

銓敘部工作檢討報告書



銓敘部工作檢討報告書目次

緒言

甲 法規之檢討

- 一、人事管理條例
- 二、公務員任用法
- 三、暫行文官官等官俸表
- 四、公務員軟級條例
- 五、公務員考績條例
- 六、公務員退休法
- 七、聘用液用人員管理條例
- 八、備用人員登記條例
- 九、公營事業人員管理法規草案
- 十、公務員保險法草案

乙 執行情況之檢討

- 一、人事管理
- 二、任用審查



三、級俸審查

四、考績審查

五、退休審查

六、聘派人員管理

七、備用人員登記

八、分發

丙、工作效率之促進

一、認真檢討業務

二、節省繁重手續

三、集體辦公

四、設文件稽催室

五、實行分層負責

六、舉辦工作競賽

結論

銓敘部工作檢討報告書

緒言

銓敘制度之建立推行已歷十六年雖不無相當之進步然理想中體國經野之宏規實尚遙遠本部成立之初適值久衰大亂之後作始為難繼而內憂外患迭起交乘一切設施動遭牽掣則唯務持審慎於應付環境之中徐圖因勢利導之策禦倭戰起各機關人事行政之趨向迥異平時其影響於銓敘方面者則為如何切合當前之需要以定因革損益之宜於是一面仍舊推行各種銓敘制度以保持既具之規模一面則另為各項變通補充規定以肆應特殊之情勢而徵諸往古大經大法多於非常時期奠其基礎蓋體念較深籌慮自密故推行肆應之外仍不斷謀其改進最近數年致

北京圖書館藏

(南)

力尤多，惟以限於棉薄，亦僅能補偏救弊，不足以語百年大計。今戰事結束，建設開始，經緯萬端，而人才之消長進退，實為治亂興衰之根本。自應繼往開來，作通盤整理之計畫，已行而未脩者，如何修正；已擬而未行者，如何推進；應行而未行者，如何籌施。在在為目前當務之急。謹就現行法規及執行情況，檢討其利弊得失，各附改進意見，並述本部促進工作效率情形，既不敢稍涉鋪張，亦不敢曲為隱諱。謹分甲乙丙三段，據實臚陳，敬請大會加以審核，銓政前途幸甚。

甲、法規之檢討

一、人事管理條例

人事管理條例於三十一年九月公布，當時立法主旨本在

初步統一管理故僅就大體規定期於各機關人事工作上
有共同之標準一致之步驟足為推進銓政之輔助而止迄
今時逾三載規模既立亟待擴張本條例頗有不足適應需
要之處舉其大者如左

子、各級機關配置人事機構之規定過於籠統以致彈性
太大核定設置機構案有時感覺困難

丑、人事機構之職掌規定不甚完備以致與所在機關之
其他單位常有權限之爭

寅、人事人員無論機構大小地域遠近一概由本部直接
指揮監督有時頗感鞭長莫及

卯、縣市政府之人事人員由銓敘處指揮監督及佐理人
員由銓敘處任免則尤難於實行

改進意見如左

予用列舉方式將各級機關分為四類第一類設置人事處或甲種人事室第二類設置甲種或乙種人事室第三類設置乙種或丙種人事室第四類設置丙種人事室或人事管理員人事處長及甲種人事室主任均簡任乙種人事室主任薦任丙種人事室主任及人事管理員均委任

五、關於獎懲之核擬退休之審議進修及工作競賽之籌辦均屬人事機構之職責本條例或規定不明或漏未規定應即增入

寅、由本部察酌情形在一定範圍內授權上級機關之人事機構指揮監督其下級機關之人事機構

卯各銓敘處指揮監督及任免轄區內縣市政府之人事人員各規定均應刪除改為在工作上得予隨時指導

二、公務員任用法

公務員任用法為銓敘根本法規於二十二年三月公布雖經兩次修正大體精神並未變更施行既久缺點正復不少就其重要各點言之如左

予公務員分簡薦委三等而行政系統則不止此三層雖等各有級但意義重在表示俸給之多寡不足以區別職位之高低於是長官僚屬並列一等者在體制上殊不相宜

五、任用資格亦依三等分定而每等所包之職位至廣其間責任之輕重懸絕工作之難易迥殊然資格則無不

同如在同一官等中改任職務時不能表示其為升為降抑為轉調而事實上則又確有升降轉調之分

寅、考績優異應為升任條件之一點。本法所列各等任用資格中並無此項規定殊不足鼓勵人才。

卯、以專門著作送審須有大學畢業之學歷以特殊著作或發明送審者則不必再有學歷似嫌失平而流弊亦滋。辰、施行細則銓敘合格之解釋在今日已嫌狹隘蓋准予任用派用人員之考核合格軍用文職人員之登記合格黨務工作人員之甄審合格備用人員之登記合格以及試用見習均不在內將來發生問題必多。

