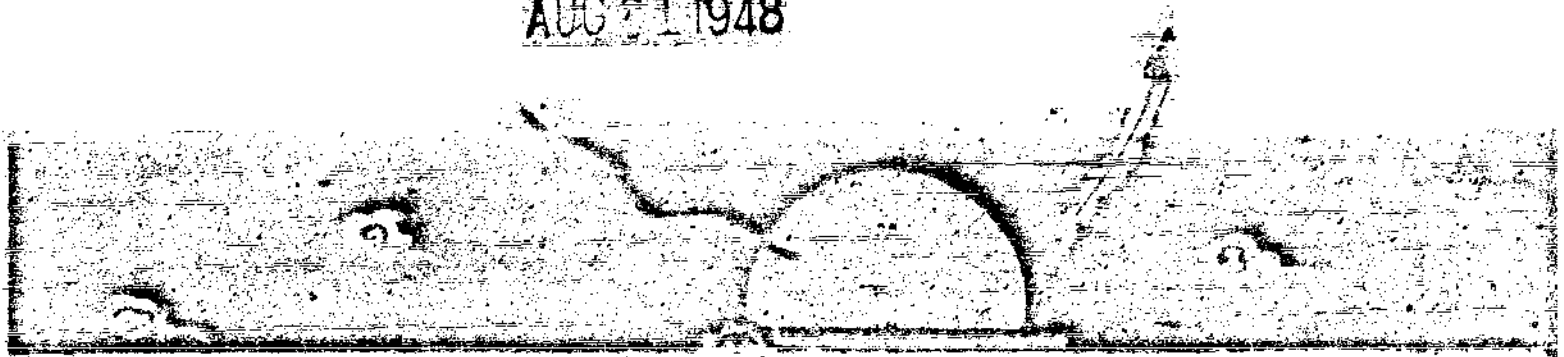


AUG 1 1948



本期定價 \$8000

戴傳賢題

銓政月刊

第一卷三期



社論 待遇·情操·效率

專論 論公務員的考績

馬榮禧

英美文官制度的基本特質

戴震湖

法令與實務

文告選載
法規與解釋
實務問答
建議與指示
銓敘部處務須知(五)

雜俎

考銓要聞·內外瑣言
銓敘部任免錄
中央附屬機關人事機構現況及現任人員表

銓審名單

速寫 銓敘部在邁進中

本刊徵求基本訂戶啓事

茲因物價不斷上漲，本刊刊費雖一再調整，然仍不敷工料成
本，故自今日起，特徵求基本訂戶，并訂定辦法三項如下，尚祈
讀者留意為荷。

(一) 凡本訂戶及愛好本刊者，均歡迎參加本刊基本訂戶，
凡願為本刊訂戶者，須自八月一日起至廿日止，向外埠
以發出時郵費為憑，一次繳付下列各費：

1. 刊費拾元（如有剩餘移充以後訂閱費）

2. 郵費拾元（有餘款移充以後郵費用）

(三) 凡基本訂戶於上項規定期內如數繳足刊費者，其八、九
刊費調整影響，但到者仍按當時郵局規定數收費。

第三卷

銓政月刊社編

三十七年七月二十日出版

中國印刷廠
地址：南京路九三至一四號

發行所：銓政月刊社
地址：南京路院路

待遇·情操·效率

物價一再狂奔以後，公教人員的生活已經陷於極度悲慘的境地，也可以說是淪於絕境。「啼饑號寒」再不是一個困頓的形容詞，而是一樁具體的事實，最近廈門大學一位講師，由於米價的狂漲，引起了神經失常的瘋狂狀態，六月二十九日上海大公報便是一件活生生的寫照，其實這不過是千百萬分之一，還有許許多多的人可能受着比這更殘酷的遭遇，只是在這個理智難痊，情感麻痺的社會裏，並不能引起人們驚奇的重視而已。這個問題嚴重的後果，不容忽視，我們得面對現實來一番診治。

公教人員一向是構成中國社會中堅的份子，他們是智識份子當中的優秀羣，他們有理想，有抱負，有節操，他們的言論和行動，不但可以在社會發生一種領導作用，而且在政治上常常形成一種穩定的力量。這種情形在抗戰期間引起了急劇的變化，經濟情況的惡化，使這批所謂社會中堅階層的地位一落千丈，而趨向於沒落的途徑，這種變化，對中國政治社會有一種決定性的影響，它註定了中國混亂、貧窮、饑饉的命運。

這個沒落的發展，要它旋轉過來，不是不可能，至少在目前是不容易實現，但為了不使這種不合理的現象繼續加深，也不應該讓公教人員的生活繼續惡化下去。退一步說，我們不要看得那樣高，望得那樣遠，但就現實最基本要求着想，也應該來一番改善，目前公教人員的生活水準，已經降落到「冷點」以下，不說理想同地負，連人類起碼的生存慾望都感到威脅，在這種情形之下，工作情操和工作效率一切都成為可求，政治清明，社會進步，都變成爲可望而不可及的遠景。

政治清明和社會進步的理想一定要在一定的條件下才能實現，在全國普遍困難的情況下，這自然是一種奢望，退而求其次，也應該讓到「溫飽」，才能與工作情操的提昇，和工作效率的增強。但我們就事實觀察，不免令人憐憫！南京六月份公教人員的生活指數，行政院公布的是四十二萬餘人，而同月物價上漲的曲線已籠罩入一百二十八萬倍的高峯，僅就這個單純的數字比較，已經顯示出物價與生活的脫節，在這種情形之下，大多數的善良公教人員，便只有流於苦悶、悲觀、瘋狂、自殺的一途了。

現值動員戡亂期間，軍事第一，「勝利第一」是極待奪取的目標，提高工作情操，加強工作效率，也形成爲最迫切的需要，無論軍事的和非軍事的工

作，都應該以超越平時的速度去推動，才能提前達成戡亂的目的；但在目前公教人員食不飽穿不暖的情形下，提高工作效率的說法，顯然是粉飾機關的口號，這實在是在值得行政當局深長致慮，並須立求解決的一個問題。

政府對於公教人員的待遇，不能說沒有盡到相當的努力，但到目前爲止，並沒有發生多大的效用，而且每隨一次待遇的調降，公教人員的生活愈趨於艱苦。自然這固然是由於種種原因，但解決辦法的不切實，也是一件不容否認的事實。今後要謀改善，除了公教人員自身要力謀節省，不要炫於京滬一帶的豪華生活，情不自禁的一打腫臉充胖子，自尋苦悶外，過去一些辦法有許多地方我們認爲都該得大大的修正，譬如：

第一、裁員問題。裁員是裁員，而且裁員太不合理，事無無論大小，一律按同一比例裁減，於是事情繁瑣的機關，便有辭職不裁，事情簡便的機關，便一例可裁不裁，於是裁員裁的命，便成爲其文，還有一點，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第二、就裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第三、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第四、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第五、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第六、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第七、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第八、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

第九、裁員的善後辦法而言，裁員的善後辦法毫無考慮，裁減後的大批失業業者無法接補，這固然是按實際需要而定，裁減後的善後辦法也要作極密的考慮，應裁裁員減政才能收到真正效果。

〔專論〕

論公務員的考績

馬肇椿

(一) 考績的重要

現在各機關長官以及辦理人事行政人員所最感煩雜的基本問題，要算是公務員成績的考核。這問題的重要性，不亞於公務員的甄選或職務分類，因為它不僅是公務員的升降轉調和薪俸調整的根據，而且能使工作人員忠於職守，並用以鑑定當初考試方法的是否有效。關於考績的理論與方法，歷來人事行政學者曾不斷的加以討論和研究，但從沒有得到一個合理易行的方案。一九三六年英國行政管理學會的報告書內，曾坦率指陳公務員的考績是「機關長官面臨之最感棘手之問題。」這個問題如果得到合理有效的解決，那末其他許多有關問題也就迎刃而解了。

由於考績問題本身的複雜性和它所包含的技術上的困難，欲求適當解決時所遭遇的障礙是太多了。然而這些障礙是無法避免的，除非我們信任漫無標準的主觀的評判。無疑的，公務員是應加考績，而且是必須加以考績的；不論是正式的或非正式的，臨時的或定期的。主要的問題，便是如何發明一種最公平客觀而統一的考績方法。本文首先研究考績的理論與技術，次就英美兩國現行的公務員考績制度加以敘述，並進而討論我國現行考績制度的利弊得失。

(二) 考績的原理

考績是人事行政的重要方法。這方法的優良與否，須視其達成任務的程度如何而定。一般說來，健全的考績制度應能達到下列三大目標：(一)對於公務員的工作成績有相當的估價，尤其着重於各職員成績的相互比較；(二)列舉公務員的優點與弱點，以為人事諮詢及職務調整時的參考；及(三)鼓勵公務員改進本身的工作。這三個目標假使能順利達到，又可產生其他的效果，公務員的工作成績如獲得正確的估價，則級別的調整及職務的晉升便有了根據，公務員的優點與弱點如經發現，便可成為升降轉調以及人事諮

詢的重要因素。此外，公務員如因考績之激勵而求本身工作的改進，那末考績制度，對於整個人事制度的貢獻更屬偉大了。

為了達到以上的三個目標，考績制度在內容上必須具有「真實」與「可靠」的兩大要素；在形式上必須具有「簡單」「彈性」與「經濟」等三大要素。考績的內容不能過於細密，因為考績報告表必須由公務繁忙的長官填註，他們的主要時間與興趣往往用於其他方面。同時，一個適當的考績制度必須具有相當限度的彈性，以便應用於各種各類的職位。最後，為了要使考績制度發揮最大的功能，在運用的技術上它必須合於經濟而實用的條件。

考績與職務分析的性質不同。前者的對象是人；後者的對象是事。考績的困難癥結之所在，便是由於考核者與被考核者雙方都含有很多人為的因素，不易獲得一個客觀正確的判斷。現在的問題便是我們究竟要完全信任機關長官的評判，抑或發明一種方法把考績中人為判斷的因素減少至最低限度。關於這點，有兩派的主張：第一派主張公務員的工作與行為的考績應由直接長官負責評算；另一派或較新的一派主張把公務員的工作與行為分為若干重要而實在的因素，由長官分別加以報告，而最後的成績則由辦理人事人員按照機械的計分制度負責計算。這兩派的主張都具有相當的困難，但第一派的主張却把考績的最大責任加諸負責監督的長官身上。按照這種方法而得到的成績，只能算作個人判斷的結果。美國全國工業會議委員會(National Industrial Conference Board)曾列舉考績的主要困難如下：

- 一、考核人員的判斷，是由個人的觀點而不是由公務的觀點出發；
- 二、考績變成例行公事或麻煩的手續，結果大家敷衍塞責，從不認真辦理；
- 三、考核人員不滿意所用格式，因此不能開誠合作；
- 四、一部考核人員對於考績的效用並不重視；
- 五、許多考核人員不能辨別「能力」與「服務」，亦即「一個人所能作的事」與「實際所做的事」二者之間的差別；
- 六、考核人員沒有察覺到以下幾種趨向會影響到他們的判斷；

- (1) 第一種趨向是讓一個人格上的特徵掩蔽了其他品格上的特徵；(此種現象若以特殊名詞表示便是所謂「暈輪」(Halo)；)
- (2) 第二種趨向是以考核者本身所認為重要的工作來誇大屬員的功績；
- (3) 第三種趨向是對於合作時間較長的職員予以過高的評價，反之對於新進職員則評價過低；
- (4) 第四種趨向是以新近發生的偶然事件或某種例外事件作為評分的根據；
- (5) 第五種趨向是誤將現行工作所不需要的能力予以較高的評分，而忽視了現行工作中所需要的服務成績；
- (6) 第六種趨向是對於本身所訓練的職員評分過高，而對於未經本人訓練的職員評分過低；
- (7) 第七種趨向是對於潛在的效用與發展的評分，高於現行工作中的服務成績。

考績的困難既如上述，我們如採用主觀評判的考績方法，那末考核標準將因人而異，其分歧的情形是相當的嚴重。如果採用較新的「工作報告制度」，「把主觀判斷的因素減少至最低限度，那末考核人員的素質便是極關重要，必須加以嚴格的訓練。

(三) 考績的技術問題

不論是採用主觀評判的考績制度或工作報告制度，其主要目的都是以下列兩種方式，協助負責監督人員或辦理人事人員：(一)集中注意力於重要的特點，性格，或行為。(二)訂立成績比較的標準或測量的單位。在建立考績制度的時候，這兩個主要的技術問題便牽連到考績因素的選擇與比較評判的兩個步驟。這兩個步驟所包含的問題是很複雜而常具有高度的技術性，現在我們且就這兩個步驟加以研究。

甲、考績因素的選擇

這一步驟的先決問題是對於各種各類職務的性質，以及相互間的聯繫加以分析。所選擇的考績因素，必須對於職務本身具有重要性，或者對於某類職務的成功或失敗具有決定性。這和測驗題目構成的原則是相同的。

