人，錄取率2.70%。

(二)公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試

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

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

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

凡中華民國國民年齡在18歲以上，35歲以下，三等考試須經教育部承認之國外獨立學院以上學校畢業得有證書者；四等

考試須高級中等學校以上畢業得有證書；五等考試不限學歷，均得報考。另依法負有服兵役義務或服志願役者，須服畢役期，始得報考。但於考試筆試考畢之次日起4個月內退伍並持有權責單位發給之證明文件者，不在此限。

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

本考試自83年起至99年，除89、91、93至96年各停辦一次外，共舉辦12次，總計報考11,925人，到考6,821人，錄取331人，錄取率4.85%。

98年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試於98年9月26日至27日舉行第一試筆試，12月6日舉行第二試體能測驗，12月20日舉行第三試口試，均於北部考區舉行，報考4,569人，到考2,898人，錄取40人，錄取率1.38%。

99年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試於99年9月11日至12日舉行第一試筆試，11月28日舉行第二試體能測驗，12月12日舉行第三試口試，均於臺北考區舉行，報考2,519人，到考1,633人，錄取43人，錄取率2.63%。

(三)公務人員特種考試警察人員考試

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

負責，自79年起，其試務工作由考選部收回辦理。

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

本考試自40年至99年，共舉辦60次，總計報考590,397人，到考500,068人，錄取160,810人，錄取率32.16%。

98年公務人員特種考試警察人員考試於98年6月27日至29日在北部、中部及南部3考區舉行，報考27,361人，到考19,113人，錄取1,887人，錄取率9.87%。

99年公務人員特種考試警察人員考試於99年6月26日至28日在臺北、臺中、高雄、花蓮及臺東5考區舉行，報考21,039人，到考15,277人，錄取1,274人，錄取率8.34%

(四)公務人員特種考試基層警察人員考試

內政部鑑於基層警察及消防人力嚴重不足，亟需快速補足警、消預算員額，且為擴大取才來源，提升警、消人員素質，達成考、訓、用合一之目標，爰於現行公務人員特種考試警察人員考試外，另專案申請舉辦本考試，經考試院於93年9月3日訂定發布公務人員特種考試基層行政警察人員及基層消防警察人員考試規則，據以辦理考試。為使社會各界瞭解本項考試性質，考試院於96年5月1日修正發布考試規則名稱為「公務人員特種考試基層警察人員考試規則」。

本項考試原非常態性規劃，因此應考資格較常態之警察特考嚴格。本考試為四等考試，設行政警察人員、消防警察人員二類別，各類別得依內政部實際任用需要，分定男女錄取名額。應考年齡規定為18歲以上，28歲以下，且男性應考人須服畢兵役或經核准免服兵役者，但現正服役（含替代役）者，須於

本考試筆試考畢之次日起4個月內退役並持有權責單位發給之證明文件，始可報考。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93年至99年，共舉辦7次，總計報考64,766人，到考48,177人，錄取8,884人，錄取率18.44%。

98年公務人員特種考試基層警察人員考試於98年3月7日至8日在北部、中部及南部3考區舉行，報考13,945人，到考11,003人，錄取1,704人，錄取率15.49%。

99年公務人員特種考試基層警察人員考試於99年3月6日至7日在臺北、臺中及高雄3考區舉行，報考9,747人，到考7,454人，錄取672人，錄取率9.02%。

(五)公務人員特種考試社會福利工作人員考試

內政部所屬社政機構因收容對象多屬智障者或孤兒，需全天由保育、教保人員輪班全職照顧，工作內容不同於一般行政機關之靜態文案工作，以致留才不易，爰申請舉辦特考以謀解決，經考試院於92年9月2日訂定發布「公務人員特種考試社會福利工作人員考試規則」，據以辦理考試。

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

另依據98年2月19日考試院第11屆第23次會議審議「公務人員考試全面加考英文可行性專案研究報告」決議，修正本規

則第5條附表二各等別考試應試普通科目，將普通科目「中華民國憲法」修正為「法學知識與英文」（包括中華民國憲法、法學緒論、英文），並採測驗式試題，配分比重為中華民國憲法、法學緒論各占30%，英文占40%，考試時間為一小時。

本考試於92年、94年及96年各舉辦1次，總計報考6,577人，到考4,150人，錄取184人，錄取率4.43%。

96年公務人員特種考試社會福利工作人員考試於96年1月6日至7日在北部、中部及南部3考區舉行，報考779人，到考365人，錄取25人，錄取率2.92%。

(六)公務人員特種考試外交領事人員、外交行政人員暨國際新聞人員考試

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

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

本考試及格人員因係從事外交領事工作，該業務性質特別著重外國語文、駐在地風土民情文化差異之適應性及外放工作性質對個人及家庭之衝擊等因素考量，歷年用人機關多依不同

外國語文及性別，分定需用名額；惟自85年起，已全面取消需用名額之性別限制。

本考試分二試舉行，第一試錄取者，始得應第二試。第一試除三等考試國際新聞人員視聽資料製作科、廣播電視科及四等考試外交行政人員為筆試外，其餘各類科為筆試及外語口試或專業知識口試。第二試為口試或實地考試及口試，自90年起本考試三等考試之外交領事人員、國際新聞人員各科別組別第二試口試均採團體討論方式辦理，惟為因應機關用人需求，於99年4月29日經考試院修正發布改採集體口試方式行之。

外交領事人員考試自49年起至99年，共舉辦50次，總計報考23,969人，到考16,581人，錄取1,620人，錄取率9.77%。外交行政人員考試，自64年起至99年，共舉辦10次，總計報考3,858人，到考2,699人，錄取160人，錄取率5.93%。國際新聞人員考試自67年起至99年，共舉辦28次，總計報考4,990人，到考3,283人，錄取352人，錄取率10.72%。

98年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試於98年9月26日至28日舉行第一試筆試及外語口試，12月19日舉行第二試口試，均於北部考區舉行，外交領事人員報考1,190人，到考663人，錄取25人，錄取率3.77%；國際新聞人員報考211人，到考98人，錄取4人，錄取率4.08%。

99年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試於99年9月11日至13日舉行第一試筆試及外語口試，12月12日舉行第二試口試，均於臺北考區舉行，外交領事人員報考995人，到考618人，錄取27人，錄取率4.37%；國際新聞人員報考173人，到考95人，錄取6人，錄取率6.32%。

(七)公務人員特種考試國際經濟商務人員考試

本考試係應經濟部派駐國外，辦理國際經濟商務之需要，

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

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

本考試自72年起至99年，共舉辦14次，總計報考4,499人，到考2,601人，錄取305人，錄取率11.73%。

98年未舉辦。99年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試於99年9月11日至13日舉行第一試筆試及外語口試，12月12日舉行第二試口試，均於臺北考區舉行，報考445人，到考233人，錄取11人，錄取率4.72%

(八)公務人員特種考試關務人員考試

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

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

3月13日修正考試規則，增列三等及五等船舶駕駛及輪機工程科別；又於同年3月30日增列三等藥事科別。另為保障人民於憲法上之應考權，並減少對應考人應考資格之限制，於97年4月2日經報考試院修正，取消本項考試三等考試及四等考試應考年齡上限規定。

本考試分三等考試、四等考試及五等考試，應考年齡為18歲以上，各等類科之應考資格均依本項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年起至99年，共舉辦34次，總計報考161,078人，到考103,309人，錄取7,876人，錄取率7.62%。

98年公務人員特種考試關務人員考試於98年3月7日至9日在北部、中部及南部3考區舉行，報考12,077人，到考6,780人，錄取256人，錄取率3.78%。

99年公務人員特種考試關務人員考試於99年3月6日至8日在臺北、臺中及高雄3考區舉行，報考16,620人，到考9,102人，錄取219人，錄取率2.41%

(九)公務人員特種考試稅務人員考試

50年為配合財政部改進稅制及加強稽徵之用人需求，請辦稅務人員考試，特訂定發布「50年特種考試稅務人員考試規則」以為因應。嗣於55年配合臺灣省稅務人員管理辦法規定，另訂定「特種考試臺灣省稅務人員考試規則」一種，70年又與關務人員、金融人員考試合併訂定「71年特種考試關務、稅務、金融人員考試規則」一種，至88年起本考試與金融考試併入高普考試舉行，惟由公務人員高普考試進用稅務人員之方式，因分發不足額及離職率偏高，且92年1月營業稅回歸國稅局，更無法滿足用人機關人力需求，財政部爰又申請舉辦特考，經考試院於91年6月27日訂定發布「公務人員特種考試稅務人員考

試規則」，設三等考試及四等考試財稅行政各1科別，據以辦理考試，並於92年首次辦理。

考試錄取人員須經訓練，並由財政部依其考試成績，遇缺依次分配財政部各地區國稅局及其所屬機關訓練，訓練期間不得改分配。訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並以原占訓練職缺予以分發任用。本考試及格人員，自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以外之機關，須經原錄取分發區所屬機關再服務3年，始得轉調財政部及其所屬以外機關任職。

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

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

本考試自50年至98年（99年未舉辦），共舉辦22次，總計

報考108,511人，到考65,682人，錄取5,999人，錄取率9.13%。

98年公務人員特種考試稅務人員考試於98年3月7日至9日在北部、中部及南部3考區舉行，報考7,147人，到考3,790人，錄取267人，錄取率7.04%。

(十)公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試

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

本考試為三等考試，應考資格規定為獨立學院以上學校畢業，年齡在18歲以上，30歲以下，且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，始可報考。

本考試依其業務性質，分調查工作、法律實務、財經實務、化學鑑識、醫學鑑識、電子科學及資訊科學7組。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；第一試錄取並經體格檢查合格者，始得應第二試，第二試達及格標準者，始得應第三試。

本考試自50年起至99年，共舉辦43次，總計報考55,618人，到考36,049人，錄取8,920人，錄取率24.74%。

98年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試於98年9月26日至27日舉行第一試筆試，12月6日舉行第二試體能測驗，12月20日舉行第三試口試，均於北部考區舉行，報考4,385人

，到考2,583人，錄取98人，錄取率3.79%。

99年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試於99年9月11日至12日舉行第一試筆試，11月28日舉行第二試體能測驗，12月11日舉行第三試口試，均於臺北考區舉行，報考4,246人，到考2,736人，錄取81人，錄取率2.96%。

(五)特種考試交通事業人員考試

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

本考試計分為郵政、電信、水運、民航、鐵路、公路、港務、捷運共8業別人員考試，其中民航人員為配合其人事法制改適用公務人員制度，自90年起，業改由民航人員特考單獨辦理；另郵政、電信、水運、捷運等業別人員為配合國營事業民營化及公司化政策，未來將自行遴用適當人才，無須再辦理特種考試取才，考試院爰於99年2月1日修正發布特種考試交通事業人員考試規則，刪除前揭郵政等4業別及分區錄取、分區分發相關規定，並因應機關用人需求，增列鐵路業別技術類佐級養路工程類科第二試體能測驗，採心肺耐力測驗負重跑走，以負重40公斤砂包跑走40公尺一次測驗之，其及格標準為20秒以內。

本考試自92年以來，僅公路、港務業別人員考試適時配合用人機關需求各舉行1次；鐵路業別人員考試則舉行3次。

98年特種考試交通事業鐵路人員考試於98年6月27日至29

日在北部、中部、南部及東部4考區舉行，報考28,822人，到考17,835人，錄取560人，錄取率3.14%。

99年特種考試交通事業鐵路人員考試於99年6月26日至28日在臺北、臺中、高雄、花蓮及臺東5考區舉行第一試筆試，10月9日在臺北考區舉行第二試體能測驗，報考69,637人，到考48,686人，錄取1,142人，錄取率2.35%。

(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。

本考試三等考試設飛航管制、航務管理、飛航諮詢、航空

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

本考試分二試舉行，第一試為筆試及英語會話，第二試為口試，第一試錄取者，始得應第二試。又為確保飛航安全，並因應本考試錄取人員業務上之體能需要，其中航務管理、飛航諮詢、航空通信三科別應考人於第一試錄取後，應依公務人員考試體格檢查辦法之規定辦理體格檢查。體格檢查不合格或逾期末繳送體格檢查表者，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末繳送體格檢查表者，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年起至98年（99年未舉辦），共舉辦8次，總計報考4,937人，到考2,720人，錄取307人，錄取率11.29%。

98年公務人員特種考試民航人員考試於98年6月27日至29日舉行第一試筆試，10月10日舉行第二試口試，均在北部考區舉行，報考1,017人，到考571人，錄取22人，錄取率3.85%。

(三)特種考試退除役軍人轉任公務人員考試

政府為國軍整建需要，對不適服現役士官兵實施檢定及安置，照顧退除役人員生活，建立退除役制度，43年11月設行政院國軍退除役官兵就業輔導委員會，專責辦理國軍退除役官兵輔導事宜。惟此等退除役軍人轉任公務人員時，並無合法之任用資格；考試院爰於47年2月20日訂定發布「47年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」，同年9月舉行第一次考試；51年再次舉辦轉任公務人員考試一次。

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

本考試自47年起至98年（99年未舉辦），共舉辦32次。其中轉任公務人員考試24次，報考194,930人，到考159,276人，錄取65,084人，錄取率40.86%；轉任交通事業人員考試6次，報考1,924人，到考1,861人，錄取1,524人，錄取率81.89%；轉任衛生技術人員考試、轉任鄉鎮區縣轄市兵役人員考試各1次，分別報考2,482人及344人，到考2,286人及342人，錄取1,536人及334人，錄取率67.19%及97.66%。

98年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試於98年3月7日至9日在北部、中部及南部3考區舉行，報考1,125人，到考666人，錄取62人，錄取率9.31%。

(六)公務人員特種考試海岸巡防人員考試

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

本考試三等考試及四等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為口試，第一試錄取者，始得應第二試。五等考試以筆試方式行之。應考人於第一試錄取後，應經試務機關指定之醫

療機構辦理體格檢查，體格檢查不合格或未於規定期間內繳交體格檢查表者，不得參加第二試，或不予訓練。

本考試自90年至99年，共舉辦7次，總計報考29,940人，到考18,036人，錄取543人，錄取率3.01%。

98年公務人員特種考試海岸巡防人員考試於98年3月7日至9日在北部、中部及南部3考區舉行第一試筆試，6月13日在北部考區舉行第二試口試，報考1,640人，到考988人，錄取46人，錄取率4.66%。

99年公務人員特種考試海岸巡防人員考試於99年3月6日至7日在臺北、臺中及高雄3考區舉行第一試筆試，5月29日在臺北考區舉行第二試口試，報考167人，到考135人，錄取20人，錄取率14.81%。

(五)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日訂定發布臺北市府基層公務人員考試規則一種

，並於91年4月20日至22日在臺北市舉行。92年起為配合精省作業，臺灣省及福建省基層特考爰整合臺北市政府基層特考，考試名稱並修正為特種考試地方政府公務人員考試。

本考試分三等考試、四等考試及五等考試。採分區錄取、分區分發方式辦理。為配合99年12月25日部分縣（市）合併改制為直轄市，經報奉考試院修正考試規則重新劃分本項考試錄取分發區，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年起至99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38次，總計報考1,617,796人，到考1,022,430人，錄取61,361人，錄取率6.00%。

98年特種考試地方政府公務人員考試於98年12月26日至28日在北部、中部、南部、東部（花蓮）、澎湖、金門及馬祖7考區舉行，報考107,096人，到考69,780人，錄取2,396人，錄取率3.43%。

99年特種考試地方政府公務人員考試於99年12月18日至20日在臺北、新竹、臺中、嘉義、高雄、花蓮、臺東、澎湖、金門及馬祖10考區舉行，報考118,337人，到考76,161人，錄取2,286人，錄取率2.98%。

(六)公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試

經濟部智慧財產局組織條例於87年11月4日公布，設立經濟部智慧財產局，專責有關專利、商標案件之審查事項。該局為利專利商標審查業務之推展，函請行政院人事行政局轉報考

選部舉辦公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試。考試院爰於88年9月20日訂定發布「公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試規則」，據以辦理本考試。

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

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

本考試於89年、92年、96年及99年各舉辦1次，總計報考6,850人，到考2,928人，錄取303人，錄取率10.35%。

99年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試於99年3月6日至8日在臺北、臺中、高雄3考區舉行第一試筆試，5月29日在臺北考區舉行第二試口試，報考1,465人，到考666人，錄取69人，錄取率為10.36%。

(七)公務人員特種考試身心障礙人員考試

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

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

採用人機關及應考人建議，刪除分區錄取方式。

為全面照顧各障別者之應考權益，本項考試除自93年起，於本考試所提報之職缺，均不予限制中、重度視障及重度聽障者報考外，又於95年1月13日修正本項考試規則，刪除對於中、重度視障及重度聽障者報考之限制規定及體格檢查程序，全面開放身心障礙人士報考本項考試。96年刪除本項考試應考年齡上限規定，以及將五等考試錄事及庭務員類科應試科目「訴訟法大意」修正為「民事訴訟法大意與刑事訴訟法大意」，對於各障別應考試權益之保障更為周全。

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

85年至99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。由於本項考試性質特殊，應考人包括各類障別之身心障礙者，為利其應試，試區交通、環境及試場安排、布置方面，須考量應考人體能狀況，並在不違反考試公平性之前提下，依據應考人之障別及申請，提供權益維護措施。為使應考人順利應試，國家考試提供多項優待及協助措施，包括：

1. 視覺障礙者：視應考人需要提供視障燈或擴視機。視覺障礙致閱讀試題有困難者，予以(1)延長筆試每節考試之作答時間

- 20分鐘；(2)提供影印放大各兩倍之試題及測驗式試卡。另對於視覺障礙矯正後優眼視力不及0.1或全盲者，提供應考人自行選擇以點字設備及點字試題或盲用電腦及語音試題應試。
- 2.聽覺障礙者：予以(1)安排諳手語或口語溝通之監場人員及服務人員擔任監考及服務工作；(2)以大字報書寫方式及警示燈表示上、下場鈴聲，並以大字報說明注意事項。
 - 3.上肢肢體障礙者：上肢肢體障礙致書寫試卷有困難者，予以(1)延長筆試每節考試之作答時間20分鐘；(2)提供放大兩倍之測驗式試卡。
 - 4.下肢肢體障礙，行動不便者：(1)配合安排於低樓層應試；(2)以輪椅入場應試者，安排適用之特殊桌椅；(3)本身未自備輪椅，由考選部提供輪椅。
 - 5.腦性麻痺者：因腦性麻痺身體協調性不佳致書寫試卷有困難，使用電腦作答者，由考選部提供電腦及隨身碟協助應考人作答。另並延長筆試每節考試之作答時間20分鐘。
 - 6.雙上肢肌肉萎縮：上肢肢體障礙致書寫試卷有困難者，使用電腦作答者，由考選部提供電腦及隨身碟協助應考人作答。另並延長筆試每節考試之作答時間20分鐘。
 - 7.多重障礙者：於不影響考試公平原則下，均可由應考人主動要求試務機關，配合提供相關輔助工具俾利應試。

本考試自85年起至99年，共舉辦11次，總計報考49,718人，到考37,503人，錄取2,330人，錄取率6.21%。

98年公務人員特種考試身心障礙人員考試於99年5月2日至4日在北部、中部及南部3考區舉行，報考5,881人，到考4,226人，錄取290人，錄取率6.86%。

99年公務人員特種考試身心障礙人員考試於99年4月17日至19日在臺北、臺中及高雄3考區舉行，報考6,355人，到考

4,780人，錄取272人，錄取率5.69%。

(六)公務人員特種考試原住民族考試

43年1月9日公務人員任用法修正公布施行後，非經銓敘或考試及格者，不得充任為公務人員。任用資格法制化後，因臺灣省山地原住民同胞受限於居住地形、交通及教育等因素限制，殊難與平地居民於公務人員考試中競爭，臺灣省政府為鼓勵原住民青年參加山地地方自治及經濟建設工作，並解決其任用資格問題，考試院於44年6月7日發布「特種考試臺灣省山地人民應山地行政人員考試規則」，並於45年首次舉辦考試，為低於普通考試之特種考試，並限具山地人民身分者報考，係為原住民族特考之肇始。59年為提升本項考試及格人員素質，以應山地建設需要，本項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，本項考試暫停辦理，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」恢復本項考試之舉辦；80年訂定發布「80年特種考試臺灣省山胞行政暨技術人員考試規則」；復為地域性考量，於82年請辦考試時，定名為「82年特種考試山胞行政及技術人員考試」；85年起，為落實憲法增修條文第9條第7項「國家對於自由地區原住民之地位及政治參與，應予保障」之精神，加強培育原住民行政及技術人才，貫徹原住民族政策之推行，將「山胞」一詞修正為「原住民」。89年4月25日公布之憲法增修條文對原住民族就業權益明文予以保障，

為配合憲法對於原住民族保障之規範，90年12月26日修正公布之公務人員考試法第3條，正式將原住民族參加公務人員考試取得公務人員任用資格予以特別立法保障，明定為照顧原住民族之就業權益，得為具原住民身分者舉辦封閉性之原住民特考。之後，本項考選法制配合考試院對於原住民族考銓政策及制度之重視，於90年至99年間數度修正，分別增設各等別及類科，修正應考資格與應試科目，放寬應考年齡及體檢標準，並配合原住民族相關法制將考試名稱定為「公務人員特種考試原住民族考試」，使原住民族公務人員考選法制更臻周全完備。

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

本考試自45年起至99年，共舉辦29次，總計報考60,174人，到考39,992人，錄取3,239人，錄取率8.10%。

98年公務人員特種考試原住民族考試於98年11月28日至30日，在北部、中部、南部、東部花蓮及東部臺東5考區舉行，報考5,669人，到考3,385人，錄取175人，錄取率5.17%。

99年公務人員特種考試原住民族考試於99年10月16日至18日在臺北、南投、屏東、花蓮及臺東5考區舉行，報考5,867人，到考3,605人，錄取136人，錄取率3.77%。

(戌)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項考試應考資格中以低一等級考試及格滿規定年限報考之規定。

本考試設一等考試及二等考試，各等別應考年齡規定為18歲以上，45歲以下，男性應考人須服畢兵役，但核准免服兵役或現正服役中，法定役期尚未屆滿者亦得報考。

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

本考試於95年、97年各辦理1次，總計報考922人，到考479人，錄取54人，錄取率11.27%。

97年公務人員特種考試國防部文職人員考試於97年1月26日至27日舉行第一試筆試，5月18日舉行第二試口試，報考297人，到考144人，錄取23人，錄取率15.97%。

(辛)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。

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

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

本考試及格人員，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起實際任職3年內不得轉調原分發占缺任用機關以外之機關，並須再分別於經濟部水利署暨所屬機關、行政院農業委員會水土保持局暨所屬機關服務3年，始得轉調上述機關以外機關任職。

本考試於98年首次辦理（99年未舉辦），98年公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試於98年11月28日至30日在北部考區舉行，總計報考1,381人，到考849人，錄取89人，錄取率10.48%。

三、其他考試辦理情形

(一)國軍上校以上軍官轉任公務人員考試

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

本考試之方式，依91年5月27日考試院訂定發布之「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則」第5條第1項規定，中將轉任考試併採筆試1科、審查知能有關學歷經歷證明及口試；

少將轉任考試併採筆試1科及口試；上校轉任考試採筆試2科，其中少將轉任考試之筆試科目，係由應考人於報名時自應考類科之應試科目4科中任選一科應試；上校轉任考試則自應考類科之應試科目4科中任選二科應試。92年首次辦理本項考試時發現，同一科別之應考人因選試不同科目，試題難易有別，致同科別衡鑑標準不一，有失公平競爭之原則。爰經考試院於93年2月27日修正發布本項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。

本項考試自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。

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

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

本考試自92年至99年，除96年停辦一次外，共舉辦7次，總計報考315人，到考227人，錄取89人，錄取率39.21%。

98年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試於98年3月7日至8日在北部考區舉行，設中將轉任考試、少將轉任考試、上校轉任考試3等別，需用名額22名，報考39人，到考24人，錄取10人，錄取率41.67%。

99年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試於99年3月6日至7日在臺北考區舉行，設中將轉任考試、少將轉任考試、上校轉任考試3等別，需用名額21名，報考17人，到考6人，錄取4人，錄取率66.67%。

(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門職業及技術人員執業資格，應經考試院考選銓定之。鑑於軍法官身分已由早年之軍用文職人員轉變為軍職人員，其考試是否應由考試機關辦理，允值研酌。83年12月經考試院第8屆第207次會議決議，再辦兩次（85、87年）後予以停辦，其考試規則俟87年軍法官考試結束後予以廢止。

86年間，監察院函轉國防部軍法局暨國防部亦專函提出申復意見，均建請繼續辦理軍法官特考。經考試院第9屆第60次會議決議，維持第8屆第207次會議決議；惟屆時軍事審判制度

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

本考試自44年起至98年（99年未舉辦），共舉辦30次，總計報考3,661人，到考3,231人，錄取1,483人，錄取率45.90%。

98年軍法官考試於98年8月9日至11日舉行第一試筆試，12月14日舉行第二試口試，報考113人，到考85人，錄取10人，錄取率11.76%。

叁、公務人員升官等考試、交通事業人員升資考試

一、公務人員升官等考試之建制與沿革

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

晉升機會，始增列分類職位公務人員之升等，除法律另有規定外，升任第二、第六、第十職等，應經升等考試之條文。

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

85年1月17日修正公布之公務人員考試法第22條規定，公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。公務人員升官等考試法另定之。同年11月14日修正公布之公務人員任用法第17條對於現職公務人員晉升官等之資格條件，有所調整。為符合新制公務人員考試法及任用法之規定，考選部乃通盤檢討修正公務人員升官等考試法，俾便與相關法制相配合。經透過舉辦分區座談會及實施抽樣問卷調查方式，多方瞭解公務人員的意見，另邀集各相關用人單位前後歷經數年並召開多次會議審慎研商，始完成該法之修正草案，經總統於88年12月29日修正公布，修正條文並自89年7月1日施行。其施行細則嗣後由考試院於89年9月14日、92年1月22日、92年5月21日、96年4月23日及96年8月6日數次修正發布。現行公務人員升官等考試法於96年7月11日修正公布，其要點為：

- (一)原委任升等考試業於90年至94年辦理5次完竣，爰配合刪除相關之條文規定。
- (二)為使應簡任升官等考試之任職年資與取得升簡任官等訓練資格之任職年資相當，將簡任應考年資由「3年以上」修正為「4年以上」。
- (三)技術人員任用條例業已廢止，有關依該條例規定事項改依公務人員任用法規定。
- (四)增列依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任

第六職等至第九職等人員得應薦任升官等考試。此外，配合公務人員任用法第17條第5項規定，將晉升薦任官等訓練合格，現任薦任第八職等之公務人員，亦一併准其參加薦任升官等考試。

(五)考量考績（成）成績採計影響應考人成績，將本法施行細則有關考績採計之規定，改由本法明定，以資明確。

二、公務人員升官等考試之種類

(一)公務人員升官等考試

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

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

(二)關務人員升官等考試

80年2月1日制定公布之「關務人員人事條例」第5條規定

，經關務監簡任升等考試及格者，取得關務監任用資格，經高級關務員薦任升等考試及格者，取得高級關務員任用資格，並規定關務人員升等考試規則，由考試院會同行政院定之。考試院會同行政院於82年12月27日訂定發布「關務人員升等考試規則」，明定本考試分為簡任及薦任升等考試兩等級。本考試有關應考資格係參照關務人員人事條例及其官職等階表暨公務人員升官等考試法訂定，另成績計算、錄取標準等，均參照公務人員升官等考試法及其施行細則有關規定訂定之。為配合公務人員升官等考試法之修正，本規則先後於90年12月18日、96年8月6日修正發布。

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

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

(三)警察人員升官等考試

65年1月17日修正公布之「警察人員管理條例」第14條第1項規定，警察人員升等，須經升等考試及格。嗣考試院於73年

6月12日訂定發布「警察人員升等考試規則」，惟警政主管機關基於「警察人員管理條例」用人之特殊考量，未曾請辦該項考試。

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

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

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

警察官升官等考試之口試（團體討論）修正為口試（集體口試）；配合「檢肅流氓條例」業於98年1月21日明令廢止；並鑑於「警察職權行使法」係警察人員執行業務之重要依據，爰將警正警察官升官等考試行政警察人員、外事警察人員及交通警察人員等科別應試科目「警察法規（包括警察法、行政執行法、社會秩序維護法、槍炮彈藥刀械管制條例、集會遊行法、警械使用條例、檢肅流氓條例）」修正為「警察法規（包括警察法、行政執行法、社會秩序維護法、槍炮彈藥刀械管制條例、集會遊行法、警械使用條例、警察職權行使法）」，以符實際。

三、交通事業人員升資考試之建制與沿革

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

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

(一)考試規則配合應試科目表已刪除科別之規定，酌作文字修正。

- (二)為配合交通事業港務人員升資考試各級資位技術類考試設有限船員報考之選試科目，明文規定以領有船員手冊，或依職業管理法規規定須領有適任證書始能執行業務者，以領有各該等級適任證書，始得選試限船員報考之科目。
- (三)本項考試及格者，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之負擔，使其專心致力於工作，爰依現行應試科目分別各減少一應試科目。
- (四)刪除應試科別，統一修正為業務類及技術類二類；並據以分訂各業別應試科目。業務類不設選試科目；技術類依各業別核心職能設置選試科目。
- (五)因用人事業機構中華電信股份有限公司已民營化，爰刪除「交通事業人員升資考試電信各級資位人員應試科目表」。

嗣據98年6月25日、7月23日考試院第11屆第40、44次會議委員意見及行政院人事行政局轉來交通部函意見，因現行交通事業人員升資考試應試科目簡併為業務及技術2類別，技術類訂有「選試科目」，其錄取方式將不同選試科目人數併同計算，似未符機關用人，爰修正第7條條文，明定錄取人數，以各等級各類別全程到考人數33%為上限擇優錄取，各類別列有選試科目者，分別依選試科目全程到考人數33%為上限擇優錄取。又98年2月19日考試院第11屆第23次會議審議考選部函陳「公務人員考試全面加考英文可行性專案報告」之決議，爰配合將佐級晉員級考試普通科目「中華民國憲法概要」修正為「法學知識與英文」，另考量其他公務人員考試體例及衡平性，亦將員級晉高員級之「中華民國憲法與英文」修正為「法學知識與英文」。98年4月30日考試院第11屆第33次會議審議考選部函陳「國家考試國文科考試改進專案報告」之決議，本考試佐

級晉員級普通科目「國文（作文與測驗）」修正為「國文（作文、公文與測驗）」；士級晉佐級普通科目「國文（作文與測驗）」修正為「國文（包括公文格式用語）」，採測驗式試題，並於99年2月4日修正發布。

四、公務人員升官等考試、交通事業人員升資考試辦理情形

茲將近二年來辦理情形說明如下：

(一)98年度辦理情形

- 1.98年交通事業公路人員升資考試：98年5月16日至17日在北部考區舉行，分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三種，報考817人，到考713人，錄取員級晉高員級59人、佐級晉員級62人、士級晉佐級56人，合計177人，錄取率24.82%。
- 2.98年交通事業港務人員升資考試：98年5月16日至17日在北部考區舉行，分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三種，報考447人，到考410人，錄取員級晉高員級32人、佐級晉員級42人、士級晉佐級44人，合計118人，錄取率28.78%。
- 3.98年公務人員升官等考試：98年11月14日至15日在北部、中部及南部三考區舉行筆試，11月16日在北部考區舉行簡任升官等考試口試（集體口試）。計設簡任升官等考試39科別，薦任升官等考試89科別，總計報考8,081人，到考5,907人，錄取簡任升官等考試39人、薦任升官等考試1,949人，合計1,988人，錄取率33.65%。
- 4.98年關務人員升官等考試：98年11月14日至15日在北部、中部及南部三考區舉行筆試，11月16日在北部考區舉行簡任升官等考試口試（集體口試）。計設簡任升官等考試2類別，薦任升官等考試2類別，總計報考169人，到考129人，錄取簡任升官等考試3人、薦任升官等考試41人，合計44人，錄取率34.11%。

(二)99年度辦理情形

- 1.99年警察人員升官等考試：99年11月13日至14日在臺北、臺中及高雄3考區同時舉行，設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，報考4,747人，到考3,734人，錄取1,233人，錄取率33.02%。
- 2.99年交通事業郵政人員升資考試：99年11月13日至14日在臺北、臺中及高雄3考區同時舉行，分員級晉高員級、佐級晉員級、士級晉佐級三種，報考4,305人，到考3,825人，錄取員級晉高員級70人、佐級晉員級154人、士級晉佐級231人，合計455人，錄取率11.90%。

第三節 專門職業及技術人員考試

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

專門職業及技術人員考試之種類及範圍，依司法院大法官第453號解釋：憲法第86條第2款所稱之專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程，獲得特殊學識或技能，而其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身體、財產等權利有密切關係者而言。因之，專門職業及技術人員考試法第2條明定：「本法所稱專門職業及技術人員，係指依法規應經考試及格領有證書始能執業之人員；其考試種類，由考試院定之」。據此，考試院於87年2月26日舉行第9屆第70次會議時即決議，辦理專門職業及技術人員考試，

必須符合「依法規」、「應領證書」及「專門職業及技術人員」等三項要件。

壹、專門職業及技術人員考試之建制與沿革

我國專門職業及技術人員考試之重要沿革，約可分為6個階段：

一、第一階段：31年9月以前，為合併立法審查登記執業資格時期。

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

二、第二階段：自31年至37年，為分別立法併行考試兼取執業資格時期。

31年9月24日，國民政府制定公布「專門職業及技術人員考試法」，並於同年12月11日發布該法施行細則，專技人員考試制度始逐次步入正軌。考選委員會（考選部前身）即依法組織檢覈委員會，經常辦理專技人員檢覈事宜。考試則從次年起開始辦理，但多附在公務人員考試一併舉行。嚴格說來，行憲前專技高普考試僅有律師及醫事人員二類別，而技師均由公務人員考試及格者兼取執業資格，至於特種考試則僅舉辦中醫師特考。

三、第三階段：自37年至75年，為合併立法及考試兼取執業資格時期。

我國憲法於36年公布實施，憲法第86條明定：「專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。」從而確

立了我國現行專門職業及技術人員考試證照制度之建立。

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

四、第四階段：自75年至89年為分別立法、分別考試、分取執業資格時期。

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

五、第五階段：自90年至95年，廢止檢覈制度回歸正統考試時期。

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

- (一)明定專門職業及技術人員考試之範圍，為依法規應經考試及格領有證書始能執業之人員。
- (二)專門職業及技術人員考試之應考資格、應試科目、體格檢查標準之訂定或修正，由考試院定之。
- (三)取消檢覈制度，將原檢覈精神融入考試之中。對原經申請檢覈，並核定准予筆試或面試者，給予按原檢覈核定科目於5年內參加筆試或面試之落日條款。
- (四)刪除高普檢定考試之法源，不再辦理新案之高普檢定考試。另明定中醫師檢定考試自本法修正公布施行後5年內繼續辦理五次；部分科目不及格者，准予3年內繼續補考三次之落日條款。
- (五)專門職業及技術人員考試規則由考選部報請考試院定之，考試規則應包括考試等級、分類、分科、應考資格及應試科目。
- (六)明定考試及格方式，得視考試等級或類科之不同，採科別及格、各科目平均滿60分及格、或以錄取各類科全程到考人數一定比例及格等三種。
- (七)明定專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試、初等考試三等級。各類科視社會需要，每年或間年舉行一次，遇有必要得臨時舉行之。又為應特殊需要，得舉行特種考試。
- (八)明定中華民國國民年滿18歲，得應專門職業及技術人員初等考試，排除學歷之限制。

(九)明定專門職業及技術人員之職業管理法規，其有關考試之規定與本法牴觸者，應適用本法。

(十)考選部得設各種專門職業及技術人員考試審議委員會，以辦理申請減免應試科目案件之審議與新制專門職業及技術人員考試法施行前，申請檢覈經核定准予筆試或面試者筆試成績之審議事宜。

六、第六階段：自96年開始，為精進專技人員考試制度時期。

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

(一)逐步擴大電腦化測驗範圍

考選部於93年起，將航海人員考試改採網路報名和電腦化測驗，採即測即評，實施以來甚具效益，自95年起，即積極研究其他考試類科改採電腦化測驗之可行性。爰於96年7月第2次牙醫師、呼吸治療師、職能治療師、助產師、獸醫師等5類科考試，開始改採電腦化測驗，99年7月增加醫事放射師類科，至99年底止，已建置電腦化試場座位2,077個。

(二)醫師、牙醫師考試改採分試考試

為配合國內醫學教育改革，於93年8月30日召開「高等考試醫師考試改進相關事宜會議」決定醫師考試採行分試制度，考試院於94年12月22日訂定發布「專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試規則」，明訂自96年開始實施分試，第一試於校內修畢基礎學科時應考，第二階段於第一試及格，經實習期滿取得畢業證書後應考。其後於95年11月21日考選部邀請各界進行牙醫師考試制度改進之研討，牙醫師考試決定自98年1月1日施行分試，考試院爰於96年5月29日修正發布「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師考試分試考試規則」以為辦

理分試之依據。

(三)配合專業需求增減考試類科

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

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

(四)律師考試改採二試

為改進司法官及律師考試制度，考選部於95年成立司法官律師考試改進推動小組，經召開10次會議詳加討論，於97年12月19日擬具司法官及律師考試制度改進專案報告，報請考試院審議通過。考選部嗣據考試院審議結果，研修（訂）司法官及律師二項考試規則，於98年6月15日報請考試院審議，經考試院審議通過公務人員特種考試司法官考試規則草案、專門職業

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

(五)研議臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試第二試應考資格

為持續改進醫師考試制度，參酌全國醫學校院實施OSCE評量之情形，考選部99年9月召開OSCE專案小組籌備會議，經11月16日、12月30日二次會議，會中研究規劃101年第二次醫師考試分試考試將OSCE納入醫師考試分試考試第二試應考資格。

貳、專門職業及技術人員考試之種類

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

- 一、律師、會計師、專利師。
- 二、建築師、各科技師。
- 三、醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、醫事放射師、營養師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、護士、助產士。
- 四、獸醫師。

- 五、社會工作師。
- 六、不動產估價師、地政士、不動產經紀人。
- 七、保險代理人、保險經紀人、保險公證人、記帳士。
- 八、導遊人員、領隊人員。
- 九、民間之公證人、法醫師。
- 十、物理治療生、職能治療生、牙體技術生。
- 十一、引水人、驗船師、航海人員。
- 十二、消防設備師、消防設備士。
- 十三、專責報關人員。
- 十四、其他依法規應經考試及格領有證書始能執業之專門職業及技術人員。

上述人員中，又各有分類如下：

- 一、各科技師：包括土木工程、水利工程、結構工程、大地工程、測量、環境工程、都市計畫、機械工程、冷凍空調工程、造船工程、電機工程、電子工程、資訊、航空工程、化學工程、工業工程、工業安全、工礦衛生、紡織工程、食品、冶金工程、農藝、園藝、林業、畜牧、漁撈、水產養殖、水土保持、採礦工程、應用地質、礦業安全、交通工程等，計32類技師。
- 二、保險代理人：分財產保險代理人及人身保險代理人；保險經紀人：分財產保險經紀人及人身保險經紀人；保險公證人：分一般保險公證人及海事保險公證人。
- 三、導遊人員：分外語導遊人員及華語導遊人員；領隊人員：分外語領隊人員、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）。

叁、專門職業及技術人員考試制度之重要內涵

一、考試等級

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

二、考試方式

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

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

三、應考資格

專技人員考試之應考資格，分為消極資格與積極資格：

(一)消極資格：指具有下列情形者，不得應專門職業及技術人員考試：

- 1.曾服公務有侵占公有財物或收受賄賂行為，經判刑確定服刑期滿尚未滿3年，或通緝有案尚未結案。

- 2.褫奪公權，尚未復權。
- 3.受監護或輔助之宣告，尚未撤銷。
- 4.施用煙毒尚未戒絕。
- 5.有各種職業管理法規規定不得充任各該專門職業及技術人員之情事。

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

- 1.高等考試之應考資格：具有下列資格之一者，得報考高等考試：
 - (1)公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當科、系、所畢業者。
 - (2)普通考試相當類、科及格、並曾任有關職務滿4年、有證明文件者。
- 2.普通考試之應考資格：具有下列資格之一者，得報考普通考試：
 - (1)公立或立案之私立高級職業學校以上學校相當科、系、所畢業者。
 - (2)初等考試相當類、科及格、並曾任有關職務滿4年，有證明文件者。
 - (3)公立或立案之私立大學、獨立學院、二年制專科學校肄業或五年制專科學校四年級肄業持有證明文件者，視同高級中學畢業，取得醫事人員、航海人員以外普通考試之應考資格。
- 1.初等考試之應考資格：中華民國國民年滿18歲者，無學歷之限制。
- 2.特種考試之應考資格：特種考試多屬封閉性，係配合新增職業法規完成立法，建立證照管理制度，對各該職業管理法規

公布施行前，從事工作之現職人員，必須限期取得證照所舉行之特種考試，通常均於所通過的專業法規中，明訂在一定年限內，舉行若干次，屆滿不再舉行之過渡性考試，其與正規考試之應考資格相較，有較寬鬆的規定。

四、應試科目

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

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

五、及格方式

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

- (一)科別及格制：指各類科應試科目成績，以各滿60分為及格，部分科目及格者准予保留3年；其未及格之科目，得於連續3年內

繼續補考之，期限屆滿尚有部分科目未及格者，全部科目應重新應試。現行採用科別及格制之考試有：會計師、建築師及航海人員等3種考試。其中會計師考試國文科目，考試院於94年5月24日修正為「國文成績以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格」之外，其餘應試科目之成績以各滿60分為及格。

- (二)比例及格制：指以錄取該類科全程到考人數一定比例為及格。現行採用此制之考試：有高等考試律師考試、技師考試等二種。其中高等考試律師考試，係以錄取該類科全程到考人數8%足額錄取，惟不得有1科目0分；100年起律師考試分二試，第一試、第二試均以全程到考人數33%為及格標準，惟第二試有1科目0分者不予及格；技師考試則以錄取各該類科全程到考人數16%為及格，惟有1科目0分或總成績不滿50分者不予錄取。
- (三)總成績滿60分及格制：指以應試科目總成績滿60分及格。應試科目有一科成績為0分，或專業科目平均成績未滿50分或特定科目未達規定最低分數者，均不予及格。缺考之科目以0分計算。目前大多數考試均採用此種及格方式者，惟其中物理治療師、營養師、引水人高考、外語導遊、外語領隊普考、中醫師特考等類科另有單科成績設限規定。

六、免試規定

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

- (一)部分科目免試：有應試三科、四科或五科之分，為具應考資格者，取得一定身分之工作年資或外國同類之執業證書者，得依不同資歷申請部分科目免試。目前包括：律師、會計師、社會工作師、建築師、各科技師等考試。100年起律師考試改採二試，符合一定資格者，得申請第一試免試。
- (二)全部科目免試：為具有一定考試及格資格，取得特定身分，並

具一定工作年資者，各依考試規則規定，得申請全部科目免試及格，經核定者，直接由考選部報請考試院發給考試及格證書。目前有全部科目免試規定之各種考試如下：

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

七、考試審議委員會

考選部為辦理專門職業及技術人員考試政策、法規、制度之諮詢、應考資格疑義案件、應考人減免應試科目案件之審議等事項，已分設律師、會計師、建築師、營建工程技師、機電工程技師、環安工程技師、農林漁牧技師、醫師牙醫師、醫事人員、中醫師、營養師、心理師、獸醫人員、社會工作師、地政士、專利師、語言治療師等17種考試審議委員會辦理相關事宜。

各考試審議委員會，對申請減免應試科目案件之審議結果依下列規定辦理：

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

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

肆、外國人應專門職業及技術人員考試

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

- 一、外國人申請在我國執行專門職業及技術人員業務者，應依法考試及格，領有執業證書並經主管機關許可，但其他法律另有規定者，不在此限。
- 二、目前依專門職業及技術人員考試法施行細則第2條第2項規定，外國人得應專門職業及技術人員考試計有1至8款，其種類包括：律師、會計師、專利師、建築師、各科技師、醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、醫事放射師、營養師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、護士、助產士、獸醫師、社會工作師、不動產估價師、地政士、不動產經紀人、保險代理人、保險經紀人、保險公證人、記帳士、導遊人員、領隊人員等考試類別。
- 三、外國人應專門職業及技術人員考試時，其應考資格、應試科目及減免考試科目、考試方式、成績計算、及格方式等，準用專門職業及技術人員考試法規，以與本國人適用相同之規定。
- 四、外國人領有各該國政府相等之各類專技人員執業證書，經各相關主管機關認可者，得應各該類科專門職業及技術人員考試。
- 五、外國人應專門職業及技術人員考試，應以中華民國語文作答。但法律另有規定者，不在此限。

伍、專門職業及技術人員考試辦理情形

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

- 一、高等考試

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

專技人員高等考試於39年以來每年舉辦，考試類科39年為13類科，至99年增為64類科。自77年至99年，總計報考1,168,745人，到考851,177人，及格192,811人，及格率22.65%。

二、普通考試

專技人員普通考試於39年以來每年舉辦，考試類科39年為4類科，至99年增為18類科。自77年至99年，總計報考843,596人，到考660,138人，及格208,208人，及格率31.54%。

三、特種考試

專技人員特種考試自77年至99年，總計報考367,791人，到考245,807人，及格41,416人，及格率16.85%。

四、98年度辦理情形

98年專門職業及技術人員考試共辦理12次，總計報考194,122人，到考150,819人，及格45,970人，及格率為30.48%。

五、99年度辦理情形

99年專門職業及技術人員考試共辦理13次，總計報考212,251人，到考164,064人，及格49,426人，及格率為30.13%。

現行各種專門職業技術人員考試辦理情形分述如下：

(一)高等考試律師考試

本考試及格方式，以全程到考人數8%為及格，足額錄取。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。100年起改採二試。

本考試每年辦理1次。39年首次辦理，至99年，共舉辦61次，總計報考172,152人，到考127,985人，及格9,186人，及格率

7.18%。98年報考8,947人，到考6,644人，及格536人，及格率8.07%。99年報考9,822人，到考7,482人，及格600人，及格率8.02%。

(二)高等考試會計師考試

本考試及格方式，採科別及格制。

本考試每年辦理1次。39年首次辦理，至99年，共舉辦61次，總計報考132,884人，到考68,968人，及格7,885人，及格率11.43%。98年報考8,112人，到考2,864人，及格591人，及格率20.64%。99年報考8,679人，到考2,993人，及格626人，及格率20.92%。

(三)高等考試社會工作師考試

本考試及格方式，以應試科目總平均成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。86年首次辦理，至99年，共舉辦15次（其中99年為因應98年莫拉克風災而增辦1次，爰99年共辦理2次），總計報考45,309人，到考32,570人，及格3,608人，及格率11.08%。98年報考5,790人，到考4,561人，及格246人，及格率5.39%。99年第一次報考4,080人，到考2,924人，及格333人，及格率11.39%。99年第二次報考5,447人，到考4,314人，及格460人，及格率10.66%。

(四)高等考試民間之公證人考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

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

本考試原先為每年舉行1次，嗣因民間之公證人來源屬多元化，及格人數已符社會需求，乃於95年修訂本考試規則，改為每年或間年舉行1次。89年首次辦理，除96、98年未辦理外，至99年，共舉辦9次，總計報考2,770人，到考1,039人，及格81人

，及格率7.80%。98年本項考試未舉辦。99年報考103人，到考47人，及格18人，及格率38.30%。

(五)高等考試不動產估價師考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。90年首次辦理，至99年，共舉辦10次，總計報考11,289人，到考5,869人，及格354人，及格率6.03%。98年報考1,057人，到考521人，及格36人，及格率6.91%。99年報考1,058人，到考560人，及格39人，及格率6.96%。

(六)高等考試專利師考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。97年首次辦理，至99年，共舉辦3次，總計報考2,936人，到考1,566人，及格88人，及格率5.62%。98年報考858人，到考466人，及格38人，及格率8.15%。99年報考711人，到考352人，及格13人，及格率3.69%。

(七)高等考試建築師考試

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99年，共舉辦10次，總計報考25,260人，到考15,610人，及格1,078人，及格率6.91%。98年報考3,326人，到考2,259人，及格173人，及格率7.66%；99年報考3,545人，到考2,484人，及格163人，及格率6.56%。

