

考銓法規概要

李飛鵬 著



社會科學概要叢書

五南圖書出版公司 印行

考銓法規概要

前銓敘部首席參事·前考選部司長

李 飛 鵬 著

作者略歷：

國立中央大學文學士，第一屆高考及格，歷任銓敘部秘書、首席參事、考選委員會第一處處長、考選部第二司司長、中央訓練團人事訓練班講師、考試院參事、行政院參議兼法規委員會委員。並歷任臺灣省縣長考試典試委員及高普特考典試委員，著有中國歷代人事制度，現行人事法規沿革及釋例等書。

考 銓 法 規 概 要

中華民國 64 年 10 月初版	著作者	李 飛 鵬
中華民國 66 年 10 月三版	發行人	楊 榮 川
中華民國 68 年 8 月修訂初版	發行所	五南圖書出版公司
中華民國 74 年 1 月修訂八版		局版臺業字第 0598 號
		臺北市銅山街 1 號
		電 話：3 9 1 6 5 4 2
		郵政劃撥：0 1 0 6 8 9 5-3
	印刷所	茂榮印刷事業有限公司
		臺北縣三重市重新路五段 632 號
		電 話：9711628 · 9713227

基本定價：3.78 元

(本書如有缺頁或倒裝，本公司負責換新)

社會科學概要叢書 編刊導言

目前坊間社會科學方面的著作，浩如煙海，衆書雜陳，其間佳作固亦不少，惟用之於三專、五專、大學一、二年級學生等一般初學者，總覺浩帙盈尺，洋洋巨著，使人望而生畏，勉強讀之，亦不覺重點所在。尤以參加普通考試及特種考試人士，短短數月間，必須遍覽各科，更不知從何讀起。本公司有鑒於此，乃斥巨資，敦請各大學權威學者教授，分別撰著各科概要，匯為叢書，刊印問世，用饗讀者。

本叢書各科內容，均以簡捷扼要、深入淺出之文字，作提綱契領之敘述，以介紹該科全般理論之六要，使初學者獲得一整體鳥瞰之概念，作進一步深入研究之基礎；同時各章（節）後並附習題，題目盡量取自歷屆高普考以及各類特考試題，以使讀者明悉該章之重點及國家考試之出題趨向，俾便加強研習，作應試之指針。

本叢書刊行伊始，尚希海內外專家、學者、教授惠予教益，亦祈讀者廣為支持，使本叢書益臻完美。如能對初學者有所助益，應試者有所指引，則為本公司出版本叢書之最大願望！

五南圖書出版公司

社會科學概要叢書編輯委員會 敬啓

自序

大凡一種制度付諸實施，必須有賴於規定具體事項之法規，以為施行之依據，始可矜觀厥成。我國現在五權分立下之考銓制度，既有異於古昔之明清，亦不同於現代之歐美，茲欲悉其內容而窺其真貌，勢非借助於現行考銓法規不為功。蓋考銓法規所規定之有關考銓事項，即為現行考銓制度之具體反映；從具體事項之考銓法規中，探完整個考銓制度之本末終始，自不難窺其全豹。本書之所以以現行考銓法規為研討之對象者，其意即在於此。

我國考銓行政，自民國十八年考試院成立以來，隨時代之演進，而日趨發展，從而考銓法規之數量，亦與日俱增。時至今日，舉凡考試、任用、俸給、考績、獎懲、保險、退休、撫卹、學習、進修，乃至人事管理等事項，罔不屬於考銓之範疇，其地位已蔚為國家整個政治中之重要一環。本書為供從事研究考銓行政及參加高普考試同志之參考，兼使社會一般人士瞭解國家

考銓行政之實況，特就現行考銓法規，分門別類，為有系統之析述。在析述其內涵前，對於法規之因革損益，先作簡要之敘述，俾讀者對其制訂之始末，演變之軌跡，一覽無餘，了然於胸；次就法規之內容，於析述其概要之中，兼為理論上之闡發，以明其立法要旨之所在。其涉及之共同事項，則於總論中分別論述之。讀者倘能循是引起研究興趣，進而以研究所得，貢諸社會，相與策進我國考銓行政於現代化與法治化之境域，是則本書之作，庶乎其不虛矣。

荆門 李 飛 鵬

中華民國六十四年九月
於臺北市萍廬

考銓法規概要 目錄

第一篇 總論

第一章 考銓法規之涵義	一
第二章 考銓法規之性質	二
第三章 考銓法規之功能	四
第一節 考選法規之功能	四
第二節 銓敘法規之功能	五
第四章 考銓法規之淵源	七
第一節 國父遺教之淵源	七
第二節 國家憲法之淵源	九

第五章 考銓法規之特質 一一

第六章 考銓法規之主管機關 一四

第一節 考銓法規之決策機關 一四

第二節 考銓法規之執行機關 一六

第七章 考銓法規與公務人員 一七

第一節 考銓法規與公務人員之關係 一七

第二節 公務人員之意義 一八

第三節 公務員與公務人員名詞之溯源 一九

第四節 公務員或公務人員之範圍 二〇

第五節 公務人員之種類 二二

第二篇 考銓機關組織法規

第一章 考銓機關組織之史略 二七

第二章	考試院組織法	二八
第一節	考試院組織法之沿革	二八
第二節	現行考試院組織法概述	三四
第三節	訓政時期組織法與憲政時期組織法之比較	三五
第三章	考選部組織法	三八
第一節	考選部組織法之沿革	三八
第二節	現行考選部組織法概述	三九
第四章	銓敘部組織法	四〇
第一節	銓敘部組織法之沿革	四〇
第二節	現行銓敘部組織法概述	四一
第五章	考銓處組織條例	四三
第一節	考銓處組織條例之沿革	四三
第二節	考銓處組織條例概述	四四

第六章 行政院人事行政局組織規程……………四五

第一節 行政院人事行政局組織規程之制定經過……………四五

第二節 行政院人事行政局組織規程概述……………四六

第三篇 考選法規

第一章 考選法規之概念及類別……………五一

第二章 考試法……………五二

第一節 考試法之沿革……………五二

第二節 考試法一般之規定……………五三

第三章 公務人員考試……………六四

第一節 公務人員考試之意義……………六四

第二節 公務人員考試與任用計劃之配合……………六五

第三節 公務人員高等考試與普通考試……………六六

第一項	公務人員高考與普考之應考資格	六六
第二項	公務人員高考與普考之分區定額	六七
第三項	公務人員高考與普考之成績計算	六九
第四項	公務人員高普考及格人員之分發任用	七〇
第五項	公務人員高普考及格人員之學習或訓練	七二
第四節	公務人員特種考試	七二
第一項	特種考試法規之沿革	七二
第二項	特種考試之舉行條件	七四
第三項	特種考試之等別及應考資格	七五
第四項	特種考試之應考年齡考試類科及應試科目	七六
第五項	特種考試及格人員之分發任用	七七
第五節	特種考試與高普考試之比較	七七
第六節	後備軍人參加公務人員考試之優待	七八
第四章	公務人員升等考試法	八一
第一節	公務人員升等考試法之沿革	八一

第二章	公務人員升等考試概述	八二
第五章	分類職位公務人員考試法	八五
第一節	分類職位公務人員考試法之沿革	八五
第二節	分類職位公務人員考試概述	八六
第三節	分類職位公務人員考試與高等普通考試之比較	九〇
第六章	專門職業及技術人員考試法規	九二
第一節	專門職業及技術人員考試法規之沿革	九二
第二節	專門職業及技術人員考試之意義	九三
第三節	專門職業及技術人員考試概述	九三
第七章	檢定考試規則	九七
第一節	檢定考試規則之沿革	九七
第二節	檢定考試之意義	九七
第三節	檢定考試概述	九八

第八章 公職候選人考試法規……………一〇一

第一節 公職候選人考試法規之沿革……………一〇一

第二節 公職候選人考試之意義……………一〇四

第三節 動員戡亂時期公職候選人檢舉規則概述……………一〇五

第九章 考試程序法規……………一一三

第一節 典試法……………一一三

第二節 監試法……………一一七

第四篇 銓敘法規

第一章 銓敘法規之概念及類別……………一二一

第二章 公務職位分類法……………一二三

第一節 公務職位分類法之沿革……………一二三

第二節 職位分類之意義與功用……………一二三

第三節	公務職位分類法中專用名詞	一二五
第四節	公務職位不予分類之機關	一二六
第五節	職系職級與職等之歸屬	一二七
第六節	職位歸級與職級列等	一二八
第七節	辦理歸級之機關	一三〇
第三章	公務人員任用法	一三二
第一節	公務人員任用法之沿革	一三二
第二節	公務人員任用行為之性質	一三三
第三節	公務人員之職務等級	一三五
第四節	公務人員任用之注意事項	一三五
第五節	公務人員之任用要件	一三六
第六節	公務人員任用之限制	一四三
第七節	公務人員任用之程序及資遣	一四七
第八節	各機關違法任用人員之處理	一四九
第四章	分類職位公務人員任用法	一五一

第一節	分類職位公務人員任用法之沿革·····	一五一
第二節	分類職位公務人員任用之要旨·····	一五二
第三節	分類職位公務人員之職等及其任用資格·····	一五三
第四節	分類職位公務人員任用時之注意事項·····	一五五
第五節	分類職位公務人員考試及格人員之分發任用·····	一五五
第六節	分類職位公務人員任用資格之限制·····	一五六
第七節	分類職位公務人員之任用程序·····	一五七
第八節	分類職位公務人員職位之調整·····	一五八
第九節	分類職位公務人員及資遣·····	一六一
第五章	聘用人員聘用條例與派用人員派用條例·····	一六三
第一節	聘用人員聘用條例與派用人員派用條例之沿革·····	一六三
第二節	聘用派用人員之概念·····	一六四
第三節	聘用人員之聘用·····	一六五
第四節	派用人員之派用·····	一六七
第五節	聘用人員與派用人員之異同·····	一七一

第六章 公務人員俸給法……………一七四

第一節 公務人員俸給法之沿革……………一七四

第二節 公務人員俸給之意義……………一七五

第三節 公務人員俸給之釐訂……………一七六

第四節 公務人員俸給之種類……………一七七

第五節 公務人員俸給之等差……………一七八

第六節 初任人員俸給之起數……………一七八

第七節 公務人員俸給之晉降與保留……………一七九

第七章 分類職位公務人員俸給法……………一八一

第一節 分類職位公務人員俸給法之沿革……………一八一

第二節 分類職位公務人員俸給之訂定與種類……………一八二

第三節 分類職位公務人員俸給之核數……………一八四

第四節 分類職位公務人員俸給之異動……………一八五

第八章 公務人員考績法……………一八七

第一節	公務人員考績法之沿革	一八七
第二節	公務人員考績之意義	一八八
第三節	公務人員考績之條件	一八九
第四節	公務人員考績之項目與等次	一九〇
第五節	公務人員考績之獎懲	一九一
第六節	機關長官之考績與其餘人員考績之比較範圍	一九五
第七節	辦理公務人員考績之程序	一九五
第九章	分類職位公務人員考績法	一九九
第一節	分類職位公務人員考績法之沿革	一九九
第二節	分類職位公務人員考績之要旨種類與項目等次	二〇〇
第三節	分類職位公務人員考績之獎懲	二〇一
第四節	機關長官之考績與其餘人員考績之比較範圍	二〇五
第五節	辦理分類職位公務人員考績之程序	二〇五
第十章	公務人員褒獎法規	二〇六

第一節	公務人員褒獎之意義	二〇六
第二節	公務人員之勳獎	二〇七
第三節	邊遠地區服務人員之獎勵	二〇七
第四節	反共抗俄立功人員之獎敘	二〇八
第十一章	公務人員訓練與進修法規	二一一
第一節	公務人員訓練與進修之意義	二一一
第二節	公務人員之訓練	二二二
第三節	公務人員之進修	二二六
第十二章	公務人員保險法	二二八
第一節	公務人員保險法之沿革	二二八
第二節	公務人員保險之意義與保險權之性質	二二九
第三節	公務人員保險之範圍與保險之項目	二二二
第四節	公務人員保險之受益人	二二三
第五節	公務人員保險之費率	二二四