除了上述原則之外，考績因素的選擇還有以下幾個問題需要考慮：第一，考績究竟應該採用個別職員的總計分，或是剖析為若干的特點或行為項目，分別加以衡量。一部分學者認為個人的行為是無法加以分析的，考核人員必須對於被考核者予以總評。另一部份學者則認為職員的考績因素分析愈精，考績的客觀與可靠性亦愈增加。用第一種方法考績所獲的結果，不易有客觀的標準，因此它已遭遇到很多人的反對。

第二點需要考慮的，是關於報告或考核內容的性質。考核的重心可以置於人格的特性上，如個人的機智、創造性、正直等；但也可以置於工作的行為或活動上，如在某特殊事件中所表現的機智，工作不直接指導的程度，對於同事的鼓勵，以及類似的情形。前者是對於人格上的特性直接加以估計；後者是以行為為人格的象徵。實際說來，這兩種方式是彼此相互有關的，但他們仍可加以辨別。

一般人的見解，都把客觀看得比主觀重要。就考核的本身性質來說，絕對的客觀是不可能的，正如某報告書中所言：「假使一個工作項目是百分之百的客觀，那就根本沒有考核的必要了」。但最大限度的客觀卻是必要的：假使考核人員的注意力集中於特定的工作行為或活動之上，而不集中於普通特質之上，那便不難達到客觀的標準。又因人格、品性，和社會現象却是極端的重要，今人在工作中的實際行為以及別人在這些事件中對於他所起的反應，也許就是測量這些特性的最好方法。

當然，這種報告實際工作行為的考績方法，也有他的困難之處。例如在報告中所列舉的究竟是具有代表性的行為，或只是偶然發現的例外行為，便是一個十分重要的問題。因為考核者往往只會想到屬員的偶然發現的行為，而忽視了正常的行為。此外，很多行為的重要性只是為了證明其他有關因素或能力的存在；因此與考績有關的特質之選擇，較之普通的特質或因素更覺困難。但即令有這些技術上的困難，工作行為報告制度仍然有它不可否認的優點，因此它已受到一般人的歡迎。

與因素選擇有密切關係的，是因素之定義以及這些因素的事實證據之確定問題。凡是不能下確切定義的因素，便不能加以考核。所有需要報告或估計的項目，都必須用簡單明瞭而極為正確的名詞明白表示出來。

乙、考績的測量

考績的因素及其存在之證據經確定之後，次一問題便是怎樣實施測量的問題。考績的測量所包含的理論及技術問題至為廣泛而複雜，現在我們且就幾個普通事項加以說明。

考績制度既是人事測量的重要工作，它的價值便在於能否正確的表明各工作人員的相對成績。因此，不論考績因素選擇得如何精細，長官對於屬員的觀察與報告如何正確，假使實際測量的方法不健全，則整個的考績系統將告解體。這是整個考績制度的困難所在，也就是辦理人事行政人員最難紛紜的中心問題。

實際的考績必須有一個預定的模型或標準，就事先選定的幾個重要因素，比較各個職員的工作成績。這種標準可能是主觀的，也可能是客觀的，但它總是不可缺少的。現在的問題便是如何使這考績的標準儘量的變為客觀。假使這點不能做到，那末考績的結果便很少價值，因為比較的標準將因人而異，且同一長官對於各個職員的考核標準又不相同。這種情形，好像是用一個伸縮不定的尺碼測量一個房屋的四周一樣。

為了使考績有客觀的標準，我們必須訂立一個考績的量表，這量表的兩端以及中間持定的各點，都有一個明白的定義。我們試舉一個物理學上的事實為例。科學家們在測量熱力的時候，便採用一種量表，其中包括各種正負不同的溫度；這量表是任意選擇的，並可劃分為任何數目的單位。但這些都是無關重要。所應注意的是在量表上至少應擇定兩點，予以固定的解釋。在溫度測量時，這特定的兩點便是水的沸點與冰點，同樣，我們在測量人格與工作成績時，也必須選擇固定的兩點；並利用這種量表及固定的兩點建立一個考績的標準，以便實行比較的考核。

在第一次世界大戰期間，美國陸軍發明了一種「人與人比較的考績法」(Mantomari Comparison Scale)其法為在每項因素上選擇五個示範的人，代表考績表上的五個定點，其中二人各代表某一考績因素的最優與最劣的兩點，其餘三人則分佈於考績表的中間各點。於是這五個示範的人便表示出工作考績的五個不同的等級，其他工作人員便分別與這五個示範的人比較，以測定其應得的分數。

這種「人與人比較考績法」確定是人事行政上的一種特殊發明。但現在應用的時候，各機關所選擇的示範的人互不相同，而時有變化；至於量表上所擇定的點，也只是大體估定的。

此外還有所謂「圖表測量法」，「數量登記法」，「蒲洛布士考績法」

(The Probst Service Rating System) 等各種考績的方式。本文姑就英美現在考績制度予以論列。

(四) 英美現行考績制度

甲、英國

英國現行考績方法，是一九二一年全國吏治會議晉升委員會所建議，一九三八年修正後始行採用者。公務員年俸在九六五鎊以下，積有升遷資格者，由上級長官提出年度報告表對下列十項要素加以考核：知識，人格及品性，判斷力，責任性，創造性，正確性，口才及機智，指揮能力，熱心，官行。其格式及方法有如左表所列：

職員年度考績報告表

第一節——本級職務之辦理情形

1. 知識

(i) 機關的

(ii) 單位的

2. 人格及品性

3. 判斷力

4. 責任性

5. 創造性

6. 正確性

7. 口才及機智

8. 指揮能力

9. 熱心

10. 官行

以上十項不必全填，只就職務需要擇填數項。除上述十項因素之外，如考績人員感覺尚有其他特殊因素需要考績，應在總備註欄內加以說明。

第二節——適合升遷之等次

考核人員的地位較被考核者至少應高兩級，對於上述十項因素分別評定其等次如下：

1. 超 2. 優 3. 中 4. 平 5. 劣

第十項「官德」不能列入(1)(2)兩等。如考核人員對任何因素具

有意見，可在備註欄內加以說明。

此項考績表經考核人員簽訂後，送單位主管簽字並加訂意見。如任何一項之因素考績為「劣」等，應即通知本人並附理由。但如考績列「劣」等之原因為經驗缺乏或疾病，則不必以書面通知。

在各項有關因素分別評定等次之後，即由考核人員加訂最後的考語，以決定其是否合格升遷之標準（如1）（1）（4）兩等應加其理由）

- (1) 超等合格
- (2) 優等合格
- (3) 合格
- (4) 尚未合格

職員的升遷由各部首長作最後的決定；但在較大的機關裏，主管長官不能熟習每個職員的特性，除高級職員外，所有中下級職員的升遷，均由本部升遷委員會予以審查決定。該委員會由各部高級職員三人或四人組合而成，以常務次長或其代表担任主席。該會的主要事務是審查職員的年度考績報告表，並得召見若干最合格升遷資格的候補人談話。同時本部惠特列會議員方代表對於職員的升遷亦可參加意見，但此項意見只供升遷委員會的參考，而無拘束的力量。

乙、美國

(A) 考績的種類——美國聯邦公務員的考績共分四種方式，即(1)定期考績，(2)特別考績，(3)實習期間考績；及(4)行政與非公務的考績。前三種考績為公務的考績。

(1) 定期考績——每年三月卅一日舉行，凡屬實習期滿的職員及在本級職務工作滿九十日的一切職員均得參加。

(2) 特別考績——如因公務上的需要，而無適當之平時考績可資參考時，得舉行特別考績。

(3) 實習期間考績——新進職員在實習期間須參加兩次考績：一次在服務滿六個月之時，另一次在服務滿十個月之時。服務滿六個月的考績，是為了文官委員會的需要，謂之「行政與非公務的考績」；此項考績只可用作內部升遷的參考，而不用於原級晉升及裁員等公務為，並且不允許職員正式的中訴。但服務滿十個月的考績則容許職員正式的申訴，並可用於原級晉升及裁員等公務行為。

(4) 行政與非公務的考績——當直接長官易人，職員離職或每年需要不止一次的考績之時，得依照文官委員會所頒發令實行「行政與非公務的考績」，以供給與服務成績有關的參考資料。

職員的考績由他的直接長官辦理，並由較高級的長官加以覆核，考核人員於實行考績前後，應與職員本人就各項因素分別討論，如有任何疑問，應立即提出解決。

(B) 考績的因素——考績的因素共分卅一項，考核時不必全填，俾與本職有關的各項因素加以估計。但第廿一項至卅一項因素是專為行政監督及計劃性的職位而設，與其他職位無關。在每項有關因素之上，分別註以「上」、「中」、「下」(✓)，或「下」(—)的符號。茲將全部考績因素列舉如左：

1. 工具的運用
2. 機械的製造與修理
3. 應用技術與方法的能力
4. 工作的整飭
5. 對於業務廣泛的注意
6. 有關細節的注意
7. 動作的正確
8. 最後結果的正確
9. 判斷與決定的正確
10. 表達意見與事實的效能
11. 勤奮
12. 工作進行與完成的速度
13. 工作的數量
14. 組織工作的能力
15. 與他人接洽和討論的效能
16. 合作性
17. 創造性
18. 策略
19. 可靠性
20. 體格與工作的適應
21. 計劃廣大方案的效能
22. 配合各種工作方案的效能
23. 設計工作方法的效能
24. 分配屬員工作並簽訂工作標準的效能
25. 指導審核並校正屬員工作的效能
26. 指導訓練並發展屬員工作的效能
27. 促進高優工作精神的效能
28. 決定時間人力及設備需要的效能
29. 訂定並推行工作時刻的效能
30. 判斷的能力
31. 實行分層負責的效能

職員的考績只選擇與本身工作有關的因素加以詳列；至於特別重要的因素，則需要特別標明，以便增加計分的重量。凡屬同類的職務，其考績因素必須相同。

(C) 考績的等第；考績的分數共分五等：(1) 超；(2) 優；(3) 中；(4) 平；(5) 劣。其計算的方法如次：

(1) 「超」——所有重要因素的考績均為「上」等(十)，其他各項因素的考績則均在「中」等(五)以上。

(2) 「優」——半數以上的重要因素之考績為「上」等，其他因素則均在「中」等以上。

(3) 「中」——所有因素的考績均為「中」等；或雖有一部份因素的考績為「下」等(一)，但為其他考列「上」等的因素所抵消。

(4) 「平」——大多數因素的考績為「中」等；一部份因素考列「下」等且未能完全為考列「上」等的因素所補償。

(5) 「劣」——至少有半數以上的重要因素之考績列為「下」等。

(D) 考績與級作；原級薪俸的增加，以及成績不良職員的降免，均以考績結果為依據，茲分別敘述其影響如左：

(1) 考績結果為「平」者，其原級薪俸應降低一格；但如現有薪俸為原級薪俸的中數或中數以下時，則不該降格。

(2) 考績結果如為劣等，則不能繼續執行現有職務，應予免職或調降其他適合本身能力的職位。如係調職，應自新職位的最低俸額起薪；如係降職，其薪俸不得超過新職位俸額的中數。調降新職位後，不需經過實習或試署的階段。

(3) 考績結果如為「中」、「優」或「超」等，工作及操作尚佳，而服務滿十二個月尚未晉升者(如等級為P-1)應C-1以上則需十八個月)——准予晉升一格，至原級最高俸額為止。

(E) 考績的程序；職員考績於每年三月卅一月以前辦理完竣，其程序共分四步：

第一步由直接長官担任初核人員，與考績委員會及職員本人討論考績因素之選擇問題，決定何項因素與本職位之工作有關或最為重要，分別加以考核。

第二步由與職員工作有關的最高級人員担任覆核工作。

第三步由本機關各單位主管人員三人或五人組成的考績委員會負責作最後的審查，如經確定，即以書面通知被考者本人。所有考績結果的紀錄均屬公開，以便各職員的查考。

第四步職員對於本身的考績結果如不滿意，可於文到九十日內向本機關審核委員會提出申訴，詳述考績錯誤的理由，並附有關的證明文件。該會由部方代表，員方代表，及文官委員會代表各一人組成，開會時申訴人得攜同證明人出席申辯。審核委員會的決議便是最後的決定。如果該會決議該員考績應予修正，那末修正案便可以代替原有的考績。

(五) 我國現行考績制度的檢討

我國現行考績制度計劃周詳，規定嚴密；在內容和形式方面，均有顯著的特點，與英美制度相較，實互有長短。但為了達到考績的三大目標，並具備考績的五大要素起見，我們對於現行的考績制度，應加縝密檢討，並參酌英美制度的優點，力求改進。茲就管見所及，略述我國現制的利弊得失如次：