(八)高等考試技師考試

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99年，總計報考232,463人，到考128,616人，及格17,327人，及格率13.47%。98年報考8,765人，到考4,492人，及格581人，及格率

12.93%；99年報考9,592人，到考4,758人，及格517人，及格率10.87%。

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三條條文。經考試院第11屆第89次會議決議照案通過，略以：技師考試視類科需要，每年或間年舉行一次。100年起，技師考試類科由考選部於考試一年前公告之。案經考試院99年6月21日修正發布在案。99年7月29日考選部公告略以：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。

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97年5月8日發布「食品安全管制系統（HACCP）」，其中第四點規定，食品業者實施食品安全管制系統應設立管制小組，其成員至少一人應具備食品技師證書，並自101年5月8日起實施。實施後約需1,500名食品技師，目前食品技師人數不足，99年12月29日考選部召開研商會議，食品技師考試擬於100年增辦一次，即100年6月、12月各辦理一次，並視及格人數多寡及市場需求，評估101年是否增辦，案經100年1月27日考試院第11屆第122次會議通過。

(九)高等暨普通考試消防設備人員考試

本項考試分消防設備師、消防設備士二等級。筆試以總成績滿60分為及格。錄取人員須經專業訓練期滿，成績及格，始完成考試程序。

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99年止，消防設備師考試共舉辦18次，消防設備士考試共舉辦19次，其中消防設備師總計報考32,558人，到考17,184人，筆試及格1,548人，筆試及格率9.01%；消防設備士總計報考68,867人，到考39,763人，筆試及格5,649人，筆試及格率14.21%。(總計報考101,425人，到考56,947人，筆試及格7,197人，筆試及格率12.64%)。98年消防設備師報考1,108人，到考498人，筆試及格14人，筆試及格率2.81%；消防設備士第一次報考2,552人，到考1,514人，筆試及格100人，筆試及格率6.61%；第二次報考2,789人，到考1,393人，筆試及格184人，筆試及格率13.21%。99年消防設備師報考663人，到考305人，筆試及格3人，筆試及格率0.98%；消防設備士報考2,282人，到考1,404人，筆試及格132人，筆試及格率9.40%。

(十)高等暨普通考試醫事人員考試

醫事人員考試計有13類科，高等考試部分為醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、助產師、物理治療師、職能治療師等9類科，普通考試部分為護士、助產士、物理治療生、職能治療生4類科。依考試規則規定，助產士、物理治療生、職能治療生考試，繼續辦理至99年止，100年起停辦；醫師考試96年改採分試，3年過渡後，99年起不列考醫師類科。及格方式以應試科目總成績滿60分及格。

本考試39年首次辦理，自92年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，其中牙醫師、助產師、職能治療師3類科另自96年7月起改採電腦化測驗，醫事放射師類科自99年7月起亦採電腦化測驗。本考試自39年辦理至99年，總計報考822,212人，到考725,218人，及格243,093人，及格率33.52%。

98年舉辦4次考試，其中2次電腦化測驗，第一次報考486人

，到考390人，及格80人，及格率20.51%；第二次報考1,114人，到考1,007人，及格592人，及格率58.79%。另2次傳統紙筆考試，第一次報考22,622人，到考20,207人，及格1,311人，及格率6.49%；第二次報考39,061人，到考36,306人，及格16,469人，及格率45.36%。

99年舉辦4次考試，其中2次電腦化測驗，第一次報考479人，到考353人，及格115人，及格率32.58%；第二次報考1,880人，到考1,672人，及格809人，及格率48.39%。另2次傳統紙筆考試，第一次報考18,136人，到考16,077人，及格2,567人，及格率15.97%；第二次報考38,166人，到考35,476人，及格14,016人，及格率39.51%。

(五)高等考試醫師考試分試考試

本考試自96年開始改採分試，即第一試及格者，始得應第二試，第一試通過後，6年內第二試未及格者，應重新應本考試第一試，96、97、98年為分試與一階段考試併行，99年開始全面實施分試。分試主要係提供國內醫事院校醫學系修畢基礎醫學學生，可於畢業前參加醫師第一試考試，畢業後再參加第二試考試，於通過後取得考試及格證書。及格方式，以各應試科目總成績滿60分及格。

本分試考試於96年首次辦理，至99年，共舉辦8次，醫師分試第一試報考14,167人，到考13,717人，及格8,442人，及格率61.54%；第二試報考4,726人，到考4,712人，及格4,530人，及格率96.14%。

98年舉辦2次，第一次第一試報考612人，到考577人，及格116人，及格率20.10%；第二試報考131人，到考131人，及格121人，及格率92.37%。第二次第一試報考1,614人，到考1,559人，及格990人，及格率63.50%；第二試報考1,091人，到考

1,088人，及格1,064人，及格率97.79%。99年舉辦2次，第一次第一試報考1,056人，到考989人，及格471人，及格率47.62%；第二試報考133人，到考132人，及格91人，及格率68.94%。第二次第一試報考1,995人，到考1,913人，及格1,202人，及格率62.83%；第二試報考1,320人，到考1,314人，及格1,253人，及格率95.36%。

(三)高等考試牙醫師分試考試

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

本分試考試於98年首次辦理，至99年，共舉辦4次。98年舉辦2次第一試，1次第二試；99年則第一試、第二試各舉辦2次。98年第一次第一試報考670人，到考663人，及格360人，及格率54.30%；第二次第一試報考436人，到考420人，及格301人，及格率71.67%，第二試報考61人，到考58人，及格58人，及格率100%。99年舉辦2次，第一次第一試報考441人，到考421人，及格302人，及格率71.73%；第二試報考6人，到考6人，及格6人，及格率100%。第二次第一試報考283人，到考272人，及格212人，及格率77.94%；第二試報考230人，到考229人，及格228人，及格率99.56%。

(三)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99年，共舉辦18次，總計報考3,703人，到考3,165人，及格2,213人，及格率69.92%。98年舉辦2次，第一次報考55人，到考41人，及格3人，及格率7.32%。第二次報考292人，

到考274人，及格224人，及格率81.75%。99年舉辦2次，第一次報考49人，到考33人，及格2人，及格率6.06%。第二次報考335人，到考314人，及格235人，及格率78.84%。

(齒)高等考試營養師考試

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99年，共舉辦31次，總計報考53,988人，到考41,090人，及格5,644人，及格率13.74%。98年舉辦2次，第一次報考1,423人，到考1,122人，及格243人，及格率21.66%；第二次報考2,178人，到考1,800人，及格153人，及格率8.50%。99年舉辦2次，第一次報考1,358人，到考1,018人，及格171人，及格率16.80%；第二次報考2,128人，到考1,708人，及格386人，及格率22.60%。

(齒)高等考試心理師考試

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

本考試91年首次辦理，自93年起，每年於2月及7月各舉行1次考試，至99年，共舉辦16次，總計報考3,293人，到考2,700人，及格1,692人，及格率67.67%。98年舉辦2次，第一次報考263人，到考203人，及格50人，及格率24.63%。第二次報考426人，到考352人，及格204人，及格率57.95%。99年舉辦2次，第一次報考298人，到考250人，及格174人，及格率69.60%。第二次報考396人，到考326人，及格213人，及格率65.34%。

(齒)高等考試呼吸治療師考試

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99年，共舉辦16次，96年第二次考試起採用電腦化

測驗，總計報考1,735人，到考1,601人，及格981人，及格率61.27%。

98、99年分別舉辦2次，98年第一次報考80人，到考67人，及格29人，及格率43.28%。第二次報考345人，到考324人，及格224人，及格率69.14%。99年第一次報考96人，到考79人，及格11人，及格率13.92%。第二次報考425人，到考399人，及格224人，及格率56.14%。

(ㄎ)高等考試法醫師考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。96年首次辦理，97年無人報考，至99年，共舉辦4次，總計報考10人，到考9人，及格7人，及格率77.78%。98年報考4人，到考3人，及格3人，及格率100%。99年報考5人，到考5人，及格3人，及格率60%。

(ㄌ)高等考試語言治療師考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試99年首次辦理，共舉辦2次，第一次報考291人，到考275人，及格234人，及格率85.09%。第二次報考96人，到考91人，及格60人，及格率65.93%。總計報考387人，到考366人，及格294人，及格率80.33%。

(ㄍ)高等考試聽力師考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。99年首次辦理，報考113人，到考105人，及格81人，及格率77.14%。

(ㄎ)高等考試牙體技術師考試

牙體技術師法於98年1月23日公布施行，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高等考試牙體技術師考試規則」。

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

本考試於99年首次舉辦，報考1,209人，到考971人，及格367人，及格率37.80%。

(三)高等考試獸醫師考試

獸醫人員包括獸醫師及獸醫佐兩類科，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，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99年，共舉辦38次，其中96年第二次起採用電腦化測驗，總計報考14,001人，到考11,130人，及格2,609人，及格率23.44%。獸醫佐考試自90年至97年，共舉辦14次，總計報考3,694人，到考2,932人，及格274人，及格率9.35%。98、99年分別舉辦2次獸醫師考試，98年第一次報考305人，到考225人，及格41人，及格率18.22%；第二次報考578人，到考476人，及格193人，及格率40.55%。99年第一次報考345人，到考250人，及格52人，及格率20.80%；第二次報考546人，到考447人，及格179人，及格率40.04%。

(三)高等考試引水人考試

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

目前我國有基隆、臺中、高雄、花蓮、蘇澳、臺北、麥寮、和平、安平、金門及馬祖福澳等11個港區，其考試係按引水

區域分區舉行，採筆試、口試及體能測驗等三種方式行之。其中除體能測驗作為門檻外，筆試成績佔總成績90%，口試佔總成績10%。

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

本考試自54年至98年（99年未舉辦考試），共舉辦43次，總計報考1,447人，到考1,299人，及格293人，及格率22.56%。98年報考32人，到考25人，及格5人，及格率20%。

(三)高等暨普通考試航海人員考試

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

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

本考試及格方式，採科別及格制。本考試自93年起改採網路報名及電腦化測驗，每年舉辦4次，以方便航海人員長年在海上工作之特性，為各專技人員考試舉辦次數最多者。自39年12月納入國家考試起至99年12月底，共舉辦165次，總計及格28,096人。

98年3月、6月舉辦2次特種考試，考試規則經考試院於98年

8月25日修正發布為「專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試規則」，98年9月、11月舉辦2次高等暨普通考試；99年舉辦4次高等暨普通考試。98年總計報考2,090人，到考1,885人，及格463人，及格率24.56%。99年總計報考2,225人，到考1,970人，及格554人，及格率28.12%。

(四)高等考試驗船師考試

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

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試自52年首次辦理，至98年，共舉辦41次(99年未舉辦考試)，總計報考346人，到考297人，及格74人，及格率24.92%。98年報考7人，到考6人，及格2人，及格率33.33%。

(五)普通考試地政士考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。80年首次辦理，原名稱「土地登記專業代理人」，配合地政士法之公布施行，考試規則於92年4月29日修正發布，改為普通考試地政士考試規則，考試名稱亦改為「地政士」，並於同年7月1日起施行，至99年，共舉辦20次，總計報考178,596人，到考109,087人，及格15,585人，及格率為14.29%。98年報考4,975人，到考2,741人，及格176人，及格率6.42%；99年報考6,401人，到考3,356人，及格231人，及格率6.88%。

(六)普通考試專責報關人員考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。83年首次辦理，原為特種考試，因屬每年舉辦之常態性考試，考試規則於95年1月5日修正發布，改為普通考試，至99年，共舉辦16次，總計報考7,961人，到考4,277人，及格493人，及格率11.53%。98年報考541人，到考285人，及格18人，及格率6.32%；99年報考597人，到考325人，及格45人，及格率13.85%。

(㉔)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99年，共舉辦16次，總計報考34,752人，到考18,218人，及格3,858人，及格率21.18%。98年報考1,545人，到考847人，及格167人，及格率19.72%；99年報考1,684人，到考965人，及格316人，及格率32.75%。

(㉕)普通考試不動產經紀人考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年或間年辦理1次。88年首次辦理，至99年，共舉辦13次，總計報考98,587人，到考48,757人，及格9,411人，及格率19.30%。98年報考7,604人，到考3,769人，及格1,129人，及格率29.95%；99年報考10,180人，到考4,944人，及格497人，及格率10.05%。

(㉖)普通考試導遊人員考試

本項考試原規定，不論外語或華語導遊人員均併採筆試與口試二種方式，第一試筆試錄取者，始得應第二試口試。95年

10月25日修正考試規則，外語導遊人員採筆試與口試二種方式，華語導遊人員僅採筆試方式。

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

本考試每年辦理1次，93年首次辦理，至99年，共舉辦7次，總計報考116,756人，到考98,331人，第一試筆試及格42,919人，及格率43.65%，參加第二試口試應考14,564人，到考14,038人，及格12,539人，及格率89.32%。98年報考20,725人，到考17,801人，第一試筆試及格9,136人，及格率51.32%，參加第二試口試應考1,751人，到考1,690人，及格1,432人，及格率84.73%。99年報考27,842人，到考23,559人，第一試筆試及格11,559人，及格率49.06%，參加第二試口試應考1,885人，到考1,781人，及格1,396人，及格率78.38%。

(二)普通考試領隊人員考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次，93年首次辦理，至99年，共舉辦7次，總計報考143,242人，到考121,382人，及格32,887人，及格率27.09%。98年報考21,984人，到考18,761人，及格7,310人，及格率38.96%。99年報考27,571人，到考23,538人，及格6,285人，及格率26.70%。

(三)普通考試記帳士考試

本考試及格方式，以應試科目總成績滿60分及格。

本考試每年辦理1次。94年首次辦理，至99年，共舉辦6次，總計報考100,365人，到考68,185人，及格12,554人，及格率18.41%。98年報考14,672人，到考9,952人，及格2,246人，及格率22.57%；99年報考13,880人，到考9,011人，及格1,025人，及

格率11.37%。

(三)特種考試中醫師考試

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

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

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

本考試自39年至99年，共舉辦41次，總計報考85,245人，到考73,786人，及格3,555人，及格率4.82%。98年報考2,343人，到考1,798人，及格13人，及格率0.72%；99報考2,284人，到考1,744人，及格53人，及格率3.04%。

(三)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，本考試5年內應辦理5次，考試院配合於98年4月1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99年，共舉辦2次，總計報考591人，到考572人，及格341人，及格率59.62%。98年報考453人，到考444人，及格296人，及格率66.67%；99年報考138人，到考128人，及格45人，及格率35.16%。

(四)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，本考試應於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，從事聽力業務滿二年，並具專科以上學校畢業資格，經中央主管機關審查合格者，得應聽力師特種考試。

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

99年首次辦理專門職業及技術人員特種考試聽力師考試，總計報考313人，到考305人，及格177人，及格率58.03%。

(五)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，牙體技術師法公布施

行後，本考試5年內應辦理5次。考試院配合於99年3月29日訂定發布專門職業及技術人員特種考試牙體技術人員考試規則。

本考試分為牙體技術師及牙體技術生2類科，中華民國國民於牙體技術師法公布施行前，曾從事牙體技術業務滿3年以上，經中央主管機關審查合格，並具專科以上學校畢業資格者，得應牙體技術師特種考試；牙體技術師法公布施行前，曾從事牙體技術業務滿3年以上，經中央主管機關審查合格，並具高中、高職學校畢業資格，或曾從事牙體技術業務滿6年以上，經中央主管機關審查合格，並參加經中央主管機關指定相關團體辦理之繼續教育達160小時以上者，得應牙體技術生特種考試。

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

99年首次舉辦考試，牙體技術師類科報考284人，到考269人，及格74人，及格率27.51%；牙體技術生類科報考1,235人，到考1,202人，及格601人，及格率50%。

陸、專門職業及技術人員考試錄取人員訓練及學習

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

一、引水人之學習

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

學習引水期間為3個月，特殊港區得酌予延長。引水人辦事處，應指定指導引水人偕同學習引水人上船學習領航，但不得令學習引水人單獨執行領航業務，學習成績分隨船見習（占20

分)、實作訓練(占50分)、基礎課程(占10分)、模擬操船(占20分),以100分為滿分,70分為及格。學習期滿經考核成績及格者,始完成考試程序,由考選部報請考試院發給考試及格證書。

二、消防設備人員之訓練

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

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

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

本項考試訓練自85年至99年底,已辦理19次,錄取消防設備師1,548人,其中經訓練期滿成績及格1,258人,合乎內政部免除訓練規定276人,取得考試及格證書者1,534人;錄取消防設備士5,649人,其中訓練期滿成績及格4,101人,合乎內政部免除訓練規定1,144人,取得考試及格證書者5,245人;合計本考試錄取消防設備師(士)7,197人,訓練期滿成績及格者5,359人,合乎免除訓練規定1,420人,取得考試及格證書者6,779人。

三、中醫師特考之訓練

考選部為健全中醫師考試制度,維繫中醫之發展,分別自39年及57年起辦理中醫師特種考試與中醫師檢定考試,使有志

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

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

本項訓練，自78年至99年底，已有1,518人完成訓練，取得考試及格證書。另98年本項考試錄取13人，業已完成基礎醫學訓練，分發至各醫療機構實施臨床診療訓練中，99年錄取53人，集中在中山醫學大學進行基礎醫學訓練中。

第四節 題庫管理業務

壹、沿革

辦理國家考試，除程序秉持公平與公正原則外，進而使各項考選評量方法科學化，試題具有信度與效度，達成甄拔人才之目的，向來為考選部重要施政目標。為期國家考試各類科目擬試題具有鑑別度，建立完善的命、審題制度與試題回饋機制有其必要性。

考選部題庫管理處，專責辦理國家考試題庫之規劃建立、各類國家考試測驗式試題之供題、選用、管理、分析試題效能與研究，以及辦理各項提升試題品質之改進工作。近年各項國家考試類科日增，電腦化測驗亦成為專技人員國家考試另一種筆試評量方法，為

擴大題庫試題來源、建置數量擴增，爰此，題庫管理業務之目標，將朝向更嚴謹的品管流程以及藉由電腦化管理方式繼續努力，以優質試題提升甄拔人才之效能。

本（11）屆考試委員97年9月就任後，仍積極關注國家考試題庫建置之相關事宜。爰此，考選部98~101年四年中程計畫，有關試題品質與考選技術部分，以「精進考選技術提升考試信度與效度」、「建置優質e化題庫提升試題品質」為主要目標，各項重要實施策略與方法分別為：一、全面辦理命題技術研習會，提升命題技術。二、強化試題分析回饋機制，改進試題品質提升鑑別度。三、充實與更新各科目題庫，穩定題庫使用比率。四、建置及維護e化題庫，增進題庫使用效能。五、蒐集先進國家最新測驗發展趨勢與試題彙編，提供國家考試試題研發之用。

貳、題庫試題之建立、使用及管理

一、題庫試題之建立

99年度配合公務人員及專門職業及技術人員考試新建及整編完成之題庫科目共計118科，38,657題；依試題型式分，計有申論式試題1科、混合式試題5科、測驗式試題105科。其中專門職業及技術人員醫師、中醫師、牙醫師、藥師、呼吸治療師、護理助產人員、醫事檢驗師、醫事放射師、獸醫人員及物理治療人員等類科逐步增加圖例題與實例命題，至其他專門職業及技術人員醫事人員類科之題庫試題，則於整編及新建題庫作業中，逐年增補相關類型之試題。

截至99年底止，已組設中華民國憲法、國文、英文、法學緒論（大意）、財政學、民法、行政學、行政法、導遊領隊人員、醫師、牙醫師、中醫師、藥師、護理助產人員、職能治療人員、醫事放射師、醫事檢驗師、諮商心理師、臨床心理師、

營養師、獸醫人員、會計師、物理治療人員、呼吸治療師、航海人員、建築師、警察情境測驗等類科常設題庫小組，積極進行充實與更新題庫作業。

另為配合100年新制司法官及律師國家考試之改革，第一試測驗題部分，常設題庫小組分置總召集人、分組召集人、科目召集人、命題及審查委員。計邀請法律學界及司法實務界之學者專家近200人參與，並按第一試「綜合法學(一)」及「綜合法學(二)」2應試科目共計15科子科目，依其性質分為「憲法及行政法組」、「民事法組」、「刑事法組」、「財經法組」及「其他綜合法學組」等5組進行題庫命題、審查作業。

健全國家考選制度，係提升政府施政能力與文官素質的關鍵因素。考試院第11屆第39次會議通過「文官制度興革規劃方案」，已將「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等文官核心價值納入。另為因應全球化及知識經濟時代來臨，考選部亦適時針對各項專技人員考試法規進行檢討，以確保國家整體競爭力。鑑於國文科為各種國家考試共同列考之普通科目，除評量應考人語文應用與理解应用能力外，尚涉及邏輯思辯、道德養成與人文關懷等內在修為。國家考試分為公務人員考試與專技人員考試二大類。二者所提供的服務內涵及對象容有不同，其測驗目標及命題理念宜有區隔。是以，實有重新建構國家考試國文科測驗式試題命題理念之必要。經於98年9月1日組成專案小組，致力研究提升公務人員與專技人員之語文应用能力與人文、文化素養，並建構符合國家考試國文科測驗式試題之測驗目標及擬製樣題等供建置題庫之參考。

二、題庫試題之使用、管理

依「題庫建立及運用辦法」第2條及第8條規定，各種國家考試，典（主）試委員會得視考試性質需要，決議使用題庫試

題或另行命擬試題。題庫試題應依科目編製成套或依單元編號保管。有關題庫試題之選用，其已編配成套者，由各項考試典（主）試委員長，於成套試題中隨機抽選使用；未配成套者，則由各項考試典（主）試委員長或具該科目專長之典（主）試委員抽選編套。

目前已使用之題庫試題，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、整編之參據，以提高試題品質並符時宜。99年度共計20種次考試使用題庫試題，使用題庫申論式科目45科次、混合式科目106科次、測驗式科目558科次；依題數統計，使用題庫申論式試題793題、測驗式試題33,609題。

三、題庫電腦化

93年度起實施之新制航海人員考試，開始採用電腦題庫測驗式試題，由題庫管理處入闡專案建置電子試題檔，考試前經考選部資訊管理處自行開發之電腦題庫抽題系統，隨機抽選試題；考試時一人一機，隨機分派試題，並將題序及選項亂序，即測即評，每一科目考試完畢，立即告知成績試算之結果。由於實施成效良好，94年起陸續展開專門職業及技術人員考試牙醫師、獸醫師、呼吸治療師、職能治療師及助產師等5類科電腦化測驗之題庫試題建置作業，並於96年7月起正式提供該等類科考試電腦化線上測驗使用，99年7月再增加醫事放射師類科，未來將視電腦座位之擴增情況，逐漸擴增國家考試電腦化測驗類科。

題庫資訊管理系統研發成功並正式上線使用後，題庫之管理、使用自動化，落實試務科學化，簡化作業流程，確能發揮預期功能，節省人力及時間，提高行政效率，且藉由電腦抽選試題，可使試題之組合及配置更為靈活，有助於試題品質及題

庫建置效能之提升，99年度增建完成各種電腦題庫試題計48,257題。

叁、測驗式試題之臨時命題、審查及管理

考選部所舉辦之各項考試，其未建立題庫之測驗式試題，係採考試前另聘委員臨時命擬方式辦理。依國家考試「命題規則」第3條第2項規定，各種考試採用測驗式試題時，未建立題庫之科目，應遴聘具有典試委員資格者提前命擬試題，經審查後密存備用。因測驗式試題所需命題時程較長，故測驗式試題臨時命題作業，通常於考試前二至三個月左右，即須開始辦理。為擴大試題來源及提升試題品質，各科目試題之命題作業儘量以小組方式進行，其命題委員至少遴聘二位以上。

關於委員之遴聘程序，係由考選部依典試法規定資格及科目專長條件，按各科目命題、審查委員實際需用人數，先行遴列3至4倍左右之參考人選名單，並經該項考試典試委員會各分組召集人同意確認後，再商同典試委員長參考前述名單遴提適格人選擔任，並報請考試院院長核提考試院會議決定後聘用之。99年度所舉辦之各項國家考試中，須辦理測驗式試題臨時命題科目，共計232科，命擬測驗式試題20,155題。

肆、題庫及測驗式試題疑義之處理、分析與檢討

現行考選部辦理之各項考試，處理試題疑義所依據之「國家考試試題疑義處理辦法」，其對受理試題疑義期限、提出要件、試題疑義處理程序等，均予以明確規範，以利應考人及試務機關遵循。

目前各項考試測驗式試題疑義更正答案之原因，除囿於學科學說之性質，部分科目試題難有唯一正確答案外，另測驗式試題命題難度高，試題或答案設計未臻周延亦為原因之一，故考選部除積極

提升測驗式試題命題技術外，並施以檢討改進措施如下：

一、遴聘適格委員

嚴加審核委員專長及資格，以遴聘實際教授該科目或以其為研究專長之學者專家，擔任命題審查工作外，並瞭解委員參與意願及態度，參酌其以往所命擬、審查試題之使用成效等，對於命擬試題可用率過低或試題更正答案比率過高者，則減少遴聘次數或停聘，以維持試題品質。

二、優先建置、整編題庫

對於試題疑義較多之科目，優先建置題庫，如已建置題庫者，則適時配合學科內容或法規修訂情形儘速整編，以更新現有題庫並淘汰品質不佳之試題。

三、提升委員命、審題技術

試題命擬、審查前，提供各項考試試題疑義舉隅及試題樣張影本等，以利命題、審查委員參考。另為建立命題委員自我評量機制，目前英文科常設題庫小組已研擬編製「命題適切性檢查表」一種，供命題委員自行參照檢視所命擬試題之妥適性；於審查試題階段，亦編製「試題審查意見表」一種，供審查委員審查試題時，具體填註修正意見，供作未來命題改進之參考。其餘科目則因應科目性質及參酌試題審查狀況，對於命題品質不佳者，均適時商請命題委員修正試題，以建立命題情形回饋機制，提升試題品質及使用率。

伍、題庫及測驗式試題之試題分析、命題方式及技術研究

考選部為使國家考試試題型式及命題內容契合測驗發展趨勢並與國際接軌，俾使甄拔政府機關之公務人員或社會所需之專技人員更具效度，同時達成「命題品質專業化」、「分析作業資訊化」及「評量方法多元化」之目標，近年賡續積極辦理

有關提升試題品質與考試評量方法之改進研究工作與命題技術研習；重大考選制度變革前，則先進行基礎研究與研擬各項完善配套措施，以使改革之目標可順利達成。為有效達成優質試題發展方案之目標。各項具體作法與成果說明如下：

一、辦理命題（口試）技術研習會

為提升國家考試試題品質，每年依考試種類或科目之特殊需求，舉行命題（口試）技術研習（討）會，藉專題演講、分組討論及實作演練等方式，強化命題技巧，減少試題疑義發生，以增進考試鑑別力。99年因應優質試題發展方案，研訂國家考試命題工作技術研習班計畫，並開始加強辦理各類科命題技術工作研習會。對於曾參加命題技術研習之人員，規劃將於考選部「國家考試典試人力管理資訊系統」中登錄註記，未來於各項國家考試遴聘命題、審查委員時，作為優先遴聘之參考。99年度共計辦理22場次命題（口試）技術研習會，參加委員共計723人。

二、進行試題品質分析與建立回饋機制

考選部為瞭解考畢試題品質良窳，作為改進命題之依據，積極辦理試題分析作業。試題分析之結果，除提供命、審題委員參考外，並針對新建題庫之類科加以分析，以供建置題庫與命題技術改進之參據。99年度考選部試務整合系統中，已將電腦化試題品質分析系統作為建置之重點，可大幅提升以往人工進行試題品質分析之效率與效能，更有效提供考選部題庫委員或臨時命題委員了解試題評量之效果，99年度辦理公務人員考試各類科試題分析共計102科；專技人員考試各類科試題分析共計467科。

三、辦理專案委託研究計畫

考選部為深入探討與分析國家考試試題之品質與相關問題

，以奠定各項改革基礎；或依政策需求，或遵照考試院院會決議，就特定議題進行專案委託研究，共計完成「警察人員國家考試評量方法與相關問題之研究」、「國家考試口試參考手冊」、「辦理「國家考試應考資格英語能力採認相關問題之研究」，所得之研究成果對各項考選政策之制定極有助益。

四、蒐集國外試題彙編

99年度經考試院通過之優質試題發展方案中，其中蒐集國外先進國家之試題彙編，作為國家考試試題研發參據，為一項重要發展策略。爰此，考選部即研擬「國外優質試題蒐集計畫」，以美國、英國、日本、德國與法國等先進國家為主，考試類科及試題範圍之蒐集原則包括試題疑義較多之專門職業及技術人員考試類科、應考人報名人數眾多之類科以及考選部近年來舉辦之新設國家考試類科，蒐集期程分為三期，第一期自99年9月至12月底止，第二期自100年1月至100年6月底止，第三期自100年7月至100年12月底止。第一期已完成各國藥師與醫師之試題彙編蒐集工作，後續將進一步研究如何將國外優質之試題範例命題型式與內容導入國家考試各類科之試題，以提升各應試科目試題之鑑別力。

陸、其他題庫相關業務

100年度計有司法官、律師國家考試與公務人員特種考試警察人員考試有重大變革，除司法官及律師考試第一試以測驗題進行考試，擇前33%進入第二試以申論題進行考試外，警察特考因採雙軌分流制，警校背景之應考人新增「警察情境測驗」，爰此，為提升新制考試命題與各項試務措施之完整性，於99年1月30日至2月1日辦理「新制司法官及律師國家考試預試」，99年12月11日辦理「警察特考情境測驗預試」，辦理情形

說明如下：

一、新制司法官及律師國家考試預試

本項計畫係考選部首次配合重大考選制度變革所進行之預試，使各項工作目標均能順利完成，自98年7月至99年5月下旬，分六階段辦理各項工作，各階段工作包括「命擬各科試題範例」、「命擬及審查預試試題」、「辦理試務與預試」、「採平行兩閱方式閱卷」、「命題及閱卷檢討作業」、「公告試題範例」，預試所得之結果與發現，例如測驗題作答時間較為不足，部分科目命題方向有待商榷、申論題是否採平行兩閱、程序法與實體法之試題配分比例如何設計，均透過研商會議確認改進方向。

二、警察特考情境測驗預試

因應100年新制警察特種考試雙軌分流制實施，提高警校應考人該項考試之效度，新增「警察情境測驗」之應試科目。同時成立公務人員特種考試警察人員考試情境測驗題庫小組，分為「警政組」、「消防警察組」及「水上警察組」，建置題庫。除先行辦理情境測驗命題技術研習會外，各科目之試題均經過嚴謹之審查程序，並選擇警大、警專在校生與現職警察參加預試，預試所得之結果則進行試題品質分析，並提供給命、審題委員參考，以強化未來該科題庫之試題品質。

第五節 資訊管理業務

考試試務電子化是考選部資訊管理業務的核心，自70年起使用資訊科技設備輔助試務作業，並依實際作業需要的增加與轉變以及資訊科技發展演進的狀況，適時進行檢討、調整與整合，目的在於運用適當資訊技術，適應環境與制度的變遷、整合試務作業，提升

試務處理效能，以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臺。近年建構整合各項內部行政資訊系統，並辦理語音查榜及全球資訊網系統改版，適時充實及升級資訊設備，持續強化資訊安全防護機制，以加強便民服務措施並提升行政效能。

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

謹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

依各試務階段作業需要，配置試務子系統如下：

- (一)國家考試典試人力管理資訊系統：於考試籌備階段使用，提供承辦人員於行政網路進行典試、命題、閱卷、審查、口試或實地考試委員資料查詢、線上遴聘與維護作業，並統計各典試人員遴聘次數。
- (二)考試基本資料維護系統：於考試籌備階段使用，提供考試等級、類科、科目、考區等基本資料設定，供後續各子系統使用。
- (三)應考人報名履歷資料卡讀卡系統、應考人基本資料登錄系統：於報名階段使用，採紙本報名之應考人，將其報名表及履歷資料卡郵寄考選部，經光學閱讀後，將應考人數值性資料存入系統；並提供各項應考人基本資料輸入、查詢、修改、列印功能。
- (四)報名彌封報表列印系統：提供報名階段與彌封階段所需相關報

表（如：入場證號籤、彌封姓名冊、申論式試卷卷面條碼標籤、試場標示等）列印功能。

- (五)排場系統：於彌封階段使用，依據各考區、類科報名人數與洽借試區狀況，編排應考人應試試場場次，列印試場分配表等功能。
- (六)腦性麻痺應考人電腦作答磁片產生系統：於彌封階段使用，產製腦性麻痺應考人電腦作答磁片；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。
- (七)測驗式試題標準答案系統：於考試階段使用，提供闈內題務組人員輸入測驗式試題標準答案，並列印標準答案清冊，於考試結束後公布。
- (八)測驗式試題試卡處理系統：於試卷評閱階段使用，以精準控制光學閱讀設備，讀入應考人試卡作答情形，並進行試卡成績計算與試題疑義答案更正處理，產生相關試卡成績核校報表。
- (九)總成績計算列印系統：於成績核算階段使用，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。
- (十)科別及格制成績管理系統：於成績核算階段使用，提供專門職業及技術人員考試採科別及格制考試，進行各節成績計算並列印相關成績核校報表。
- (十一)示與及格人員處理系統：於榜示及冊報階段使用，提供榜單、成績單、錄取通知函、冊報相關表冊列印功能。
- (十二)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，提供社會大眾更快速精確的考試統計資訊。
- (十三)閱卷管理資訊系統：於彌封、考試、試卷評閱及榜示後等各階

段提供申論式試卷閱卷相關功能。

(四)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。

(五)應考人歷史資料庫管理系統：各項榜示後考試資料彙轉，提供考試業務應用及相關試務資訊統計分析。

二、具體成效

(一)完成年度內各項考試之試務資訊作業需求，並依各種考試工作進度，完成辦理各項考試籌備、彌封、評閱試卷、核算成績、放榜及冊報等階段試務資訊處理事宜，並適時提供各試務階段之操作輔導。

(二)配合考試院及格人員共享檔案格式修訂、考試院多通路代收證書規費措施，完成相關功能。

(三)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，強化典試人力遴聘管理及運用，提升典試工作品質。

(四)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。

(五)完成國家考試閱卷管理資訊系統功能增修事宜，提供各項考試閱卷即時統計數據，有效管理閱卷試務作業。

(六)完成試務環境電腦汰換及伺服器、網路設備等購置作業，並陸續提供優質試務工作平臺。

(七)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。

(八)完成國家考試試務整合性管理系統第二、三階段建置，國家考試試務e化整合運作平臺基礎設施建置案，整合試務資訊作業，提升試務e化系統運作成效，並取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，辦理國家考試線上閱卷管理資訊系統建置案、線上閱卷設備建置採購案。

貳、行政電子化

一、電子化作業環境

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

(一)個人電腦暨週邊設備軟硬體之規劃與管理方面

分置於行政大樓辦公室、第一、二試務大樓試務作業及電腦教室等場所，並配置有個人電腦、筆記型電腦、印表機、讀卡機及掃描器等資訊設備，俾利各項考選業務之進行；99年建置數位化會議室，推動無紙化會議，預估全年可節省60萬張會議用紙，節省公帑約39萬餘元。

(二)行政資訊系統支援業務方面

行政資訊專用伺服器服務資源部分，99年起導入虛擬化技術，採用集中式儲存及共用備援備份設備，已進駐行政整合平臺、知識管理、電子郵件、集中目錄服務等多項系統使用，並規劃逐年將公文系統、庶務管理、內部資源共享等系統納入，利用主機共構技術，達到減少伺服器數量之節約措施。

(三)行政資訊網路及安全防護業務方面

對外網路架設30Mbps、40Mbps二條固接專線，每半年定期檢討防火牆政策(Policy)，並將電腦網路位址、防火牆進出權限等項目，納入安全管制作業中；94年起，輔以24小時遠端監

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

內部網路則採光纖雙環迴路建置結構，98年起導入防毒軟體中控設備，強制個人電腦即時更新病毒碼及每週掃毒一次；99年導入「IT資源管理與網路安全防護系統」，核定內部網路位址發放程序及原則，系統自動偵測逕予封鎖異常連線行為之電腦，此措施大幅改善私用網路行為；同年導入集中式目錄服務及資產管理軟體，系統自動蒐集個人電腦軟硬體安裝資訊，強制派送加強密碼登入網域之資安原則，並宣導同仁加密儲存機敏檔案，強化資安防護機制；100年預定辦理行政大樓重新佈設網路線專案，俾整體提升網路效能。

二、行政電子化推動工作

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

(一)考選部全球資訊網

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

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

快捷、安全、穩定的考選資訊網站服務品質。

(二)電腦語音暨傳真服務系統

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

(三)數位學習教材

97年成立專案小組，研擬「數位學習推動計畫」，分別針對應考人及一般民眾、命題閱卷、監場人員、考選部同仁等使用對象，設計專業課程；歷時1年，完成「監場人員回流訓練」、「國家考試命題技術博覽會」、「國家考試申論式試卷評閱簡介」、「國家考試特色介紹」、「新進人員訓練」、「司法官律師考試新制說明」等6門課程，並於99年開始推廣使用；其中，「監場人員回流訓練」課程並通過「數位學習國家型科技計畫品質認證中心」AA級標準品質認證。

叁、電腦化測驗及網路化服務

一、國家考試實施電腦化測驗

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

- (一)試務資訊作業：辦理每年4次專技航海人員考試及2次專技牙醫師等類科考試資訊作業，99年再增加醫事放射師類科。
- (二)應試系統改版：為提供整體服務效能，減少考試風險，降低考

試成本，自98年起著手辦理電腦化測驗應試系統改版，建構中央監控機制，並自99年3月起正式啟用。

- (三)建立電腦試場認證機制：99年8月於公告電腦試場評選作業計畫，共受理19所學校之書面申請，經書面審查及實地評估後，評選出5個準合格試區，經實地審查合格後，核發國家考試電腦化測驗試場認證標示牌及電子標章。
- (四)擴增電腦試場：辦理自建電腦試場及洽借學校電腦教室，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2,077個應試座位，預定100年2月擴增至3,947個。
- (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执行程序及考試期間每日作業查核表等，重整試務分工及標準化作業規範。
- (六)試務人力培訓：定期辦理臺北、臺中、高雄考區之訓練課程暨實機演練，建立數位學習教材，強化試務人力培訓輔助機制。

二、國家考試網路報名服務暨報名費採多元收費機制

因應導入「網路政府與數位行政」便民服務措施，考選部自95年2月開放各項國家考試24小時網路報名之申辦服務窗口及繳報名費全面電子化，俾能全面提升考選便民服務效能。

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

98年度國家考試計24種考試採用網路報名，全年約50萬使用人次，約占總報名人次71%。99年度國家考試計24種考試採

用網路報名，全年約67萬使用人次，約占總報名人次88%。

另自95年起各項國家考試繳報名費全面電子化，提供國家考試報名費繳費24小時全年無休、各式便利繳款通路（包括便利商店、自動提款機、郵局或銀行臨櫃繳款、網路信用卡、WebATM等），增加繳款通路、更多服務據點之便民措施，96年度逾70萬使用人次，99年度則逾75萬使用人次。

為提供應考人安全、便利、可信賴、全年24小時服務不中斷之優質網路報名環境，報名網站建置專屬電腦機房基礎設施、布署資安防護架構、全天候遠端監控服務、導入資訊安全管理系統、增設對外專線頻寬及網路報名相關軟硬體設備擴充作業，並於95年5月首次通過國際資訊安全規範標準ISO/IEC 270001驗證。同時為擴大服務效能，98年8月啟用網路報名分站，建構網路分流及異地備援之機制，並擴大資訊安全驗證範圍，98年11月再次符合ISO/CNS 270001資訊安全規範標準。

三、題庫電子化

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

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

典藏作業。

第六節 重要業務績效

壹、各種考試辦理情形

考選部職司國家掄才政策，配合政府機關任用需要及社會專業分工需求，秉持公平、公正、公開原則辦理各種考試，羅致優秀人才蔚為國用。自39年至99年止，經各種國家考試及格人數累計已達一百三十餘萬人。

98及99年度各種公務人員考試、專門職業及技術人員考試辦理情形如下：

一、98年度辦理各種考試情形

98年度計辦理各項公務人員考試與專門職業及技術人員考試24次，總計報考694,871人，到考489,015人，錄取（及格）60,055人，平均錄取（及格）率12.28%。

二、99年度辦理各種考試情形

99年度計辦理各項公務人員考試與專門職業及技術人員考試24次，總計報考749,054人，到考533,646人，錄取（及格）58,163人，平均錄取（及格）率10.90%。

貳、重要改進措施

為精進考試品質，發揮考選功能，考選部致力於考選法制、維護考試權及精進考選技術等方面之檢討、改革，98及99年之具體成果如下：

一、健全考選制度，符應國家發展

(一)提升初任公務人員英文能力，加強國家競爭力

為考量國際環境發展趨勢、政府機關用人需求、職務屬性

及國內英語教育發展等因素，並參酌用人機關意見，提出公務人員考試全面加考英文可行性專案報告，除身心障礙人員特考，交通事業人員士級考試不列考英文外，自99年開始將現行普通科目未列考英文之公務人員考試，增加列考英文，並逐步提高英文占分比例，另視類科及工作性質，研究將英語能力檢定列為公務人員考試之應考資格條件，並擬定相關配套措施，以強化公務人員整體競爭力及肆應國際環境變遷之能力。

(二) 廢續辦理國文科考試改進事宜

檢討改進國文科考試之試題題型、試題配分比率及測驗題數、命題技術、試題品質及閱卷方法等，依據國家考試國文科考試改進專案報告，自99年開始實施，並配合研修命題規則、閱卷規則及相關考試規則，將有助提升國文科評量之信度與效度。

(三) 警察人員考試改進事宜

由於警察人員工作性質特殊，基於警察專業養成教育之重要性，爰配合用人機關需求，規劃警察人員以警察專業教育養成為主，公務人員考試加警察專業訓練者為輔，自100年開始施行分流雙軌制。雙軌制度內容採公務人員特種考試警察人員考試、公務人員特種考試一般警察人員考試分流雙軌，以期多元掄才，達專才專業，適才適所目標。

(四) 司法官考試及律師考試新制

司法官考試修正為三試、律師考試修正為二試，新制自100年開始實施，為利新制實施，將同步推動命題及閱卷之改進，除預先模擬命題、進行試考、實際評閱，建立試題範例對外公布，供應考人作為未來準備司法官及律師考試參考外，並將建立應試科目命題大綱、測驗式試題採常設題庫小組方式命題、申論式試題採命題小組方式命題、落實試卷評閱標準會議

、各科目採行閱卷小組方式評閱試卷等措施。

(五)檢討原住民族特考制度

邀集相關機關及學者專家組成專案小組，就部分類科錄取不足額問題、採行族語能力驗證之必要性及可行方式、錄取分發區重新規劃之必要性、擴大考試及格人員限制轉調機關範圍及縮短年限之合理性、考試類科、應試科目內容之檢討等議題進行研議，其中為解決蘭嶼錄取分發區長期錄取不足額之現象，爰研修本項考試規則，放寬應考人設籍條件，並配合用人機關需要及原住民族特考之特性，增設類科及修正部分應試科目，以羅致優秀適任之人才。

(六)成立各種考試改進推動小組，賡續研究改進考試制度

1.成立護理人員考試改進推動小組

針對98年第一次專門職業及技術人員高等考試護理師考試、普通考試護士考試及格率偏低案提出檢討改進，並討論護理人員考試應考資格納入OSCE評量之可行性，已獲致短、中、長程之改進共識。

2.成立身心障礙人員考試改進專案小組

邀請關心身心障礙人員考試制度改革之學者專家、用人機關及身心障礙團體代表，就身心障礙人員考試有關職缺評估、考試類別、區分障別考試、試場設施及考試時間等問題進行全面性檢討。

3.成立技師考試改進推動委員會

為利我國技師考試能符應國內執業需求並與國際接軌，針對現行32科技師，選擇已具有簽證制度、執業比例較高、執業人數超過100人且其公會團體亦較具規模者等9類科技師，優先邀集產官學界成立技師考試改進推動委員會，分小組進行技師考試各項議題之改進，期使教考訓用密切配合。

4. 賡續辦理醫師考試改進推動事宜

為配合行政院衛生署醫師法施行細則之修訂，推動醫師考試制度之革新，主動協調衛生署、教育部商討國外醫學系、牙醫學系學歷甄試及實習認定、課程安排相關事宜，研修醫師牙醫師考試分試考試規則，改進持有外國醫學學歷返國參加醫師牙醫師考試相關規定。參酌全國醫學校院實施臨床技能測驗（OSCE）評量之情形，成立OSCE專案小組，決議自101年第二次醫師考試分試考試將OSCE納入醫師考試分試考試第二試應考資格，並依規定程序委託臺灣醫學教育學會試辦100年全國OSCE聯考。

5. 成立國家考試心理測驗推動小組及警察人員考試指導小組

為推動國家考試採行心理測驗，成立國家考試心理測驗推動小組，研商警察特考應考人入學考試及一般警察特考實施之心理測驗，所包含之種類、推動期程、題目製作、常模建立施測之對象、委託研究等事宜。

6. 賡續辦理建築師考試改進推動小組事宜

因應我國加入APEC建築師計畫及建築師實務養成之重要性，研商建築師考試制度之改革方案，討論建築師考試方式、應考資格及應試科目等之改進方向，初步共識擬規劃建制建築師考試應考資格學歷及實務養成之認定標準，以符應建築師之執業需求。

7. 成立身心障礙應考人權益維護措施審議小組

配合各項考試試務作業時程，就身心障礙應考人申請權益維護措施之疑義案件進行審議。

8. 成立社會工作師考試改進推動小組

為利我國社會工作師考試能符應國內執業需求及積極回應各界建議，改進社會工作師教考訓用制度，研擬社會工作

師考試改進推動小組計畫，成立社會工作師考試改進推動小組，下設教考組、訓用組2分組，針對社會工作師考試核心職能、應考資格、應試科目、考試方式、及格方式及訓練用人等六大領域議題進行研議改進。

9.成立心理師考試改進推動小組

其下分設臨床心理師、諮商心理師2工作分組，分別檢討改進其應考資格、應試科目、考試方式、及格方式及是否委託辦理考試等議題，並將配合行政院衛生署研修心理師法及其施行細則之修法方向，辦理心理師考試改進事宜。

二、提升命題技術，強化試題品質

(一)辦理命題技術研習

為強化命題技術，提升鑑別度，以建構具有信度與效度之國家考試，邀聘測驗學者組設題庫命題技術小組，深入參與題庫建置工作。98年已辦理「公務人員國家考試申論式試題命題技術研討會」、「臨床心理師國家考試命題技術研討會」及「國家考試申論題命題技術會議」、「司法官、律師國家考試測驗題命題技術會議」、「司法國家考試口試技術會議」與「公務人員國家考試申論式試題命題技術會議」等5場次，藉由測驗專家之專題講座或實作練習增進命題委員與口試委員的命題及評量技術。另訂定「考選部國家考試命題技術研習班實施計畫」，依實施對象之不同，分為題庫命題技術研習班及一般命題技術研習班，聘請教育測驗專家及學科內容專家共同擔任講座，以強化命題技術，提升試題品質。

(二)辦理各類科試題品質分析

為配合建置各類科之e化題庫，系統性針對歷年國家考試考畢試題進行試題品質分析；當年度若有及格率偏低之類科，則即時進行分數偏低科目之試題品質分析。除了解各類科試題

難易度與鑑別度之分布概況，還可提供未來委員命題之參考，對提高試題信、效度具有實質幫助。

(三)辦理「新制司法官與律師國家考試模擬命題及閱卷執行計畫」

為期新制司法官律師國家考試順利實施，考選部擬定「新制司法官與律師國家考試模擬命題及閱卷執行計畫」，除邀請學者專家模擬命題外，另選取400名法律本科系或相關科系之應考人於99年1月30日至2月1日參加模擬試考。

(四)逐步訂定各項考試命題大綱

研訂各項公務人員及專技人員考試應試科目命題大綱，提供命題委員做為命擬試題範圍之參據，以提升試題品質及考試信度及效度，並期藉此命題範圍之建立，提供應考人準備範圍，俾減輕其應試負擔。