第六節	公務人員保險之給付	二二五
第七節	公務人員保險之限制及時效	二二七
第八節	公務人員保險之機關	二二九
第九節	公務人員眷屬疾病保險	二三一
第十三章	公務人員退休法	二三二
第一節	公務人員退休法之沿革	二三一
第二節	公務人員退休之意義	二三四
第三節	公務人員退休法適用之範圍	二三五
第四節	公務人員退休之種類	二三五
第五節	公務人員退休金之給與	二三七
第六節	領受月退休金人員遺族撫慰金之給與	二三九
第七節	公務人員領受退休金權利之喪失停止及消滅	二四〇
第八節	公務人員請領退休金權利之保障	二四一
第九節	公務人員退休回籍之優待	二四二
第十節	辦理公務人員退休之程序	二四二
第十四章	政務官退職酬勞金給予條例	二四五

第一節	政務官退職酬勞金給予條例制定之經過	二四五
第二節	政務官退職酬勞金給予條例概述	二四六
第十五章	公務人員撫卹法	二四八
第一節	公務人員撫卹法之沿革	二四八
第二節	公務人員撫卹之意義及撫卹法適用之範圍	二四九
第三節	公務人員遺族撫卹金權發生之原因	二五〇
第四節	公務人員遺族撫卹金之種類及給與之條件	二五一
第五節	公務人員遺族領受撫卹金之順序	二五二
第六節	公務人員遺族領受年撫卹金之期限	二五五
第七節	公務人員撫卹金領受權之喪失停止及消滅	二五五
第八節	公務人員撫卹金領受權之保障	二五七
第九節	公務人員遺族聲請撫卹之程序	二五八
第十六章	公務員服務法	二五九
第一節	公務員服務法之沿革	二五九

第二節	公務人員服務之意義及服務法適用之範圍	二六〇
第三節	公務人員應負之義務	二六一
第四節	公務人員違反服務法之懲處	二六九
第五節	公務人員之請假	二六九
第十七章	公務人員之保障	二七四
第一節	公務人員保障之意義	二七四
第二節	現行法規中有關公務人員保障之規定	二七五
第十八章	公務人員之懲戒	二七七
第一節	公務人員懲戒責任懲戒處分之目的	二七七
第二節	公務員懲戒法適用之範圍	二八一
第三節	公務人員應受懲戒之事由	二八二
第四節	公務人員懲戒處分之項目	二八三
第五節	公務人員被付懲戒之機關	二八四
第六節	公務人員懲戒處分之程序	二八五
第七節	懲戒處分與刑事裁判之關係	二八七

第十九章	人事管理條例	二八九
第一節	人事管理條例之沿革	二八九
第二節	人事管理之意義	二九二
第三節	人事管理之特質	二九三
第四節	各機關人事管理機構之設置	二九四
第五節	人事管理機構之職掌	二九五
第六節	人事管理人員之類別及其任免考核	二九六
第七節	人事管理與銓敍機關及所在機關之關係	二九七
附錄	：高等考試、普通考試及各類特種考試 「考銓法規概要」 「中國考銓制度」 「試題彙編」	

考銓法規概要

李飛鵬編著

第一篇 總論

第一章 考銓法規之涵義

一、考銓之涵義 考銓法規之內容，以規定有關考銓事項爲限，則「考銓」之涵義爲何，首須有闡明之必要。考，就是「考試」，亦卽試驗其學業，考察其才能之謂，爲古之所謂「選賢」，今之所謂「選拔人才」的一種方法。銓，就是「銓敍」，又稱爲「銓選」，如周有「選士法」，唐有「銓法」，後因以銓敍爲叙資授官之稱，亦卽古之所謂「與能」，今則爲公務人員的任用、考績、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項之總稱。

二、考銓法規之涵義 考銓法規係指規定有關考試銓敍事項之法律規章，其涵義每隨考銓事項範圍之演變而有廣狹之不同，茲析述其涵義如次：

(一)狹義之考銓法規 就字面言之，考銓法規，當係指規定有關公務人員之考試、任用與考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等銓敘事項之法律及規章而言，應無疑義。

(二)廣義之考銓法規 依現行銓敘部組織法之規定：「銓敘部掌理全國文職公務人員之銓敘及各機關人事機構之管理事項」，是各機關人事機構之管理，為銓敘部之法定職掌，而考銓法規之範圍，遂由公務人員之銓敘而擴及於人事機構之管理。故廣義之考銓法規，其內涵不僅限於考選及銓敘事項之法律規章，即有關人事管理事項，亦統攝於考銓法規之內，故今應從廣義說為是。

【習 題】

- 一、試述「考銓」法規之涵義。
- 二、狹義之考銓法規包括那些事項？試列述之。
- 三、廣義之考銓法規擴及於何種事項？其形成之經過如何？試分述之。

第二章 考銓法規之性質

一、考銓法規為國內法 考銓法規乃由國家基於主權所制定，以在本國之領域內行使為其範圍。

故其效力僅及於國內，而非行使於國際間之法規，其爲國內法，應無疑義。惟以現在國際之交通，既無遠弗屆，而國際間之事務亦日趨繁賾，人才之交流，技術之交換，乃勢所必然。尤以我國正當建設事業繁興之際，亟需吸收國外之專門人才及技術人員，相助爲理，故政府有一外國人應專門職業及技術人員考試條例一之公布，依照平等互惠國際合作之精神，在不妨礙國家主權及不違反民意之原則下，以期借助外才，共謀建設事業之成功，從而規定考銓事項之考銓法規，雖亦難免含有國際法之性質於其間，但無害於其爲國內法之性質，亦彰彰明甚。

二、考銓法規爲公法 考銓事項屬於人事行政之範圍，而人事行政乃爲國家治權之一種，舉凡關於考銓事項之設施，以及人事機構之管理監督，均爲國家統治權力之活動所及，規定此等事項之考銓法規，其爲公法性質，不待述而自明。

三、考銓法規爲行政法 行政法，是關於行政權的組織及其作用的區內公法之總稱。考銓事項既屬於國家行政之範圍，則考銓法規自應具有行政法之性質，觀於考銓事項之訴訟，最後必須經由行政法院之判決而可知。其次考銓法規不但具有行政法之性質，且以其規定事項屬於人事範疇，故學者又稱之爲人事行政法規。

【習 題】

一、試述考銓法規之涵義。

二、考銓法規何以具有行政法之性質？試言其故。

第三章 考銓法規之功能

第一節 考選法規之功能

謹按 國父所主張之考試，其精義所在，即「凡候選及任命官吏，無論中央與地方，皆須經中央考試銓定資格者乃可」。蓋欲以考試以濟選舉之窮，而為國家拔取真才，以奠全民政治之基。現行之考選法規，即根據 國父遺教而制定，故除公務人員及專門職業人員考試外，尚有公職候選人考試，如「動員戡亂時期公職候選人檢覈規則」是。若能推行有效，則考選法規所發揮之功能，有如左述：

一、實行考試革除選舉流弊的功能 民主政治的根本要素，就是賦予一般公民以選舉權與被選舉權。但是選舉在理論上固屬正確，而在執行的技術上，則流弊甚多，今想濟選舉制度之窮，蓋莫善於考試。 國父遊歷歐美，深究其政治法律之得失，知選舉之弊，不可無以救之，故主張「為人民之為

代表與受人民之委任者，不但須選舉，尤須經過考試，一掃昔日金錢選舉，勢力選舉之惡習，可期國家得適當之人才」；因此實行考試，以革除選舉流弊，是爲考選法規之第一功能。

二、公開競爭拔取真實人才的功能 國父於民國元年發表國民黨宣言中，曾揭示「整理行政」之要義，有云：「一曰厲行官吏登庸考試：今日任用官吏，往往用違其學，或毫無學識，僅有私人援引者。故政治日趨腐敗，是宜厲行官吏登庸考試，庶得各盡其所長，而眞才易得」。國父所昭示之官吏登庸考試，即現在之公務人員考試。至應如何避免應考人非法活動，潛通關節，以保持衡鑑之公平無私？則非實行公開競爭之考試制度不可。所謂競爭，如公開報名，集中閱卷，與開會決定錄取標準及名額是。蓋公開競爭則無私，憑才取士則無倖，無私無倖，則衡鑑公平，而眞才可脫穎而出，故公開競爭，拔取眞才，是爲考選法規之第二功能。

第二節 銓敘法規之功能

任用與考核，爲銓敘法規的兩個重要環節，而有相互爲用之效果，缺一則整個銓敘法規之內容，將流於空虛而無所用之。蓋人才由考試而任用，任用以後，則必繼之以工作考核，始能「綜覈名實，信賞必罰」，以發揮獎優懲劣之作用。故總統 蔣公會昭示吾人：「任用有方，才能做到人盡其才；考核有效，才能做到事奏其功，有人才不能用其所長，這是任用不當的錯誤，用其長而不能表現成績

，這是考核無方的過失」。於此可知，銓敘法規之實施，有賴於任用與考核二者奠其基而宏其用，茲分述其功能如左：

一、任使得法人盡其才的功能 我國歷代自唐虞以迄明清，其間國運之興替與政治之得失，罔不與用人惟才有關，「得人者昌，失人者亡」，古有明訓，以衛靈公之荒唐樂逸而不喪失其國，以武氏之穢亂春宮而能統御天下，則其善用賢能如蘧伯玉、狄仁傑輩之功效，實為後世所共見。惟如何始能收用人惟才之效，則其關鍵，在於人才之任用，是否得法？國父在上李鴻章書中論「人盡其才」精義，有云：「任使得法，則朝無倖進之徒」，果能如此，則賢者在位，能者在職，行政效率之增進，可計日而待，而政治之清明，亦可立竿見影，此任使得法，人盡其才，應為銓敘法規之第一功能。

二、綜覈名實獎優汰劣的功能 考核之在我國銓敘制度中發源最早，而為用最宏。見之載籍者：為三載考績，列於虞書；六計弊吏，詳於周官；西漢以六條察二千石，東漢以三公掌考核，至唐以四善廿七最為考核之條目，以行能功過為考核外吏之標準，考核之制，至是益臻謹嚴。降及明清兩代，更有考滿、考察與京察、大計之規制，於是考核規制在銓敘法規中較任用更為具體而重要。蓋以優良之人才經選拔任用後，如無切實之考核以旌別其優劣，而為獎懲之依據，則其潛能將無從發揮，而其優劣亦無由表現。反之，如庸才低能，尸位素餐之輩，苟不嚴予考核，則優劣混淆而使薰蕕同器，將無以彰獎優汰劣之效。考核結果，成績優良者予以獎進，工作不力者予以懲處，必須做到綜覈名實，信賞必罰的地步，然後才能使資能者益加奮發，不肖者知所警惕，則行政效率自然增進，而政治亦日

臻清明，因此，故總統 蔣公曾有訓示：「有任用而無考核，則必失之於濫，欲使賢者在職，除考核外，實無他途可循」，於此可知考核一事是如何的重要，而綜覈名實，獎優汰劣所以爲銓敍法規之另一功能。