巳、高中或舊制中學畢業之學識並不弱於服務三年之雇員然不能同合於委任資格似失其平。

午、本法之准予任用人員無論積有若干年資若有何種勞績亦不認為銓敘合格名為准予任用而實際則非殊不合理

未、吾國幅員廣大各地情形不同人才亦至不齊一法定資格決不能概括無遺用人自應嚴守資格但毫無斟酌權衡之餘地即難免有合用者不合格之結果必須有破格保薦之方乃足以適應非常需要本法僅有准予任用一項而適用之範圍甚狹故一遇特殊情事即覺束手無策

改進意見如左

子、公務員仍分簡任薦任委任三等每等各分三級每一級包括若干職位

五、任用資格依級分定

寅、高等考試優等及格者以薦任職任用列中等者先以
一級委任職任用普通考試及格者以二級委任職任用
卯、在資格考試實施前專科以上學校畢業者得以二級
委任職任用高中畢業以現行特種任用法規有規定
者為限得以三級委任職任用

辰、以革命勳勞取得任職資格之規定由中央限期辦理
以後即予取銷

巳、以專門著作為薦任職資格之規定其著作應與擬任
職務種類相當並須嚴加審查必要時得予面詢

午、簡任人員應以薦任人員升擢為主特殊著作及曾任
政務官之資歷應於無適當薦任人員升擢時適用之

未遇有特殊職務(如特殊技術及邊政等)不能適用任用
法規上之資格時得以銓衡任用銓衡委員會之組織
及銓衡辦法另定之

中、各機關長官對於配偶及二親等以內之血親姻親在
本機關或有直接隸屬關係者應迴避任用

西、原敘等級高於擬任職務者准其權領低於擬任職務
者准其權理權理期間如取得法定資格即以所權理
之職務升用

三、暫行文官官等官俸表

暫行文官官等官俸表於二十二年九月公布原意在將當
時紊亂情形歸於共同準則之下本非理想中之俸給制度
後經數次修正亦屬補偏救弊並無重大變更然施行歷十

二年不惟政治社會經濟狀況今昔大異均已難於適合即表之本身設計上亦多須改革就重要各點言之如左

子、政務官與事務官共列一表淆混不清

丑、各機關各職名未能全數包括不得不開比較之例紛歧乃多

寅、一職跨數個俸級甚至跨兩個官等而各職之最高級或達該官等最高級或否其最低級或起自該官等最低級或否一經配合資歷往往發生不平或不合理之結果

改進意見如左

子、依三等九級之官制訂立俸給表

丑、官級俸級分開一官級包括數俸級此數俸級即為一

職務應晉之俸級晉至最高級始得升職而晉一官級
不升職者得支年功俸晉至年功俸最高級得支優遇俸
寅、本俸最低級一百元最高級八百元二百元以下每一
級差十元五百五十元以下每一級差二十元七百六
十元以下每一級差三十元
卯、每一官級年功俸之級數額數與其高一官級之本俸
同每一官級優遇俸之級數額數與其高一官級之年
功俸同簡任一級之年功俸得至九百二十元優遇俸
得至一千元

四、公務員敘級條例

公務員級俸之核敘自三十二年四月公務員敘級條例公
布施行後始有統一之具體法規可資依據三十四年十一

月復加修正惟本條例所根據者為暫行文官官等官俸表
該表將於另訂公務員俸給表後廢止則本條例亦須改訂
為公務員俸給法一切核敘規制自當根本改革茲先就其
應行改革之點言之如左

子、曾任資歷得按年提敘具有高官等資歷任低官等職
務者除已敘定俸級者外不得提敘至最高級似欠平允
丑、曾經敘敘人員非在同官等範圍內改任職務再度送
審不得重行計算年資改敘俸級有獎勵流動之嫌

寅、聘派人員改任本機關有官等職務除依本條例敘級
外得仍支原薪致演成俸高級低之現象而敘級如高
於原薪則照級支俸且僅限本機關內改任均未合理
卯、銓敘合格人員在同官等範圍內升任較高或主管職