(1) 就考績的內容來說：依照「公務員考績條例」的規定，公務員考績分為「工作」、「操行」及「學識」等三項，不偏不倚，實是最妥當最完備的制度。但有兩點需要考慮：第一，工作，操行，與學識三項分數的比例，應視任職情形而有變化；例如担任簡單與機械性職務的人員，其工作成績可以數量計算，並不需要多少學識，則「工作」一項所佔比例，應予增加，學識一項所佔比例，應予減少；而担任具有行政監督或計劃性的較高職務的人員，其「操行」及「學識」兩項的比例，應予增加。第二，考績項目中所列因素及所提問題，應該具體明確，應具有相當標準。各類人員的職務性質及責任大小既不相同，其考績因素不應完全一致，應選擇與本職有關的因素，分別輕重，予以計分。例如担任書記收發等機械性職務的人員，其工作速度，工作數量，耐勞苦，有條理……等項應予着重，至於「機敏」，「公正」，「見識」……等項則可刪略。但同類的職務，其考績因素亦須相同。

(2) 就考績的形式來說：我國公務員的考績分為「平時考核」及「年度考績」，前者每年辦理兩次，後者每年辦理一次。考績的次數不疏不密，對於工作人員具有很大的鼓勵作用；因若考績的次數太多，則足以破壞工作情緒；若考績的次數太少，則考績對於公務員的激發作用，便逐漸消失。據一般學者的研究，每年舉行考績兩次，是最合理的制度。

(3) 就考績的程序來說：我國現制所採取的考績程序是四級制，即(

(一) 直接長官評分；(二) 上級長官評分；(三) 考績委員會初核；(四) 主管長官複核。手續方面，堪稱完備，只是有兩點需要注意：第一，考績者應與被考者取得密切聯繫，對於考績事項詳細討論，如有任何疑問，應立即設法解答。第二考績結果應通知職員本人，如有不合格之情形，應說明其理由；所有考績紀錄，應允許所有職員自由查詢，這種公開而坦白的考績方法，不但可以增加考績的真實性與可靠性，且可使職員對於考績具有的信心，而無所奮勉，其效果是不可以言喻的。

(4) 就考績的結果來說：依照「公務員考績條例」第五條第二項規定：「列一等人員擔任委任任職者不得超過該官等參加考績人數三分之一。」此項限制，實有不得已之苦衷；各機關執行考績人員，果能體念國家制法之本意，而認真執行，自能養成公務員競爭向上之精神。但事實上則未必如是。

英美文官制度的基本特質

威震湖

(附言) 目前國內注意文官制度者漸多，咸盼我國現制能有絲毫改進，自為政治上之一好現象。友人中亦甚多以英美文官制度為研究點何在相詢，作者以英美文官制度經緯萬端，專家學者從事研究者既夥，專門著作也盈篇累牘，美不勝收，絕非三言兩語所可道盡。爰就兩國制度的特質，述其概要，聊以答友人，同時或亦不無可供我國今後改進之參考。

英美健全的文官制度建立後，對兩國的民主政治，已經盡了最大的貢獻，它配合著議會制度，使兩國的政治進步，提高了行政效率，造成國泰民安，為舉世欽仰的局面。作者在英美研究文官制度時，曾深入兩國有關方面詞，尋求它成功的主因，深覺兩國制度，有其共同的寶貴的基本特質。這些特質都是一個制度成功的必備要素。英美兩國制度的詳細其辦法固然互有差異，例如英國制，公務員注重通才，將普通行政人員分為行政、執行、文書及書記四大類。而以行政級為整個文官的骨幹。為各機關的領導人和政務的實際推動者。必須受過高等教育，學問造詣淵博，識見通明，品德優良，而經嚴格考試及格者，始得充任行政級官員。其他三類則僅為普通例行事務的執行人員。此制略帶貴族制色彩，但因適合英國國情。行之已久，效績極著。美國制則以職位分類最為重要。職位分類係用科學方法，將政府機關各項職位所辦的工作，詳加分析，俾每一職位應有的職務和責任，都有詳確明白的規定，故分類愈細，專責愈精。每一個在政府擔任一項職位的，都

例是考任科員與科長在同一官等之內，依照上述規定，兩者在考績上居於競爭之地位。此項情形，對於考任科員當然不利；這是應加考慮的第一點。其次，職員對於考績結果如不滿意，應予以申訴的機會；美國各政府機關均有一「審核委員會」的組織，專門負責處理職員對於考績申訴的案件，使公務員的考績權利多了一層保障。這種申訴的制度，雖給機關長官增加了許多麻煩，但對於整個考績制度的建立，却是不可缺少的條件。

最近美國各工商業機關正推行一種「效率即節約」的運動。我們為了達到行政節約的目的，必須提高行政效率，其方法不外是改善員工待遇及厲行考績制度等。在開始行憲的今日，我們對於健全考績制度的建立，無論付出多大的代價，但行政效率得以提高，其結果自然可以達到預期節約的目的。

可職有所在，實有做歸，職責既明，而效率乃彰。所以人事行政專家斯德(O'Neil C. Stone)曾說：「文官制度如無職位分類，則文官之考選，任用，以及其他種種人事問題，都不能獲得合理的解決，猶如建築房屋而缺乏圖案與棟樑，同樣的不可不備」。這是因美國工商業發達採用科學管理，分工甚細，收效甚宏，其精神和辦法影響到政府管理的緣故。但儘管有這些差異，兩國制度基本的特質，則大體一致，無分軒輊，同時此種基本特質，亦即任何現代優良文官制度必須具備不可或缺的基本要件。茲略述其概要，以明兩國文官制度的優點何在。

(一) 採行功績制度——英美文官制第一項基本特質，為採行功績制度，肅清了分職、引荐、徇私等種種陋制。所謂功績制，即人事行政，處於純粹超然地位，所有公務員的甄選、任用、升遷、和獎懲等，完全客觀的以各人學識、才智、經驗、及技能等為依據。而不主觀的夾雜任何方面的私意。功績制的意義，實包含下列四點：

(1) 實行公開競爭考試。公務員非經公開競爭考試及格，不得任用，已為英美一致實行的原則。美國戰前經考試及格的職位，在整個文官數額中所佔比例，已達百分之八十左右。現在除考試的職位範圍更見漸予縮小。據文官委員會委員佛雷朋(Arthur S. Flemming)謂，最近的比例，可望達到百分之五十五。英國則自當務次去以下全部文官均須經考試及格，且他們的文官考試，極為嚴格，竊缺勿濫。無論考機或人事專家，都極重視公務

員之考選，認為考試是文官制度的基本關鍵，最為重要。（懷德氏 L. D. Whit 即此說）人事行政學者莫德與金斯來（Moshier and Kinsley），兩人曾說：「考選向為文官制度的中心，是全部人事行政的基石。因非選得適當之人，使他担任適當工作，則不論管理方法如何精密，均屬無補於事。若改選到的人不足以適合推進各種公務時所需的能力與條件，而想他們能產生勝任的服務能力乃為決不可能的事。」梅雅士（Meyer）也說：「除非能考選到技術優良而忠實的人員，到政府來服務，則無論政府組織如何健全，財力如何充足，工作方法如何優良，都不能對公務作有效率的實際推行」。從這些言論裏，可明瞭他們重視考試之一班。

(2) 合理昇遷——公務員經考試及格分發任用後，此後各人的升遷，全憑各人的才能和服務的經驗與成績來決定，儘量採內昇原則，必要時舉行晉昇考試，期能合理公允，絕無奔競之風。

(3) 同工同酬——公務員的待遇，訂有劃一合理的薪級標準，凡任何樣職位，做同類工作者，決不因服務處所不同，或機關首長的好惡，而高低其待遇。以後薪級的增加，則另有公平切實的考績辦法，以作依據。

(4) 專業久任——公務員依法任用後，忠勤服務，依法受有保障，不隨政潮進退，非依法律，不得撤換。將來退休後，並可享受年金待遇。

(二) 永遠爭取進步——任何制度或方法，儘管創始時優良完美，但行之既久，時過境遷難免守拘泥，必須隨時改進，始能收獲效果。英美的文官制度，即具有永遠爭取進步的特質。他們自一八五五年及一八八三年先後健全文官制度迄今，隨時在求進步，隨時在謀改革。美國建制初期，分職制的遺風猶烈，推行文官考試，阻力甚多，但仍能不與現實妥協，在艱難的環境裏勇往邁進，逐漸將應予考試的職務範圍增廣，文官委員會的職權和機構，也經一再擴充。到一九三八年更應事實需要，成立了各機關人事管理機構，受文官委員會的指導監督，澈底執行人事法令。戰後又在各機關成立特種考試委員會，在文官委員會的指導下，辦理各該機關專門技術人員的甄選事宜，俾能切合各機關本身各別的需要。關於考試方法，更進步迅速，現已完全廢棄主觀的舊式論文方法，而應用客觀的合於科學原則的測驗方法。測驗的種類繁多，它們不但考驗應考人對某種職務的知識技能，將來任用後可才當其位，並能考驗應考人是否有創造力與將來發展的能力。這在文官制度上的貢獻實至偉大，是文官考試最有力的工具。英國一般人認為最保守，但事實上並不盡然，他們保守的~~是~~制度的基本精神和優良傳統，對方法和工具等却並不抱殘守缺，故步自封，而在隨時採長補短，除舊迎新，以迎合時代，適應環境。英國在兩次世界大戰後，文官制度均有劃時代的改進，他們每一項的改革，必先組織一專門委員會，詳細認真研究現實情形和實際需要，然後提出具體意見，編成報告，作為改進張本。例如政府鑒於科學技術人員，在此次大戰中對國防貢獻甚大，但他們在文官地位上無行政級之重要，其考選由各部自辦，缺乏統一辦法和標準，於是組織一個巴洛委員會（由財政第二大臣巴洛 Sir A. Blow 主持故名）負責研究改進，其建議書現已被採納，科學技術人員的地位，和待遇，均將提高。其考選則由文官委員會增設委員，專責辦理，俾能吸收優秀科學青年。在和平時期多多參加政府工作，來發展國家資源，增進人民幸福。至於一般考試方法，年來亦多改進，美國行之有效的測驗方法，英國在戰後的復興考試中已予採用，各類考試的筆試，均列智力測驗一項，行政級人員和外交官考試，添集體口試一種，方法新穎，並應用各種測驗方法，效率卓著。美國派往參觀的人事行政專家，也交相讚譽。英美文官委員會均專門設有考試方法研究機構，經常從事實驗和改進。同時並時常互派負責人員到別國考察觀摩，以收他山之助。又美國各行政機關大都設有組織與方法（Organization and Methods）機構，研究以科學方法，改進各務的處理和機構的調整聯繫，以提高行政效率。英國派員赴美考察後，認為有價值，最近已在財政部的人事行政部份，成立了一個「組織與方法司」負責計劃和推行此制。凡此種種，均係不斷的爭取進步的表現。概括言之。他們爭取進步，實包含有兩點精神：一、針對現實，而不規避，遷就或敷衍現實，以期適應時代及環境的真正要求。二、所有改進必須合於科學的原則，不是頭痛醫頭，腳痛醫腳，隨便更改，必如此其改進始能合理，公允而有效率。

(三) 民主負責精神 英美文官制度的第三項基本特質是民主負責精神，具體的可分三方面說明：(1) 申訴制度，英美的文官考試，如應考人對考試結果有所懷疑，均得向文官委員會提起申訴，文官會應根據事實答復，如確有錯誤，亦應合法改正。公務員對其服務機關對他的處置，如考績，晉昇等認為不滿，或受到任何冤抑，均得向本機關申訴，請予以合理公允的解答。美國各機關都專設申訴委員會，負責處理這類事情。紐約市並將考試題的答案，在每次考試舉行完畢後，刊登市府公報，公開徵詢社會意見十日

，接納各方批評，期滿後根據各方意見及原定答案，詳加研究後再擬定最後的正式標準答案，才由考選官作為依據，開始評閱試卷，應考人事後亦得到考選機關，將自己試卷與標準答案逐一核對，以明究竟。這是更進一步的民主作風。英美社會輿論對申訴制度，極加贊揚，認為是負責政府應有的民主措施。(2)公務員團體。集會結社自由是民主國公民的基本權利，公務員也是公民，自亦享有此項權利，可以組織團體。現英美兩國的各類公務員，均有其團體組織，僅有一項限制，必須遵守，即不得與外界工會取得罷工的聯繫。英國另有一種懷疑得來會議(Whitley Council)組織，分全國、各部、及區域三種，即全國設一總會議，各部和各區域則設有分會議。此項會議是由政府方面和公務員團體各派同數額的代表組織而成。它的主要任務是向政府(雇主)和公務員(雇員)雙方，共同合作，增進公務效率，並增進公務員的福利。公務員如有所建議或有痛苦希望改善，都可通過這個會議而獲得圓滿合理的解決。(3)負責服務觀念。英美自採行功績制後，公務員的服務觀念與昔日完全不同，他們是為整個社會和人民負責服務。而不是對某一私人或黨派負責服務，不像從前以統治者或贊助統治者的身份來管理眾人，而是以服務者的身份來管理眾人之事，謀眾人的幸福。他們都遵守「非以殺人乃殺於人」的鐵則。因此，英國的吏治澄清，早為世人稱頌，美國則本開國初期的貪污無能今日也早已絕跡。

