

中華民國三十二年九月印

文官
考選
敘任
制度
講義



中央訓練團黨政軍人事管理人員訓練班(軍事組)

MG
D693.63
64

目錄

- 一、緒論
- 基本原則
- 考選制度內容
- 二、考選的機構
- 行政機構
- 典試機構
- 監審國防
- 三、考試種類
- 基本法規
- 各類考試條例
- 任命考試
- 公開考試
- 職業考試
- 四、考試方法
- 應考資格

陸海空軍人事課編 目錄



3 1797 5700 4

陸海空軍人壽險費 目錄

考試科目

命題

閱卷

計分

訓練

五、結論

過去試校分析

各種考試溝通

今後推行要點

附件

一、考選統計表

二、考選主要法規目錄

考選制度概要

緒論

民權主義之實現，須俟法治之伸張，法治之伸張，又須與人治並進，故民主國家政治之修明，須法治與人治並重，所謂「徒法不能以自行」，可見人治輔法治之重要。

吾國吾治，自昔即注重人才之選拔，所謂「選賢與能」，歷來視為政治上第一要務。「選賢與能」的方法很多，其要求不外選舉與考試二者，而考試一端，尤為吾國數千年來習用之良法。其初傳入英國，行之有效，歐美相繼仿行，而後普及於世界，而我國歷代相傳之優良制度，自科舉之興生，反不知重視而加以改選，殊可惋惜。直至 國父倡行五權憲法，治定考試為獨立治權之一，以為國家取才之準則，考試制度之得重行發揚光大，蓋無可疑。

國父在五權憲法中說：「中國的考試制度，就是世界上最古最好的制度」如果實行了考試權以後，國家用人行政，都要照憲法去做，凡是我們的公僕，都要經過考試」，所以到後來制定建國大綱時，便訂為十五條：「凡候選及任命官員，無論中央與地方，皆須經中央考試，給定資格」，這是現行考試制度的基本原則。

就上面的基本原則來加以分析可以得到下列兩個要點

一、考試權的對象，是人民的公僕，不論選舉的任命的都包括在內，現在因為社會專業發達，分工日細

，凡有關人民生命財產的職業，有時也須由國家來保障其安全，這就是職業考試的來源。

二、考試權的特質在中央是五種治權之一，須獨立行使故在任用上，須由中央統一，無論在中央與地方凡銓定資格皆須由中央考試其交由地方或機關辦理者，不過授權而已。

關於第一要點，如何以選才要加以考試。這在五種憲法演講裏，有幾個例子，第一、譬如僱廚子，總須試工二三天，這幾天試工，便是實地考試，試功滿意，方能僱為廚子。再者我們僱廚子，一定要到菜館裏去雇因菜館是廚子的專門學堂，是他們出身的地方。第二、好比舉行選舉，如果定了候補的人，有才德的可優選，便不致發生流弊，不然、博士和軍夫競選，畢竟軍夫可以獲勝，「這是祇有選舉沒有考試」的緣故。所以 總理主張對於被選舉人，必須有限制，即一切公職候選人，必須經過考試，這種補救辦法中國昔時即已用過，先行選舉，後來又逐漸加以考試，本是吾國考試制度演進的途徑。

關於第二點，何以考試權須獨立行使，統一行使，這在中國歷史上有許多例子。我國的考試制度，不獨起源很早，而且考試權原來是獨立的。 總理說：「中國在專制政府的時候，關於考試權和監察權，皇帝還沒有壟斷，中國從前實行若權，考試權和監察權的分立，却有了幾千年」。可見我國的考試權，自當即有此精神。這種考試權獨立的精神。在五種憲法的遺教中，更是發揮光大。適合嚴密。十七年 國務院成立，創設五院，即遵奉遺教，籌設考試院，為掌理全國考銓行政的最高機關，並頒布考試法，以為實行考試制度的依據。十八年中央制定治權行使之規律案，更規定「考試院成立以後，一切公務人員之考試權，皆屬於考試院，其不經考試院或不遵考試法所特定之辦法而行使考試者，以越權論，考試院不提出質詢者，以失職論」。在五種制度創立之始，此種規律之制定，十分重要，行使治權的機關，在相互的關係上不越權，在各自主管的行政上不失職，以養成應確保行使五種制度的習慣和精神。

中國現行考選制度創立已十餘年，規模初具；其中雖有待改進之處，惟大半屬於考試院方法上的技術問題或與其他行政機關的聯繫問題，容篇末及之，至其制度之大體輪廓可分三端略述如下：

- 一、考選的機構
- 二、考選的種類
- 三、考選的方法

一 考選的機構

一個制度的建立，有他的特定任務和目的，爲達到這任務和目的，須有一定的機構。考選的機構有兩部份，其一爲經常的行政機構，卽考選委員會，其二爲臨時設置的典試和監試機構。

1. 考選委員會

考選委員會隸屬於考試院，於十九年一月成立，當時的組織，設委員長副委員長各一人，委員五人至七人，下設秘書處，統轄六科，分別掌理總務、文書、高考、普考、特考、調查等事宜，會內並設專門委員及編纂，其後又設統計會計等室。初期考選制度的設施，是由這樣一個機構去規劃辦理的，第一任委員長由院長自兼。

這樣的嬰兒誕生了十一年之後，考選事務逐漸開展，原有機構不足應付，於是於三十年八月，將會內組織略加擴大，現在該會的組織較前不同者，（一）爲員額的增加自五十餘人增至一百餘人，（見表一）（二）爲改科設處，以往設六科，現已改設四處，分別掌理公職候選人考試，任命人員考試專門

職業及技術人員考試會總務等事宜，依組織法，四處應設十六科，現在已成立八科，這是由於該會的擴展的成例，一向是隨着業務漸進而增長的。又依上述兩時期的組織來觀察，我們又可看到在第一時期該會僅有辦理任命人員考試的機構，到第二時期，在業務方面的機構，才算設置齊全了。

2. 典試和監試的機構

考選委員會辦理考選行政事宜，至舉行考試時，依法必須另行「組織典試委員會及試務處，辦理典試事宜」，並「應派監試人員監試」。

典試委員會試務處的分設，完全出於中國固有制度的精神，不過德國名籍與舊日不同而已。所以必須分設的原因，一則使命題閱卷的人，可以心志專一，再者內外分階國防可以格外嚴密。典試委員會和試務處，都是考試時臨時設置的機構，考完即行撤銷，前者掌理試政，所謂試政，即指命題閱卷等事宜而言（典試法第四條共舉七項），後者掌理試務，所謂試務，指命題閱卷以外之其他考試事宜而言。（典試法第八條共舉十項）。

典試委員會以典試委員長一人，典試委員三人至二十一人組織之，並典試委員長聘任委試委員若干人掌理試委員若干人掌理典試事宜，不設其他職員。試務處處長祕書科長科員辦事員等，所有典試時一切事務人員，均設在試務處之內，依例並得向各機關調用人員，關於典試事宜上必要事項應由試務處指派職員辦理，受典試委員長的指揮監督。

舉行考試時，試政試務的繁簡，至不相同，定期舉行考試，如高普考，考試種類既多，應考人數又衆，試政試務均極繁複，分設可以用力專一，備防嚴密，若舉行特種考試或臨時舉行考試，則爲節省經費，亦可合併，不設試務處，由典試委員會派員兼辦考試事務，而且不但試務處可以不設，若考試院設

具有特殊情形，得派專任人員或委託其他機關辦理考試事宜，違與試委員會也可無須組織了。惟最近考務會議重相見，仍須分設典試委員會及試務處，不適用此項特殊規定。抗戰以後，為適應情勢辦理力求簡捷，應舉行高普考時，亦可不設試務處，其事務由考選委員會，或交由各省教育廳參辦。

以上是典試機構組織的大概情形，於嚴密國防之中，仍求運用至為靈活之效。典試機構的組織，最要緊的，是嚴密國防，超越弊端。現行辦法，除典試委員姓名應於考試開始前發表外，國防的重要方法計有三端：

(一) 隔試 辦理考試人員，包括試政人員，如典試委員長與試委員、試委員及試務人員，如試務處長及辦理有關命題閱卷事宜的試務處職員，在典試期內，應週避一切應酬，試政人員關係，尤其重要，統規定在其命題或閱卷期間，應住宿於典試委員會內，但知此辦理，實際上或有困難，故遇有特殊情形時，應請試務處變通之，現值抗戰時期，即已變通辦理。

(二) 彌封 包括試卷的彌封與彌封姓名冊的固封，保管每次考試於報名截止後，即將每人所用的試卷，在試卷的浮籤上填名並在試卷上編號，同時另製姓名號碼對照表，試卷號碼隨即封好。彌封的主要作用，在使人在去取未定以前，不知某本試卷屬於何人。試卷上的姓名浮籤於繳卷時即已掣去，祇有號碼，且是彌封的，所以在評閱時連號碼都看不見。評閱完畢，開拆試卷上的彌封號碼，以便將同一號碼的試卷，查齊計算分數，分數算畢，密查成績，決定去取，此時所去取的這是一個號碼，並不知道姓名，及至去取已屆，才開拆姓名冊，對號填名，並即榜示，所以一切試卷，自繳卷時起至填榜時止，其姓名是始終隱蔽着，不為人所知道的，而且一切彌封手續，都是在監試人員監視下為之，以預防徇情作弊情事的發生。

(三) 嚴局印題、試題命就一直是密封的，俟典試委員長決定後，於考試開始前付印，即按錄名人數繕印。繕印人員自繕印時起至發題時止須嚴局，故無洩漏試題的可能。

關於監試的機構，由監察院組設，這裏便見五種中二種的制衡作用舉行考試時，由監察院就監察委員或監察使中抽請簡派，舉行特種考試時，得由監察院派員監試，凡考試時重要典試事項，均須於監試中爲之，(監試法共舉七項)

二 考試種類

考選機構是考選制度的外型，或其實施的工具，考試種類，才是考選制度的實質，「選賢與能」是考選制度的目標，選的是何種賢能，這便是考試種類的問題。

吾國現在的考試，共分爲三大類：(一)公職候選人考試，(二)任命人員考試，(三)專門職業及技術人員考試。在建立現行考選制度的過程中，任命人員考試，發展最早，已經粗具規模，其他兩類考試，尙在開始創建中，茲分法制及三大類考試的內容及暫進展情形，略述如左。

1. 考選法規

考選法規中的基本法規共有六種，(一)考試法(公布於十八年八月，後經二次修正)，(二)典試法(公布於二十四年七月，即依十八年八月公布之典試委員會組織法所改訂)，(三)監試法(公布於十九年十二月，後經一次修正)，(四)非常時期特種考試暫行條例(公布於二十七年十月)，(五)縣參事及鄉鎮民代表候選人考試暫行條例(公布於二十年十二月)，(六)專門職業及技術人員考試法(公

著於三十一年九月。

前三種法規，各有附屬法規，其所規定的主要內容，大半以考試爲檢才大典，務求整齊嚴密，固雖有不少刪繁就簡的地方，然我國考試制度的發展，已具有悠久的歷史，此種重視選才與嚴密公正的精神，仍不可廢，抗戰以後，情勢變遷，經常辦法，不得不再度變通，且抗戰並進，新興事業增多，需才迫切，辦理考試，更須特別簡捷，上述第四種法規，即適應此種需求而產生的，於嚴密的手續之中，力求簡便易行之道。當該項法規頒行之時，特種考試正在激增，爲謀此種考試之得以順利推行，故定名爲「特種考試」的暫行條例，但其中也有若干條文，在非常時期辦理高普考時，亦可援用，故其於制度之影響，實爲重大，其中規定的要點，除考試日期及典試機構可以靈活運用外，並採用初再試的制度，故現在非但特考有初再試，即高普考也已定有初試再試及訓練辦法，就是從此時間開始普遍實行的。

依據上述四種，基本法規，任命人員的各類考試條例及規則即據以制定。大概有一類人員，即有一類考試相配合，並有一類考試的條例制定公布。抗戰以後，爲求迅速適當起見，也有不制定條例而僅公布應考資格與考試科目的，因各條例所規定的，也不過以此二者爲主。現在高等考試各類考試條例已公布者有十六種，普通考試各類考試條例已公布者，有十二種，特種考試辦理最爲簡易，類別亦多，已各公布者已達五十二種，這種特考條例的名稱，都有一個「暫行」二字，因爲在非常時期，情形特殊，其辦法與經常的稍有出入故云，意在表示暫時如此辦理，將來尚須調整，非常時期各地舉行考試，原有歸入高等或普通考試的，惟以需要迫切，爲辦理敏捷起見，也有暫定爲特種考試的，這不過出於一時權宜，不可視爲經常的事例。現在考試院爲保持經常的考試制度積極進展起見，凡中央及地方各機關團體舉行各項特種考試，可以歸納在高等或普通考試範圍之內舉行的，便儘量改爲高考或普考，並調整各項特種

考試條例，分別予以歸併或廢止，以納入常軌。以上係就任命人員類的考選法規而言，至於公職候選人和專門專業及技術人員兩類考試的法規，因發展時期尚淺，每類已制定的，除上述五六種基本法規外，不過數種輔助法規而已。

此外還有幾種法規可以提到，即為救濟失學青年或有技能的人，而制定特考和專門資格審查的法規，其注重資格，而有檢驗體格的法規，為調濟文化水準，而有邊區應考人從寬錄取的辦法，這都是考選制度中初期發展時必須顧到的問題。

2. 任命人員考試

在考選制度中發展得最早的，是這一類考試。這類考試，包括對象很多，例如除政務官以外的一般文官，在政府機關服務的技術人員，以及屬以下尚未選民選的各級幹事人員，依現行法律，可統稱之為文職公務員。現行法制將這類人員的考試，別為三種：（一）高等考試，（二）普通考試，（三）特種考試，高普特三種考試，又各分為若干類，這許多類大體是與職務的類別相配合的，分類的多寡，全由考試院依事實的需要來決定。

高普考的區別，是以教育程度和官階高低為依據，是與教育制度任用制度相聯繫的。凡以曾受高等教育為應考資格，而於考試及格後，可取得任用上高等文官資格，（應任職）稱之為高等考試。以曾受中等教育為應考資格，而於考試及格後，可取得任用上中等文官資格，（應任職）稱之為普通考試。不屬於高普考的，便是特種考試。特種考試性質特殊，依應考資格而設，有的高於普考，如廳縣長考試；有的低於普考，如信差考試及郵務佐考試，再依任用資格而設，有的另有其人事制度，還未適用簡任委任官等的辦法，均可認為相當於高考或普考，如郵電等機關公營事業人員的考試，此外也有應考資格等於高考，而任用