務得依原俸級晉一級或二級但如原俸級低於升任職務最低級不止二級時委任人員得敘至升任職務最低級簡薦任人員則否既許其升職而不許其敘應得之俸級於情理均失

改進意見如左

子、本俸之外得因年資勞績給與年功俸及優遇俸因任所關係給與地域津貼因工作性質給與職務津貼因子女眾多給予子女津貼

丑、本俸每年晉一級支本俸最高級滿二年晉支年功俸年功俸每二年晉一級支年功俸最高級滿三年晉支優遇俸優遇俸每三年晉支一級達最高級為止

寅、本俸年功俸優遇俸除年考提前或停止晉俸期間者

外均於每年六月或十二月扣滿前項規定期間晉支之

五、公務員考績條例

現行公務員考績條例係三十四年十月公布施行乃就二十八年頒行之非常時期公務員考績暫行條例兩次修改而成者其中關於年資計算優異限制及平時獎懲與年終獎懲之溝通年終獎懲增訂等次列為附表考績表分甲乙丙三種均較前進步惟尚非永久大法將來自應配合任用制度澈底改革茲先就其應改革之點言之如左

子、僅有年考而無總考則升降轉調無法律根據

丑、獎懲種類太少配合亦欠細密不足以求賞罰之精當

寅、考績表未依職務分類於確實之旨尚未能貫徹

卯、各項最高分數為工作五十分學識操行各二十五分

似欠平允因公務員學識操行之關係於職務並不較
工作為輕也

辰平時之懲關於申誠記過應經公務員懲戒委員會依
法決定記大過反可由銓敘機關核定未免輕重倒置
改進意見如左

子年考之外恢復總考以升降轉調為其中心年考與總
考之考績標準依職務種類分別以表定之年考由各
機關依法辦理報銓敘機關查核登記總考於第三次
年考時行之高級委任以上人員由銓敘機關辦理中
低級委任人員由各機關辦理報銓敘機關查核登記
丑年考考績結果應通知本人其不及格者有異議時得
向該機關長官聲請複審

寅、總考考績結果應調整職務時高級委任以上人員由
考試院或銓敘機關分別會同中央或地方各最高機
關組織委員會決定中低級委任職人員由各機關決
定報銓敘機關備案

卯、獎懲種類應酌量增加并應有例進規定

辰、考績各項最高分數應均改為一百分
巳、考績標準依職務性質分類詳細定之

六、公務員退休法

公務員退休法於三十二年十一月公布施行在以前之公
務員卹金條例中原有關於退休之規定但甚簡略而此項
制度有急待建立之必要故另訂專法此為新創之制當時
斟酌國情及歷代成規並參考各國現行辦法力求內容之

完善惟就兩年來執行經驗而言仍有應即改進之點如左
子適用範圍原規定以銓敘合格人員及准予任用派用
者指依任用法規審定人員為限對於聘用派用指聘
用派用人員管理條例中之派用人員試用及見習人
員之退休均未併入規定似欠賅括且與減少法規數
量之原則亦有未符

丑命令退休之延長服務期間定為十年殊嫌太長蓋吾
國人民身體衰退較早如延長至七十五歲始行退休
則年逾古稀之人精力恐難勝任

改進意見如左

子聘用派用試用及見習人員之退休應併在本法內加
以規定

五、已達命令退休年齡之人員如確因事實需要而精力尚堪任職者准延長服務期間至多五年

七、聘用派用人員管理條例

三十三年四月聘用派用人員管理條例公布實施各機關聘派人員之紛亂情況乃有統一管理之準繩因本條例多屬原則之規定故又另訂整理辦法及實施辦法前者係專為各機關原有聘派人員而設後者則同於本條例之施行細則關於本條例大體上仍有應行考慮之點如左