上述幾點弊弊失著的特質，係任何優良健全的文官制度不可或缺的基本要件，同時也就是英美政府機關人事健全，效率優越的真正原因。我國行憲伊始，人民囑咐望治，亟需建立文官制度，與議會制度相輔而行，始能收獲民主政治的結果。時賢已多宏論，但如要文官制度健全優良而現代化，則英美兩國制度的基本特質，實在不容忽視。

最後消息

新任考試院長張伯苓氏就職後，即向總統提出銓敘考選兩部人選，旋經總統明令派沈鴻烈氏為銓敘部部長，田頌銘氏為考選部部長，沈氏已於七月十六日接印視事，田氏亦於二十二日履新，沈氏到部後，連日召集部內主任以上人員個別談話，垂詢至詳，勉勵有加，按沈氏湖北天門人，歷任海軍部部長，農林部部長，黨政考核委員會委員長，及浙江省政府主席等要職，勤勞備著，此次繼任銓敘部各友人主成表欣愉云。

新人·新政·新作風
銓敘部在邁進中
本刊特輯

銓敘部的職員們像波沙戈維大漢的一羣駱駝，永遠是那樣堅忍耐勞而富有信心地工作着，在這艱苦的大時代裏，他們沒有埋怨過什麼，甚至在這汗流浹背的大暑熱天，他依然按時到班，當全國各地泛着一片無聊感時，他們依然得完成每天定量的工作數字，這會使許多局外人疑惑銓敘部是有什麼「額外津貼」，其實天知道，除了「江上清風」、「山間明月」，一切并不比別人優越，這兒的自然環境太優美了，他們在清風明月的生活裏，而忘記了現實的苦悶，另一方面，他們也深切地了解了時代的艱難，他們的責任愈重大，愈需要他們默默的堅苦的幹下去。

據統計，銓敘部去年一年辦結的案卷是七十餘萬件，這當然是指工作的件數，而不是指有七十餘萬人經過銓敘在一年內。

七十餘萬件是個驚人的數字呵！雖然在這種性質的行政機關，現若段，七十萬的「鴨卵」并不會在人們無邊際的腦海裏激起一點浪花，但件數都是他們一滴血一滴汗的結晶，一分鐘一分鐘的積累！而且證實了人類潛能的無限開發？

人類的潛能是真的可以「無限」的開發嗎？不然，它依然有一個最大限度，一個不可超越的限度！在「以木為末」的社會裏，一夫一日絕對不能耕田百畝，同樣，在一切條件不變的情形下，人力發揮到某種限度以後，也會宣告停頓，「當全國公務員的案卷像潮水般的湧進銓敘部的大門時，這一個真理也立刻被發現！'

銓敘部也太艱苦了，以三十三年到三十六年來比較，收發的案卷增加了五倍強，而人員僅僅增加了一半，只這一個懸殊的發展，已可推知每個人員工作負擔的沉重，所以別的機關的同事們，在辦公室裏也許還有抽煙品茗的餘暇，但對銓敘部的同事們這却成了一種奢望，他們從早到晚辛勤的工作着，案頭堆積如山的公文，使人望而生畏，銓敘部竟克復這一些困難，雖履行過集議辦公，工作繁雜，公文管催的種種辦法，這一些辦法却會發生了一些效果，但人的潛能不是無限的，解決問題還得從另一方面着手。

沈部長接任以後，向宗明義便是從提高工作效率入手，而他并不完全因循老套，他準備用新的鐵錘，去發掘一般新的力量！首先，他宣示了增進員工福利的政策，給司人員帶來了一種精神上鼓勵，尤其是在今日，在銓敘部，這是撥開人心，振作精神的唯一辦法，祇有具有慧眼，毅力和高度同情心的政治家，纔有這種偉大的懷抱，按着有關居住、衛生、運動、交通、等等都開始一件件的做起來了。更使人們閃起了一片美麗的遠景。另一方面他又設法從制度方面謀改革，準備用制度的完美性去與人力量生相輔作用的作用，因此提示了縮短辦案程序，簡化公文手續，改進公文權限的原則，指定專人去研究，希望獲得一個具體可行的改革方案，連日各負責人集會討論的結果，意見上大體已趨於一致，都根據經驗和學理提出了不少寶貴的意見，他們都一致認為目前有許多人力和時間，是浪費在不必要的程序和手續上，今後要謀改革，除了積極增進員工福利，以提高工作情緒外，並得從這些制度上的整頓開刀，所以在縮短程序方面他們主張集議集中，由公文收發，證件的審查，文表的辦理，到案卷的覆核，從前分開辦理的，現在儘可能合併辦理，以避免公文旅行站的附加；在簡化手續方面，他們主張採用活頁收發簿，和卡片控制書表的新法；以達到科學管理的目的；無疑的這些辦法都是對現行的一種新治。

到銓敘部止而臨到一個新的試驗，我們預祝這個實驗的成功！

(文告選載)

考試院訓令

人輔字第一五號
(卅七)人字第四四三六號

令各省政府

查各省依法受縣長考試及格人員，暨中央挑選縣長，應依法儘先任用，前經於三十四年十二月五日以人輔字二六九九號令飭遵在案。迺據報各省政府對於此項人員，仍多延未任用，或雖任用而非過失任意調免者，亦不在少數，殊失慎重之意，茲特重申前令：嗣後該省政府補用縣長，(除按增區縣份縣長得由該省政府查酌各該縣實際情形，遴員派代，以應事實需要外，其餘按增區縣份縣長，此段甘肅、寧、綏、察、熱、豫、皖、鄂、蘇、魯、晉、冀、陝等省適用)務須切實依照公務員任用法第十條，縣長任用法第一條及高等考試及格人員縣長挑選條例第十二條之規定，儘先依次輪補考取及挑取縣長，必須以上兩項人員內政部發之中央甄訓合格縣長不敷任用時，始得任用其他合法人員，其已敘用現尚在職者，并應依法予以保障，如有任意派用其他人員者，即責成銓敘部不予審查，會同內政部指名撤換，并依情節課以責成，除分令外，合行令仰切實遵照。并隨時將任用情形據實報核為要，此令。

行政院院長 張 羣

考試院院長 戴傳賢

銓敘部咨

(一) 典設字第一八二一號
民國卅七年五月廿六日

(為咨請轉飭所屬各機關對人事機構如有變更應依法會商本部辦理不得任意裁撤或合併併建制)

查各機關人事機構之設置，依照人事管理條例規定，由各機關擬訂組織員額，送本部審核，如有變更或裁撤，自應事前會商本部核辦，今憲法施行，人事制度尤應加意維護，惟近來少數機關每藉編制緊縮，而逕行裁撤人事機構，不僅與法令程序不符，且影響人事行政工作之推行甚大，為加強人事

管理，配合憲政之實施起見，嗣後各機關人事機構如有變更，應依法事前會管本部辦理，不得任意裁撤或歸併，除分咨外，相應咨請查照，轉飭所屬各機關遵照，并希見復為荷

此咨

中央各部會

各省市政府

部長 賈景德

銓敘部公函

(二)

(函咨特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職敘級標準案照)

查特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職敘級標準，業經商同國防部，呈奉

考試院卅七年六月十六日(卅七)秘文字第九三七號指令核定施行，相應檢附該項敘級標準，函請

查照為荷謹此致

各院

各部會及省市政府

附送特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職敘級標準一份(見法規輯)

法規輯

部長 賈景德

銓敘部公函

(三)

甄地字第六二〇〇號
民國卅七年六月廿五日

(關於縣司法處審判官之任用其未具合法資格者應依貴我兩部商定之成案辦理函請查照轉飭遵行)

查關於縣司法處主任審判官之任用，如其資格未能合於縣司法處組織條例第五條之規定者，除在東北各省市，新疆，台灣得適用邊遠省份公務員任用資格暫行條例第二條各款之規定外，其餘各省，於採用非常時期公務員任用補充辦法時，在學識經歷相當之原則下，應以其具有在專科以上學校畢業或曾任法院或縣司法處書記官辦理民刑案件紀錄事務三年以上者，始得依上項補充辦法第二條一項之規定准予試用。前經兩准
貴部卅七年五月十一日京（卅七）公人（一）字第二二七六號函復表示同意在案，嗣後關於是項人員之任用審查，除本部擬以辦理外，相應函請
查照，轉飭遵照辦理為荷 此致
司法行政部

部長 賈景德

銓敘部公函

(四) 甄特字第二七一號
民國卅七年七月五日

(為農林事業人員任用條例施行範圍業經明令規定函請迅予準備該條例實施各項)

查農林事業人員任用條例施行範圍一案，前准貴部本年四月九日公函，略以中央與地方農林事業機關其性質實為一體，擬均應包括在該條例施行範圍之內，等由，當經本部呈奉 考試院，轉奉
總統本年六月十四日令開：

「農林事業人員任用條例，着以中央及地方農林事業機關所屬人員為施行範圍，此令」

等因，查關於該條例應行準備實施各事項，前經本部本年四月二十八日甄特字第一二二號函列三點送請查照在案，茲奉前因，相應函請
查照，迅予進行該條例準備實施各事項，為荷 此致
農林部

部長 賈景德

銓敘部訓令

(一) 農建字第二〇四五號
民國卅七年六月十九日

令各人事機構
考銓處

(為卅七年度公務員退休撫卹金按待遇比例增給金額奉准以卅七年六月份現任公務員法定待遇為計算標準令仰知照)

查依公務員退休撫卹兩法核定之退休金撫卹金，按待遇比例增給金額，在卅六年度係以卅六年六月份現任公務員之法定待遇為增給計算標準，經呈准并通行辦理在案，本年度該項按待遇比例增給金額，擬以本年六月份現任公務員之法定待遇為增給計算標準，經呈奉
考試院卅七年六月十二日（卅七）入審字第四八四號令開：

「前據該部呈，為擬以卅七年六月份現任公務員法定待遇為本年度退休金及撫卹金按待遇比例增給標準，請鑒核轉呈備案等情，茲經呈奉
總統卅七年六月七日統（一）字第八號指令「准予備案」等因，合行令仰知照。」

等因，奉此，除遵照辦理並分行外，合行令仰知照，此令。

部長 賈景德

銓敘部訓令

(二) (關於著作送審案令仰知照出)

令各人事機構

查著作送審，每人以一種為限，及提出著作之被任用人員應酌繳審查費用各節，已於公務員任用法施行細則第十一條第二、三兩項有明白規定，乃有少數送審人員，未依規定辦理，致於審查之際至感困難，茲規定凡送審人員繳送數種著作者，先由該處室通知其自行選定一種，並將審查費用依照規定隨案送齊，以便付審，而免稽延，合行令仰知照 此令。

部長 賈景德

銓敘部訓令

(三) 典內第一〇一六號
民國三十七年七月二十一日

(為本部長接印視事日期令仰知照出)

令各人事機構

案奉

總統卅七年七月十三日特字第五八號特任狀開「特任沈鴻烈為銓敘部部長此狀」等因奉此逕於本月十六日到部接印視事除呈報并分別函咨令行外合行令仰知照 此令

部長 沈鴻烈

特種考試轉業軍官佐 轉業考試及格人員轉 任文職級標準

- 一、特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職條例第三條規定，以荐任或相當荐任文職任用人員，依級條例第三條規定，自本職最低級起敘，其少校以上之年資得依同條例第五條規定按年提敘。
- 二、本條例第四條及第五條前半段規定，以委任或相當委任文職任用人員比照級條例第四條第四款起敘，但具有專科以上學歷，繳有證件者，仍依同條例第二款辦理，其具有少尉以上年資者，並得按年提敘。
- 三、本條例第五條後半段規定，以委任或相當委任職試用人員，比照級條例第四條第五款起敘，其具有少尉以上年資者，並得按年提敘。
- 四、復員編餘軍官轉任警察人員任用辦法廢止後，其所規定曾任少將以上軍官佐，經銓敘合格，並受警官補習教育畢業，應以簡任職警察官任用人員，準用本標準第一項規定辦理，其少將以上之年資，並得按年提敘。
- 五、依本條例第六條及前四項規定，核敘之級俸均應受級條例第二條不得超過本職最高級之限制。