【習 題】

- 一、考選法規之功能有幾？試列述之。
- 二、試述銓敍法規之功能。

第四章 考銓法規之淵源

第一節 國父遺教之淵源

我國現行的考銓法規，多淵源於 國父遺教的訓示，統其要點，約有左列二項：

- 一、考試權之獨立行使 歐美現行之三權分立制度，以行政機關兼行考試權之結果，則引用親私

，可以不經考試，致有能者無進身之階，而庸愚者却充塞要津，即令形式上舉行考試，則因考試權操於行政機關之手，上述弊端，亦難免除。國父鑒於歐美國家所行的行政、立法、司法三權分立制之弊害，參考我國固有君權、考試、監察三權分立之優點，根據政治制度由簡趨繁的進化趨勢，與分工合作，互相制衡的原理，而創五權憲法，將考試權從行政權中分出來，使屬於獨立的考試院，對其職員可以法律保障其地位，使不致受政潮之影響而獨立行使其職權，不但可免三權憲法所具有之弊害，且可因相互制衡作用而保持五權平均發展之機會，是即國父創立五權憲法精義之所在，此考試權之獨立行使，為考銓法規之淵源者一。

二、候選及任命官吏之考試 實行直接民權，固足以濟代議政治之窮，然若不同時運用五權政治中之考試權，則選舉將無標準，結果有才能者未必當選，而當選者未必有才能，此為歐美選舉制度之弊。國父知之最稔，常謂「余遊歐美深究其政治法律之得失，知選舉之弊，決不可無以救之」。其弊為何？及如何始足以補救其弊？國父亦曾慨乎言之：「美國各州之內有許多州限制人民選舉的方法，定了選舉權的資格，這種限制選舉，和現在自由平等的潮流是相反的，而且這種選舉，更是容易作弊，對於被選的人民，也沒有方法可以知道誰是適當的，所以單是限制選舉人，也不是補救的方法。最好補救的方法，祇有限制被選舉人。依兄弟想來，當議員或官吏的人，必定是要有才有德或者什麼能幹，才是勝任愉快的。我們又怎樣可以斷定他們是合格呢？我們中國有個古法，那個古法，就是「考試」。因此國父主張「人民之代表與受人民之委任者，不但須經選舉，尤須考試，一掃近日金錢

選舉，勢力選舉之惡習，可期爲國家得應當之人才」。此外又於「三民主義與中國民族之前途」一文中，更加宣示：「大小官吏經考試定了他的資格，無論那官吏是由選舉的或由委任的，必須合格之人方得有效」。於是 國父在建國大綱第十五條內具體規定：「凡候選及任命官吏無論中央與地方皆須中央考試銓定資格者乃可」。無論中央及地方之候選與任命官吏，皆須經中央考試銓定資格，是爲現在公職候選人及公務人員考試之所本，此候選及任命官吏之考試，爲考銓法規之淵源者二。

第二節 國家憲法之淵源

憲法爲國家根本大法，政府制定之法律及行政法規，自應以憲法爲依歸，而不能有所違背，考銓法規之制定亦然。故其淵源憲法者，有左列數項：

一、考銓事項之規定 依照憲法第八十三條之規定，考試院掌理考試、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。依此規定，乃有現行考試法，公務人員任用、考績、俸給、保險、退休、撫卹等法及分類職位公務人員任用、俸給、考績三法之訂定與實施，此考銓法規淵源於憲法者一。

二、公務人員任用資格及專門職業人員執業資格之銓定 憲法第八十六條規定，公務人員任用資格及專門職業人員執業資格，均應經考試院依法考選銓定之。依此規定，現行之考試法第一條乃有「

公務人員之任用與專門職業及技術人員之執業，均依本法以考試定其資格」之規定，此考銓法規淵源於憲法者一。

三、實行公開競爭之考試制度 「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度」，爲憲法第八十五條上半段所明定。現行之考試法爲遵從憲法之規定，除於第十五條明白規定「公務人員考試應配合任用計劃公開競爭舉行之」外，並於第十二條規定：「舉行高等考試、普通考試時，其考試類科、區域、地點、日期等由考試院於考試兩個月前公告之；舉行特種考試時，由考選部於考試一個月前公告之」。分類職位公務人員考試法第二條亦明白規定：「分類職位公務人員之考試，應本爲事擇人考用合一之旨，以公開競爭方式行之」，以示一切公開，以便平流競進之意，此考銓法規之淵源於憲法者三。

四、分區規定名額與分區舉行考試 考試法第二十一條第一項規定：「各省區之公務人員考試分別在各該省區舉行，應考人以本籍爲限」。又於第二項規定：「全國性之公務人員高等考試、普通考試應分省區或聯合數省區舉行，並應按省區分定錄取名額，由考試院於考期前三個月公告之」。以上兩項，均係根據憲法第八十五條中段「應按省區分別規定名額，分區舉行考試」之規定而訂定，此考銓法規淵源於憲法者四。

五、非經考試及格者不得任用 公務人員非經考試及格者不得任用，爲憲法第八十五條後半段所明定。本此精神，在現行之考試法第二十二條，分類職位公務人員任用法第八條皆明定考試及格人員由考試院轉交分發機關，或逕由分發機關任用，而公務人員任用法第四條第二項並有「各機關擬任

人員，於本機關以外選用時，以考試及格者爲先」，此考銓法規淵源於憲法者五。

【習題】

- 一、試述考銓法規淵源於國父遺教之事項。
- 二、試述考試權獨立行使之意義。(59高一人)
- 三、考銓法規淵源於憲法者有幾項？試述之。

第五章 考銓法規之特質

一、獨立行使之特質 考銓法規除具有一般行政法規之性質外，並賦有其他行政法規所未有之各種特質，考試權之獨立行使，不受行政權之干擾，卽爲其特質之一。關於考試權獨立行使之理論根據，已詳第四章第一節國父遺教之淵源一、「考試權之獨立行使」中，茲不復贅述。

二、考用合一之特質 考用合一云者，卽政府於舉行各種考試後，將及格人員依其志願分發各機關法等任用，而使之適才適所之謂。憲法第八十五條規定：「非經考試及格者不得任用」，是卽考用合

一、最堅強之法律依據。因此，表現於考銓法規者，除考試法及任用法中明定考試及格人員均交由分發機關依其志願分發各機關任用外，並在分類職位公務人員考試法第二條中強調分類職位公務人員之考試，應本考用合一之旨行之，而「對於公務人員之任用，如查有非法定資格時，得不經懲戒程序，逕請降免」，又為考試院組織法第十七條所規定，以加強考用合一政策在考銓法規中之作用，故考用合一為考銓法規之第二特質。

三、雙軌並行之特質。雙軌並行云者，即銓敘法規中關於行政機關公務人員之分等敘資，同時採用兩種不同之方法，以定其等級之謂也，如一般公務人員分為簡任、薦任、委任三等，是為簡薦委任制，亦即通常所謂之品位制；分類職位公務人員則分為十四職等，是為職位分類制。此兩種規制，同時並行，有如雙軌，不可謂非考銓法規之特質，茲將兩制要點分述如左：

(一)簡薦委任制。民國肇建，庶政更新，官制方面，則廢除清代之九品制，仿照日本親任、勅任、奏任、判任四等官制之成規，將文官官等定為特任、簡任、薦任、委任四等，沿行迄今，未有改變。惟除特任官屬於政務性質之政務官，不在銓敘法規適用範圍之內外，其他簡、薦、委任三等六級，常有變動，至五十三年六月二十日考試院公布公務人員職務等級表後，始確定為簡任九級，薦任十二級，委任十五級，共為三等三十六級。自施行以來，所有全國政府行政機關公務人員之官等，無不依簡任、薦任、委任之等級而敘定。此制之優點，在就被任用人員所具有的資歷（包括學歷與經歷）之深淺，以審定其等級之高低，使其循序漸進，積資升遷，不致有躡等越級之弊。至其缺點，則在過於偏

81

BZ

重資歷之審查，忽略人與事之配合，難收爲事擇人與適才適所之效。

(一)職位分類制 職位分類制，創始於美國，其後英國、加拿大、日本相繼仿行。我國自四十七年十月三十日公布「分類職位分類法」及五十六年六月八日公布分類職位公務人員考試、任用、俸給、考績四法，並在總統明令於五十七年一月十五日施行後，職位分類制於是確立，而與簡、薦、委任制同時並行，此制與簡、薦、委任制最大不同之處，即將「公務職位分類之職級分爲十四職等，以第十四職等爲最高職等」（參照分類職位公務人員任用法第四條），而與簡、薦、委任三等中以一級爲最高級者，適得其反。此制之優點，在考試方面則爲「公開競爭」「爲事擇人」，在任用方面，則本「專才專業，適才適所之旨，爲人與事之適切配合」，在俸給方面，則爲「同工同酬，計值給俸」。在考績方面，則本「綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀之考核」，至其缺點，則以職級規範所列舉之職級，多達五百有餘，而對於職級特徵，工作舉例，及其所需資格與專門知能，均有極詳盡之規定。在任用方面，雖與「專業專才」之旨相切合，但於運用之際，不免過於機械而失之呆板，故自實施以來，困難滋多，各方反映意見，幾致毀多於譽，而尤以鄉鎮機關所遭遇之困難爲最著，政府有見於此，乃於六十二年十一月六日修正公務職位分類法第三條規定司法、外交、警察、衛生及民意機關不予分類，以縮小公務職位分類法實施之範圍，減少執行上之困難，經此次修正後，職位分類制之推行，當較前爲便利。

【習題】

- 一、考銓法規之特質有幾？試簡述之。
- 二、何謂獨立行使之特質？試加以說明。
- 三、考用合一之意義何在？我國考試與銓敘法規中對於實施考用合一政策，有何規定？（58電升一人）
- 四、試述考銓法規變軌並行之特質。
- 五、何謂薦、薦、委任制？此制之優點與缺點何在？試分述之。
- 六、何謂職位分類制？並就此制之得失申論之。
- 七、職位分類制度與我國現行簡任、薦任、委任官等區分制度之不同及其得失比較，試申述之。（57高一人）

第六章 考銓法規之主管機關

第一節 考銓法規之決策機關

或一般行政法規之制定過程言，必先有「決策」，而後始進入「執行」階段，故其主管機關，亦

得分爲決策機關與執行機關。此二者互有牽連關係，原難截然劃分，茲僅就其重點，勉爲區別，先述考銓法規之決策機關。

依憲法第一〇八條第十一款之規定：「中央及地方官吏之銓敘、任用、糾察及保障，由中央立法並執行之，或交由省縣執行之」。所謂立法，即含有「決策」之意義。自立法之廣義言，舉凡法律案之擬定、審議、通過以及各機關依其法定職權或基於法律授權所訂定之規章，均已包括在內。因此，則考銓法規之決策機關，有如左列：

一、考試院 考試院爲國家最高考試機關，設有考選、銓敘兩部，主管全國考銓行政事宜，舉凡有關考銓之法律案，必須由考選部或銓敘部擬訂呈院，提經考試院會議通過後，轉送立法院審議，完成立法程序。即非法律案，而係有關考試或銓敘政策而制定之規章，亦須呈院核定後，始得施行，故考試院可謂考銓法規之最高決策機關。

二、立法院 立法院爲國家最高立法機關，有議決法律案及國家其他重要事項之權，關於考銓事項之法律案，考試院必須送請立法院審議通過，始得公布施行。其他有關考銓之重要事項，立法院亦有議決之權，且得以法律授權於考試院或考選、銓敘兩部訂定有關考銓事項之命令規章，故就考銓事項之立法方面言，立法院亦得謂爲考銓法規之決策機關。

三、考選部及銓敘部 考選、銓敘兩部爲直屬於考試院之主管考銓行政機關，依考選、銓敘兩部組織法之規定，前者掌理全國考選事宜，對於承辦考選行政事務之機關，有指示監督之權；後者掌理

全國文職公務員之銓敘及各機關人事機構之管理事項，依銓敘部組織法第四條之規定，關於公務職位實施範圍及其規章程序標準之訂定，亦為其主要職掌。是考選、銓敘兩部，既分享全國考銓行政，則其為考銓法規之決策機關，應無疑義。