者皆等于普考，如高級公務人員考試。本來改用三種制度，是有密切聯繫的，將來幾級範圍擴大，教育制度改進，特種考試的內涵自然也會隨之而變化改進的。

3. 公職候選人考試與專門職業及技術人員考試

公職候選人考試，是我國根據憲法所提倡的制度。各國的辦法或以財產或以性別為候選的限制，我國則採用普選的精神，只要有才德均可當選，才德的測驗，便是考試，即是說考試的方法，來補救選舉制度之弊。所謂公職，大體言之，凡在公法團體服務的人，須經人民或其代表選舉而任職之稱，故公職候選人亦即是凡須經選舉而為公職的人皆屬之。如鄉鎮長鄉鎮民代表，縣參議員，省參議員的候選人等。現在新縣制正積極實施，縣各級民意機關，將次第成立，所需各級民意代表，為數至鉅。自二十九年一月公布上項條例的施行細則及檢驗辦法，先行開始辦理檢驗，樹立公職候選人考試的初基。嗣又訂立民衆黨及縣政府分別兼轄上項候選人檢驗的辦法，負責查驗各候選人的資歷，毋須附送證件，辦理更為便利。至於鄉鎮保長以及省市以上各項公職候選人的考試，亦將隨憲政的進展，謀逐步的實施。

專門職業及技術人員考試，是各國通行的制度，此類人員因其業務與人民的生命財產的安全關係至切，故均宜由國家考試，確定其資格。所謂專門職業及技術人員，係指自由職業及其他職業團體或經濟團體的技術人員而言，如律師，會計師，農工礦業技師，及醫事人員等，專門職業人員，往往在社會上自由開業，故為自由職業，其他技術人員，或在民營事業機關服務，普通稱為技師，工程師等。

關於專門職業及技術人員考試現在已舉辦的，有律師考試一種。自三十年一月制定律師法以後，充

當律師，須經律師考試及格，前項考試以抄襲行之，三十年七月訂定律師檢覈辦法，於三十一年三月開辦檢覈，樹立專門職業及技術人員考試的初基。三十一年九月又制定專門職業及技術人員考試法，考試方法，亦採用試驗與檢覈兩種，考試等級分高等考試與普通考試兩種，就應考人資格的高低，分別規定得應專門職業及技術人員高等或普通考試的檢覈或試驗。上法的施行細則業於三十一年十二月公布，現在規劃各種職業考試的辦法，三十二年內即可採辦一部份的職業考試，以期逐漸推行。專門職業考試與任命人員考試，是有密切連繫的，如建設人員考試與技術人員考試，在考試種類中，前者屬於任命人員考試一類，後者屬於職業考試一類，但二者都屬技術人員性質，這點不能不提的。現在已舉行的，律師檢覈一種，自本年四月間，開始辦理。

三、考試方法

考試方法方面，有兩個要點：（一）如何規定應考資格與考試科目，以與學校制度相配合，（二）如何決定去取標準以昭公允並與任用需要相適應。

1. 應考資格與考試科目

應考資格有積極消極兩種：

積極資格為：

一、國籍 二、公職、任命、職業三類考試的應考資格，都規定有「中華民國國民」一款，惟職業考試之國籍限制，必要時得由考試院變更之，這是因我國技術人才缺乏，社會上和建國事業上的需要，不得

不有此例外，與任命人員與公職候選人，必須受政府任命或代表民意而服務，性質雖然不同的。二、年齡 高普考均無年齡限制，特種考試甚多有此規定，有的定最低年齡，有的定最高年齡，有的二者都有規定，縣長考試即為規定最低年齡之例，須年在三十歲以上。

三、資格 資歷中最重要的是學歷，因為現代公務員的才德，都是由學校訓練培養的。現行辦法，高普考以高等教育為應考資格，普考以中等教育為應考資格，但若應考資格限於學校畢業，則清寒子弟，無力入學，便得不到應考機會，非但埋沒人才，亦與「選賢與能」的考試精神不合所以考試法於學校畢業之外，又定有其他資格，凡自行修習經以某種方法證明其學力可與學校畢業程度相當的，便可應考，作事多年，具有相當經驗的，也可應考。高考的主要應考資格有五種，而關於其學歷經歷資格，又按其所學科系或所任職務類別，而與考試類別相配合的。普考的主要應考資格有三，但邊遠省區普考的學校應考資格，則略為降低。至於特考的應考資格，則參差不齊了，有的應考資格高於高考，如縣長考試，有的應考資格低於普考，如郵差考試，（只須初小畢業，便可應試）。其次應試驗和應檢覈的資格，也有區別，大抵應考人的資歷較低或較淺的，必須經過試驗，資歷較高或較深的，便祇須經過檢覈，但無論應試驗或檢覈，及格後的資格，是相同的，這又足表示兩種考試方法的採用，一面固是適應事實，應推行的便利，同時也是為應考人的資格不同，所以考試方法，便不能拘於一格。

消極的資格有四，都是有關刑事處分的，如褫奪公權，虧空公款贓私處罰，或吸食鴉片等，所以報名應考，必須具有保證書，設應考者有上列情事之一，或冒名頂替濫竽充數者，於考試時發見，即予扣考，於考試後發見，撤銷其及資格，並處罰其保證人。

上述應考資格中，有學力與學校畢業程度相當的一款，為證明此種學力，現行的方法有二：（一）為檢定考試，（二）為專門著作審查。檢定考試，亦分為高等與普通兩種，自問學力相當於專科或中學程度的，可分別應高等或普通檢定考試，此種考試，又與學制的科系及考試的類別相配合，所以高等檢定考試，分為六種，普通檢定考試分為二種，至於專門著作審查，也不必具有任何資格的，只須其著作足以證明其具有大學畢業的同等程度便可。

在考試方法的設計中，最困難的，是考試科目的規定，但考試科目的規定，是指採用筆試方式而言，公職、任命、職業三類考試，性質不同，是否均須採用上項方式，是可考量的。任命人員考試，現在都須經過試驗，公職和職業兩類考試，現在除採用試驗的方式外，尚有檢覈一種。二者區別，試驗以筆試為主，須有考試科目，檢覈以審查學歷證件為主，不必舉行筆試。二者主旨，都在測定應考者所具的才能，究以採用何者為宜，一者須視對於應考人應用時是否適宜；同時亦須視手續上是否太繁重，須採用較簡易的方法。

公職和職業考試應考人中，一部份已深有資歷，而公職考試的應考人數又衆，故適相檢覈方法，已足應用，也比較便捷，其學歷經歷稍差的，自仍以適用試驗的筆試為宜。至任命人員考試的應考人，現在這以中級與初級公務員居多，故以採用試驗方式，較為適當。

關於考試科目的規定，一方須顧及學校中的課程標準，同時又須考慮以少數科目，測定應考人必需的能，來適合任用上的需要。現行辦法關於科目的數目，大概高考設有十科乃至十二科，普考設有八科乃至十科，高普考又都設選試科目，高考選試科目，少則四五科，多則十餘科，普考選試科目，少者二三科，多則四五科，其次關於分試，這許多科目中，大概含有兩類性質，一類是基本或普通科目，一

實是專門或分類科目，前者若干類考試所同具的，後者是某類考試所特有的。在戰前分試舉行考試時，每類考試分二試或三試舉行，前一試不及格的不得應後一試，一二試科目的性質，是按其將來所任職務而區別的。偏於技術方面的科目，如建設人員考試，第一試兼專門科目，第二試考普通科目，偏於行政方面的科目，如普通行政人員考試則反是。技術人員所重，在於技術工作，而文書工作次之，所以在第一試，先把技術不佳的人淘汰了。行政人員於處理事務時，專門學識固然重要，而公務員一般應具的智識，尤其重要，故於第一試內先把缺乏公務員一般智識的人淘汰了。如此分試淘汰，應考人不能以一面之長，來補他方之短，上述科目的規定，於特種考試也不適用，其數目多少不一，分試辦法，也有分有不分。如縣長考試，便分三試，但計算分數時，並不分試去取的。

因爲有了上述的分試辦法，便發生免試的問題，即第一試及格，第二試不及格或第二試及格或第三試不及格的。下屆應考，已及格的第二試或第三試的科目，是否必須重考。現行辦法，在一定條件之下，是可以免試的，（一）是同類，因爲不同類的考試，其科目也不同，是不能免試的，（二）是次屆，因爲隔時太久，難免荒廢進步，也是不能免試的。這兩種限制，對於高普考的免試，是同樣適用的，惟普考的免試，還有（三）同地的限制，因爲高考由中央統一辦理，應考資格與錄取標準，都是相同的，普考若由各省市辦理邊遠區的應考資格較低，同時分別辦理錄取的標準，也難一致，所以在甲地考的，在乙地應試便不公平了。

分試去取的辦法，自抗戰以後，因爲交通困難，試場若不在一處（本年上半年在各省分設了十個試場，上半年分設了十二個試場）要待上一次放榜後，才舉行次一試，並將試卷集中評閱，必致使應試入，守候太久，必須補救，因此自二十八年起暫設分試制度，而將各試併爲一試舉行。

二 去取標準

考試方法，除資格與科目外，便是去取標準的問題，而這個問題實與命題閱卷與成績計算等項相連貫的。

命題是典試事宜中最重要的一項，科目即使定得好，命題也要適當，才能達到選才的目的，這是決定標準的起點。現在考試類別甚多，科目極繁，若各類高普考同時舉行，其科目往往多至數十種乃至百餘種，以如此繁多專門科目的命題，實非典試委員長一人或典試委員二十人所能擔任，所以須由典試委員或會同典試委員，加倍預擬，密送典試委員長決定。現在因為各地空襲頻仍，為預防考時恐慌，題已作備，必須重擬的困難起見，故每一科目須加擬同數之預備題，擬題的時間，原定應於考試前二十四小時為之，現為試題須分寄各試區澆印，此種規定，已不能不估計寄遞所需的時日，而予以變通，至於命題數目命題標準，與何人担任等問題，依法須由典試委員會決定，照歷屆典試委員會決議的成例，命題標準，須與應考資格相適應，題目須在可能範圍內注重實際問題，不可過於艱僻，題數須依考試時間而定大概以每小時考一題為準，命題方式，過去都採用問答或敘述式，會未採用測驗方法，至於面試一項，大都對於聽見經驗言詞價格儀容等項，特別注意。

評閱試卷，也須有一定標準，若由一人評閱，雖仍難免有主觀成分，但標準較易一致，若評閱人數多了，便非有適當的標準與嚴密的評閱程序不可。現制採用分組評閱與分層評閱的辦法，每類科目的試卷，由一組委員担任評閱，每組設主任一人，並得酌設副主任，由典試委員會推定。如每一科目的試卷

不事，可由題中一人担任，如試卷較多，由二人以上評閱時，則須於試題發表後，議定評閱標準，再行各閱，以免寬嚴不一之弊。評閱程序故可分為初閱開抽閱三層，彙試委員初閱，典試委員覆閱，典試委員再抽閱逐層評閱，都可修改前一層閱時所給與的分數，每一科目由多人初閱，評分標準，勢難一致，抽閱時便可校正，各類試卷覆閱，若評分標準不一，抽閱時亦可補救。但這一層程序，不一定完全適用，如應考人數不多試卷必少，便可不設彙試委員，即便沒有初閱了，再典試委員得抽閱試卷，也並非必須如此，若認為重試已甚妥當，便可不行彙試委員，惟典試委員長之抽閱改分與典試委員覆閱改分，意義不同，後者覆閱人即可決定，前者須報告典試委員會，歷屆考試因為取額不足而有加分的情事，(二十年高考加五分，二十八年加五分，二十九年加十二分，三十年加十分)就是根據抽閱的權。但抽閱改分，雖亦為法規所許可，到現在還未行使過。此外評閱試卷，必須在典試委員會內，或在指定地點，不得攜出。

高考考的成绩計算，是採用平均及格制的，分試的，各以平均滿六十分為及格，所以在原則上彙試分數取並無一定名額。但舉行臨時考試，或特種考試，因事實上需要，也有規定名額，那便依成議次第錄取，在名額以外，或不滿六十分者，皆在不取之列。邊疆省區應考人參加高考或首都高考，若人數在五人以上，而無一人及格，得從重錄取一人，但須在四十分以上，惟此項辦法於定有名額之考試不能適用。至於總分數的計算和錄取等第，在分試時，一二兩試各佔百分之四十，第三試佔百分之二十，分二試時，第一試佔百分之七十，第二試佔百分之三十，錄取等第以總分數在八十分以上為最優等，七十分以上為優等，六十分以上為中等，從重錄取，嗣同中等。自二十八年高試改制後，各試改爲一試舉行，其初試成績原分三試者，各科目分數平均計算，原分二試者，第一試各科目分數，佔百分之八十

試各科目分數，佔百分之二十。初試及格，予以訓練及再試。其補成總計數以初試再試成績各佔百分之四十，在校初級服務成績佔百分之三十，司法官考試之再試成績，以筆試成績與實習成績平均合併計算，較前稍有出入。

特種考試的計分方法，頗不一致，其不分試者，與高普考同，均採用總平實分數制，其分二考者或以三七分或以四六分或以二八分，亦間有按科目加權給分者。惟縣長考試之成績計算，特有規定，三試各科分數五三三之比例，而以合計滿六十分為及格。至於特種考試的成績計算，又另有規定，採用各科及總制，但邊省區應試人參加普通特種考試則為例外，採用平均及格制。

考試方法，無不規定得如何嚴密，其惟一目的，在選拔適當人才。但錄取人員，如何使其有充分準備擔任其職務，實為一重要問題。在二十六年以前，各類任命人員考試中，祇司法官考試，分為初試及再試。司法官獨立行使權權，責重事繁，初試雖已測定其學力，但若於畢業不稍予補充訓練，則執行職務，尚不易勝任愉快。所以初試及格以後令其學習並加以訓練期滿舉行再試，再試及格後，方取得任用資格。二十七年以後各機關因需用人員紛紛驟行特種考試，並都以考試及格後，有先加訓練的習慣，因此非常時期特種考試暫行條例制定時規定特考得分初再試，並經中央決議，「此後高普考應分初再試，初試及格，一律入中政政訓班，舉行再試，分發任用」。依此決議，所有高普考及高普考者應納入高普考訓練及因特殊情形，呈准送其他機關訓練外，均送由中政政訓班以三個月至一年的訓練。其來報受訓者，並按照學費津貼，受訓期間，除供給膳食服裝購藥外，並按照公務員生活補助費，分別支給津貼。若因職務或重要事故不能即來受訓，得呈准延期與次屆同類考試及格者合併受訓。此項制度，自二十八年起，即天節適用於高普考。此種再試後任用前充分準備的辦法，