法規解釋

衛生事業人員任用條例

衛生部銓敘部會同解釋

- 一、查歷位階分標準甲類卯項二款一目所稱，在較有特優成績，得加五分，以畢業之前三名其成績在八十分以上者，或有 F T F 等證明者為限。
- 二、衛生事業人員之著作，照銓敘部向例，送專門研究機關審查，惟須向其說明，請照評分標準所定範圍予以記分，(專門著作五—一五分，特殊著作三〇—一五〇分)其不合專門或特殊著作者，註明不合，又送審人聲明以專門著作送審者，其繳費及評分，均以專門著作為準，(不能評時殊著作分數)聲明以特殊著作送審者，照推。
- 三、非衛生部短期訓練班畢業者，如經衛生部承認，得比照給分。
- 四、服務期中，如有成績較差之年份，得予以丁級記分，或不記分，何者為較差，何者丁級分，何者不記分，由衛生部認定，並在送審案內註明，銓敘部據以辦理。
- 五、考試及格人員加分，以任命人員考試及格，及專門職業人員考試及格會經筆試者為限。
- 六、雇員職務，以普通丁級記分。
- 七、職資薪分對照表上，自三等跨至二等之職務，先由衛生部辦理審查，其所得總分可達二等各級者，照二等人員送審程序，送由銓敘部核敘，如銓敘部審查結果，只能敘三等各級，即由銓敘部核定發表，不再送回衛生部審查，以省周折。
- 八、曾受衛生部各項專業訓練而未滿一年者，滿三個月記一分，滿六個月記二分，滿九個月記三分。
- 九、評分標準內類項四款所稱，初任職務者，如不滿一年，而非專科以上學校畢業者，按本款辦理，如係本款所列之技工工廠工錄事練習員生等，則不論年數，一律以丁級記分。
- 十、四年專科畢業，比照三年及五年專科畢業分數折中計分，初中入學之六年制專科畢業者，比照三年專科畢業計分。
- 十一、經正式調任而有證明文件者，認為同一機關，(評分標準內類項)。
- 十二、專門著作與特殊著作或發明之加分，以與本類職務性質相合或相近者為限，無關者不加分。
- 十三、評分標準內類卯項所稱服務成績優良，如所繳證件未敘明某年份成績優良，即認為任職全部期間成績優良，如敘明年份，則認為該年成績優良。
- 十四、關於現職年資，其送查核登記有案人員，採至衛生事業人員任用條例實施之前一月，(即三十六年六月)其組織法規修正前原有官等，或定為聘派者，於組織法規修改後送查核登記時，將現職年資計至組織法規修正之前一月。
- 十五、送審人資歷，不能敘至本職最低級者，不予任用。
- 十六、衛生事業人員現職，如係銓敘部合格，或送審准予登記，或三十六年六月以前到職送查核登記有案者，於依評分標準審查，其核敘等級低於所任職務最低級，因之不低能合擔任時，均承認其具有現職最低級之資格，予以任用，並暫支原薪，將來依考績升級時，晉級不晉薪，俟其資位等級升至與原薪相當後，再行薪級並晉。
- 十七、衛生事業人員任用條例，奉令自三十六年七月一日起施行，其組織法規已規定依本條例實施者，應即辦理，其因各事業機關組織法規修正不及者，可自組織法規修正之日起辦理。
- 十八、原有人員工作已滿一年以上者，可免除實習及試用。

實 務 問 答

【詢問要點】：(一)依據公務員任用法第十四條之規定，經審定准予任用人員，能否採用非常時期公務員任用補充辦法之規定，服務兩年後，再送審查，取得銜級合格之資格？(二)上述准予任用人員，具有何等年資始能改銜級合格？其曾參加考試考成者，改銜級時，具有何等效力？(三)上述准予任用人員，於行憲後，對其任用資格有無保障？(財政部直接稅局人事室)

【答復要點】：(一)此項人員不能採用補充辦法取得銜級合格資格。(二)不論具有多少年資，均不能改為銜級合格，其經考成合格之改銜，亦係以在本職時為限，將予改銜職務時，此項經歷可以計算年資。(三)改銜合格，自無保障可言。

【詢問要點】：(一)公務員應遵照規定辦公時間到退，中間有故外出者，有坐案而不工作者，應如何勸導與感化？(二)科室制人員不切實際需要，員多事少，員多事不均，應如何補救？(三)科室制人員不切實際需要，員多事少，員多事不均，應如何補救？(四)縣行政人員任用均係先派代，再行檢證，是否應先派代，先檢證，再行派代？(縣政府人事管理員)

【答復要點】：(一)應由各單位主管注意督促，人事管理員亦可隨時紀錄，以資平時成績考核之參考；(二)各員額之配備不切實際需要時，可向主管長官建議調整；(三)經銜級合格人員在本職時，依公務員銜級條例之規定，非經考成不升銜級；(四)請參閱本刊第二卷第一期「建縣與指示」第二則。

【詢問要點】：曾任縣政府會計室科員，復又改任稅務分局會計室助理員，貨物稅分局會計室科員，中間並未開辦，可否併計年資，呈請考成核給銜級？(浙江鹽務局貨物稅局來函)

【答復要點】：前後所任會計職務，如均經審定准予試用，中間並未開辦外，可合併計算於滿一年後出現機關。增具成績考表送經銜級審核認爲成績優良，改銜合格實授。

【詢問要點】：服務貨物稅局會計室科員，以委任職六年經驗，經銜級考委七級試用，現又參加特種考試初級稅務人員考試及格，重行送審，可否按前述實應予以提敘？(安徽鹽務局稅務分局吳子揚)

【答復要點】：特種考試初級稅務人員考試及格，可敘委任五級至四級，其有相當委任經驗者，並得依法按年提敘，但不得超過本職最高級爲限。

【詢問要點】：某君因現職低，不欲送審，可否改用備用人員登記？(青島碼頭運轉管理處王副處)

【答復要點】：查備用人員登記，旨在備補人才，凡合於備用人員登記條例者，均可申請登記，但並不能代替現職之任用審查，雖經備用登記，仍應於現職依法送審。

【詢問要點】：台辦糖業第二分公司係資源委員會與台灣省政府合辦，資委派員會考人員均可送審，本分公司可否送審？其手續如何？(二)貨部工作部辦法可否送審一份？(三)考銜法規其分幾種？有無出傳？(台辦糖業第二分公司人事室李煥明)

【答復要點】：(一)此項人員現在尚未實施管理。(二)本部各項工作暫辦法，俟有印件時再行寄送；(三)考銜法規係考銜法規草案，交由南寧店衣郵中郵印刷廠承印承銷，每部現售價壹百萬元。(當曾加一)可逕向該廠洽購。

考 銜 要 聞

（本社訊）考試院院長蔣經國氏，於本月二十日由滬返京，當由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士，並由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士，並由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士...

（本報訊）考試院院長蔣經國氏，於本月二十日由滬返京，當由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士，並由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士...

（本報訊）考試院院長蔣經國氏，於本月二十日由滬返京，當由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士，並由蔣氏親自率領全體考選人員，乘專機由津飛京，蔣氏在機場歡迎各界人士...

△銓敘部任免錄▽

機關名稱	職別	姓名	任或免
山東省合作事業管理處人事室	主任	丁仁齋	解職
江蘇省政府人事處	處長	張立瀛	任
河南省政府人事室	專員	張繼	任
同	專員	侯澤生	任
同	專員	趙鴻度	任
同	科員	張繼	免
水利部駐北水利委員會人事室	主任	王競	解職
天津市政府人事處	科長	李古	免
同	科長	盧建	任
司法部人事處	處長	梁傑	免
同	處長	周祖	任
南京市政府人事處	科長	黃振	免
同	科長	黃振	任
貴州省訓練團人事室	主任	胡道	任
國民政府文官處人事室	主任	梅麟	解職
國民政府主計處人事室	主任	梅麟	任
主計部人事處	主任	陳朗	解職
國民政府參軍處人事室	主任	陳朗	任
總統府人事處	主任	陸東	免
察哈爾高等法院人事室	主任	張漢	任
天津市政府社會局人事室	主任	李菊田	免

機關名稱	職別	姓名	任或免
山東省政府人事處	處長	張之	免
同	處長	劉茂	任
江蘇高等法院人事室	主任	司馬	免
首都高等法院人事室	主任	陳錫	免
同	主任	司馬	任
同	主任	陳錫	任
自蘇高等法院人事室	主任	陳錫	任
湖北高等法院人事室	主任	葉顯	免
同	主任	胡政	任
南京市政府人事處	科長	朱光	任
同	科長	宋光	任
財政部鹽務總局人事室	主任	楊景	任
財政部鹽務總局人事室	主任	楊景	免
財政部鹽務總局人事室	主任	楊景	任
山東省社會處人事室	主任	丁仁	任
行政院美援運用委員會人事室	主任	陶振	任
天津市政府警察局人事室	主任	李月	免
同	主任	馬玉	任

更正

本刊二卷五期二十四頁，委任准予試用欄，李墨林一名，係委任合格實授，因編輯時錯植，特此更正。

銓敘部處務須知

(五)

八、試署實授

資歷及著作審查完竣後，除不合格人員及應補證復審者不計外，其具有法定資格者，應作試署或實授之認定，注意要點如左。

1. 初任人員應為試署一年。
2. 曾任與擬任職務同官等以上之職務在一年以上，或具有簡任職資格而以初任職務任用，或具有若任資格而以委任職務任用者應為實授。
3. 試署人員未及試署期滿，調任同官等職務時，前後務服年資，包括其他曾任較高或同官等職務合併計算，例如在甲機關試署委任科員九個月，在試署期內調任乙機關委任科員時，連同代理期間三個月得為實授，如在甲機關試署委任科員六個月，並曾任某軍事機關同上尉書記六個月，調任乙機關委任科員時，亦得為實授。
4. 曾任軍用文官轉任普通文職，經任用審查合格者，得承認其曾任年資，免除試署予以實授。
5. 曾任技術教育聘用及國營事業機關等當教及專任人員在一寸以上於擬任性質相當之職務時，得免除試署，予以實授。
6. 合格人員曾任與擬任職務性質及官等均相當之軍職者，得承認其年資，免除試署予以實授。
7. 學校職員擬任教育行政機關職員，得免除試署，予以實授，如係教員，必其担任學科與其擬任非務性質相當者，始可免除試署，並以其曾支薪額比照隨、若、委任職計算年資，任中等以上學校教員或教務主任在一年以上，轉任性質相當有官等職務時，亦得免除試署，予以實授。
8. 凡經審定試署人員，任職滿一年後，如未送成續審查，轉任其他機關同官等職務時，仍作為試署期滿，再予實授。
9. 曾在國外任技術職務，得酌予計費免除試署。
10. 曾任委(若)任最高級三年以上，升任若(簡)任職務時，如經依法考績，得以若(簡)任待遇人員，得免除試署予以實授。
11. 依非常時期公務員任用補充辦法第二條一項准予試用人員，不再加試署字樣，依同條第二項認為銓敘合格予以任用者，應為合格實授。
12. 依非常時期公務員任用補充辦法第三條第一項准以低一寸等職務任用，或試用權理，擬任職務者，無試署實授之分，依同條第二項權理人員，積有升等任用資格，以權理之職務任用時，其試署與實授之認定仍照例辦理。

13. 依非常時期公務員任用補充辦法第五第六各條認為合格及准予任用人員，及依非常時期適用於戰區之任用法規准予任用，或派用之人員，其試署與實授之認定均照常辦理。
14. 依非常時期公務員任用補充辦法第八條第一項，以十二級以下委任職令派見習人員，無試署實授之分，同條第二項合格人員之試署與實授，仍照常例辦理。
15. 縣長之試署實授，依縣長任用法第四條第五條第六條第七條等之規定辦理，不合上述各條之規定者，即任縣長一年以上，經考績而未送審試期滿考核成績表者，仍為試署。
16. 試用人員由甲機關調任乙機關繼續任職，復經審定准予試用者，其前後年資得予合併計算，於滿一年時由乙機關填具成績考核優良者認為銓敘合格。

九、填審查書

各類送審人員於審查時，應先就其擬任職務性質(担任事務)確定其應行適用之任用法規，不能合正當法規資格條款審查，再依特種法規或補充辦法辦理，例如雲南省政府科長，其所任職務係普通行政人員，應先適用公務員任用法第三條各款審查，為有不合，即依邊遠省份公務員任用資格暫行條例審查，再不合時，改依非常時期公務員任用補充辦法審查，如仍無合法資格時，即以不合格審查，或飭補綴證件送審，其他各類人員審查引用資格條款之程序，可以此類推至，填審查書之注意要點如左：

1. 依據前述三至八各方法配台認定，本案可准或，暫不准或可駁者，對於可准者用雙頁審查書填寫，暫不准及可駁者用單頁審查書填寫，送審書上附證件號碼者，應填於審查書上任用機關欄之右側，以便發表時填入通知書發還證件。
2. 姓名欄照原審查表填寫，如係錄錄有案，而表填與冊登不登者，照冊登填寫，例如甲表填別號為「華」，名為「子實」，與冊登相反，即照冊予以改正並註明。
3. 證明文件欄按證件室收到件數填寫，應抽存者註明其件數，應抽存之證件如左：
(一)證件上載明致本部者。
(二)審查合格之著作。

(三)證明文件之照片(現已廢止)

(四)依照非常時期公務員查驗證件補充辦法出具之保證

(五)其他認為應在備查考者。

「任用機關」與「擬任職務」兩欄，因隸屬情形不盡一致，其填寫方法亦異，列舉如左：

(一)人事管理人員以銓敘部為任用機關，以所在機關人事機構某項職務為擬任職務，例如教育部人事處科長某甲在審案任用機關，填為銓敘部，擬任職務填為教育部，人事處科長，主計人員以主計處為任用機關，以所在機關主計機構某項職務為擬任職務，例如行政院會計處科長某甲在審案，任用機關填為主計處，擬任職務填為行政院會計處科長。