第二節 考銓法規之執行機關

考銓法規所規定之事項，必須付諸實施，是為考銓法規之執行，負責執行考銓法規之機關，可分為中央執行機關與地方執行機關：

一、中央執行機關 依憲法第一〇八條規定，由中央立法並執行之事項，如第十一款「中央及地方官吏之銓敘、任用、糾察及保障」事項，可知中央機關不僅為考銓法規之立法決策機關，且亦為考銓法規之執行機關。惟考銓法規之中央決策機關中，如立法院，僅係中央決策機關而非中央執行機關，他如考試院及考選、銓敘兩部，除同為考銓法規之中央決策機關外，並同為考銓法規之中央執行機關。

二、地方執行機關 觀憲法第一〇八條第十一款所規定之事項並「得交由省、縣執行之」之規定，是省、縣地方機關，亦為考銓法規之地方執行機關，更屬顯明。

【習題】

- 一、考銓法規之決策機關，是那些機關？其所依據之法律為何？試說明之。
- 二、試述考銓法規之執行機關及其根據之法律。

第七章 考銓法規與公務人員

第一節 考銓法規與公務人員之關係

從本篇第一章「考銓法規之涵義」中，可知全部考銓法規所包括之事項，如考試、任用、俸給、考績、褒獎、退休、撫卹、保險、進修乃至人事管理等，無不以公務人員為實施之對象而與之有密切之關係。故在析述考銓法規之前，必須對於公務人員之意義及其範圍與種類加以說明，進而研析整個考銓法規之內容時，始能了然於各個法規制定之主旨及其目的之所在。

第二節 公務人員之意義

公務人員者，乃由國家特別選任，對於國家服無定量之勤務，且負有忠實之義務者也。分析言之

一、公務人員關係因國家之特別選任而成立 公務人員以外之爲國家服務者蓋亦多矣，如議會議員由於人民之參政權而行使其職務；士兵由於一般人民之兵役義務而服兵役；自治人員因法令之規定而掌管戶籍及一部份警察事務。凡此人員，其所掌理者，皆爲國家事務，然皆不得認爲行政法或考銓法規之公務人員（公務人員保險法所稱之公務人員除外）。蓋公務人員之關係，由於任官行爲而成立，其任官行爲，或因考銓之結果，或出於特別選任之方法，任何人均不能因某種權利或義務之結果，當然爲公務人員也。

二、公務人員對國家負有無定量勤務之義務 公務人員之參與公務，固爲其權利，然國家之任命公務人員，並非予以權利，實欲其服無定量之勤務耳。故義務爲其主眼，權利則爲其附帶之結果。就此點言，公務人員與議員自有區別，蓋議員固亦對國家負有服勤務之義務，然係由於國民之參政權，代表國民而參與公務，權利爲主，義務爲從。公務人員對於國家，不但有服勤務之義務，且其服務之範圍及方法，概依國家之要求決定，故公務人員對於國家，更負有服無定量勤務之義務。因此，公務

人員與自治人員，就其對國家服公務之勤務言，二者固無不同，然就其所任之事務的分量言，則有其差異也。

三、公務人員具有忠實之義務 忠實之義務，謂公務人員處理公務而提供其勞務之際，既應消極的服從國家之意志，更應積極的考慮國家之利益而引以為重，此種義務之違反，為構成懲戒問題之原因，其與對國家僅有經濟上勞務關係人員之區別，亦即在此。蓋如政府所用之雇員、外國顧問、土木建築承攬人員等，固亦係對國家服其勤務，又均係依特別方法所選定，然此等人員，純為民法上之僱傭關係，其義務僅在某種有經濟價值之勞務付給，無任何忠實義務之可言，縱有違反其勞務付給之義務，亦不致引起懲戒問題。

第三節 公務員與公務人員名詞之溯源

公務員與公務人員兩名詞，常互見於考銓法規中，此兩名詞之引用，究竟有無區別，每予人以混淆不清之感，茲欲辨其異同，當探溯其先後引用之由來。按「公務員」一詞，最初見於民國十七年十月八日公布之國民政府組織法第五章有關考試院之規定中，訂定「所有公務員均須依法律，經過考選、銓敘，乃得任用」。繼在考銓法規中見於民國十八年十二月二十九日公布之「公務員任用條例」，其後所有考銓法規均以「公務員」冠名，如公務員服務法、公務員撫卹法、公務員考績法皆是，即二十

四年一月一日公布之刑法亦援用之。沿至三十六年一月一日中華民國憲法公布後，「公務員」與「公務人員」兩名詞，始同見於憲法中。按憲法中有用「公務員」一詞者，如第二十四條「凡公務員違法侵害人民之自由或權利者……」，第七十七條「司法院掌理公務員之懲戒」是；有用「公務人員」一詞者，如第八十五條「公務人員之選拔……」，第八十六條「公務人員任用資格……」，第九十七條與第九十八條規定監察院對於中央及地方「公務人員」之糾舉彈劾是。此後除公務員服務法、公務員懲戒法及刑法中之「公務員」均相沿未改外，其他所有以前以「公務員」冠名之考銓法規，均相繼於修正時改冠「公務人員」四字。至公務員與公務人員兩詞之意義，究竟有無不同？一般言之，依照憲法及考銓法規之規定，「公務員」與「公務人員」兩名詞，在意義上似同，所不同者，即在各種法規適用之範圍各有其廣狹之差別，例如同一引用「公務員」名詞之法律，在刑法上適用之範圍最爲廣泛，而在公務員服務法與公務員懲戒法，其所適用之範圍，均較刑法之規定爲狹。即在考銓法規中，公務人員之意義，亦有廣狹之不同，如公務人員保險法關於「公務人員」之釋義，即較其他考銓法規所稱之「公務人員」，較爲寬廣。

第四節 公務員或公務人員之範圍

綜合現行法令之規定，關於公務員或公務人員之範圍，因各種法規制定之時期，既有先後之不同

，且其主旨與目的，亦各有異。因此，公務員或公務人員之範圍，乃有最廣義、廣義及狹義之分。

一、最廣義之公務員 現行刑法第十條第二項之規定：「稱公務員者，謂依法令從事於公務之人員」，照此規定，則凡具有「依法令」及「從事於公務」二要件者，即為「公務員」。故不論其為文職人員或武職人員，政務人員或事務人員，常任人員或非常任人員，簡薦委任人員或職位分類人員，聘派人員或僱用人員，受有俸給人員或非受有俸給人員，教育人員或公營事業人員，乃至由選舉產生之民選人員與各級法院之法警、庭丁等，只要是依法令從事於公務者，均為刑法上之公務員。其涉及之範圍，至為廣泛，是為最廣義之公務員。

二、廣義之公務員 依公務人員保險法第二條之規定：「本法所稱公務人員，為法定機關編制內之有給人員」及準用本法規定之「法定機關編制內之公職人員」，此之所謂「公職」，依司法院釋字第二十二號解釋：「立法委員、監察委員係依法行使憲法所賦予之職權，自屬公職，既依法支領歲費、公費，應認為有給職」，照以上規定及解釋，是除武職人員外，舉凡政府法定機關編制內有給人員及領歲費、公費之公職人員，均為公務人員保險法之公務人員。又依公務員服務法之規定：「本法於受有俸給之文武職公務員及其他公營事業機關服務人員均適用之」，似此，則凡受有俸給（無論由國庫預算內開支或由縣市鄉鎮自治經費內開支均屬之）者，即為公務員服務法所稱之公務員。以上兩法所稱人員或公務員，雖均較刑法規定「依法令從事於公務之人員」即為公務員者，其範圍為狹，但與其他考銓法規，如公務人員任用法所規定之公務人員，僅以各機關組織法規中除政務官及民選人員外定

有職稱等級之文職人員爲限者相較，則其範圍又較廣，故爲廣義之公務員。

三、狹義之公務員 按公務人員任用法施行細則所稱之公務人員，係指下列各機關學校組織法規中，除政務官及民選人員外，定有職稱及職等之文職人員：①總統府及其直屬機關；②行政、立法、司法、考試、監察五院及其所屬各機關；③國民大會秘書處及各省、市、縣各級民意機關；④自治行政機關；⑤教育機關及學校；⑥公營事業機關；⑦其他依法組織之機關（參照公務人員任用法施行細則第二條）。除此以外，凡武職人員、政務官及民選人員等雖係依法受有俸給而從事於公務之人員，但不得謂爲公務人員任用法之公務人員，其範圍不但不能與刑法規定之最廣義之公務員相比較，即與公務人員保險法及公務員服務法所稱之公務人員或公務員相論，亦較爲狹小，故公務人員任用法所稱之公務人員，是爲狹義之公務員。

第五節 公務人員之種類

公務人員依其任命形式、任期長短及職務性質，可分爲左列各類：

一、高級人員與普通人員 依公務人員之任命形式爲標準，可分爲高級人員與普通人員。前者如薦任、簡任、特任或分類職位制中之第六職等以上人員；後者如薦任以下之委任或分類職位制中之第五職等以下人員是。

二、常任人員與臨時人員 依公務人員任期之長短爲標準，則有常任人員與臨時人員之分。前者爲無任期限制或有法定任期之人員；後者僅係辦理臨時事務任期短暫或僅一次即可終了任務之人員。

三、文職人員與武職人員 公務人員依其所任職務性質爲標準，可分爲文職人員與武職人員。前者爲各級行政機關從事公務之人員，後者爲陸海空軍官佐及其他軍事人員。

四、行政人員與司法人員 在文職人員中，依其職務性質，又可分爲行政人員與司法人員，舊稱爲行政官與司法官；凡依法令從事於行政事務之公務者爲行政人員，掌理民事、刑事等審判事務者爲司法人員。

五、職等人員與聘派人員 依公務人員職務等級爲標準，可分爲職等人員與聘派人員。前者爲依公務人員任用法任用之簡任、薦任、委任職等人員，後者爲依聘用人員聘用條例聘用之人員與依派用人員派用條例派用之人員。

六、政務人員與事務人員 公務人員依其行使權能性質爲標準，可分爲政務人員與事務人員，即通常所謂之政務官與事務官是。所謂政務官 (Political Official) 者，乃臨時執政之人員，其地位均係統率各該主管機關之一般行政，而非專門事務，其去留以其所屬之政黨是否繼續當選爲轉移；彼等應向行政首長或其上級機關長官或立法機關負其全責，對所屬部門之活動與工作，應有考核及指揮監督之權。簡言之，即政務官所擔任之工作，爲行政之組織及政策之制定，而非機能或技術之活動，其責任在於領導。如各部會同官、政務次長、副委員長及其他賦有政策性之機關長官均屬之。所謂事務

官 (Permanent Official) 者，乃專門辦理行政事務人員而非擔當政治責任者，其唯一職責，在貢獻其專門學識或技能，奉行政府既定之政策，不隨政黨之成敗及長官之更動而去留，故政務官時有變動，而事務官則照常任職直至其退休為止，如各部常務次長以下之各級人員皆屬之。

【習題】

- 一、說明考銓法規與公務人員之關係。
- 二、何謂公務人員？其構成之要件為何？試析述之。
- 三、「公務員」一詞最初見於何種法規？在何法中公務員與公務人員同時並用？試分述之。
- 四、公務員與公務人員之意義，有無不同？其所不同者何在？
- 五、試述最廣義之公務員。
- 六、何謂廣義之公務員？試說明之。
- 七、何謂狹義之公務員？試申述之。
- 八、現行公務人員任用法所稱公務人員，其範圍如何？試列舉之。(50普一人)
- 九、試述公務人員之種類。
- 十、何謂高級人員與普通人員？其區別何在？試分述之。
- 十一、說明政務官與事務官之區別。(53特經一人)
- 十二、政務官與事務官如何區分？(44普一人)