子、聘用人員與派用人員性質上根本不同職責上亦多差異管理方法合訂一條之中不免多所遷就

丑、關於遴用資格本條例僅作基礎之規定而未列舉標準雖有會商另定之語以機關眾多究難一一實行

寅關於遴用程序本條例缺而未定

以上所述丑點已於實施辦法加以補救將來自應移入本條例茲擬具全部改進意見如左

予聘用人員派用人員各分訂管理條例

丑各項遴用資格應酌予列舉規定於條例中但其標準則不妨稍從廣泛以便各機關均可適用並加消極資格條款

寅程序應有明確規定

八備用人員登記條例

二十九年中央人事行政會議有舉辦全國人才總登記之決議案本部依照決議擬訂備用人員登記條例於三十年十一月呈奉公布並先以四川及重慶等十九省市為施行

區域旨在明瞭全國各類人才之狀況以為訓練分配任使之根據兼作建立事前審查制度之先聲施行至今已歷四載在法規上認為尚有缺點者如左

子、對聲請登記人員僅有證件之審查於體格學識能力操行各項未能顧及

丑、資格登記與資歷登記未明白劃分以致已登記人多所誤會減少信仰

寅、登記資格有與現行任用法規不合者致失其登記效用
卯、姓名表分送各機關後未登記人員不得任用之規定實際難行因此迄未編送而已登記人員時時請求分發無法應付

辰、登記由各人直接聲請既無主管機關核轉證明文件

多有問題行查繁瑣

已無專類人員登記之規定致各機關自行舉辦此項登記影響本條例之推行

改進意見如左

予明白畫分資格登記與資歷登記合於現行任用法規所定資格者為資格登記有服務經歷而不合法定資格者為資歷登記

五、經資格登記造送名冊人員對於體格學識能力操行應增訂考查辦法

六、增訂專類登記條款各機關需用某類人員應商請本部辦理不得自行登記

卯、規定保證人對其所保聲請登記人之資歷證件應連

帶負責

辰姓名表之分送應由本部斟酌情形分期分區辦理

九、公營事業人員管理法規草案

公營事業人員之管理早在民國二十四年間即已有所籌議惟以各類事業情形紛異各方意見亦不一致故迄無成就三十一年一月奉 委員長電飭行政院經濟會議秘書處會同本部籌擬國家銀行職員管理法規三十二年三月奉 國防最高委員會指示先就郵務電務鐵路公路等事業規畫試行逐漸推及其他公營事業並就各種事業分別擬具立法原則暨法案提請核定本部遵即不斷的努力先後會商有關機關並派定專人隨時洽催始會訂各類公營事業人員管理法規多種其名稱如左

(一) 交通事業人員任用條例 民國三十三年七月呈送考試院三十四年三月國務院高委員會通過立法原則交立法院審議

(二) 國家銀行職員任免條例 同 右

(三) 國家銀行職員考績條例 同 右

(四) 國家銀行職員薪給規則 民國三十三年十月呈送考試院核奉考試院令知上項規則應俟行政考試兩院核准修業後施行

(五) 國家銀行職員撫卹退養規則 同 右

(六) 國家銀行職員服務獎懲規則 同 右

(七) 國家銀行職員保證規則 同 右

(八) 國家銀行職員酬勤金規則 同 右

(九) 衛生事業人員任用條例 民國三十三年三月呈送考試院三十四年九月國務院高委員會通過立法原則交立法院審議

(十) 公營工礦事業人員任用條例 民國三十三年十月呈送考試院三十四年六月國務院高委員會審議

(十一) 社會事業人員管理條例 民國三十四年七月呈送考試院正由行政院考

(十二) 農林事業人員任用條例 民國三十四年十二月呈送考試院業經考試院審核通過正會商行政院中

綜計右列十二種草案除第四(五)(六)(七)(八)等項應俟第二(三)兩項完成立法程序再由行政考試兩院核准修業施行外其餘七項至今尚未完成立法程序以致本部原訂管理進度未克依照實施而各類事業主管機關亟盼各項管理法規早日公布俾得據以辦理故本部一面洽催各項法案迅予通過一面與各事業主管機關洽妥先行辦理現任人員查核登記三十三年度曾經辦理現任公路鐵路技師人員及國家銀行職員查核登記三十四年度並推及於郵務人員衛生暨農林等事業人員查核登記本年一月二十八日主席在國府紀念週訓話今後公營事業機關逐漸加多人事管理益見重要銓敘工作必須積極進行如有未能推行之處原因何在亦須加以查明等因遵將此案未能依照法

定手續辦理之內在癥結詳加研究提出本會議討論推進辦法以利進行

十公務員保險法草案

為保障公務員生活並養成其節約習慣起見保險制度實有及早建立之必要本部前經擬訂公務員保險法草案其要點為(一)公務員年齡達二十歲以上五十歲未滿在職工作者均免驗身體強制保險(二)被保險人保險金額視其月俸多寡而分高低(三)保險費由被保險人與服務機關平均負擔但薪俸未滿一百元者其成數分為百分之四十與六十及百分之三十與七十兩種(四)保險期滿其保險金額由被保險人領受(五)被保險人在保險有效期間死亡或成為永久完全殘廢或心神完全喪失時其保險金額由利害關

係人領受本案已呈送 國防最高委員會因社會部有主管權之爭議本部正遵照考試院核示與財政社會兩部會商再訂意見尚未一致實則公務員保險為人事行政範圍中一種設施決不可混入社會保險視公務員同於勞工以致種將來無窮之惡果而本部之意則在把握制度並不爭管業務也

□ 執行情況之檢討

一、人事管理

本部對於各機關人事管理悉依人事管理條例執行分五項述之如左

子、設置人事機構 有機關即有人事即應有人管理亦即應有管理之機構其職掌係輔佐機關長官依法辦

理人事行政事項雖由本部指揮監督亦不過在其工作進行上加以督促指導地方少數機關長官未明此義以為依法設置人事機構後將妨碍其用人行政之權又以人員經費諸問題不得充分解決故多遲疑觀望不肯報請設置