三、善用資訊科技，提升試務及行政品質與效率

(一)提升網路報名服務品質

為持續推動國家考試網路報名，減少數位落差，整合政府及民間資源，98年3月完成政府機關網路服務點調查，公布全國1,239個據點，並提供未加密報名書表格式，以利民眾運用超商i-bon列印服務。此外，考選部亦於98年8月起開放網路報名新站，運用最新資訊服務技術，強化現行整體服務架構，提供線上報名服務分流及異地備援機制，大幅提升整體服務品質及穩定度。

(二)強化資訊安全業務

依98年度資訊安全訓練計畫，針對各級人員開辦訓練課程，並舉辦二階段社交工程演練，建置資安宣導網，完成IT資源管理與網路安全防護系統建置作業，訂定IP配發原則、防火牆命名原則等，提升網路安全管理機制。

(三)推動網路數位學習

製作5門數位課程教材，其中，「監場人員回流訓練」課程並獲「數位典藏與數位學習國家型科技計畫之數位學習品質認證中心」AA級標準認證，提升學習效能。

(四)推動行政作業無紙化

辦理行政系統整合平臺及異質系統整合，推行網路銀行、公文線上簽核、文書管理資訊化、無紙化及會議室數位化作業，運用自然人憑證增值服務，推動各項試務酬勞劃帳及各項費用線上申辦核銷，節省可觀之用紙量，提升行政效率。

(五)建置整合性國家考試試務資訊作業

運用資訊科技迅速、便捷之特性，建置國家考試試務整合性管理系統，全面性納入各階段試務流程系統化支援功能，期藉由資訊系統之查核機制，精進各階段試務工作零缺點目標，並藉由系統之簡化、串接及整合作業，縮短試務流程，提升行政效能。

四、維護應考人權益，扶持弱勢族群

(一)增設新竹、嘉義考區

考選部基於顧客導向之理念，經考量人力、物力的調度，並兼顧地方政府的負荷，經協洽新竹市政府、嘉義市政府並獲同意支援辦理相關國家考試試務工作，爰於98年9月28日修正發布「國家考試考區設置原則」，凡報名總人數達5萬人以上時，增設新竹、嘉義考區，依新修正之原則，99年起公務人員初等考試及高普考試，除臺北、臺中、高雄、花蓮、臺東考區外，另增設新竹、嘉義考區，共設7考區，本項措施除已儘量兼顧區域平衡性、考試便利性與地方政府人力負荷外，並已深獲支持與肯定。

(二)協調改善考試性別限制

針對因業務性質需限制性別應考或分定男女錄取名額之公

務人員特考，均提報考選部國家考試性別平等諮詢委員會，審慎研酌其合宜性，以兼顧任用需求並落實性別工作平等法之規定。

(三)弱勢族群應考人報名費減半措施

自98年公務人員高等考試三級考試暨普通考試開始，除原後備軍人、身心障礙人員、原住民外，低收入戶、特殊境遇家庭應考人報名費減半收取。

(四)提供各障別應考人應考輔助設備措施

為落實照護身心障礙者之政策，依據98年2月13日考選部訂定發布並自同年6月1日施行之「國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點」之規定，配合身心障礙應考人需要，盡力提供各項應考輔助措施，維護弱勢群體參加考試之機會。

(五)規劃身心障礙人員特考固定試區

為提供身心障礙人員考試應考人優質應試環境，考選部邀請無障礙環境專家等組成專案小組，選定臺中地區大里高中、臺中家商、臺中特殊教育學校，高雄地區明華國中、鼎金國中、左營國中，作為本項考試臺中及高雄考區固定試區。並協調教育部優先補助經費供各校進行無障礙環境之改善、強化，自99年開始實施本項措施。

(六)實施簡政便民措施

鑑於內政部建置全國戶役政資訊系統已有多多年，資料庫內容堪稱完備，考選部積極協調內政部同意，由考選部彙整99年原住民族特考報名人基本資料（包括國民身分證統一編號及出生年月日），函請內政部戶役政資訊系統協助審查報名人是否具備原住民族身分及所登錄之原住民族別，並請提供蘭嶼錄取分發區報名人設籍資料。本項措施簡化應考人以往赴戶政機關申請戶籍謄本以供查驗之程序，節省其時間、精力及成本，且

達到節能減碳之效果，實施成效良好。

五、國家考試因應八八水災相關措施

- (一)98年公務人員特種考試司法人員考試及98年軍法官考試，事先協調中央及各該縣市災害應變中心緊急提供交通運輸協助，協助臺東縣達仁鄉一名應考人成功脫困，順利應試。
- (二)因考量部分縣市受災嚴重，相關機關公務人員忙於救災，或因災區對外通訊中斷，致錯過報名期限，為使渠等安心辦理救災任務，將98年公務人員升官等考試報名期限延至8月24日，並於8月14日函知南投縣、嘉義縣（市），臺南縣（市）、高雄縣（市）、屏東縣、臺東縣等災區機關轉知所屬公務人員報名延期事宜。
- (三)98年社會工作師高考如期於8月21日開始舉行，因考量許多社工人員投入救災及災後復建工作，考選部決定於99年1月23日至25日併同99年第1次醫事人員考試，增辦社會工作師高考一次（報名人數4,080人），以鼓勵社會工作人員投入救災及災後重建工作。
- (四)原定於98年9月26日至28日舉行之98年原住民族特考，延至11月28日至30日，並增加需用名額（需用名額由114人增加至195人），以吸納更多優秀原鄉子弟投入公部門服務，並利當地之災後重建工作，該項考試於99年1月9日放榜。
- (五)莫拉克颱風造成中南部地區巨大災害，後續重建及各項水利設施修復，亟需更多水利及水土保持專業人才投入，定於98年11月28日至30日增辦98年公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試，本項考試於99年1月20日放榜。
- (六)因南臺灣受風災影響甚深，地方政府若急需復建人力者，考選部請各機關儘速提報用人類科及職缺；同時中央各機關若有用人需要者，考選部亦將配合增辦考試，以解決各機關臨時用人

需求。

六、國家考試因應H1N1新型流感防疫措施

- (一)有關防疫物資包括平面口罩、額溫槍、75%消毒酒精、塑膠噴槍等，均準備充足數量，並配發至各試區供執行防疫措施使用。
- (二)印製防疫宣導海報張貼於各試區，提高國人防疫之正確觀念。
- (三)自98年9月至12月管制各試區出入口，所有進出試區之人員一律測量體溫，經測量合格者始准進入一般試場應試。
- (四)應考人經體溫測量有發燒或咳嗽等類流感症狀者，一律強制戴口罩，並改至備用試場區隔應試。
- (五)陪考人經體溫測量有發燒或咳嗽等類流感症狀者，予以勸導離開，並協助其儘速就醫。
- (六)每一試區至少配置一間備用試場及一組預備監場人員。
- (七)以額溫槍為測量體溫之基本工具，並視各試區需要，向其他單位洽借（租）遠紅外線熱像儀，以加快體溫測量之速度。
- (八)持續加強各種防疫物資準備及防疫宣導工作。
- (九)修訂「國家考試因應H1N1新型流感疫情標準作業手冊」，並將各項最新防疫措施納入「國家考試因應H1N1新型流感疫情啟動作業程序表」，以利試務工作同仁遵循辦理。
- (十)本措施配合H1N1疫情趨緩，自99年起各試區出入口不再量測體溫。

七、激發考選部同仁創新理念，重視經驗傳承

(一)訂定考選部興革評獎作業要點

為激勵員工主動進行創新思考，提出革新建議，特訂定考選部興革評獎作業要點，對提案範圍、提案方式、評審方式及獎勵方式均明文規定，99年12月已依前揭規定評選出9件個人興革建議獎及1件團體興革建議獎。

(二)編印「考選部各種考試事件參考案例暨處理情形彙編」

鑑於國家考試辦理過程極為複雜繁瑣，不論在試政、試務或典試工作方面所遭遇的問題，均須在最短的時間內妥適圓滿處理，以往之各類案例及處理方式均為考選部同仁之智慧結晶及珍貴資產，為使寶貴經驗得以傳承，爰蒐集整理歷年疑難案例彙集成冊，以供同仁查考，提升同仁面對問題、解決問題之能力。

- 八、配合考試院80周年慶活動，於99年1月20日辦理「『專業舵手，技冠群倫』-專門職業及技術人員榜首群英座談會」，並於99年1月15日、1月29日、2月5日分別於臺中、高雄、臺北辦理「參與國家考試暨文官培訓學者專家座談會」。

第四章 銓敘業務

摘 要

依據憲法增修條文第6條第1項、銓敘部組織法及人事管理條例規定，銓敘部掌理公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項，以及公務人員之銓敘、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，近年來積極推動人事法制整建工作，如：公務人員陞遷法修正草案、公務人員行政中立法草案、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部分條文修正草案、公務人員退休法修正草案、公務人員撫卹法修正草案、修正公教人員保險法，增列育嬰留職停薪津貼給付項目等，以健全文官制度；並積極推動各機關成立公務人協會，以保障公務人員權益。更配合中央政府組織改造及縣（市）政府改制直轄市，檢討研（修）訂相關人事法規，俾因應國家發展需要，網羅優秀人才，以提昇國家競爭力。

本章將就銓敘機關之組織職掌、人事制度、人事管理、組織編制核議、公務人員服務差勤、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）務人員退休撫卹、公務人員保險、公務人員協會、重要業務績效等方面，對近兩年來的銓敘業務作一介紹。

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「敘勛」，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、民國初年銓敘組織概述

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敘專職之部。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、銓敘、公報4局及參謀部，均為臨時大總統之幕僚機關。其中銓敘局依「銓敘局官職令草案」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，規定銓敘局之職掌如下：(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，銓敘局居其一，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，以銓敘局改隸於國務總理，銓敘局職掌大致仍舊。

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」。其中敘及五權憲法，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。總務科掌銓敘、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，乃將銓敘與印鑄二事項自總務科劃出另成立第四科。

三、訓政初期銓敘組織概述

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

一、參事室：掌理銓敘法規之審核、編輯；人事制度改進之建議；

- 銓敘釋例初稿之編審暨不屬銓敘部其他各單位法規之擬訂與解釋等事項。
- 二、法規司：掌理人事政策、人事制度及人事法規之綜合規劃研究及審議；人事制度資料之蒐集、編譯、研究；各機關組織法規之職稱、官等、職等及各職稱分列不同官等員額比例之審議；各機關職務之歸系列等及其標準之審議；公務員服務、差假等有關法令之擬議及解釋事項。
- 三、銓審司：掌理一般公務人員及全國醫事人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、考績（成）、考核及獎懲之銓敘審定；公務人員褒獎、激勵有關法令之擬議及解釋；公務人員俸給法制之研擬等事項。
- 四、特審司：掌理司法、外交、主計、審計、警察、消防、海岸巡防、關務、政風、公營事業等人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、敘資、考績（成）、考核及獎懲之銓敘審定；有關法令之擬議、解釋及聘任人員人事法制之擬議等事項。
- 五、退撫司：掌理政務人員退職、撫卹暨公務人員退休、撫卹、福利及公教人員保險等事項。
- 六、人事管理司：掌理人事管理人員之任免、陞降、遷調、轉調、敘級、敘俸、敘資、考績（成）及考核之審核；公務人員協會之輔導監督；全國人事主管會報之規劃及執行；公務人員人事資料之查證與登記；公務人力調查評估；考試及格人員分發；公務人員傑出貢獻獎之核頒等事項。
- 七、總務司：掌理文書收發、繕校、印信典守、檔案管理、庶務及出納等事項。
- 八、秘書室：掌理年度施政方針、施政計畫、工作報告之彙編；機要文件之處理及保管；部務會議及工作檢討會之議事；新聞發布；公共關係之聯繫；文書稽催及公文管制等事項。

- 九、資訊室：辦理銓敘部資訊管理及運用事項。
- 十、人事室：辦理銓敘部人事管理事項。
- 十一、會計室：辦理銓敘部歲計、會計事項。
- 十二、統計室：辦理公務人員人事資料之調查統計分析及銓敘部業務之統計分析等事項。
- 十三、政風室：辦理銓敘部政風事項。
- 十四、法規委員會：掌理有關人事法規之審議；年度立法計畫之擬訂及管制等事項。
- 十五、訴願審議委員會：掌理公務人員訴願案件之審議事項。

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

現行銓敘部組織系統，如圖 4-1。

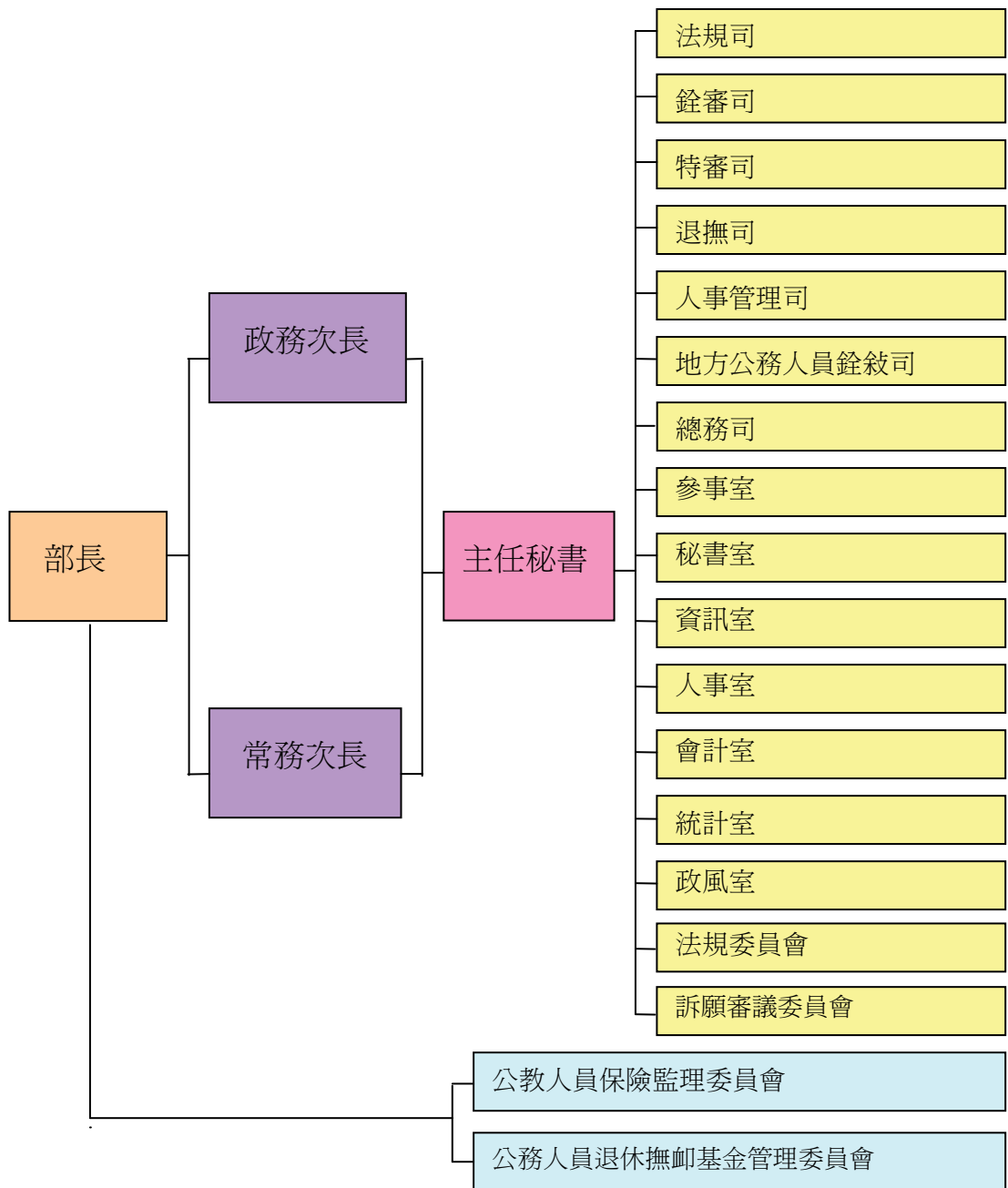


圖4-1 銓敘部組織系統圖

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，以迄任用後之退職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）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

^註 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。

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，於國務院下設銓敘局，掌理文官考試、任免、恩給及撫卹等事項。民國19年，考試院正式成立，下設考選委員會及銓敘部，分辦考試及銓敘事宜，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次改革為民國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次改革為民國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次為民國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

依公務人員任用法第3條規定，「職系」(Series)係包括工作性質及所需學識相似之職務。「職組」(Group of Positions)係包括工作性質相近之職系。在民國93年8月之前，原區分為60個職系，分屬於31個職組之下；惟考試院93年8月27日考台組貳一字第09300072871號令修正發布職組暨職系名稱一覽表及職系說明書，將職系修正為95個，分屬於43個職組之下，並定自95年1月16日施行。

(三)銓敘

「銓敘」乃銓定公務人員之任用資格及敘定其等級之意，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敘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局)函請各機關提報年度用人需求，經彙整後，函送考選部作為舉辦考試之依據。考試錄取人員由分發機關或申請舉辦考試機關分配至用人機關實施實務訓練，及由公務人員保障暨培訓委員會施予基礎訓練，經訓練期滿成績

合格者，由公務人員保障暨培訓委員會報請考試院發給考試及格證書，並由原實施實務訓練機關依規定派代，完成分發程序。

(二)任用、陞遷

公務人員係依官等、職等及職系任用，須具有依法考試及格、依法銓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。本俸係指各職等人員依法應領取之基本給與；年功俸係指各職等高於本俸最高俸級之給與，均係基於所具公務人員身分而支給之基本給與，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局依「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。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。品行優良且上年內有特殊優良事蹟，足為公務人員表率者，得被選拔為模範公務人員；獲選為模範公務人員者，如具有具體傑出事蹟值得表揚者，得頒給公務人員傑出貢獻獎。依公務員懲戒法規定，各機關長官對所屬公務員有違法、廢弛職務或其他失職行為者，應送請監察院或公務員懲戒委員會審議。其懲戒處分包括撤職

、休職、降級、減俸、記過、申誡。

(五)服務、差假

依公務員服務法規定，我國公務員負有執行職務之義務、服從命令之義務、忠實服務之義務、嚴守秘密之義務、保持品位之義務、不為一定行為之義務，以及公務員兼職與離職後任職之限制等，公務員如有違反上述規定，應負其行政責任或刑事責任。差假部分，我國公務員自90年1月1日起全面實施週休二日，業務性質特殊之機關，則得以輪休或其他彈性方式行之。另依「公務人員請假規則」規定，目前公務人員假別分為事假（含家庭照顧假）、病假（含生理假）、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假、喪假、骨髓或器官捐贈假、公假及休假。

(六)保險

依公教人員保險法規定，法定機關編制內之有給專任人員、公立學校編制內之有給專任教職員及依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員，均應參加本保險，其範圍為殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪等5項現金給付。公保之主管機關為銓敘部；承保機關現為臺灣銀行股份有限公司。保險費率為被保險人每月俸給4.5%至9%，目前保險費率為7.15%；其中被保險人自付35%、政府補助65%（私立學校教職員則由政府及學校各補助32.5%）。原參加公務人員保險或私立學校教職員保險已繳付保險費滿30年，或繼續參加公教人員保險繳付保險費滿30年者，參加本保險及全民健康保險自付部分之保險費，均由各級政府或各私立要保學校負擔。

(七)退休、撫卹

依公務人員退休法規定，公務人員之退休分為自願退休、屆齡退休及命令退休3種。其中任職5年以上，年滿60歲或任職

滿25年以上者，得自願退休；任職5年以上，屆滿65歲者，應屆齡退休（對於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，上述退休年齡得由主管機關具體規定後，送銓敘部認定酌予減低）。公務人員任職5年以上，因身心障礙致不堪勝任職務，且由中央衛生主管機關評鑑合格醫院出具已達公教人員保險殘廢給付標準表所定半殘廢以上之證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明者，應予命令退休。退休給付採行確定給付制，分為一次退休金、月退休金及兼領月退休金3種方式。

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

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

(八)政務人員退職、撫卹

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

政務人員之年資。有關政務人員之撫卹，準用「公務人員撫卹法」之規定。

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

第三節 人事管理

壹、人事管理沿革

我國中央政府之人事管理機關，於行憲前，由國民政府分別於17年12月17日及18年8月1日，先後公布「銓敘部組織法」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年考試院及銓敘部成立以前，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

過銓敘部分派下去，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，考試院即交由銓敘部擬具「各機關人事管理暫行辦法」，於同年12月20日呈請國民政府發布，以為實施統一人事管理之依據。

二、人事管理條例頒布後時期

31年9月2日由國民政府公布「人事管理條例」，中央及地方機關分別於31年11月1日、32年7月1日實施，並於地方機關實施本條例之日廢止29年12月20日發布之「各機關人事管理暫行辦法」。至此，「人事管理條例」付諸全面實施階段。依據該條例第1條規定，全國中央及地方機關之人事管理由銓敘部行之。復依同條例第6、7、8條之規定，各機關人事機構之設置、人事管理人員之任免、指揮監督，均由銓敘部掌理。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；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。

由行政院人事行政局組織條例第1條之規定，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局為行政院所屬人事行政之人事主管機關，其職權係以行政院所屬人事機關（構）之人事行政為範圍及執行考試院所訂定之人事政策事項為限。

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，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99年12月底統計結果，行政機關有1,419個、公營事業機構有277個、公立學校有1,796個，合計全國人事機構總數共有3,492個（如附表4-1）。

表 4-1 全國人事機構現有數

資料時間：99 年底 單位：個

機關別 人事 機構數 人事機構別	總計	中央	地方	行政機關			公營事業機構			公立學校		
				小計	中央	地方	小計	中央	地方	小計	中央	地方
總計	3,492	1,072	2,420	1,419	556	863	277	266	11	1,796	250	1,546
人事處	43	21	22	36	14	22	7	7	0	0	0	0
人事室	2,983	902	2,081	1,027	434	593	226	219	7	1,730	249	1,481
人事管理員	466	149	317	356	108	248	44	40	4	66	1	65

叁、人事人員管理

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

一、全國人事人員概況

人事機構人事人員之員額數目，係依據服務機關（構）、學校之編制員額，按設置基準衡量其配置，迄至99年12月底止，全國人事人員數經統計結果，行政機關計4,619人、公營事業機構計1,164人、公立學校計2,696人，合計全國人事人員有8,479人（如附表4-2）。

表 4-2 全國人事人員人數

資料時間：99 年底 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
8,479	3,902	4,577	4,619	2,058	2,561	1,164	1,129	35	2,696	715	1,981

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，由銓敘部依法辦理；佐理人員之任免，由各該主管人員擬請銓敘部或銓敘處依法辦理。」又依「行政院人事行政局組織條例」第17條規定：「行政院所屬各級人事人員派免、遷調經行政院人事行政局核定後，均報送銓敘部備查。」另「銓敘部組織法」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局先會商銓敘部。」銓敘部爰對行政院人事行政局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」，銓敘部為因應該法於同年7月16日施行，與行政院人事行政局會銜發布人事機關（構）人事人員陞遷作業補充規定1種，基於我國人事人員採一條鞭管理體系，人事人員雖分派各機關人事機構服務，但任免遷調仍均由銓敘部及行政院人事行政局統籌辦理，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，爰訂定上開規定，作為人事人員陞遷之程序性補充規定。98年4月22日公務人員陞遷法修正公布，該法第18條規定，人事、主計及政風人員之陞遷，得由各該人事專業法規主管機關依公務人員陞遷法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施，並應函送考試院備查。該條賦予人事人員陞遷得另訂規定之法源基礎，即得就人事人員之陞遷有別於機關內一般人員部分，另訂獨立、整體性之陞遷規定實施。為符法制，並重新檢討實務運作，銓敘部業研擬人事人員陞遷規定草案，預計100年3月下達，期能切合人事人員管理體系陞遷甄審實務作業需求，並促進人事機關（構）間之人才交流。

行政機關及公立學校之人事人員，如由權責人事機構派代

，任免、遷調均依規定送銓敘部銓敘審定，除核轉程序循人事行政系統辦理外，其餘銓敘審定之作業，仍係依據公務人員任用、俸給及考績等相關法規辦理。

三、人事機構職能轉變與人事服務

我國特有之人事一條鞭制度設計，有其歷史因素，其設計之初，目的在經由專業訓練之人事人員，獨立於各機關首長，由中央統一進行人事人力配置，在整體考量下，可以藉由專業之人事人員迅速推動文官現代化。惟時代變遷，知識水準提昇，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，已從傳統人事法制政策執行者的消極角色，轉變成策略夥伴、行政管理專家、員工鬥士及變革代理人等積極角色，其中員工鬥士的角色為激勵、提升同仁工作熱忱、排除障礙，使其體認其為國家政策推動基石，著重於同仁個人工作態度積極面之促進。同時，人事人員主要工作內容及時間分配亦已逐漸導向對組織中人力資源的獲取、維護、激勵及運用與發展的整體策略規劃及方案設計與執行，亦即管理工作中，與員工或人事相關的部分所需具備的觀念和技術，包括工作分析、人力需求規劃、員工甄選、員工訓練、工資與薪資管理、提供誘因和福利、評估工作績效、溝通等相關工作範圍將更為廣泛。

歷來人事機構職能以服務為主要，藉由人事人員素質及服務效能之提昇，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。銓敘部為期人事人員執行職務時，秉持考試院頒布之專業、效能、關懷三項文官核心價值，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。

又行政院人事行政局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，運用電子化科技提昇人事行政作業效能；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，行政院人事行政局並建置「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。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」，轉變為積極的「人事服務」，人事機構已肩負著提供機關同仁人事業務方面服務之功能及執行人事政策之雙重責任，人事業務績效考核指標，必須能同時反映人事人員的積極服務功能，以及對全國整體人事政策業務推動之情形。銓敘部爰自96年起將人事機構須依據服務機關業務特性，提供更積極、創新之人事服務項目，列入業務績效考核制度中，即考核內容依人事機構工作內容區分為二，一者以例行人事法制執行情形為主的平時考核，二為依服務機關業務屬性自行擬訂之年度工作計畫考核二部分。各人事機構之年度工作計畫，應依據機關業務特性、組織編制調整或機關願景、核心價值等，規劃或檢討內部人力運用及員額配置情形、人力評鑑制度、同仁專業知能學習、訓練或職涯發展，以提昇個人管理能力或有利組織發展方案等各項積極性人事服務功能，加以擬訂。銓敘部

並逐年檢討修正業務績效考核之作業模式，於99年間修正「中央主管機關人事機構業務績效考核實施計畫」，期以最高人事主管機關角度，積極協助人事機構轉型，使人事機構充分發揮機關人力資源管理幕僚之功能。

四、因應人事機構未來發展，健全人事法制

在全球環境變遷下，面對全球化對國家競爭力的要求，以及對民眾服務觀念之轉變，我國政府為提昇國家競爭力，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，又為配合組織改造其相關法律（案）陸續實施或研修，如中央行政機關組織基準法之施行，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之制定與研修等，均對人事機構之組設與人事一元化管理體系產生不小衝擊。而人事機構面臨的，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。

對政府組織改造的變革與時代潮流的轉變，人事機構應予適度變革，如人事機構及名稱訂定彈性設置標準、人事機構職掌隨人力資源管理發展賦予相關功能，俾建立因人因地的權變制宜，而不是常規僵化，甚至膠柱鼓瑟的管理，以符合時代需求。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，「考試院組織法」、「銓敘部組織法」、「行政院人事行政局組織條例」及「地方制度法」相繼制定或修正公布施行後，本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。「人事管理條例」係各級政府機關人事機構設置及人事人員管理之主要依據，且行政院組織法、地方制度法等相關組織改造法案均相繼完成立法程序，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」，以釐清人事機構設置之調整方向，與人事機構及人事人員未來定位及角色功能之發展方向，並對人事管理條例未來研修方向與行政院人事行政局積極會商，儘速研修該條例函陳考試院審議。

未來人事機構之變革，勢必因政府改造之持續推動，以及機關首長完整人事權之要求，而面臨持續轉型之問題，同時傳統人事管理已產生質變，朝人力資源管理方向發展。人事機構人員應在組織改造過程中，實際參與機關組織改造並提供建議，又現階段仍維持人事管理一條鞭的情況下，宜採逐步授權下放方式，將人事人員任免權回歸機關首長，並為使各院能依其業務需要及彈性需求，宜於人事管理條例中規定，各院及地方政府對於其所屬及各級機關可依其需要，訂定相關管理規定，其將是我國人事管理未來發展的趨勢。惟為維持人事業務品質，以及人力資源整體性的規劃，銓敘部已陸續採行相關配套措施，如研修人事管理條例、檢討人事業務績效考核實施計畫等。將來人事管理條例如能順利完成修法程序，將有助於強化人事機構人事管理之專業，彰顯人力資源管理及服務功能，以善盡人事專業幕僚職責，提供機關同仁最佳服務，並協助政府推動組織改造。

第四節 組織編制核議

壹、組織編制審議權責、範圍與法規

一、審議權責

依考試院組織法第2條規定，考試院行使憲法所賦予之職

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

二、審議範圍

機關組織編制所稱「職稱、官等、職等」部分，於公務人員任用法及職務說明書訂定辦法均有明確之定義：(一)職稱：係指機關組織法規或員額編制表所定職務之名稱，而職務係分配同一職稱人員所擔任之工作與責任。(二)官等：係指任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，官等分委任（第一職等至第五職等）、薦任（第六職等至第九職等）、簡任（第十職等至第十四職等）。(三)職等：係指職責程度及所需資格條件之區分，職等分第一職等至第十四職等，以第十四職等為最高職等。

三、作業有關之法規

組織編制之審議，因涉及層面甚廣，所應依據或參考之主要法規包括：(一)中央行政機關組織基準法。(二)中央法規標準法。(三)公務人員任用法暨其施行細則。(四)地方制度法。(五)人事管理條例。(六)主計機構人員設置管理條例暨其施行細則。(七)政風機構人員設置條例暨其施行細則。(八)醫事人員人事條例暨其施行細則及相關輔助法規。(九)教育人員任用條例暨其施行細則。(十)大學法暨其施行細則。(十一)空中大學設置條例。(十二)國民教育法

暨其施行細則。(三)圖書館法。(四)專科學校法、專科學校規程。(五)高級中學法暨其施行細則。(六)特殊教育法暨其施行細則、特殊教育設施及人員設置標準、特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法。(七)職業學校法、職業學校規程、國立高級職業學校組織員額設置基準。(八)職務列等表。(九)各機關職稱及官等職等員額配置準則。(十)地方行政機關組織準則。(十一)地方立法機關組織準則。(十二)國民小學與國民中學班級編制及教職員工員額編制準則。

貳、職稱官等職等審議原則

一、各機關辦理組織編制案件暨銓敘部審查作業之主要準據

銓敘部在審議各機關之職稱、官等、職等及涉及官制官規事項時，為求衡平、客觀、審慎，除確實依據前開法規之規定辦理外，配合醫事人員人事條例之公布施行，銓敘部另就政府機關、學校及公立醫療院所所置醫事職務之訂定體例，分別於89年4月18日及90年5月16日通函各機關配合辦理。至於各機關職稱及官等職等員額配置準則發布（修正）施行後，銓敘部為縮短中央機關（構）、地方機關（構）及公立學校組織編制案件之核備（備查）時程，爰配合上開配置準則之相關規範，另依考試院歷次院會中就各機關組織編制相關決議且上開配置準則未予納入之事項，以及銓敘部於審議各機關組織編制作業中，有關職稱、官等職等配置比例及文字體例用語等在實務作業執行上較易產生錯誤或疏漏之處，於92年7月1日訂定發布各機關組織法規涉及考銓業務事項作業要點，作為各機關辦理組織編制案件暨銓敘部審查作業之主要準據：(一)機關新設或改制，制（訂）定或修正組織法規時，應參照同層級機關適用之職務列等表所列職稱，依機關實際業務需要選置職稱，並儘量簡併

職稱。(二)各機關組織法規內所擬列或新增之職稱，如為該機關所適用之職務列等表中未規定者，於函送考試院或銓敘部時，應敘明增置該職稱之理由及其工作內容、性質與職責程度。(三)法律規定且基於業務需要須予增置之職稱，得建請各該專業法律主管機關敘明增置之理由函銓敘部依規定程序辦理後，予以選用該職稱。(四)應自現行職務列等表中選用職稱之機關，現已置有之職稱、官等職等雖為所應適用之職務列等表中未規定，惟如係前經考試院備查有案者，仍得繼續適用。(五)各機關新訂或修正機關組織法規之職稱時，應審酌機關用人之實際需要，除宜慎選適當之職稱外，並妥為調配行政性職稱與技術性職稱之員額，以免日後辦理職務歸系及實際用人之困難。(六)各機關制定或修正組織法律案時，如該組織法律中置有醫事職稱者，應將下列條文予以納入：「本○醫事人員，依醫事人員人事條例規定進用之。」。(七)組織法規（含組織法律、組織自治條例及組織規程）中置有醫事職務與一般職務時，應分項訂列，惟如僅置1個醫事職務時，即與一般職務合併訂列。(八)各機關訂定（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」。(九)各機關組織編制之修正，應避免變相提高官等職等，凡有刪減低官等職等之職稱，調整改置為較高官等職等之職稱者，於函送考試院或銓敘部時，均宜敘明其修正理由，在未獲考試院同意前，宜暫緩人員之派代。

二、中央行政機關組織基準法施行後之變革

中央行政機關組織基準法業於93年6月23日公布施行，本法主要係就行政機關之種類、層級、名稱、數目、組織法規及內部組織方式等建立共同規範，以改進現行機關組織欠缺彈性及層級過多等缺失，提昇施政效能。其適用對象，依99年2月3

日修正施行之中央行政機關組織基準法第2條第1項規定，為行政院及其所屬各級機關，但國防組織、外交駐外機構、警察機關組織、檢察機關、調查機關及海岸巡防機關組織法律另有規定者，從其規定。至於行政院以外之中央政府機關，依該法第38條規定，則係準用本法之規定。

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

日考試院會同行政院修正發布之各機關職稱及官等職等員額配置準則相關規定，將作為日後中央機關配合本法規定修正其組織編制時涉及官制官規事項處理之依據。

叁、組織編制有關職稱、官等職等之審議程序

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

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

肆、近二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，98年度及99年度核議組織編制案共計1,946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)銓敘部就歸系案件依前開作業有關之法規，核對該機關組織法規、職務列等表，以及核備有案之已（未）歸職務數，並依相關規定予以審查。
- (三)歸系案件如有下列情形，由銓敘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

98年度及99年度核議職務歸系案件，中央及地方機關計增設40,564個職務，註銷33,702個職務，修正5,241個職務，合計辦理79,507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，得由銓敘部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定。

二、職務列等表訂定之原則

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

- (一)各機關組織法規中依公務人員任用法規定進用之職務，均應列等。
- (二)依據機關層級、業務性質及指揮系統分別訂定職務列等表，同層級機關統一訂定同一職務列等表，性質特殊或自成系統之機關（構）得另行訂定之。
- (三)各職務應依職責程度、業務性質及機關層次，參照職等標準列入適當之職等；一職務以列一個職等為原則，必要時，一職務得列二個至三個職等。
- (四)相同職稱職務，不論職務性質是否相同，如其職責程度及所需資格條件相當者，均應列為相同職等；於同一職務列等表中應僅列一個職稱。
- (五)在同一職務列等表中，層級相當或層次相同之不同機關或單位，如甲、乙兩機關首長或甲、乙兩機關內部單位主管或職稱相同之職務，因職責程度等條件有別，而其所訂職等不同時，均應分別於各該職務註明機關或單位名稱。
- (六)機關副首長、單位副主管所列職等，不得高於其首長或單位主管所列之職等（最高僅得與其首長或主管所列職等相同）；有隸屬關係之下級機關首長所列職等，不得高於其上級機關首長所列之職等（最高僅得與其上級機關首長所列職等相同）。
- (七)不同層級機關同一職稱之職務，雖業務性質相同，如職責程度

及所需資格條件顯有差別者，應訂列不同職等。

三、職務列等表訂定（修正）之程序

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

- (一)銓敘部蒐集相關資料，研訂職務列等表訂列（修正）原則及具體作法草案。
- (二)銓敘部邀集相關機關開會研商。必要時，銓敘部先行邀集學者專家就該部所提職務列等訂列（修正）原則及具體作法草案提供意見。
- (三)彙整各機關意見後確定職務列等表訂列（修正）原則及具體作法草案，報送考試院。
- (四)將考試院核定之職務列等表訂列（修正）原則及具體作法函送各主管機關轉知所屬機關自行檢討，依限送核。
- (五)成立職務列等表審議專案小組（由銓敘部、行政院人事行政局及有關機關代表組成）。
- (六)經銓敘部初審及職務列等表審議專案小組復審後，由銓敘部依復審結果，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款及同法第5條規定，本標準將全國公務機關各職系職務，依職責程度、業務性質及機關層次，序列為14個職等，以第14職等為最高職，第一職等為最低職等，予以分別訂定各職等之標準。

第五節 公務人員服務差勤

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以及應遵守之行為規範，性質與西方國家所定之政府倫理法規較為相近，因制定迄今時間久遠，且內容亟待配合時代需要及社會變遷予以適度調整，因此考試院立法政策上，係以制定公務人員基準法取代公務員服務法，並經考試院於100年5月18日將公務人員基準法草案會銜行政院函請立法院審議。

現行公務員服務法主要規定如下：

- 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1星期內出發，不得藉故遲延，或私自回籍，或往其他地方逗留。
- (三)公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者亦同。
- (四)公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官許可者，不在此限。
- (五)公務員除婚、喪、疾病、分娩，或其他正當事由外，不得請假。公務員請假規則以命令定之。
- (六)公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。

三、服從命令之義務

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

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

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

保障公務人員之權益。

四、忠實服務之義務

公務人員於執行職務之際，應根據一己之判斷，為最適於國家利益行動之義務；其應不作為時，亦同，此實為公務人員義務之核心。公務人員處理公務，不是僅遵循法令，即可稱為盡職。實因行政上實務，公務人員執行職務時，法無明文規定，有賴公務人員自由判斷。是以，如明知其處置之方法不利於國家仍予為之，縱不違反、牴觸法令，實已有違忠實義務。是以，公務人員有忠實服務之義務，「公務員服務法」相關規定如下：

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

五、嚴守秘密之義務

公務人員負有不能洩漏公務上秘密之義務。公務人員因職務之便知悉職務上之秘密，如不嚴守，對於國家公務之進行必生種種損失與不利，甚而發生種種阻礙與禍害。故各國行政法規，多明定公務人員有嚴守秘密之義務，違反此種義務者，往往予以懲戒處分或科以刑責；如在戰時，並將洩漏國家機密列

入特種治罪條例之中，其嚴格與謹慎可知，我國公務員服務法之規定為：「公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；退職後亦同。公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。」。

六、保持品位之義務

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

七、不得兼業之義務

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

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

(二)公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。

(三)公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。

(四)公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。

八、不為一定行為之義務

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

(一)公務員對於屬官，不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。

(二)公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員於所辦事件，不得收受任何餽贈。

(三)公務員對於下列各款與其職務有利益關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：

- 1.承辦本機關或所屬機關之工程者。
- 2.經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。
- 3.承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。
- 4.受有官署補助費者。

九、離職後職務迴避之義務

為防杜離職公務人員濫用在職之地位、權力與私營營利事業掛勾，結為緊密私人關係，形成利益輸送網路，爰有必要適度限制公務員離職之任職限制，故公務員服務法特予規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」俾有效禁止公務員離職後從事不當利益輸送之目的。

貳、規範公務人員行政中立事項

近年來由於國內民主政治改革步伐加快，政黨政治之運作，已趨成熟，為期公務人員有關行政中立之行為分際、權利義務等事項有明確之法律依據可資遵循，俾使其於執行職務時，能做到依法行政，不介入政治紛爭，以為全國人民服務，爰訂定公務人員行政中立法。另鑑於憲法或法律規定須超出黨派以外之政務人員，其遵守行政中立規範之要求，應與常任文官之公務人員相同，爰依其職務特性，併予納入公務人員行政中立法規範。公務人員行政中立法前經考試院於83年12月30日、92年9月19日及94年10月13日三度送請立法院審議，惟均未能完成立法程序，上開第三度函請立法院審議之該法草案於96年5月14日及16日經立法院第6屆第5會期法制委員會併同立法院國民黨黨團提案版本審查完竣，其中除3條保留朝野協商，其餘均修正或照案通過，並新增1條條文，惟迄至立法院第6屆會期結束，仍未能完成立法程序。銓敘部為賡續推動該法之制定，爰依立法院第6屆法制委員會審查立法委員意見，並配合現勢重新研議該法草案，於97年10月31日函陳考試院審議通過，嗣於97年12月30日經考試院函請立法院審議，終於98年5月14日立法院朝野黨團協商竣事，繼於同年月19日立法院第7屆第3會期第13次會議完成三讀程序，並於98年6月10日經總統令制定公布全文20條。嗣配合於同年11月13日訂定發布施行細則全文11條。

公務人員行政中立法主要規定如下：

一、適用範圍：

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

二、依法執行職務之中立原則規定

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

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

三、對於政治活動參與之分際及範圍

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

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

四、公務人員成為公職候選人之請假規定

公務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起

至投票日止，應依規定請事假或休假。

五、公務人員受理申請事項之平等原則

公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。

六、選舉期間辦公處所競選活動之禁止

各機關首長或主管人員於選舉委員會發布選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者之造訪活動。

七、長官違反中立行為之舉發

長官要求公務人員從事公務人員行政中立法禁止之行為者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由上級長官依法處理；未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉。

八、救濟管道及保障

公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事公務人員行政中立法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。公務人員遭受不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟。

九、違反行政中立之處理

公務人員違反公務人員行政中立法規定者，應按情節輕重，依相關法規予以懲戒或懲處；其涉及其他法律責任者，依有關法律處理之。

參、規範公務人員差勤管理事項

公務人員之差勤管理，係依據公務員服務法之附屬法規命令，亦即公務人員請假規則規定辦理。公務人員請假規則係 36 年 8 月 2

日國民政府核准公布施行，嗣經考試院會同行政院於 45 年至 97 年間作 13 次之修正，其主要規定如下：

一、適用範圍：公務人員請假規則以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍。

二、假別種類：

(一)請假：又分為以下11種：

- 1.事假：公務人員因事得請事假，每年准給5日。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。
- 2.家庭照顧假：公務人員之家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給7日，其請假日數併入事假計算。
- 3.病假：公務人員因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給28日。其超過者，以事假抵銷。
- 4.生理假：女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，其請假日數併入病假計算。
- 5.延長病假：公務人員患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，2年內合併計算不得超過1年。但銷假上班1年以上者，其延長病假得重行起算。
- 6.婚假：公務人員結婚，給婚假14日。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應自結婚之日起1個月內請畢。
- 7.娩假：女性公務人員懷孕者，於分娩前，給產前假8日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假42日。娩假應1次請畢。
- 8.流產假：女性公務人員懷孕滿5個月以上流產者，給流產假42日；懷孕3個月以上未滿5個月流產者，給流產假21日；懷孕未滿3個月流產者，給流產假14日。流產假應1次請畢。

- 9.陪產假：男性公務人員因配偶分娩者，給陪產假3日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後3日內請畢，例假日順延之。
 - 10.喪假：公務人員之父母、配偶死亡者，給喪假15日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假10日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假5日。除繼父母、配偶之繼父母，以公務人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請。但應於死亡之日起百日內請畢。
 - 11.骨髓（器官）捐贈假：公務人員捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。
- (二)公假：公務人員有下列各款情事之1者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：
- 1.奉派參加政府召集之集會。
 - 2.參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。
 - 3.依法受各種兵役召集。
 - 4.參加政府依法主辦之各項投票。
 - 5.因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在2年以內者。
 - 6.奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在1年以內者。但公務人員訓練進修法規另有規定者，從其規定。
 - 7.奉派考察或參加國際會議。
 - 8.應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。
 - 9.參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。
 - 10.因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。

11.依考試院訂定之激勵法規規定給假者。

(三)休假：

公務人員至年終連續服務滿1年者，第2年起，每年應給休假7日；服務滿3年者，第4年起，每年應給休假14日；滿6年者，第7年起，每年應給休假21日；滿9年者，第10年起，每年應給休假28日；滿14年者，第15年起，每年應給休假30日。

初任人員於2月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年1月起核給休假；其比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日者，以1日計。第3年1月起，依前項規定給假。

公務人員因轉調（任）或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假年資得前後併計。因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接者，於再任或復職（含回職復薪）當年年終，併計前後服務年資核算可休假日數後，按再任或復職當月至年終之在職月數比例核計休假日數。

退伍前後任公務人員者，其軍職年資之併計，依前2項規定。

同一機關或單位同時具有休假資格人員在2人以上時，應依年資長短、考績等第或職務性質，酌定順序輪流休假。

三、給假之實施與職務代理

(一)假期計算與給假實施方式

公務人員請假規則所定假期之核給，扣除例假日；但因病延長假期者，例假日均不予扣除。按時請假者，以規定辦公時間為準。請事假、病假、產前假，得以時計；請婚假、陪產假、喪假、休假，每次應至少半日。請病假已滿延長病假之期限，或因公受傷請公假已滿2年期限，仍不能銷假者，應予留職停薪。自留職停薪之日起已逾1年仍未痊癒者，應依法規辦理

退休、退職或資遣。但留職停薪係因執行職務且情況特殊者，得由機關長官審酌延長之，其延長以1年為限。

(二)請假程序與未依規定請假之處理

請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所，但有疾病或緊急事故者，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。

(三)請假所需證件

請娩假、流產假、陪產假、2日以上之病假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。

(四)請假者職務之處理

請假、公假及休假人員職務，應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行派員代理。至於在假人員，應將經辦事項確實交代代理人。

第六節 公務人員任用與俸給

壹、公務人員任用

一、公務人員任用法所定之任用制度

(一)沿革

自民國以來，我國公務人員人事制度，原係單採簡薦委制，行憲之後，並制定公布舊制公務人員任用法，至47年10月30日制定公布公務職位分類法、56年6月8日制定公布分類職位公務人員任用法，於同年10月正式施行，形成二制併行，由於其基本結構不同，建制精神各異，致衍生諸多問題，爰於76年1月16日施行之公務人員任用法，將上開二制合而為一，折衷以人及事為管理基礎，改採官等職等併立之人事制度。公務人員

任用法迄今已歷10次修正公布，最近一次係於99年7月28日修正公布，修正第40條條文及刪除第29條條文。

(二)公務人員任用法之適用範圍

公務人員任用法所稱公務人員，係各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等職等之人員。至於所稱各機關之範圍，包括中央、地方各級機關（構）及學校。

(三)公務人員任用之基本原則

- 1.公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。
- 2.各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格應與擬任職務之種類職責相當，如係擬任主管職務，並應注意其領導能力。又擬任人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核，涉及國家安全或重大利益時，得依行政院會同考試院訂定之辦法辦理特殊查核，且各機關應將各種查核結果通知當事人，有不利情形時，應讓當事人陳述意見及申辯。

(四)官等及職等之組設

公務人員係依官等及職等任用，官等為任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，而職等則為職責程度及所需資格條件之區分。又官等分委任、薦任及簡任；職等分第一職等至第十四職等，以第十四職等為最高職等。其中委任為第一職等至第五職等；薦任為第六職等至第九職等；簡任為第十職等至第十四職等。

(五)任用輔助書表

- 1.職組暨職系名稱一覽表：由考試院訂定發布，職組區分為行政類及技術類二大類別，行政類包括15個職組及44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95個職

系。

- 2.職系說明書：由考試院訂定發布，係說明每一職系工作性質之文書。各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系；職務歸系辦法，則由銓敘部定之。
- 3.職等標準：由考試院訂定發布，係敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書。
- 4.職務列等表：由考試院訂定發布，係將各種職務按其職責程度依序列入適當職等之文書。各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。

(六)公務人員任用資格

公務人員之任用資格，可分為積極資格及消極資格。積極資格係公務人員任用時，必須積極具備之一定資格，包括：依法考試及格、依法銓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，經判刑確定或通緝有案尚未結案者；曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者；犯其他罪判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者，但受緩刑宣告者，不在此限；依法停止任用者；褫奪公權尚未復權者；受禁治產宣告尚未撤銷者；經合格醫師證明有精神病者。