開發更有更加充實的必要，此後趨勢，大概亦將望此方向推進。

在考試方法，對於辦理考試程序，亦值得一提。此處所謂辦理程序，指交由各機關辦理考試而言，因考試種類繁多，需要常道，尤其中下級人員的考試，分佈區域甚廣，更須適當事實，不得不採由各機關來辦理，但有幾個程序，是必須遵守的：（一）須於考試前呈請核准公告；（二）考試時須採用嚴密的手續；（三）考試後須報告經過。這三段程序，是不可省略的，依此權行使與考試權分立的精神，也是不備不如此的。

結 論

以上所講考選的機構，種類，及方法，為吾國現行文職考選制度的大概，自十九年創始到現在，剛是十二年，以十二歲的幼齡，當然還未生長成年，缺點也尚多，惟對於「選賢與能」的精神，與敬考用賢實的方針，始終懸為的，勉勉以求其實現，相信雖而不舍，一定可逐漸建立起吾國五種憲法下的考試制度，以赴建國的要務。茲再將抗戰前後的考選行政，加以分析比較，並略舉今後考選行政的趨勢如次。

1. 抗戰前後考選行政的分析與比較

抗戰前後的考選制度，略有變遷，其演進痕跡可尋者，約舉如次：

一、各種考試數目分析 公職、任命、職業三種考試及格，截至三十一年底止，共計六六、三二七人，其中公職候選人考試類及格者四一、一六六人，任命人員考試類及格者二二、〇六〇人，專門職業

及被補人員考試類及格者六四八人。檢定考試及格者一、四五三人。依抗戰前後及格人數比較，抗戰前及格者為四、五八六人，抗戰後及格者為六一、七四一人，約增十三倍半。抗戰後及格人數增加之原因，約有二端，（一）公勝及職業兩大類考試，均係於抗戰後增辦者，（二）任命人員考試類，高考及格人員增一倍，特考及格人員則增，約九倍，惟普考及格人員減少一半，此項減少，大概因各省改辦縣各級幹部人員考試所致，故抗戰後考試種類與及格人數，實際上均大有增加（見表二）。

二、各種考試實量分析 公勝考試截至三十一年六月止，計縣參議員候選人檢取及格者八、〇二〇人，鄉鎮民代表候選人檢取及格者三、七一三人，其中應檢人數較多者為川、浙、閩、三省，並有女子參加。以應檢資格言，黨員與公務員居大多數，其年齡並大都在壯年時期（見表三）。

其次，以任命人員考試而論，高普考各類考試及格者，人數均較少，特考以郵務人員考試及格者，人數佔首位，達一三、七九四人。此項任命人員考試及格人數與其應考人數比較，抗戰後取錄人數，佔百分比較高，惟高普考普通行政人員考試及格者，佔百分比較少，取錄仍極嚴格（見表四）。

再其次，以考試及格人員之程度而論，以高考為例，高考及格人員，在校畢業成績依其名次與分數，大都均屬優良，（見表五）。至高考及格人員之性別年齡及籍貫，女子參加者愈少，年齡以在抗戰後放試及格者較輕，其及格人員之資格，亦較有變遷，在戰前江蘇佔首位，抗戰後，則四川已佔首位（見表六）。

三、試政的普及 抗戰前的放選法規，大都富於整齊嚴密的精神，辦理程序，不得不稍涉繁瑣，抗戰後

因時勢需要，各種法規，雖仍保持其舊態的精神，但考試程序，已較予合併，自應重新編定。此種法規上的改進，對於普及試政，並有影響。抗戰前，任命人員考試，除由中央選調機關直接辦理高普考外，其他中央及地方機關應請舉行考試的，道不遑舉。抗戰後各機關用人，漸已認考試取拔的重要，及因舉辦手續的簡便，因此應請舉行的各種考試，亦隨之激增。

四、考試方法的改進 抗戰後高普考及格人員，都於錄取後，即分發任用，抗戰後各機關進行各種考試，非但手續已改為簡便，且採用初再試辦法，漸合各機關需要，嗣即推行於高普考及格人員，成效顯著，此制已建立初基。將來再加補充改進，必可成爲良好的制度無疑。今後任命人員初試及格，均將以訓練爲必經的過程，考試效能，必可益彰。此種方法上的改進，與行政機關的建明，頗有關係。抗戰前試政創辦未久，與學術機關，尙少連繫，抗戰後，因時勢需要，已漸注意及此，專門著作的審查，已依法取得中央研究院的協助，將來擴而充之，對於考試科目的整理，試驗方法的規畫，職業考試的推行，以及教考聯繫問題的解決等，在在須與全國專門人才，密切協作，方可濟事。此皆考選方法的改進上必有的趨勢。

2. 各種考試及格資格的溝通

公職、任命、應徵三種考試，其應考資格的最高學歷，均不外專科以上學校畢業，而考試及格資格的取得，亦同爲國家所設法，似宜謀適當的溝通，以免考試的重複。現在任命人員考試，已粗具規模，而公職及職業考試，方在創始，正可將各科考試資格，予以溝通，以期及格人數的增加，而使試政推行的普及。就任命與職業考試言之，凡經同類同科的任命人員考試及格，於分發或學習期滿，成績優良，經檢及格，得與同類同科的專門職業及技術人員之職業資格、職業考試及格的，經甄檢及再試及格，亦

宜有任命人員的任用資格。同時任命人員與職業人員，同爲社會幹部人才，其經考試及格的，自可依法取得公職候選人的資格。如此互設溝通，是考試程序得減輕，而其功能則益發展。尤以公職考試，因其人數之多，欲其普遍推行，各級公職考試的應考資格，應以簡單普及爲主，凡應以上的各類公職考試，似可酌酌適用縣民意代表的考試資格，同時隨事機關與執行機關的公職考試資格，亦可相互適用，如此縱橫貫通，軌簡服繁，庶可程序簡捷，益廣厥哉。

此外關於促進考試及格資格與學校畢業資格的連繫，亦很重要，現在已規定自教育館實行通考大學各學期科目之畢業考試辦法後，卽就其成績特優者，予以檢驗，以銓定其任用資格，此爲與學校連繫之一法，至於此種辦法是否尙可補充，如舉行專科以上學校畢業生之銓定資格考試，或主持其畢業考試，則尙待續密規劃，以臻妥善。

綜上言之，對於今後建立考選制度的要義，可得下列四端。

一、建立公職候選人考試制度 實施新縣制，健全地方自治，爲今後建國要務之一，欲求地方自治之能確實推進，必賴地方人民之熱誠參加，建立民意機關，儲備候選人，是今後考選方面重要工作之一。

二、增加考試與教育的連繫 教養有道，鼓勵以方，任使得法，乃吾國一選賢與能之精神之所在，亦卽招考考試登庸三者連貫方針之所互注意，是故如何選才今後之選才，尤密切連繫，不使脫節，宜通盤籌劃，不可枝節應付，此則尙有待於以優高努力，今日中學與專科以上學校之畢業考試，宜於最近期內，由政府主持，與如何學術水準，而宏選拔源泉。

三、推廣專門職業及技術人員考試 實行黨業計劃，已定爲此後建國要務之一，願此所擬考選修正草案十

萬人，作育考選諸種至切之茲其期社會技術人才，均感缺乏，如何慎選，如何保障，關係亦甚重要。應速考選制度的建立與推廣，添為今後考選方面重要工作之一。

六、考試與磨練之配合 選當其才，才盡其用，二者關係至密，現在考試推廣，辦法改進，任用前之訓練，雖已成爲考試中必經之過程，但在任用後之訓練，亦甚關重要，訓練得法，再正式任用，並予保障方可使展其所長，勝任職務。磨之磨刀，教養爲製刀，訓練爲磨刀，製成之後，仍須琢磨，始能應用。此爲任用前之訓練，稍經時日，又須再磨，此即任用後之訓練，如何改進訓練制度，並與學習程序配合，尙有待於今後之努力。此外現制簡薦委各等晉升，均有年資限制，才俊之士，不能破格擢升，爲鼓勵各本機關公務員努力奮發，並使一律有晉升機會起見，即須建立升等考試制度，此實足以促進任用後之訓練，發揮其再磨再用之效能，使考選人才，均爲任用機關所樂用，於考選制度之建立，實有莫大之助益。

(完)

三十一年十二月檢部

附 錄

一、考選統計(表一至表六)

二、考選主要法規目錄

考選主要法規 目錄

一、建國大綱

二、治權行使規律

十八年六月中央執行委員會第二次全體會議通過

三、員選委員會組織法

十八年八月國民政府公布

三十年八月第三次修正公布

四、考試法

十八年八月國民政府公布

二十四年七月第三次修正公布

五、考試法施行細則

十九年十二月國民政府公布

二十五年五月第四次修正公布

六、監試法

十九年十一月國民政府公布

二十二年二月第一次修正公布

七、典試法

二十四年七月國民政府公布

八、典試規程

廿九年十月國民政府公布

九、典試處業務規程

二十五年七月第四次修正公布

十、非常時期特種考試暫行條例

二十七年十月國民政府公布

十一、非常時期特種考試暫行條例施行細則

二十七年十一月考試院公布

十二、高等試考分爲初試再試並加以訓練辦法

二十八年八月國防會常會通過

十三、普通考試分爲初試再試並加以訓練辦法

二十九年四月國防會常會通過

十四、高等官制普通考試選區應試人從寬錄取辦法

二十四年八月考試院公布

陸清空軍人事議義

陸清空軍人事議義

陸清空軍人事議義

二十五、修正考年規程

二十九年十二月考試公布

二十六、應考人專門資格審查規則

二十一年一月考試院公布

二十七、應考人體格檢驗規則

二十九年六月考試院公布

二十八、命題規則

二十五年八月考試院公布

二十九、應考規則

二十四年九月考試院公布

三十、縣參議員及鄉鎮民代表候選人考試暫行條例

二十九年十二月國民政府公布

三十一、縣參議員及鄉鎮民代表候選人考試暫行條例施行細則

二十九年六月考試院公布

三十二、專門職業及技術人員考試法

二十九年九月國民政府公布

三十三、專門職業及技術人員考試法施行細則

三十一年十二月考試院公布

一 考選委員會新舊組織法員額比較表

職別	舊組織法員額			新組織法員額
	十八年八月一日公佈	十九年三月十七日修正公佈	二十五年十一月五日修正公佈	三十年八月三十一日修正公佈
總計	40--63	68--124	70--126	132--260
特任				
委員長	1	1	1	1
簡任				
小計	9--11	9--11	9--11	15--19
副委員長	1	1	1	1
委員	5--7	5--7	5--7	7--11
秘書長	1	1	1	1
秘書	2	2	2	2
處長				
聘任				
小計	6--8	6--8	6--8	6--8
秘書	2	2	2	2
觀察				
科長	4--6	4--6	4--6	12--16
會計主任				
統計主任				
委任				
小計	24--48	24--48	24--50	61--140
科員	24--48	24--48	24--48	
會計員			1	
統計員			1	
理助理				20--40
聘任				
小計		28--56	28--56	36--40
專門委員		16--32	16--32	20--40
編纂		12--24	12--24	16--30
僱員				
錄事	未定額	未定額	未定額	未定額

(二) 各種考試及格人數總表

(截至三十一年底止)

考 試 種 類	總 計	抗 戰 以 前	抗 戰 以 來
總 計	66,327	4,586	61,746
公 職 候 選 人 考 試	小 計	41,166	41,166
	縣 參 議 員	12,002	12,002
	鄉 鎮 民 代 表	29,164	29,164
任 命 人 員 考 試	小 計	23,061	17,333
	高 等 考 試	1,579	563
	普 通 考 試	1,753	1,239
	特 種 考 試	19,749	1,044
專 門 業 務 及 技 術 人 員 考 試	律 師	647	648
檢 定 考 試	全 部 及 格 人 數	1,453	539
	平 均 每 年 舉 行 省 市 數	(13)	(11)
附 註	1. 抗戰前係舉辦任命人員考試一種，抗戰開始增辦公職業及職業兩重人員考試。2. 任命人員考試及格人數，抗戰前後比較，高者約增一倍，普考約減一半，特考約增九倍。3. 各種人員考試，及格人數，抗戰後較抗戰前約增十五倍半之譜		

(三) 公職候選人考試分析表

(截至三十一年六月底止)

項 別		縣 參 議 員	鄉 鎮 民 代 表	
總 數 及 格 人 數		8,020人	3,713人	
性 別	男	人 數	7,633人	
		百 分 比	98.92%	
	女	人 數	389人	
		百 分 比	1.08%	
年 齡	25至44歲	人 數	6,296人	
		百 分 比	78.50%	
	45至64歲	人 數	1,668人	
		百 分 比	20.83%	
	65歲以上	人 數	56人	
		百 分 比	0.70%	
	最 年 長	男	70歲以上 15人	70歲以上 5人
	高 齡	女	45至49歲 1人	30至34歲 3人
	最 年 輕	男	25至29歲 1,253人	25至29歲 39人
	低 齡	女	25至29 24人	25至29歲 9人
	黨 籍	黨 員	人 數	7,065人
			百 分 比	88.09%
非 黨 員		人 數	955人	
		百 分 比	11.91%	
及 格 資 格 條 款	人 出 數 條 最 多 款	人 數	(1) 委任資格3,342人	
		百 分 比	41.67%	
	屬 於 其 他 款	人 數	(2) 辦理自治1,609人	
		百 分 比	43.33%	
各 省 市 及 格 人 數	1 — 5) 人	蘇皖鄂魯陝晉渝京	皖贛鄂粵黔豫甘	
	6 — 100 人	滇黔甘	桂	
	101 — 500 人	贛粵桂豫	湘川滇	
	501 — 1000人	湘		
	1001 — 2000人	川(1885人) 閩(1851人)	浙(1788人) 佔總數48.41%	
	2001 — 3000人	浙(2403人) 佔總數26.95%		

註：(1) 委任資格即(有委任職任用之資格者) (2) 辦理自治即(曾辦理地方自治或地方公益等事一年以上者) (3) 其他資格詳人格縣參議員及鄉鎮民代表考選暫行條例 (4) 表內百分比均係佔參議及格總人數(縣參議員 802) 及鄉鎮民代表 3713) 之百分比

(四) 任命人員考試分析表

(截至三十一年度止)