五、任用人事人員 依人事管理條例第八條規定主管人員之任免由本部依法辦理佐理人員之任免由各該主管人員擬請本部或銓敘處依法辦理惟因管理之始尚未儲備大量人才暫由該機關長官推薦主管人員由本部依法任用然少數機關長官往往即認為任免權不屬於本部隨意撤換本部依法任用之人員

寅、訓練人事人員 自三十年五月至三十三年七月前後

舉辦之人事訓練班共八期結業者一千二百七十七人與實際需要相差尚遠三十四年內初以中央訓練團無法騰出班址繼以準備復員奉令停訓就以前各期訓練結果而言似水準尚覺稍低而期間亦嫌稍短

卯、督導人事人員

自三十二年度起本部規定各級人事機構於每年初擬訂全年工作計畫呈部核定後依照實施並於每年三六九及十二月底編製工作報告呈由本部詳加核復而為解決工作上困難問題及研討制度上改進意見仍定期召集各人事主管人員舉行會報先後已舉行十一次以上各種方法均頗收督導之效惟因交通不便各人事機構之人員未能輪

流來部實地觀摹尚屬缺憾

辰儲備人事人才 除已舉行人事行政人員考試一次錄取人員到部實習後留部或分發各人事機構任用外又舉辦人事管理人員登記並商准教育部先在中興大學將人事行政課程定為法學院共同選修科目但於各大學一體增設行政學系則尚待洽辦此外關於公營事業機關之人事機構已擬訂設置辦法因各類公營事業人員管理法規尚未公布不能實施管理故暫從緩辦

改進意見如左

子中央各主管機關人事機構已設置竣事附屬機關亦將次第完成地方各機關則未依法設置者尚多故今後人事機構之設置應特別着重於地方機關除已令

本部派赴各省市視察銓政人員對地方當局詳為解釋接洽以免隔閡外仍分別行文催設至經費一項因無固定之款或雖有而不足致各人事機構業務進行深感困難擬呈請准各機關照舊列支其原有之人事管理經費如預算中無此項經費者准其增列專款

五、各機關人事主管人員擬逐漸由本部直接遴派並互相調任與本部及各銓敘處職員亦得互調任用藉謀任使之靈活且可溝通內外業務之進行

寅、俟運都覓得班址繼續大量訓練人事人員提高水準展長期間側重專業訓練除調訓現任人員外並擬選調備用登記之人事管理人員一體訓練以廣儲備

卯、運都後先令中央各機關人事人員分期輪流來本部

實習各項銓敘業務之處理以增經驗

辰、人事管理已逐漸專業化非廣為儲備人事人才不足
適應需要此後擬分途擴大辦理(一)大量考試(二)高請
政人員(三)各銓敘處舉辦人事管理人員登記(四)商請
教育部於各大學中設立行政學專系(五)各省舉辦人
事管理人員訓練惟既儲必用乃足以樹威信而免徒
勞本部直接選派各機關人事主管人員即為消納之法

二、任用審查

依公務員任用法規定各機關任用人員本應先送銓敘機
關經審查合格後始得分別任命呈薦委用至派代辦法則
限於有必要時為之無如各機關每遇用人即利用此種辦
法先行派代因非成是習為故常無形中將事前審查變為

事後審查而既經派代又往往延不送審從前送審雖不無困難然在近年如資格或嫌其高則已有變通補充之辦法證明或嫌其難則已有照片代用及同學同事之保證方法程序或嫌其繁則已推廣動態登記以代替任用審查但延不送審者仍不能免實難索解此後本部當再從簡易便捷方面着想務將各機關種種困難一律解除其改進要點如左

予資格方面俟修正各種任用法規時當斟酌情形分別研討改定統期合理之事實任在制度上均有適當之安排

丑、程序方面薦任以上人員之送審可送送銓敘部審查員額相符資格相合即一面呈請發表一面通知主管機關及擬任機關毋須層層遞主管機關核轉

寅、送審證明文件先由各該機關人事管理人員作初步

審查

卯凡銓敘之初任人員由銓敘機關製發手牒將其學歷經歷全部記載以後再有需要之記載則一級委任職以上人員由銓敘機關為之二級委任職以下人員由所在機關人事機構為之

辰普遍設立各省銓敘分機關

已從嚴規定限期催各機關送審

三、級俸

依現行法例核敘級俸常有失平及不合理之時蓋一方拘守俸表之限度一方又須顧及各人已敘之級或其資歷然在事實上雙方則常有衝突且有絕對不能兼顧者蓋等級不能離職務而存在則敘級遂不免遷就如高等考試及格