十三、何謂公務員？試分析說明之，並述其種類。（44普—人）

十四、我國公務人員任用法所稱之「公務人員」與「公務員服務法」及現行刑法所謂之「公務員」，其範圍有何不同？試分述之。（51特退甲—人）

第二篇 考銓機關組織法規

第一章 考銓機關組織之史略

我國之有考銓機關組織，學者多謂肇始於周代之天官太宰。然考周禮天官太宰總百官，以掌邦治，與後世吏部專司銓選者不同，故杜佑以爲吏部之任，出於夏官之司士，其說較允。蓋夏官司士掌群臣之版，以治其政令，同於後世吏部之職掌。至西漢成帝置常侍曹，東漢改常侍曹爲中書，主選舉祠祀事，後又改爲選部。魏承漢制，旋改選部爲吏部，吏部之名自此始。隋唐以後，考選與銓敘，始分由禮部與吏部掌管，故士人之入官者，必先試於禮部，中試後，再經吏部考試，始得任官授職，歷宋、元、明、清四代，均相沿未改。及至清季，清廷推行新制，乃於宣統三年將吏部撤，在內閣下設一銓敘局，繼續主辦吏部之銓選事務，至是官制自以爲始。歷代相沿之吏部名稱遂不復存在。辛亥武昌起義，民國肇建，國父就任臨時大總統，於臨時政府中設銓敘局，直隸於臨時大總統，管理職任免升遷及給予階位、勳章、榮典、賞卹事項，旋改隸於國務院。直至民國十七年國民政府成立之日始廢，代之而興者，是爲國民政府五院中之考試院及其所屬之考選委員會（後改爲考選部）與銓敘部，惟

理全國公務人員之考選及銓敘事項。

【習題】

- 一、試述民國成立以前之考銓機關。
- 二、辛亥武昌起義，民國肇建，國父就任臨時大總統，於臨時政府中，設立何種機構？其職掌為何？至何年何月始廢？試分別說明之。

第二章 考試院組織法

第一節 考試院組織法之沿革

考試院成立於國民政府訓政開始時期，其間經歷二十年而進入憲政實施期間，在此兩段時期中，雖其組織型態與職掌，未有改變，但其所依據之法源及其所構成之體制則有所不同，茲將考試院組織

沿革分訓政與憲政兩時期述之如左：

一、訓政時期考試院組織法之沿革

溯自民國十六年三月國民革命軍底定江南，四月十八日國民政府定都南京，軍事告終，訓政開始，於是中國國民黨第二屆中央執行委員會第五次全體會議，於十七年八月八日在南京集會，陸續通過國民政府組織綱領及國民政府組織法，復於同年十月二十日由國民政府公布考試院組織法，至是訓政時期之考試院乃正式成立。茲將國民政府組織綱領，及國民政府組織法中關於考試院組織之規定，以及考試院組織法中之要點，分錄如左，以明考試院組織之淵源及其演變：

(一) 國民政府組織綱領中有關考試院之規定：

- ① 國民政府設立立法院、行政院、司法院、考試院、監察院，分掌國務。
- ② 國民政府置政府委員若干人，並指定常務委員分任立法、行政、司法、考試與監察五院主席。
- ③ 國民政府委員分任立法、行政、司法、考試、監察五院委員。
- ④ 考試院委員五人至九人。
- ⑤ 考試院設考試司、遴選司、銓叙司各一人，由考試委員兼任之。
- ⑥ 考試院為國家最高獨立考試機關，所有行政各院部事務員吏，均須經該院考選銓叙方得任用保障。

在此綱領中有兩點顯示：一、即考試院之組織體制，係採委員制。二、即所有行政機關事務員吏

之考選銓敘，由考試院考試委員兼任之各司主辦。

(二) 國民政府組織法中有關考試院之規定：按國民政府組織法係於民國十七年十月八日，由國民政府公布，其第五章有關考試院之規定計有四條，即：

① 考試院為國民政府最高考試機關，掌理考選、銓敘事宜，所有公務員均須依法律，經過考試院考選、銓敘，方得任用。

② 考試院設院長、副院長各一人，院長因事務不能執行職務時，由副院長代理之。

③ 考試院關於主管事項，得提出議案於立法院。

④ 考試院之組織，以法律定之。

總觀以上各點，可知考試院之體制，在國民政府組織法中，確定為首長制，並規定以法律定其組織，是為考試院組織法之淵源所在。

(三) 訓政時期考試院組織法要點，按民國十七年十月二十日公布之考試院組織法，其要點如左：

① 考試院以考選委員會與銓敘部兩機關組織之。

② 考選委員會掌關於文官、法官、外交官及其他公務員與專門技術人員，及關於辦理組織典試委員會與考選人員之冊報事項。

③ 銓敘部掌關於公務員之任免、升降、轉調、成績、考核、俸給、獎卹之審查登記事項，以及公務員與考取人員之分類登記事項。

④考選委員會設委員長一人，委員若干人；銓敘部設部長一人，副部長一人，均由院長提請國民政府分別任免之。

⑤考選委員會及銓敘部之組織以法律定之。

⑥考試院院長綜理全院事務。

⑦考試院對於各公務員之任用，除法律另有規定外，如查有不合規定資格時，得不經懲戒程序，逕請降免。

本法公布後，至二十二年二月二十四日及二十五年十月卅日先後有兩次修正，直至三十六年十二月憲法實施前，相沿未改。

二、憲政時期考試院組織法之沿革 民國三十四年（即西元一九四五年）八月十四日，日本天皇正式宣告無條件投降，八年艱苦抗戰，終於獲得勝利，國民政府乃於三十五年五月五日還都南京，旋於同年十一月二十五日召開國民大會集會，二十五日通過中華民國憲法，由國民政府於三十六年一月一日公布，並定於同年十二月二十五日施行。憲法公布後，國民政府依憲法規定於三月三十一日公布考試院組織法，並明令定自三十七年依憲法任命考試院院長之日起施行，至三十七年六月二十四日總統依憲法任命張伯苓為考試院院長，故考試院組織法即於同日起施行。茲將憲法中關於考試院之規定及考試院組織法之要點錄述如次：

（一）憲法中關於考試院之規定：

① 考試院爲國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老事項。

② 考試院設院長、副院長各一人，考試委員若干人，由總統提名，經監察院同意任命之。

③ 公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，並應按省區分別規定名額，分區舉行考試，非經考試及格不得任用。

④ 下列資格應經考試院依法考選銓定之：A 公務人員任用資格；B 專門職業及技術人員執業資格

⑤ 考試院關於所掌事項，得向立法院提出法律案。

⑥ 考試委員須超出黨派以外，依據法律獨立行使職權。

⑦ 考試院之組織以法律定之。

(二) 憲政時期考試院組織法之要點：

① 本法依憲法第八十九條制定。

② 考試院行使憲法所賦予之職權。

③ 考試院置考試委員十一人，其任期爲六年。

④ 考試院會議，以院長、副院長及考試委員組織之，總籌有關考試事項，會議時以院長爲主席。

⑤ 考試院置銓敘部及考選處。

⑥銓敘部之職掌如下：A 關於考取人員之登記事項；B 關於公務人員之成績考核登記事項；C 關於公務人員之任免事項；D 關於公務人員之升降轉調及銓資之審查事項；E 關於公務人員俸給及獎勵之審查登記事項；F 關於公務人員之保障、撫卹、退休及養老事項。G 關於各機關人事機構之管理事項。

⑦考選處之職掌如下：A、關於辦理考選公務人員事項；B、關於辦理考選專門職業及技術人員事項；C 關於辦理組織典試委員會事項；D、關於考取人員之冊報事項；E、關於舉行考試其他應辦事項。

⑧銓敘部及考選處之組織另以法律定之。

⑨考試院院長綜理院務，並監督所屬機關，考試院院長因事故不能視事時，由副院長暫行代理其職務。

⑩考試院院長及副院長之任期為六年。

⑪考試院置秘書長一人，特任，承院長之命處理本院事務，並指揮監督所屬職員。

按本法草案，原由國防最高委員會訂之，其第二條原為考試委員二十五人，第五條原為考選部與銓敘部，後經立法院審議本法時，改考試委員為十一人，改考選部為考選處並列於銓敘部之後，曾經考試院詳具理由呈請國防最高委員會核交立法院再審議結果，將第三條「置考試委員十一人修改為十九人」，其第五條「考試院置銓敘部及考選處」修改為「考試院設考選部及銓敘部」，此外原第六條

銓敘部職掌與原第七條考選處職掌，互易其餘文次序，原第八條「銓敘部及考選處之組織」，修改為「考選部及銓敘部之組織」，餘無變動，經由國民政府於三十六年十二月二十五日修正公布，是為本法依據憲法制定公布後之第一次修正。其後又經總統於四十九年十一月二十一日及五十六年六月十九日兩次修正公布。

第二節 現行考試院組織法概述

現行考試院組織法自三十六年三月三十一日公布後，曾經三次修正，已如上節所述。茲為明瞭現行考試院組織狀況，特根據五十六年六月十九日修正之組織法，列舉其要點如左：

- ① 本法依憲法第八十九條制定之。
- ② 考試院行使憲法所賦予之職權。
- ③ 考試院考試委員之名額定為十九人。
 - ④ 考試委員應具左列各款資格之一：
 - A 曾任考試委員聲譽卓著者。
 - B 曾任典試委員長而富有貢獻者。
 - C 曾任大學教授十年以上，聲譽卓著，有專門著作者。

D 高等考試及格二十年以上，曾任簡任職滿十年並達最高級，成績卓著而有專門著作者。

E 學識豐富有特殊著作或發明，或富有政治經驗，聲譽卓著者。

⑤ 考試院院長、副院長及考試委員之任期為六年，前項人員出缺時，繼任人員之任期至原任期屆滿之日為止。

⑥ 考試院設考選部、銓敘部，其組織另以法律定之。

⑦ 考試院設考試院會議，以院長、副院長、考試委員及考選、銓敘兩部部長組織之，決定憲法第八十三條所定職事之政體及其有關重大事項，前項會議，以院長為主席。

⑧ 考試院院長綜理院務，並監督所屬機關，考試院院長因故不能視事時，由副院長代理其職務。

⑨ 考試院置秘書長一人，特任，承院長之命，處理本院事務，並指揮監督所屬職員。

⑩ 考試院對於各公務人員之任用，除法律另有規定外，如查有不合法定資格時，得不經懲戒程序，逕請降免。

第三節 訓政時期組織法與憲政時期組織法之比較

考試院組織法既經訓政與憲政兩時期，從前節所述兩時期之沿革觀之，則其中有左列三點之不同

一、組織法源之不同 訓政時期之組織法，係根據十七年十月八日公布之國民政府組織法第四十條「考試院之組織以法律定之」之規定，而憲政時期之組織法則係依據憲法第八十九條之規定，此其不同之點一。

二、體制型態之不同 訓政時期之考試院組織法，規定院長綜理全院院務，其為完全之首長制，當無疑義。至憲政時期公布之考試院組織法，其第八條雖亦規定「考試院院長綜理院務，並監督所屬機關」，似仍維持首長制之精神，但由於有考試委員之設置，依照憲法規定考試院院長、副院長及考試委員同由總統提名，經監察院同意任命，及考試委員須超出黨派以外獨立行使職權兩點觀之，是院長、副院長與考試委員同為總統提名，經監察院同意任命之人員，其間並無隸屬關係。院長與委員地位既屬相同，在職權方面，考試委員並可獨立行使，不受院長之節制，且依考試院組織法第七條之規定，院長雖為院會會議主席，但憲法第八十三條所定職掌之政策及其有關重大事項，依照規定，仍須取決於會議，而照考試院會議規則規定，討論案件，以出席人數過半數之同意決議之，可否同數時，取決於主席。就以上所述觀之，則現在之考試院，在體制上又似為委員制或合議制。

總觀上述現行法律規定，考試院既非完全之首長制，亦非完全之委員制或合議制，而係兼有首長制與委員制之精神而組成之混合制。蓋決定憲法第八十三條所定職掌之政策及其有關重大事項，則為考試院會議之職權，而考試院院長則負院會決議案執行之責，並綜理院務，監督所屬機關。準此，可