項	別	高等考試	普通考試	特種考試	備註		
舉行次數	抗戰以前	4	19	49	三十一年第一次高等考試第二次已初試尚未發榜。		
	抗戰以來	8	11	20次以上			
各年及格人數暨應考與及格人數百分比	年	及格人數	應考與及格人數百分比	及格人數	應考與及格人數百分比	及格人數	
		總計	569	615	1,269	9.92	1,944
	抗戰以前	二十年	101	4.88			
		二十一年					
		二十二年	99	4.31	409	9.93	43
		二十三年			244	10.34	104
		二十四年	248	7.21	295	8.4	49
		二十五年	121	3.18	219	10.35	973
		二十六年					775
	人數多者	(二十四年248人)		(二十二年409人)		(二十五年973人)	
	批戰以來	總計	1,007	17.13	526	27.57	17,805
		二十六年	35	20.11	35	23.97	193
		二十七年					651
		二十八年	209	15.52	56	19.05	3,848
		二十九年	310	16.39	145	23.31	6,921
三十年		342	20.78	215	39.23	5,636	
三十一年		111	13.52	75	24.12	1,436	
人數最多者	(三十年342人)		(三十年215人)		(三十年5636人)		
各類考試及格人數暨應考與及格人數百分比	及格人數	10人以下		外交行政及領事館職員	500—1500人 會計人員 直接稅務人員		
		10人至50人		1.衛生行政人員 2.統計人員 3.經濟行政人員	1000—2000人		
		50人至100人		1.土地行政人員 2.監獄官 3.財務行政人員	1500—2000人 交通技術人員		
		100人以上		1.普通行政人員 2.教育行政人員 3.警察行政人員 4.法院書記官 5.會計審計人員	2000人以上 部務人員 (13,794)		
	應考與及格人數百分比	10%以下		1.普通行政人員 2.教育行政人員			
		15%—20%		1.教育行政人員 2.司法官 3.衛生行政人員 4.會計審計人員 5.統計人員 6.合作行政人員	1.財務行政人員 2.外交行政及領事館職員 3.警察行政人員 4.會計審計人員 5.建設人員		
		20%—30%		1.戶政人員 2.外交官領事官 3.財務行政人員	1.統計人員 2.經濟行政人員		
		30%—40%		1.法官 2.建設人員	1.監獄官 2.法院書記官 3.衛生行政人員		
		40%以上		1.土地行政人員	(32.32%)		

(五) 高考及格人員畢業學校名次及成績分析表

項 別	統 戰 以 前		統 戰 以 來		
	人 數	百 分 比	人 數	百 分 比	
學 校 畢 業 名 次	總 計	376	100.00	129	100.00
	第一至第五名	248	48.86	51	37.51
	第六至第十名	73	23.85	28	21.74
	第十一至第十五名	26	8.50	12	8.53
	第十六至第二十二名	20	6.54	14	10.85
	第二十三至第五十二名	15	4.90	12	9.80
	第五十三名以下	24	7.85	13	10.07
	前十名錄取者	221	72.71	79	61.25
學 校 畢 業 分 數	總 計	373	100.00	188	100.00
	60分—65分	1	0.27	1	0.53
	65分—70分	5	1.34	10	5.31
	70分—75分	42	22.17	16	13.84
	75分—80分	131	35.13	62	32.90
	80分—85分	111	29.76	67	35.64
	85分—90分	73	19.55	18	9.57
	90分—95分	7	1.87	4	2.12
	95分—100分	3	0.81		
	70分以上錄取者	367	98.39	177	94.16
	80分以上錄取者	194	51.94	98	47.33
備 考	本表數字，統戰以前，為21.22.24.25年高考及格人員，統戰來，為28年及29年財政金融初試及格人員，其他各類考試及格人員之在校成績，尚未調查齊全，及非以專科以上學校畢業資格應考者概未調查（表中畢業名次列第三十名者共計為三十人）。				

(六) 高等考試及格人員性別年齡籍貫分析表

截至三十·底止

項 別	總 計		抗 戰 以 前		抗 戰 以 來		
	人 數	百 分 比	人 數	百 分 比	人 數	百 分 比	
性 別	總 計	1465	100.00	569	100.00	899	100.00
	男	1437	98.02	664	99.10	873	97.43
	女	28	1.98	5	0.90	23	2.57
年 齡	總 計	1465	100.00	569	100.00	896	100.00
	20—24歲	180	12.29	89	15.95	91	10.15
	25—29歲	715	44.81	301	52.84	414	46.21
	30—34歲	390	26.61	127	22.35	263	29.34
	35—39歲	136	9.28	40	7.40	96	10.71
	40—44歲	26	1.78	11	1.94	15	1.68
	45—49歲	14	.96	1	.18	13	1.45
	50—54歲	4	.27			4	.45
	三十歲以上者	570	38.90	179	31.51	391	43.51
	四十歲以上者	44	3.01	12	2.11	32	3.57
	人數最多者	25—29歲		25—29歲		25—29歲	
籍 貫 (按及格人數多寡順序排)	總 計	1465	100.00	569	100.00	896	100.00
	江 蘇	270	18.43	157	27.59	113	12.61
	四 川	180	11.29	19	3.34	161	17.97
	浙 江	179	12.23	86	15.12	93	10.38
	湖 南	162	11.07	49	8.62	113	12.61
	湖 北	91	6.23	25	4.39	66	7.37
	安 徽	81	5.53	33	5.79	48	5.36
	廣 東	76	5.19	38	6.69	38	4.24
	河 北	75	5.13	42	7.38	33	3.68
	江 西	74	5.07	23	4.04	51	5.69
	福 建	61	4.18	32	5.62	29	3.24
	河 南	37	2.54	7	1.23	30	3.35
	遼 寧	32	2.19	7	1.23	25	2.79
	山 東	30	2.05	15	2.64	15	1.67
	山 西	27	1.85	10	1.76	17	1.90
	貴 州	21	1.45	4	0.70	17	1.90
	廣 西	14	0.96	2	0.35	12	1.34
	雲 南	11	0.75	2	0.35	9	1.00
	其他各省市	44	3.01	18	3.16	26	2.90
	人數最多者	江 蘇		江 蘇		四 川	
	人數次多者	四川		浙江		浙江	
附 註	其他各省市及格人數南京8人陝西7人吉林6人甘肅5人西康青海寧 哈爾北平各3人上海2人寧夏綏遠熱河黑龍江各1人						

文官銓敘制度概要

銓敘制度概要

馬洪煥先生講

第一章 總說

這種課程的內容，因為時間的限制，只能就現行法規，簡單的講述他的意義及運用，使各位聽者獲得專門課程必要的知識為目的，至於其沿革，源流，理論以及外國的銓敘制度，不能在此多所敘引。

自古以來談政治者，總是說「用人行政」，又說「人治法治」。所謂銓敘制度，就是管理用人的制度，也就是管理人事行政的制度。本人治法，若分期來說，是各有偏重，但合起來則是相互為用。我國從來主張人治者，也未嘗說要放棄法治。即今日法治發達之國家，也未嘗不注意人事制度。在中國國民黨第五次全國代表大會宣言裏面說：「吾國所謂人治者，實以立嚴密之制度之人事制度為其要素也。」建國大綱第十五條說：「凡候選及任命官員，無論中央與地方，皆須經中央考試銓敘定資格者乃可。」所以我國現行制度，於立法司法兩權之外，更以考試監察兩權與行政權並列，一方面在發揮行政的效力，一方面則在監督行政人員，其用意在求任使之得法，鼓勵之有力，及官常之振肅，不外乎人事問題而已。

總理主張人民有權，政府有能。但如何才能建立一個有能的政府呢？那就要盡所用的人都是有能力的。我國現在正是承襲效之後，當競爭之衝，應興應革之事，真千頭萬緒。自從分工之說倡行，大家都知道要謀行政效率的增加，一切事務最好用專門人才來辦理，故無論在建國的原則上，對於用人，不能不加以重視。即在國家目前所處的環境上，以及今後各種應興應革的事業上，也不可不在於人事制度暨基

本之樹立與適宜之發展。最近幾年來，國人似乎已經感到這個問題的重要，在報張雜誌上，也時常可以看到對於這個問題的探討，考試院自十九年成立以後，這十年來的苦心孤詣，不斷奮鬥，可以說對於人事行政制度，也樹立了一個相當的基礎。從今以後，自當再加努力改造，以期與治道國體，更相切合，則基於「人盡其才，才盡其用」的結果，對於抗戰建國大業之完成，三民主義新中國之建設，自當有更

大的貢獻！

我們要知道：現行銓敘制度的根本精神，就是在「均權原則」程序特點，是在「機關中介」，現在我們分別來說明：

先講「均權原則」。建國大綱的第十七條說：「在憲法開始時期，中央與省之權限，採均權制度。凡事務有全國一致之性質者，劃歸中央；有因地制宜之性質者，劃歸地方，不偏於中央集權或地方分權。這這就是均權原則。銓敘機關，不操用人之全權，僅居於監督的地位。即是各機關長官是決定人選之權，銓敘機關可審查資格之實。如果任用公務員，有各種任用法規，銓敘部只依照法規所定的標準，分門別類去審定各機關用人是否適合資格，並不是循此資格自動選入員而任以職務，所以向例是由各機關長官提出所預備任用的人員，送到銓敘部去審查，銓敘部認為合於法定資格者，始分別由國民政府或各機關正式任用，至於所謂俸級、考績、分發、獎勵、銜、銜、補習教育等等，也無不是本此精神來辦理，這與以前官吏均由吏部銓敘選者不同。歷代國家用人是以集權為原則，例如開國兩朝，是由皇帝總攬用人之大權，吏部則專司銓衡之職，全國無論大小正印佐雜各文官，除少數由皇帝特簡及例准長官題補委署者外，其餘都由吏部按班銓選。這是因為今昔的情勢不同，時代的思想有變更，從前是親官吏為皇帝的巨擘，現在則親官吏為國民的公僕了。

不重於所謂「機關中介」，就是關於銓敘一切文書表件，在原則上必須經過職務機關核轉，銓敘機關與公務員本人是不直接往還的。這雖然是爲求事實上的真確與鄭重起見，但也是由於均權原則的一精神。

本來銓敘制度，是建國事業的一個重要部門，而我們政治上的人事機關，又有其長遠的歷史與牢固之習慣，弊言改革，其困難當然可想而知。因此銓敘之推行，既須顧及歷史習慣，又須顧及時代環境，更須顧及各種法規的制定，是因革並重，無取高深。而退制定以後，一方面謹慎執行，一方面再觀察客觀環境，如果確有所得，必擬以修改與補充，由簡單趨於詳備，由注重實際進於兼重理想，這不獨銓敘是如此，即其他各種法律政治的進程，也大都如此。

自十九年銓敘部成立，因爲當時考試尚未普遍舉行，所以先來一個過渡辦法，舉行現任公務員甄別審查，凡在職之簡，若，委任人員，均各別予以檢定，惟對於資格標準，規定較寬，因爲這些人既在在職，若是資格過高，合格者必無很多，一定會牽動當然事務的進行，甄別審查歷時四年，到二十三年三月才結束。從四月起就實施公務員任用法，此後各機關任用人員，必須依法填表送到銓敘部去審查，審查合格以後，才能正式任用，這個辦法雖有既美且困難當然在所難免，有些人因爲以前失去甄別機會，其資格與任用法不合，又未便進行屏棄者，則爲之補行甄別或登記。有些是延不送審，或者審查不合格而仍擔任用者，則由審計部依法核駁其俸給，不准發給。

至於考試，曾於二十四年二十五年兩年舉行過，到二十六年，因爲抗戰軍興，辦理困難，所以暫行停止，另外訂了一個非常時期考試條例以適應戰時的需要，二十七年以後的考試，就依照這個條例辦理，從民國二十年起中央舉行高等考試，及普通考試，還有考試及格的人員，都由銓敘部照章分發到中央與地方各機關依法敘用，至於卸金之發給，勳章之頒授，補習教育的推行，也都循序辦理，現在爲適應

特殊考試的需要，其法規上之應謀補充的，程序上之應謀領導的，特殊銓敘之應謀推行的，也都在辦理特殊考試之中。

五、軍用文官之銓敘，其法規早已頒佈了，但因在戰時，辦理不易，所以暫緩實施至二十九年十月才開始舉行。除於國營事業人員之比如郵、報、路、航等機關人員，國立公立學校的職員，保安隊人員，及警察在組織法上未經規定官等之人員，應該如何規定其資格，確定其地位，則尙有待於關係機關之協力。因為現行銓敘制度，是以有關、考、委任官等明文規定之事務官為範圍，所以上述的各項人員，不在範圍以內，其資格無從認定，俸給也無從核數，所以銓敘也無辦理。

第二章 分發

一、概說

照現行法規所定：「分發云者，即政府對於考試及格人員，依機關事務需要，及考取科別性質，以適合該公文書分別發往各機關服務或任用之一種行政行為也。」在採行任用考試制度的國家，分發本來是必要的。我國考試制度的精神，素來就是資格與任用並重，所以分發一事，與考試同具有悠久的歷史。七、加現代歐美日本諸國的文官考試，大多是偏於資格的銓定；即或間有採取任用考試制度的，其任用範圍也僅限於一定的機關，不是普遍的分發。至於我國現行的考試制度，依建國大綱第十五條與考試法第二條之規定，在原則上本來也是資格考試，但自國民政府舉行高等考試與普通考試以來，所以仍將考試及格人員分發到各機關去服務。這完全是根據歷史與國情，以謀適應時代的需要。本來資格考試的推行

有種種困難。一方面用考試方法去儘量大量的及格人員，另一方面，國家任用事務官必須訂立一種嚴格標準，不是考試及格的人員，不勝任用，這樣一來，資格考試的制度才能推行得動，現在一般的公務員大體的來源在法律上規定得極寬泛，而考試及格的人員又不很多，各機關任用事務官，要按這種及格的人員標準來選用，同時也不必找，因為法律上規定的資格很寬泛，只要合乎資格，便可以任用。因此做事務官的人，也就不必非經考試不可，所以我們要促進考試制度的確立，加強考試用人的效力，這就非有嚴格標準不可。第十條說：「若委任人員應就分發之考試及格人員，儘先任用。」這就是這個道理。這是最重要最難做到的工作。

二、分發的種類

考試及格人員的分發分為高等與普通兩種，高等考試及格人員的分發，照高等考試及格人員分發規程的規定辦理，應當由該部直接辦理，普通考試及格人員的分發，照普通考試及格人員分發規程的規定；普通考試及格人員應當由銓敘部辦理分發；各省舉行的普通考試，應當由各省政府分發辦理分發，但是在銓敘分發規程沒有成立的時候，分發的工作由政府代辦。