人員甲任縣長敘最低級為薦任六級乙任科長敘最低級為薦十級丙任薦任科員敘最低級為薦任十二級資歷同官等同而俸級相差如此欲求其平允本應以資歷為銜敘同一之級然結果必致等級與職務相離不合法定而此種不平之現象乃終無可避免又等級不能依資歷而增高則晉級亦多牽掣如薦任科員之最高級為薦任五級參事之最高級為簡任三級已晉至最高級者雖列上考亦無可再晉必欲再晉惟有調任較高職務否則惟有屈抑之而已現雖有升等待遇年功俸之給與不過暫作輔救究非根本解決之道此外則身分不能保障人事難期配合如簡任一級技監調任司長僅能敘簡任三級薦任一級技士調任薦任科員僅能敘薦任五級於是同官等調任本非降用而實際

則成降用矣此等紛亂現象之主要原因皆由於官級俸級不分而一職務又跨多數之級故非澈底改革官俸表不能望核級俸之絕對公平合理本部正在配合任用制度根本改革方訂公務員俸給表則其弊病當可一掃而空

四、考績審查

自二十八年舉辦戰時考績以來歷年參加考績之機關及人數迭有增進除列八十分以上最優人員間有逾越限制外程序方式大多數機關均能依法辦理關於最優員額之限制在制度上為免濫已自全體百分之八十第一步改為百分之五十第二步改為百分之三十三第三步又改為各官等百分之三十三均係於從嚴之中求公平至本部對於各機關送到考績案大抵准多駁少足徵綜覈名實之大

典已逐漸進步然本部審查考績案不過在形式上察其是否合法至內容是否確實則無從而知欲由本部直接考核不惟機關多人員眾事實有所不許亦有侵越各機關長官權限之嫌而此種間接考核則又不能得其真相深慮未符於公允之旨今後改進擬由本部分派高級人員參加中央各主管機關考績委員會地方各主管機關由銓敘分機關首長參加其餘則由上級人事機構派員參加下級機關考績委員會俾作直接之實地考核至人事主管人員則已法定為所在機關考績委員會當然委員矣

五、退休審查

兩年以來本部依法審查之退休案件為數無多命令退休者尤屬寥寥此其主因端在戰時生活程度高漲公務

員以職為業退休即失業生活壓迫可虞故多不願退休其已達命令退休年齡者則又由長官請予延長服務期間然退休制度之作用重在新陳代謝而佚老優賢之意亦即在其中聲請退休雖可聽諸自由命令退休則當依法嚴格執行故擬於視察各機關人事行政時特令視察人員嚴密查考公務員之年齡已達六十五歲者並切實觀察其精力是否尚堪任職及事實上有無需要專業報核一面依本部登記官冊查計現任各員年齡分別指名通知各該機關依法辦理以達建制之目的

六、聘派人員管理

聘派人員管理係分兩項進行一為各機關原有聘派人員在聘用派用人員管理條例公布前適用現尚在職者之整

理登記一為聘派人員在聘派人員管理條例公布後任職者之遴用審查中央各機關整理登記已於三十四年九月底結束地方各機關包括中央機關之在地方者在內則以交通較為困難送審無多現尚繼續推進至遴用審查則為法定管理之實施乃本部經常業務所有聘派人員之職稱名額等級均應於組織法規中詳明規定現在各機關組織法規中關於聘派人員之規定不詳明或並無規定者自應分別修正或增訂惟修正組織法規手續繁重願費時日故經商訂在未修正組織法規期間內各機關可先將關於聘派人員各項修正規定呈請主管院或直隸國民政府之主管機關核准並報銓敘部備案以為暫時之準據然多數機關之組織法規修正案未得上級機關允予核轉致成擱置

而本部又不能無合法依據為之審查爰又暫行參照各機關分配預算辦理藉資補救至今後改進之點分述如左

子、催地方各機關迅將聘用派用人員整理登記送部一

面於今年內酌定期限截止

丑、繼續洽催各機關修正組織法規將聘用派用人員職稱名額等級詳細加以規定

七、備用人員登記

本部自三十二年開始辦理備用人員聲請登記嗣又開辦調查登記截至三十四年底登記已逾十萬人審查工作尚稱順利惟因未登記人員各機關不得任用一項規定難於實行迄未分類地統計編製各種姓名表送各有關機關任用以致已登記人員不無缺望而施行區域亦僅重慶四