(二)各省縣長以各該省政府為任用機關，以某縣縣長為擬任職務，例如西康省康定縣縣長某甲在審案，任用機關填為西康省政府，擬任職務填為康定縣縣長。

(三)外交部駐外使領館人員以外交部為任用機關，以駐在使領館及某職為擬任職務，例如外交部駐美領事館主事某甲在審案，任用機關填為外交部，擬任職務填為駐美領事館主事。

(四)中央與地方機關及所屬機關公務員，除人事及主計駐外使領館三種人員外，以在組織法規中有規定之服務機關為擬任人員任用機關，以其送審職務為擬任職務，例如重慶市警察局第一分局大華樓分駐所巡官某甲在審案，任用機關填為重慶市警察局第一分局，因大華樓分駐所非組織法規內規定之名稱，不能認為任用機關，其擬任職務填為巡官，又如河南高等法院第四分院看守所長某甲在審案，任用機關填為河南高等法院第四分院看守所，擬任職務填為所長，又如長江區航政局辦事處事務員任審案，任用機關填為長江區航政局辦事處，擬任職務填為事務員，又如監察院廣東區監察區監察使署科長某甲在審案，任用機關填為監察院，廣東區監察區監察使署，擬任職務填為科長。(如所發印信未冠以上級機關者，得填為「珠江水利局」)

(五)擬任人員改委審查者，其擬任職務欄，依所改之職務填為，並註明理由。

(六)擬任職務在組織法規中為前任或存在及為兼任或委任兩官等者，擬任

職務欄，應填明任別，例如簡任秘書，若任督導，委任視察等，如組織法規內規定為一種官等，但認為有註明官等必要時，可將官等加括弧在擬任職務之下，例如處長(簡任)

(七)在去計機關或警察機關擔任普通事務，如庶務文書等項人員得適用普通公務員任用法規所規定之資格者擬任職務欄內應將擔任事務(以在任審表內註明者為限)註明，例如北平市政府會計處科員，整理文籍

5. 審查意見欄第一格，對於可核准之案分別依所適用之法規填為合格實授，或試署，准予任用實授或試署，准予派用實授或試署，准予試用准以委任或兼任一級任用或試用權理某某職務并註明權理若干年月，對於暫不核准之案，如條件不齊或不明者。則填為補證復審，并在備註欄註明應補證某種證件，如全部學經歷不能合於各種法定資格者，則為應予核駁之案，應填為不合格。

6. 審查意見欄，適用法規條款格，應將所適用之法規名稱，及某條某項某款詳確填明。

7. 審查意見欄說明格，應將擬設計畫之理由分別學經二歷，確切說明，舉例如左。

(一)屬於合格實授者，例如重慶市警察局第一分局巡官某甲，具有警察官任用條例第四條第二款之資格，其說明格，應填為該員係中央警官特科警官畢業，有證書，廿二年六月至廿五年一月任經巴水運合巡警督察所督察主任有證書，計資一年以上。

(二)屬於合格試署者，例如西康省九龍縣縣長某甲具有邊遠省份公務員資格暫行條例第二條一項之資格，且係初任縣長人員，其說明格應填為該員係上海私立大夏大學經濟系畢業有證書。

(三)屬於准予任用實授者，例如江蘇金壇縣政府秘書某甲，未具合法資格，合於修正公務員任用法第十四條第三款之規定，具有與擬任職務同官等以上職務滿一年之年資，其說明格應填為該員未具合法資格，惟所擬任職務核與上列條款相符，應准予任用，廿九年十一月至卅一年九月任安徽寧國縣政府財政科長有證明書計資滿一年。

(四)屬於准予任用試署者，例如湖北省第一區行政督察專員兼保安司令公署秘書某甲未具合法資格，得依修正公務員任用法第十四條三款准予任用，未具有與擬任職務同官等以上職務滿一年之年資，其說明格應填為該員未具合法資格，惟擬任職務合於上列條款，應准予任用。

(五)屬於准予派用實授者，例如察哈爾省政府秘書處科員某甲，未具法定

任用資格，惟在本省任職二年以上，合於察哈爾省非常時期戰地公務員任用辦法第四條乙款之規定，准予派用，實授，其說明格應填發該員自卅一年二月至卅三年五月任察哈爾省財政廳科員，計資二年以上有證。

(六) 屬於准予派用試署者，例如察哈爾省政府教育廳科員某已，未具法定任用資格，惟具有高中畢業學歷，合於察哈爾省非常時期戰地公務員任用辦法第四條甲款之規定，准予派用試署，其說明格應填發該員係重慶市立中學高中畢業，有證書。

(七) 屬於准予試用者，例如南京市政府秘書處科員某庚，未盡合法定資格，惟任軍用文職或其他相當職務三年以上，應依非常時期公務員任用補充辦法第二條一項之規定准予試用，其說明格應填發該員自廿七年四月至卅年八月任蘇州挺進軍總指揮部同上尉書記，計資三年以上，有證。

(八) 屬於准予委任一級任用權理前任處長者，例如安徽省民政廳衛生處處長(前任)某辛，未具合法資格，依非常時期公務員任用補充辦法第三條一項准予委任一級任用權理，擬任職務，其說明格應填發該員卅一年八月任衛生署主任技士，利依技術人員任用條例第三條第八款審定合格實授，核發委任一級，有案，卅四年一月調任現職，計資未滿三年。

(九) 屬於准予委任一級試用權理前任視察者，例如內政部科員某壬，未盡合法定資格，依非常時期公務員任用補充辦法第三條一項准予委任一級試用權理，擬任職務，其說明格應填發該員係專科學校畢業，曾任河南民政廳科員二年。

(十) 屬於「見習二年」者，例如安徽省霍山縣司法處書記官某癸，具有非常時期公務員任用補充辦法第八條第一項之資格，其說明格應填發該員係安徽省立第三臨時中學高中畢業，有證件。

(十一) 屬於補證復審者，例如廣東花縣地方檢察廳員某子，證件不齊，其說明格應填發該員表填廣東高等法院附設檢察廳訓練所南區訓練班畢業，繳有證書，惟除現職代理期間三個月，別無與擬任職務相當之經歷，計資不滿一年，核與技術人員任用條例第四條各款及非常時期公務員任用補充辦法各條不符，應補證復審，並在備註欄內填明，表填信宜縣立中學畢業如係高中畢業，補證可謂復審，又江西高等法院第四分院檢察處人事管理員某丑，未繳證件，無從計資，此外無他項合法資格，核與修正公務員任用辦法第四條各

款及非常時期公務員任用補充辦法各條均不相合，應補證復審，並在備註欄註明補證表填學歷證件可酌復審。

(十二) 屬於不合格者，例如綏遠五原縣政府某寅，未具法定資格，其說明格應填發該員未具合法學歷，表填經歷計資不滿二年與修正公務員任用辦法各款及非常時期公務員任用補充辦法各條之規定均不相符，應認爲不合格。

十、送核

審查表送送科長司長閱核屬於核准者，送考功司審查核轉，轉送銓敘審查委員會，屬於暫不准及核駁者，即送敘送審查委員會，均於核定後送部長核定，發核計室統計，其屬核准者轉登記司登記。

十一、發表

屬於暫不准核駁者統計後送文書室填發通知單，屬於核准者登記復發文書科分別簡著委任填發通知單。

五、任用之復審

一、收文 由文書科送本司收發點收，文科收發登簿，分送承辦人。

二、初步查核

1. 先對請求復審理由詳加核閱，是否充分。

2. 向檔案室調取原案，審查書表，加以核對。

3. 有補證證件者，向證件室調閱核明，是否可採。

4. 注意是否應擬任機關轉請。

5. 如無充分理由或補證證件不能採取，(補證證件須爲原表所填載之學歷經歷如非原表所載或有疑難非經審查明確均不予採取)或非擬任機關轉請均不予復審，即辦復文稿，(對本人聲請者用批)送送科長司長核閱後，送敘送審查核轉，轉次長部長核閱，文書科印發(如資格條件一并聲請復審者不辦復文稿即將資格部份不予復審之重

見簽註送考功司核轉科

6. 如聲請有理由或補證證件，可採者，即予復審。

三、審查表依原任用，審查辦理，(證件經科長閱後退回證件室)但以原表所填學歷爲限。原表未填者先予審查。

四、適用法規依照任用審查辦理。

五、填審查表依照任用審查辦理，並在審查書右上方註明「復審」二字。

六、送核審查書表，送送科長司長核閱後，送考功司核轉復審，敘轉科轉送銓敘審查委員會決定後送部長核定。文書科統計，轉登記司登記。

中央附屬機關人事機構現況及現任主管人員一覽表

七、發表登記表及文書科填發通知單。
 任用審定案及知照單之填發，應依照各機關送審案件發表程序前表辦理，其注意點如左：
 一、由承辦委員人員依據登記表內各員之任用審查表，分用簡、考、委、各員之通知單，各用填發。
 二、本部人員本部所屬人事管理人員，應通知審計部一聯由本科填發外，其餘通知單由審計部填發。
 三、應將各項通知單，均須填發，不得遺漏。
 四、通知單填發後，應將通知單，均須切實注意，不得有絲毫錯誤及遺漏。
 五、有誤一聯公文，應請原審機關。
 六、通知單填發一聯，如係已設考錄處者，各地方機關及中央在地方機關之任用案，應以通知各該省審計處。
 七、通知單填發後，應將通知單，均須切實注意，不得有絲毫錯誤及遺漏。
 八、通知單填發後，應將通知單，均須切實注意，不得有絲毫錯誤及遺漏。
 九、統計至退回之通知單，應將通知單，均須切實注意，不得有絲毫錯誤及遺漏。

機關名稱	機關名稱	設置日期	現任主管人員姓名
雲南區直接稅局	人事室	卅五年元月	石紹珍
廣東區直接稅局	人事室	卅五年元月	夏小先
福建區直接稅局	人事室	卅五年元月	田宜南
江西區直接稅局	人事室	卅五年元月	郭承業
湖南區直接稅局	人事室	卅五年元月	蕭淑泓
江蘇區直接稅局	人事室	卅五年元月	王叔銘
湖北區直接稅局	人事室	卅五年元月	于國鈞
安徽區直接稅局	人事室	卅五年元月	劉楊生
陝西區直接稅局	人事室	卅五年元月	王廷邦
廣西區直接稅局	人事室	卅五年元月	曹述文
豫魯區直接稅局	人事室	卅五年元月	蔣鏡英
察熱區直接稅局	人事室	卅五年元月	李鏡棟
竹綏區直接稅局	人事室	卅五年元月	葉正元

機關名稱	機關名稱	設置日期	現任主管人員姓名
浙江區直接稅局	人事室	卅五年元月	方聲琦
甘肅區直接稅局	人事室	卅五年元月	劉旭耿
川康區直接稅局	人事室	卅五年元月	王松生
上海直接稅局	人事室	卅五年元月	劉功烈
青島直接稅局	人事室	卅五年元月	薩本源
重慶直接稅局	人事室	卅五年元月	戴蔚林
天津直接稅局	人事室	卅五年元月	彭承初
漢口直接稅局	人事室	卅五年元月	魏泰銓
雲貴區貨物稅局	人事室	卅五年元月	何高旭
江西區貨物稅局	人事室	卅五年元月	葉廣培
湖南區貨物稅局	人事室	卅五年元月	湯一坤
江蘇區貨物稅局	人事室	卅五年元月	羅大猷
湖北區貨物稅局	人事室	卅五年元月	葉廣寬
安徽區貨物稅局	人事室	卅五年元月	辛世厚
甘肅省貨物稅局	人事室	卅五年元月	林挺傑
察熱區貨物稅局	人事室	卅五年元月	宋維熙
山東區貨物稅局	人事室	卅五年元月	王用申
晉綏區貨物稅局	人事室	卅五年元月	王用申
廣東區貨物稅局	人事室	卅五年元月	廖桂珮
福建區貨物稅局	人事室	卅五年元月	余亮
浙江區貨物稅局	人事室	卅五年元月	沈欽
陝西區貨物稅局	人事室	卅五年元月	楊佩鏡
廣西區貨物稅局	人事室	卅五年元月	銀用康
河南區貨物稅局	人事室	卅五年元月	劉鳴梧
川康區貨物稅局	人事室	卅五年元月	顧廷