三、分發之程序

銓敘考試及格人員分發程序，不問是高等考試及格或是普通考試及格，分發起來，他的程序有幾點要注意。第一：考試及格人員，應該在銓敘機關規定的期間內，帶了證書、照片、履歷及各種任職證件到銓敘機關去領取證書，要領的時候，不一定自己去，也可以用書面代替。第二：銓敘機關在要領時期要上名冊，要應考人員按照考取的科別，名次，以及預擬的分發機關，造一本冊，呈由考試院轉呈國民

政府決定，核定以後，就照冊子分發出去。第三：在各省舉行的普通考試，考試及格人員，由銓敘分發處或省府辦理分發，辦理的結果呈報銓敘部，轉呈考試院備案，分發的程序大概就是如此，但普通考試及格人員與高等考試及格人員分發的時候，有一點是不同的，就是普通考試及格人員的分發機關，可以由銓敘分發機關或省政府酌酌情形來決定，不必去問被分發人員的志願是怎麼樣，高等考試及格人員的分發，就應該參酌被分發人員的志願，依照規定的標準分發，這是一個很大的不同之處。

四、分發後之任用與學習

考試及格人員，大多數是離開學校不久的人，作事的經驗很缺乏，有作事經驗的人不很多，考取以後，如果叫他們去負責任的責任，恐怕不很相宜，所以在分發以後，照公務員任用法之規定，在任用的時候，有一點分別，就是考試及格人員，已經有作事經驗的，才能給他担任正式的職務，沒有做過事如沒有經驗，不馬上就叫他們担任正式的職務，暫時分派到各機關去學習，學習的時期以前是一年，現在社會進步，如果成績優良，即正式的任用，如果實習的成績不好，就延長學習的時間，至於考試人員應有的訓練，被調的考查，在分發規程與面都有詳細的規定，現在考試及格的人員，另外有訓練的辦法，考查及訓練失地以訓練，訓練期滿然後舉行再考，再試及格後乃予分發。

五、分發之限制及改分

分發的限制與改分是為銓敘機關辦理分發利便，及謀考試及格人員人事上之統治與適合機關之需要而設，考試及格人員須依照銓敘機關規定期限應請的，乃給他分發，分發以後，仍須依照規定時期而被分發機關所派充擔任任用或學習，這是分發的限制。有的時候，銓敘機關認為有必要，可以把擬定的分發機關加以更改，有的時候，中央或地方機關請求調用分發人員，經銓敘核准以後，也可以改分，有的

候，被分發人在分發後，因有特殊情形有請求改分的必要，也可以向銓敘機關請求改分，不過如已依法任用，須得原被分機關之同意。

第三章 登記

一、請願登記云者，乃依考試法考試及格之人員及公務員經銓敘合格後，由銓敘機關將其姓名籍貫性別黨籍學歷經歷所任職務及升降轉調獎懲退離死亡等事項，一一彙之於冊，俾便有所精考而各該公務員之資格，亦可從此取得法定註冊之根據，如昔之所謂名譽任版者近是。依銓敘部組織法第五條及電務規程第三條之規定，登記之範圍，應以考試及格人員，任命公務員，及候選公務員三種為限。但現在候選人員考試，尙未舉行，故目前銓敘機關所辦之登記，僅為考試及格人員及任命公務員兩種。以吾國幅員廣袤，機關眾多，即以任命公務員一種而論，即無微不至僑寓人，辦理登記，苟非有條不紊，不但錯落堪虞，而調查統計，亦難期靈敏正確。故銓敘部於登記，特設專司以重其事，並採用最新之登記與管理冊簿方法焉。

二、登記之種類，公務員之登記，分初次登記與動態登記二種。前者為考試及格人員之取錄分發及公務員經銓敘合格後所為之第一次登記。後者及公務員經初次登記後發生人事上之變動時所為之登記。以其變更無常，故以動態名之，荷此兩科登記，辦理迅速正確，則全國公務員之動態動態，將不難一見了然，而人才之消長與調劑，亦可於此中求之也。

三、登記之事項 登記種類，既分初次與動態，而初次登記又分考試及格人員與一般公務員兩種。故登

記事項，亦各因其類別而不同。如初次登記中考試及格人員與一般公務員所應共同記載之點，為姓名年齡性別行體格籍貫住址學歷經歷著述黨籍等項。此外如准考資格，考試地點，考取年月，成績等第，以及分發效用情況，則為考試及格，等應行登記項目。至之若一般公務員，則任用資格，服務機關，職別，任用類別，等級，俸額，任職及到職年月等是其必須登記之要項。他如勳章登記，勞績登記，晉升等，晉級，加俸，記功，降等，降級，減俸，記過，免職，辭職，轉調及退職，死亡等。以上各種事項，除逐一登記於登記冊籍外，並將公務員姓名編定號碼，分別依照五筆姓氏連檢法及四角號碼法，填載於登記卡片中，以供調查登記冊之利便焉。

四、備用人員之登記 備用人員登記條例已奉 國府明令定於三十一年十二月一日起施行，此為任用以前應行登記之新創制度，所以謀資格之釐定及人才之儲備，與向來登記之性質作用，雖有不同而登記種類則無不同也。

第四章 任用

一、概說 公務員之任用為現行銓敘制度之核心。其法令規章，極為錯綜繁複。今欲明其內容，悉其條理，必先就其重要範圍，分別銓釋如次：

在現行制度下，公務員之任用，概由各機關長官就各種法規所定之資格人員，斟酌遴選，送經銓敘機關審查合格後，始予正式任用。（公務員任用法第七條）所以然者，蓋以我國幅員既廣，交通不便，各地情形，又復紛歧不一，而全國機關及公務員之衆多，更百倍於往昔，若果全國所有之公務

員一由銓敘機關直接遴選任用則爲專權所不能，故不得不以遴選之實付於主管長官而將審查之權歸之銓敘機關。是現在銓敘制度中任用，實含有遴選審查之二義焉。

任用之意義既明，則進而一述任用之範圍。所謂任用範圍，亦即銓敘之範圍，依現行制度，除武職人員外，所有文職人員之銓敘，皆屬銓敘機關之職掌。（銓敘部組織法第二條）換言之，即此文職人員任用審查之審查，皆由銓敘機關掌之所謂文職人員又必須以各機關組織法規中定有關委任官等之職務官爲限也。（公務員任用法施行細則第二條）

二、任用之資格。任用既爲現行體制之中心，而資格人爲決定與任用與否之要件。就現行制度言，銓敘機關，雖無直接用人之權，但資格審查，則爲任用必經之程序，蓋法理上必須審查合格而後任用，乃爲合法，公務員之身分，乃能完成也。關於任用資格之規定，各觀其職務性質而不同。大別之約爲普通的與特殊的兩種。而特殊規定之中，又復各從其類而異其法，此外尙有少數人員，因職務上特殊之關係，亦可不受資格之限制焉。

甲、普通人員任用資格。普通公務員所通用之任用法規，爲公務員任用法。其資格之規定，可歸納爲下列五種：（一）爲銓敘合格，即凡以曾任職經察別登記任用考測審查合格者皆屬之。（二）爲考試及格，退讓限於荐任人員，在任用法中並有優先任用之規定。（三）曾任政務官二年與現任雇員三年，前者爲政務官改任事務官之條件，後者爲雇員升充委任官之途徑。（四）曾於民國有特別勳勞或助勞，或致力國民革命若干年，蓋使有功國家之士及革命有功同志，得有參加實際政治工作機會，在目前政治上，固有其必要。（五）爲學術著作與學校畢業，屬於薦任官者，則採用學術上特殊著作和發明，屬於薦任官者，則爲大學畢業，而附有專門著作之條件

，至委任官則僅爲專科以上學校畢業，蓋學術與政治之關係，極爲密切，優於學術者，當長於治理也。（公務員任用法第二、三、四條）普通人員之任用資格，蓋莫能外是矣。

乙、特殊人員任用資格

吾國疆域遼闊，各地文化經濟，既不一，公務員任用資格標準，自難期一致，益以現代政府職務愈繁，分類愈專，勢又不能以一概酌任成資格，以符宜各種職務之人員。其於上述原因，乃有特殊任用法規之訂定。如邊遠省分與蒙藏人員之任用，則入地域文化之不同，而異其資格之規定也，如縣長縣行政人員警察官技師人員估價專員契據專員司法人員及各機關組織法規中特定任用資格之各種人員，則因職務性質之不同，而異其資格之規定也，前者以文化標準較低，人才難得，自不能不特設規定，降格以求。而後者所學各職，均各有其特殊性，又非各定標準，不足以適應個別之需要。故若者須提高其標準，（如縣長及縣行政人員之局長科長等），若者須放寬其資歷，如縣行政人員中之科員），若者所學之科長等），若者須放寬其資歷，（如縣行政人員中之科員），若者所學之科系必須確定，（如主計人員警察官司法官），若者所任之經歷必須適合（如警察官主計人員估價專員契據專員技師人員），雖品類各殊，標準不一，然學問與經驗並重，則爲共通之原則，而無或稍異者言也。今後各類人選之標準，將更隨政府業務之發展而愈趨專門則又勢所必然者也。

（註）依照二十三年中央政治會議決議補充縣長任用資格標準，准各省得參加公務員任用法第三條，及縣區內縣長任用編制暫行辦法第二所定之資格。

丙、不受資格限制之自由任用人員，公務員之任用，必須先經資格審查，因爲一般任用法所明定。然亦有若干人員，不受資格審查之限制，而准予任用者，普通人員中如監察委員會僑務委員

會委員長及各機關秘書長秘書等是。(公務員任用法第十四條)特殊人員中，如首都警察指是。(警察官任用條例第六條)蓋上項之人職務，在政治上均有特殊之關係，不能不特設例外，以副運用敏捷推行便利也。

三、任用之限制 資格為公務員任用之先決條件，固首須求其合法，然年齡之大小，體力之強弱，學識之能否勝任，以及有無违法犯罪情事，亦不可不加以規定，以免任後有不能勝任之弊。蓋以欲為現代公務員，苟不備具多方面之條件，殊難勝任愉快也。

甲、年齡之限制 公務員之任用，在原則上無年齡限制，惟中央公務員懲戒委員會委員行政法院評事，及縣長三職，則非年在三十歲以上者，確有法定資格亦不得任用。(註一)蓋以行政訴訟與公務懲戒職所關重大，主其事者苟非老成練達，殊難得持平之論斷而折服當事者之心，限以年齡正所以加重其責任，至縣長為親民之官，所負責任，尤為重大，斷非毫無行政經驗之少年所能勝任，若年逾三十，則其在行政上具有相當之經歷，以之臨民治事，庶不致有美錦襲襲之誤，而貽操刀多傷之患也。

乙、學識經驗健康與擔任職務相當之限制 今日政府體既專門而又繁重，則任職者苟非具有與其職務相當之學識經驗與體力，自難達到行政上預期之效能，故公務員任用法除資格之規定外，並有欲其學識經驗健康與其所任職務相當者為限之規定。(公務員任用法第五條)

丙、消極條件之限制 公務員之任用，固須首求其資格之適合，但其在任職前，如有犯有褫奪公權處分，或欠公款，曾因贓私違罰有案，及吸食鴉片或其他代用品者之一之情事者，或因公務員懲戒處分，在停止任用期間者，依公務員任用法之規定，准備具多方面之積極條件，亦不得任用焉。

公務員。(任用法第六條)所以防患於未然，謀仕途之澄清也。

註一 行政院組織法第六條公務員甄拔委員會組織法第四條縣長任用法第一條

四、任用之程序 公務員之任用，在法上有種種之程序，如填表送審，敘補輪次，試署及實授等，其最著也。

四、填表送審程序 各機關擬任人員，於人選確定後，首須提出任用審查表，及有關實歷之證明文件，送請銓敘機關審查。其擬送表件，均不得逾法定之限期。(任用法施行細則第十六條第二項)表件之承轉，亦各視其官等之高下而異其程序。大體言之，簡任官之任用，由國民政府直接交付銓敘機關審查。(任用法第七條)荐任官之屬於省政府及行政院直轄市級府者，均須呈由行政院送審，屬於中央各院部會及所屬機關者，由各該部送審，委任官則由各機關主管長官送審。(任用法施行細則第十六條第二項)此一級普通人員，及無特殊規定者，之送審程序也。至若縣長及警察官屬之中任人員，則由內政部分別轉送。(縣長任用法第五條，警官任條例第九條)，主計人員，除簡任官仍由國民政府直接交付審查外，其餘委人員，均由主計處轉轉。(主計人員任用條例第十一條)司法人員之送審程序，除最高法院推事外，其餘人員均由司法部行政部轉轉，此又普通規定之外送程序例也。

乙、敘補程序 公務員之必須以考試銓定資格，載在建國大綱(第十五條)為 總理重要政策之一，亦即五種憲法之精義所在。故以考試之獨立精神言之，各機關任用人員，除考試及格人員外，應無他途，惟開國之初，政治環境，錯綜百端，若專取一途，則人才之供給，既無以應政治治上之急需，而以考試及格者與其他資格人員，平流並進，又無以表現考試制度之精神，於是不得不

百任用法應行編制依據公務員任用法第二條優先任用之規定，復定候補補充之法，即以考試及格人員為甲類，其他資格為乙類。各機關遇缺出，應以甲類人員優先候補，次始及於乙類人員。(任用法第十條，附編則第十八條)是亦於願盡事實之中，兼寓推行考試之意。

丙、試考及實授 為一般公務員考考格後之任用程序。在任用過程中，極為重要。其法，即凡未具

一考到上之相當經歷人員，一律經考試者，二年期滿，服務成績優良者，經送由銓敘機關審查合格者，始改為實授，其成績不良者，則由銓敘機關分別情節，延長其試考期間，或降免之