(七)公務人員任用之限制

公務人員之任用，除須具有積極資格之一，以及不得具有消極資格任何一種情事外，公務人員任用法另有其他限制規定，包括：非依法不得指派未具任用資格之人員代理或兼任應具

任用資格之職務；不得任用其他機關現職人員，如有業務需要時，得指名商調；對於各級長官一定親屬關係人員，在各該機關或單位中不得任用或應迴避任用；各機關首長於卸任前之一定期間，如自退休案核定之日起至離職日止、自免職或調職令發布日起至離職日止等，不得任用或遷調人員；已滿65歲屆齡退休人員，各機關不得進用。

(八)考試及格人員之任用

公務人員考試及格人員，除取得各等級考試職系之任用資格外，並依其考試等級分別取得各該官等及職等之任用資格，規定如下：

- 1.85年1月17日公務人員考試法修正公布後，高等考試之一、二、三級考試或特種考試之一、二、三等考試及格者，分別取得薦任第九、七、六職等任用資格；普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格；初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。
- 2.85年1月17日公務人員考試法修正公布前，特種考試之甲等考試及格者，取得簡任第十職等任用資格，但初任人員於3年內，不得擔任簡任主管職務；高等考試或特種考試之乙等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格，高等考試按學歷分一、二級考試者，其及格人員分別取得薦任第七、六職等任用資格；普通考試或特種考試之丙等考試及格者，取得委任第三職等任用資格；特種考試之丁等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。
- 3.初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格。如未具擬任職務職等任用資格，在同官等高二職等範圍內得予權理，該權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。

(九)調任

現職公務人員之調任規定如下：

- 1.簡任第十二職等以上人員得在各職系職務間調任，其餘各職等人員得在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間調任，亦得依職組暨職系名稱一覽表備註欄內單向調任及相互調任規定，調任視為同一職組職系職務，另得依考試、學歷、經歷或訓練等認定職系專長並調任。
- 2.經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。
- 3.在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，調任人員均以原職等任用；機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務；主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。
- 4.考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，仍應受各該考試及任用法規之限制。
- 5.現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。

(十)官等之晉升

- 1.現職公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格，又薦任人員得以其所具一定之年資、考績、考試或學歷、俸級等資格，經晉升官等訓練合格，取得簡任第十職等之任用資格，惟其如有特殊情形或係駐外人員，報經主管機關核准，得先予調派簡任職務，並於1年內或回國服務後1年內補訓合格，至未依規定補訓或補訓成績不合格時，應予撤銷簡任任用資格，並回任薦任職務，不適用自願調任低一官等職務之規定，

且均不得再依年資、考績、考試或學歷、俸級等資格，調派簡任職務。薦任第九職等職務人員經參加晉升簡任官等訓練不合格或廢止受訓資格，須至考試院所訂薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法所定得再參加該訓練之年度時，始得依年資、考績、考試或學歷、俸級等資格調派簡任職務。

- 2.委任人員亦得以其所具一定之年資、考績、考試或學歷、俸級等資格，經晉升官等訓練合格，取得薦任第六職等之任用資格，其取得薦任資格後，僅得以擔任薦任第七職等以下職務為限，如具有碩士以上學位且最近5年薦任第七職等職務年終考績4年列甲等、1年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務，又上開所稱薦任第七職等職務年終考績，係指經銓敘部銓敘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.經銓敘部銓敘審定合格實授後，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，准予比照原銓敘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。

(ㄅ)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。

(ㄅ)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98年及99年公務人員銓敘審定案件情形，詳如附表4-3、4-4。

表 4-3 銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件

中華民國 98 年 1 月至 12 月

單位：件

項目別	總計	合格實授 (合格試 署)	以事業人 員任用	以技術人 員任用	先予試用	准予登 記	准予(暫 准)權理	以機要 人員任 用	以醫事 人員任 用
總計	91,166	69,322	1,056	909	8,124	760	7,321	532	3,142
一般人員	56,671	42,862	—	909	5,258	729	6,392	521	—
醫事人員	3,142	—	—	—	—	—	—	—	3,142
司法人員	3,459	2,935	—	—	233	—	284	7	—
外交人員	607	543	—	—	30	11	22	1	—
警察人員	15,776	14,074	—	—	1,690	—	12	—	—
交通事業人員	1,058	23	1,015	—	3	—	16	1	—
審計人員	176	151	—	—	23	—	2	—	—
主計人員	4,166	3,479	—	—	389	18	279	1	—
關務人員	1,470	1,225	—	—	222	1	22	—	—
政風人員	1,111	964	4	—	91	—	52	—	—
人事人員	3,530	3,066	37	—	185	1	240	1	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

表 4-4 銓敘部辦理公務人員銓敘審定案件

中華民國 99 年 1 月至 12 月

單位：件

項目別	總計	合格實授 (合格試 署)	以事業人 員任用	以技術 人員任用	先予 試用	准予 登記	准予(暫 准)權理	以機要 人員任 用	以醫事 人員任用
總計	99,049	79,587	1,025	440	8,234	696	6,444	665	1,958
一般人員	54,483	42,537	—	440	4,692	669	5,484	661	—
醫事人員	1,970	—	—	—	12	—	—	—	1,958
司法人員	4,233	3,641	—	—	208	—	382	2	—
外交人員	537	482	—	—	22	14	19	—	—
警察人員	26,727	24,348	—	—	2,374	—	4	1	—
交通事業人員	1,013	21	981	—	4	—	7	—	—
審計人員	236	200	—	—	34	—	2	—	—
主計人員	3,838	3,217	—	—	366	11	243	1	—
關務人員	1,555	1,300	—	—	241	—	14	—	—
政風人員	1,228	989	15	—	150	—	74	—	—
人事人員	3,229	2,852	29	—	131	2	215	—	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

(三)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。

二、特種人事法律之任用制度

查公務人員任用法第32條規定，司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之，但有關任用資格之規定，不得與該法牴觸；第33條規定，醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之；第35條規定，有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。各該特種人事法律之任用制度如下：

(一)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。

(二)醫事人員

醫事人員之任用，係依醫事人員人事條例及其施行細則等規定辦理。所稱醫事人員，係指依法領有專門職業證書之醫師、中醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、護理師、助產師、營養師、物理治療師、職能治療師、醫事放射師、臨床心理師、

諮商心理師、呼吸治療師、職能治療生、藥劑生、醫事檢驗生、護士、助產士、物理治療生、醫事放射士及其他經中央衛生主管機關核發醫事專門職業證書並任醫事職務之人員。各類醫事人員依各該醫事法規規定，分為師級及士（生）級，師級人員並再分師(一)級、師(二)級、師(三)級等3級。醫事人員之任用資格，係以醫事專門職業證書為依據，包括：經公務人員考試醫事相關類科考試及格，或經專門職業及技術人員考試醫事相關類科考試及格。新進醫事人員除考試及格分發任用者、醫事公費生經分發履行服務義務者及各機關首長、副首長及一級單位主管外，應以公開競爭甄選方式進用。醫事人員初任各級職務未具與擬任職務性質相近程度相當或任低一級職務之經歷6個月以上者，應先予試用6個月。師級人員已達高一級最低俸級，或領有中央衛生主管機關核發之師類醫事專門職業證書後，實際從事一定年限之相關專業工作，並具備相關之學、經歷及專業訓練者，取得高一級醫事職務之任用資格。

(三)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，得轉任薦任第六職等或委任第三職等職務，且須以考試等級相同、類科與職系相近之職務為限，並應於無適當之公務人員考試及格人員可資分發任用或遴用時，經分發機關同意始得進用。

(四)政風人員

政風機構人員之設置管理，係依政風機構人員設置條例及其施行細則等有關規定辦理。81年9月16日將各機關原人事處、室(二)之人事查核人員，辦理改任為政風人員。其人員之任用

，係依所派任機關性質之不同，分別適用各該機關之任用法規。

(五)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。主辦人員包括行政院主計處之主計官及各機關綜理歲計、會計、統計事務之人員，計有會計長、統計長、主計處處長、會計處長、統計處長、會計主任、統計主任、主計主任、會計員、統計員、主計員等職務，其餘為佐理人員。

(六)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。

(七)駐外外交領事人員

駐外外交領事人員之任用，係依駐外外交領事人員任用條例及其施行細則之規定辦理，其未規定事項，適用公務人員任用法之規定。所稱駐外外交領事人員，係指公使、參事、一等秘書、二等秘書、三等秘書、總領事、副總領事、領事館領事、總領事館領事、副領事。其人員之一般任用資格，依該條例第3條之規定。另於該條例第4條、第5條分別規定簡任、薦任駐外外交領事人員之特別任用條件。

(八)警察人員

警察人員之任用等人事事項，係依警察人員人事條例及其施行細則等規定辦理，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。警察官等分為警監、警正、警佐，其中警監官等分為特、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，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。

(九)關務人員

關務人員之任用，係依關務人員人事條例及其施行細則等有關規定辦理，採官稱、職務分立制，官稱受保障，職務得調任。關務人員官等職等依照任用法之規定，並分關務及技術兩類，各分為監、正、高員、員及佐等5種官稱，各官稱資格之取得，於該條例第5條中分別規定。

(十)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、臺灣汽車客運股份有限公司（按90年7月1日運輸業務民營化，另行成立國光公司）、公路總局、臺灣鐵路管理局及基隆、臺中、高雄、花蓮四港務局，以及中華郵政股份有限公司成立後，由原郵政總局轉調具交通資位之人員等。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。

(ㄅ)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，故並未研議統一法律規範。

(ㄅ)特殊情形之邊遠地區公務人員

有特殊情形之邊遠地區，為肆應需要，規定其公務人員之任用，得另以法律定之，現行僅定有蒙藏邊區人員任用條例1種。

三、派用、聘用

查公務人員任用法第36條規定，臨時機關與因臨時任務派用之人員，以及各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其派用及聘用均另以法律定之。各該制度如下：

(一)派用

依派用人員派用條例規定，派用人員之設置，以臨時機關或有期限之臨時專任職務為限，其性質、期限、職稱及員額，臨時機關應於法定組織中規定，有期限之臨時專任職務，應列入預算。派用人員分為簡派、薦派、委派官等，目前各機關法

定編制中之派用職務，均應列入職務列等表。派用人員之派用資格較任用人員之任用資格為寬，派用人員未必具有公務人員任用資格，除此之外，派用人員幾與任用人員相同，準用公務人員有關法律之規定。

(二)聘用

依聘用人員聘用條例規定，各機關得應業務需要定期聘用人員。所稱聘用人員，係指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；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。民國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「公務員敘級條例」。

56年我國引進分類職位之人事制度，並訂定「分類職位公務人員俸給法」，開啟了我國品位制與分類職位制兩制併行之時代。然緣於兩制俸表結構不同，調任升等規定互異，在人員任用上有失公允，為消弭兩制之差異，乃有新人事制度之設計，新制「公務人員俸給法」遂孕育而生，於75年6月經立法院三讀通過，同年7月16日總統明令公布，76年1月16日施行，並於79年12月28日、86年5月21日、91年6月26日、94年5月18日及97年1月16日5次修正公布，即為現行俸給制度。

二、現況

(一)公務人員俸給法使用之名詞

依該法第2條規定，其意義分別如下：

- 1.本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。
- 2.年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。
- 3.俸級：係指各職等本俸及年功俸所分之級次。
- 4.俸點：係指計算俸給折算俸額之基數。
- 5.加給：係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。

(二)俸給區分

依「公務人員俸給法」第3條第1項規定：「公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。」

(三)敘俸

公務人員之敘俸，可分為初任、升任、調任、轉任、再任等5種情形，茲分述如下：

1.初任人員

初任各官等職務人員，其等級之起敘規定如下：

(1)應公務人員考試及格初任各官等職務人員

- ①高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第九職等本俸一級；先以薦任第八職等任用者，敘薦任第八職等本俸四級。
- ②高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第七職等本俸一級；先以薦任第六職等任用者，敘薦任第六職等本俸三級。
- ③高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級；先以委任第五職等任用者，敘委任第五職等本俸五級。

④普通考試或特種考試之四等考試及格者，敘委任第三職等本俸一級。

⑤初等考試或特種考試之五等考試及格者，敘委任第一職等本俸一級。

(2)升官等考試及格初任各官等職務人員

①簡任升官等考試及格者，初任簡任職務時，敘簡任第十職等本俸一級。

②薦任升官等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級。

③委任升官等考試及格者，初任委任職務時，敘委任第一職等本俸一級。

2.升任人員

(1)同官等內升任高一職等人員之敘俸

①在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘。

②如未達所任職等最低俸級者，敘最低俸級。

③如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，換敘同數額俸點之俸級。

(2)升任高一官等人員之敘俸

①升任官等人員，自升任官等最低職等之本俸最低級起敘。但原敘年功俸者，得予換敘同數額之本俸或年功俸。

②雇員支年功薪者，以敘至委任第一職等年功俸最高級為止。其超過之年功薪點仍准暫支，俟將來升任較高職等職務時，照其所暫支薪級敘所升任職等相當俸級。

3.調任人員

調任人員之敘俸，可分為平調、降調、調升3種。茲分述如下：

(1)平調人員之敘俸

依法銓敘合格之人員，調任同職等職務時，仍依原俸級核敘。

(2)降調人員之敘俸

①在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用，並敘原俸級人員，考績時得在原銓敘審定職等俸級內晉敘。

②調任低官等職務以調任官等之最高職等任用人員，其原敘俸級如在所調任官等之最高職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任官等之最高職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原敘較高俸級之俸點仍予照支。

(3)調升人員之敘俸

①除同官等內調任高職等職務時，未具有所任職等職務任用資格者，得以權理並仍依其所具資格銓敘審定俸級外，其餘依前述2.升任人員之(1)規定辦理。

②前述仍予照支原敘較高俸級俸點人員，再調回原任高官等職務時，其照支之俸級如在所調任職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原照支較高俸級之俸點仍予照支。

4.轉任人員

(1)公立學校教育人員、公營事業人員轉任行政機關職務時，其俸級之核敘，除合於「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」與「交通事業人員與交通行政人員相互轉任資格及年資提敘辦法」等法令之規定，得以提敘官職等級者外，其餘人員均依其所具有考試資格等級，或曾經銓敘部銓敘審定有案之職等銓敘審定俸級。

(2)行政機關人員轉任公立學校教育人員或公營事業人員時，

其服務年資之採計，亦同。

- (3)曾任行政機關銓敘審定有案之年資，如符合公務人員考績法第11條第1項規定，應先於所轉任職務列等範圍內晉升職等，再銓敘審定俸級。

5.再任人員

- (1)「公務人員俸給法」施行前，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第10條有關現職人員，在其職務列等表所列職等範圍內換敘相當等級之規定辦理。
- (2)「公務人員俸給法」施行後，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第11條規定辦理。
- (3)但所再任職務列等之俸級，高於原敘俸級者，敘與原俸級相當之俸級；低於原敘俸級者，敘所再任職務列等之相當俸級，以敘至所任職務之最高職等年功俸最高級為止。如有超過之俸級，仍予保留。俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。

(四)晉敘與降敘

1.晉敘之規定

- (1)「公務人員俸給法」第16條第1項規定，公務人員本俸及年功俸之晉敘，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。

(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

公務人員俸級經銓敘部銓敘審定後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理；亦

即得填具公務人員任用或俸給案申請更正或變更送核書表，依送審程序向銓敘部提出申請。現職人員取得較高考試及格資格，申請改敘俸級者，應於取得考試及格證書之日起3個月內辦理，其逾限申請而核准者，自申請之日改支。

公務人員依公務人員保障法提起復審，復不服公務人員保障暨培訓委員會復審決定者，得再依行政訴訟法規定向高等行政法院及最高行政法院提起行政訴訟及上訴。

三、現行特種人事法律之俸給制度

查特種人事法律之俸給制度，除司法人員、駐外外交、領事人員、主計機構人員、審計人員、政風機構人員、海巡人員，適用一般公務人員俸給制度外，餘醫事人員、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)醫事人員

醫事人員之俸級分本俸、年功俸及加給。基於醫事專業分工特性及各類別醫事人員之平衡性考量，同一級別醫事人員之俸級，原則上均相同，不因其所具中央衛生主管機關核發之醫事專門職業證書不同而有別。惟基於師(一)級人員中之醫師、中醫師、牙醫師，以及擔任政府機關列簡任第十二職等以上職務之師(一)級人員，職責程度較其他師(一)級人員為重，爰參照其現行職務列等，就該等職務之俸級為特別之規定。至醫事人員俸級之核敘，依醫事人員人事條例第11條規定，係依所任職務級別之最低俸級起敘。但領有較擬任職務級別高一級之醫事專門職業證書者，以該職業證書所能擔任之較高職務級別最低俸級起敘。另曾經依該條例銓敘審定高於擬任職務級別最低俸級或上述較高職務級別最低俸級者，以銓敘審定有案之較高俸級起敘。但以敘至擬任職務級別年功俸最高級為止。如有超過之俸級時，調任低級別職務人員，其原敘較高俸級之俸點，仍予照

支；再任低級別職務人員，其原敘較高俸級，仍予保留，俟將來調任相當級別職務時，再予回復。依其他任用法律銓敘審定合格人員，於擔任醫事人員時，得比照前述規定核敘俸級。

(二)警察人員

警察人員之俸給亦分本俸（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。各階本俸部分，除警監特階1級，警佐四階6級外，其餘各階本俸多者3級，少者2級；年功俸部分，除警監特階無年功俸外，其餘各階年功俸多者23級，少者3級，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5種。又初任警察官俸級之核敘，高考一級或特考一等考試警察人員考試及格者，以警正一階任用，自一階三級起敘，先以警正二階任用者，自二階一級起敘；高考二級或特考二等考試警察人員考試及格者，以警正三階任用，自三階三級起敘，先以警正四階任用者，自四階一級起敘；高考三級或特考三等考試警察人員考試及格者，以警正四階任用，自四階三級起敘，先以警佐一階任用者，自一階一級起敘；普通考試或特考四等考試警察人員考試及格者，以警佐三階任用，自三階三級起敘；初等考試或特考五等考試警察人員考試及格者，自警佐四階六級起敘。另警察人員與一般公務人員相當官等、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。

(三)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。

(四)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、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。

(五)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（以下簡稱考績法），係融合原公務人員考績法及分類職位公務人員考績法兩種舊法而予以訂定，其與上開兩種舊法在立法精神或條文要旨與內容上仍有不同，主要差異如下：(一)合併考績項目，劃一考核內容。(二)明定評列甲、丁等條件，無等次之比例限制。(三)放寬晉支年功俸規定，凡晉至本俸最高級而考列乙等者，如次年仍考列乙等改晉年功俸一級，以鼓勵久任。

嗣後79年12月28日考績法修正公布，修正重點為：(一)獎金給與之標準由俸額修正為俸給總額，以增加考績獎金之內涵。(二)修正考列乙等者之獎勵，以縮小考列甲、乙等之差距。(三)縮短薦任第九職等升任簡任官等之考績年資。

86年6月4日考績法再次修正公布，修正重點為：(一)將另予考績從年終考績名詞項下，單獨列出。(二)刪除薦任第九職等考績升任簡任官等規定，並增列薦任第九職等人員調任簡任機要或派用職務，未能參加年終考績者，其前後考績年資得視為連續。(三)考績由銓敘部核定之規定，修正為主管機關核定後，送銓敘部銓敘審定；並增列主管機關之定義。

惟鑒於考績法經過修正後，仍未臻完備週詳，爰通盤檢討並配合司法院釋字第491號解釋意旨，擬具相關修正條文，業於90年6月20日修正公布，修正重點為：(一)修正規定考績年度中升任高一官等職務者，得併計原任低一官等年資，並以高官等辦理年終考績。(二)增列政務人員、教育人員或公營事業人員於轉任公務人員當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得與公務人員之年資，合併計算參加年終考績。(三)將考列丁等之條件及一次記二大過之標準，於考績法中明定。(四)修正已敘本俸最高俸級或已敘年功俸級者，如考列乙等，仍得晉年功俸一級。(五)增列考績年度內升任高一官等、職等時已敘較高俸級者，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理之年終考績，如考列乙等以上時，不再晉敘之規定。(六)刪除年終考績升等應以連續為要件之規定。(七)增訂得不設置考績委員會之考績免職人員，仍應送經上級機關考績委員會考核之規定。(八)增列對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。(九)修正考績案核定權責之主管機關之定義；並將考績案得授權之規定提昇法律位階移列至考績法規定。(十)對於一

次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績之執行日期，修正自主管機關核定之日起執行。(±)修正規定應予免職人員於未確定前，應先行停職。

二、現況

歷經多次變革後，90年6月20日修正公布之現行公務人員考績制度之主要架構：

(一)考績宗旨

公務人員考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。

(二)考績種類

1.年終考績

係指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。其現職經銓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。而考績法第4條亦就具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員之併資考績事宜有所規範。

2.另予考績

係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿1年，而連續任職已達6個月辦理之考績。又另予考績應於年終時辦理，但屬考績法施行細則第7條第2項、第3項所列舉之撤職等事由者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。在同一考績年度內已辦理另予考績之人員，其任職至年終達6個月者，不再

辦理另予考績。另轉任教育人員、公營事業人員或其他公職者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關併計辦理考績、考成或考核者，應由轉任前之機關予以查明後，於年終辦理另予考績。

3.專案考績

係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。

(三)考績項目

公務人員年終考績應以平時考核為依據。平時考核係就其工作、操行、學識、才能4個項目考核，辦理年終考績時，係綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分，考核之細目由銓敘部訂定，但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定並送銓敘部備查。

(四)考績等次

公務人員之考績分為甲、乙、丙、丁4等。考列甲等及丁等條件，分別明訂於考績法及其施行細則中。

(五)考績獎懲

1.年終考績

(1)甲等

晉本（年功）俸一級，並給與1個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與2個月俸給總額之一次獎金。

(2)乙等

晉本（年功）俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。

(3)丙等：留原俸級。

(4)丁等：免職。

2.另予考績

- (1)甲等：給與1個月俸給總額之一次獎金。
- (2)乙等：給與半個月俸給總額之一次獎金。
- (3)丙等：不予獎勵。
- (4)丁等：免職。

3.專案考績

- (1)一次記二大功者，晉本（年功）俸一級，並給與1個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與2個月俸給總額之獎金。但在同1年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給2個月俸給總額之一次獎金。
- (2)一次記二大過者，免職。

(六)考績評列等次之規定

- 1.平時考核為年終考績之依據，平時成績紀錄及獎懲為考績評定分數之重要依據。
- 2.平時考核獎懲互相抵銷後累積達二大過者，年終考績應列丁等；曾記二大功者，考績不得列乙等以下，曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。
- 3.公務人員平時考核，應併入年終考績增減分數。獎懲之增減分數應包含於評分之內。

(七)考列甲等及丁等之條件

公務人員須具有考績法施行細則所列特殊條件各目之1或一般條件2目以上之具體事蹟，且於考績年度內未有同細則第4條第3項所列考績考列甲等之消極條件者，其考績始得考列甲等。另依考績法規定，公務人員於考績年度非有考績法第12條第3項所定消極條件者，不得考列丁等。

(八)考績升等

依考績法第11條規定，各機關參加考績人員任本職等年終考績，2年列甲等或3年中1年列甲等2年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。

(九)考績比較範圍

考績法雖無考列甲等人數之限制，但各機關於考績評分列等，仍應依據平時考核紀錄之具體事實，按其同官等之人員績效予以比較，以決定分數及等次。

(十)考績程序

各機關辦理公務人員之考績應作準確客觀之考核，並依循下列程序：

1.檢送資料

由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送單位主管評分。

2.主管評分

受考人之主管長官就該員全年平時考核紀錄，加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。

3.考績委員會初核

公務人員之考績，除非於年終辦理之另予考績或長官僅有1級或因特殊情形不設置考績委員會外，其餘均應送考績委員會初核，惟未設考績委員會之考績免職案件，仍應送上級機關考績委員會考核。又考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

4.機關長官覆核

考績委員會初核後，送由機關長官覆核，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。

5.送銓敘部銓敘審定

各機關公務人員考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送主管機關核定；考績案經主管機關核定，並轉銓敘部銓敘審定。銓敘部對於考績案，如發現有違反考績法規情事者，退還原考績機關另為適法之處理時，以及核定機關為查明各機關辦理考績人員有不公或徇私舞弊，應通知原機關於文到15日內處理。逾限不處理或未依相關規定處理者，核定機關得調卷或派員查核；對其考績等次、分數或獎懲，並得逕予變更。

6.書面通知

各機關考績案經主管機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。

7.考績更正或變更

各機關或受考人於收受考績通知後，如發現有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理，填具考績更正或變更申請表，並檢附有關證明文件，由核定機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

8.考績執行

年終考績結果，應自次年1月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

(二)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。逾期末函復者，申訴人得逕提再申訴。

三、現行特種人事法規之考績制度

查特種人事法律之考績制度，除警察人員、關務人員、交通事業人員、公營事業人員適用其考績（核）規定外，其餘如司法人員、醫事人員等，均適用一般公務人員考績制度：

(一)警察人員

警察人員之考績，除依警察人員人事條例規定辦理外，亦適用考績法之規定。其平時考核之獎懲依規定抵銷後，尚有記一大功2次人員，考績不得列乙等以下；記一大功以上人員，考績不得列丙等以下；記一大過以上人員，考績不得列乙等以上。又為鼓勵久任人員士氣，另定有考績優予獎勵之規定，其任本官階職務滿10年未能晉階或升官等任用，而已晉至本俸最高級者，在未達年功俸最高級前，考績列甲等之獎勵為：晉年功俸一級，給與一又半個月俸給總額之一次獎金；考績列乙等之獎勵為：晉年功俸一級，給與1個月俸給總額之一次獎金；至已達年功俸最高級者，考績列甲等、乙等之獎勵則與公務人員相同，分別給與2個月、一又半個月俸給總額之一次獎金。

(二)關務人員

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

(三)交通事業人員

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

1.考成獎懲

- (1)年終考成列甲等者，晉薪級一級並給與一個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。考成列乙等者，晉薪級一級並給與半個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，留原薪級。考列丁等者，免職。
- (2)另予考成列甲等者，給與一個月薪給總額之一次獎金。考列乙等者，給與半個月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，不予獎勵。考列丁等者，免職。
- (3)年終考成考列甲等、丁等之條件，準用考績法及其施行細則之規定。
- (4)交通事業人員之考成，原係以存分制辦理，84年1月20日始修正為如上之獎金制，現行僅交通部所屬中華郵政股份有

限公司人員之考成，仍採存分制規定辦理。

2. 專案考成於有重大功過時行之，其獎懲規定如下：

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

3. 考成程序

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

(四) 公營事業人員

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

1. 對事業機構之考核

有關國營事業機構（財政部所屬國營金融保險事業機構、經濟部所屬事業機關）之考核項目及獎懲，係分別依據「國營事業工作考成辦法」辦理。另各機關亦得辦理內部單位團體考核，據以決定所屬人員考列甲等名額，使個人考核與事業年度考成及團體績效相配合，藉以激勵所屬人員關心事業經營績效。

2.對從業人員之考核

國營金融保險事業機構及國營生產事業機構人員之考核，係依據「財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法」及「經濟部所屬事業機構人員考核及工作獎金發給辦法」等規定辦理。其考核種類分為平時考核、年度考核、另予考核及專案考核；平時考核為年度考核之依據。年度考核係對於從業人員任職滿1年，於每年年終辦理，以人員之工作表現及平時考核紀錄為依據予以考核。另予考核係新進人員正式任職不滿1年而已達6個月者予以另予考核。專案考核係從業人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。有關97年及98年公務人員考績（成）案審查結果分析如附表4-5、4-6。

表 4-5 公務人員考績(成)案審查結果分析

中華民國 97 年

單位：人，%

項 目 別	總 計	甲 等		乙 等		丙 等		丁 等	
	人 數	人 數	%	人 數	%	人 數	%	人 數	%
總 計	240,033	180,075	75.02	59,632	24.84	323	0.13	3	≒0
一般人員	131,166	98,469	75.07	32,560	24.82	137	0.10	—	—
醫事人員	14,062	9,686	68.88	4,359	31.00	17	0.12	—	—
司法人員	9,136	7,117	77.90	2,007	21.97	10	0.11	2	0.02
外交人員	1,097	840	76.57	256	23.34	1	0.09	—	—
警察人員	57,880	43,472	75.11	14,260	24.64	147	0.25	1	≒0
交通事業人員	4,110	3,461	84.21	647	15.74	2	0.05	—	—
審計人員	686	523	76.24	163	23.76	—	—	—	—
主計人員	9,113	6,921	75.95	2,190	24.03	2	0.02	—	—
關務人員	3,824	2,797	73.14	1,025	26.80	2	0.05	—	—
政風人員	1,790	1,363	76.15	424	23.69	3	0.17	—	—
人事人員	7,169	5,426	75.69	1,741	24.29	2	0.03	—	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

說 明：本表資料時間係指考績所屬年別。

表 4-6 公務人員考績(成)案審查結果分析

中華民國 98 年

單位：人，%

項 目 別	總 計	甲 等		乙 等		丙 等		丁 等	
	人數	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
總 計	267,739	201,158	75.13	66,196	24.72	385	0.14	—	—
一般人員	137,169	103,123	75.18	33,895	24.71	151	0.11	—	—
醫事人員	17,113	11,959	69.88	5,134	30.00	20	0.12	—	—
司法人員	9,253	7,182	77.62	2,060	22.26	11	0.12	—	—
外交人員	1,105	832	75.29	271	24.52	2	0.18	—	—
警察人員	75,137	56,662	75.41	18,284	24.33	191	0.25	—	—
交通事業人員	4,366	3,619	82.89	745	17.06	2	0.05	—	—
審計人員	643	489	76.05	154	23.95	—	—	—	—
主計人員	9,435	7,159	75.88	2,273	24.09	3	0.03	—	—
關務人員	3,894	2,864	73.55	1,029	26.43	1	0.03	—	—
政風人員	2,036	1,541	75.69	495	24.31	—	—	—	—
人事人員	7,588	5,728	75.49	1,856	24.46	4	0.05	—	—

資料來源：銓敘部銓審資料檔。

說 明：本表資料時間係指考績所屬年別。

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，爰深切檢討現行考績法制規範實存之問題如下：

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

(二)改進建議

考績法76年1月16日實施以來，業歷經多次修正及研究，惟仍有未能落實之處，為謀求澈底解決，銓敘部爰就整體公務人員考績制度設計加以檢討改進，擬具公務人員考績法修正草案，經考試院審議完竣並於99年4月6日函請立法院審議，其相關規定如下：

- 1.明定考績考列甲等以上及丙等人數比率限制

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

意旨，明定考績考列甲等以上及丙等人數比率限制。

2.加強考評功能及改進考核方式

現行平時考核項目過於僵化，未來考績回歸以工作績效為考核重點，平時考核項目將修正為工作績效（70%）及工作態度（30%），又為保留彈性，考核細目由各主管機關視整體施政目標及業務特性訂定或授權所屬機關擬訂，報請主管機關核定，而主管與受考人得於年度開始時，即就當年度所應達成之績效目標交換意見，在達成共識後，年終即據以作為考績評比之依據，強化考績評比之客觀性。

3.強化獎優懲劣機制

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

5.增列團體績效考核

現行考績法考核之對象侷限於公務人員個人，個人績效表現非等同單位團體績效表現，茲參酌訪談各企業機構之考核制度，為促進群策群力，發揮團隊及合作精神，並提高工作績效，爰規範主管機關應視所屬各機關業務特性及需要，辦理所屬機關間之團體績效評比，以及各機關應視其業務特性及需要，辦理內部單位間之團體績效評比，以適度結合個人績效考核與團體績效考核，達到組織總目標。

貳、公務人員獎懲制度

一、沿革

獎懲係指獎勵與懲戒（處）之總稱，兩者均為管理上重要之手段，與考核可謂一體之兩面。獎懲是嚴明用人之手段，考核是達成用人之目的。考核必隨之予獎懲，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

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

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

頒授，非有重大之勳勞，不易核頒。目前獎章條例係辦理公務人員褒獎業務之重要依據。

(二)懲戒(處)

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

二、現況

(一)獎勵

1.現行主要褒獎法令相關規定如表4-7所示：

表 4-7 現行主要褒獎法令相關規定

項目	種類			公務人員	模範
	褒揚	勳章	獎章	傑出貢獻獎	公務人員
依據	褒揚條例 75.11.28.修正 公布 褒揚條例施行 細則 89.2.15. 修正發布	勳章條例 70.12.7.修正公布 勳章條例施行細則 70.9.23.修正發布	獎章條例 73.1.20.制定公布 95.1.11 修正公布 獎章條例施行細則 95.9.6 修正發布	公務人員品德修養 及工作潛能激勵辦 法 88.4.17.修正發布 96.6.23.修正發布 第9條條文 公務人員傑出貢獻	公務人員品德修養及 工作潛能激勵辦法 88.4.17 修正發布 96.6.23.修正發布第9 條條文

第四章 銓敘業務

				獎選拔及表揚作業 要點 90.8.13.修正發布 96.7.2.修正發布第 2 點	
適用對象	1.國民 (包括已故者) 2.外國人 3.法人或團體	1.中華民國人民 2.外國人	1.公教人員 2.非公教人員 3.外國人	各機關獲選為模範 公務人員者	1.各機關依法任用、派 用、聘任、聘用及 依原雇員管理規則 僱用之現職人員 2.公立學校校長、教師 以外之教育人員及 公營事業人員得準 用之
獎勵項目	1.明令褒揚 (以逝世者 為限) 2.題頒匾額	1.采玉大勳章 2.中山勳章 3.中正勳章 4.卿雲勳章 5.景星勳章	1.功績獎章 2.楷模獎章 3.服務獎章 4.專業獎章	頒給獎座 1 座、獎 金新台幣 10 萬元 及公假 5 天	頒給獎狀乙幀，並給 予獎金新台幣 5 萬元 及公假 5 天
請頒程序	明令褒揚或題 頒匾額，除總 統特頒者外， 需經行政院呈 請。呈請明令 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。	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； 服務獎章由各主管 機關報請各該主管 院或授權之主管機 關核定後，得分批 頒給；專業獎章由 各主管機關依其主	由各主辦機關於 每年 7 月底前遴 薦，函送銓敘部報 請考試院組成之評 審委員會審議，名 額以不超過 10 人 為限。獲選人員由 考試院於當年 12 月舉辦表揚大會， 公開表揚。	中央機關由總統府、 國家安全會議、五 院、各部（會、處、 局、署及同層級之機 關）、省政府；地方 機關由直轄市政府、 縣（市）政府，分別 主辦。每年定期（4 月 底前）舉辦 1 次，名 額及詳細規定由各主 辦機關自行訂定。獲

國家考試暨文官制度報告書

			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，由主管機關核定者，由主管機關首長核頒。		選人員主辦機關應公開表揚，登載於個人人事資料，並函送銓敘部登記備查。
權責機關	行政院 考試院	行政院：內政部、外交部、僑務委員會 考試院：銓敘部	行政院 考試院	考試院	考試院
核頒權責	總統	總統	主管院院長 主管機關首長	考試院院長	主辦機關首長
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</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</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>1. 在工作中有發明、創造，為國家取得顯著經濟效益及增進社會公益者。</p> <p>2. 對主管業務提出重大革新方案，建立制度有顯著成效者。</p> <p>3. 維護公共財產，節約國家資源有顯著成效者。</p> <p>4. 防止或挽救重大事故有功，使國家和人民利益免受或減少損失</p>	<p>1. 忠於職守，積極工作，成績顯著者。</p> <p>2. 遵守紀律，廉潔奉公，足為模範者。</p> <p>3. 行為及工作上有優良表現，服務態度優良者。</p> <p>4. 對經辦業務能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效者。</p> <p>5. 對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務者。</p> <p>6. 辦理為民服務業務，工作績效特優且服</p>

第四章 銓敘業務

	<p>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，確屬裨國計民生者。</p> <p>8.德行崇劭，流風廣被，足以轉移習尚，為世楷模者。</p> <p>9.團結僑胞，激勵愛國情操，有特殊事蹟者。</p> <p>10.捐獻財物，熱心公</p>	<p>者。</p> <p>5.辦理僑務，悉協機宜，功績卓著者。</p> <p>6.救助災害，撫綏流亡，裨益民生者。</p> <p>7.維持地方秩序，消弭禍患，成績優異者。</p> <p>8.中央或地方官吏在職十年以上，成績昭著者。</p> <p>9.襄助治理，賢勞卓著，迭膺功賞者。</p>	<p>5.檢舉或破獲重大犯罪案件，有助廉能政治或對維護人民生命財產安全著有貢獻。</p> <p>6.對突發重大事故，處置得宜，免遭嚴重損害。</p> <p>7.其他特殊功績足資矜式。</p> <p>楷模獎章：</p> <p>1.操守清廉，有具體事蹟，足資公教人員楷模。</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>者。</p> <p>5.搶救重大災害、危險或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得宜，對維護生命、財產有重大貢獻者。</p> <p>6.查舉不法，對維護國家安全、社會安寧或澄清吏治有重大貢獻者。</p> <p>7.為國家爭得重大榮譽或利益有具體事蹟者。</p> <p>8.其他具體傑出事蹟值得表揚者。</p>	<p>務態度良好有具體事蹟者。</p> <p>7.其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率者。</p>
--	--	---	---	---	--

	<p>益，績效顯著者。</p> <p>11. 其他對國家社會有特殊貢獻，足堪褒揚者。</p>		<p>服務獎章：</p> <p>1. 任職滿 10 年者，頒給三等服務獎章。</p> <p>2. 任職滿 20 年者，頒給二等服務獎章。</p> <p>3. 任職滿 30 年者，頒給一等服務獎章。</p> <p>4. 任職滿 40 年者，頒給特等服務獎章。</p> <p>專業獎章：</p> <p>各主管院或主管機關得另訂有關規定；由主管機關訂定者，應報各該主管院核定後辦理之。</p>		
--	--	--	---	--	--

2. 現行法令具獎勵性質之措施

(1) 一次記二大功專案考績

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

(2)平時考核之獎勵

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

(3)發給獎勵金

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

(4)加發退休金

依現行警察人員人事條例第35條第1項第3款規定，警察人員領有勳章、獎章者，於退休時，得加發退休金；又關務人員人事條例第20條第1項第2款亦規定，關務人員領有勳章者，於退休時，得加發退休金。是以，行政院會同考試院分別訂頒「警察人員執行勤務遭受暴力或意外危害致身心障礙及領有勳章獎章加發退休金標準」及「關務人員因公殘廢暨領有勳章加發退休金標準表」，將領有勳章及獎章者，併同因公殘廢者分別列入加發退休金之對象。

(5)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。爰考試院會同行政院訂定發布「公務人員勳績撫卹金給與標準」1種，據以執

行。

(6)優先陞任之法定資格

依公務人員陞遷法第11條規定，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。

(二)懲戒（處）

1.懲戒

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

2.懲處

公務人員懲處之權力屬各機關首長。依公務人員考績法規定如下：

(1)一次記二大過專案考績

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

- ①圖謀背叛國家，有確實證據者。
- ②執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。
- ③違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- ④涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

- ⑤圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。
- ⑥脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- ⑦挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- ⑧曠職繼續達4日，或1年累積達10日者。

(2)平時考核之懲處

依公務人員考績法第12條第1項第1款規定，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。

(三)現行警察人員人事法規之獎懲制度

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

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

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

關、學校應予以免職，並予免官，其中有公務人員考績法所定1次記2大過情事之一等6款情形者，其免職處分於確定後執行，未確定前，應先行停職。

三、檢討與改進

為整合、建構公務人員褒獎法制，銓敘部前曾研擬完成公務人員褒獎法草案，於91年8月1日陳報考試院審議，因部分考試委員認為現行已有許多法律規範褒獎事項，似無再另訂專法之必要，經同年月15日考試院第9屆第293次會議決議，請銓敘部通盤研議後再行陳報考試院審議。嗣經邀請相關主管機關，就褒獎法令有無重新整合建構之必要，及其立法技術等相關問題，充分研商後，考量現行褒獎事項，相關規定已足以規範，因此，現階段暫不研訂公務人員褒獎專法。僅就現行規定如因時勢變遷、相關法規變動等因素有不合時宜部分，再伺機予以修正。

茲以「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」雖已訂有「激勵工作意願」及「發揮工作潛能」規定，惟尚乏具體措施。為提供激勵工作意願及工作潛能之配套作法，經參考現行相關規定，彙整專家學者及各機關所提意見，重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案，經98年12月17日考試院第11屆第65次會議討論通過，並由銓敘部於99年1月5日以部管四字第0993149404號函分行中央暨地方各主管機關查照轉知在卷，俾利各機關得就多元管道實施各種激勵措施。另配合「考試院文官制度興革規劃方案」第5案之期程及公務人員考績法之修正，積極研訂公務人員工作意願及工作潛能激勵辦法，俾期激勵公務人員士氣，進而提昇政府機關之效能。

又鑒於現行各類獎勵制度未能就精神及物質等層面，分別考量設計。如獲頒勳章、獎章係極大殊榮，精神意義大於物質

獎勵；至平時考核之記功、嘉獎，如無物質獎勵，其激勵效果有限。是以，為更有效結合績效管理，對於工作績效表現良好者，將研議以多元化方式予以獎勵，並配合時勢變遷、相關法規變動等因素，分階段實施。

第八節 公務人員陞遷

壹、沿革

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

考試院爰於76年1月14日依「公務人員任用法」第19條規定，訂定發布「現職人員升任甄審辦法」1種。由於該辦法之內容較為簡略，尚不足以作為行政機關辦理陞遷之完整準據，是以，實務上，行政院（人事行政局）曾參照「公務人員任用法」及其他有關規定，訂定「行政院暨所屬各級行政機關公務人員升遷考核要點」，據以為辦理陞遷之相關事宜，並授權所屬各主管機關得因應業務需要，參照該要點之規定，另訂升遷考核要點及評分標準表。故原臺灣省、臺北市、高雄市政府等主管機關均分別訂有所屬機關適用之單行規章。而司法院亦訂有「司法院行政人員升遷考核要點」，致使各機關分別適用不同之陞遷規定。由於缺乏全盤規劃，不僅無統一標準，難以充分發揮激勵士氣等應有之功能，且無法順應時代變遷

之需要，亟待制訂統一完整之陞遷法律，俾資遵循。

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，建請本法草案暫緩審查，並經該委員會同意在案。

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

嗣為健全公務人員陞遷法制、兼顧公務人員陞遷權益、配合實務運作及機關首長用人權責，銓敘部研修公務人員陞遷法，並經總統於98年4月22日公布施行；至公務人員陞遷法施行細則，除分別於91年5月28日、96年6月23日修正外，亦配合公務人員陞遷法之修正，配套修正相關規定，並自98年7月10日經考試院發布施行。

貳、現況

一、基本原則

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

(一)人與事適切配合

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

(二)考量機關特性與職務需要

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

(三)資績並重

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

(四)內陞外補兼顧

內陞與外補為機關人力二個主要之來源，具有互補效果。本法第5條第2項規定，各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審；如由本機關以外人員遞補時，除1.因配合政府政策

或修正組織編制須安置、移撥之人員。2.職務列等、稱階、等階、級別（以下簡稱職務列等）相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。3.依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員等特定情形外，應公開甄選。另依現行條文設計，內陞及外補區隔極為明顯，如本法施行細則第3條明定，各機關人事單位於辦理陞遷時，應簽報機關首長決定職缺擬內陞或外補後，再行辦理。

(五)公開、公平、公正

為使公務人員陞遷作業程序符合公開、公平、公正原則，本法第8條及本法施行細則第7條及第9條明定，各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉（鎮、市）民代表會外，應組織甄審委員會辦理甄審（選）。甄審委員會應置委員5人至23人，每滿4人應有2人由本機關人員票選產生。至甄審委員會之功能，除審查陞遷候選人員資績評分或資格條件外，必要時，亦可舉行面試及測驗，及研議機關首長交議事項、辦理其他有關陞遷甄審事項，或其他法規明定交付審議事項。

(六)逐級陞遷

依本法第6條規定，各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表。各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理。如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等、官稱官階、官等官階、級別（以下簡稱職務列等）高低依序辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。本法第6條第2項但書所稱次一序列中無適當人選，指次一序列具有擬陞任職務任用資格人員均經甄審委員會評定為非適當人選，或次一序列均未具有擬陞任職務任用資格人員。

二、適用對象

(一)適用之對象

依本法第3條規定，陞遷法之適用對象為各級政府機關及公立學校組織法規中，定有職稱及依法律任用、派用之人員，包括一般人員（官等職等）、關務人員（官稱官階）、海岸巡防及消防機關列警察官人員（官等官階）及醫事人員（級別）。

(二) 準用之對象

依本法第17條規定，教育人員、交通事業人員及公營事業人員等三類人員之陞遷，得準用本法之規定；至是否準用，則由各該主管機關決定。

三、實施範圍

本法第4條明定，公務人員陞遷之實施範圍，係指陞任較高之職務、非主管職務陞任或遷調主管職務或遷調相當之職務。即採廣義之「陞遷」，將職務之陞任與遷調均納入實施範圍。茲分述如下：

(一) 陞任較高之職務

依本法施行細則第2條第1項規定，所謂陞任較高之職務，係指依法陞任較高職務列等之職務。其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務。

(二) 非主管職務陞任或遷調主管職務

依本法施行細則第2條第2項規定，所謂非主管陞任或遷調主管職務，係指非主管依法陞任較高職務列等主管職務或調任同一序列之主管職務。

(三) 遷調相當之職務

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

四、配套機制

(一) 陞遷序列表

依本法第6條規定各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表，並得區別職務性質（如行政性、技術性、或專業性職務等），分別訂定；各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。又依本法施行細則第4條第1項規定，依本法第6條第1項訂定陞遷序列表時，依下列規定辦理：

- 1.職務列等相同者，應列為同一序列。但職務列等相同之主管與非主管職務或具職務歷練先後順序職務，得列為不同序列。
- 2.職務所列最高職等相同者，得視業務需要列為同一序列。但職務所列最高職等相同之主管或副主管職務，除應業務特殊需要，由主管機關核准外，不得與非主管職務列為同一序列。
- 3.實施國內外駐區互調之相當職務，得視業務需要列為同一序列。

(二)評分標準表

依本法第7條規定，各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，得參酌陞任評分標準訂定之規定，訂定資格條件辦理之。又所評定之積分有2人以上相同時，以較高職等或訓練進修及發展潛能積分較高者，排序在前。本法第7條第1項所定之陞任評分標準，由各主管院訂定。但各主管院得視實際需要，授權所屬機關依其業務特性定之。各機關辦理本機關人員之遷調，得參酌本法第7條第1項規定，自行訂定資格條件之審查項目。另依本法施行細則第5條第3項規定，訂定陞任評分標準表時，應依機關業務

性質、職務特性或任用層級，就各項目分別訂定評定因素、評分標準及最高分數，並以一百分為滿分。

(三)遷調規定

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

- 1.本機關內部單位主管間或副主管間之遷調。
- 2.本機關非主管人員間之遷調。
- 3.本機關主管人員與所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調。
- 4.所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調。
- 5.本機關與所屬機關間或所屬機關間非主管人員之遷調。

另依該條第2項規定，前開各種遷調，得免經甄審（選）；其遷調規定，由各主管機關定之。

(四)甄審委員會

依本法第8條規定，各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉（鎮、市）民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審（選）相關事宜；另依本法施行細則第7條規定，甄審委員會應置委員5人至23人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席，主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主席。人事主管人員為當然委員，但委員每滿4人應有2人由本機關人員票選產生之。本機關人員得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。委員之任期1年，期滿得連任。各主管機關已成立公務人員協會者，其甄審委員會指定委員中應有1人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者3人，由機關首長圈選之。票選委員時，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情

形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。辦理選務人員應嚴守秘密。

甄審委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。另外，出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。甄審委員會審議案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知參與陞遷人員、有關人員或其單位主管到會備詢。甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。但依本法第8條第3項規定統籌辦理下級機關人員陞遷甄審（選）之機關，不得合併。

又依本法施行細則第9條規定，甄審委員會處理下列事項：

- 1.陞遷候選人員資績評分或資格條件之審查。
- 2.面試及測驗方式之決定。
- 3.陞遷候選人員名次或遴用順序之排定。
- 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

(一)陞任

依本法第5條規定，各機關職缺如由本機關人員陞遷（含陞任）時，應辦理「甄審」；如由本機關以外人員遞補時，除下列人員外，應「公開甄選」：1.因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。2.職務列等相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。3.依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。