川等十九省市尚未普遍實施亦待推廣今後改進意見分述如左

予整理已登記資料分類分地編製各種姓名表分送相當地區之相當機關任用

五、呈請擴大登記條例施行區域普及全國各省市

宜與各機關密切聯繫舉辦各項專類人員登記

卯、繼續選拔人事管理人員登記(專類登記之一種)合格人員由本部調訓或任用

辰、推廣調查登記

八、分發

自二十八年至三十四年舉行各類高等考試及格人員十
四次由本部分發中央機關者一千五百三十一人分發地

方機關者二百五十一人雖因中央機關薦任職缺較多志願者眾而各省又以轄區淪陷機關裁併緊縮交通梗阻之故不能多予分發照比例究甚懸殊又高等考試舉行次數過多致分發甚感困難近年少數機關對於高等考試及格人員之分發或以無缺拒收或以糧少不納又有勉強接受而對將來分發預為謝絕者有無法安置一再轉分致其工作與考試性質不相當者分發工作幾於日在疏通之中自當分別積極改進其要旨如左

予此後高等考試及格人員之分發應設法側重於地方機關使人才下移並普遍分布

五、興考選委員會商洽每次高等考試之錄取名額并從高錄取標準一面於每次考試舉行之前商取各機關

需要考試人員之數額轉送考選委員會參照錄取以期供求相劑而免分發之困難

寅、嚴格執行公務員任用補充辦法務使考試分發人員各機關必須依法任用

卯、積極辦理考試及格人員之復員對失業及人地不宜者予以改分

辰、通行各機關轉分須先商得本部同意

丙、工作效率之促進

以上兩段所述多屬於對外關係本部深維銓敘制度之執行均須由各機關與本部切實合作然欲人之合作必須由自己先行努力故本部內部各項工作無不特別認真近年恪遵 主席昭示一以迅速確實為辦事之目標關於促進

工作效率各項方法日在推陳出新之中茲述其梗概如左

一、認真檢討業務

依照規定每月開業務檢討會議二次科長主任以上職員均須出席責成各單位逐一報告日常工作後隨加檢討由部次長指示改進方法有問題者即作提案討論與決議職員工作之勤惰優劣亦當場加以不客氣的考核評判最優最劣者分別予以獎懲

二、節省繁重手續

從前本部每辦一審查案最繁重之手續有展轉達三十餘次者為求確實因而如此然與求迅速之義殊屬相違於是就收文分文初審覆核送會送簽送判發表繕印發文等手續切實加以通盤檢討刪節歸併之餘計減少手續十數次

自收至發之時間加速一倍而減少者皆為無甚關係之手續故亦未致發生錯誤

三、集體辦公

各單位業務本屬一貫如能集中一處辦公當更收聯繫密切之效因於三十三年興建大辦公廳所蒙 戴院長題名為任賢堂除出納庶務外全部各單位人員均集合辦公部次長亦同在堂中核判稿件各單位職員辦公坐次均以辦案程序之先後為次序於商洽事務傳送文件便捷異常僚屬陳述意見長官指示方策均以口頭行之極力減免紙片往來各種集會亦於此堂內另闢會議室隨時舉行節省時間人力甚多而全部職員朝夕共處一堂儼同師生亦深符機關學校化之義此項辦法在施行之中隨時隨事改進兩

年以來收效頗宏

四、設文件稽催室

本部各職員每日均定有工作數量必須當日完成各項案件亦限有時日必須如限辦出為使確實做到計特仿往代先例設置文件稽催室派定正副主任專員其責各單位則指定人員兼充承催員以資聯繫並訂定稽催辦法所有各種審查案及重要文件逐日分別查閱催辦逾限或遲誤即簽報部長核予處分該辦法已就施行經驗修改兩次各項文件辦出之限期及各職員工作之定量亦均隨時斟酌情形分別加以縮短或增多

五、實行分層負責

分層負責制度本部已推行四年所得感想有二點第一各

項工作內容必須簡單確實然後辦事人始有一定軌道及標準可循長官以此責任付各級工作人員始能放心其結果亦不致紛歧錯襟然後責任上易於判斷第二各級工作之配置必須適當訓練必須詳密始足以分負其責始不致因責任加重感覺吃力而貽誤工作甚至卸責三十四年內根據此兩點感想將分層負責辦事細則列為簡明表各級人員應辦之事及應負之責均切實配合使人人各有準據施行以來尚見成效仍在推進中

六舉辦工作競賽

稽催辦法偏於處罰方面特舉辦工作競賽以期寬猛相濟競賽辦法本部原訂有基本標準根據過去經驗願覺尚不夠精密勞逸亦欠平均經三次修改凡應增加之基數及換

策之標準無不就實地情形及其所需學識精力時間等項加以適當估計從新規定並由個人競賽推進至單位競賽所有成績優良之個人或單位每月均有大批獎金或獎品之給與此事如辦有成效不惟可補助稽催制度並可減少人員及經費再加以工作程序手續及法令規章之簡化於提高行政效率似非無相當把握