。(任用法第十一條附編則第二十條)公務員一經實授，則整個任用程序，遂以完成，將來保

障法公布後可依法保障。此外司法官之任用程序，除試考及實授與一般規定相同者外，復有習

事及候補二階段，而縣長之實授，則規定為三年一任。(縣長任用法第四條)皆其特例也。

五、任命之方式 公務員之地位，由國家特別運用之(行政行為)而發生在一般行政法上，雖之為任命

行為，與行爲之成立，在國家方面之意思表示，恒以明示行之，即任命狀之交付是也。任命狀之交

付方式，參照公文程式條例規定之委任委任制度，據其實之，則有五列三種。

甲、特任委任命狀。由國民政府主席，及主管院長署名，蓋用國民政府之印。

乙、簡任委任命狀。由國民政府主席及主管長官(院部長)署名，蓋用國民政府之印。

丙、委任委任命狀。由各該機關長官署名，蓋用各該機關之印。

丁、委任委任命狀。係十六年國民政府公布，十七年修改，茲所舉者，係二十年以後迄現在辦法。

戊、委任委任命狀。現行銓敘制度之任用權，僅有一半操之於銓敘機關，已如上述。倘換其他一

半委任委任命狀。對於銓敘機關所委任人員，合則用，不合則去，固為奉國家法令者所應

無如應審者不合人員，各機關間有仍舊任用，更有根本不送審者，此種非法任用及不送審人員，若不設法予以裁制，則不僅銓敘制度同虛設，即國家法令，亦等弁髦，因此，銓敘審計附審臨時辦法，呈經國民政府核准通行，但凡由銓敘部審查合格或不合格人員，一律按月造冊送審計部，依照審計法第十四條規定，(一)莊(二)遇有非法任用人員，原文發給准予分別核駁，此外并依公務銓敘法規定，(一)莊(二)非經依法任用之人員，不給予印金，以促公務員本身之注意。如此則銓敘之推行，更將相當效力矣。

第二、銓敘部送審計部任用審查合格公務員名冊辦法及審計法第十四條

第三、公務員銓敘條例第二十二條

第六、非審計部任用辦法之變通，非常時期中央與地方政治情況，變動頗劇，因之銓敘法令，能適用於平時者，未必能適用於戰時，如公務員任用資格，送審程序，以及學歷經歷均不能不有變通，以應非常之需，茲將變通及擬予變通之點，分述於左：

- 甲、戰區縣長警察官之推定任用，除普通一般公務員中，具有守土之責者，自多為地方官吏，而戰區之縣長及警察，所負責任，尤為艱巨，苟仍循舊用人之舊法，則能負此敵守土之任者，未必即為合法之人選，而具有法規資格之人員，又未必能盡其敵敵果效死勿去之最大責任，銓敘部有見及此，乃與內政部商定戰區各種警察官任用辦法及戰區縣長准予任用變通辦法，先後呈准通行，至是則戰區縣長及警察之任用，自少掣肘之患矣。
- 乙、戰區公務員證明文件之發換及其代理期間之延長，查公務員之任用，依法應於代理期間三個月內，提出實歷證明，送請銓敘機關審查，倘逾法定期限，而仍不提出送審者，則審計機關得依審

計法之規定，核較其薪俸。惟在非常時期，職區內被任用之人員，因國事關係，或則證件遺失，或則郵路梗阻，致未能於法定時間內證明者，亦所在多有。銓敘部亦基於職區實情之請求，乃擬定變更辦法，呈准 兩府通令 施行，檢其要點，錄有左列三端：

一、擬任人員合於法定資格，或合於准予任用之標準，而查應證明文件，因特殊情形不能於法定代理期間提出者，俟能證明時，送請審查。

二、前項代理人應由主管長官切實考核，將姓名年籍，經歷所任職務，及確能合法定資格，並准予任用之標準情形，并將證明文件，不能提出原因，詳細敘明，列冊報銓敘部備查。凡報經銓敘部備查之理人員名冊，應由銓敘部發還一部一粉。

三、代理人員薪俸，在應行適用之官俸表所定各該職務之數率範圍內，由主管長官切實考核。其曾任職務之等級俸額，依法支給，並不受代理期間不得逾三個月之限制。

丙、調任司法人員以容任考調用者，之准予動應登記，簡委任司法人員，其前職雖經銓敘合格，若一旦轉調新職，例須依法另送任用審查。惟現值非常時期，關於公文之往返，證件之毀壞，於人力物力均不無消耗，故司法部為省繁簡起見，特與銓敘部商定變通辦法，即除查實高等法院院長，及首席檢察官之轉調，仍照向例送審，又原係容任職人員，調任委任職務，當然適用關於委任司法人員任用補充辦法，只報動應登記，不另送審查外，凡經銓敘合格之簡任簡任司法人員，以容任司法職務，轉調任審時，應由司法行政部另送任用審查者，亦可不送動應登記。於無謂呈報時，再行依法另送任用審查。此辦法實行後，於人力物力之消耗，均不無相當之節省，而於此項人員之任用，在程序上便利亦多矣。

丁、銓發合格之簡荐任外交官領事官服務地點更動時准予勸導登記，依公務員任用法之規定，無論簡荐委任用公務員，凡變更服務機關即應送請任用審查，外交官領事官服務地點有變更時其應送請簡名稱亦隨之變更，例應另行送審，惟我國使領館散布世界各地，文件往還，頗費時日，實此非常時期，若簡荐任外交官領事官之調動，仍依尋常程序辦理，則滯留延宕，不免影響外交，因此乃有銓發合格之簡荐任外交官領事官服務地點更動時得逕外都通請 國民政府任命，並經銓發手續，經銓發合格之簡荐任外交官領事官服務地點更動時得逕外都通請 國民政府任命，並經銓發手續，予以勸導登記，其途簡動辦人員，應以同一職務名稱為限，並不得變更原職等級，凡此皆屬以便利非常時期外交人員更動時之特殊辦法也。

戊、非常時期戰地公務員任用條例之頒佈，以上所述各種變通辦法，或僅限於特殊之職務，或祇涉及代理期間之延長，能於戰地其他各類公務員之任用標準，及其證明方式與送審程序，則尚有特於專法之規定，銓發部基於當前環境之需求，乃草定非常時期戰地公務員任用條例，規定戰地公務員適用法定資格確有困難者得由該管行政長官依戰時需要，就各種職務上必要學識經驗技能體力，擬訂任用暫行標準，呈請行政院會同核定，標準相合之人員，得分別派用，現此條例，已由 國民政府公布施行，此後戰地用人之困難，將益減少矣。

己、非常時期公務員任用辦法之補充，以上所述各種變通辦法或僅限於特殊之職務或僅涉及代理期間之延長或僅限於戰區服務之人員，於中央與地方各機關之人員，未能普遍適用，銓發部為適應目前需要，特訂非常時期公務員任用補充辦法經奉 國民政府於三十一年十一月十六日公布施行，其內容可概述如下

(一) 試用及臨時制度之創立 公務員如所具學歷經歷與擬任職務相當者，雖未盡合現行法律上所規定之任用資格，可准予試用，候任職一年後，經考核成績優良時，認為合格，予以正式任用，其具有低官等最級之資格，如其能力關係優良者雖年資未足，可使之擔任高官等之職務，俟其積有升等任用資格時，即以所擔任之職務正式任用。

(二) 准予任用範圍之擴充 凡機關長官原為派充人員，以組織變更改為任用人員者或機關長官原經任用悉有合格以機關升格而本官升等致有未能適合法定資格者，均得准予任用。又或本辦法施行前經中央省市各政府檢定訓練合格之人員亦得依其服務成績以原職任用。

(三) 中學畢業生之任用 凡高級中學舊制中學或其他同等學校畢業者，得以低級委任職（十級以下）派充見習二年後，經考核成績優良時，得升任本機關中級委任職，（九級以下）其有與擬任職務相當之服務經歷者，並得酌量縮短其見習期間。

(四) 各種任用法規上資格之溝通 曾經依各種任用法規銓敘合格之人員轉任其他法規之職務時，如其原任職務與轉任職務性質相當者，銓敘部得就其原有資格認為合格，且其原有之高官等待遇亦得保留。

(五) 戰區准任人員資格之確認 在戰區服務因任用戰區各種特殊任用法規銓敘機關審查准任用官或派用之公務員繼續任職二年以上成績優良經銓敘機關核定者認為具合法之資格。

第五章 薪俸

陸海空軍人事務編

一、俸給 依吾國現行制度言，公務員之俸給，係國家給予公務員保全品格維持生活之費額，而俸給法其努力時間給予交換之報酬也。蓋公務員對於國家負有專心服務勤勉奉公之責任，同時又有保守廉潔保守品格之義務（公務員服務法）國家為期其完全履行此種義務，不能不給予與地位相當之生活費。故俸給之受領，乃國家給以官吏正當權利，且屬公法上權利，與私法上僱傭契約顯示之工作性質不同。俸給之有無與多寡，非公務員身份成立之必要條件，其屬於名譽的不支俸之各種委員或他臨時公職人員，皆不失為公務員。俸給雖為國家給予公務員與其地位相當之生活費，然如何始為相當，則屬國家認定之權衡。職務之繁簡，勞逸之情形以及需要學識經驗之程度等，雖為決定俸給之參考條件，然其主要標準，則為所負責任之大小與生活身份之適應也。

應受銜級之公務員俸給，其銜級，依各種官俸表所定各科職務之等級為準，由各該機關長官擬定，送由銜級機關審定。所擬俸額，如超出官俸表所定各該職務之範圍，則依規定其應支之數目。如有溢支亦定俸額，或未送審而擅支俸額，均由審計機關依法審駁追繳。（銜級部送送審計部任用審查合格公務員名冊辦法第二第三兩項）所以杜浮濫，節公帑，嚴審計，重銜級也。

二、俸給種類 一般公務員，適用暫行文官官等俸表，司法官警察官外交官及財務行政人員，則各有特別之官俸表，各表之中，皆就各該職務，分別釐定等級，除二等以下委任職公務員得由長官按學識經驗酌給俸額外，其初任職而無相當經驗者為試署人員，均從該職務之最低級俸級起，其責任同等者，俸給亦與及勞績者，俾按其應受等級俸額酌量核給。（公務員任用法第十二條，副施行規則第二十一條第二十二條）

甲、一般俸給 一般文職人員俸給，在暫行文官官等官俸表內，規定特任為一級。月支八百元，簡

任爲八級，自四級至一級，每級差額四十元，自八級至五級，每級差額三十元，薦任爲十二級，每級差額二十元，委任十六級，自四級至一級，每級差額二十元，自九級至五級，每級差額十元，薦共爲三十六級，但初任人員之俸給，並非從各官等之最低級級起，而係由各該職務之最低級起支，如五階各部會之一等科員，得從委任四級起，秘書科長得從委任九級起，廳長得從委任七級起，是此外除二等以下，委任薦人員之級俸，得酌量級級外，凡免除試署，或改任職務，與依法考試而應薦級時，又均得超級或遞升。是表定級差雖多，而能運用靈活，於公務員之升賞並無妨礙。以上所述，爲一般公務員支俸之原則。但亦有財政支絀及生活程度較低地時，不能按照表定員支給者，得由各省市政府就各該地方財政狀況，依照表定等級，分別酌量減支，或減成支給，另定比照表，送銓敘部備案，以資適用，換言之即財政支絀地方之公務員，支俸之多寡，可以因地而不同，而級級之高低，則不因循而各異也。雖同，級級同，而支俸數目有不同者，適實使之然也。

特種俸給 司法官，法院書記及監獄所人員之俸給，適用暫行法官及他司法人員官等官俸表。檢察官及警察隊人員之俸給，適用暫行警察官等官俸表。駐外使領館人員之俸給，適用外交官領事官等官俸表。財政部所屬稅務總務等機關人員之俸給，則分別適用財政部所屬各機關官等人員暫行官等官俸表，財政部所屬稅務機關人員暫行官等官俸表，財政部所屬印花稅酒稅機關人員暫行官等官俸表，財政部稅務署所屬湘鄂贛川各稅務管理所及分所人員暫行官等官俸表，財政部所屬鹽稅機關人員暫行官等官俸表，財政部所屬中央造幣廠人員暫行官等官俸表等。各表所定特種差額之級數俸額及各級級間之差額，均與文官官等官俸表所定者無異，惟

各表所列各種職務等級之最高與最低範圍，則有不同而已。

此外駐外使領館人員，除本條之外尚有勳章。上海特種各級法院司法官書記官及監所職員，則於本條之外，尚有補助津津，此又因各省特殊情形而設之特殊制度，可謂特殊津給中之特殊津給也。

三、待遇 頒行銜級法令，除各種官俸表外，尚有簡存委任人員待遇之規定，如職員或委任人員之薪俸

，已編各級官額或官等之最高級而兼職可晉又不能升等之一種超級方法。(簡存任人員待遇支俸辦法及非常時期五編條例第七條第一款)例如職員之支委任者為委任待遇者，委任人員支委任者為委任待遇，若任人員支委任者為委任待遇是也。惟待遇在原則上僅屬收入問題，而不涉及任用資格，即曾受待遇者，在臨時可免除試署程序，並按待遇所支俸額酌發薪俸。是此種待遇應給，名譽與而性質實同也。此外有極少數公務員，其本職即為待遇者，如各省設於局之局長、監所之教諭、監士、及候補看守所所長等，則性質略有不同，且尚不在銜級之列。

四、支俸辦法 公務員之任用，在法定代理期間內經銜級機關審定者，自銜級機關復文到港之日起，照審定俸額支給，法定代理期滿未經銜級機關審定者，其俸給由主管長官酌予措支，俟銜級機關審定後自應代理期滿之六日起照審定額支給，其有溢支者繳回，經銜級機關審定後提出證件聲請復審數俸額變更者，自銜級機關復文決定後，照復文決定俸額支給，經銜級機關審定不合格者，除法定代理期間停給外，所有已支俸給照數追繳，但代理人員及其主管機關已於限定期間內填表送審者不在此限。(公務員任用送審期限及其支給薪俸暫行辦法)

第六章 考績

一、概說 考績一端在銓敘制度中其關係異常重要，申言之，實負有促進政治，鼓勵人才，吸收新進三大作用。任用係屬公務之開始，其審查固應慎重，而在用後其人之工作，學識，經驗，能力，操行如何，不有考績，何由得知。且任用僅憑資格以為審查標準，而資格並不足表現人才之全部，惟在服務成績之下，優劣可以辨別，能者有以自見，不能者亦無從掩飾，銓敘之意義始得充分發揮。考績三載考績，三載黜陟幽明，即後世考績成之所本。虞廷敷奏以言，明式以功，即後人察首觀行之所本，此可見其關係之一概矣。

二、考績之種類 現行非常時期公務員考績條例所定公務員之考績，細別之，有屬於終結者，有屬於考績法以外者。年終與平時之考績，原係相輔而行，且平時考績之結果，大部份被吸收於年終考績之中。(考績條例第三條第六條)至考績法以外之考績，一則為黨政軍機關人員小組會議及公私生活行為輔導辦法所定之考績。此項考績之結果，已由考績條例予以容納。(考績條例第九條第三款)一則為各機關聘任，派任，或准其任用，及其他不適用考績條例考績之人員之考績。因聘任，派任，及准任等人員，不經由通常登錄程序，故此項考績之結果，考績條例無從予以容納。(考績條例第十七條)以上所述屬於考績法以外之考績本篇無須加以敘述，茲僅就平時及年終之考績，略舉其要點於左：