謂在決定考銓政策及有關重大事項方面，權在考試院會議，是爲委員制或合議制；而在執行決策，綜理院務，監督所屬機關方面，責在院長，是爲首長制。在體制上兩者兼而有之，故稱之爲混合制，似無不當，此其不同之點二。

三、任期有無之不同 訓政時期考試院組織，關於院長之任期，並無規定，故首任院長戴傳賢先生於訓政結束憲政開始時始行卸任，經歷二十年之久，而憲政時期考試院組織法對於院長、副院長及考試委員之任期均規定爲六年，此其不同之點三。

【習題】

- 一、試述國民政府組織綱領中有關考試院之規定。
- 二、民國十七年十月八日公布之國民政府組織法中，關於考試院之組織及職掌，如何規定？試說明之。
- 三、試述訓政時期考試院之組織要點。
- 四、中華民國憲法中關於考試院組織及職掌事項，如何規定？試列述之。
- 五、簡述現行考試院組織法規定考試委員若干人及其應具有之資格。
- 六、我國考試院係屬首長制抑委員制？試依現行法令說明之。（56普一人）
- 七、試申述考試權獨立行使之意義，並列舉考試院掌理之事項。（56各薦升一人）。
- 八、公務人員任用程序與考試院職掌上之關係如何？（41高一人）
- 九、訓政時期考試院組織法與憲政時期考試院組織法有何不同？試比較說明之。

第三章 考選部組織法

第一節 考選部組織法之沿革

現在之考選部，係由行憲前之考選委員會遞遷而來。按考選委員會組織法於民國十八年八月一日由國民政府公布，共計七條，其內容要點如左：

(1) 考選委員會掌理考選事宜。

(2) 考選委員會以委員長一人，副委員長一人，委員五人至七人組織之。委員長，特任；副委員長、委員，簡任。

(3) 考選委員會之行政事務，經考選委員會議決，由委員長執行之。

按本法公布後，迄至三十七年六月二十四日考試院組織法施行前，共計修正三次，以三十年八月二十一日之修正幅度為最大，因其時已入抗戰後期，勝利在望，各機關亟需建設人才，紛紛要求舉行考試，於是考選委員會為適應當時業務上之需要，不得不擴充組織，改科為處，並增加員額，以應事實之需要。考選委員會組織法經三次修正後，直至民國三十七年七月二十一日考選部組織法公布時，

始歸無效。按現行考選部組織法，係依據三十六年十二月二十五日修正公布之考試院組織法第六條規定制定，於三十七年七月二十一日經總統公布施行，以迄於今。

第二節 現行考選部組織法概述

茲依現行考選部組織法之規定，舉述其要點如左：

- (1) 考選部掌理全國考選行政事宜，對於承辦考選行政事務之機關，有指示監督之權。
- (2) 考選部設第一、二、三、四等四司。第一司掌公務人員高等、普通、特種考試，及組織典試委員會事項；第二司掌專門職業及技術人員高等、普通、特種考試、檢覈及組織典試委員會事項；第三司掌高等、普通檢定考試與各種考試應考資格審查，成績核算及各種考試之試務事項；第四司掌文書、收發、撰擬、出納、庶務、典守印信事項。
- (3) 考選部置部長一人，特任，綜理部務、監督所屬職員；政務次長，常務次長各一人，簡任，輔助部長處理部務。

【習 題】

一、試述十八年八月一日公布之考選委員會組織法要點。

二、試述現行考選部之組織及其職掌。

第四章 銓敘部組織法

第一節 銓敘部組織法之沿革

民國十七年十月二十日國民政府公布之考試院組織法中，規定考試院以考選委員會、銓敘部兩機關組織之，並以法律規定其組織，於是銓敘部組織法亦於同年十二月十七日由國民政府公布，其內容要點如左：

- 一、銓敘部掌理全國文官、法官、外交官、其他公務員及考取人員之銓敘事項。
- 二、銓敘部設部長一人，特任，綜理部務，監督所屬職員。副部長一人，簡任，輔助部長處理部務。
- 三、銓敘部置秘書處、登記、甄核、育才三司，銓敘審查委員會。
- 四、秘書處掌文書、收發、撰擬、典守印信、會計、庶務、職員進退記錄及其他不屬各司事項。

五、登記司掌公務員及考取人員登記事項。

六、甄核司掌公務員成績，任免，升降轉調及資格審查事項。

七、育才司掌俸給、年金、獎卹、補習教育及公益事項。

八、銓敘審查委員會掌甄核司所列各款及育才司俸給、獎卹之覆核事項。

九、銓敘部設秘書長一人、秘書、司長、科長、科員若干人。

十、銓敘審查委員會以副部長、秘書長、各司長及有關係之各科長組織之。

本法公布後，因事實上需要，共有五次修正，以三十年八月二十一日修正幅度為最大。茲將此次修正要點，列舉如下：①將原列之秘書處、登記、甄核、育才三司，改為總務、登記、甄核、考功、獎卹五司，銓敘審查委員會照舊。②調整各司職掌。③增設參事、視察及專門委員等職稱，並增加司長、科長、科員員額，改會計員為會計主任。銓敘部組織法，經此次修正後，由於機構之擴大，人員之充實，在中央各部會中，已粗具規模矣。

第二節 現行銓敘部組織法概述

銓敘部組織法自四十六年七月二十六日修正公布後，至今未有改變，茲將其內容要點，舉述如左：

一、銓敘部掌理全國文職公務員之銓敘及各機關人事機構之管理事項。

二、銓敘部設部長一人，特任，綜理部務，監督所屬職員及機關。政務次長，常務次長各一人，簡任，輔助部長處理部務。

三、銓敘部置左列各司及委員會：(一)職位分類司，(二)甄核考功司，(三)獎卹司，(四)典職司，(五)登記司，(六)總務司，(七)銓敘審查委員會。

各司及銓敘審查委員會之職掌如左：

(一)職位分類司 掌關於公務職位分類實施範圍及步驟，與規章程序標準之訂定，以及調整分析歸級列等事項。

(二)甄核考功司 掌關於公務員任免、升降、轉調、級俸及成績審查事項。

(三)獎卹司 掌關於公務員獎勵、退休、撫卹之審查及公務員進修及保險事項。

(四)典職司 掌關於人事機構設置及變更之審查、人事管理人員任免考核工作督導、儲備訓練及本部人事管理事項。

(五)登記司 掌關於公務員及備用人員之調查登記與考取人員之登記及分發事項。

(六)總務司 掌關於文書收發、部令公布、典守印信、出納及庶務事項。

(七)銓敘審查委員會 掌關於公務職位調查、分析、歸級、列等以及甄核考功司與登記司有關職掌與備用人員調查登記及考取人員之登記、分發之覆覈事項。

【習 題】

- 一、試述現行銓敘部組織法規定之組織及其職掌。
- 二、試申述考試權獨立行使之意義，並列舉考試院及考選部、銓敘部之掌理事項。（58特行乙一人）

第五章 考銓處組織條例

第一節 考銓處組織條例之沿革

按自民國二十四年考銓會議議決案實施研究委員會通過各省設立銓敘分機關後，即由銓敘部擬具銓敘處組織條例草案，呈請考試院提奉中央政治委員會決議，交立法院審議、通過，由國民政府於二十五年六月十五日公布，定期施行。至二十八年十二月二十七日始奉府令，銓敘處組織條例定自二十九年一月一日起施行，於是乃先後設立湘粵桂銓敘處、贛浙閩銓敘處、豫陝冀晉魯皖銓敘處、甘寧青銓敘處等四處，辦理各該省區銓敘事宜。

至三十三年十二月考試院曾有於各省籌設考選處與銓敍處並行之議，以未奉准而罷。迨三十四年八月抗戰勝利，各省考銓事務亟待推進，於是又有合併銓敍處而為考銓處之籌劃。終於在三十五年二月十四日國府公布考銓處組織條例，同日明令廢止銓敍處組織條例，至是除已成立之四銓敍處改組為考銓處外，另成立六處，並調整其管轄省區，直屬於考試院。此十處，在勘亂軍事逆轉中，相繼陷匪，均告結束。至三十八年十二月又設臺灣省考銓處，歷時僅十月即撤銷，現全國雖無考銓處之存在，但其組織條例仍未廢止。

第二節 考銓處組織條例概述

一、考試院在一省或二省以上之地區設考銓處，掌理各該省區及指定院轄市之考選、銓敍事宜，並分別受考選委員會（現為考選部），及銓敍部之指揮監督。

二、考銓處視事務之繁簡設三科至五科，分別掌理左列事項：

- (一)關於公職候選人、任命人員、專門職業及技術人員、各考試之籌辦及試務事項。
- (二)關於委任職公務員之資格、俸給、考績、考成及升降轉調各審查事項。
- (三)關於委任職公務員獎勵、退休、撫卹之初審事項。
- (四)關於委任職公務員之登記與考取人員之分發事項。

(四)關於省政府以下各機關人事機構之指導事項。

三、考銓處設處長一人，簡任，綜理處務，並監督所屬職員。

【習 題】

一、試述考銓處之組織及其職掌事項。

第六章 行政院人事行政局組織規程

第一節 行政院人事行政局組織規程之制定經過

依照中華民國憲法第八十三條規定：「考試院爲國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。」又依考試院組織法第六條之規定：「考試院設考選部、銓敘部」分掌憲法所賦予之職權，而各機關人事機構之管理又爲銓敘部法定之職掌。依照上述徵規規定以及 國父五權憲法之精神，除考試院及其所屬之考選、銓敘兩部外，不應再有其

他人事機構之設立，以免割裂國家最高考試亦卽人事機關之職權，影響五權相互制衡之作用。惟自三十六年十二月二十五日憲法施行以後，共匪倡亂，全國進入緊急狀態，至三十七年四月十八日第一屆國民大會第一次會議第十二次大會爲適應當前情勢之需要，乃制定動員戡亂時期臨時條款四項，授權總統爲避免國家或人民遭遇緊急危難或應付重大變故，得爲緊急處分。嗣後國民大會每次集會時均有修正補充，依五十五年三月十九日國民大會第四次會議第九次大會修訂動員戡亂時期臨時條款第五項規定：「總統爲適應動員戡亂需要，得調整中央政府之行政機構及人事機構及其組織」。於是總統乃根據此一規定，於五十六年七月二十七日公布行政院人事行政局組織規程，以適應動員戡亂之需要。至動員戡亂時期臨時條款，係根據憲法第一百七十四條第一款之程序而制定者，具有憲法同等之效力，行政院人事行政局組織規程之制定公布，係依據臨時條款第五項之規定，故不發生與憲法牴觸問題。惟若戡亂時期一旦終了，臨時條款經國民大會決議廢止時，則行政院人事行政局之組設，卽將失其依據而歸無效。此則觀人事行政局組織規程第一條「行政院在動員戡亂時期……特設人事行政局」之規定而自明。故人事行政局在性質上可視爲動員戡亂時期之臨時組織，未可與國家經常體制之最高考試（人事）機關相提並論也。

第二節 行政院人事行政局組織規程概述

一、人事行政局組設之目的 行政院在動員戡亂時期，爲統籌所屬各級行政機關及公營事業機構之人事行政，加強管理，並儲備各項人才，特設人事行政局。

二、人事行政局與考試院及銓敘部之關係 人事行政局有關人事考銓業務，並受考試院之指揮監督。行政院所屬各級人事機構組織、編制、人員派免，核定後，均報送銓敘部備查。

三、人事行政局之組織 人事行政局置局長一人，簡任或特任，綜理局務，並指揮監督所屬職員；副局長一人至二人，簡任，襄助局長處理局務。並設下列各處室：(一)第一處，(二)第二處，(三)第三處，(四)第四處，(五)秘書室，(六)安全室，(7)人事室，(8)會計室。