青島貨物稅局	天津貨物稅局	上海貨物稅局	重慶貨物稅局	遼寧區稅務管理局	四川省田賦糧食管理處	雲南省田賦糧食管理處	貴州省田賦糧食管理處	廣東省田賦糧食管理處	廣西省田賦糧食管理處	河南省田賦糧食管理處	陝西省田賦糧食管理處	湖南省田賦糧食管理處	安徽省田賦糧食管理處	浙江省田賦糧食管理處	福建省田賦糧食管理處	湖北省田賦糧食管理處	甘肅省田賦糧食管理處	福建省田賦糧食管理處	山西省田賦糧食管理處	青海省田賦糧食管理處	江蘇省田賦糧食管理處	綏遠省田賦糧食管理處	西康省田賦糧食管理處	山東田賦糧食管理處
人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室	人事室
卅五年元月	卅五年元月	卅五年元月	卅五年元月	卅五年十二月	卅二年三月	卅二年三月	卅二年三月	卅二年三月	卅二年三月	卅二年三月	卅二年三月	卅三年四月	卅三年四月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅三年十二月	卅五年三月
仲偉	王葆	李傑	傅俊	高遠	章載	段宗	文宗	黃初	李思	章傳	王守	止志	竇吳	陳文	張寅	許森	王聲	黃志	馬名	楊廷	劉東	馮士	楊潤	鮑亞
成	棧	茶	賢	山	藩	維	源	平	順	昇	馨	劍	光	藻	寅	森	遠	俊	驥	憲	如	維	身	森

「建議與指示」

〔建議要點〕：(一)公務員錄用後，成績送審，年終考績及履歷表成，經審定後，擬明原通知各機關內，註明晉級加薪日期，俾被考人員易於明瞭；(二)高資低用人員送審，其所獲級俸因受本機關所定官等級俸之限制，每級俸不升，擬請將已支本級最高薪而有餘資者，核給一年功俸，以求公允。(宣統直接稅分局人事管理處)

〔指示要點〕：(一)查公務員薪俸核定，或復審變更，及試署改實俸，考績核定後之支給辦法之公務員支給俸俸制辦法第三至五條及公務員考績條例第十五條已有明白統一之規定，擬請考成核定後，自半年度自七月起，下半年度自下年度一月份起支給，自無庸再於通知內註明(二)查年功俸依考績法規定給予者為限，高資低用人員除原有資格仍予保留外，自然依原考績條例之規定，不能給予一年功俸。

〔建議要點〕：各種非必要之人事動員案件可予刪減，月報表如無變更不必填報，以節省人力物力。(福建武平縣政府人事管理員)

〔指示要點〕：查現有各項人事動員案件，均係按照實際需要而訂，暫難刪減，各月份無動員事項，該月動員月報表可以免送。

〔建議要點〕：擬請查合格之同一任機關同官等縣政人員，由甲縣調任乙縣，請併計年資，參加考績。(同前)

〔指示要點〕：查縣政府以下人員在同縣內調用繼續任職者，依例得依考績條例第二條第十一款之規定，擬請任職，予以考績。

〔建議要點〕：請規定人事主管人員應避本籍，以免執行職務之困難。(同前)

〔指示要點〕：人事行政人員在本籍服務，雖不免人情上之煩擾，但如能以和平公正而誠懇之態度執行職務，又能敦品勵行，自可使人悅服，規定避本籍，於法律事實均非必要。

〔建議事項〕：一般人事機構之科員、助理員、雇員、級多未具人事行政人員考試規則所定之應考資格，因資格所限，無去參加考試，影響其升遷與進取之精神，擬請另訂一種相當於普通考試之人事行政人員考試規則，以激勵此項人員之進修。(楊廷治)

〔指示要點〕：特種考試適應任用機關之需要，將來如需要相當於普通考試人事行政人員時，自可另訂考試規則。以應需要。

〔建議要點〕：現失業人員甚多，為儲備人才，擬請洽商，將各地職業介紹所歸併於該部辦理，擇其優秀者，介紹各機關任用，在人事行政上創立一新制度。(同前)

〔指示要點〕：查本部備用人才方面，早已舉辦備用人員登記，核定任用資格，分送中央及地方各機關予選用，至各地方職業介紹所，係屬社會部主管，其介紹職業並不限於行政機關，不在本部職權範圍之內，自不能歸併本部辦理。

△銓審案件▽

自卅七年四月十六日起
至同年五月五日止

任用審查案

國民政府

簡任合格者 沙文若 一級

文官處

(一) 荐任合格者 單公石 五級

主計處及所屬

(一) 簡任合格者 倪亮 三級 安永瑞 六級 俞嘉庸 六級

(二) 簡任准予試用者 李 鄒 六級

(三) 荐任合格者 官履清 十級 夏元勝 八級 張煥彤 八級 伍本善 六級 楊寶臣 七級 高佃山 九級 吳光珍 八級 潘家珍 七級

陶 鈞 九級 陳永淦 十二級

(四) 荐任准予試用者 魏嘉悅 七級 黃維壽 五級 何立長 九級 張文鑄 十級 袁寶餘 九級 朱觀軫 十級 李有祿 十級 王汝榮 七級

行政院

荐任合格者 顧式文 一級

立法院

簡任合格者 杭海 八級

監察院

(一) 簡任准予任用者 朱永慶 五級

(二) 荐任合格者 陳子敬 九級

(三) 荐任准予試用者 李旭威 八級

考試院

(一) 荐任准予試用者 張日亭 八級

(三) 荐任准予任用者 方一仁 八級

司 法 院

(一) 簡任合格者 佩藻 七級

(二) 荐任合格者 楊世永 六級 魏蔚華 五級

最 高 法 院

(一) 簡任合格者 陳煥生 八級 彭年鶴 八級 鍾清 七級

(二) 荐任合格者 胡海茲 八級

內 政 部 及 所 屬

(一) 簡任准予試用者 徐勳 八級

(二) 荐任一級雜理簡任職務者 王雲沛

(三) 荐任合格者 費慈春 二級 葛超 九級

(四) 荐任准予任用者 寶慶春 八級

(五) 荐任准予試用者 劉鼎十 十級 章衍葵 十級 朱汝俊 七級 夏以農 六級 魏毅 一級 何果 十級 鍾八級 八級

劉夢予 二級 張武 一級 宋慈雲 八級

教 育 部 及 所 屬

簡任合格者 韓慶謙 七級

糧 食 部

荐任准予試用者 陳世于一 一級 趙百瑞 三級

交 通 部 及 所 屬

(一) 簡任合格者 張其會 七級

(二) 荐任合格者 沈世昌 八級 張椿芳 八級 李應芝 一級 金永康 六級 徐名權 十級 張啓宗 三級 王養武 六級 陸廷壽 八級

(三) 荐任准予試用者 蘇克文 六級 許成康 九級 許昌敏 七級 顏復章 八級 尹應官 五級 林天興 十級 龐振東 十級 嚴紹甲 七級 邱 星 七級 王克用 二級

經濟部及所屬

(一) 簡任合格者 羅海叔 三級

(二) 簡任准予試用者 金鍾誠 六級

(三) 荐任合格者 徐淵泉 七級

(四) 荐任准予試用者 金順成 十級

唐廣基 十級 吳春江 十級
吳景微 九級 沈有仁 十級

水利部及所屬

(一) 簡任合格者 向迪瑛 三級

(二) 簡任准予試用者 張福官 五級

(三) 荐任合格者 王學恕 二級

(四) 荐任准予試用者 朱國瑞 九級

(五) 荐任准予任用者 俞加濬 五級

農林部及所屬

(一) 簡任合格者 章和純 五級

(二) 簡任准予試用者 朱樺 四級

(三) 荐任一級權理簡任職務者 葉和才

(四) 荐任合格者 雷應時 十級

(五) 荐任准予試用者 施正行 七級

(六) 荐任准予任用者 施正行 七級

審計部及所屬

荐任合格者 薛慶麟 八級 樓勝芳 九級

衛生部及所屬

陳辰 八級 向曉 七級 李有山 三級 陸冠鍾 十級 李繼明 十級 楊士晉 四級 胡履占 八級

程溥 八級 曹家治 九級 路嘉沐 十級 丁元培 十級 陳鈞鴻 十級 楊振興 十級

趙錦雲 七級

邢顯猷 八級 鍾禮恆 八級 陳雲樞 一級 俞俊 八級

王核 三級 李遇春 七級 吉承滢 十級 傅榛 十級 唐園 六級 許志修 六級

金惠昌 八級 房曉文 八級 沈得春 八級 杜洪作 七級 蔣名川 十級 陳向軒 六級 江壽霖 九級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級 施正行 七級

(一) 簡任准予試用者 陸頌慈 七級

外交部及所屬

(二) 簡任合格者 王占祺 七級
(三) 簡任准予試用者 蔡芳森 三級
(四) 荐任准予試用者 張時雍 九級

社會部及所屬

(一) 荐任合格者 彭書陸 四級

財政部及所屬

(一) 簡任合格者 金阿管 八級

(二) 簡任准予試用者 陳重民 三級

(三) 簡任准予任用者 錢毓植 八級

(四) 荐任合格者 彭龍興 三級

蘇會節 十二級 劉偉基 十二級 黃鎮猷 十二級

宋慶泉 三級 李建章 七級 李英毅 十二級

陳之輝 八級 吳贊堯 八級 李習孝 十級

許國植 十級 莫並和 八級 鍾蕙民 十級

(五) 荐任准予試用者 魏俊聲 九級

李經邦 十級 張鳳成 六級 葉學儉 九級

葉于良 十級 吳中杰 六級 陶象宏 九級

張懷生 六級 劉思濤 三級 李芳鏡 九級

(六) 荐任准予任用者 湯承斌 十級

張鳳麟 十級 鞠霖 三二級 陳欽秋 十二級

徐建十級

潘紹 四級

錢存典 八級

林昌恆 五級

張時雍 九級

張雄武 五級

王榮第 四級

程家驊 三級

朱志洛 十級

劉美奇 七級

劉化龍 十級

李世徵 六級

李昂鳴 八級

周典 七級

樂森壁 七級

劉奇波 十二級

張子純 三級

高培柏 十二級

顧述 五級

王煊 二級

陳錫英 十二級

劉業錄 十二級

馬元愷 十級

嚴鏡 十級

楊全生 十級

張懷遠 九級

李兆華 八級

金學彰 十級

顧清泉 十二級

李光觀 十二級

潘其濬 十二級

李述信 十二級

李克修 十二級

張廷 十二級

顧謙初 八級

孔慶壽 十二級

方善 五級

陳一夫 七級

李奇志 六級

李光觀 十二級

楊鎮華 八級

朱文經 八級

祝慶年 十級

周洪本 一級

李律嚴 六級

方引那 七級

楊銳 三級

彭桂林 十級

王忠劍 一級

司法行政部及所屬

- (一) 簡任合格者 袁炳暉八級 張炎七級 宋景蒸七級 姚福祥八級 林建七級 馬達七級 唐棟八級 蘇潤河八級
- 展復舉七級

(二) 簡任准予試用者

- 孔祥霖八級

(三) 荐任合格者

- 汪志超六級 林玉銘四級 張寶華六級 陳繼韶六級 黃蹈中八級 陳醒民六級 汪峻八級 楊建勛八級

(四) 荐任准予試用者

- 趙學詩六級 汪家宜一級 胡惠霞八級 章粹善八級 孫發祥六級 王振之六級 張元鎮八級 趙昌年八級

(五) 荐任合格者

- 黃子規五級 曾令隆五級 季承範十級 趙士英八級 徐志興四級 胡長春四級 周捷五級 吳德彬五級 范得香八級 林膺六級

(六) 荐任准予試用者

- 孫長虹六級 沈祖壽八級 鄧錫香三級 鄧奮為八級 葉春芳六級 許傑南八級 何瑞寬八級 程甲球八級 胡毓洪八級

(七) 荐任合格者

- 王鴻宴六級 丁子茂八級 謝瑞光八級 蔣伯那八級 詹健勛六級 馮國珍八級 王允侯六級 李朝柱八級 方正八級 邱運煥十級

(八) 荐任准予試用者

- 于晉厚五級 顧榮奎八級 劉道輔六級 蔣伯那八級 詹健勛六級 馮國珍八級 王允侯六級 李朝柱八級 方正八級 邱運煥十級

(九) 荐任合格者

- 陳其新六級 金菊八級 施傑八級 海蔭棠八級 趙心閣六級 朱國南二級 程蕪四級 尹璋八級 孫金鑑六級

(十) 荐任准予試用者

- 谷通八級 郭洪龍八級 李保三五級 王學祐十級 方詒如八級 趙懷道一級 吳繩武二級 歐陽樹一級

僑務委員會

(一) 簡任合格者

- 鄭兆辰六級 吳慎微(不敘級)

(二) 簡任准予試用者

- 林敬侯 丘元榮 陳興祺 孫海壽(以例不敘級)