甲、平時考績 由主管長官隨時行之，每月各成段落，(考績條例第三條)

予考績之標準

一、每月詳加紀錄其確實事蹟，以記其工作操行學識之良否。

二、斟酌情形，予以記功，或記過。

三、有特殊功績者記大功，予以嘉獎。有重大過失者，記大過，予以懲處，酌付懲戒。

乙、年終放核，由銜敘機關與各該機關於每年年終行之，但戰地或具有特殊情形地方之公務員，得由各該主管長官報經銜敘機關核准隨時舉辦，關於年終放核，即放核條例主要部份，以下各節將分別詳述，茲不贅。(考績條例第一條第三條)

三、考績之條件

一、關於人者，考績之對象為公務員，然非一般公務員均得予考績也。依考績條例，則須合於左列

條件者始准考績。(考績條例第二條)

二、現職人員，現未任職，當然無成可考，故不在被考之列。

三、具有簡薦委任官等人員，此項在該條第二條雖無具體規定，而第七第十二兩條則已列舉之，既限於具有官等人員，則聘任人員因未具有官等，當然不在被考之列，故該條例第十條

特定由各長官酌於成，其效力不同於考績也。既限於簡薦委任官等人員，則聘任人員，當亦不在具有官等之列。所謂聘任特任，即一般所稱之政務官，依中央政治會議第一九八

次會議決議案解釋，凡經政治會議議決任命之官吏為政務官。其應由政治會議議決任命之官吏，政治會議條例第五條戊款所列舉者，為國民政府委員，各院院長副院長及委員，各部部长，各委員會委員長，各省政府委員主席及廳長，各特別市市長，駐外大使公使，及

特任派官吏，後又經中央政治會議第三一七次會議決議，國民政府及五院所屬各部各委員會政務次長副部長副委員長視爲政務官。至政務官應否考績，此爲重要問題，依一般立憲國家成例，則凡議會對於某一官吏或某一部份官吏不信任案之成立，及官吏本人連續爲人民所選舉，實際即等於考績。吾國政務官以前雖有考績法規，而任免升降獎懲所加，亦即考績之同樣結果。最近行政院並定有各省市政考績成辦法。是政務官之考績，正在開始推行，惟其考核範圍，標準，及結果，不必與一般事務官從同也。

六、

曾經錄取合格人員 所謂錄取合格，可分四種解釋，其就現職在甄別條例，施行期間者，爲甄別登記之地域者，爲甄別合格，關於補行甄別登記之地域者，爲任用合格，或甄別或登記合格，此因法律施行之時與地不同，而異其解釋者也。被考既限於錄取合格人員，則凡任現職未經錄取合格者，當然不在考績之列。所謂未經錄取合格之人員，亦各有情形不同，有任現職未送請錄取者，有經錄取不合格仍未去職者，又有官等尚未確定。無從予以錄取者，一部份爲簡派或委派人員，此係派任性質，含有「差務」或「臨時」之意義。其任用資格，向無固定標準，且與實際人員性質不同，故未予以錄取。一部份爲國營公營事業機關，及教育機關人員，因性質特殊，尚未確定官等，故未予以錄取。又有官等雖已確定，而資格依法得不經者錄取。如依公務員任用法第十四條所定蒙藏僑務兩委員會委員，各機關總管長及總管，均得不任用法定任用資格，逕予任用，以及非常時期戰區一部份不限資格准予任人員，此均未完通常錄取程序，不能認爲錄取合格，故上述人員，均不在被考之列。則以考績合格，在任用法上爲任用資格之一，未具任用資格而任現職，因任現

雖謂考績合格，因考績合格而取得任用資格，則任用資格將無法存在，而取巧規避之風亦無從防止矣。任事雖無資格，而具有成績，且經考績合格，理論上固應准其繼續任職，然亦須視其任何種職務，其何種成績，如非持異尋常，則不可輕開此途，以資傳進，此將來有待研究之問題也。又任事而未經由銓敘程序，在銓敘立場言，其公務員之身份尚未為確定，遽予考績，亦有何因爲果之嫌。

乙、關於時者 公務員服務國家，因才力有短長，專業有優異，有所表現者，自不能一致。故非寬

假時日，不能悉其。每，况考績爲副陞大典，欲衡以各人成績之良否，自更非就其相當期之表現綜合研究，不易有公平之決定，故考績條例規定考績之公務員，以任現事至考績時滿一年者爲限，因在一年中，各人工作，學識品行如何，經平時精密之考察，已可得到確實之根據。至一年期間之計算，依該條例第一條所規定「考績於年終行之」一語，加以解釋，可知並非完全自任職時起算，如任職正在年中，即扣至年，當然不滿一年。必須俟次年終始能參加考績。因考績 方在考核個人之成績，一方在比較多數人之成績，自以定期綜合評行爲更有意義也。於此有一問題，即公務員必須俟年終考績，始能予獎懲，如在年中有重大過失或特殊成績，不能即時加以獎懲，則考者任其過等，優者任其過，似亦非完善之法，不知一優一劣，固不足以窺各人全部之行爲，一時之特優特劣，尤不足以定各人全部之行爲也，如據此而遽加獎懲，有失允當，吾國古制，三載考績，三考黜陟幽明，實具深意也，惟其情節特殊，亦定有平時記功記過記大功記大過等辦法，此即所以濟年終考績之窮也。（考績條例第三條）

丙、關於地者 按考人任現職須滿一年，前已述及。所謂任現職滿一年，原則上係指在本機關任現

曠滿一年者。但依考績條例，第三條例外之規定，則有同一機關異職爲同一機關兩種合併計算之辦法，仍同官等職務爲限。此本屬於人與時之附帶條件，而又兼且有地之條件之意義。故爲分別述之於左：

子、同一機關 所謂同一機關，例如在銓敘部先任書記官，二三月以後改任科員。科員爲現職，至年終不足十二個月，當不能考績，但任書記官係在銓敘部，而等又同爲委任，故經合併計算之結果，可以參加考績。如先任者爲科員，後任者爲科長，則官等不同，如先在內政部任科長，後在銓敘部任科長，則機關不同，均不能合併計算也。

丑、視爲同一機關 所謂視爲同一機關，有以長官爲標準者，如考績條例第二條第一第九兩款是。有以管轄範圍爲標準，如同第三、四、五、六各款。有以先後機關爲標準者，如同條第七、八款是。此外尚有戰地公務員，其成績特殊者，並可有特殊之獎勵，此亦地之條件之一，茲併入獎勵內說明之故。處從略，閱者可互證焉。

四、考績之標準 考績標準，可因人而時專之同與不同而分別說明。其規定。故有特殊標準兩種現在考績條例係採普通標準一種，其標準分工作，操行，學業三項，各以分數定其高下，其分述如左，(考績條例第四條)

甲、工作最高分數爲五十分，以三十分爲合格，不滿三十分爲不合格，其工作優良者得自三十一分增五十分。

子、合格標準 一、遵守辦公時間。二、平時請假不逾規定日數。三、於應辦事件無過誤。

丑、減分標準 如下及上項標準者。

實、加分標準 (一)於工作特著勤勞者。(二)於辦理繁雜或重要事件有成績者。(三)於工作上能輔導他人者。(四)於本機關業務之改進有貢獻者。

乙、操行最高分數為二十五分，以十五分為合格，不滿十五分為不合格，其操行優良者，得自十六分增至二十五分。

子、合格標準 公私行為均守規律。

丑、減分標準 即不及上項標準者。

實、加分標準 (一)能實踐或勸導他人實踐精神總動員實施事項有顯著之事實者。(二)能

實踐或勸導他人實踐新生活須知有顯著之事實者。(三)能實踐或勸導他人實踐節約運動大綱有顯著之事實者。

丙、學識最高分數為二十五分。以十五分為合格，不滿十五分為不合格，其學識優良者，得自十六分增至二十五分。

子、合格標準 學識能勝任其業務。

丑、減分標準 即不及上項標準者。

實、加分標準 (一)於一定程限內閱讀書籍有心得者。(二)於研究問題有精到見解者。

上項閱讀之書籍，及研究之問題，並經規定，以總理遺教，(其中以遊覽所舉者尤為重要)中國國民黨歷屆重要決議案，總裁關於主義政策之重要言論，國民政府根本法令，直接及間接有關之著本學術及實踐智識為主。

五、成績之結果及意義 依考績標準以定分數，綜合工作操行學識三項分數而成總分數，即總分數以定

考績之結果，依考績結果，以定獎懲。

茲分述於左：（考績條例第五條）

甲、考績之結果分二種

一、合格 總分數滿五十分者為合格。

丑、不合格 總分數不滿六十分者為不合格。但總分數雖滿六十分，而工作不滿三十分，操行

三、舉職有一不滿十五分者，仍為不合格，則以事實上常有每項分數特高，致不及其本數之

一項或二項可資其彌補，故三項均須達到基本分數，所以重難涉也。

乙、考績之獎 獎之所加，以總分數在八十以上者為限，其原則為晉級。但有左列二例外：

一、曰晉至委任或委任最高級人員，（如委任一級或委任一級）其級高俸低者（如委任一

級應支四百元，而僅支三百元。給予獎狀或酌加俸額。其支俸已達最高額者，（如委任

一級支四百元）得給予簡任或委任存記或待遇（如委任，以簡任存記或待遇，

委任，以委任存記或待遇，）但以委任或委任最高級三年以上者為限，其不滿三年

者改給獎狀，惟自去年考績晉級變通辦法公布以來，級至最高級滿一年者，亦得予以

簡任或委任待遇。

又按非常時期公務員考績暫行條例補充辦法之規定，簡任已達最高級人員或簡委任待

遇最高級人員復得簡委任存記，或簡委任存記人員復得簡委任待遇已達最高級，考績

在八十分以上者，得給予獎狀或給予一次獎金。

一、已晉至各該職務最高級人員者（如國民政府會計長，統計長，多事以簡任三級為該職務最高級）該高俸低者給予獎狀，或酌加俸額，其支俸已達各該職務最高額者，得給予晉級者配，存記狀由陸海軍部頒發。

丑、曾經晉級人員，此亦分為三項（考績條例第九條）

一、試署人員改爲實授已予級，至考滿時未滿一年者，改給獎狀；兩試署一年期滿其成績優良者，始予實授，此時又予以晉級者，此項晉級，雖不受考績條例拘束，而實因成績優良所致，故不必再予晉級也，但依考績暫行條例補充辦法之規定，考績成績特優其所官之級或普通考績考績與考績辦法爲低者，得就普通辦法差額內酌予晉級。

二、改任職務已予晉級，至考滿時未滿一年者，改給獎狀，因改任職務如由較低官等職務改任較高官等職務，此爲升等，前後任職期間不能併計，故無從參加考績，如屬同官等人員，亦有予以晉級者，此項晉級，雖亦不受考績條例拘束，而合含有獎勵之性質，故亦無庸再予晉級。

三、依實政 機關人員小組會議及公私生活行為輔導辦法第九十兩條規定於考績舉行前已予晉級者，改給獎狀。

丙、考績之優 惡之所加，以總分數不滿六十分者爲限。其原則爲降級減資免職。惟降級免職分至不至不相同，此可視其情節或分數定之，所以留懸銜之餘地。至降級亦有例外，即無級可降級者，依其數差數目比照減俸是也。（考績條例第八條）

丁、獎懲之別出 依考績條例所規定之獎懲，有超過普通規定者，有於年終考績獎懲外另作規定者

，有不涉及獎懲者，與上述獎懲性質頗有不同。茲分述於次：

子、超規普通規定者：獎止晉級，不能晉級者，然後有存記待遇狀加俸等項目，尙不足以慰賢勞，故於普通獎勵外，特定左列二種：

一、獎章：凡公務員編制在現職在五年以上，經三次考績積分數在八十分以上者，得給予

獎章。（考績條例第十條）

二、勳章：在輪地服務人員，對空直接航戰有顯工作，能按照職務確實完成，卓著成績者

，考績時，除給予普通獎勵外，並得給予勳章。（考績條例第十一條）

丑、另作規定者：年終考績如何總歸公允，必賴平時不斷加以考察，由積累而成之結果，以為

評判之根據，然後嚴懲賒當其實故平時考核，其意義之重要，實不亞於年終考績明矣。平時既有考績，自亦有獎懲，惟此項獎懲大部份均供年終之考績參考，茲分述如左：（考績條例第三條）

條例第三條）

一、記功記大功：平時記功三次者，考績時記大功一次。記大功二次者，由本機關明令嘉獎

獎，二次者，由考試院明令嘉獎，三次者，由國民政府明令嘉獎。平時如有特殊功績

應記大功者，得由本機關主管長官，隨時詳敘確實事蹟，報由銓敘部核定，予以嘉

獎。

二、記過記大過：平時記過三次者，考績時記大過一次。記大過二次者，除職，三次者，除職

免職。平時如有重大過失應記大過者，得由本機關主管長官隨時詳敘確實事蹟，報由

銓敘部核定。予以懲處外，並得視其情節依法交付懲戒。

三、功過活銷 平時功過，考績時可以互相抵銷。至大功大過應否抵銷，由本機關主管長官詳述意見，報由銓敘部核定。

基上所述，可知平時考績可得記功、記過、記大過，及各該機關嘉獎與降級，免職，懲戒，懲戒等結果，其中分數較重者，則必須經年終考績或由銓敘部核定始得執行，亦所以示慎重之道也。

實、不涉及獎懲者 凡考績總分數在六十分以上八十分未滿者，有予以留教之規定。雖仍屬考績合格人員，而以其無較優之成績，故不予晉級或其他獎勵，所謂留教，即仍依原級供職之意。

六、考績之辦理

甲、辦理之程序 程序採三級制，分章如左：（考績條例第六條）

乙、初核

一、初核人，為各機關考績委員會，由各該主管長官就高級職員中指定若干人組織之，並以一人為主席，但長官僅有一人，或機關在戰地者，得免其組織考績委員會，由該長官逕行考核。

二、初核權，為斟酌後考績人直接長官之意見，比較本機關全部被考績人之成績，根據平時紀錄及證卷，於考績表內詳定分數。

丙、覆核

一、覆核人，為各機關主管長官。

二、覆核權，爲核讀分數，決定獎懲。

實、覆核 各機關考績表經主管長官覆核後，應於一定時期，（時期另有規定）依其官等冊冊密封送銓敘課覆核定。銓敘課對於公務員考讀分數或獎懲，誠爲有疑義時，得派員查核，或通知本機關詳述事蹟或提出確實證明，以供覆核參讀，經覆核決定，通知本機關執行。（考讀條例第十三條第十四條）