四、人事行政局之職掌 茲將各處室職掌臚列如左：

(一)第一處掌理左列各事項：

1. 綜合統籌各級行政機關及公營事業機構之人事管理事項。
2. 關於人事政策及人事法規之研擬及建議事項。
3. 關於行政院所屬各級人事機構設置變更之擬議或審核事項。
4. 關於行政院所屬各級行政機關及公營事業機構內人事人員派免、遷調、考核、獎懲之擬議事項。
5. 關於戰地及收復區人事制度之規劃研擬事項。
6. 關於各項人才之儲備事項。

(二)第二處掌理左列各事項：

1. 關於各級行政機關簡任以上人員派免、遷調之研議、審核事項。
2. 關於各級行政機關組織法規及編制員額之研議、審核事項。
3. 關於行政院所屬各公營事業機構首長及董監事派免、遷調之審核事項。
4. 關於行政院所屬各級機關需用人員之統籌、分發擬議事項。

(三)第三處掌理左列各事項：

1. 關於各級行政機關考核制度之規劃及增進工作效率之擬議事項。
2. 關於各級行政機關現職人員之調查、考核、統計、分析事項。
3. 關於各級行政機關考績、獎懲之擬議或審核事項。
4. 關於各級行政機關及公營事業機構之政績、業績、考核資料之整理事項。
5. 關於各級行政機關公務人員職前訓練、在職訓練、工作講習、公餘進修、公費考核之規劃、擬議事項。

(四)第四處掌理左列各事項：

1. 關於員工待遇、獎金及福利之規劃及擬議事項。
2. 關於各級行政機關公務人員保險業務改進之建議事項。
6. 關於各級行政機關請頒勳獎、榮典及褒揚案件之擬議事項。

3. 關於各級行政機關公務人員退休、撫卹之規劃、核議事項。
 4. 關於人事資料之調查統計、保管及分析運用事項。
 5. 關於人事簿冊、卡片之編制、登記事項。
 6. 關於人事業務研究發展及有關刊物編譯、出版事項。
- (五)秘書室掌理文書、印信、議事、庶務、出納及不屬其他各處室之事項。
- (六)安全室掌理安全保防事項。

【習題】

- 一、行政院人事行政局之組設，其所依據之法律條款為何？試申述之。
- 二、行政院人事行政局之性質為何？試說明之。
- 三、試述行政院人事行政局與考試院及銓敘部之關係。
- 四、試簡述行政院人事行政局之組織概況。
- 五、試舉述行政院人事行政局各處室之職掌。

第三篇 考選法規

第一章 考選法規之概念及類別

一、考選法規之概念 考選法規係指有關考選事項之法律或規章。換言之，即凡規定關於考選行政事項及考選業務事項之法規，均得稱爲考選法規。所謂考選業務事項，即指所辦理之各種考試事務而言，以規定考試事務爲法規之內容，而爲考選法規重點之所在。

二、考選法規之類別 現行之考選法規大別之，不外實體法與程序法二種。實體法中以現行之考試法爲基本法，而以考試法施行細則、檢定考試規則及各種特種考試規則爲其附屬法規，以公務人員升等考試法及其施行細則與外國人應專門職業及技術人員考試條例爲其特別法規；程序法中以典試法與監試法爲基本法，而以典試委員會會議規則及命題、閱卷等規則爲其附屬法規。至公務職位分類法公布後，則五十六年六月八日及五十七年十一月三十日先後公布之分類職位公務人員考試法與典試法，與一般之考試、典試兩法，同爲實體法、程序法中之基本法。以上所述之基本法與程序法中各種法規之內容，當於以後各章節中分別敘述之。

【習題】

- 一、試述考選法規之概念。
- 二、考選法規分爲幾類？試加說明。

第二章 考試法

第一節 考試法之沿革

國民政府於北伐完成，建都南京後，爲遵行 國父遺教，實行五院之制，乃於十七年十月八日及十月二十日先後公布國民政府組織法及考試院組織法，考試院即依法成立，於是遵照建國大綱第十五條「凡候選及任命官員無論中央及地方皆須經中央考試銓定資格者乃可」之規定，擬訂考試法十八條呈請國民政府於十八年八月一日公布，是爲行憲前最初公布之考試法，亦即考試之基本大法，總其要點，約爲：

(一) 候選及任命人員與應領證書之專門職業及技術人員，均須經中央考試定其資格。

(二) 考試分普通、高等、特種三種。

(三) 普考於各省區或考試院指定區域，高考於首都或考試院指定區域，每年或間年舉行一次。

(四) 高普考各以國文及中國國民黨黨義爲第一試，分科考試爲第二試，面試及成績審查爲第三試。

(五) 高普考應試資格及消極條款，分別規定。

(六) 候選人員考試及其他特種考試，另以法律定之。

考試法公布後，考試制度至是始奠其初基，其後雖屢經修正，乃至行憲後 總統公布之考試法，其大體仍以此法爲本，其歷次修正重點如①改採分試淘汰之制；②確定考試法爲各種考試之基本法；③確定分區定額之制；④增訂公務人員考試與專門職業及技術人員考試溝通辦法；⑤確定特種考試舉行之條件；⑥規定公務人員考試應配合任用計劃公開舉行。以上爲考試法八次修正案中之犖犖大者，他如考試方法中增列審查著作發明，以提高應考人之素質，修訂考試及格人員由考選部呈報考試院，轉交分發機關分發任用，以期靈活適用，以及應考資格之增刪、調整等，均有修正。本法至六十九年十一月二十四日最後修正後關於考試之興革各大端，均已納入於考試法中，而使之成爲衆星垂拱之根本大法。

第二節 考試法一般之規定

、考試之範圍 按憲法第八十六條規定：「公務人員任用資格與專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。」故考試法開宗明義於第一章第一條中規定：「公務人員之任用與專門職業及技術人員之執業，均依本法以考試定其資格」，因此，我國現行考試制度之內涵，即為公務人員考試與專門職業及技術人員考試兩大類，其範圍關於公務人員考試者，謂左列各款人員：

(一) 行政、司法、考試等機關事務人員。

(二) 立法、監察及省市縣各級民意機關事務人員。

(三) 自治行政機關事務人員。

(四) 公營事業人員。

(五) 其他依法應經考試之公務人員。

至關於專門職業及技術人員者，則謂左列各款人員。

(一) 律師、會計師。

(二) 建築師、各類技師。

(三) 醫師、藥師、牙醫師、護理師、醫事檢驗師、醫用放射綫技術師、護士、助產士、藥劑生、醫事檢驗生、醫用放射綫技術士。

(四) 中醫師。

(五) 獸醫師、獸醫佐。

(六) 驗船師、引水人、河海航行人員、漁船船員、船舶電信人員、民用航空人員。

(乙)依其他法規應領證書之專門職業及技術人員。

二、考試之種類 公務人員與專門職業及技術人員之考試，分高等考試、普通考試兩種，遇有高等及普通考試及格人員不足或不能適應需要時，得舉行特種考試，此項特種考試分爲甲、乙、丙、丁四等分別舉行之（考試法第二條）。按考試法第一條係從性質上規定國家考試，分公務人員考試與專門職業及技術人員考試爲二大類別，是爲橫的分類；次則係從程度及等次上規定兩類考試各分爲高等與普通兩種，是爲縱的分類。高等與普通二種考試爲國家掄才之正規考試，其舉行期間、考試類科及應試科目，非有重大原因，殊少變更，因之頗難適應各機關人事上之需要，故又有附條件的特種考試之規定，俾於顯示高等與普通考試正規性之中，藉寓適應事實之意。此外關於特種考試，分爲甲、乙、丙、丁四等，其甲等爲高於高等考試之考試，乙等爲相當於高等考試之考試，丙等爲相當於普通考試之考試，丁等爲低於普通考試之考試。其有性質特殊非上項等別所能概括者，得不予比照。

三、考試之應考年齡 我國民法規定自然人滿二十歲爲成年，故一般言之，滿二十歲者，即可應各種考試。惟考試種類大多根據各種公職種類而定，而各種公職中有非老成持重，經驗豐富之士所能勝任者，因之，其應考年齡，不得不於考試規則中先予規定，以免毫無經驗之浮躁少年，藉考試登庸，影響公務。例如駐外外交領事人員任用條例中對於任用年齡雖無限制，但在特種考試外交領事人員甲等考試規則中則規定非年在四十五歲以下者，不得應考，所以重外務而免任用時發生困難也。惟關於年齡限制，各種考試需要多不相同，自難在考試法中列舉規定，故本法對於高等、普通考試及特種

考試之應考年齡，授權由考試院定之（參照考試法第三條），以資因應。

四、考試之類科及應試科目 現代政府職能，日益擴大，因之，各種職務，亦日趨繁多，考試目的，在為國家拔取專門人才，故其分類分科必須與政府現有職務之性質種類相適應。所謂分類，如高等、普通考試中之普通行政、人事行政、教育行政、社會行政、經濟行政、財稅行政及其他各類行政是；所謂分科，如建設人員之農藝、園藝、水產、畜牧、森林及其他各科工程是。又高等、普通考試之類科及分類分科之應試科目，常隨事實需要及學校課程之編排而時有增減變更，若於考試法中加以規定，則將來修正時程序繁重，諸感不便，故本法特設授權規定，俾考試院隨時體察事實需要，斟酌訂定考試類科及分類分科之應試科目（參照考試法第三條），藉免法律修改之煩，而收因應咸宜之效。

五、考試之體格檢查 有健全之身體而後始有健全之事業，況現代政府職責繁重，工作艱鉅，尤非有強健之體格，不能勝任愉快，若對於應考人不加體格檢查，則於錄取以後，或因體力不足，或住宿疾未瘳，而不勝職務時，則不僅有損於公務人員之健康，亦且有碍於政府工作之推行，故本法特規定「各種考試應考人之體格檢查，得視需要於報名前或考試後辦理，報名前檢查不合格者，不得報考；考試後檢查不合格者，不予錄取。」至於體格檢查標準則規定「由考試院按各類科性質分別定之」（參照考試法第四條），例如特種考試警察人員應考人體格檢查標準有十八項之多，較一般考試應考人體格檢查規則多出六項，而榮譽軍人應考人體格檢查辦法，又僅有八項。蓋以考試類科之不同，所需之體格標準，自亦有異；何種類科，需何種體力，是不能不授權考試院按其類科性質分別酌定之。

六、考試之消極資格 憲法雖規定人民有應考試服公職之權，但若漫無限制，一任違法亂紀、作奸犯科之徒，均經考試而取得任用與執業資格，則不但危害國家安全與社會秩序，且亦非所以辨別是非，尊重法律之道。故考試法第五條第一項特設五款限制，以免叛亂、貪污及染有惡劣嗜好之不良份子與限制行為能力之人，藉考試途徑，廁身於政府公務及自由職業之林，以保障國家之安寧與人民之福祉，意至善也。至不得應考之五款限制，亦即司法院釋字第五十六號解釋所謂之消極資格，茲錄之如左：

(一) 犯刑法內亂、外患經判決確定者。

(二) 曾服公務，有侵佔公有財物或收受賄賂行為，經判決確定者。

(三) 褫奪公權，尚未復權者。

(四) 受禁治產之宣告，尚未撤銷者。

(五) 吸食鴉片或其他毒品者。

有以上各款情事之一者，均不得應考。又專門職業及技術人員考試尚有各種職業法之限制，如應律師考試或會計師考試者，除依考試法規定之限制外，尚須受律師法第二條或會計師法第四條所規定之限制是。此考試法第五條第二項所以有「專門職業及技術人員考試，除依前項規定（按即五款消極資格之限制）外，並應受各該職業法所定之限制」之規定。