資源委員會

(一) 簡任合格者

- 曹立瀛三級 陳國鈞八級

(二) 簡任准予試用者

- 嚴恩祿七級 陳顯烈八級

(三) 荐任合格者

- 顧夢五三級 金先邑八級 楊顯雲八級 王炳炎十級

(四) 荐任准予試用者

- 中央警官學校

(一) 荐任合格者

- 徐聖熙十一級

(二) 荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

國史館

荐任合格者

- 茹春湘八級

荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

荐任合格者

- 鄒光漢八級

荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

國史館

荐任合格者

- 茹春湘八級

荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

荐任合格者

- 鄒光漢八級

荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

荐任合格者

- 鄒光漢八級

荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

荐任合格者

- 鄒光漢八級

荐任准予試用者

- 鄒光漢八級

荐任合格者

- 鄒光漢八級

首都警察廳

(一) 荐任合格者 王其誠 八級

(二) 荐任准予試用者 陳應特 三級

蒙藏委員會

荐任合格者 高巨湖 七級 陳運銘 七級 傅湘 七級

成績審查案

- (一) 簡任者 楊蔚 六級 戴松恩 六級 李寶森 七級 鄧森 七級
- (二) 荐任者 趙永周 三級 任 三級 黎 一級 程廣才 九級 孫錫桂 七級 高連山 八級 劉紫輝 九級 劉世良 九級 陳煥群 七級
- 俞錦昭 八級 黃浩然 一級 李選階 八級 李大煊 九級 程廣才 九級 孫錫桂 七級 高連山 八級 劉紫輝 九級 劉世良 九級 陳煥群 七級
- 包維炳 十一級 鄭仁愛 九級 張樹柏 九級 黃純熙 三級 方 九級 孫錫桂 七級 高連山 八級 劉紫輝 九級 劉世良 九級 陳煥群 七級
- 張爲沅 十級 李臨午 九級

成績考核案

- (一) 簡任者 張德如 五級 潘允成 四級 喬海康 四級 曹德公 五級 孔福民 六級 劉廷英 五級 傅寶麟 七級 馬志超 二級
- (二) 荐任一初權理簡任職務者 袁森世 李章成 孫傳民
- (三) 荐任者 傅廷民 九級 齊裕讓 七級 黃漢龍 八級 何子通 三級 余傳毅 八級 葉聖璧 九級 李文維 九級 陳秋玉 六級
- 譚傳學 十級 孫永漢 八級 鄧方松 七級 凌 六級 焦維周 一級 黃展厚 七級 徐 偉 八級 周英耀 六級 李文通 七級 汪兆熊 七級
- 傅維廷 八級 謝成八 六級 何連山 十級 蔡曾澤 五級 田五平 九級 吳高遠 六級 鄧士運 八級 黃可鏡 七級 賴功泰 五級 趙維峻 九級
- 陳自華 七級 陳 庚 五級 蔡 烈 十級 鍾永政 八級 鄧 煌 七級 袁子丹 七級 朱文昂 三級 楊兆廷 七級 楊會麟 六級 王作源 八級
- 吳一善 六級 李時漢 二級 程理鎔 七級 周萬香 一級 王世坤 二級 丁幼泉 四級 熊大輝 九級 李黎元 八級 李黎元 八級 楊興業 三級
- 潘安松 九級 陳東東 十級 孫志安 五級 楊增平 九級 劉玉崎 九級 周梓元 十級 林春同 九級 管 毅 九級 何崇榮 九級 陳正模 九級 沈 鈺 十級
- 楊 勳 八級 趙持如 八級 方善新 二級 張紅堯 九級 張連中 八級 林春同 九級 管 毅 九級 何崇榮 九級 陳正模 九級 沈 鈺 十級
- 許陳傑 八級 張 武 二級 陳王賢 九級 陳啓歐 九級 張 用 六級 楊心銘 九級 陳文範 十級 陳 東 八級 劉智光 四級 劉恩仁 三級
- 卜鎮海 八級 吳永之 十級 李日剛 五級 王蘭屏 十級 張 用 六級 楊心銘 九級 陳文範 十級 陳 東 八級 劉智光 四級 劉恩仁 三級
- 李慶棠 七級 趙九恭 四級 嚴文華 六級 李 顯 五級 王文傑 六級 朱德麟 九級 曹錫麟 六級 盧建中 一級 周 浩 九級 張士銓 九級
- 何世榮 八級 羅長楫 九級 劉定遠 六級 劉序功 一級 張顯榮 六級 吳明堂 九級 朱 璣 八級 錢之圃 八級 羅若群 九級 鄧念祖 九級

級俸復審案

許煥甫 九級 張煥遠 九級 張元祿 三級 謝治平 四級 倪存舟 六級 陸萬佳 七級 燕天爵 六級 黃開慶 六級 楊必立 五級 向文炎 九級
 宋一節 一級 程本通 三級 周錫一 一級 陳游慶 六級 冉尚方 八級 陳世耀 六級 周之木 三級 秦志傑 九級 朱公望 六級 覃承松 九級
 曾立賢 九級 陳仲剛 六級 楊和瑞 八級

(一) 簡任者

夏道淵 六級

(二) 簡派者

袁聖昭 三級

(三) 荐任者

保毅迪 一級 周培基 七級 吳留青 二級 高溶 五級 饒吳光 四級 張運輝 十級 蕭成棟 三級 李鴻遠 六級 徐秀溪 九級 林濟 二級
 推式珍 四級 汪慶六 四級 宋明章 十級 劉楷 三級 張子西 七級 會昭常 一級 馬寶華 一級 高鎮瀛 四級 邢國光 三級 陳廣榮 三級
 黃煥榮 一級 陸士誠 四級 計品章 六級 夏維時 四級 張夢齡 六級 張夢齡 六級 楊伯元 一級 羅萬翰 一級 方思齊 六級 唐九舜 六級
 張毅 四級 曾友諒 一級 張慶昌 六級 彭月樵 五級 梁澤生 十級 蕭屏如 一級 趙眉志 二級 葉滄 七級

(四) 荐派者

沈且 二級

聘派人員遞用案

(一) 合簡聘者

謝卓傑 八級 王啓南 八級 黃立德 八級 陳雄飛 八級 郭長祿 六級 張天和 七級 古龍翔 六級 舒昌譽 五級 李芳麟 六級 王訪漁 六級
 陳昭華 七級 于彭 八級 曾日光 七級 蔡均 四級 陳克申 五級 方宗岱 八級 曹樹鈞 六級 汪曉滄 八級 陳聖倫 八級 周代殷 七級

(二) 合簡派者

陳伯君 五級 黃善奎 六級 楊德恩 七級 馬德晉 八級 尹徵堯 四級 鄭克祥 三級 徐楷 八級 劉平江 七級 葛爲葵 八級 楊杜宇 七級
 在萬秋 四級 林聖銘 八級 向景榮 七級 陳祖麟 八級 丁寶順 十一級 沈裕福 十級 蘇大昭 六級 耿汝冰 八級

(三) 合荐聘者

王國鼎 六級 王世襄 九級 楊厚初 三級 王殿彝 三級 范騰瑞 四級 王丁伊 二級 胡世勳 八級 陳冠中 十二級 陸耀文 一級 張涵書 十級
 周錫才 八級 劉泰松 八級 王和十一級 周七恬 十級 宋樹生 九級 門啓明 十級 關植松 十級 單士元 九級 孫家言 十一級 袁湧進 三級
 丁浩三 三級 韓萬三 三級 黎汝岳 八級 宋琳 三級 何鼎榮 八級 張任天 一級 米青慶 十級 丘學淵 四級 李鎮川 九級 金少志 七級 鄭誠彭 八級

(四) 合荐派者

李天澤 七級 涂廣壽 六級 李東鈞 六級 王希明 十二級 楊春桂 九級 劉少華 三級 張應麟 一級 林鏡 七級 王啓仁 十二級
 史清源 九級 賀守忠 七級 高照儒 五級 葉廣發 三級 殷文輝 十級 吳中直 六級 吳有春 八級 陳清池 十級 鍾兆松 九級 程士傑 十級 趙仲銘 七級
 李漢卿 十一級 吳宗儒 五級 郭榮甲 六級 劉天順 三級 陳化南 十級 段繼剛 一級 王樹七 七級 羅越星 九級 金國楠 四級 張仁壽 七級
 李鴻榮 四級 洪石鈞 十級 李錫本 六級 時甲 四級 李家洗 一級 段繼剛 一級 官本忠 十級 姚茂林 十級 劉煥莊 一級
 徐世智 二級 袁崇材 九級 方義達 十一級 喻運偉 一級 林宸 十級 沈高華 四級

郭培基：先生各縣人事管理員分省列表登載本刊一事，本刊正在籌擬中，至建議將縣政府人事管理員提至低級委任一節，現聞縣政府組織，除縣長為委任，秘書得為委任外，餘均為委任，若將人事管理員改為委任，反較科長為高，於理略欠通洽，礙難辦到。

畢成先生：來函所述第一點，盼能舉出其事實，以便行查，致人事管理員之名稱，在修正人事管理條例草案中，已經更改，人事人員之任免，也正向此方向努力，所提意見已送銓敘部主管單位參考。

揭朝應先生：銓敘部委任七級，並非排印錯誤。

黃卓堯先生：原任縣政府民政科科員，現民政科改為第一科，機關並無變更，亦未調動職務，無庸報送動態登記。

王希政先生：既有五年以上之服務經歷，可依非常時期公務員任補充辦法准予試用，試用一年期滿，經填送試用期滿成績考核表，審查成績優良，可改為實授，認為銓敘合格，至非常時期公務員任用補充辦法，可繼續適用至何時，現尚未決定。

王金雨先生：查依照教育部學證明規則之規定，專科以上學校畢業者須由教育部證明，又各大學在未頒發正式畢業證書以前，所發之臨時畢業證明書，於銓敘送審時，依例以在一年以內者為限始可予採取，至特種考試稅務人員考試及格，如繳有財政部考試委員證明書，可由本部函詢考選委員會，各區考試委員會之通知，不能認為有效。

李同樂先生：(一)考績獎狀，經銓敘機關核定後，由任用機關發給。(二)考績合格證明書依公務員考績條例第十六條之規定，於退職時由原服務機關轉請原考績機關發給(三)試審期間，在法定代理期間送審者，自到職之日起起算，未能在法定代理期間送審者，自送審之日起起算。

吳治傑先生：主計人員任用條例九條二款所規定之資格，係屬低級委任職會計統計佐理人員之任用資格，初任人員，依法應為試審一年，須另有委任職主計職務年資滿一年者，始可免除試審，至銓敘如有錯誤，可申請復審。

章文雄先生：(一)權理與代理，在銓敘法規上，意義不同，權理是低資高用，指具有低一官等最高級之資格，經銓敘審查而准其權理高一官等職務者而言，代理是在未經銓敘審查正式任用以前，由該管長官派相當資格人員代理，其代理期間，以三個月為限，須經銓敘審查，始能正式任用，至其薪俸之支給，前者，依其規定作級，後者則應依公務員支給辦法限制辦法辦理。

讀者信箱

理，(一)該辦法載銓敘法規集第二集二〇五面(二)權理期間視擬任人員所具低一官等最高級年資之長短為準，凡曾任低一官等最高級職務三年以上經銓敘合格者，即具有高一官等之任用資格，如僅具低一官等年資二年者，其權理高一官等職務，應為一年，但准予試用權理人員則須經試用一年期滿後，仍應任用權理三年(三)權理人員，在未升等以前，實際仍僅具有低一官等之資格，其權理期滿升等任用時，其升等之俸給，應自權理期滿之日起給予(四)權理期間無准予縮短之規定。

本欄歡迎各種幽默小品，尤其歡迎在生活的寒流中一些堅苦忠貞公教人員飢寒交迫的插曲，它是空谷的回音，是無名英雄的墓誌！

龍川位於廣東東江上游，為國幣建設地點，平時車水馬龍，勝極一時，自匪黨為患以後，小陸交通幾陷停頓，且物價高漲，生產破壞，以致生活特高，公務員大受其害。

是因交通不便，抑老陸銀行老舊作孽？至一、二、三月生活調數久未發給，而物價卻不斷上漲，致一般公務員急如銅底蟻蟻，直至最近始領到該款，但已打了好幾個折扣，其四五月份新調整數又不知何時始能拿到手！而物價又在先頭飛跑了。

公務員每月三斗米按價發代金，(二月份每斗九萬五千元的代金)但一雷響不見山，縱使現在拿到米代，然至多祇買到五斤米，惟在何時乃可拿到呢？法院院長慘淡經營，建成了前座門樓，據地舖說可主盛人口，果然，在一年內該院有太太的公務員均添子女，某主任也生了一位千金，同他恭賀事，要他請彌月酒，弄得這位主任啼皆非，他說：「嬰兒出世，出費了我夫婦的一切彩禮，太太的時時衣改了一件小紅衣和紫羅，同時我亦升任主席(委員會)兼採辦了」。

某員等聯合請主官發生育補助費，其主官依據法令各發五千元，但須取具醫生證明書，該員等善笑一回而罷，因五千元實不到一個雞蛋，噫！員工福利何謂哉！

某員之太太因水土不服而轉久病，初由某員自兼護士，後以每劑中藥四五萬元，打一針二十餘萬元，每顆藥丸凡五千元，終以無力購買而讓他自己自滅。

某公職靜恬地大業在埋頭工作，忽由統計員報物價，今天米價至六萬七千元一斤，各雜物成倍。均不能安坐桌位，尤以某員有妻女等五口食飯，每日須一斤多米，更何況氣，據之：「薪金不夠買米，曾過二頓稀飯的生活，也慶過第沙灘的日子」。

內●外●瑣●言