乙、辦理之規律 辦理考讀，與辦理其他公務不同，故對於從事人員，特定遵守之規律，違者並予依法懲戒，其項目如左：（考讀條例第十六條）

- 一、嚴守秘密 考讀爲獎懲之根據，初核時難免有各種不同之評判，一經洩漏，卽思怨聲從生，轉無以維考讀之尊嚴與確實矣。
- 二、不得徇私舞弊 徇私舞弊，爲考讀不公平之最大原因，故尤宜切戒。
- 三、不得遺漏舛錯 遺漏舛錯，兼指考讀分數獎懲紀錄及各項表冊，各項應具之手續而言。因遺漏舛錯之原因，或涉及徇私舞弊，而其結果或妨礙秘密精神，且或影響考讀之進行，故亦在法意之列。

七、合格證書之發給 經考讀合格者退讀時得請由原服務機關轉請原考讀機關發給考讀合格證明書，以勵有功而利銜銜也。（考讀條例第十五條第十二條）

第七章 獎勳

一、勳章之與，一部公法家以爲與人民平等之原則頗有出入，主張表示一種職業或公共職務之名稱與一種學術資格之學位而外，不宜再有所謂獎勵及其他榮譽。此種見解，自有其維持之立場，而自吾人觀之，則所謂勳者，實即關於考績之獎勵，具有成績人員，既予以考績而獲得各種獎勵，其成績尤爲特殊者，自非普通考績所能曲包。故各國於考績之外，多另設有獎勵制度，如爵位勳位勳章及其他榮譽之授與，並有附以年金者，爵位勳位，大都在於帝國國家者則雖民主國家亦多採用，蓋鼓舞羣倫，亦國家應有之表示也，我國獎勵制度，原僅有采玉勳章一種，去年修改，定爲采玉大勳章中山勳章景星勳章補遺勳章四種，至抗戰軍興軍事機關，復定有普通勳章獎章給予匾額等辦法，茲以不屬本篇討論範圍，故從略，特就現行頒發章程法規，舉其要略如左：

二、勳章授予之條件 中華民國人民有 勞於國家或社會者得由 國民政府授予勳章，國民政府爲救陸邦交，並得授予勳章於外國人。

三、勳章之種類及其分等，除已授予之采玉勳章外，分左列四種：

一、采玉大勳章，不分等。

二、中山勳章，不分等。

三、景星勳章

四、景星勳章

三四兩種勳章得以勳章分等，以級爲區別，級分大級領級級級。如何分級，於三施行細則中定之。

四、各種勳章之佩帶及授予之程序

甲、受五大勳章 除國民政府主席佩帶外，並得特頒友邦元首。

乙、中山勳章 有左列勳勞之一者授予之。

一、統籌大計安定國家者。

二、用費中樞救平禍亂者。

三、其他對於建國事業有特殊勳勞者。

丙、明室勳章及景星勳章，有左列勳勞之一者授予之。

子、關於公務員者：

一、於國家行政立法司法考試監察制度之設施著有勞績者。

二、於國民經濟教育文化之建設著有勞績者。

三、折衝將領敦睦邦交獲得外交上之勝利者。

四、宣揚德化促進安寧克固國脈者。

五、辦理債務悉協機宜功績卓著者。

六、救濟災害撫綏流亡裨益民生者。

七、維持地方秩序消弭禍患成績優異者。

八、中央或地方官吏在職十年以上成績顯著者。

九、獎勵治理賢勞卓著迭膺功賞者。

五、關於非公務員者：

一、有專門發明，或偉大貢獻有利國計民生者。

詳海空軍人事議義

- 二、慨捐巨款以紓國難者。
- 三、創辦救濟事業規模宏大福利社會者。
- 四、興辦教育文化事業歷史深長足資模範者。
- 五、學術地方防禦災患屢著功效足資矜式者。
- 六、經營企業輔助政府功在民生者。
- 七、學識淵著作精宏有功文化教育者。

實、關於友邦人民者：

- 一、抑制強暴伸張正義有利我國者。
- 二、宣揚我國文化成績顯著者。
- 三、周旋壇坫有助我國外交者。
- 四、促成其政府或人民與我國以物質上或精神上之援助者。
- 五、貢獻各種偉大計劃有裨我國建設事業者。
- 六、創辦教育或救濟事業有功於我國社會者。

此外凡有勳勞於國家社會為前三項標準所未列舉而確應。

五、授予勳章之程序：中山勳章及大綬勳章，由國民政府主席親授領綬及簽發勳章由國民政府分別發交主管會部或主管長官授予之。

六、授予勳章之日期：授予勳章，須於元旦及革命政府紀念日行之，但國民政府主席特頒或特授者，不在此限。

七、勳章之種類：凡因優受勳章之公務員或非公務員因犯罪或違奉公權者應撤還勳章及證書。

八、勳章審核之組織：勳章之審核，由禮勳委員會行之。但特級或特授者，不在此限，禮勳委員會設委員十一人至十五人，其中以內政部長外交部長國務委員會委員長總務部長為當然委員，餘由國民政府選擇。按中華民國十二年十二月二日公布之頒給勳章條例，已於三十年二月十二日修正公布。改稱爲勳章條例，其舊有之頒發勳章條例施行細則自不適用。現經敘部正依據規定，會同有關機關重行審訂，不久即可呈府公布施行矣。

第八章 撫卹

一、概說：公務員有忠實努力，廉潔奉公，保持品格，及不兼營商業之義務。平日生活，僅領薪俸，一遇退隱死亡，薪俸隨而停止，將無以終其餘年，養其家屬，國家若不預為救濟，勢必不能令其平時安心努力廉潔自持，而無以期官常之整肅，政治之昌明，此公務員撫卹制度所由立，與俸給同其重要也。

二、撫卹之種類：撫卹辦法，因平時戰時而不同，平時撫卹，又有一般的與特殊的之別，茲分述如左：

甲、一般的撫卹：茲所謂一般的撫卹，謂平時一般文職公務員之撫卹，其範圍依公務員卹金條例之規定，以依法任用之文官司法官警察官及警長警察為限。（卹金條例第二條第二十一條。）

乙、卹金種類：分公務員年卹金，公務員一次卹金，遺族年卹金，及遺族一次卹金四種。（卹金條例第三條）

丑、給卹條件

(一)關於公務員卹金者，以因由受傷或疾病或成病或心腦喪失不勝職務者，在職十五年以上身障殘廢不勝職務者，在職十五年以上勤勞卓著年滿六十自請退職者，(但見警年逾五十退職者亦給卹)之三種為限。(卹金條例第四條)

(二)關於公務員一次卹金者，以因公受傷或致病而未達殘廢或心腦喪失之程度而退職者為限。但受卹後在一年內因傷病增劇以致殘廢或心神喪失者得改給年卹金。(卹金條例第五條第六條)

(三)關於遺族年卹金者，以公務員因公亡故者。在職十五年以上病故者，已受年卹金未滿五年而亡故者，三種為限。(卹金條例第七條)

(四)關於遺族一次卹金者以公務員在職三年以上十五年未滿而亡故者，公務員因故亡故而加給者之二種為限。(卹金條例第九條第八條)

寅、給卹種類

公務員退職給年卹金者。按退休俸額五分之一為率，但委任警官或長警，則得退職俸額半額至全額。給一次卹金者為二個月，但委任警官以三個月俸，長警以六個月俸為率。(卹金條例第五條)

公務員亡故其遺族受年卹金者，按其最後在職時俸給十分之一為率。但委任警官得按七分之一，警長得按三分之一為率。(卹金條例第七條)

受一次卹金者，分別在職病故或因公亡故而不同，與者在職三年以上六年未滿者為最後在職二個月之俸額。但委任警官則以三個月，警長則以四個月為率。由六年至十五年未滿，在職期

間，每滿三年，以遞加一個月俸額為率。後者為率卹金之加卹，以最後在職二個月之俸額

爲率。(卹金條例第九條第八條)

三、卹金支給期限一次卹金，經依法核准後一次給領。年卹金，屬於公務員者自退職之次月起至亡故之日止，屬於遺族者自公務員亡故次月起，至依順序受卹遺族者下列事項發生之日止，卹(一)其妻亡故或改嫁，(二)其子女已成年，(三)其弟或弟妹已成年，(四)殘廢之夫或殘廢之成年子女能自謀中或亡故時，(五)其祖父母亡故是也。(卹金條例第十四條)

四、遺族受卹順序公務遺族，非止一人，亦非一項，應由何人領受卹金，法律上定有順序如下，(一)亡故者之配偶，但亡故者之妻以殘廢不能謀生爲限，(二)無配偶時，其未成年之子女，但成年而殘廢不能謀生者亦得領受，(三)無以上遺族時，其未成年之孫，(四)無以上遺族時，其父母，(五)無以上遺族時，其祖父母，(六)無以上遺族時，其未成年之同父弟妹。同一順序之遺族有數人時，其卹金應平均受領。(卹金條例第十條第十六條)

五、押金請領程序公務員或其遺族請領卹金，應填具詳細事實表五份，連同各種有關之證明文件，呈由該公務員退職時或死亡時之服務機關核轉國務院銓敘部審查，認爲應予給卹者，呈由考試院轉呈國民政府核定之。(卹金條例施行細則第四條第五條第七條第八條第十三條第十四條)

六、卹金應之保障 卹金享受權，不得扣減讓與或供擔保，登卹金保本人及其遺族生活所不可缺乏資料，若不敷加保障，將失立法之本意矣。(卹金條例第十九條)

七、卹金之消失或停止 公務員或其遺族有下列事情之一者喪失或消滅其領受卹金之權利：(一)威害公權無照者，(二)喪失中華民國國籍者，(三)依法得領公務員年卹金，自退職之日起二年內不請求者，(四)依法得領遺族年卹金，自該公務員亡故之日起三年內不請求者。有下列事情之一者

停止其領受卹金之權利，(一)優等公機會未復權者(二)因退讓領受年卹金後再度任職者。

八、卹金之分担 卹金之支出，以前均由國庫負擔，及中央與地方財政劃分後，遂連帶將卹金劃為國家支出與地方支出兩項，以公務員最後服務機關之經費來源，為國家與地方動支之標準，即凡與國經費於兩庫支給者，卹金歸國家負擔，屬於軍庫支給者，卹金歸地方負擔，界限渺然，不稍混淆。

乙、特殊的撫卹 一般的撫卹，既以依法任用之文職人員為限，即凡除依法任用之文職人員外，其他為國家服務人員，均不在撫卹之列，(軍職撫卹另有規定)範圍狹隘，不足以示國家卹典之普遍，政府於此，除依法應予給卹者外，關於各機關有給卹之聘任人員，或明令派充之無職官員與非官員之有特殊勳勞者，或學術機關之職員受有政府聘任而有功於國家者，因公傷亡或病故時，另有比照護卹辦法三項(有給職聘任人員護卹辦法)酌量開聘人員，由銓敘部比照公務員卹金條例護卹，明令派充之人員之有特殊勳勞者，由各院長依其事業身分，比照現在文武官員護卹，提請國民政府核定。學術機關職員受有政府聘任而有特殊勞，屬無給職者依其事業身分比照現任官員護卹，由各院長提請國民政府核定。屬有給職者，由教育部比照學校教職員養老金及卹金條例護卹。

丙、戰時的撫卹 公務員於平時盡忠病守，以致傷病死亡者，國家尚予卹金，養其遺孀，其因抗戰守土以致傷亡者，更應優予撫卹以資矜式，以統戰傷亡之文職人員及警長警察僅依平時方法給卹之微薄不足以勵忠勇也，乃有從優核卹標準之規定。(統戰傷亡人員從優核卹標準及抗戰傷亡警長士從優核卹標準)以戰區員公役及鄉鎮保甲長等之同為國家地方服務不能有所長視也，乃有

上項人員因公傷亡給卹標準之公布。(戰時雇員公役因公傷亡給卹標準，戰時雇員保甲長督導主任因公傷亡給卹標準)他若戰時公務員因公受傷給卹辦法，中央公務員雇員公役遭受空遭損害暫行救濟法等，則爲正式給卹外之一種臨時救濟辦法。國家對於盡忠職守執行公務之員役，既軫念區區，待遇優渥，則爲公務員者，可不奮志圖功以報效國家乎。

第六章 公務員補習教育及公益事項

一、公務員補習教育 吾人研究學問原無止期，況公務員負有推行政令治理公務之責，苟無充分之修養與歷練，心不能勝利快。公務員對於職務上所必需之學識，須日求進益，然其地位究與在學之生徒有別，不能因求知而防及其職務上之工作，故其方法學科，遂亦不能不顧及事實而別有規定。按現行公務員補習教育之內容，分基本科注重一般公務員普通學識。專門科，注重各該機關特殊需要之學識與技能。(公務員補習教育通則第五條)此關於學科之規定也。至其方法則分設班講授，講習自修與講演三種。(通則第九第十第十五各條)半年後考試一次。(通則第十三條)成績良者並分別予以獎勵。(通則第十四條)至各縣公務員，則又以情形特殊，另定補充辦法。(縣公務員補習教育補充辦法)推行以來因而獲得補習教育之機會者爲數尚多惟自抗戰以來，公務員不僅須有處理一切事務學識，更須對於黨國有忠貞不移之實力，於總理遺教總綱當論有深切透澈之了解，而體魄精神尤須有堅強勇毅之鍛鍊然後始能予應戰時環境，增強工作效能。故公務員之訓練與補習教育，實有相輔爲用之功而同視爲人事行政上之要政焉。至公務員補習教育之成績，在考評時並以爲

學額分數之根據。而各機關辦理補習教育所需之經費，亦奉國民政府通令准於總經費百分之五內爲支給標準。是亦可視政府對於公務員補習教育之重視矣。

二、公務員公益事項 公務員之竭其精力智能服務於國家者，在爲社會圖公益，爲人民謀福利也。然公務員本身之福利公益，政府自應亦爲之圖謀增進，使其安心服務。惟公務員之公益事項，其範圍至廣，而其滋辦原亦非易，辦之不得其當，或發生相反之結果，儲蓄保險，公益事項中之最要者也，然此非國家財源充裕，政治環境安定，人事獲得保障，不能收完善之效果。故雖設有振興與會商，迄未決定，在目前環境中更非急遽開辦可能實現也。

BC

93.63

109
615