(二)遷調

依本法第8條第2項規定，本機關同一序列各職務間之調任

，得免經甄審程序。至依本法第5條規定，原則上，由他機關人員遷調者，亦應「公開甄選」。另各機關依本法第13條規定辦理職務列等及職務相當之所屬人員之遷調，得免經甄審（選）。

(三)造列名冊

依本法第9條及本法施行細則第10條規定，各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，依以下規定，造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審。

- 1.辦理本機關人員陞任時，就具有任用資格人員，依本法第7條所定標準，核計分數後，依積分高低造列。另本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。
- 2.辦理本機關以外人員公開甄選時，依符合公開甄選人員所具資格條件或積分高低造列。
- 3.辦理本機關人員遷調時，依本法相關規定，核計分數或依其所具資格條件高低造列。

(四)圈定人選

依本法第9條及施行細則第10條規定，前述名冊經甄審委員會評審後，由人事單位提出候選人員名次或遷調候選人員遴用順序，依程序報請機關首長就前3名中圈定陞補之，如陞遷2人以上時，就陞遷人數之2倍中圈定之。

(五)候補名額

依本法施行細則第3條規定，各機關辦理公開甄選，除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數2倍，並以依序遞補原公開甄選職缺或職務列等相同、性質相近之職缺為限；候補期間為3個月，自甄選結果確定之翌日起算。另候補

之名額及期間，應同時於公開甄選之公告內載明。

六、例外規定

(一)得免經甄審(選)，逕行核定之職務

依本法第10條規定，「機關首長、副首長」、「幕僚長、副幕僚長」、「機關內部一級單位主管職務」、「機關內部較一級業務單位主管職務列等為高之職務」、「駐外使領館(代表機構)、機構簡任第十二職等以上職務」等，得免經甄審(選)，由本機關或其上級機關首長逕行核定，並不受本法第12條第1項第6款及第7款之限制。

另外，擔任上述各款職務人員，依公務人員任用法律規定再調任其他職務，得免經甄審(選)程序。但屬本法第4條規定陞任情形者，除本法另有規定外，應辦理甄審(選)。

(二)得經甄審委員會同意，優先陞任之人員

依本法第11條規定，各機關人員無本法第12條第1項各款不得辦理陞任之情事，且「最近3年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章者」、「最近3年內經一次記2大功辦理專案考績(成)有案者」、「最近3年內曾當選模範公務人員者」；或「最近5年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎」、「經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用者」，得經甄審委員會同意，優先陞任。

(三)不得陞任之消極要件

依本法第12條規定，下列人員不得辦理陞任：「最近3年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定者(但受緩刑宣告者，不在此限)」、「最近2年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分者」、「最近2年內曾依公務人員考績法受免職之處分者」、「最近1年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者」、「最近1年考績(成)列丙等者，或最近1年內依

公務人員考績法曾受累積達1大過以上之處分者（但功過不得相抵）」、「任現職不滿1年者（但下列人員不在此限：1.合計任本機關同一序列或較高序列職務，或合計曾任他機關較高職務列等或職務列等相同之職務年資滿1年。2.本機關次一序列職務之人員均任現職未滿1年且無前目【其他年資得併計滿1年】之情形。3.本法第11條第1項第5款，經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用之情形）」、「經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修6個月以上，於訓練或進修期間者」、「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者（但因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪者，不在此限）」、「依法停職期間或奉准延長病假期間者」；惟依本法第10條第1項規定，得免經甄審（選）之職務，得不受前述任現職不滿1年及經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修6個月以上，於訓練或進修期間者，不得辦理陞任之消極要件限制。另外符合前述不得辦理陞任情事之一者，於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。

七、監督機制

（一）救濟

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

（二）迴避

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

叁、檢討與改進

為鼓勵公務人員能於工作崗位上盡忠職守，追求卓越表現，銓敘部自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，以建立快速拔擢陞遷機制，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，業經銓敘部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，目前已進入立法院院會待審議。

第九節 公務人員退休撫卹

壹、公務人員退休

一、退休意義與功能

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

二、現況（公務人員退休法於99年8月4日修正公布，100年1月1日施行）

（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表所定半殘廢以上之證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明者。

②因公傷殘命令退休：經服務機關證明具有下列情形之一且已達半殘廢以上程度者：A.因執行職務發生危險，以致傷病。B.在辦公場所發生意外，以致傷病。C.因辦公往返途中遇意外危險，以致傷病。D.盡力職務，積勞過度，以致傷病。

4.退撫基金：現行提撥費率係按公務人員本俸加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（任職年資25年以上，不滿30年者）或年滿55歲（任職年資30年以上者）時，再開始領取月退休金。
 - 丙、支領減額月退休金：符合自願退休條件時選擇先行辦理退休者，得提前於年滿月退休金起支年齡前，開始領取月退休金，但每提前1年應減少4%月退休金，最多提前5年，減少20%。
- D.危勞降齡自願退休者：
- a.任職滿15年以上者，月退休金起支年齡為55歲。
 - b.任職未滿15年者，僅得支領一次退休金。
 - c.未達月退休金起支年齡者，得依前開（c）方式擇一支領。

(2)退休金之計算：

①一次退休金：

- A.新制實施前：以退休人員最後在職等級，按退休生效日在職同等級人員本（年功）俸加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：84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。

6.資遣事項：係準用一次退休金給與標準計算給與。其申請條件：

(1)因機關裁撤、組織變更或業務緊縮，不符公務人員退休法所定退休規定而須裁減人員者。

(2)現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可以調任者。

(3)不符合命令退休條件，但經中央衛生主管機關評鑑合格醫院出具已達公教人員保險殘廢給付標準表所定部分殘廢以上證明，證明其身心衰弱，致不堪勝任職務者。

(4)依其他法規規定應辦理資遣者。

7.請領權之喪失及停止：

- (1)喪失領受權利：公務人員因死亡、褫奪公權終身、喪失中華民國國籍，或於動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪經判決確定者。
- (2)停止領受權利：公務人員因案被褫奪公權尚未復權，或領受月退休金後再任由政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費之專任公職，或政府捐助（贈）之財團法人、行政法人、公法人或政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業職務者，停止其領受退休金之權利，至其原因消滅時恢復。

(二)業務概況

98年經銓敘部審定之退休人數共計6,959人，包括中央機關3,321人，地方機關3,638人，詳如表4-8所示：

表4-8 98年銓敘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	臺北市各機關	高雄市各機關	金門連江各機關	合計
自願退休	一次退休金		57	63	11	6	1	138
	月退休金		2,677	2,266	576	319	13	5,851
	兼領部分一次退休金與部分月退休金		34	38	2	4	—	78
	小計		2,768	2,367	589	329	14	6,067
命令退休	一次退休金		37	32	5	—	—	74
	月退休金		496	219	45	24	4	7,885
	兼領部分一次退休金與部分月退休金		20	10	—	—	—	30
	小計		553	261	50	24	4	892
合計			3,321	2,628	639	353	18	6,959

99年經銓敘部審定之退休人數共計8,746人，包括中央機關4,076人，地方機關4,670人，詳如表4-9所示：

表4-9 99年銓敘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	臺北市各機關	高雄市各機關	金門連江各機關	合計
自願退休	一次退休金	51	89	4	7	—	151
	月退休金	3,398	3,535	379	284	22	7,618
	兼領部分一次退休金與部分月退休金	43	37	2	2	—	84
	小計	3,492	3,661	385	293	22	7,853
命令退休	一次退休金	17	25	2	—	1	45
	月退休金	552	215	18	25	6	816
	兼領部分一次退休金與部分月退休金	15	15	—	2	—	32
	小計	584	255	20	27	7	893
合計		4,076	3,916	405	320	29	8,746

三、檢討與改進

公務人員退休制度自84年7月1日實施退撫新制（自恩給制改為儲金制）迄今，已逾15年，其中若干不合時宜規定，逐一浮現，尤其公務人員任職滿25年以上自願退休者，僅須年滿50歲即得支領月退休金（即75制），不僅造成公務人員過早退休且支領月退休金年齡偏低情形，致違退休制度照顧老年生活之本意外，更導致退休成本加速累積、人力資源反淘汰現象及退休人員再任職務引發年青人就業困難之爭議，亦不足因應高齡化、少子化之社會發展趨勢。有鑑於此，銓敘部乃持續就公務人員退休制度進行以下改革措施：

- (一)立法院於99年7月13日完成公務人員退休法之修正，並經總統於同年8月4日公布，自100年1月1日施行；其修正重點包括將自願退休公務人員支領月退休金之起支年齡，自現行50歲適度予以延後至60歲（即85制）；同時為使退休給付制度更為合理，亦配合修訂「配偶請領月撫慰金的條件限制」、「刪除55歲加發5個基數退休金規定」、「提高退撫基金法定提撥費率上限至15%」及「從嚴規範再任支領雙薪限制」等；藉由相關改革措施之實施，定可促進退休制度之合理性。以上改革經評估後，未來實施85制之後，不僅確具有溫和改善退撫基金財務之功能，亦能逐漸引導公務人員緩步延後退休年齡，留住機關中累積豐富經驗之優秀人才，以活化公務人力資源，亦可減輕政府對於退撫經費的財務支出。
- (二)衡酌現行公務人員退休給與方式係採行按最後在職等級及年資核算退休金之確定給付制，加上現行退休金給與仍由政府負起最終支付保障責任，導致縱使在現行退休制度持續進行退休所得合理化及自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案等改革措施之情形下，對於現行退休給與機制未來將面臨財政上之

隱憂，仍無法進行根本性之改革。基此，未來針對我國公務人員退休制度將持續參考世界各先進國家近年來之退休制度發展趨勢，逐步朝確定給付制兼採確定提撥制之方向變革，俾期藉由兩種制度之互補性，減少單一制度之缺點。銓敘部目前已積極規劃將新進人員退休制度部分改採儲金制—亦即在「不增加政府財務負擔」、「不減少個人退休所得」及「維持永業化文官體制」等3大原則下，一方面酌予調降確定給付部分之給付水準，以減輕退撫基金提撥費率不斷調高之壓力；一方面附加採行確定提撥之儲金制度，由公務人員自願性撥繳儲金，並配合施以政府相對提撥、稅賦優惠、提供多元投資管道等配套措施，以達到兼顧退休人員基本權益保障、退撫基金支付能力及公私人才交流之多重目標。

貳、公務人員撫卹

一、撫卹意義與功能

公務人員撫卹制度之建立，目的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，並經銓敘審定之現職人員。
- 2.公務人員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者，其遺族得依本法規定申請辦理撫卹，並給與殮葬補助費。

(二)撫卹種類

分為病故或意外死亡及因公死亡2種：

- 1.病故或意外死亡。
- 2.因公死亡態樣（原因）分為6種：

- (1)冒險犯難或戰地殉職。
- (2)執行職務發生意外或危險以致死亡。
- (3)公差遇險或罹病以致死亡。
- (4)於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡。
- (5)戮力職務，積勞過度以致死亡。
- (6)因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡。

(三)撫卹金給與規定及資料統計

1.撫卹金給與規定

(1)撫卹金種類

- ①一次撫卹金：區分為撫卹年資未滿15年者及未滿10年者兩種計算標準。
- ②一次撫卹金及年撫卹金。
- ③因公死亡撫卹者，尚可依據涉公程度之輕重，加發10%至50%不等之一次撫卹金。

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

(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.第一順序：子女（包含未出生之子女）。
 - B.第二順序：父母。
 - C.第三順序：祖父母。
 - D.第四順序：兄弟姐妹。
- 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，由未再婚配偶獨領全部撫卹金。
- ④如無配偶或配偶再婚，其應領之撫卹金，依序由前開順序遺族領受。
- ⑤如第一順序之領受人（亡故公務人員之子女）死亡、拋棄或因法定事由喪失領受權者，由其子女（即亡故公務人員之孫子女）代位領受撫卹金。
- ⑥公務人員生前預立遺囑，僅能就配偶及前開4種順序遺族中指定撫卹金領受人。
- ⑦如無遺族辦理撫卹者，其繼承人得申請發還公務人員原繳付之退休撫卹基金費用本息；無繼承人者，得由原服務機關先行具領，以辦理喪葬事宜。如有賸餘，歸屬退撫基金。

(3)撫卹金領受權之限制與保障

①限制

- A.遺族有「褫奪公權終身」、「動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定」、「未具中華民國國籍」等情形，不得請領撫卹金。於領受年撫卹金期間有「死亡」、「拋棄」、「喪失中華民國國籍」、「褫奪公權終身」、「犯內亂或外患罪並經判刑確定

」者，喪失年撫卹金領受權。

B.遺族經褫奪公權尚未復權者，或通緝有案尚未結案者，暫停其領受撫卹金之權利，至其原因消滅時恢復領受權。

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

98年經銓敘部審定之撫卹人數共計330人，包括中央機關144人，地方機關186人，如表4-10所示：

表4-10 98年銓敘部辦理公務人員撫卹案審查結果統計表 單位：人

項目 \ 機關		機關					合計
		中央各機關	臺灣各縣市機關	臺北市各機關	高雄市各機關	金門縣連江縣各機關	
病故或意外死亡	一次撫卹金	28	26	11	2	0	67
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	92	90	16	10	2	210
	小計	120	116	27	12	2	237
因公死亡	一次撫卹金	0	1	0	0	0	1
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	24	23	1	3	1	52
	小計	24	24	1	3	1	53
合計		144	140	28	15	3	330

99年經銓敘部審定之撫卹人數共計306人，包括中央機關146人，地方機關160人，如表4-11所示：

表4-11 99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		中央各機關	臺灣各縣市機關	臺北市各機關	高雄市各機關	金門縣連江縣各機關	合計
病故或意外死亡	一次撫卹金	26	23	8	1	0	58
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	91	73	16	5	1	186
	小計	117	96	24	6	1	244
因公死亡	一次撫卹金	1	0	0	0	0	1
	兼領年撫卹金及一次撫卹金	28	30	3	0	0	61
	小計	29	30	3	0	0	62
合計		146	126	27	6	1	306

三、檢討與改進

從人事行政的角度而言，撫卹制度係藉由給與遺族適足之撫卹金，以維持其基本生活與尊嚴，並對亡故公務人員任職期間之貢獻表達感謝與慰勉之意，當可鼓勵公務人員奮勇從公，使其無後顧之憂。而就法制面而言，為符依法行政、法律保留等基本原則，自應設法改善目前相關規定不周延之處，使其合法性更臻完備。

參、政務人員退職

一、沿革

政務人員屬政治性任命，係隨政黨更替及政策需要而進退，與常務人員永業化性質截然不同，本應無類似常務人員之退休制度。惟以我國早期「政務官事務官化」之情形十分普遍，多數政務人員均由常務人員擇優晉升而來，不能因其出任政務

人員而抹煞其常務人員原應享有之退養權益，因此其退職後給與一筆酬勞金，洵有事實上之需要。

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

二、現行政務人員退職撫卹條例及其相關子法之主要內容

(一)政務人員範圍

政務人員退職撫卹條例規定政務人員範圍包括：

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

職務之人員。

(二)參加離職儲金要件

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

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

(四)退職給與：

1.93年1月1日本條例施行前、後接續任政務人員者

(1)離職儲金（93年1月1日以後之年資）

- ①曾任軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員者，於政務人員退職後，一次核發公、自提儲金本息；亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給退休（職）金及相當資遣之一次給與。
- ②未具軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員年資，但符合因公傷病退職者，由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第4條第1項計算其歷年應繳公提儲金，一次發給政務人員。

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

①政務人員年資滿2年者

A.依原政務人員退職酬勞金給與條例第4條規定，政務人

員服務2年以上退職時，得請領退職酬勞金。

- B.該等人員具有92年12月31日前軍公教人員、其他公職人員或公營事業人員之年資者，其於93年1月1日以後之年資，亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給退休（職）金或相當資遣之一次給與。
- ②政務人員年資未滿2年者，以其是否具有軍、公、教人員年資，而有下列不同處理方式：
- A.具有軍、公、教人員年資者
- a.符合原適用之退休（伍）規定法令辦理退休（伍）者：
：92年12月31日以前之服務年資，得於轉任政務人員之日起5年內，依其轉任前職務原適用之退休（職、伍）法令，辦理退休（職、伍）。
- b.未符合原適用之退休（伍）規定法令者：
- 甲、92年12月31日以前之服務年資，得申請發還其本人原繳付之退職撫卹基金費用本息。
- 乙、92年12月31日以前之政務人員年資，如未申請離職退費者，其93年1月1日以後之服務年資，如未領取公提儲金者，得補繳退撫基金，併計年資，依原適用資遣規定辦理一次給與。
- B.具有其他公職人員或公營事業人員之年資者
- a.符合原適用之退休（職）規定法令辦理退休（職）者：
：93年1月1日以後之服務年資，如未領取公提儲金者，以及92年12月31日以前之政務人員年資，如未申請離職退費者，於退職時，依原適用之各該法令規定，核給退休（職）金。
- b.未符合原適用之退休（職）規定法令者

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

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

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

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

2.93年1月1日本條例施行後擔任政務人員者

(1)擔任政務人員前具有軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資者

①離職儲金（轉任政務人員以後之年資）

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

B.非現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉政務人員而因公傷病退職者，由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第4條第1項計算應繳公提儲金，一次發給政務人員。

②退休（伍）金或資遣給與（轉任政務人員以前之年資）

A.轉任前年資符合原適用之退休（伍）規定法令者：

得於轉任政務人員之日起5年內，依其轉任前職務

原適用之退休（職、伍）法令，辦理退休（職、伍）。

B.轉任前年資未符合原適用之退休（伍）規定法令者：

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

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

(五)在職死亡給與

1.93年1月1日本條例施行前、後接續任政務人員者

(1)離職儲金（93年1月1日以後之年資）

①具有軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員年資者：

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

②未具軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資，但符合在職死亡撫卹者：

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

(2)撫卹金（92年12月31日以前之年資）

92年12月31日前服務年資、應領之撫卹金及支給機關，準用84年7月1日修正施行前、後之公務人員撫卹法規定

辦理。但具有92年12月31日以前之軍公教人員、其他公職人員或公營事業人員之年資，其於93年1月1日以後之年資，遺族亦得選擇不領取公提儲金本息，依原適用之各該法令規定，核給撫卹金。

2.93年1月1日本條例施行後擔任政務人員者

具有軍、公、教、公營事業及其他公職人員年資者：

(1)離職儲金（轉任政務人員以後之年資）

①由現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉任政務人員者於93年1月1日以後之年資，一次核發其遺族公、自提儲金本息。

②非現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員任政務人員而在職死亡者由最後服務機關以其接續歷任機關之政務人員職務及當時之俸給總額為標準，依本條例第4條第1項計算應繳公提儲金，一次發給政務人員之遺族。

(2)撫卹金

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

(六)退職再任相關規定

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

，俟再任原因消滅後回復。

(七)退職資料統計

自98年1月1日至99年12月31日止，審查政務人員退職人數共計7人。其中中央機關計有5人，地方機關計2人。

三、檢討與改進

政務人員退職撫卹條例自93年1月1日施行以來，因政務人員採行離職儲金制，衍生政務人員年資無法併計軍、公、教人員退休（伍）年資，此除使其年資中斷影響其原退休權利外，亦降低是類人員擔任政務人員之意願，使國家掄才不易；另該例施行迄今已7年餘，亦存有若干不合理而需檢討修正之處—如同為政務人員，卻以其是否由軍、公、教、其他公職或公營事業人員轉任而致其領取離職儲金權益上有差別待遇。是為解決上開問題，銓敘部乃著手研修政務人員退職撫卹條例，期能建立更合理之政務人員退撫制度，以吸引優秀人才蔚為國用。其修正要點如下：

- (一)為符平等原則，刪除本條例非由軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉任政務人員者，不得參加政務人員離職儲金之規定。
- (二)增訂政務人員年資得併計軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員退休（職、伍）年資之規定。
- (三)增訂支（兼）領月退職酬勞金政務人員再任停止月退職酬勞金之規定，及年滿65歲以上之政務人員於退職後再行轉任之限制。
- (四)配合政務人員俸給制度法制化後，部分政務人員月俸可能調高，增訂政務人員俸給法律公布施行後，依原政務人員退職酬勞金給與條例支領之退撫給與，仍依政務人員俸給法律公布施行前之政務人員月俸額計算。
- (五)增訂政務人員優惠存款之法源依據以及如有溢領優惠存款利息

時之追繳依據。

第十節 公教人員保險

壹、意義與功能

「公務人員保險法」係於民國47年1月29日奉總統明令公布施行，公務人員保險制度遂於是年9月正式開辦，嗣於88年5月31日合併私立學校教職員保險為公教人員保險（以下簡稱公保）。自開辦以來，為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適時因應實際環境變遷調整，對於增進公教人員福祉及提高政府效能助益甚大，更具體實踐憲法所揭對於老弱殘廢，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，並保障公務人員之生活，47年1月29日制定公布公務人員保險法，全文25條，其中規定銓敘部為主管機關，前中央信託局股份有限公司為承保機關（96年7月1日併入臺灣銀行股份有限公司，經考試院會同行政院指定臺灣銀行股份有限公司為承保機關；前「中央信託局股份有限公司公務人員保險處」並配合更名為「臺灣銀行股份有限公司公教保險部」賡續辦理公保業務），保險項目計有：生育、疾病、傷害、殘廢、養老、死亡及眷屬喪葬7項。同年8月8日考試院發布「公務人員保險法施行細則」，凡76條，9月中央各機關公務人員先行納入該保險，10月起，臺灣省政府所屬機關之公務人員亦納入該保險，公務人員公保業務遂正式展開。

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、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，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，並大幅改革公保之財務結構，對於修法前之保險財務虧損及潛藏負債，明定由財政部審核撥補；修法後之虧損，則須調整費率挹注，至此公保已成自給自足之社會保險。而為健全保險財務，並規定應定期辦理精算，以建立財務預警機制，此為開辦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，與修正前原殘廢標準無法比較，窒礙難行，爰於89年1月26日修正公布部分條文，將殘廢標準改為由主管機關銓敘部訂定，並增訂被保險人如於84年3月1日以後繳付保險費滿15年並年滿55歲而離職退保者，亦得請領養老給付。其後為配合精省，於91年6月26日修正公布第9條。

又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，惟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；為促進公私部門人才交流，需配合增訂保留保險年資機制；「行政程序法」制定施行後，本法施行細則中屬於重要權益事項，須配合提昇至本法位階；因應政府公營事業民營化政策，承保機關宜修正由考試院會同行政院指定之機關（構）辦理，以維彈性；爰再於94年1月19日修正公布部分條文。

當前我國少子女化情形日益嚴重，為配合國家鼓勵生育政策並落實性別工作平等法第16條第3項規定，爰參酌就業保險法增列發放勞工育嬰留職停薪津貼項目之規定，於98年7月8日修正公布部分條文，增列育嬰留職停薪津貼之給付項目。目前公保計有殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪等5項現金給付項目；其中除育嬰留職停薪津貼外，均為一次性給付。

二、公保業務概況

銓敘部為公保主管機關，為期有效監督公保業務，依「公教人員保險法」第4條規定，銓敘部應另邀請有關機關、專家學者及被保險人代表組成公保監理委員會，定期開會審議公保有關重要案件。該會主要審議保險預算、結算、決算及保險準備金之管理及運用，對於事務費用之撙節使用、待國庫撥補數向金融機構透支利率之調降、準備金投資工具之多元化等事項，均詳慎審查並提供意見，使保險財務運作更臻健全，保險制度得以永續經營。

目前「公教人員保險」及「退休人員保險」承保業務由臺灣銀行辦理；截至99年12月底止，公保要保機關有7,392個，退

休人員保險要保機關有231個，2種保險之保險對象、保險費及保險項目均有所差異。茲列表說明如次：（詳如附表4-12）

有關現金給付之件數及金額，近5年來（95年至99年度）每年給付件數平均為3萬6千餘件，給付金額平均為221億餘元；其中以養老給付1萬餘件及194億餘元為最多，占平均件數、金額之39%及88%。

表 4-12 銓敘部辦理現有保險情形表

種類	現行費率	分擔比例			參加人數（至99年12月底止）	保險項目
		自付	政府	學校		
公教人員保險	7.15%	35%	65% （私校教職員 32.5%）	私校教職員 32.5%	597,583	殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪（98年8月1日開辦）
退休人員保險	8%	100% （註）			372 （自74年7月1日停止受理加保）	殘廢、死亡、眷屬喪葬

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

三、保險財務狀況

公務人員保險與私立學校教職員保險係於88年5月31日合併；由於合併前之財務狀況係各自獨立，如有短絀，依規定由財政部審核撥補；目前繼續辦理之公保及退休人員保險之財務，亦各自獨立。至於公保財務，屬於88年5月30日以前之虧損及潛藏負債由財政部撥補，屬於88年5月31日以後之虧損應調整費率挹注。茲將各類保險歷年財務餘絀情形（自開辦日起至99年12月底止）析述如下：

(一)公教人員保險

1.潛藏負債

88年5月31日公務人員保險與私立學校教職員保險合併為現行公保。依「公教人員保險法」第5條規定，其88年5月31日修法前之虧損及潛藏負債係由財政部審核撥補，爰截至99年12月底之潛藏負債實現數已達3,498億餘元（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99年底止，累計潛藏負債實現數尚待國庫撥補餘額為186億餘元。另依公保第4次保險費率精算研究之委託廠商以99年底為基期重新估算結果，未實現潛藏負債金額之現值為1,703.63億元，預估其實現數將呈現逐年下降之趨勢，至133年以後，修法前之潛藏負債將全數實現完竣。

2.準備金

由於「公教人員保險法」第5條業已明確劃分修法前後之保險財務責任（屬於修法後之虧損應以調整費率方式挹注），修法後公保已成自給自足之保險。又為健全公保財務，建立財務預警機制，「公教人員保險法施行細則」規定：公保應定期辦理精算研究，並參考精算結果調整保險費率。據此，現行費率7.15%即依89年辦理之第1次精算結果予以釐定。

又依公保第2、3及4次保險費率精算研究結果顯示，因與現行費率相較，尚未超過5%之可容許範圍，是並未調整保險費率。

修法初期，因被保險人舊制年資較長，養老給付中屬於新制之養老給付金額甚低，故準備金迅速累積；截至99年底，準備金累計已達1,742億餘元。另為有效運用保險準備金，增加其投資運用收益，銓敘部業已訂定發布「公教人員保險準備金管理及運用辦法」，並由臺灣銀行訂定「臺灣銀行辦理公教人員保險準備金管理及運用須知」。

3.財務收支狀況

表 4-13 98 年度公教人員保險財務收支狀況

單位:新台幣千元

一、財務收入

保險費收入	17,165,917
手續費收入	32,031
評價利益	19,328,073
投資利益（淨額）	2,529,985
兌換利益（淨額）	172,682
利息收入	1,436,503
其他	2
合計收入	40,665,193

二、財務支出

現金給付	5,859,649
手續費用	26,765
評價損失	512,131
其他	15,681
合計支出	6,414,226

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	34,250,967
國庫撥補部分	
潛藏負債實現部分	14,510,892
利息支出	274,800

註：98 年度因全球景氣逐漸好轉，企業獲利狀況多逐漸回穩，金融市場表現轉佳，致金融資產未實現之評價利益回升，財務結餘 342.51 億元。

表 4-14 99 年度公教人員保險財務收支狀況

單位:新台幣千元

一、財務收入

保險費收入	17,417,350
手續費收入	152,375
評價利益	3,451,922
投資利益 (淨額)	3,570,331
利息收入	1,398,902
其他	1,599
合計收入	25,992,479

二、財務支出

現金給付	7,594,759
手續費用	23,408
評價損失	8,199
兌換損失 (淨額)	4,207,956
其他	19,428
合計支出	11,853,750

三、餘絀

本年公教人員保險收支結餘	14,138,729
國庫撥補部分	
潛藏負債實現部分	17,373,096
利息支出	283,823

(二)退休人員保險

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

目前本保險保險費及利息收入，用以支付殘廢、死亡給付

、眷屬喪葬津貼及發還養老給付後，如有收支結餘，均提存準備，如有短絀，則悉數由保險準備支應。又依本保險開辦時之規定，參加本保險之被保險人須未領養老給付，是以，此類人員退出公保應領未領之養老給付全數轉為本保險之責任準備，總計截至99年12月底止，本保險累積之責任準備金2億餘元。

叁、檢討與改進

一、配合國家人口政策，增列育嬰留職停薪津貼給付項目

為因應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，考試院會同行政院於98年4月30日函請立法院審議之公教人員保險法部分條文修正草案，增列育嬰留職停薪津貼為公教人員保險之給付項目，並參酌就業保險法所定勞工之育嬰留職停薪津貼發給方式，增訂公教人員保險育嬰留職停薪津貼之給付額度、給付期限及給付方式之規定；此外亦增訂育嬰留職停薪期間選擇繼續加保並遞延繳納保險費請領相關給付或津貼者，得由相關保險給付或津貼中扣繳之規定。案已奉總統98年7月8日明令公布；施行日期業經考試院會同行政院令定自98年8月1日施行。本項公教人員育嬰留職停薪津貼發給制度之建立，將有助於緩和國家人口老化及少子女化趨勢。

二、賡續檢討公教保險法制，並研議建構年金給付機制

(一)因社經環境變遷，公保目前仍面臨諸多亟須解決之問題—諸如重複參加公保及其他職域社會保險者之公保權利如何處理較為周妥；公保死亡給付受益人適用民法繼承編規定是否妥適；符合請領養老給付條件而未請領並再參加公保者如何處理；停職（聘）、休職、失蹤者公保權益如何保障等。此外，為因應國民年金法及勞工保險年金之實施，並兼顧部分缺乏第2層職業年金之被保險人老年生活保障，公保養老給付及死亡給付宜予年

金化，以建構公教人員第一層年金。為此，銓敘部業依97年委託精算結果及被保險人及相關主管機關所提供之意見，綜整評估擬具公教人員保險法修正草案報經考試院於99年12月9日審議通過，同日旋即將修正草案函請行政院同意會銜送立法院審議，惟行政院對於前開修正草案於100年3月11日另提再修正條文，經銓敘部研擬對應意見報經考試院審議通過，並於同年4月29日與行政院會銜送請立法院審議，期能於100年完成立法程序並施行，以提供公教人員及其遺屬更完善保障。

(二)本次修正施行後，對於激勵公教人員士氣、提昇政府效能及完善保險制度，助益甚大，實有迫切優先完成立法之必要性，將積極協調立法院列入優先審議法案，儘速完成立法並施行。

三、強化公保準備金運用機制，追求更高績效

自98年8月1日育嬰留職停薪津貼開辦後，已加重公保財務負擔；未來實施年金給付後，因人口老化、少子化、物價指數成長等將增加年金成本，而經濟景氣變動、金融市場震盪將增加基金投資風險，均會影響公保財務。是如何提高準備金之管理及運用效能，關涉被保險人權利甚鉅；從而如何使準備金多元化運用，未來將參考公教人員退撫基金、國民年金保險基金、勞工保險基金辦理委託經營模式，規劃公保準備金委託經營機制，並已於公教人員保險法修正草案增訂準備金之運用得委託經營規定。未來將配合本法修法進度，檢討修正公教人員保險準備金管理及運用辦法予以落實，俾期公保準備金的運用效益能更形彰顯。

四、參酌勞工保險規定及醫學專家意見，檢討公保殘廢給付相關規定

公保殘廢給付建制本旨，係在使公教人員發生意外或傷病而造成身體障礙，以致身心障礙或喪失工作能力時，能即時提

供合理的保障。殘廢等級分為全殘廢、半殘廢、部分殘廢，其標準授權由銓敘部訂定公保殘廢給付標準表規範；該表自91年9月2日修正迄今，隨著醫療技術日益進步、醫學科技不斷提昇，無論在法制或實務上，已存有諸多亟待解決之問題需予檢討修正，爰乃就相關問題及爭議、要保機關及被保險人所提出之建議，以及與勞工保險失能標準比較結果，洽商國內各醫學專家及醫學會提供專業意見，並參酌醫學上之學理、臨床學經驗加以歸納分析後，於99年撰擬「公保殘廢給付相關問題之檢討」，並於同年10月4日提銓敘部人事制度改進專案小組241次會議討論，俾作為未來修正公保殘廢給付標準表參考。惟在兼顧國家整體財政負荷、公保財務穩健及醫學專業之前提下，應審慎作整體性之考量，再慎作檢討研修之決定，俾符公保「維護公教人員權益之一貫立場」、「發揮安定公教人員生活」及「提供基本經濟安全」之建制目的。

第十一節 公務人員協會

壹、立法沿革

憲法第14條規定：「人民有集會及結社之自由。」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(以下簡稱協會法)草案，奉總統於91年7月10日公布，自92年1月1日施行。自此，公務人員得據以籌組公務人員協會，並能透過協會就涉及公務人員權益及工作條件改善等事項，提出建議及進行協商，有助於公務人員權益之維護及整體行政效能之提昇，更象徵我國人權法制的積極創進，更上層樓。嗣為健全法制，以更契合實務運作情形，經廣徵各方意見，再擬具協會法部分條文修正草案，循審慎的立法程序，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。

貳、協會法主要內容

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

- 一、協會成立宗旨：為加強為民服務、提昇工作效率、維護公務人員權益、改善工作條件並促進聯誼合作。
- 二、協會法適用對象：各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員。
- 三、協會組織架構：協會具有法人地位，其組織分為「機關公務人員協會」及「全國公務人員協會」2級。
- 四、協會得提出協商事項：辦公環境之改善、行政管理、服勤之方式及起訖時間。但對法律已有明文規定、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項、屬公務人員個人權益事項及與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者，不得提出協商。
- 五、協會得辦理事項：會員福利、會員訓練進修、會員與機關間或會員間糾紛之調處與協助、學術講座之舉辦、圖書資料之蒐集及出版、交流、互訪等聯誼合作、接受政府機關或公私團體之委託、會員自律公約之訂定及其他法律規定等事項。其中全國公務人員協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體。
- 六、協會籌組程序：1.經機關公務人員30人以上發起，得籌組機關

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

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

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

九、協會協議機制：

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

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

(三)爭議裁決：爭議事項經調解仍無法解決時，由協會向銓敘部申請爭議裁決，或透過主管機關函請銓敘部組成爭議裁決委員會處理；爭議裁決委員會由銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政局各指派1人為當然委員，雙方當事人就爭議裁決委員名冊中各選定2人，另於爭議裁決委員名冊中抽籤選定2人，合計9人組成。

(四)裁決效力：爭議裁決委員會之裁決有拘束爭議當事人及其他關

係機關之效力；關係機關應於接獲裁決書之次日起2個月內，將辦理情形回復銓敘部，如未依裁決辦理者，違失人員將移送監察院或處以罰鍰。

- 十、協會活動限制：協會不得發起、主辦、幫助或參與任何罷工、怠職或其他足以產生相當結果之活動，並不得參與政治活動。
- 十一、協會會務監督：協會應於每年3月前將會員名冊、財務收支報告、事業之經營狀況及各項糾紛事件之調處經過等事項，函送主管機關備查。主管機關認為必要時，得隨時派員查核或請公務人員協會函送。
- 十二、協會保護規定：各機關不得因公務人員發起、籌組或加入協會、擔任協會會務人員或從事與協會有關之合法行為，而予以不利處分。
- 十三、協會給假規定：協會在不影響服務機關之公務並向機關首長報告前提下，得於上班時間召開理事會、監事會或進行協商、調解；代表協會進行協商、調解或列席爭議裁決委員會之公務人員，得請公假；各級協會理事長、理事及監事因辦理會務，亦得請公假。

叁、協會法作業規定

鑑於協會法並無施行細則之設計，為利協會之發起、籌組、運作及各主管機關業務之順利推動，銓敘部擬具相關配套措施，計有：「機關公務人員協會立案申請及許可審查作業規定」、「公務人員協會協商調解爭議裁決作業規定」及「全國公務人員協會立案申請及許可審查作業規定」等3種配套規定，分別於91年11月27日及92年1月14日陸續發布。復為使法制與實務更臻周妥，前述機關公務人員協會及全國公務人員協會立案申請及許可審查2種作業規定，經參考各機關反映意見及協會法修正情形，先後於92年7月29日、94年7

月6日及95年6月19日（修正）發布在案。另為健全協會發展，促進國家與公務人員間和諧關係，銓敘部再於94年5月26日訂定發布「銓敘部補助公務人員協會經費作業規定」，俾供據以辦理補助作業。

肆、法律施行現況

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

- 一、推動成立全國協會：推動成立全國協會係考試院第11屆施政綱領及98年施政計畫，依公務人員協會法規定，須有12個中央機關協會與9個地方機關協會，始得共同發起、籌組全國協會。至97年中旬，因地方協會成立個數僅有3個，未達法定成立門檻，故無法成立全國協會。為落實考試院政策，銓敘部曾於97年10月及12月間辦理協會交流互訪研討會，與各縣市政府人事主管進行業務座談，請各縣市人事機構主動宣導轉知所屬機關公務人員籌組加入協會。復以2次部長箋函及數度電請相關縣市首長支持協助成立地方協會。98年6月底止，中央協會有17個，地方協會9個，已達全國協會成立門檻，爰於10月2日輔導召開全國協會成立大會。全國協會成立後，得直接參與攸關人事政策規劃及法案之研議，落實協會民主參與機制，亦能提供符合社會期待之公共服務建議與合作，爭取人民之支持，俾作為全國公務人員與政府溝通的最佳橋樑。
- 二、因應組織變革，研議協會調整處理方式：茲以行政院組織改造及地方行政區域合併改制，將使中央部會及地方行政區域之名稱與範圍發生變化，從而影響現行機關協會之名稱及會員組成

範圍，惟受影響之協會究應如何配合因應變更，目前公務人員協會法並無相關規範，可資遵循。為因應前開組織變革，銓敘部經參酌民法有關法人之規定，並審酌司法院、法務部及行政院人事行政局等各該主管機關及協會所提意見，研擬協會調整處理方式略以，協會所依附之機關，如已訂定新組織法規，而廢止原組織法規，則協會將失其成立基礎，應予解散；又現行協會法並無協會解散等相關規定，爰請其於機關改制之日起3個月內，依章程或民法第57條規定，召開會員（代表）大會決議解散，並應依民法規定辦理財產之清算後，再依協會法規定，重新籌組協會。上開處理原則業經提報99年9月23日考試院會議後，於同年10月13日行文各機關協會及其主管機關查照並轉知所屬在案。

三、辦理經費補助業務：依協會法第27條第1項規定，政府補助費為協會經費來源之一，為執行銓敘部編列之協會業務之獎補助費預算，銓敘部已於94年5月26日訂定補助協會經費作業規定，作為編列補助經費預算之依據。銓敘部於98年度編列76萬元獎補助預算，99年度編列71萬5千元獎補助費，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；99年度另編列全國協會210萬開辦補助費，內容包括設備費、辦公室裝修及修繕費、業務費及活動費等多種項目，共計核撥169萬1,348元，對於全國協會及各機關協會之會務推展給與實質助益。

四、辦理協會實地訪查：依「銓敘部輔導訪查各機關協會及地方主管機關實施計畫」，及「銓敘部99年度公務人員協會及地方主管機關實地訪查期程計畫表」，自99年5月下旬起進行實地訪查，共訪查5個中央機關協會（包括考試院、財政部、經濟部、勞委會、海巡署等協會）及98年12月前成立之10個地方機關協會及各該主管機關，並將訪查結果彙整成報告簽陳核定。

- 五、建立協議名冊：為辦理全國、中央機關協會之調解及各級協會之爭議裁決作業，銓敘部業依協會法第34條及第40條規定，每2年函請相關業務主管機關推薦公正且富學識經驗之人士，擔任公務人員協會調解委員及爭議裁決委員，依其專長建立名冊備供推選。
- 六、協會籌組情形：截至99年12月24日止，計有銓敘部、僑務委員會、行政院人事行政局、公務人員保障暨培訓委員會、考選部、臺灣省政府、教育部、最高法院、經濟部、監察院、行政院海岸巡防署、總統府、財政部、行政院勞工委員會、考試院、外交部、交通部、行政院衛生署、國家通訊傳播委員會、法務部、高雄市、臺北市、彰化縣、桃園縣、基隆市、新竹市、臺中市、花蓮縣、新竹縣、雲林縣、臺北縣、南投縣及高雄縣等33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。銓敘部更應加速推動公務人員協會成立，活絡協會組織發展，建立彼此溝通平台，達成加強為民服務、提昇工作效率、維護權益、改善工作條件並促進聯誼合作之功能。未來銓敘部仍將積極推展下列公務人員協會相關業務：

一、研擬公務人員協會財務處理作業規定

公務人員協會法業於92年1月1日施行，惟尚未明定公務人員協會財務收支應適用之規定。由於財務健全關涉公務人員協

會會務運作之良窳，為使公務人員協會財務收支事項有一致性規範，以利其遵循，復考量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，銓敘部爰參考社會團體財務處理辦法與工會財務處理準則草案，擬具公務人員協會財務處理作業規定草案，於100年1月26日函請各公務人員協會、地方主管機關及行政院主計處表示意見，將參酌協會及相關機關意見研訂後實施。

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，銓敘部除將依協會法第47條規定於每年3月辦理各協會會員名冊、財務收支報告、事業之經營狀況及各項糾紛事件之調處經過等事項之備查外，並將依協會法第34條及40條規定，每2年函請相關業務主管機關推薦公正且富學識經驗之人士，擔任公務人員協會調解委員及爭議裁決委員，依其專長建立名冊備供推選。派員參加公務人員協會成立大會等各類會議、及配合機關或公務人員協會需要，進行宣導、講習。銓敘部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，辦理其解散及清算等後續事宜。

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，銓敘部除於全球資訊網站建置公務人員協會專區，提供公務人員協會及其主管機關審查及管理作業所需，並持續充實並更新公務人員協會專區所張貼各協會活動訊息及最新消息，以便利各機關使用。

四、推動國內外公務人員團體交流互訪

為增進各機關公務人員協會之意見交流及分享發展理念，加強各協會間的聯誼互動，交換工作經驗、健全會務運作、經由充分溝通與整合，展現政府團隊的凝聚力及向心力，銓敘部將在預算許可範圍內，繼續辦理國內公務人員協會交流互訪活動，並積極推展我國公務人員協會與外國公務人員團體之締結聯盟及交流互訪，以汲取當前公務人員協會業務運作新知及先進國家經驗，提昇我國人權法制的視野，作為國家進步的原動力。

第十二節 重要業務績效

壹、研修（訂）人事法規（法）

一、研訂公務人員行政中立法

為使公務人員有關行政中立之行為分際、權利義務等事項有明確之法律依據可資遵循，俾使其於執行職務時，能做到依法行政、公正執法，不偏袒任何黨派，不介入政治紛爭，以為全國人民服務，銓敘部前研擬完成公務人員行政中立法草案，98年6月10日奉總統令公布。嗣於同年11月13日配合訂定發布施行細則。

二、修正公務人員任用法

為因應相關法規陸續修正與實務執行之實際需要，公務人員任用法配合修正如下：

- (一)為配合98年11月23日修正施行之民法，有關「禁治產」、「禁治產人」分別修正為「監護」及「受監護宣告之人」，並增訂「輔助宣告」等，銓敘部擬具公務人員任用法第28條、第40條修正草案，奉總統99年1月6日令公布。
- (二)配合資遣規定納入公務人員退休法修正草案規範，銓敘部擬具

公務人員任用法第29條及第40條修正草案併同公務人員退休法修正草案函陳考試院審議通過後，於98年4月3日函請立法院審議，奉總統99年7月28日公布。

(三)配合公務人員考試法第15條修正草案，銓敘部擬具公務人員任用法第13條修正草案函陳考試院審議通過後，於98年4月10日函請立法院審議中。其修正重點為應公務人員高等考試一級考試及格者，取得簡任第十職等任用資格。

三、修（訂）正公務人員退休法及相關法規（退）

(一)修正公務人員退休法及相關子法

為因應我國人口結構逐漸高齡化與少子化之社會發展趨勢，並顧及公務人員退休權益，經研擬公務人員退休法修正案於98年4月3日函送立法院審議，奉總統99年8月4日令公布，自100年1月1日起施行。修正重點包括：漸進延後自願退休公務人員領取月退休金之年齡條件、調整現行退撫基金法定提撥率上限、增訂彈性退休條件、刪除55歲自願退休加發退休金規定、增列支（兼）領月退休金人員亡故後配偶領取月撫慰金之條件，以及分別明定退休人員再任公職或財團法人、政府轉投資事業職務應停領月退休金之限制等規定。配合公務人員退休法之完成修正，修正公務人員退休法施行細則等7種相關子法。

(二)訂定退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法

退休公務人員辦理優惠存款，係政府鑑於早期公務人員現職及退休所得微薄，爰基於照顧公務人員退休生活而建立之政策性福利措施，原乏法律依據，銓敘部爰納本次之公務人員退休法修正案予以規範，並依99年8月4日修正公布之公務人員退休法第32條授權規定，訂定「退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法」（以下簡稱優存辦法），並經考試院、行政院同年11月22日會銜發布，自100年1月1日施行；嗣針對各

界就退休公務人員優惠存款調整案的意見，考試院於100年1月31日審議通過再調整方案，並與行政院會銜於100年2月1日重行訂定優存辦法，自100年2月1日生效，原優存辦法同日廢止。再調整方案是將退休公務人員的實質所得替代率調降，以落實「瘦大官、補小吏」的修法精神。

四、修正公務人員撫卹法及相關法規

(一)公務人員撫卹法

為使公務人員撫卹制度更臻健全，銓敘部積極檢討研修公務人員撫卹法（以下簡稱撫卹法），並邀集各機關多次研商後，擬具撫卹法修正草案，奉總統99年7月28日修正公布，自100年1月1日起施行。修正重點包括：提高一次撫卹金給與之採計上限，加強照護年資短淺公務人員遺族生活、因應時代潮流，修正領卹遺族之範圍、針對因公死亡撫卹之態樣及給與規定作更合理之修正。配合撫卹法之修正，銓敘部並修正撫卹法施行細則等6種相關子法。

(二)公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法

公教員工因公傷殘死亡慰問金制度，係於民國82年間，鑑於屢有公教員工在執行職務時遭受暴力危害事故卻無任何實質補償；又以當時公教員工退休撫卹新制尚未實施，一般公教員工因公殘廢、退休或死亡者所領退撫給與有限；編制外員工亦無退撫法令之適用，是在公教員工權益照護顯有不足之情形下，乃由行政院人事行政局會同有關機關研究開辦。嗣因92年5月28日修正公布之公務人員保障法第21條定有慰問金發給之授權規定，爰經考試院會同行政院於92年12月9日重新訂定「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法（以下簡稱本辦法）」，並自93年1月1日實施，作為各機關發放慰問金之依據；期間歷經四次修正。

茲因本辦法實施迄今迭有機關或公教員工反映修正意見，銓敘部為期慰問金制度更健全合理，爰進行「公教員工因公傷殘死亡發給慰問金制度之檢討」之專題研究後，參採各機關所提建議意見，就本辦法之現存問題通盤檢討修正，並業經考試院、行政院於99年11月22日會同修正發布。

五、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4月6日函送立法院審議，於99年2月26日函陳考試院審議通過後，經考試院99年4月6日函請立法院審議，並經立法院司法及法制委員會召開2次審查會審查，續於同年5月28日進行朝野黨團協商竣事，尚待立法院進行二、三讀程序。

六、研訂政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及研修政務人員退職撫卹條例

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；另政務人員退職撫卹條例（以下簡稱退撫條例）自93年1月1日施行以來，實務上面臨若干問題亟待解決，銓敘部乃研修退撫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98年4月3日會銜函送立法院審議，業經立法院司法及法制委員會審

查竣事，並經立法院於100年1月5日召開黨團協商，尚待立法院進行二、三讀程序。

七、研修公教人員保險法相關法規

(一)修正公教人員保險法部分條文

銓敘部為配合政府落實性別工作平等法所訂核發育嬰留職停薪津貼政策，業配合修正公教人員保險法部分條文，經考試、行政兩院於98年4月30日會銜函請立法院審議；同年6月12日經立法院審查通過；同年7月8日奉總統令公布；修正施行日期經考試、行政兩院令定自同年8月1日施行。