結論

綜左列三段所述加以切實檢討足見銓敘工作雖經本部最近數年來不斷之努力進行然困難扞格之處仍所在多有謹分內在在外在兩方面詳述如左

一、內在方面

甲、各種法規上之窒礙及缺點應行廢止或修正之

法規在抗戰勝利後本部已多次集議擬定戰後銓敘制度改進綱要並由考試院考選委員會及本部舉行聯席會議議定考銓制度改進方案期於通盤澈底改革

乙、公務員職位分類公務員銓銜任用及公務員保障制度保險制度總考制度縣人事制度等之應行擬制者儘本年内分別制訂呈請核布施行

丙、行政效率仍擬努力再求提高

二、外在方面

甲、各機關對於銓敘制度及其意義尚未能深切認識以致時有與法令規定不符之措置

乙、各種重要法規不能及時審議公布施行

丙、各機關有關人事制度法規之規定或修正本部事
前不獲與聞

丁、本部與各機關雖盡力聯繫尚不能達到十分密切
地步

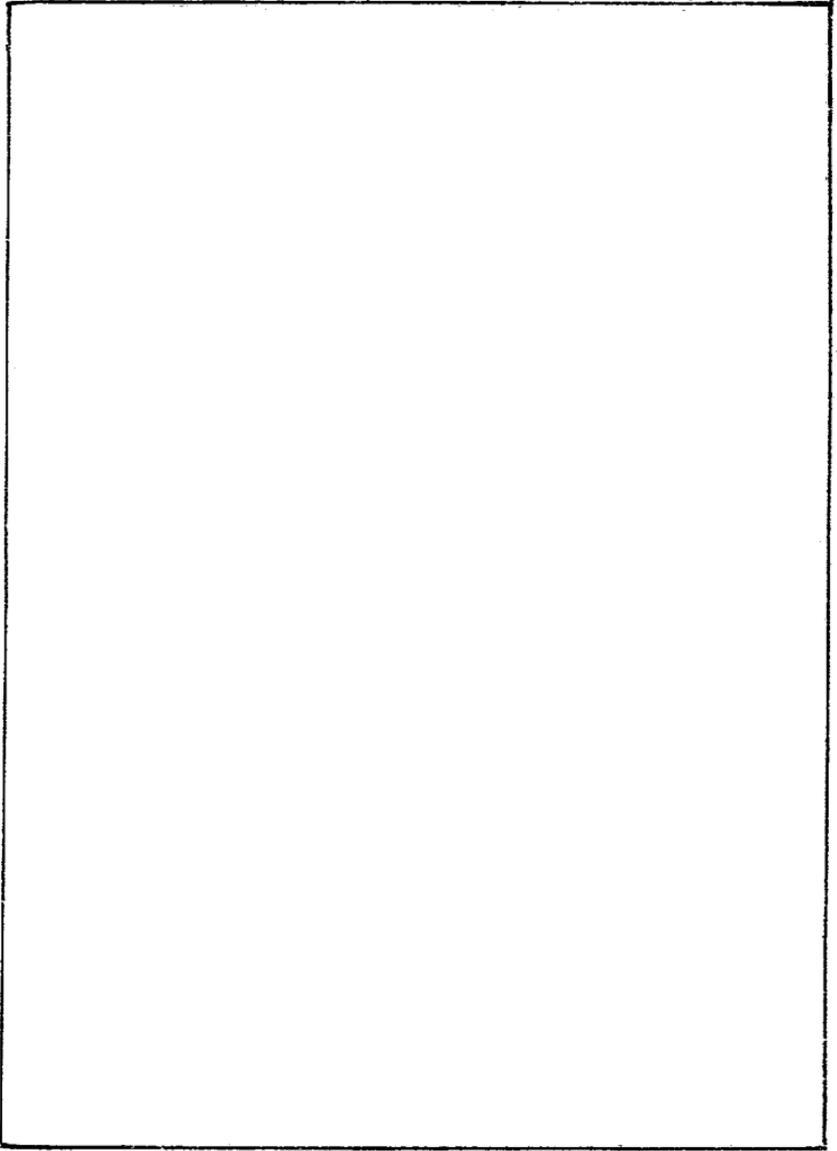
戊、設立人事機構每因經費問題不能順利進行

己、本部職掌人事制度與任何機關均有關係但各機
關所重者在其本管業務對人事行政不甚注意

以上所述內在方面者自當由本部努力改進以求制度之
完善工作之加強其外在方面之困難有非本部棉薄之力
所能解除者究應如何辦理謹仰體

主席召開本會議之主旨不避嫌怨剴切直陳敬請

大會予以檢討審定不勝企禱之至



572
88180

116

KBC
F
693.63
10