(二)公教人員保險法修正草案

銓敘部為因應國家建構基礎社會安全網絡政策，提供公教人員及其遺屬長期老年經濟安全保障，兼顧部分缺乏第2層職業年金之被保險人老年生活保障，並解決如重複加保等若干實務問題，依97年委託精算結果及建議，研議規劃方案，於98年及99年間廣徵被保險人及相關主管機關之意見後，綜整各界意見，擬具公教人員保險法修正草案，經考試院99年12月9日核議通過並於同日函請行政院同意會銜送立法院審議；惟行政院對於上開修正草案於100年3月11日另提再修正條文，經銓敘部研擬對應意見報經考試院審議通過，並於同年4月29日與行政院會銜送請立法院審議，期儘速完成立法程序並施行，俾提供公教人員及其遺屬更完善保障。

八、研訂公務人員基準法草案

為統攝全盤人事法規，明確規範公務人員權利義務，建立文官人事法制共同基準，以及建構符合當前多元、高度競爭與國際趨勢的文官體制，銓敘部前研擬公務人員基準法草案，經考試、行政兩院於89年、91年及95年三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，銓敘

部爰予重行研擬，將人事法規之核心職能，以及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後，於99年9月30日函陳考試院審議，經考試院召開4次全院審查會，並提100年1月27日考試院第11屆第122次會議通過，及同日函請行政院同意會銜函送立法院審議；續經考試、行政兩院於100年5月18日會銜函送立法院審議。

九、研修人事管理條例

銓敘部於91年7月31日將人事管理條例修正草案函陳考試院審議，經同年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。」茲因行政院配合中央行政機關組織基準法之實施，完成行政院組織法修正草案函送立法院審議，並於99年2月3日修正公布完成立法程序。為因應行政院組織改造，銓敘部於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等情形，擬具「人事一條鞭管理制度未來走向檢討報告」，以釐清人事機構設置之調整方向，與人事機構及人事人員未來定位及角色功能之發展方向，並對人事管理條例未來研修方向提出相關改進建議。

十、研訂聘用人員人事條例草案

為落實政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系，建立政府契約用人制度，銓敘部爰以現行聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法及行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項等規定為基礎，研擬聘用人員人事條例（以下簡稱本條例）草案，並以現行聘用人員及約僱人員為適用對象。銓敘部經擬訂本條例草案，並配合廢止聘用人員聘用條例，前於98年12月函陳考試院審議。嗣配合政府組織再造，考量未來行政院所屬機關調整機關層級與組織結構，對於聘僱人力需

求有所改變，爰將本條例草案先行撤回。為建構聘用人員法制，銓敘部正綜整司法院、行政院人事行政局等機關及依99年2月2日考試院全院審查會審查委員提出之意見，據以重新研擬本草案，並俟邀請相關機關會商獲致共識後，儘速依期程再函陳考試院審議。

十一、修正醫事人員人事條例相關附屬法規

(一)各機關師級醫事職務級別員額配置準則

為因應相關公立醫療機構用人需要，銓敘部前擬具各機關師級醫事職務級別員額配置準則第3條、第7條修正草案函陳考試院審議，經99年3月25日考試院第11屆第78次會議討論通過，考試院會同行政院於99年5月10日修正發布。

(二)各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表

為配合高雄市政府社會局無障礙之家等機關用人需要，因應國家安全局組織法等法律之修正（制定）公布，並將現行規定未臻明確部分，予以釐清規範，銓敘部爰擬具各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案，考試院業會同行政院於98年3月30日修正發布；復為因應相關機關用人需要，及部分機關（構）組織法規之修正，銓敘部擬具各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案，於99年10月29日函陳考試院審議，經考試院召開2次小組審查會審查竣事，並經提100年2月17日考試院第11屆第124會議討論通過，考試院並於同年3月4日函請行政院同意會銜中。

十二、研提專技轉任制度存廢研究報告

為期專技轉任制度得以適時發揮補公務人員考試掄才不足之功能，以及檢討目前專技轉任制度存在之缺失，銓敘部依98年10月22日考試院第11屆第57次會議決議，就現行專技轉任制度之存廢問題，以及現行專門職業及技術人員轉任公

務人員條例及其施行細則等相關規定究宜朝放寬或限縮之方向研議修正後，研提「專門職業及技術人員轉任公務人員制度存廢相關問題之研究」報告，本研究報告結論之改進建議，業已納入99年研修專技轉任條例施行細則修正草案，並為嗣後賡續檢討修正專技轉任制度之重要參考。

十三、配合研訂法官法草案

為維護司法審判獨立，確保人民接受公正審判之權利，司法院前擬具法官法草案，經行政院於99年5月21日轉請考試院會銜，歷經考試院召開5次全院審查會審查竣事，並提報院會討論通過後，於99年9月21日經司法院、行政院及考試院會銜函送立法院審議。嗣經立法院司法及法制委員會召開4次審查會審查完竣，將經由黨團協商後提報立法院院會討論。

十四、配合研修關務人員人事法令

為因應公務人員任用法及公務人員俸給法之修正，並配合行政程序法之施行，財政部前擬具關務人員人事條例部分條文修正草案，於92年6月23日經行政院與考試院會銜函送立法院審議，惟未能於立法院第5屆會期結束前完成立法程序，財政部爰重行研擬該條例修正草案函陳行政院審議，經行政院人事行政局於97年11月21日邀集相關機關開會研商完竣。案經行政院轉請考試院會銜，並於98年7月28日經行政院會銜考試院函送立法院審議。

十五、配合研修交通事業人事法令

配合94年11月30日及97年1月16日修正公布之公務人員任用法第17條規定，於交通事業人員任用條例第5條，增列以考成升任高員級人員，得擔任單列高員級職務之資格條件，俾衡平以本條例任用之資位制人員之權益。本條例修正草案

業經行政院會銜考試院於98年4月23日函請立法院審議。

十六、研修公務人員加給給與辦法

本辦法前於96年5月15日修正發布，復應各機關業務需要及為使本辦法有關配合機關組織調整移撥之公務人員，補足待遇差額之規定更為周延，銓敘部爰研擬本辦法部分條文修正草案於99年11月18日函陳考試院審議。經提99年12月2日考試院第11屆第114次院會決議交小組審查會審查。嗣考試院於100年1月11日召開審查會，惟尚未審查完竣。為利本案後續審查，銓敘部將依是日會議結論，蒐集相關資料，並邀集相關機關研商後，再重新整理本辦法部分條文修正草案。

十七、研訂重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案

為因應「考試院文官制度興革規劃方案」第5案近程興革事項3.「重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案」，銓敘部就激勵工作意願及發揮工作潛能二面向，參考現行相關規定，並彙整專家學者及行政院人事行政局等機關意見，提出具體作法，以利各機關就相關措施進行規劃並擇項採行。案經98年12月17日考試院第11屆第65次會議討論通過，並由銓敘部於99年1月5日通函各主管機關查照轉知。

十八、配合組織改造及地方行政區域改制，研擬協會調整處理方式

因應行政院組織改造及地方行政區域合併改制，銓敘部研擬公務人員協會調整處理方案，經99年9月23日考試院第11屆第104次會議通過後，於同年10月13日行文各機關公務人員協會及其主管機關查照並轉知所屬在案。

貳、配合政府組織改造進程，研修組織編制相關法規

因應行政院組織調整之機關組織法規修正，考試院通過行政院組織改造期間職稱簡併原則、行政院及所屬機關（構）編制表審議

授權原則及三級改制為四級之機關（構）人員列等處理原則，並與行政院會銜修正發布各機關職稱及官等職等員額配置準則，俾機關修編選置職稱、官等職等及員額配置有明確且彈性之處理準據，並在兼顧整體衡平下，適度保障現職人員權益。依據上開1準則及3原則，協助各機關儘速完成其組織法規修正及考試院核備作業，以及辦理後續職務歸系調整事宜。又配合99年12月25日縣（市）改制直轄市，以及桃園縣100年1月1日準用直轄市相關規定，就涉及官制官規事項詳慎研議，並俟改制（準用）機關組織法規法程序完備後，儘速完成各機關組織編制備查作業，以及辦理後續職務歸系調整事宜。

參、推動銓敘業務網路作業，加強人事資料庫整合

為提昇銓敘業務之服務品質與效能，銓敘部逐年規劃建置各項銓敘業務網路申辦作業系統，目前已有機關退休人員及其遺族身分查驗、考績預審及審定等30餘項網路作業系統正式上線順利運作。透過資訊安全管理系統（ISMS）之導入，及建置資料庫線上加解密、電子憑證等系統，以加強各項資訊應用、網路作業及相關軟硬體環境之資訊安全管理。並配合考試院暨所屬部會人事資料庫整合推動小組，建置人事資料庫整合平台，以提昇人事資料運用之層次及效能。

肆、成立全國公務人員協會，落實參與管理之民主精神

公務人員協會法自92年1月1日施行後，中央機關協會陸續成立，但是地方機關協會迄僅臺北市、高雄市及彰化縣3個地方行政區域成立協會。銓敘部張部長上任後，體認全國公務人員協會（以下簡稱全國協會）成立的重要性並積極推動，終於在98年10月2日假臺大

醫院國際會議中心召開成立大會正式成立。全國協會係依公務人員協會法成立的公益性法人團體，目前已成立的20個中央機關協會及13個地方機關協會均經各該協會會員（代表）大會議決同意加入全國協會。

全國協會的成立，代表政府內部人事管理的新紀元，依協會法規定，全國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。為落實民主參與機制，銓敘部已於相關法規，明定各協會得推派代表擔任考績委員會及人事甄審委員會之指定委員，全國協會成立後，亦得推派代表參與涉及全體公務人員權益相關之法定機關（構）、團體，增加政府人事決策的透明度。目前公教人員保險監理委員會及公務人員退撫基金監理委員會等，都已邀請全國協會推派代表與會，代表公務人員監督政府經營雙方共同提撥的基金運作情形及績效，提高公務人員對政府營運的信心。

第五章 保障暨培訓業務

摘 要

為因應世界趨勢潮流及社會期待，考試院於83年修正組織法，增設「公務人員保障暨培訓委員會」，以統籌推動公務人員保障暨培訓相關事宜，並於85年6月正式成立。

保訓會近2年來為完成各項業務目標，在保障業務執行方面，持續檢討研修保障法規，建構完善保障法制；提高保障事件審理品質；開辦保障事件視訊陳述意見服務，擴大當事人程序參與；推動資訊化服務，保障公務人員時效利益；適時舉辦保障法制研討會、座談會及專題講座並進行委託研究，持續精進改善保障業務，以合理保障公務人員權益。

培訓業務執行方面，持續檢討研修培訓法制，建立完善培訓制度；辦理高階文官發展性訓練，厚植優秀施政人力；擴大辦理行政中立訓練及宣導，深化公務人員行政中立觀念；推動公務人員終身學習活動及數位學習；加強與國內各訓練機關（構）之協調、聯繫與合作，並積極與國際培訓組織交流；推動並成立國家文官學院，充實訓練機關軟硬體設施。

第一節 組織職掌

壹、沿革

合理保障公務人員權益，是國家穩定力量的來源；精進公務人力素質，則是提升國家競爭力的基石。考試院依據總統85年1月26日公布之「公務人員保障暨培訓委員會組織法」，於同年6月1日成立公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）。保訓會隸屬於考試院，為院屬一級機關，掌理全國公務人員保障及培訓事宜。

88年7月配合臺灣省政府功能業務與組織調整，依「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」第5條規定，以任務編組方式設立保訓會中部辦公室，嗣於91年1月30日修正公布保訓會組織法，自91年3月1日起正式納編為地方公務人員保障處。

為因應保障與培訓業務發展，及推動成立國家文官學院之需要，復於98年11月18日修正公布保訓會組織法，自99年2月10日起將培訓處改為培訓發展處，並成立培訓評鑑處。

貳、組織與編制

依保訓會組織法規定，保訓會置主任委員1人，特任；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。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易。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；審議決定有關公務人員保障事件及公務人

員培訓政策、法規等事項。委員會議每月舉行一次，由主任委員召集，必要時得召開臨時會議。主任委員因故不能召集時，指定副主任委員1人代理。委員於審議、決定有關公務人員保障事件時，應超出黨派，依據法律獨立行使職權。

保訓會置主任秘書1人，職務列簡任第十二職等。並設保障處、地方公務人員保障處、培訓發展處、培訓評鑑處、秘書室、人事室、會計室及政風室，分別掌理有關事項；編制員額為91人至93人。

為辦理國家文官培訓需要，依85年1月26日公布之保訓會組織法第13條規定，於88年7月26日成立國家文官培訓所（以下簡稱培訓所），嗣於99年3月26日依現行保訓會組織法第9條規定，改制成立為國家文官學院（以下簡稱文官學院），職掌關於高階公務人員中長期培訓、公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練、行政中立及其他有關訓練之執行事項，以及關於公務人員培訓之國際交流等事項。文官學院置院長1人，由保訓會主任委員兼任；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、會計室及政風室等組室，編制員額為70人。另依文官學院組織法第7條規定，於99年3月26日設立文官學院中區培訓中心，置主任及副主任各1人，並設培訓課及行政課，編制員額為23人。保訓會之組織系統如下：

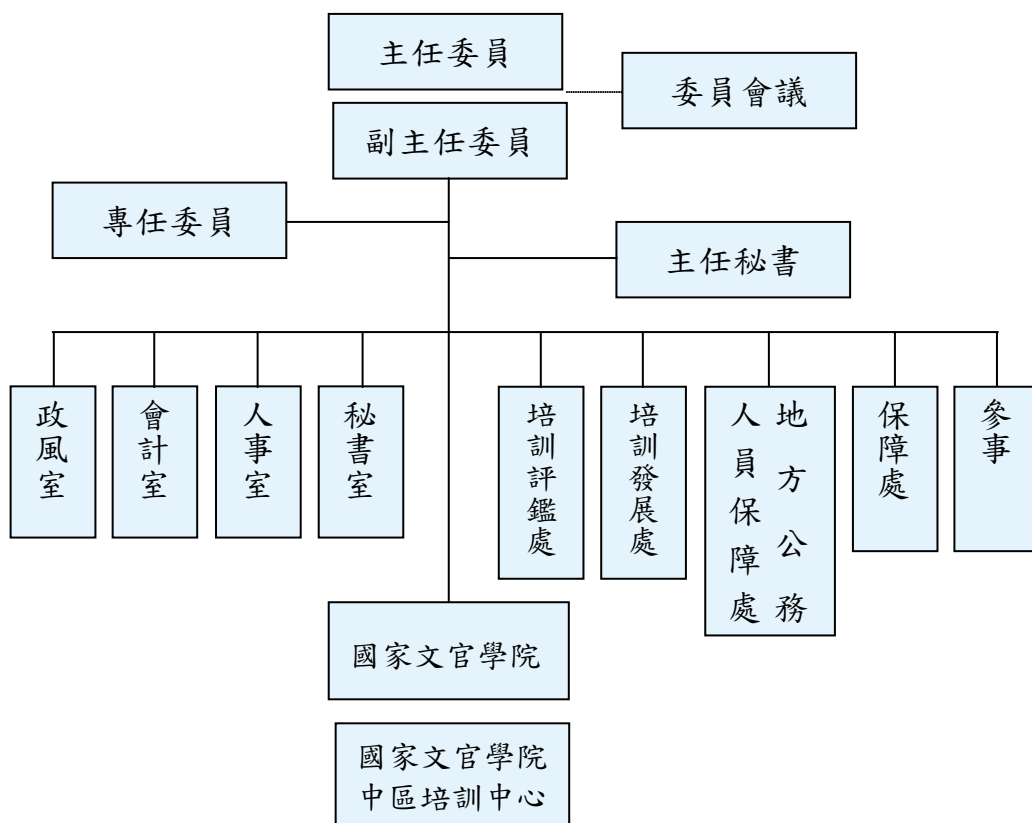


圖 5-1 公務人員保障暨培訓委員會組織系統圖

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，其他依司法人員人事條例、主計機構人員設置管理條例、審計人員任用條例、關務人員人事條例、駐外外交領事人員任用條例、警察人員人事條例、政風機構人員設置條例等任用之人員及依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之公務人員，均為保障法之適用對象。

二、準用本法之人員

依保障法第102條規定，下列人員準用本法之規定：

- (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。
- (二)私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- (三)公營事業依法任用之人員。
- (四)各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。
- (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。

貳、保障法之實體保障項目

依保障法第2條規定，保障法之實體保障項目係以公務人員之「身分」、「官職等級」、「俸給」、「工作條件」、「管理措施」等有關權益為範圍。本條所列僅係例示規定，公務人員有關「福利」事項之爭執，例如請領休假旅遊補助等，雖非本條明列之實體項

目，仍可循保障法所定救濟程序請求救濟。

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居於特別法之地位，應優先適用。而第4條第1項就救濟程序亦有明文規定，有關公務人員權益之救濟，應就其性質、內容依保障法所定復審、申訴、再申訴之程序請求救濟。

一、復審程序

(一)標的：行政處分

依保障法第25條第1項規定，公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。所稱行政處分，除依行政程序法第92條第1項規定，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為外，原則上並以司法院歷次相關解釋意旨為得提起復審之標的範圍，亦即係以足以改變公務人員身分關係、或基於公務人員身分所產生之公法上財產請求權、或於公務人員權利有重大影響之行政處分，始得提起復審救濟。

(二)受理機關

依保障法第44條第1項規定，公務人員提起復審，應繕具復審書經由原處分機關向保訓會為之。其中原處分機關的認定，依本法第28條規定，係以實施行政處分時的名義為準。但上級機關本於法定職權所為行政處分，交由下級機關執行，以該上級機關為原處分機關。另依本法第29條規定，如原處分機關裁撤或改組，則以承受其業務之機關視為原處分機關。

(三)提起方式

依保障法第30條規定，復審之提起，應自行政處分達到的次日起30日內為之，復審人應依本法第43條規定繕具復審書，經由原處分機關向保訓會提起復審。

(四)不服之救濟途徑

對保訓會之復審決定，如有不服可向管轄之高等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條規定再審議之事由者，亦得向保訓會申請再審議。

二、申訴、再申訴程序

(一)標的

依據保障法第77條第1項規定，申訴或再申訴應以「服務機關所為之管理措施」或「有關工作條件之處置」認為不當，致影響其權益者為標的。所稱服務機關所為之管理措施，係指機關為達行政目的所為之作為與不作為（不含屬復審範圍之事項），包括機關內部生效之表意行為或事實行為等，均屬管理措施範圍，例如機關長官所為之工作指派、不改變公務人員身分關係之記一大過、記過懲處、考績評定、請假之否准、同官等職等及同陞遷序列之調任或機關長官所發之職務命令均屬之；所稱「有關工作條件之處置」，則指服務機關是否提供執行職務必要之機具設備、良好之工作環境、安全及衛生完善措施等。

(二)受理機關

公務人員提起申訴應繕具書面向服務機關為之，所稱服務機關，係指具備依法設置、獨立的編制及預算、對外行文等獨立機關組織要件者，原則上以其實際任職機關為服務機關，惟所申訴之具體事實如係以上級機關名義發布者，則以該權責發布機關為服務機關。至於提起再申訴，則一律向保訓會為之。

(三)提起方式

保障法第77條第2項明定，公務人員提起申訴，應自服務機關所為的管理措施或有關工作條件的處置達到的次日起30日內為之。另依同法第81條第1項規定，服務機關應於30日內作成函復，必要時可延長20日，如逾期未為函復，或不服服務機關所為之申訴函復，應於申訴復函送達的次日起30日內向保訓會提起再申訴。

(四)調處程序

為調和機關與公務人員之間的爭執，促進機關內部和諧，於保障法第85條至第88條賦予保訓會於再申訴事件審理程序中得依職權或依申請進行調處之法源依據。調處制度係屬任意性程序，調處成立者，即應作成調處書據以執行，並終結再申訴審理程序；調處不成立者，保訓會則續行審理及決定，不致影響再申訴事件之審理。

(五)不服不得再救濟

保訓會再申訴決定於送達後即行確定，再申訴人不得再提起行政訴訟或申請再審議，表示不服。

肆、保障事件審議程序

一、程序審查

保訓會於收受公務人員所提保障事件（含復審、再申訴）後，先就有無管轄權、申請書是否合於法定程式、有無逾期、當事人是否適格，有無一事不再理等程序事項進程序審查：非屬管轄權限範圍者，即行移轉有關機關辦理；程序不合法而可補正者，應即限期補正。

二、擬具意見

保訓會承辦單位於機關為答辯或答復後，先行研判案情並

擬具相關處理意見，送請承辦專任委員初審。

三、專任委員初審

專任委員接到承辦單位送請審查之保障事件後，就事件進行初審，並提出初審意見。

四、召開保障事件審查會

承辦專任委員初審完畢後，由承辦單位簽提保障事件審查會審查。保障事件審查會以副主任委員為召集人，與專任委員共同組成，採合議制。如有必要時並得依職權或依申請通知當事人或相關機關派員陳述意見或進行言詞辯論。

五、提報委員會議

經保障事件審查會決議之事件，由承辦單位依審查結果擬具決定書稿，依行政程序簽核提報委員會議審議，保訓會委員會於審議保障事件期間，必要時得通知當事人、有關人員或機關派員陳述意見或進行言詞辯論，亦得派員前往查證。保障事件經委員會議審議決定後，依決定意旨作成決定書，發送當事人及有關機關並刊登公報，以周知大眾。

伍、保障事件決定之執行及追蹤列管

保訓會所為保障事件之決定確定後，有拘束各關係機關之效力，原處分機關有執行之義務，並應將執行情形回復保訓會。機關未於期限內依決定意旨處理時，保訓會應檢具證據將違失人員移送監察院或通知原處分機關之上級機關依法處理。違失人員如為民意機關首長者，則處罰緩並公布違失事實，以貫徹保訓會所為決定之拘束力。另對於保障事件及其執行情形，均定期刊載於「考試院公報」，供各界查閱。

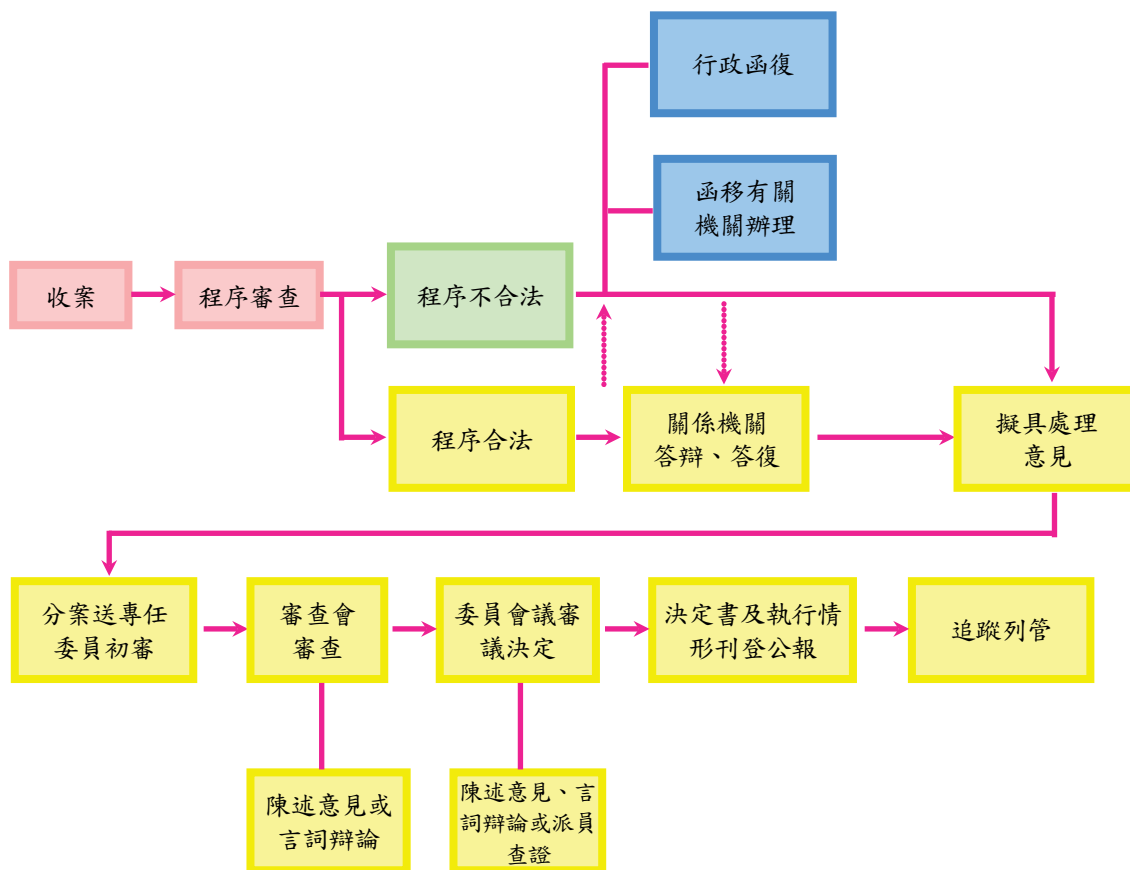


圖5-2 保障事件處理流程圖

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，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局成立公務人員訓練進修協調會報，建立訓練資訊通報、資源共享系統，共同推動公務人員終身學習。

貳、辦理公務人員考試錄取人員訓練

一、高等、普通暨初等考試錄取人員訓練

保訓會依據公務人員考試錄取人員訓練辦法第2條規定，辦理公務人員高等、普通暨初等考試錄取人員訓練，辦理重點說明如下：

(一)基礎訓練部分

1.訓練期間

98年基礎訓練期間為高等考試4週、普通考試3週、初等考試2週。99年基礎訓練期間修訂為高等考試5週、普通考試3週、初等考試3週。

2.訓練課程

保訓會依94年所建構之公務人員各官等非主管人員共通能力架構，予以轉換成高等、普通暨初等考試錄取人員基礎訓練課程，98年高考課程除增進學員瞭解國家當前重大政策

方向暨未來發展趨勢外，更培養具有政策制定、執行與評估之方法，及規劃、決策與解決問題之能力；普考、初等考試之學員，則加強其配合政策、有效執行任務之能力，俾期培育渠等成為具有宏觀、開創性之現代化公務人員。為求精進，特於99年高普考試基礎訓練，以98年課程為本，依「初任人員共通能力」、「委任人員執行力」、「薦任人員執行力」、「薦任人員管理力」4大區塊及進階課程概念，重新訂定課程架構及配當表。

3.擴大延聘授課講座

配合課程之設計，延攬政府機關及企業界具有豐富實務經驗人士，包括優秀傑出及模範公務人員及成功企業界人士，參與授課。

4.成績評量

98年考核項目分為本質特性（20%）及學業成績（80%）二項，本質特性部分係就受訓人員之品德、才能、生活各占7%、7%、6%，由訓練機關（構）學校考評。99年考核項目分為本質特性（25%）及學業成績（75%）二項，本質特性部分係就受訓人員之品德、才能、生活各占10%、8%、7%，由訓練機關（構）學校考評。

(二)實務訓練部分

1.訓練期間

訓期4個月，如符合公務人員考試錄取人員訓練辦法第20條及第24條規定者，得予縮短實務訓練期間為2個月。

2.訓練內涵

(1)訓練方式：實務訓練分實習及試辦二階段實施，自向實務訓練機關報到接受訓練日起1個月為實習階段，其餘時間為試辦階段。但實習階段期間不含基礎訓練。受訓人員於

實習階段，以不具名方式協助辦理所指派之工作；於試辦階段，應在輔導員輔導下具名試辦所指派之工作。

- (2)訓練期間工作指派：實務訓練機關（構）學校，應由人事單位會同受分配訓練單位，依受訓人員考試錄取類科及所占職缺之職務說明書所定工作內容，指派適當工作。
- (3)輔導員遴選：輔導員遴選之資格為直屬主管或具有受訓人員考試錄取相當等級考試及格以上，或曾任受訓人員分配訓練之相當職務，足堪擔任輔導工作之資深人員。
- (4)輔導計畫及紀錄：實務訓練機關（構）學校應由人事單位會同受分配訓練單位，填寫實務訓練計畫表，陳報機關（構）學校首長核定據以辦理。輔導員並應至少每月填寫受訓人員實務訓練輔導紀錄表送單位主管核閱。
- (5)成績考核：實務訓練機關（構）學校應依據公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點規定，由輔導員依受訓人員實際表現及實務訓練計畫表、實務訓練輔導紀錄表所載資料評擬，並由單位主管初核後轉送人事單位陳報機關首長核定。如初核為不及格者，應先交付考績委員會審議，審議時應給予受訓人員陳述意見之機會，並作成紀錄。
- (6)輔導獎勵：輔導員對受訓人員之輔導，除未依規定進行輔導或輔導績效不佳者外，實務訓練機關（構）學校得予敘獎。
- (7)成效追蹤與評估：文官學院應就各機關（構）學校傳送之實務訓練計畫表建檔列管，並定期檢視，對逾期末報送實務訓練計畫表之機關（構）學校，促請限期補行報送，並將列管情形函知保訓會。

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、司法人員考試、警察人員考試、基層警察人員考試、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、外交領事暨國際新聞人員考試、退除役軍人轉任公務人員考試、民航人員考試、稅務人員考試、關務人員考試、經濟部專利商標審查人員考試、國際經濟商務人員考試、海岸巡防人員考試、社會福利工作人員考試、原住民族考試、交通事業鐵路人員考試、水利人員及水土保持人員考試等。

上開各項特種考試訓練，其中司法特考司法官類科、檢察事務官類科、司法事務官類科考試、警察人員考試、基層警察人員考試、法務部調查局調查人員考試及國家安全局國家安全情報人員考試均採未占缺方式訓練，其餘特考係採占缺方式訓練。

(二) 訓期

訓期最長者為司法特考司法官類科考試，訓期為2年；警察人員考試、基層警察人員考試訓期為18個月、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、司法特考行政執行官類科考試，其訓期均為1年；民航人員考試飛航管制類科訓期為11個月；司法特考檢察事務官類科考試訓期為9個月；司法特考監獄官類科考試訓期為8個月；司法特考司法事務官類科、民航人員考試航務管理類科、外交領事暨國際新聞人員考試、國際經濟商務人員考試、海岸巡防人員考試訓期為6個月；其餘各項特考之訓期均為4個月。

三、辦理公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員講習

為增進公務人員考試錄取人員實務訓練機關（構）學校輔

導員對實務訓練輔導相關規定之瞭解，辦理輔導員講習，俾以提升實務訓練之成效。

叁、辦理公務人員晉升官等訓練

一、辦理薦任公務人員晉升簡任官等（含警正警察人員晉升警監官等）訓練

（一）依據

考試院依據91年1月29日修正公布之公務人員任用法第17條第7項（現為第9項）規定，訂定發布「薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法」，嗣於99年6月14日第3次修正。又考試院依據96年7月11日修正公布之警察人員人事條例第14條第7項規定，於97年3月11日訂定發布「警正警察人員晉升警監官等訓練辦法」，嗣於99年6月14日第2次修正。另為使警正警察人員與薦任公務人員有機會研習交流，保訓會將兩項訓練合併辦理。保訓會爰於99年分別修訂「薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練專題研討評量實施方式及評分基準」、「薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練案例書面寫作評量實施方式及評分基準」、「薦任公務人員晉升簡任官等訓練成績評量要點」、「警正警察人員晉升警監官等訓練成績評量要點」。

（二）訓練課程

訓期4週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，訂定訓練課程配當。各課程科目之講授參考大綱，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬試題之參據。

（三）成績計算

- 1.生活管理、團體紀律、活動表現成績：占訓練總成績10%。

2.課程成績：占訓練總成績90%。其評分項目為專題研討及案例書面寫作各占課程成績50%。

二、辦理委任公務人員晉升薦任官等訓練

(一)依據

考試院依據85年11月14日修正公布施行之公務人員任用法第17條第5項（現為第9項）規定，訂定發布「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」，嗣於99年6月14日第9次修正。保訓會於99年分別修訂「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選要點」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選評分標準表」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練成績評量要點」、「升任官等（資位）訓練測驗試務規定」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練、警佐警察人員晉升警正官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練課程成績評量作業原則」。

(二)訓練課程

訓期5週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，訂定訓練課程配當。各課程科目之講義，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬測驗試題之參據。

(三)成績計算

- 1.生活管理、團體紀律及活動表現成績：占訓練總成績10%。
- 2.課程成績：占訓練總成績90%，以測驗方式為之。

三、辦理警佐警察人員晉升警正官等訓練

(一)依據

考試院依據86年5月21日修正公布之警察人員管理條例（現為警察人員人事條例）第14條第5項（現為第7項）規定，訂定發布「警佐警察人員晉升警正官等訓練辦法」，嗣於99年6月14日第8次修正。保訓會並依該辦法分別訂（修）定「警佐警察人員晉升警正官等訓練遴選要點」及「警佐警察人員晉升

警正官等訓練成績評量要點」。

(二)訓練課程

訓期5週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，訂定訓練課程配當。各課程科目之講義，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬測驗試題之參據。

(三)成績計算

- 1.生活管理、團體紀律及活動表現成績：占訓練總成績20%。
- 2.課程成績：占訓練總成績80%。

四、辦理交通事業人員員級晉升高員級資位訓練

(一)依據

考試院依據92年5月28日修正公布施行之交通事業人員任用條例第5條第4項規定，訂定發布「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法」，嗣於99年7月12日第6次修正。保訓會依該辦法訂(修)定「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練遴選要點」及「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練成績評量要點」。

(二)訓練課程

訓期5週，依保訓會94年所訂公務人員各官等非主管人員共通能力，訂定訓練課程配當。各課程科目之講義，係由文官學院彙整編印，作為各受聘講座講授及命擬測驗試題之參據。

(三)成績計算

- 1.生活管理、團體紀律及活動表現成績：占訓練總成績10%。
- 2.課程成績：占訓練總成績90%。

肆、辦理高階公務人員中長期培訓業務

保訓會依考試院98年6月18日第11屆第39次會議通過「文官制度興革規劃方案」第四案「健全培訓體制，強化高階文官」之 2.「

建構完整之高階文官、主管培育歷練體系」，積極建構高階文官中長期發展性培訓體系，擬具「高階文官培訓飛躍方案」（草案），規劃辦理「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」3種班別，並於99年先行試辦，其內容如下：

一、進行高階文官職能分析

先進行培訓需求分析，瞭解高階文官所需之知能內涵。

二、組成專案小組召開學者專家研商會議

98年7月至9月間邀集學者專家組成專案小組，定期開會研商。嗣於99年3月16日及4月7日分別邀請學者專家研商相關規劃內容。

三、開發課程模組及撰寫大綱

依高階文官核心能力「管理能力」、「領導能力」及「決策能力」之不同，建立對應之課程模組。

表 5-1 「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」課程模組內容

	管理發展訓練	領導發展訓練	決策發展訓練
核心能力課程	包括 9 個模組： 1.策略思考與問題解決 2.決斷力 3.領導變革 4.溝通與行銷 5.建立協力關係 6.人力資源管理 7.團隊建立 8.衝突與變革管理 9.績效課責	包括 6 個模組： 1.策略思考與問題解決 2.決斷力 3.領導變革 4.溝通與行銷 5.創新能力 6.人力資源管理	包括 6 個模組： 1.策略思考與問題解決 2.全球視野 3.談判與危機管理 4.領導變革 5.溝通與行銷 6.人力資源管理

四、籌組高階文官中長期培訓協調會報

為回應立法院審查保訓會組織法時附帶決議之要求，並利高階文官中長期培訓協調會報之成立與進行，訂定「高階文官中長期培訓協調會報設置要點」，並於99年召開2次會議。

五、辦理執行檢討座談會

保訓會於99年12月針對受訓學員、授課講座、該會委員及考試委員，辦理4場次檢討座談會，作為改進之參考。

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、為因應公務人員行政中立法及該法施行細則公（發）布施行、98年縣（市）議員、縣（市）長選舉及99年直轄市市長、市議員及里長選舉，保訓會利用淺顯易懂的宣導標語及動態或靜態等多元化的宣導方式，使公務人員行政中立的觀念深植人心。

陸、辦理公務人員進修

保訓會為統籌辦理行政院暨所屬機關以外公務人員進修事宜，會同行政院人事行政局配合年度預算辦理選（薦）送公務人員國內外進修。此外，保訓會並舉辦業務主管人員研習班、薦委任非主管人員研習班及各項研討會、演講，提供國內公務人員汲取新知的機會。

柒、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敘部指揮監督，為增進人事人員知能，以提升行政效率，由保訓會辦理行政院暨所屬機關以外機關人事人員專業研習班。

捌、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局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局訂定「公務人員訓練進修協調會報設置及實施要點」，並於95年9月15日會同修正發布，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

保障法自92年5月28日修正公布後，為完成新法所建構之保障體系，計訂定「復審扣除在途期間辦法」、「復審文書使用收費標準」2種法規，修正「公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則」、「公務人員因公涉訟輔助辦法」2種法規，廢止「各機關復審審議委員會組織規程」1種法規，再於94年10月31日修正發布「公務人員安全及衛生防護辦法」，完成該法相關子法之研修（訂）。另為因應五都改制，於99年12月

17日修正發布「復審扣除在途期間辦法」。

二、審議保障事件，維護公務人員合理權益

(一)受理件數

98年度保障事件受理件數為897件；99年度受理件數為1,072件。

(二)結案件數

98年度保障事件應辦件數共計1,076件（累計97年度未結件數179件），辦結947件，結案率88.0%。

99年度保障事件應辦件數共計1,201件（累計98年度未結件數129件），辦結1,068件，結案率88.9%，結案率為歷年最高。

三、追蹤保障事件執行成效，督促機關依法行政，改正缺失，疏減訟源

98年及99年經保訓會決定撤銷之保障事件共計205件，其中應回復執行情形者（實體撤銷及命應作為部分）計196件，經原處分機關或原服務機關如期將處理情形回復者計180件，另16件尚未回復，惟均未逾回復期限。業經彙整回復情形刊登考試院公報供各機關參考，俾落實保訓會所決定保障事件之拘束力。

四、加強宣導保障制度，迅速公開救濟資訊

(一)強化保障制度基本認知

- 1.為因應行政院組織法修正案、中央行政機關組織基準法部分條文修正案、行政院功能業務與組織調整暫行條例及中央政府機關總員額法等政府組織改造等4法律案之施行，並就保訓會提供線上申辦、視訊服務等新措施予以宣導，辦理中央機關公務人員保障業務宣導活動，共計8場次，1,374人參與。
- 2.為因應文官制度興革（含考績制度變革）、99年五都縣市合併及政府組織改造等措施，加強宣導地方公務人員所涉權益

保障事項，派員赴各地方機關講解公務人員保障制度，99年共計30場次，聽講人數為4,337人。

3.派員於保訓會、文官學院及其中區培訓中心及各機關所舉辦之訓練課程講解公務人員保障制度。98年、99年計203場次，聽講人數為19,873人。

(二)簡速資訊獲取管道

為便於公務人員瞭解保障制度及實務運作最新動態，將保障法規、釋例、保障事件決定書、執行情形及相關表格公布於該會全球資訊網站。另保障事件決定書均定期刊登於考試院公報。

五、研究改進公務人員保障業務，完善保障制度

(一)召開保障法制研討會及座談會

就保障法制及實務運作所生問題，保訓會均適時召開保障法制研討會及座談會，使公務人員保障制度之實務運作與學術研究成果相輔相成。98年計召開18場次，計2,776人次參與；99年計召開2場次，160人次參與。

(二)辦理專案委託研究公務人員保障法制相關問題

98年專題為「公務人員保障救濟程序中暫時權利保護制度之研究」。99年專題包括「復審參加制度之研究」、「公務人員考績制度變革後救濟程序如何配套因應之研究」、「公務人員遭受性騷擾提起保障事件之研究」及「我國與美國公務人員保障制度之編譯與研究」等。

(三)定期辦理保障法制專題講座

為即時掌握行政法實務運作及學說理論之發展現況，提升保障業務承辦人員之專業能力，保訓會定期邀請學者專家擔任專題講座，98年及99年共辦理11場次。

(四)委託學者專家研提法律意見書

對於機關內性騷擾申訴處理委員會就性騷擾事件是否成立所為之決議，得否依據保障法提起救濟疑義一案，保訓會於98年委請學者專家提供法律意見書，供處理相關保障事件參考。

六、推動資訊化服務，建置「線上申辦及查詢作業系統」

保訓會自98年10月21日起於網站提供多項線上申辦及查詢服務項目，包括線上聲明不服、線上申請閱覽卷宗、陳述意見、言詞辯論、調處及案件進度查詢等，提升公務人員進行保障事件相關程序之便利性，保障其時效利益。

七、辦理保障事件視訊陳述意見措施

保訓會辦理保障事件過程中，對於認定事實或適用法律有疑義時，均儘量予以當事人、機關派員陳述意見之機會，以擴大當事人程序參與。另為提升陳述意見之便利性，提高審議效率，保訓會自99年5月份起，首度試辦保障事件視訊陳述意見，以節省當事人或機關（構）代表之時間、勞力及費用。

八、編印保障制度相關書籍

保訓會於98年、99年重新編印保障法百問、公務人員行政救濟法規彙編及組織改造與公務人員權益保障Q&A宣導摺頁。

貳、培訓業務

一、積極建立培訓法制，強化文官培訓成效

(一)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

保訓會蒐集歷年相關機關建議意見，並依訓練實務現況及所涉相關法規等，通盤檢討研修公務人員考試錄取人員訓練辦法，函陳考試院審議通過，於99年7月16日經考試院與行政院、司法院會同修正發布。

2.研修公務人員考試錄取人員訓練相關行政規則

為配合公務人員考試錄取人員訓練辦法於99年7月16日修正發布，及加強辦理訓練實需，通盤檢討修正相關規定，計有「公務人員考試錄取人員基礎訓練生活管理要點」、「公務人員考試錄取人員基礎訓練輔導要點」、「公務人員考試錄取人員實務訓練輔導要點」及「公務人員考試錄取人員基礎訓練請假注意事項」等4種，於99年8月3日修正發布。另「公務人員考試錄取人員實務訓練輔導要點」附表二、一，亦分別依實需，分別於同年8月26日、10月1日修正發布。「公務人員考試錄取人員訓練獎懲要點」、「公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點」、「公務人員考試錄取人員訓練期滿請領考試及格證書作業要點」、「公務人員考試錄取人員基礎訓練學業成績測驗注意事項」、「公務人員考試錄取人員基礎訓練專題研討評量實施方式及評分基準」等5種於99年8月31日修正發布。

3.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98年、99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。

4.核備各項特考訓練計畫

訂定（核定）98年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員訓練計畫等76種、訂定（核定）99年公務人員特種考試警察人員考試錄取人員訓練計畫等81種。

5.改進公務人員考試錄取人員基礎訓練成績評量方式

自99年高普初考及地方特考基礎訓練起，以統一命題方

式辦理測驗，並配合訓練課程及培訓方法，加強訓練期間考評機制，以期公平、公正。

(二)升官等訓練方面

- 1.研修「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選要點」、「警佐警察人員晉升警正官等訓練遴選要點」及「交通事業人員員級晉升高員級資位訓練遴選要點」，經保訓會98年3月31日98年第4次委員會議審議通過，於98年4月8日修正發布。
- 2.研修「警正警察人員晉升警監官等訓練辦法」，經考試院審議通過，於98年2月23日修正發布。嗣配合文官學院組織法修正公布，修正本訓練辦法部分條文，經考試院審議通過，於99年6月14日修正發布。
- 3.研修「薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法」、「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」、「警佐警察人員晉升警正官等訓練辦法」，經考試院審議通過，於99年6月14日修正發布。
- 4.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99年7月12日會同行政院修正發布。

(三)公務人員行政中立訓練方面

- 1.98年：核定實施98年公務人員行政中立訓練講座座談會實施計畫、98年選務工作人員行政中立研習班實施計畫、98年公務人員行政中立法宣導種子師資培訓專班實施計畫、98年公務人員行政中立法宣導班實施計畫。
- 2.99年：修正「公務人員行政中立訓練辦法」、修訂「公務人員行政中立訓練數位學習注意事項」，並核定實施99年公務人員行政中立訓練相關專班實施計畫。

二、推動成立國家文官學院

考試院為強化培訓機制及整合訓練資源，爰將研議推動成

立文官學院列入第11屆施政綱領。又馬總統98年元旦致詞宣示考試院規劃成立文官學院，將有助於人力培訓資源之整合。保訓會依據上開指示積極推動辦理，蒐集英國、加拿大、美國、法國、德國、日本及新加坡等先進國家相關資料，邀集專家學者組成專案小組，密集開會討論研商，於98年2月19日將國家文官培訓所組織條例修正草案報請考試院審議，案經98年4月2日考試院第11屆第29次會議決議通過，並函請立法院審議。國家文官培訓所組織條例修正草案於98年10月23日經立法院第7屆第4會期三讀修正通過為「國家文官學院組織法」，復奉98年11月18日總統令修正公布。另為符合培訓資源之區域均衡及各地區公務人員培訓之需要，保訓會依立法院院會附帶決議，擬具設立國家文官學院中區培訓中心報告，經立法院第7屆第4會期司法及法制委員會同意設立中區培訓中心。文官學院及文官學院中區培訓中心於99年3月26日正式成立。

三、積極規劃辦理各項訓練，培育優質公務人力

(一)辦理各類公務人員考試錄取人員訓練

- 1.辦理公務人員高等、普通暨初等考試及地方政府特種考試錄取人員基礎訓練：98年、99年計11,149人完成訓練。
- 2.辦理公務人員特種考試錄取人員訓練：98年、99年計12,060人完成訓練。
- 3.開辦公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練：本項考試錄取人員往年僅實施實務訓練，未施予基礎訓練。為求精進並兼顧錄取人員身障程度別及個別訓練需求，採循序漸進方式，於98年首度試辦「網路線上學習」基礎訓練及三等考試實體基礎訓練，均採自由報名方式辦理，計131人完成網路線上學習基礎訓練，28人完成實體基礎訓練。99年賡續擴大辦理，充實「網路線上學習」基礎訓練課程外，

並擴大「實體基礎訓練」實施對象至各等級錄取人員均可自由報名參訓，計49人完成網路線上學習基礎訓練，98人完成實體基礎訓練。

(二)辦理各類公務人員晉升官等訓練

自98年至99年各項訓練辦理成效如下：

- 1.薦任公務人員晉升簡任官等訓練（含警正警察人員晉升警監官等訓練）：計調訓2,981人。
- 2.委任公務人員晉升薦任官等訓練（含關務人員）：計調訓3,475人。
- 3.警佐警察人員晉升警正官等訓練：計調訓1,571人（包括警察人員、消防人員及海巡人員）。
- 4.交通事業人員員級晉升高員級資位訓練：計調訓236人。

(三)完成「高階文官培訓飛躍方案」99年試辦訓練，厚植優秀施政人力

- 1.99年試辦訓練：「管理發展訓練」、「領導發展訓練」及「決策發展訓練」3種班別，合計56人參訓。
- 2.創新應用「評鑑中心法」作為遴選及成績評量之評測技術：針對管理發展訓練報名人員，採用簡易評鑑中心法進行評測，於結訓前選用適合高階文官擬升任主管職位將遭遇之各種情境，研發「情境模擬主管的一天」新型態之評量。領導發展訓練及決策發展訓練則於結訓前亦採用評鑑中心法進行評測。

(四)辦理行政中立訓練及宣導

98年至99年辦理情形：

- 1.訓練部分：
 - (1)專班訓練：計4,157人。
 - (2)隨班訓練：計86,395人。
 - (3)專題講演或座談：計146,647人。

(4)數位學習：計96,202人。

2.宣導部分：

(1)廣播電臺劇化插播：98年於警廣、教育等2個電臺播放；99年於警廣、中廣等14個電臺播放。

(2)捷運燈箱廣告宣導：於臺北捷運及高雄捷運等部分捷運站刊登。

(3)捷運月臺電視宣導：於臺北捷運及高雄捷運月臺電視播放。

(4)公車車體廣告宣導：於臺北、臺中、臺南及高雄擇定7條公車路線放置。

(5)發送宣導摺頁資料：製作宣導摺頁56,000份，發送全國各機關。

(6)發送宣導海報：99年印製2,000份，發送中央及地方各主管機關。

(五)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)業務主管人員研習班：99年計71人參加。

(2)薦任及委任非主管人員研習班：98年、99年合計145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，98年度經核定正取1名。

(六)辦理人事人員訓練進修

開辦新世紀人事服務創新研習班，98年調訓136人，99年調訓187人，合計323人參加。

(七)辦理公務人員各項訓練結訓綜合座談

1.98年至99年考試錄取人員訓練計101場次。

2.98年至99年晉升官等（資位）訓練計70場次。

四、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：98年、99年共辦理「每月一書」導讀會36場，合計6,219人參加。
- (二)辦理全國公務人員專書閱讀心得寫作活動：98年計有57個薦送機關推薦364篇優良作品，經遴選出18篇傑出作品及11個績優推動機關；99年計有62個薦送機關推薦396篇優良作品，經遴選出18篇傑出作品及13個績優推動機關。
- (三)發行「T&D飛訊」：自98年起至99年底止，發行33期。
- (四)98年與99年於世界閱讀日辦理公務人員閱讀觀摩活動，計488人參加；98年至99年共辦理6場次高階公務人員管理講堂，計546人參加。
- (五)99年新開辦「讀書會領讀人培訓」，計111人參加。另新開辦「鄉土與浪漫--陳陽春教授水彩畫展」、「美之饗宴--2010全國公教美展」及「花現臺灣--陳應欽老師攝影展」等3場藝文展。
- (六)辦理年度學習饗宴活動：98年、99年總計358人參與實體活動，開放網路進行同步線上學習之人數均達文官學院網路使用上限人數60人。

五、充實圖書館藏並加強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99年底止，文官學院館藏總量，中西文圖書共32,037冊、訂閱中西文期刊共100種、非書資料(多媒體)2,638筆。
- (二)發展遠距教學課程及管理機制：累計至99年底止，「文官e學苑」註冊人數為189,905人，登入學習人次為9,226,657人次，取得終身學習認證時數共計4,741,161小時。
- (三)自97年開始特別規劃辦理「eMPA數位行政管理學程」，至99年底共有346人取得結訓證書。
- (四)結合實體教學(c-Learning)及網路學習(e-Learning)，於99

年開辦公務職能混成學習工作坊15班，共計290人參加。

六、加強與各訓練機關（構）之協調、聯繫與合作

（一）加強與各大專院校之協調聯繫與合作

文官學院與國立政治大學社會科學學院及臺灣研究中心簽訂共同開發行政個案課程教學合作契約書，98至99年間已完成11篇個案。

（二）加強公務人員訓練進修協調會報功能

98年及99年共辦理2次協調會報，計有271人次參加，討論各機關建議事項共37案，由保訓會及人事行政局依權責分別列管辦理。

七、加強與國際訓練進修及人事行政團體（組織）交流聯繫

（一）參與國際培訓組織及其活動

- 1.於98年10月3日至8日及99年7月26日至31日分別派員赴馬來西亞檳城及吉隆坡參加亞洲國際培訓總會（ARTDO International）第36屆及第37屆年會活動。
- 2.於99年5月16日至19日派員赴美國芝加哥參加美國訓練及發展協會（American Society for Training and Development，簡稱ASTD）2010年年會。
- 3.99年4月20日文官學院榮獲第39屆國際培訓總會（International Federation of Training and Development Organizations，簡稱IFTDO）頒發之2010年全球人力資源發展獎（Global Human Resource Development Awards 2010）績效管理類績優獎。

（二）派員赴國外實習及參訪交流

- 1.於98年7月11日至20日及11月19日至27日派員隨同考試院赴俄羅斯及英國考察培訓相關業務。
- 2.保訓會會同文官學院於99年6月6日至13日及12月1日至6日派

員赴英國及韓國考察培訓相關業務。

- 3.文官學院於99年12月13日至19日辦理「99年度薦升簡訓練績優學員海外研習營海外課程」，計30人赴新加坡研習。

(三)辦理培訓研討會

- 1.保訓會於98年4月22日辦理「公務人力發展趨勢與展望研討會」，計182人參加。
- 2.文官學院於99年1月11日辦理「人力資源發展講座」，邀請日本公務員研修所所長桑田始專題介紹日本國家公務員之人才培育現狀及課題，計33人參加。
- 3.文官學院辦理「公務員國際新趨論壇」2場次：邀請美國喬治亞大學教授史提芬·康德雷（Stephen Condrey）主講「美國文官改革－中立能力與政治回應間之持續衝突」，美國中央佛羅里達大學公共行政學系教授劉國材博士主講「公共行政改革與發展－變革與挑戰」，計180人參加。
- 4.文官學院於99年8月10日至11日辦理「高效行政領導工作坊」活動，邀請新加坡南洋理工大學南洋公共管理研究生院院長吳偉博士及副院長張志斌博士就行政領導相關議題進行專題演講，並和與會代表151人進行意見交流。
- 5.文官學院於99年12月10日至22日辦理「國際人力資源發展研習班」，邀請澳洲、新加坡、韓國、泰國、馬來西亞、菲律賓、波蘭及蒙古等國之現任公務人力培訓機關（構）或相關領域之中、高階主管人員與我國公民營訓練機關（構）代表共22人，就人力資源發展相關議題進行參訪、專題演講及研討會等活動。
- 6.保訓會於99年12月14日及15日舉辦「2010公務人力資源培訓發展趨勢國際研討會」，計230人參加。

(四)與國外及大陸機關學校進行經驗交流

- 1.德國史帕亞公共行政研究所 (Deutschen Forschungsinstituts fur offentliche Verwaltung Speyer) 所長珍·瑞可(Jan Ziekow) 教授等人，於98年5月18日參訪培訓所，就中德雙方高階公務員培訓業務進行交流。
- 2.江蘇省常州市行政學院沈副院長建鋼等10人於98年8月17日參訪培訓所。
- 3.韓國教育課程評價院金院長聲烈等5人，於98年10月21日參訪培訓所，就公務人員培訓體系等議題進行意見交流。
- 4.美國南加州大學政策規劃與發展學院 (SPPD, USC) 國際公共政策與管理系學務主任Dr. Joyce Mann等2人，於98年10月28日參訪培訓所，就南加州大學國際公共政策與管理系與培訓所交流合作事項進行可行性之評估及意見交換。
- 5.德國「巴伐利亞邦議會公共行政委員會考察團」，於98年11月17日參訪培訓所，就兩國公務人員進修義務、陞遷管道及培養領導能力之作法進行意見交換。
- 6.美國杜克大學國際發展中心副教授Dr. Cory Krupp 於99年6月1日參訪文官學院，就雙方未來可能合作之項目及方式進行意見交流。
- 7.以色列人事署署長賀蘭德(Shmuel Hollander)及副署長博格 (Yacov Berger)等人，於98年6月3日參訪培訓所，就中以雙方公務人員訓練等相關議題進行交流。
- 8.智利發展大學政府學院院長Eugenio Guzman及國際問題研究中心主任李昀祚教授於99年7月2日參訪文官學院，就目前公務員訓練等議題進行意見交流。
- 9.英國倫敦政經學院教授Dr. Julius Sen於99年10月5日參訪文官學院，講授「全球化下的公共治理策略」課程，並就未來合作之可行性進行意見交流。

- 10.美國卡內基美隆大學澳洲分校教授Dr. Terry Buss等一行3人，於99年10月8日參訪文官學院，就國際人力資源發展等議題進行交流。
- 11.財團法人國際合作發展基金會「人力資本管理研習班」22名外籍學員於99年10月22日參訪文官學院，除實地參觀環境及設備（施）外，並就公務人員訓練及網路學習等議題進行意見交流。
- 12.美國研究生院（Gradual School）國際學院（International Institute）主任David Simpson於99年11月16日參訪文官學院，就雙方未來可能合作事項交換意見。
- 13.德國聯邦公共行政學院院長Guenther Wurster於99年12月16日參訪文官學院，就辦理高階文官訓練進行意見交流。
- 14.大陸四川省行政學院、國家行政學院、湖南行政學院、山西省政學院、漳州市黨校、北京航空航天大學、浙江省行政學院等組織、專家學者於99年間先後參訪文官學院，進行經驗交流。

八、編印培訓制度相關書籍

- (一)保訓會編印「廉潔文選」12,000冊，分送受訓人員閱讀。
- (二)培訓所編印「公務人員考試錄取人員基礎訓練有關法規專輯」及「公文製作及習作」，分送有關機關（構）人員參考。
- (三)文官學院編印「行政管理個案精選」第六輯及第七輯、「情境管理個案精選」第七輯及「99年情境管理個案選集」等叢書，提供有關機關（構）人員參考。

九、辦理專案委託研究公務人員培訓制度

- (一)98年專題為「規劃設置國家文官學院之研究」。
- (二)99年專題包括「人事主管人員訓練制度改進之研究」、「法官、檢察官、律師考試錄取人員訓練之研究」、「國家文官學院

訓練評鑑模式之建立委託研究案」、「國家文官學院行政法人化可行性之評估」、「行動學習應用於公務人員培訓之研究案」、「評鑑中心法應用於高階文官培訓之研究」、「建立訓練成效評估追蹤制度之研究」、「公務人員培訓運用人格測驗評量機制之研發」、「各項訓練期間生活考評成績標準化之研究」及「試辦導入公務人員職能評鑑進行能力盤點」等。

十、辦理訓後服務及聯繫，精進培訓業務

辦理98年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練訓後服務專題演講及分區座談會，於98年舉行3場，計有162人參加；99年舉行1場，計有52人參加。

十一、規劃辦理全國訓練機關（構）整併及資源整合協調

保訓會訂定「訓練機關（構）支援各機關（構）辦理訓練作業注意事項」，98年計6個機關學校提出需求，15個訓練機關（構）提出供給；99年計6個機關提出需求，25個訓練機關（構）提出供給。保訓會另建置「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。

十二、規劃辦理全國公務人員訓練進修統計資料

保訓會運用公務人員終身學習入口網站，擷取及統計各機關98年登錄公務人員訓練進修資料，98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為114小時，相關資料除可供瞭解全國公務人員訓練進修情形外，並作為研修（訂）訓練進修政策及相關法規參考。

第六章 退休撫卹基金業務

摘 要

因應政經環境變遷，過去由政府自行負擔退撫經費之「恩給制」，自民國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），由考試院下成立之公務人員退休撫卹基金監理委員會（以下簡稱基金監理會）及公務人員退休撫卹基金管理委員會（以下簡稱基金管理會）分別負責基金之監督與管理相關事項。依據99年12月底資料顯示：參加基金之人員，合計共有640,082人，其中公務人員占45.91%，教育人員占30.75%，軍職人員占23.34%；基金資產總額達4,965億5千萬元（如扣除負債37億8千萬元，基金淨值為4,927億7千萬元）。

在基金運用績效方面，退撫基金自84年7月成立至99年12月底止，累計已實現收益數為1,133億1千萬元，平均已實現收益率為3.409%，較依台灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率2.334%，高出1.075個百分點。至於99年度部分，在經濟持續緩步復甦及寬鬆貨幣政策下，全球股市回穩，基金已實現收益數為134.89億元，已實現年收益率為3.048%，較依臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率1.068%，高1.98個百分點。

鑑於退撫基金累積金額日趨龐大，為期有效分散運用風險，將秉持安全與收益並重之原則，從長期運用及經營管理方面，依據國內外經濟，審慎評估及掌握趨勢運用獲利，以期達到專業管理及增加收益等雙重目標。

第一節 基金監理會組織職掌

依公務人員退休撫卹基金管理條例（以下簡稱基金管理條例），基金監理會負責基金收支、管理、運用之審議、監督及考核，另依「公務人員退休撫卹基金監理委員會組織條例」第3條規定，基金監理會掌理下列事項：

- 一、關於公務人員退休撫卹基金收支、管理及運用計畫之審議事項。
- 二、關於公務人員退休撫卹基金委託經營年度計畫之審定事項。
- 三、關於公務人員退休撫卹基金管理年度預算、決算之覆核事項。
- 四、關於管理委員會管理退休撫卹基金整體績效之考核事項。
- 五、關於管理委員會所提退休撫卹基金提撥費率及其幅度調整案之審議事項。
- 六、關於公務人員退休撫卹基金給付爭議之審議事項。
- 七、其他關於公務人員退休撫卹基金業務監督事項。

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與軍公教人員代表組成委員會，審議各項監理事務，委員會主任委員由考試院副院長兼任，下設執行秘書，承主任委員之命負責處理基金監理會事務，基金監理會之委員人數截至99年12月止共22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。

基金監理會行政組織會內分設業務、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24人，然涉及基金監理事項外在環境多變，為維護及提升監理之品質，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：

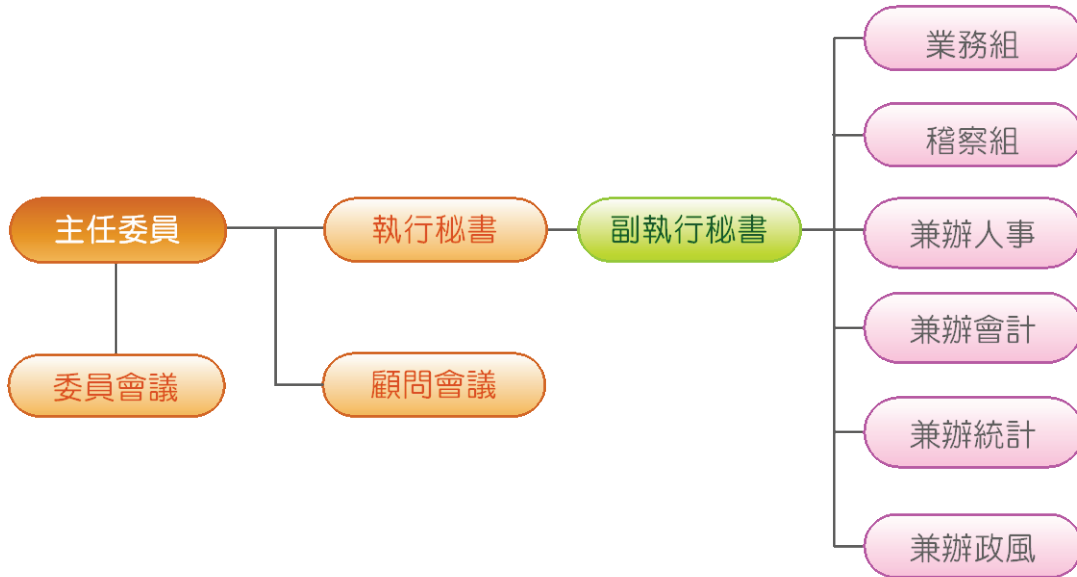


圖6-1 公務人員退休撫卹基金監理委員會組織系統圖

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，國內外年度委託經營計畫及相關法規，召開監理委員會議進行審議覆核，並就運作結果進行績效評估及稽核檢查，積極建立事前及事後監管防線，以防止基金財務不會因人為或制度未盡週全，而有財務安全疑慮；基金監理會為充分利用有限的資源，提昇行政作業效率，達成基金監理任務，各項業務執行情形茲詳述如下：

壹、召開監理委員會議、落實監理功能

依據基金管理條例第5條第2項「本基金之運用及委託經營，由基金管理會擬訂年度計畫，經基金監理委員會審定後行之」及同條例第6條第3項第1款之規定，按季召開監理委員會議，審議各年度基金運用方針、運用計畫，及覆核預、決算等重要議案，俾確立年度營運之方向與預算，作為基金資金運用之準據。另基金監理會依業務職掌，研擬各項有關基金監理議案提報委員會議，包括管理會所擬內部稽核計畫及執行情形報告、基金提撥費率及其調整、基金績效考核、基金資訊公開及其他基金業務監督事項等案，俾作成委員會決議，以供基金監理之依循。

貳、審議基金相關法規，契合運作需要

為提升基金之管理效能，參與修正基金管理條例施行細則第13條條文，將每月各機關、學校及軍事單位應繳之基金費用繳納時間提前，俾及早有效運用，創造收益。

有關審議投資運用項目，陸續增列國內、國外有價證券出借業務及以避險為目的之股價指數期貨、遠期外匯及其他相關衍生性金融商品、資產證券化商品、國外資產證券化商品投資作業規定等。復為因應金融市場發展之趨勢，訂定或修改相關法規並針對委託經營延伸業務之移轉管理、保管、借券、相關機構遴選程序及其承作資格界定，配合修正本基金委託經營辦法。另為配合實務運作需要，基金管理會適時修訂「開立證券交易戶證券商選擇標準」、「國內外債券投資作業規定」及「國外上市（上櫃）公司股票及ETF投資作業規定」，國外委託經營增列「以增加投資效益為目的之衍生性金融商品」、「共同信託基金」及「國外上櫃公司股票及國外經核准上市或上櫃辦理承銷中之公司股票」等作業規定後，提報監理委員會議備查，俾利於基金之營運。

叁、實施稽核作業、提昇稽核專業能力

為有效監督退撫基金運作情況，基金監理會平時除定期書面審核基金管理會所編送之會計報告、決算及內部稽核報告外，依「公務人員退休撫卹基金監理委員會稽核作業實際要點」規定，監理會所作書面審核，發現有重大事項，須進行實地瞭解時，得立即指派人員實施專案稽核，另每年於會計年度終了三個月內，再對基金管理會實施年終稽核，並將結果適時提報監理委員會議或密送基金管理會處理。此外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，有損害本基金權益之虞者等七項專案稽核要件，得經主任委員核可後會同基金管理會對國內委託經營受託機構進行專案稽核，

在提昇稽核專業能力方面，基金監理會除積極延攬專業人員外，亦舉辦各項專業稽核訓練，並提供相關在職進修機會，藉持續提升同仁專業能力及查核技巧，以強化基金整體稽核功效。

肆、推動研究發展工作、充實基金經營專業知識

為提昇專業監理及提供管理監理業務所需，基金監理會均十分重視研究發展工作，每年除舉辦各系列專業演講外，並適時提出相關之資訊與成果。此外，也藉由出國考察的機會廣續蒐集與比較各國退撫基金運作制度與績效相關資料，透過多重管道，加強研究發展的廣度與深度，98及99年度除續辦調查及分析外，並針對風險機制多有著墨。

伍、善用有限資源、提昇行政效能

基金監理會屬行政機關，除了專業的監理業務外，也有共通性的業務，加上積極推動研究發展工作，在預算經費與人力皆十分有

限的情形下，一直致力於建立精簡有效率的行政流程，並充分利用電腦化管理的優點，期能善用有限資源，儘量提昇行政效能。

第三節 基金管理會組織職掌

基金管理會之組織，係依民國84年1月25日公布之「公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例」（以下簡稱基金管理委員會組織條例）於84年5月1日正式成立，並受基金監理會之監督。

基金管理會採行委員制組織型態，除參考世界各國公共基金決策單位之組織模式外，最主要是考量：(1)、參加基金之對象涵蓋軍公教及政務人員；(2)、基金運用與國家財政金融政策相關；(3)、軍公教退撫給與政府仍負最後支付保證責任；(4)、基金運用須具備金融及投資之專業知識等因素。基金管理會置主任委員1人，由銓敘部部長兼任，綜理會務；副主任委員1人，襄理會務；委員13人至17人，由銓敘部遴聘國防部、財政部、教育部、行政院主計處、行政院人事行政局、臺北市政府、高雄市政府業務主管各1人及專家學者組成之，委員均為兼任，其由專家學者擔任者任期為2年。是以，委員會之結構係採功能性組織型態規劃，每月開會1次為原則。另為應業務需要，基金管理會並得遴聘相關領域之專家學者若干人為顧問，聘期1年。截至99年12月止委員人數共17人，顧問人數16人。

為辦理基金管理會掌理事項及執行委員會各項決策事項，依基金管理委員會組織條例規定，編制員額為88人，現有預算員額為86人，組織系統圖如下：

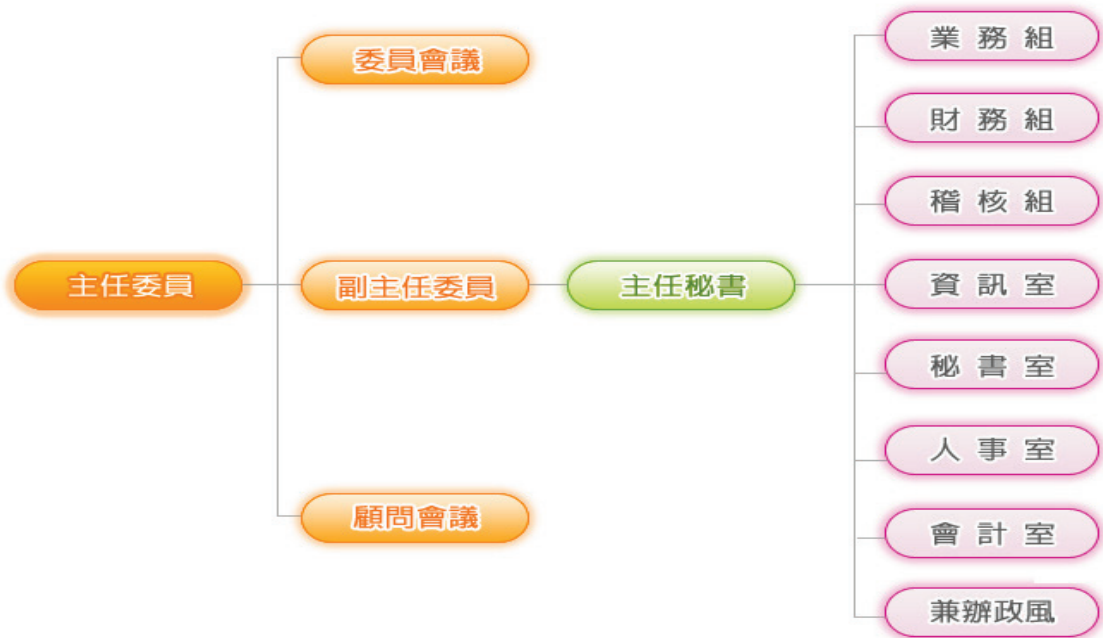


圖6-2 公務人員退休撫卹基金管理委員會組織系統圖

依基金管理條例第2條及基金管理委員會組織條例第2、3條之規定，基金管理會負責公務人員退休撫卹基金之收支、管理及運用，掌理下列事項：

- 一、關於公務人員退休撫卹基金之收支、保管、運用及規劃事項。
- 二、關於公務人員退休撫卹基金之收支、保管及運用機構之決定事項。
- 三、關於公務人員退休撫卹基金受委託運用機構所提基金運用計畫之審核事項。
- 四、關於公務人員退休撫卹基金年度預算及決算報告之編製事項。
- 五、關於公務人員退休撫卹基金之收支、保管及運用機構績效之考核事項。
- 六、關於公務人員退休撫卹基金調整提撥費率及其幅度之建議事項。

- 七、關於公務人員退休撫卹基金資訊作業之整體規劃、系統分析、程式設計、資料處理及其他有關資訊管理事項。
- 八、其他有關公務人員退休撫卹基金業務管理事項。

第四節 基金管理會業務性質與效益

基金管理會為加強管理退撫基金，除適時檢討研修相關法規，建立透明化、制度化及效率化的作業規範外，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。

壹、辦理公務人員退休撫卹基金收繳及撥付，妥慎管理退撫基金

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99年12月底，繳費之機關數達7,897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(99年12月) 單位：人

身 分 別	人 數	比 例
公 務 人 員	293,861	45.91%
教 育 人 員	196,840	30.75%
軍 職 人 員	149,381	23.34%
合 計	640,082	100.00%

除委託臺灣銀行、第一商業銀行、合作金庫商業銀行等三家金

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昇服務效能。截至99年12月底止，各類人員繳納基金（不包括孳息）共計6,259億732萬元；累計至99年12月底退撫給與支出為2,302億1,964萬元。

貳、辦理公務人員退休撫卹基金運用，發揮善良管理人之職責

- 一、退撫基金係由各級政府及軍、公、教人員共同撥付，並依法由基金管理會負責管理及運用。基金管理會除自行從事各項投資外，鑑於退撫基金累積金額日趨龐大，為期有效分散運用風險，並在秉持安全與收益並重之原則下，退撫基金已辦理11次國內委託經營及5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。另基金管理會亦廣泛蒐集各界對退撫基金自行經營及委託經營業務之建議意見，以檢討修正退撫基金相關作業。
- 二、在基金運用概況方面，截至99年12月底止，退撫基金資產總額為4,965億5千萬元(如扣除負債37億8千萬元，基金淨值為4,927億7千萬元)，其中，各主要投資項目按投資比例依序為：國內外委託經營占41.22%、國內外上市（上櫃）公司股票及開放型受益憑證占19.81%、存放金融機構存款占16.19%、國內外短期票券占11.32%、投資於國內外債券占9.68%、其他資產則占1.78%，各項運用明細詳如下圖。

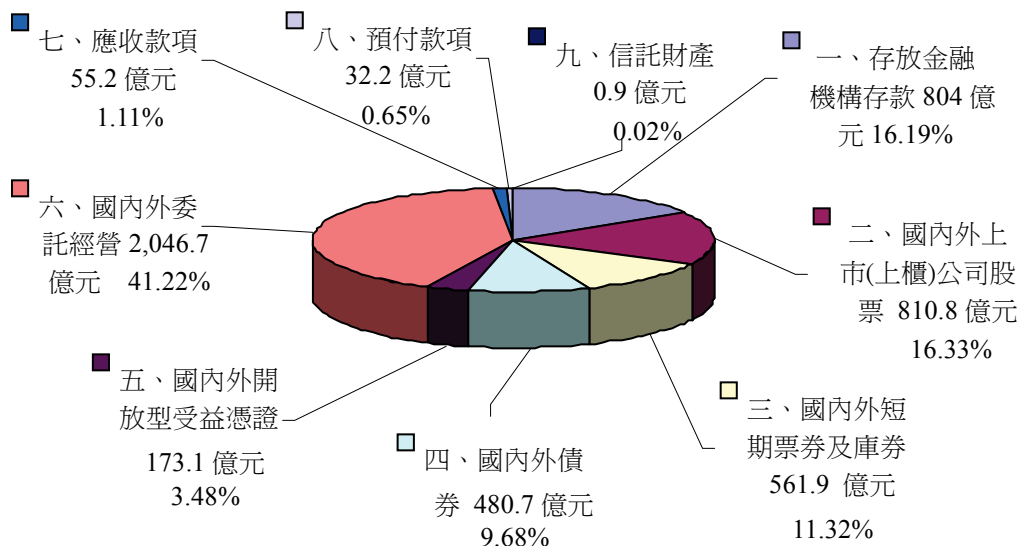
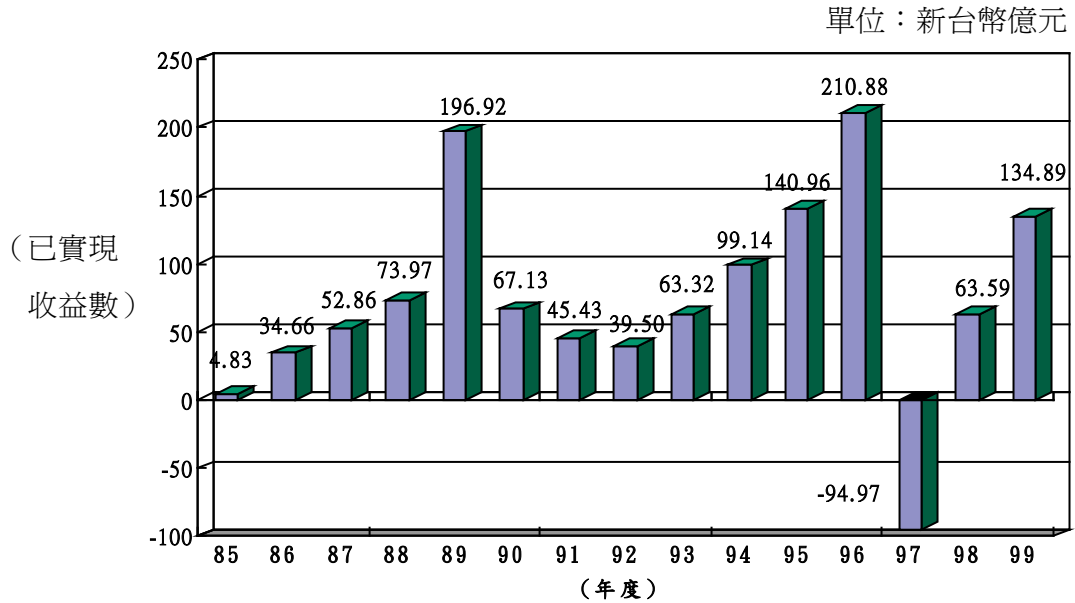


圖6-3 退撫基金截至99年12月31日止運用概況圖

三、在基金運用績效方面，退撫基金自84年7月成立至99年12月底止，累計已實現收益數為1,133億1千萬元，平均已實現收益率為3.409%，較依台灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率2.334%，高出1.075個百分點（如下圖）。



附註:1.89年度係一年半之會計期間。

- 2.依行政院主計處90年4月24日台九十處孝一字第03814號函釋，
退撫基金係以已實現收益數，作為國庫撥補差額之依據。
- 3.歷年累計已實現收益數為1,133億1千萬元，平均已實現收益率
為3.409%。

圖6-4 退撫基金歷年已實現收益數情形

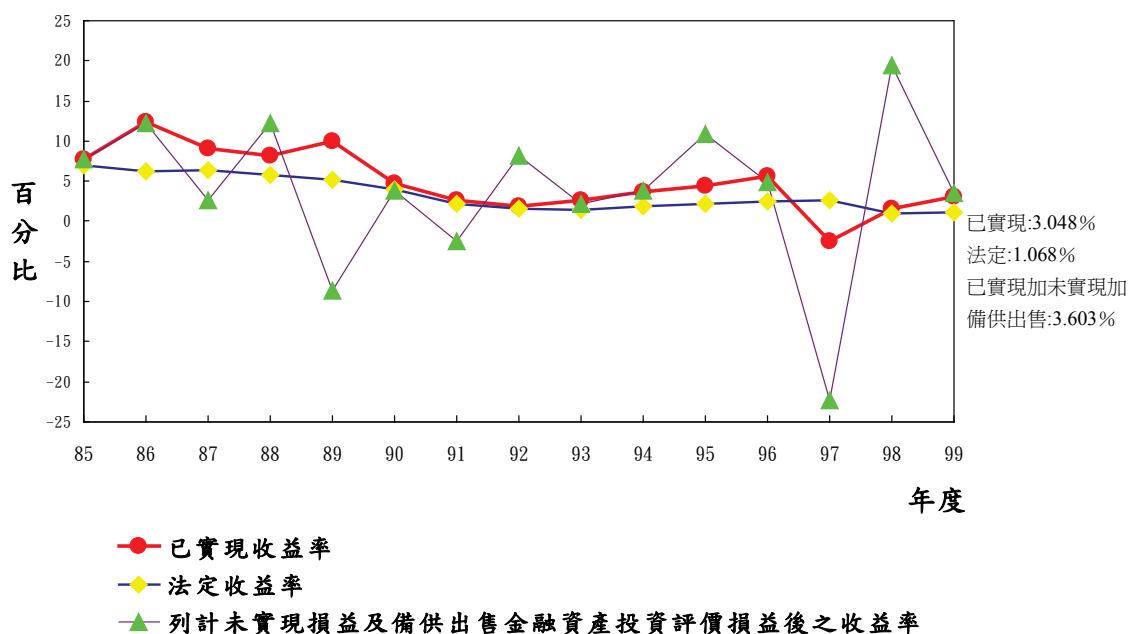


圖 6-5 退撫基金歷年收益率與台銀二年期定期存款利率比較情形

至於99年度部分，在經濟持續緩步復甦及寬鬆貨幣政策下，全球股市回穩，基金已實現收益數為134億9千萬元，已實現年收益率為3.048%，較依臺灣銀行2年期定期存款利率計算之收益率1.068%，高1.98個百分點。如加計99年度未實現利益9億8千萬元後，則收益數為144億7千萬元，年收益率為3.270%；如再加計備供出售金融資產之投資評價利益14億7千萬元後，收益數為159億5千萬元，年收益率為3.603%。

參、嚴密基金財務控管及稽核，建立標準作業規範

為確保基金運作之安全，基金管理會除訂定「公務人員退休撫卹基金財務管理作業要點」外，並針對各項投資標的訂有標準作業規範以資遵循。另為嚴密財務控管，加強相互勾稽之功能，訂有「公務人員退休撫卹基金內部稽核作業實施要點」，以為辦理基金稽

核業務之依據。

肆、建構現代化基金資訊作業系統，提升基金作業績效

基金管理會成立以來，各項基金管理業務皆賴穩定及有效率之資訊作業系統，計建置完成基金業務、財務、稽核、會計及公文等五大業務應用管理資訊系統，以推動各項基金收支、管理及運用業務，另為即時掌握基金委託經營部位，建置國、內外委託經營及績效評估管理系統，達到部位監控稽核、統計分析及績效評估目的，以及建置委託經營帳務資料網路回報、集保線上撥券、基金收繳等各項網路資料交換機制，達成快速掌控基金資產狀況之目的。此外為強化資訊作業安全及架構，98年度起完成磁帶櫃備份系統汰換更新作業，提升資料備份效能，99年度完成基金資料庫整合升級作業，強化基金資料庫安全性、增進基金業務處理效能，奠定未來資訊作業長期發展之基石。

第五節 重要業務績效

壹、基金監理委員會部分

為達成退撫基金穩健經營的目標，基金監理會依據法定職掌，對於各項制度及投資運作管理，均審慎評估且持續監督落實情形，至民國99年止，已辦理重要業務之績效詳述如下：

一、研修監理會委員產生辦法相關規定

配合縣市改制為直轄市，擴大地方政府參與退撫基金監理之機會，增訂直轄市、縣（市）政府等機關首長合計5人，由本會以公開抽籤方式依序推派直轄市政府機關首長2人，縣（市）政府機關首長3人。另因應全國公務人員協會之成立，明

定公務人員代表4人，其中2人由全國公務人員協會推派；其餘2人由銓敘部會商全國公務人員協會推派。

修正草案經提監理會第71次委員會議討論通過後陳報考試院於99年8月3日修正發布，並自中華民國100年7月1日施行。

二、辦理基金收支管理、運用之審議及預、決算覆核事項

基金監理會依規定審議及覆核年度運用方針、計畫及預算，分別於98年6月26日與99年7月2日第67與71次委員會議，審議通過99、100年度基金運用方針、運用計畫及預算，分別就自行經營與委託經營，國內與國外，資本利得與固定收益等方面進行配置，其中99年度運用組合規劃比例訂為，自行運用與委託經營分別占54%及46%；固定收益型占41%，資本利得型占59%；國內投資與國外投資分別占55.9%及44.1%；100年度因預估99年與100年全球經濟趨勢大致相同，除基金規模比上年度增加外，各運用項目中心配置大致維持不變，惟調整允許變動區間之上限，包括調高國內股票及國內委託經營固定收益之上限，調降國外受益憑證及國外委託經營固定收益型之上限等，基金管理會復依行政院主計處對於97、98年度國庫撥補案之核定結果，研擬99、100年度基金預算修正案，報98年10月9日第68次、99年10月26日第72次監理委員會議備查。

有關年度決算之覆核，基金監理會係依基金收支運用、資產配置、運用績效、現金流量、賸餘分配、國庫撥補收益計算、精算參考表重大資訊揭露等，綜合審議基金管理會函報之基金年度決算案。98年4月27日第66次、99年4月2日第70次委員會議分別覆核通過97、98年度之收支決算後，基金管理會嗣依上開會議決議，辦理決算公告事宜。

三、辦理基金委託經營年度計畫之審定事項

基金監理會於98年12月25日第69次與99年10月26日第72次

委員會議分別審定通過管理會擬具之99、100年度國內及國外委託經營計畫案。國內委託經營部分，99、100年底中心配置額度分別為新台幣810億元、1,006億元；國外委託經營部分，99、100年底中心配置額度分別為新台幣1,053億元、1,308億元。

四、監督基金國內委託經營業務

退撫基金委託經營業務正式運作已逾10年，自90年7月國內委託經營開辦迄今，已辦理10批次委託經營，截至99年底委託資產規模約832億元，計19個委託經營帳戶、10家受託機構。

基金監理會除按月審查基金管理會函送之財務報表外，亦針對國內委託經營績效表現不佳之受託機構，及所投資公司股價異常變動導致虧損或受託機構交易異常等情事，請基金管理會注意妥處，俾確保基金受託機構與保管機構能按契約規範從事各項相關投資行為，並使各委託經營業者能在通過嚴格公正的評選過程後，本於專業、忠於所託，在適當風險評量下進行投資。

基金管理會依基金監理會委員會議決議，按季函報自行考核98年及99年度1至4季國內投資受託機構之經營績效及歷次委託辦理情形，以作為基金監理會監督考核之依據，並提報監理委員會議備查。

五、監督基金國外委託經營業務

自92年度首次辦理國外委託經營迄今，已辦理5批次國外委託經營及1次移轉管理，截至99年底委託額度約35億美元，計12家受託機構，14個帳戶。其中國際指數股票型約佔2.8億美元，國際股票型約佔24億美元，亞太股票型佔約4億美元，國際債券型約佔4億美元。

為建立國外委託經營之相關監督作業，除函請基金管理會按月提供投資組合評估報告書等報表加以審查外，另針對國外

委託經營業務持有之股票、公債及公司債等投資組合內容相關新聞，及公司財務報表等訊息進行監管。

基金管理會依基金監理會委員會議決議，按季函報自行考核98年及99年度第1季、第2季、第3季及第4季國外投資受託機構之經營績效，另函送2家保管銀行（花旗銀行及第一銀行）就受託機構個別及整體投資績效細部歸屬分析及風險計算報告，以作為基金監理會監督考核之依據，並提報監理委員會議備查。

六、監督基金國外投資業務

為增加退撫基金之收益及有效分散風險，自90年11月起即積極從事國外投資。截至99年12月底止，基金管理會自行經營國外投資包括國外債券、受益憑證、股票、ETF及外幣存款等計約等值16億餘美元，分散投資於美元、歐元、日圓、澳幣、紐幣及英鎊等，期望藉由多角化、多元化之投資選擇，有效分散資金運用風險，提升經營績效。基金監理會亦持續研究國外資本市場發展狀況、分析國外總體經濟數據，並透過按月審查管理會函報之財務報表，編製自行經營國外投資分析報告，期將自行經營國外投資之相關監理工作制度化，以提昇監理品質。

七、辦理基金整體績效考核

基金監理會透過按季考核管理會函報之基金運用盈虧分析，內容包括基金整體績效、自行經營績效及國內、外委託經營績效，來評估基金投資管理成效，期進而提升投資績效。為建立客觀之基金績效評估制度，管理會自96年度起已依監理會基金績效評估改進方案，針對年度運用計畫之各投資項目，訂定績效評估指標，並按季計算相關投資報酬率，再與上開績效評估指標進行比較，期使基金績效評估制度更臻完善。

八、辦理基金年終及專案稽核作業並監控執行情形

基金監理會於每年年度結束後，派員至基金管理會辦理上年度之年終稽核作業，作成稽核報告並提報監理委員會議，近兩年之年終稽核報告中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，共作成67項建議，請基金管理會參考改進。前項查核建議截至99年底止管理會業已完成62項（含以前年度2項）爰同意銷管；5項（含以前年度2項）則將繼續列管。

另於98年8月至99年12月間，審查基金管理會函送之基金財務及會計月報，發現自行經營部分股票之單月買賣金額分別占該個股市場交易量，業已達到第50次監理委員會議核備之實施專案稽核作業標準第3項「任一個股單月買或賣金額占該股單月市場交易量達5%以上」。案經簽奉主任委員核定後，分別派員前往基金管理會實施13次專案稽核作業。經就選樣查核結果，該會係依相關作業規定操作，未發現明顯重大異常情形。

貳、基金管理委員會部分

一、研修基金管理相關法規，提升基金管理效能

(一)研修公務人員退休撫卹基金管理條例施行細則

為利退撫基金能及早有效運用，創造收益，業經考試院會同行政院於98年6月9日修正發布基金管理條例施行細則第13條，各機關學校軍事單位自98年7月起每月繳納退撫基金費用期限，由原規定當月15日前提前至當月10日前。

(二)訂定公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法

基金管理會業依100年1月1日起施行之公務人員退休法及公務人員撫卹法規定，擬訂公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法，經銓敘部以部退三字第09932774671號令核定發布，自100年1月1日施行，作為辦理移撥及補繳基金費用之規範。

(三)研修公務人員退休撫卹基金委託經營辦法

為配合國外金融機構在臺營運成立子公司及辦理公開評選受託機構之實際作法，爰研修公務人員退休撫卹基金委託經營辦法，於99年12月15日函報銓敘部會同基金監理委員會審議。

二、辦理基金業務座談，提昇作業效率

基金管理會為加強聯繫與溝通，自90年起分區辦理基金業務座談。另自99年起首次嘗試以派遣講師講授基金業務之方式推廣基金業務，以確實符合宣導需求，並達節省行政經費之效果，對於釐清基金收繳、撥付作業相關疑義，增進外界對基金運用之瞭解，以及凝聚提撥費率未來應依精算結果適度調整等之共識，均助益頗大，對基金整體行政效能提昇確有實益。

三、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

為使基金管理相關法規及釋例能彙整齊全，供各界參考使用，基金管理會除編印「公務人員退休撫卹基金管理法規釋例」供各界參考使用外，另配合銓敘部編修銓敘法規彙編，提供基金管理會主管各項業務之相關法規及釋例，由銓敘部於91年9月編印完成「銓敘法規釋例彙編」，於98年9月重新編修上、下冊，並將全文登載於銓敘部全球資訊網（<http://www.mocs.gov.tw>）「下載專區」內之「銓敘部電子書」，供各界下載參考使用。

四、全面推廣單機版基金繳納異動資料網路傳輸作業，減輕作業負擔

基金管理會自90年10月1日起實施基金繳納作業異動資料網路傳輸，嗣每年均通函各機關學校配合使用以充分運用資訊網路系統，99年度為積極加強推廣以提昇參加基金人員資料一致性，及資料建檔之效率，建請行政院人事行政局將退撫基金

繳納系統之網路傳輸作業納入「行政院各主管機關人事機構主管人員平時考核」項目，並提供主管機關查核轄內機關學校辦理繳納網路傳輸作業情形之權限，以提高網路傳輸使用比率。

五、完成基金委託代收代付合約之續約作業

基金管理會與臺灣銀行、第一商業銀行及合作金庫商業銀行簽訂之委託辦理公務人員退休撫卹基金代收代付合約，於99年12月31日期滿，基金管理會於99年10月26日以台管業一字第0990830967號書函依合約第11條規定以換文方式，與代收代付三家金融機構再續約2年（自100年1月1日至101年12月31日止），並於99年11月11日以台管業一字第0990833311A號公告並刊登考試院公報在案。

六、辦理委託經營業務，提昇基金運用效益

(一)辦理公開徵求99年度國內委託經營業務之受託機構案：

99年度共辦理兩次國內委託經營業務公開徵求受託機構案，委託類型均為股票型，委託金額分別為300億元及280億元，其中第1次委託案已於99年11月29日完成簽約撥款，第2次委託案則於100年2月25日完成撥款。

(二)辦理98年度第2次國外委託經營撥款：

98年度第2次國外委託經營公開徵求受託機構案，於99年3月10日與受託機構簽約，其中亞太股票型於99年4月28日撥款4億美元，而國際股票型則於99年6月4日撥款5億美元。

(三)辦理99年度國外資產移轉管理業務公開徵求受託機構案：

為因應國外委託經營未來收回委託資產或執行國外資產組合調整所需，辦理99年度國外資產移轉管理業務，於100年1月11日辦理簽約，契約存續期間5年，未來將視需求情形交付委託案件。

(四)國內委託經營契約到期受託機構之經營績效評定：

96年度第1次國內委託經營之4家受託機構、90年度國內委託經營第3次續約之1家受託機構及96年度第2次國內委託經營之3家受託機構，委託期限分別於99年4月24日、7月15日及11月6日屆期，因經營績效不佳均未取得續約資格，並分別經基金管理會99年3月5日第132次委員會議、同年6月4日第135次委員會議及同年10月11日第139次委員會議決議通過到期收回。

(五)部分受託機構績效不佳提前終止委託契約：

第8批次辦理之98年度國內委託經營永豐證券投資信託股份有限公司，因經營績效不佳，經提報99年7月16日基金管理會第136次委員會議決議，提前終止契約，於99年8月16日採部分現金、部分現券方式收回委託資產。

七、繼續辦理退撫基金國內、外委託經營業務之稽核，發揮管理監督功能

退撫基金國內、外委託經營業務，除依法定期接受基金監理會與審計部之監督及外部稽核外，為達有效管理，由專人進行專戶管理，以確保受託機構與保管機構能完全遵循相關法令規定。基金管理會依據各年度稽核作業計畫所訂之相關查核重點，透過所建置之「國內、外委託經營管理系統」進行程式線上監控，並定期前往國內受託機構及保管機構進行實地稽核，另視實際業務需要及預算編列狀況，前往國外受託機構及保管機構辦理實地訪察，期藉由制度化及系統化之管理及監督，以達防微杜漸之效。

第七章 未來展望

摘要

健全的文官制度乃國家安定的基礎，文官制度必須配合民主政治的演進、時代環境的需求而調整。展望未來，下列事項仍待賡續加強辦理，俾文官制度更臻完善，讓人民對政府施政更具信心。

- 一、院務行政方面：加強國會聯繫工作，增進文官政策行銷與溝通，並配合國家發展趨勢與社會脈動，繼續進行專題研究；關於公務人員考選、銓敘、保訓及退撫基金業務等，持續檢討並推動各項重大法案，健全整體文官法制。
- 二、考選業務方面：建構與國際接軌之考選制度；強化教考訓用之配合；健全考選法制，推動組織再造；精進考選技術，提昇考試信度及效度；建置優質e化題庫及提昇服務效能保障應考人權益。
- 三、銓敘業務方面：持續推動制修(定)各項人事法制，推動公務人員考績法、政務三法完成立(修)法程序，推動公務人員基準法完成法制程序；研修公務人員陞遷法、公教人員保險法制等相關規定；配合行政院組織再造，研修人事管理條例、專技轉任相關法規等；配合地方制度法修正，通盤檢討地方機關公務人員職務列等；建構兼顧內在衡平與組織外部競爭力之俸給制度，及持續推動成立公務人員協會，增進政府與公務人員良善互動關係，以加強為民服務、提昇工作效率及效

能。

- 四、保障暨培訓業務方面：保障業務方面，檢討研修公務人員保障法規；強化保障事件審議程序，加強宣導及輔導保障制度，並持續加強追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障。培訓業務方面，研修公務人員訓練進修法規，持續精進高階文官培訓，及改進培訓評鑑技術，提升培訓成效等。
- 五、退撫基金業務方面：本諸消極防弊、積極興利之宗旨，落實資產配置、會計制度及監督資訊公開機制；嚴密基金控管程序，落實基金整體績效考核；全面檢討研修基金管理相關法規；繼續辦理委託經營，專業管理增加效益。

第一節 院務行政

壹、綜合行政業務

一、加強國會聯繫工作，儘速完成法案立法程序

為完備文官體制，須積極檢討考銓法案合宜性，目前函送立法院審議之法案中，尤以公務人員考績法修正草案事關公務人員群體素質的提升，另有公務人員任用法第17條修正草案、陞遷法第11條、第12條修正草案、第13條修正草案、考試法第15條修正草案、俸給法第6條修正草案及政務人員法草案、政務人員俸給條例草案、政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案等，均業經立法院司法及法制委員會審查完竣，尚待二、三讀通過，將積極推動完成法案之立法工作。

相關聯繫工作，除隨時與立法委員（含職員）、立法院相關單位及朝野黨團幹部聯繫維持良好互動，掌握立法院動態外，平日亦將注意立法委員關心之議題，如有重大資訊時，務必迅速確實掌握狀況及時回報，俾妥為因應。

二、強化院會幕僚作業，提升工作品質與效率

考試院會議運作為考試院核心，為提升院會運作效率與決策品質，業務審核部分，有關考選、銓敘、保障及退撫基金政策、法令之核議，業務單位均將持續視案件性質，依據相關法規審慎研提意見，以供院會、審查會或長官參考。而對於院會交付審查之案件，亦基於幕僚職責，彙整資料供參，或邀集相關機關代表列席與會，俾儘速完成院會交辦事項。

有關考試院院會決議及決定事項，將賡續依「考試院會議決議及決定事項執行情形追蹤管制要點」辦理，除函請各主管機關知照外，並由秘書處會同各業務主管單位，就各案執行情

形追蹤管制。各受管考機關另須於每季結束後1個月內採季報方式函復考試院。而具時效性或案情重要、複雜性案件，則應專函函復考試院，俾有效追蹤管制院會決議（定）案件。

三、增進文官政策行銷與溝通

為使人民了解與支持文官政策，並增進其對政府信賴，必須強化政策行銷與溝通，傾聽基層公務人員心聲，貼近民意的初衷，未來將繼續辦理考試委員國內文官業務考察及實地參訪。

近年來部分媒體對考試院相關訊息之報導，部分與事實有所出入，致引起外界誤解，影響考試院聲譽，強化院部會新聞及公關工作確有必要。未來將加強記者會前之準備工作與院會後記者會之功能，避免媒體臆測與錯誤報導，有必要時，亦請相關業務主管或部會首長等，於記者會配合作完整背景補充說明。而對於媒體報導考試院新聞如與事實有所出入時，亦將儘速統一對外作必要之澄清說明。

四、繼續推動各項終身學習機會，提升員工知能

為鼓勵同仁經由閱讀汲取新知、擴大視野，以及提供同仁終身學習機會，營造組織多元學習文化，除按年辦理每月一書活動，藉以建立同仁閱讀習慣，並培養思考與表達能力外，另為汲取國際文官制度發展新知，將廣續邀請外國學者專家到院專題演講，以補國外研習之不足。

另為塑造政府優質學習文化、匯集組織智慧、提升服務品質，必須落實終身學習理念，有關各項知識學習活動、語文課程、藝文欣賞等均將規劃加強辦理，考試院駐衛警及工職同仁亦得自由參加活動。

貳、關於考選行政業務方面

一、健全考選法制

落實考試取才之憲定職掌，建構周延完善之考選制度，檢討整合公務人員考試種類。研修專門職業及技術人員考試類科、及格標準及應試科目，提升專技人員專業涵養。配合用人機關及產業發展需求，研究建立公務人員及專技人員職能指標，並研修相關考試法規，以拔擢優秀人才，建構與國際接軌之考選法制。

二、改進考選技術

因應用人機關特性及不同專門職業需求，推動多元化考試方式，包括口試、心理測驗、實地考試及人格特質評測等。監督考選部擴大建置優質題庫，研擬線上命題系統，並強化命題技術與試題分析回饋機制，建置試題品質分析數值資料庫，彙編各種考試試題疑義參考案例，提升考試信度及效度。

三、提升考試效能

監督考選部推動國家考試應試日程策略管理，縮短各項考試應試日程。研究採行應考資格線上審查，落實網路報名無紙化。擴大辦理電腦化測驗考試範圍，縮短考試時程。檢討試卷評閱流程，建立閱卷標準作業流程，並試辦國家考試申論式試卷掃描線上閱卷作業，精進評閱品質。推動國家考試試題疑義處理流程一貫化、數位化及無紙化，保障應考人權益。

四、維護應試權利

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之規定，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，協調用人機關檢討其必要性及合理性，以維護人民應考試權利。建置更新無障礙網頁，運用網路科技，暢通溝通管道。建置無障礙空間，維護身心障礙者應考試權利。

五、精進發證作業

依相關考試及訓練法規規定，審慎製發各類國家考試及格及訓練合格證書，持續研究簡化製發流程，以縮短發證時間，提升證書製發效率；適時更新證書管理資訊系統，強化考試及格與訓練合格人員資料之整建管理，維護資料安全並增進服務功能。

參、關於銓敘行政業務方面

一、積極推動文官制度興革規劃方案，再造國家新文官制度

考試院秉於憲法賦予之職責，盱衡國家當前需要，經於98年1月15日考試院第11屆第19次會議決定組成考試院文官制度興革規劃小組，期儘速就公務機關人事制度應興應革事項，提出具體的政策方向，並以新思維、新行動，前瞻且務實的作法，透過跨部會局之協力合作及相關法律之配套連動，依輕重緩急明定期程，以積極推動文官制度興革事宜，展現改革動能，恢宏考試院憲政功能。除繼續推動公務人員考績法、政務三法、公教人員保險法、公務人員基準法及公務人員陞遷法完成立法及修法程序外，並將繼續辦理建構高階主管特別管理制度、研訂聘用人員人事條例草案、研修人事管理相關法規及公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法等事項。

二、積極推動公務人員考績法修正草案等相關法制完成修法程序

為提昇政府行政效能並強化國家整體競爭力，將積極推動公務人員考績法、公務人員任用法第17條及公務人員陞遷法第11條、第12條等修正草案完成立法程序，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、懲罰及淘汰之功能，落實以能力與績效為導向之文官制度。

三、推動政務三法，健全政務人員人事法制

為建構政務人員法制，釐清政務常務分際，及期使政務人

員之範圍、任免、行為規範及俸給等事項，能有完整之法律規範，研擬（修）政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案（即政務三法），於98年4月3日由考試院會銜行政院函送立法院審議，期能儘早完成立（修）法程序，以健全政務人員人事法制。

四、推動公務人員基準法草案，統攝全盤人事法制

為確立全國公務人員共同適用之基本規範，以促進整體人事制度之健全與發展，銓敘部經擬具公務人員基準法草案，於99年9月30日陳報考試院審議，經100年1月27日考試院第11屆第122次會議審議通過，並於同年月日函請行政院同意會銜。行政院已於同年3月23日函復同意會銜；續經考試、行政兩院於100年5月18日會銜函送立法院審議，期能儘早完成立法程序，建立共同標準以統攝人事法令，因應國家未來發展需要。

五、配合政府組織改造進程，研修組織編制相關法規

為因應行政院組織法、中央行政機關組織基準法、中央政府機關總員額法及行政院功能業務與組織調整暫行條例等行政院組織改造四法，於99年2月3日修正（制定）公布，已就中央機關組織法規涉及官制官規事項研議相關配套措施，如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及考試院院會審議通過之行政院及所屬機關（構）編制表審議授權原則等。另為配合行政院組織改造及縣（市）改制直轄市，將視行政院組改及縣（市）改制各機關實際整併情形，通盤檢討相關職務之列等。

六、規劃公保養老給付年金化及遺屬年金給付方案，配合研擬公教人員保險法制等相關規定

為因應國家建構基礎社會安全網絡政策，提供公教人員及其遺屬長期老年經濟安全保障，兼顧部分缺乏第2層職業年金

之被保險人老年生活保障，並解決如重複加保等若干實務問題，銓敘部依97年委託精算結果及建議，研議規劃方案，於98年及99年間廣徵被保險人及相關主管機關之意見後，綜整各界意見，擬具公教人員保險法修正草案，報經99年12月9日考試院第11屆第115次會議審議通過，並於同年月日函請行政院同意會銜；惟因行政院於100年3月11日函復除該院擬具建議再修正第21條條文外，其餘條文均予同意，經銓敘部研擬對應意見報經同年4月21日考試院第11屆第133次會議審議通過，並於同年月29日與行政院會銜送請立法院審議。未來將積極推動公教人員保險法修正草案完成立法程序，落實社會安全網絡之建構工作。

肆、關於保障培訓行政業務方面

一、健全公務人員保障制度，型塑專業廉能政府

確保公務人員保障制度公正合理，要求保障事件審議程序完善合法，充分維護公務人員權益，以激勵其勇於任事，俾提昇行政績效，建立專業廉能政府。

二、強化文官培訓功能，打造優質文官團隊

落實選訓功能，以完善考選機制；透過結合培訓任用考績陞遷，有效提升文官行政效能；規劃健全培訓體系，完備運作機制；建構高階文官發展性培訓制度，培育優質高階文官。冀由積極推動上開強化文官培訓功能革新，以厚植國家公務人力資本，並回應各界對於提升文官素質與國家治理效能之高度期許。

伍、關於退撫基金行政業務方面

一、檢討改進公務人員退撫基金之收支、管理及運用事項，以健全

基金財務結構及保障參加基金人員權益。

- 二、研修基金監理、管理相關法規，以因應基金運作需要。
- 三、妥慎規劃基金運用方針、資產配置、投資組合及調整國內、外委託經營，以提升基金經營績效。
- 四、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。

陸、關於研究發展業務方面

考試院作為全國人事主管機關，將配合整體政府改造工程之進行，擴大多元取才管道，彈性靈活進用優秀人才，並積極培育優質人力，以配合國家發展需要。為期各項專案研究報告有助於考銓政策或法制之運作，以配合國家發展趨勢與社會脈動，將繼續審慎選定研究專題進行研究，並就研究結果，研提建議意見供考試院及相關部會參考，期藉由國家考試暨文官制度之研究，結合優質的公共服務，有效提升國家治理能力。

第二節 考選業務

考選部負責各類公務人員與專門職業及技術人員考選行政事宜，除秉持公平、公正、公開之基本原則辦理考試外，並配合教育、訓練及任用制度與發展，適時調整各項考試制度。惟隨著全球化競爭時代來臨，如何選拔具宏觀視野的公務人力及符合國際水準的專業人才，亦是當前一項重要課題。

考選機關職司國家掄才之大責，其主要的任務有二：一是確保人民的應考試權；另一則是依政府各部門及社會需求，選拔優秀適任人才，蔚為國用。近年來，考選部積極致力於法規鬆綁，主動協調用人機關取消或放寬不必要的應考資格設限，並提供各項應考輔

助措施服務身心障礙應考人，未來仍將繼續秉持考試無障礙的理念，落實憲法保障人民應考試權的規定。為整建與國際接軌之考選制度，考選部積極參與國際組織，並蒐集相關考選制度，以為改進參考。此外，為提升考試的效能，將繼續充實題庫試題的質量、擴大推展電腦化測驗與試務資訊化，落實數位行政。希望透過制度與試務作業的改革，發揮考選機關的功能，促進國家發展，有關考選工作未來之展望如后。

壹、建構與國際接軌之考選制度

積極參與專技人員國際組織，推動建立相互認許機制。我國於91年加入WTO，94年正式成為APEC建築師、APEC工程師會員經濟體，為因應開放服務業後所帶來的國際競爭及專業服務業資格相互認許之發展趨勢，以提升我國專業人才執業競爭力並利與國際接軌，將參考國外相關專業證照制度與經驗，檢討改進專技人員考試制度，建立與相關國家策略聯盟及相互認證機制，協同職業主管機關等積極推動進行國際化布局，提升我國專業人才執業競爭力。重點推動方向包括：(一)持續參與國內專業團體加入國際組織計畫及推動建立專業服務相互認許機制。(二)規劃國內外參訪考察計畫，與外國相關專業機構建立溝通管道，引進外部經驗。(三)研修專門職業及技術人員考試法，增訂與我國締結相互認許條約或協定國家之外國人，持有相當之證書者其對等考試方式，規劃合理的補償性措施，以符國際化之趨勢，俾與國際接軌。全案已函請立法院審議，將推動完成立法。

貳、強化教考訓用之配合

一、辦理系列考選制度研討會

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。100年考選部將參酌往年作法，擬定實施計畫，針對當前重要考選法制及社會關注之考選議題，充分運用外部資源，與相關機關、學校、團體合作，辦理系列考選制度研討會。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，並透過相關法規之修訂及政策制度之調整，落實執行各項改革。

二、推動並建立職能指標

為使考試與教育、訓練、任用、職業管理之間緊密結合，業委託學者擬訂國家考試職能評估流程作業手冊，將推動並建立各種公務人員與專技人員之職能指標，據以檢討改進各種國家考試之應考資格、應試科目、考試方式，俾提高考試信度與效度，並藉此促成教育訓練機構參酌職能指標辦理教育訓練事宜，以進一步提升公務人員工作知能與專技人員執業能力。

叁、健全考選法制，推動組織再造

一、研究改進典試制度

為選拔適任優秀人才，我國考試制度係獨立超然於行政體系之外，且為臻考試之公平、公正、公開，各項考試均組織典試委員會，依典試法及相關法規辦理典試事宜，國家考試能深獲國人信賴及肯定，均歸功於典試工作之完整嚴密所致。典試制度歷經長期發展，業奠定良好基礎，惟隨著社會環境變遷及實務運作需要，典試法允宜再通盤檢討，本次研擬修正重點包括調整典試委員資格條件，以納入更多實務界人士參與機會；增訂典試委員會有關分數轉換方式之採行與標準之決定的職權，因應未來可能採行量尺分數或百分位數等轉換方式，以維考試公平；修正重閱要件及程序，以維護國家考試公信力並兼顧應考人權益；為擴大題庫試題來源及發展優質題庫試題，增列

得公開徵題、或購置交換國內外試題，並得借調學者專家辦理試題發展及題庫建置工作；增列訂定國家考試身心障礙應考人權益維護措施辦法之法源依據，以提供應考人完善之應試環境等。

二、研究改進公務人員考試制度

參考先進國家政府改造經驗並盱衡國家社會發展情勢，結合教育、訓練及任用需要，通盤檢討公務人員考試制度，並研修相關法規，以解決機關用人需求，落實考用配合政策，整建符合世界潮流及前瞻性之公務人員考選法制。改革重點包括：(一)研修公務人員考試法，配合考試院強化文官培訓功能規劃方案，增訂增加錄取名額，訓練後擇優任用之法源；為照顧身心障礙人員及低收入戶，增訂其申請考試及格證書費減免之規定；為維護公務人員素質，增訂應考人涉及重大舞弊，一定期限內不得應考國家考試之規定；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及範圍。(二)配合用人機關需求，研究整合公務人員考試類型，視公務人員特種考試性質併入公務人員高等、普通、初等考試，俾善用考試資源，提升考試效能。(三)視考試性質，研議採多元評量方式、分試或分階段考試。

三、研究改進專門職業及技術人員考試制度

為因應國際化趨勢及回應各界對專技人員考試制度改革之期待，業通盤研修專門職業及技術人員考試法及其相關法規，檢討改進專技人員考試制度，建置符合國情需要及國際潮流之專技人員證照制度，以提升我國專業人才執業競爭力，並利與國際接軌。「專門職業及技術人員考試法修正草案」業於99年10月12日函請立法院審議，同年10月22日立法院第7屆第6會期第5次會議決議：交司法及法制委員會審查在案。重點改革方向包括：(一)與教育部、職業主管機關、相關專業團體建立溝通

平臺，就人才之培育、考選、訓練及任用作整體性規劃，促進教、考、訓、用密切結合，共同致力健全各類專技人員證照制度，以因應國家社會需求。(二)為因應社會變遷，教育水準普遍提升，順應世界潮流趨勢，應考資格擬視類科需要，得提高學歷、增列採經歷（工作年資）、語文檢定等條件，俾兼顧現實與理想，並增加應考資格之彈性化與多元化。(三)基於專技人員執業攸關人民生命健康及財產安全甚鉅，其個人之專業能力及道德規範，均與公共利益息息相關，爰針對應考人考試涉及重大舞弊，增訂得限期不得應考規定。(四)配合各職業主管機關規劃建置專技人員證照制度，協同制（訂）定或研修職業管理法規，建立完善簽證制度與法規效用，提升國家考試制度之公信力量。(五)參酌司法院大法官釋字第352號、第453號及第655號等解釋意旨，將「專門職業及技術人員」之定義內涵予以具體化；並增訂專技人員之實質認定標準、認定程序及認定委員會組成等事項。

四、研究改進考試類科、應考資格、應試科目

考試類科方面，為貫徹憲法考試用人精神，並因應機關用人及社會需求，公務人員考試以一職系設置一類科為原則，並依機關實際用人需求設置類科，94年、95年已完成公務人員高等考試一級考試、二級考試、三級考試、普通考試、初等考試及公務人員升官等考試類科之修正，各項公務人員特種考試亦已配合修正，惟近年各項公務人員考試類科之設置有逐漸增加之趨勢，為利未來考試類科之設置，有一致標準可循，研擬訂定公務人員考試設置新增類科處理原則。應考資格方面，公務人員考試法業於97年1月16日修正公布，增訂得視考試等級、類科之需要，增列經相當等級語文能力檢定合格，或依其他法律規定，提高學歷條件、與各該類科相關之工作經驗或訓練始

得報考之法源規定，未來將視考試類科性質，研議於應考資格增列前揭規定。應試科目方面，研議逐步建立各類科職能指標，以作為應試科目修訂之依據，並賡續研訂各種公務人員與專技人員考試應試科目命題大綱，以供命擬試題之參據，並藉以提升試題品質並供應考人準備考試之參考。

五、成立各種考試改進推動小組，持續精進考試制度

為使教考訓用充分配合，並結合產官學資源，擇定醫師、司法官、律師、建築師、技師、護理人員等類科，分別邀請產官學界之學者專家成立「考選部醫師考試改進推動小組」、「考選部司法官律師考試改進推動小組」、「考選部建築師考試改進推動小組」、「考選部護理人員考試改進推動小組」、「考選部技師考試推動委員會」及「考選部國文科考試改進推動小組」，分別就應考資格、應試科目、成績計算、錄取（及格）標準、試題題型、試題題數及未來實施分試或分階段考試等問題進行研議，已分別獲致初步共識或結論，其中司法官及律師考試制度改進專案報告、國家考試國文科考試改進專案報告均經考試院完成審議，並據以研訂（修）相關考試規則，予以落實。至醫師考試改進推動小組業完成OSCE納入醫師考試分試第二試之研究，並規劃於101年7月舉行之醫師分試考試開始實施；建築師考試改進推動小組則賡續推動實務養成制度；護理人員考試改進推動小組賡續推動改進命題技術；技師考試推動委員會賡續推動實施分階段考試等相關事宜。另為研議改革警察人員考試制度，考選部於98年成立警察人員考試制度改進專案小組，就警察人員實施雙軌考試制度及各項改進事宜獲致共識，並據以研修相關考試規則，報經考試院審議通過，修正發布，將於100年開始實施新制考試。此外，99年成立心理師、社會工作師改進推動小組，分別就其應考資格、應試科目、

考試方式等議題及相關配套措施，提出具體建議，並擬於100年完成前揭考試改進推動小組階段性任務，以精進考試制度。

六、推動組織再造，活化人力資源

知識經濟時代，國民整體水準已大幅提升，對於公務機關之施政品質及專技人員之專業素養要求不斷增高，國家選才相形重要。為選拔優秀人才進入公私部門為人民提供優質服務，將檢視現行考選組織架構，通盤檢討人力配置、分工及流程之合理化，善用民間資源，達成活化組織及人力運用之目標，進而提升工作效能。改革重點包括研修考選部組織法、考選部處務規程，以活化人力資源，提升整體工作效率；營造學習型組織，加強現職人員教育訓練，提升服務品質；賡續辦理職務輪調，加強人員職務歷練，增進人員專業知能及行政經驗，建立人才培育制度。

肆、精進考選技術，提升考試信度及效度

參考國內外測驗發展趨勢，賡續評估研發紙筆測驗外之其他評量方式及測驗工具，針對考試性質及評量目的適當運用，提升考試鑑別力；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；適時選擇重要議題辦理專案及委託研究，以供制訂考選政策參考；善用電腦化試題品質分析系統，提供命、審題委員更豐富之考畢試題回饋資料，強化國家考試選才之效能。

伍、建置優質e化題庫，提升試題品質

試題品質是決定考試鑑別度之關鍵，將配合考試類科科目之性質，組設題庫（常設）小組，常年增補、更新試題；參酌考試類科科目性質，以多元化題庫來源管道，擇定建置效能較高之測驗式試題科目，積極建置題庫，並配合考試結果，適時檢視、維護、更新

題庫試題；為提升試題品質，適時邀聘測驗學者組設題庫命題技術小組深入參與題庫建置工作，配合各科題庫小組命審題作業提供協助與諮詢，研提與題庫建置、試題編製相關之研究發展建議等事項；為配合時代發展需要及電腦化測驗需求，長期辦理題庫e化作業，以提升作業效能，逐年提高題庫試題使用比率，強化題庫資訊管理系統功能，提升電腦抽題效益，增進題庫管理及使用效能，以促進考選技術及業務全面資訊化。

陸、善用科技精進試務品質與效率

善用資訊科技簡化試務工作流程，並加強推動考選便民e化及各項資料增值運用，以提升試務工作效率與服務效能，其中規劃重點包括：推動國家考試試務資訊化專案，健全試務資訊基礎建設，全面提升試務作業綜效；推動線上閱卷作業，再造閱卷流程，精進閱卷品質及效率；推動新版全球資訊網上線、建置考選基金出納系統及協助委員酬勞劃帳作業，提升考選便民服務與行政效能；建置題庫大樓資訊環境，充實網路及電腦設備基礎建設，強化資訊安全預防及危機處理機制；推動電腦測驗，加速題庫數位化，建立試場認證制度，擴大電腦試場規模；推動國家考試全面採網路報名，試辦網路報名無紙化，辦理報名費繳款服務多元化，提升e化便民服務指標。

柒、提升服務效能保障應考人權益

為保障人民應考試之權益，實現就業機會平等原則，將繼續配合公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、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。98年2月13日訂定發布身心障

礙應考人權益維護措施要點，依該要點成立身心障礙應考人權益維護措施審議小組，將賡續提供身心障礙或其他有特殊需求之應考人考試所需資源或服務。99年成立原住民族特考改進專案小組、身心障礙特考改進專案小組，就考試職缺、考試類科、應試科目等相關問題進行全面檢討，將配合編修原住民族特考白皮書、身心障礙特考白皮書，以落實照護身心障礙及原住民族考試應考人，並提供更具體、便捷之服務。加強執行國家考試宣導方案，協調並與各獨立學院以上學校及縣、市文化中心合作，宣導國家考試，吸引優秀人力參加考試。

第三節 銓敘業務

壹、關於人事法制方面

一、推動公務人員考績法完成修法程序，落實獎優汰劣機制

為強化考績獎優汰劣，落實績效管理功能，銓敘部擬具公務人員考績法修正草案，及配套提出公務人員任用法、陞遷法修正草案函陳考試院審議通過後，於99年4月6日函請立法院審議，經立法院召開公聽會及立法院司法及法制委員會審查竣事，並於同年5月28日完成朝野黨團協商，未來將積極協洽立法委員支持，俾期早日完成修法程序。

二、推動政務三法完成立（修）法程序，健全政務人員人事法制

銓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98年4月3日會銜函送立法院審議，業經立法院司法及法制委員會審查竣事，並經立法院於100年1月5日召開黨團協商。未來將積極協洽立法委員支持，以期早日完成立（修）法程序，俾健全政務人員人事法制。

三、推動公務人員基準法完成法制程序，確立文官法制共同基準

銓敘部擬具公務人員基準法草案，於99年9月30日函陳考試院審議，經提100年1月27日考試院第11屆第122次會議通過，同日函請行政院同意會銜送請立法院審議；續經考試、行政兩院於100年5月18日會銜函送立法院審議，未來將積極協洽立法委員支持，早日完成立法程序，俾使整體人事制度更臻健全。

四、研修公務人員陞遷法，建立快速陞遷機制

配合公務人員考績法修正草案第6條增列「優等」等次之規定，於公務人員陞遷法修正草案第11條原得優先陞任要件中增列有關「最近3年內連續2年考績（成）列優等」得優先陞任之規定，以建立快速拔擢陞遷機制，另第12條亦配合酌作部分文字修正。該修正草案經考試院99年4月6日函請立法院審議。並於同年5月28日完成朝野黨團協商，未來將積極協洽立法委員支持，俾期早日完成修法程序，達成強化公務人員陞遷法制，激勵公務人員之目標。

五、研修公教人員保險法制等相關規定

銓敘部研擬公教人員保險法修正草案，報經考試院審議通過並於99年12月9日會銜行政院送立法院審議，行政院為回應交通事業機構人員訴求，於100年召開2次公教人員保險法修正草案審查會議後，於同年3月11日將第21條再修正意見併考試院會銜函稿原件函復考試院；經銓敘部研擬對應意見報經考試院審議通過，並於同年4月29日會銜行政院送請立法院審議；未來該部仍將繼續積極配合2院推動公教人員保險法修正草案完成修法程序，並視母法立法進度適時研修相關子法，俾使公教人員保險順應時代需求，更臻完善。

六、配合行政院組織改造，研修人事管理條例

銓敘部研擬人事管理條例未來研修方向之檢討報告，於

100年2月16日函陳考試院；將依考試院審議結果據以研修人事管理條例，以期人事人員管理能符合相關法制及因應實務需要。

七、研訂聘用人員人事條例草案，活化政府人力資源

銓敘部綜整司法院、行政院人事行政局等機關及99年2月2日考試院全院審查會委員提出之意見後，據以作為研擬聘用人員人事條例草案之參考，並積極推動本法制之建置，預計於100年8月將該條例草案函陳考試院審議，期能儘早完成立法程序，落實三元管理，提昇政府效能。

八、賡續研修醫事人員人事條例暨相關附屬法規

依99年3月25日考試院第11屆第78次會議決議請銓敘部於1年內協洽行政院衛生署，就醫事人員師級職務之配置，以及公立醫療機構約聘（用）人員人力配置等問題，予以通盤檢討。為澈底解決相關醫事人員任用問題，銓敘部業於99年9月30日成立醫事人員人事制度改進專案小組，並已召開6次會議，就相關議題進行討論，俟獲致具體結論後，將儘速函陳考試院審議。

九、配合研修警察人員相關法規

因應未來公務人員任用、考績等法規之修正，將適時配合研修警察人員人事條例相關規定。又配合行政院組織改造進度，將依相關機關組織法規及公務人員職務列等表研議情形，予以相應研議警察官職務等階表相關規定。

十、配合研訂法官法相關子法

銓敘部將密切注意法官法草案保留黨團協商條文於立法院之協商情形，配合司法院研訂法官法施行細則草案，並積極研擬現職法官改任及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案、實任法官轉任司法行政人員及回任法官換敘辦法草案、法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法草案等相關附屬法規，適時

陳報考試院審議。

十一、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。

十二、配合研修關務人員人事條例部分條文修正草案

關務人員人事條例部分條文修正草案於98年7月28日由行政院會銜考試院函送立法院審議中。銓敘部將密切注意日後該修正草案於立法院審議情形，並配合行政院組織改造修正關務人員與財政部關政單位人員相互轉任辦法。

十三、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。另交通事業人員任用條例第5條修正草案業經行政院會銜考試院於98年4月23日函請立法院審議，未來將密切注意該修正草案於立法院審議情形並配合辦理相關事宜。

十四、研修（訂）公務人員褒獎相關法規

銓敘部依98年12月10日、17日考試院第11屆第64、65次院會分別審議通過之「模範公務人員及傑出貢獻獎選拔制度檢討報告」及「重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案」，銓敘部業據以通盤檢討並完成「公務人員工作意願及工作潛能激勵辦法」草案，將俟公務人員考績法修正草案第20條之1授權訂定之規定通過後，陳報考試院審議，俾期激勵公務人員士氣，進而提昇政府機關之效能。

十五、建構公私人才交流法制，以加強雙方管理觀念之提昇

為有效引進民間具有專精知能、技術與經驗之人才與政府機關人才交流服務，以利政府機關觀念之革新及行政效能之提昇。銓敘部將在憲法考試用人之原則下，積極規劃建構公私人才交流，俾各機關得指派具發展潛力之公務人員至績優民間機構學習歷練；另一方面得以約聘方式，自績優民間機構借重專業性、科技性或特殊性知能人員，以促進公私人才交流，加強雙方管理觀念之提昇。

十六、賡續研議退休制度，因應未來變革需要

我國公務人員退休制度自建制以來，均維持確定給付制之設計。世界各先進國家近年來退休制度之改革方向，已逐漸有確定給付制兼採確定提撥制之設計趨勢，俾期藉由兩種制度之互補性，減少單一制度之缺點。據此，銓敘部爰有就新進人員退休制度部分改採儲金制（簡稱第3代退休制度）之擬議方向，由公務人員自願性撥繳儲金，並配合施以政府相對提撥、稅賦優惠、提供多元投資管道等配套措施，以兼顧退休人員基本權益保障、退撫基金支付能力及公私人才交流之目標，以建構更為合理健全之公務人員退休制度。

十七、建構高階主管特別管理制度，培植全觀型新世代高階主管

銓敘部會同行政院人事行政局及公務人員保障暨培訓委員會成立專案小組，擬具建構高階主管特別管理制度規劃報告，99年8月30日函陳考試院審議，並經同年9月30日考試院第11屆第105次會議決議交全院審查會審查。銓敘部將依據考試院審查結果，積極推動培植全觀型新世代高階主管，為政府打造優質的領導團隊。

十八、賡續辦理各項網路作業系統開發，提昇銓敘業務服務效能

透過各項銓敘業務網路作業系統之賡續開發，持續推動各項資訊安全管理機制，以提昇人事資料運用之效能及安全

層次。未來銓敘部預計辦理並推動第二階段退休撫卹案件網路報送作業系統開發、推動聘用人員職稱員額控管作業、開發各機關職務代理人名冊網路報送系統、開發新版全球資訊網及薪資發放管理資訊系統，並配合辦理各項電腦訓練及適時購置各項資訊設備，以提昇資訊作業人力及硬體作業環境。另外，適時辦理電子郵件社交工程演練、安全即時監控、定期辦理業務應用系統弱點掃描及資訊安全災害復原演練等工作，以建構完整及安全的資訊作業環境。

貳、關於其他重要業務方面

一、通盤檢討地方機關公務人員職務列等

為配合地方制度法修正檢討地方機關職務列等案，銓敘部於96年至98年間3度擬具職務列等檢討案函陳考試院審議。其後，因應行政院審查通過縣（市）改制直轄市案，考量相關職務列等調整恐影響組織整併及人員安置，考試院會議決定，有關職務列等檢討俟行政院就改制直轄市相關配套作業較為明確後，再予處理。另依99年1月12日立法院三讀通過中央行政機關組織基準法時附帶決議，未來行政院應提昇「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，銓敘部業與相關機關成立專案（工作）小組，有關中央及地方機關職務列等檢討調整方式、範圍及時機等，將配合縣（市）改制直轄市及行政院組織調整情形，衡酌整體政經情勢，進行通盤考量。

二、建構能兼顧內在衡平與組織外部競爭力之俸給制度

為使公務人員之「服務績效優劣」與「俸給報酬高低」能予有效結合，以激勵公務人員及配合文官制度興革方案有關俸給制度之檢討，銓敘部研究依公務人員工作與責任，配合資績

與政府人才延攬之需要等面向，訂定公平合理之俸給；即將「彈性」與「績效」之概念，納入俸給制度中，擬藉由公務人員俸表結構或級數之修正等研究，建立一套以績效為導向之俸給制度，使得機關首長能夠透過薪資調整的措施，以兼顧內在衡平與組織外部競爭力。

三、持續推動成立公務人員協會，活絡協會組織發展

為使公務人員協會在改善工作條件及共同利益之爭取方面能扮演更積極的角色，使政府機關制（訂）定攸關公務人員權益之人事政策、法制或管理措施之前，能先聽取多數公務人員共同的意見，使政策或相關法制、措施更趨周延，增進政府與公務人員良善互動關係，以達加強為民服務、提昇工作效率及效能。

第四節 保障暨培訓業務

壹、保障業務

公務人員保障制度，基本目的係為激勵公務人員勇於任事，使公務人員執行職務免於後顧之憂，俾強化公務人員之行政效能，建立廉能而高效率之政府。今後保訓會亦將朝此目標加強辦理下列事項：

一、檢討研修保障法規，建構完善保障法制

賡續蒐集保障法及相關法規在實務運作上之適用疑義，適時委託研究並召開保障法制研討會、座談會，以聽取專家學者修法建議，俾逐步規劃修正方向與重點，充實保障範圍與強化救濟程序，建構更為完備之保障法制。

二、加強宣導及輔導保障制度，迅速公開救濟資訊

(一)賡續採取妥適方式宣導保障制度，並將持續派員赴各機關舉辦

之訓練課程講解公務人員保障制度，以強化公務人員對保障制度之基本認知。

- (二)訂定「公務人員保障業務宣導暨輔導計畫」，並自100年1月1日起實施，特別採取主動輔導各人事機關（構）正確辦理保障業務，落實依法行政。
- (三)迅速更新保訓會全球資訊網站有關公務人員保障法規、釋例、保障事件決定書及其執行情形等，以簡速公務人員對於保障資訊之獲取管道。
- (四)保訓會就歷年來受理有關組織改造之案例予以整理、分析，宣導周知，以安定人心，並配合研議簡化救濟程序，俾維護現職公務人員權益。

三、強化審議程序，提高決定品質，保障合理權益

保訓會將秉持專業、公正、客觀之立場，兼顧當事人程序與實質正義，擴大當事人參與陳述意見、言詞辯論等程序，並適時辦理保障制度研討會、座談會及專題演講，提升同仁專業法學知能，提高決定品質，俾獲得全國公務人員之信賴及各界之肯定。

四、促進機關依法行政，改正缺失，疏減訟源

保訓會將就保障事件較為常見之撤銷原因，函請各機關作為業務處理之參考，並將適時協調人事行政主管機關檢討修正相關法規，或就各機關常見違反法令規定之人事行政行為通函改正，採事前預防與事後救濟雙管齊下之作法，促使機關依法行政，減少行政疏失。

五、持續加強追蹤保障事件執行成效，落實公務人員權益保障

各機關違法或不當之行政行為，經保訓會決定確定撤銷之保障事件，原處分機關、服務機關應將處理情形回復保訓會，並將持續列管追蹤，以貫徹保訓會決定效力。又經保訓會委員

會議認有相關法制疑義所作成之附帶決議，建請相關機關參酌辦理或檢討改進相關法規之處，則適時函請相關機關配合檢討修正相關法令，使公務人員權益相關法規更加周延、完善。

六、運用資訊系統，加強網路各項資訊於保障業務應用

- (一)配合保訓會建構之視訊會議系統，持續推動保障事件以視訊方式陳述意見，以節省遠途保障事件當事人或機關（構）代表之時間、勞力及費用，有效提升便利性並保障時效利益，亦有助於發現保障事件個案之事實。
- (二)為及時掌握行政法實務運作及學說，保訓會每年均定期邀請學者專家擔任保障法制專題講座，100年度保障法制專題講座，將規劃以網路教學進行分享，以擴大教學效果，提升公務人員專業知能。

貳、培訓業務方面

一、檢討研修公務人員訓練進修法規

配合考試院文官制度興革規劃方案及強化文官培訓功能規劃方案，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、以七大創新作為，持續精進高階文官培訓

- (一)建立評鑑中心法評測之標準化流程。
- (二)增加國外訓練課程，拓展國際視野。
- (三)整合國內訓練資源，與訓練機構及大學校院合作。
- (四)導入職能評鑑系統，規劃客製化課程。
- (五)教學方法創新，發展以學習者為中心之教學方法。
- (六)結合過程評鑑與總結評鑑。
- (七)辦理訓前訓後能力差異分析，建立成效追蹤制度。

三、檢討改進公務人員考試錄取人員訓練，提升初任人員訓練成效

- (一)規劃選定部分特考試辦不占缺訓練。
- (二)研議現制高考一、二級基礎訓練改進方案。
- (三)實施新修訂之公務人員高普初考基礎訓練課程架構及配當，精進核心大綱撰寫、檢討、開發講座洽聘事宜，並改進基礎訓練之實施，落實學員輔導、強化考試錄取人員本質特性等訓練成績考核。

四、提升升官等（資位）訓練成效，強化現職人員所需知能

- (一)辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業講習。
- (二)為配合考試院未來以訓練代替考試晉升官等之政策，在公務人員升官等考試法及公務人員任用法修正通過前，除組成薦升簡訓練專案小組外，專案委託學者專家就升官等訓練課程、教學方式及評量機制等進行研究。

五、改進培訓評鑑技術，提升培訓成效

- (一)建立命題入闈製卷標準作業流程及閱卷成績檢核標準作業流程。
- (二)建立訓練成效評估網絡追蹤及回饋機制，落實訓用合一。
- (三)研發適合公務人員人格測驗之專屬量表。

六、精進行政中立訓練及宣導方式

- (一)賡續辦理行政中立訓練並檢討改進訓練課程內容及方式。
- (二)研提行政中立宣導改進方案，朝分眾宣導、廣徵創意及鼓勵全民參與方向實施多元化宣導。

七、實施考績評鑑項目及面談機制訓練及考列丙等人員訓練

配合公務人員考績法修正草案增列面談之規定，有必要對主管人員施予考績評鑑及面談技巧之訓練，以強化考績結果之公正客觀性。另增加各機關對考績等次不佳人員進行評估後之訓練，針對其所需加強部分，由主管機關統一辦理訓練（如主管機關認為人數不足，可委由訓練機構予以彙辦），以改進其績效表現。

八、建構公務人員專業證照訓練制度

為培養公務人員多元能力，並經由訓練取得第2專長或第3專長之任用資格，擬配合公務人員任用法或職組暨職系名稱一覽表之修訂，試辦建構公務人員專業證照訓練制度，公務人員完成某職系相關訓練研習課程，經考評或檢測合格者，即授予各該職系證照，給予相關職組職系之任用資格，或研議得否作為陞遷加分之條件。

九、推動建立訓練交流平台，提升培訓知能

(一)國內訓練合作交流

依「訓練機關(構)支援各機關(構)辦理訓練作業注意事項」辦理訓練資源供需媒合業務，並將加強辦理公務人員訓練進修協調會報及全國訓練機關(構)觀摩學習活動。

(二)國際訓練合作交流

- 1.擴大參與重要國際培訓組織及其活動，及與國外大學院校、訓練機關(構)進行策略聯盟，藉以汲取培訓新知，並分享培訓技術與經驗。
- 2.持續辦理「公務員國際新趨論壇」、「國際人力資源發展研習班」及「華人人力資源發展論壇」等活動，以開闊公務人員國際視野。
- 3.規劃辦理薦升簡訓練之績優學員海外研習營，以培育具有國際觀及高度競爭優勢之高階文官。

十、推動共用平台建置，分享數位學習資源

(一)擴大建置現有線上學習網路平台，擬定共用平台暨課程作業規範。

(二)協調推廣主管機關，依其職掌研發相關線上學習課程，並適時與共用平台整合。

十一、運用多元培訓方法，提升訓練品質

賡續與國立政治大學社會科學學院及臺灣研究中心合作開發「行政個案」課程教學，強化公務人員多元思考及前瞻思維等能力，以提升公務人力素質。

十二、推動公務人員閱讀力，提供多元終身學習資源

- (一)辦理「每月一書」導讀會。
- (二)修正「公務人員專書閱讀活動計畫」，增辦與作者有約、世界咖啡館工作坊等活動。
- (三)推動RFID自助借還書系統、提供受訓學員圖書服務、網站圖書相關資訊及線上資料庫使用。
- (四)規劃辦理高階公務人員「管理講堂」、「領讀人培訓」及藝文展覽暨「人文講堂」系列演講等終身學習課程。

十三、建構優質培訓資訊中心，深化資訊服務內涵

- (一)加強行政管理、學員生活管理及圖書館管理等訓練資源之整合。
- (二)整體規劃建置文官學院網路系統與資訊軟硬體設備，提供學員更為便捷的服務。
- (三)建置備援機制及網路安全管理，強化資訊安全防護能力。
- (四)賡續提昇各項資訊系統功能。

十四、改善設備設施，建立優質完整的培訓園區

積極辦理文官學院教學大樓第2期裝修工程，以提高容訓量，增加培訓相關設施設備，建立完整之培訓場地。

保訓會掌理公務人員之保障與培訓業務，為確保公務人員能夠有效推動政府政令，確實執行各項政策，除致力健全保障法制，充分維護公務人員合法權益，鼓勵公務人員勇於任事，全心為民服務外；另一方面，積極統合強化國內訓練資源，共同面對新世紀人力資源發展的挑戰，開創培訓機制新風貌，培育具有現代化理念的公務人員，提升國家整體競爭優勢與增進政府效能，俾以回應民眾期望。

第五節 退撫基金業務

壹、基金監理方面

未來基金監理會施政的重點，將本諸消極防弊為經、積極興利為緯的宗旨，執行組織條例所明定之工作職掌；同時注重研究發展，培育優秀人才，期能有效監理基金運作。有關未來施政重點如下：

一、落實資產配置，穩定長期績效

為確保參加人員的退撫權益，及兼顧長期的安全性與收益性，審議基金資產配置及操作方式，一直是基金監理會與基金管理會長期首要的工作，分從年度計畫及細部計畫，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、有效落實會計制度，俾會計資訊允當表達

鑒於基金規模與時俱增，投資範圍擴及海外且朝多元化發展，致會計帳務亦日趨複雜。為期基金財務狀況及經營成果允當表達，基金監理會將透過各月份基金財務報表之審查、年終稽核業務之辦理等，密切追蹤會計制度之落實。另配合國內將直接改採國際會計準則，將持續督促基金管理會妥為規劃現行會計制度之檢討、修正事宜，俾基金會計表達順利與國際接軌。

三、監督資訊公開機制之落實，提昇財務資訊透明度

鑒於退撫基金係由參加人員與政府共同提撥，相關財務經營訊息，向為各級政府、權責主管機關、參加基金人員及社會大眾所關切。目前已定期透過網站公佈基金收支、資產配置、委託經營績效、基金整體收益、股票及債券投資概況、已處分出清股票等財務訊息，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，俾有效提昇財務資訊之透明度。

四、嚴密基金控管程序，落實稽核檢查功能

隨著基金規模逐漸龐大與投資多樣化，基金內控程序益形重要。當前基金委託經營計畫已開始實施，各項審核及控管程序亦須妥為規劃。為確保基金營運安全及健全監理制度，基金監理會將隨時檢討改進現行之作業程序，並落實各項稽核檢查，使基金控管機制更為嚴密周延，以防杜基金業務違失。

五、落實基金整體績效考核，激勵經營能力之提昇

基金監理會為提升整體經營績效，業已敦促管理會建立客觀之績效評比指標，藉以評估基金管理成效。監理會將按季就管理會函報之基金運用盈虧相關分析資料案、國內、外委託經營各受託機構之績效考核結果進行審查，並檢視相關績效評估指標之合宜性，期能透過有效績效考核來評估基金投資成效，藉以參酌研析改善績效之道，進而激勵經營能力之提昇。

六、繼續推動研究發展工作，充實基金經營專業知識

由於退撫基金運作相關經驗與國外大型退休基金相比仍有不足，研究發展工作乃為促進退撫基金未來發展之重要項目，基金監理會除持續邀請專家學者到會講授專業主題外，將視基金運作及管理的需要訂定研究重點及計畫，作為提高同仁工作素質及基金監理會基礎性研發工作，以提昇基金經營專業能力。同時希望透過人員出國研究考察及適時舉辦基金經營監理研討會等方式，加強學術界及實務界之溝通與交流，期能作為未來基金發展之參考依據。

貳、基金管理方面

一、全面檢討研修基金管理相關法規，因應基金營運發展需要

鑑於金融情勢瞬息萬變，為使運用更為透明化、制度化及效率化，基金管理會將適時檢討研修相關財務作業規範，建立更為符合實際業務運作之作業程序，有效提昇財務運作效益。

二、繼續辦理委託經營，專業管理增加效益

鑑於退撫基金累積金額日趨龐大，為期有效分散運用風險，基金管理會對於風險性及專業性較高之資產，如與全球財經連動十分密切之股票投資，將繼續採行「委託經營與自行運用並重」之經營策略，結合外部專業管理提昇運用效益。同時藉由辦理歷次國內外委託經營業務之經驗，廣泛蒐集各界對退撫基金委託經營業務之建議意見，檢討修正相關作業，並適時邀請專家學者舉行研商會議，以建立更為合理健全之委託經營制度。

三、持續強化基金資訊應用系統及導入基金風險管理資訊系統，確保財務投資安全

持續強化各項基金資訊作業系統功能，確保基金管理業務正常運作，並加強退撫基金繳納系統功能，以提供參加基金單位更便利之系統環境。另為有效管理基金投資風險，導入基金風險管理資訊系統，進行基金整體財務風險量化評估，有效掌控投資曝險部位，達成最佳投資效益與風險控管。此外，賡續建置各項基金運用標的財務管理系統，及加強財經資訊源等投資輔助支援系統功能，以提升財務運用效能，保障財務投資安全。

四、積極提昇基金稽核效能，強化風險管理機制

為強化退撫基金風險管理機制，基金管理會目前已建置完成「基金稽核控管監控系統」，以監控各項投資部位投資組合情形，為持續提升稽核作業效率之目的，目前刻正積極規劃資訊化風險量化系統，以加強基金的風險控管效能。

結 語

這是一個全球競爭的年代，國家競爭力繫於人才競爭力，唯有一流的文官制度，才能型塑一流的政府，才能打造優質國家的競爭力。國父 孫中山先生手創五權憲法，由考試院職司考試大政而與立法、行政、司法、監察四院平等而獨立，使考試權超然於政黨之上，獨立於行政權之外，是以獨立的考試權是我國政治制度的特色。而經過數十年民主政治的運作驗證中，超然獨立的考試權確能發揮國家穩定與進步的積極作用。國家考試用人的公信力，早已深入人心，為國人所信賴，同時促成社會階層的流動，達成社會穩定的功能，在台灣近年來政治經濟社會快速而和平的發展過程中，文官體系扮演了重要的角色。經過多年的努力，文官法制已大致完備，然審視國家發展趨勢政府職能日益繁複，益以全球化競爭的結果，政治、經濟、社會、文化快速變遷，而政府體系的運作，必須能回應當時環境的需求。因此，國家考試及文官制度如何大力興革，以全面開創公務人力素質，提高政府效能，以回應人民的期許及國家發展的需要，實為考試院當前之重要課題。

沒有人才，就沒有未來，高素質優秀人才是國家競爭力的基礎，而考試取才是目前社會所認同的價值。考試院為國家最高考試機關，自應以前瞻性的思維與作法，建構符合世界潮流，能與國際接軌之現代化考選法制，以積極的作為，保障人民應考試、服公職之基本權，分析建置客觀之職能指標，研發公平合理的評量方法，精進考試技術，就國家考試核心問題，進行整體典試制度檢討改造，增進國家考試之信度與效度，運用資訊科技改進試務流程，提升整體考試品質與效能，以公平公開的方式甄拔優質專業的公務人力與專技人員，提供人民優質的公共服務，亦必然有助於整體競爭力之

成長。

政府施政品質的良窳，除了進用優秀人才外，更重要的在於公務人員能力的建立與強化，而訓練是建立與強化公務人員人力的主要途徑，唯有掌握人才培訓先機，始能在競爭環境中佔據有利的位置，是以，考試院將整合訓練資源，完備訓練體制，建立選訓機制，充實訓練內涵，建構高階文官培訓制度，導入評鑑系統，深化成效評估，透過考訓用陞的適切結合，培養具創造力、回應能力、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。

在此政府職能日益彰顯，國家政務經緯萬端之際，政府政策之擬定及執行，端賴高素質文官之推動，從而，建立一個完善之文官體系運作機制，實乃考試院當前要務。我國的文官法制，經多年努力，雖大致完備，然面對全球化的激烈競爭及人民對政府的要求提高，為建立有回應能力之高效能文官團隊，考試院體察社會脈動，積極推動各項改革措施，樹立文官核心價值，建構公務倫理觀念，落實行政中立法制，型塑優質組織文化，建構文官統合性基礎法律，確立政務、常務人員及契約用人三元管理體制，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，規劃建構公保養老給付年金化，改進職業年金架構，改善俸給退撫，發揮給養功能，建立完善保障制度，提供良好工作環境，激勵公務人員樂在工作、勇於任事。

法與時轉則治，一國文官制度的良窳，端視能否適應當時之時空環境需要。任何一種制度的建立與發展，均非一蹴可幾其功，理想的文官制度，理應持續革新、與時俱進，然制度之建立已屬不易，制度之變革更難，惟考試院仍將群策群力，一本初衷，堅持改革步伐，相信必能構築合理的文官法制，打造一個高效能而可資信賴的文官團隊，奠定國家長治久安的基礎。

國家圖書館出版品預行編目資料

國家考試暨文官制度報告書／考試院編纂室編。

臺北市：考試院，民 100.07

面；公分

ISBN 978-986-02-8495-9 (精裝)

1. 考試院 2. 國家考試 3. 文官制度

573.442

100012963

國家考試暨文官制度報告書

編者：考試院編纂室

出版機關：考試院

地址：台北市 116 文山區試院路 1 號

網址：<http://www.exam.gov.tw>

電話：(02) 8236-6245

出版日期：中華民國 100 年 7 月

工本費：新臺幣 300 元整

GPN：1010002212

ISBN：978-986-02-8495-9 (精裝)