七、考試之分試與分區 各種考試得分試、分區、分地舉行，此為考試法第六條上半段所明定。

所稱各種考試分試舉行，即將整個考試，分爲兩個試程或三個試程舉行，藉以逐試淘汰，而收精簡之效。前者如分爲第一試、第二試，第一試不及格者，不得應第二試是；後者如分爲第一試、第二試、第三試，第一試不及格者不得應第二試，第二試不及格者，不得應第三試是。亦有分爲初試、再試，初試及格予以學習或訓練，學習或訓練期滿舉行再試者（參照考試法施行細則第六條）。但此項分試辦法並非絕對的，倘在事實上認爲無分試舉行之必要時，亦可以一試行之，如目前所舉行之高等、普通考試，即未分試，按之考試法規定「得分試舉行」之意義，並無不合。至所謂分區、分地舉行者，係爲便利某一地區之應考人，得視應考人之多寡，劃分幾個區域或幾個地方舉行，以免應考人往返跋涉之勞。就臺灣省言，前者如分爲南區、中區、東區、北區是；後者如分爲花蓮、臺東、臺中、臺南、臺北是。

八、考試之各種方式 依考試法第六條第一項之規定，考試方式爲筆試、口試、測驗、實地考試及審查著作、發明等是，是爲舉行考試時，所採取之各種方法。考試所以測驗應考人之知識技能，故必須就各種方法中擇一以行，或按考試之等別類料，酌採兩種以上之方式行之。筆試所以測知其文字與理解，口試所以觀察其儀容與言辭。而智慧之有無與技能之深淺，則又非賴測驗與實地考試，不足以測知其程度。至審查著作、發明，蓋所以提高應考人之素質而使適用於某一考試之等別類科，亦不失爲考試方式之一。此外「專門職業及技術人員考試，除適用以上各種方式外，並得以檢覈行之」（考試法第六條第二項）。按專門職業及技術人員，多爲自由職業者，在社會需要上既較公務人員爲廣

，而在性質上又與公務人員不同，故其考試在推行之初，自不能與一般公務人員考試採用同一方法，而不能不謀所以變通適應之方，此考試法第六條第二項所以規定此項人員之考試，除在原則上可適用筆試、口試、測驗、實地考試及審查著作、發明等方式外，「並得以檢覈行之」之理由。所稱「檢覈」即指僅就其學歷證件予以書面審查，而不必參加試驗之謂。至關於上述種種考試方法除審查著作、發明多用於應考資格之審查，無可置評外，其他五種方法之得失，略論如左：

(一)筆試 此項方式之優點，在純以客觀標準，藉以測量應考人之真正學識，為國家拔取真才。其缺點則在對於應考人之品德，很難測知。

(二)口試 此項方式多於筆試前或筆試後行之，亦有單獨行之者。其優點所在，即可當面觀察應考人之儀表、風度、言談、舉止以及判斷力等，足以補救筆試書面文章之不足。其缺點猶其在單獨舉行時，只憑一時之談話，每易為善於詞令者所欺瞞，其訥於言詞者，或不免有滄海遺珠之憾，故較完善之辦法，筆試與口試二者同時並用，庶不致有倖進或屈抑之誤。

(三)測驗 以往考試方法多為論文式或問答式，以致閱卷者之評分標準，殊難一致，故亦難有免偏頗不平之弊。現在英美各國之考試方法，多採用測驗方式，出題標準及評分，皆各有一定之尺度，極合於科學原則，並在心理及智力等方面，皆採用測驗方式，藉以選拔才俊。我國現對此一方式，亦正在多方採行中，惟測驗對於一般固定學科，固可收相當準確之效果，但對於有發揮性之科目如論文等，則不如申論式之較易測知其學識之深淺也。

四、實地考試 此項方式適宜於含有科學性之專門技術方面的科目，如農、工、礦業及醫事等專門技術人員之考試，足以實地測知其學識與經驗，但若有關各該學科理論之闡發，則應與筆試並用，以謀理論與實際之兼顧，而發揮實地考試之效用。

(四) 檢覈 考試法上之所謂檢覈，乃就其學歷與經歷之證件以審定其資格之謂。其優點僅在考試機關審查之便利，而不需大量人員及費用。惟其缺點則不勝枚舉，如：(1) 僅憑證件，不但無從查知其人之品格，即其學識能力亦難測知；(2) 在我國偏重感情之社會中，機關長官在人情包圍中所出之證件，不盡可靠；(3) 證件易於偽造，如十餘年前報載銓叙部辦理儲備登記時送審人利用偽造證件一案，被法院以偽造文書罪嫌起訴者達四十餘人之多，是其一例；(4) 因證件之審查，不能適用於糊名及彌封，易啓潛通關節或上下其手之弊；(5) 易長奔競請託之風，影響社會風氣甚大。就上述各點觀之，可知檢覈方式，除考試機關審查便利外，可謂無一是處。故以檢覈方式用之於考試，不可不慎也。

以上五種考試方法，雖均明定於現行考試法中，但檢覈一法，僅能兼用於專門職業及技術人員之考試，俾便於確定其執業資格，以適應一般社會之需要，尚不失為一時權宜之計，但若用於公務人員考試，則不但有失考試揀才之真義，且因有上述種種缺點，更易助長社會虛矯作偽與貪緣奔競之風，影響行政效率，損害考試尊嚴，莫此為甚。故以檢覈方法，應用於公務人員之考試，實有百害而無一利，此現行考試法規定檢覈方法僅限於審定專門職業及技術人員之執業資格也。

九、考試之溝通方法 公務人員考試與專門職業及技術人員考試，目的雖不相同，但公務人員考

試中，建設人員考試各科之應考資格與應試科目，多與專門職業及技術人員考試各科技師考試相同者，此兩類考試之應考資格與應試科目既無不同，則在法理上自不能不承認其同時取得兩類考試之及格資格，故考試法第七條規定：「公務人員考試與專門職業及技術人員考試，其應考資格及應試科目相同者，其及格人員同時取得兩種考試之及格資格」。有此規定，不但可免應考人之欲取得兩類考試及格資格分別應試之煩，且在制度上亦可收彼此溝通之效。

十、考試之典試與監試 考試為國家掄才大典，前代舉行考試，程序極為隆重，為嚴密關防，且有扁關之制，所以昭鄭重而隆體制也。因此考試法關於考試程序之典試與監試事宜，分別規定另以典試法、監試法定之，以為典試、監試兩法制定之依據（參照考試法第十條及第十一條）。至典試法與監試法之內容要點，當於本篇第七章「辦理考試之程序法規」中述之。

十一、考試之公告期間 舉行高等、普通考試或特種考試時，關於考試類科、區域、地點、日期等，均須先期公告，俾眾週知，以便應考人有所準備。考試法第十二條所規定之高等、普通考試由考試院於考試兩個月前公告，特種考試由考選部於考試一個月前公告者，蓋對於高等、普通考試與特種考試有所區別，而藉以顯示高等、普通考試之正規性與重要性。

十二、考試舞弊之處理 考試為國家掄才大典，體備隆重，關防嚴密，秉文衡者，固宜鑑空衡平，杜絕干請，即應試士子，亦應教品自重，毋涉黃緣，必此時拔取真才，方能於他日盡瘁國事，否則結果必所取非人，有失國家慎選賢能之本旨，故考試法第十四條規定考試後發現及格人員於考試時有

左列各款情事之一者，除在行政上由考試院撤銷其考試及格資格並調銷其及格證書外，其涉及刑事者，並得移送法院辦理，以資懲戒，而昭鄭重。所謂「涉及刑事」，蓋指刑法第一百三十七條第一項妨害考試罪及第二百十二條偽造文書罪而言，茲將考試法第十四條所列各款之情事，錄之如左：

(一)有第五條第一項各款情事之一（按即本章第六項所述之五款消極資格）或第二項所稱職業法限制之情事者。

(二)冒名冒籍者。

(三)偽造變造證件者。

(四)以詐術或其他非法之方法使考試發生不正確之結果者。

以上係在考試及格後所發現之各種情事及其處理方法，至若在考試場中發現有潛通關節、改換試卷或其他舞弊情事者，應由監試人員報請監察院依法處理之（參照監試法第四條）。

十三、檢定考試之舉行 按考試法關於高等考試或普通考試應考資格之規定，均有高等或普通檢定考試相當類科及格者一款。故為配合此款資格之援用，特於第九條規定：「舉行高等考試或普通考試前，考選部得定期舉行高等或普通檢定考試」，俾檢定考試及格者，得以適時參加高等考試或普通考試。是項檢定考試，乃為有學力而無高等考試或普通考試之應考資格者開一進取之路，以達我國家廣羅人才之意旨，其詳容於本篇第七章「檢定考試規則」中述之。

【習題】

- 一、依據現行考試法及其施行細則之規定，其須以考試定其資格者，共有幾種人員？並各分若干類？試詳述之。（60高—人）
- 二、試述公務人員考試之目的，並列舉我國考試之種類。（47特退甲—人）
- 三、高等及普通考試，應否分別限定應考人年齡？試提出己見，並說明理由。（58特國乙—人）
- 四、試就現行考試制度，敘述各種考試之名稱。（58特國乙—人）
- 五、公務人員與專門職業及技術人員之考試分為幾種？試列舉其名稱。（47特退丙—人）
- 六、考試法施行細則以考試定其資格之公務人員，係指何種人員？（51特退乙—人）
- 七、現行考試法上所稱「以考試定其資格」之公務人員，其範圍如何？試列舉之。（55普—人）
- 八、考試法上有所謂「考試類科」，其意義何在？並說明分類分科為何？
- 九、考試法規定，有何種情事者，不得應任何考試？試一一列舉之。（47特退乙—人）
- 十、考試法對於應考人何以有消極資格之規定？試申述之。
- 十一、考試法所定考試方法共有幾種？試論較真得失，若以檢覈方法應用於公務人員考試，利弊為何？各舉所見以對。（42高—人）
- 十二、依考試法之規定，應公務人員考試及格者，在何種條件下，始可同時取得專門職業及技術人員考試之及格資格？試舉以對。

十三、考試法對於各種考試公告期限，有何規定？（44特退丁一人）

十四、考試法規定考試後發現及格人員於考試時犯有法定各款情事之一者，如何處理？其法定各款之情事為何？試並舉以對。

十五、在考試場中發現有何種舞弊情事？並應如何處理？試並述之。

十六、高於高等考試之考試，有主張筆試者，有主張檢覈者，究以何種為宜？試各述所見以對。

十七、考試法施行細則所稱之公務人員與專門職業及技術人員，係指何種人員？試列舉之。（59高一）

第三章 公務人員考試

第一節 公務人員考試之意義

公務人員執行國家一切行政事務，關係政治之隆污與社會之消長，假使選用不得其人，則其影響於國家社會者，將非淺鮮，然則將如何始可用得其人，時無論古今，地無論中外，捨借助於考試外，殆無他途，因公務人員在任用前加以考試，方能使才俊之士，脫穎而出，而後乃可用當其才，而才盡

其用。國父曾經在「五權憲法」中，舉出其「僱用廚子」的故事，最後昭示吾人：「諸君再想想，僱一個廚子，是一件小的事情，還要跑到專門的地方去僱，何況是國家用人的大事呢？由此便可知考試真是一件很重要的事情，沒有考試，我們差不多就無所適從」。因此用考試方法以拔取政府任用的公務人員，而使之盡其才，才盡其用，以提高行政效率，促進政治清明，是即公務人員考試意義之所在、

第二節 公務人員考試與任用計劃之配合

考試掄才，原為我國良好的傳統制度。良以考試用人，既公正無私，並可發掘人才，社會俊彥不致因乏人汲引而有埋沒不遇之嘆！尤有進者，考試用人，但論成績，不問閥閱，亦可使社會各階層，各行業才俊之士，平流競進，各盡智能，以報效國家，將使政府的人事更富有社會的代表性，而益臻安定。但是，考試功能的發揮，必須要與任用相配合，即是考試與任用必須合一。蓋考試如僅止於掄才而不能育才，則人才雖由考試發掘出來，又有何用？況考而不用，不免招致及格人員之怨尤，有損政府之威信。我國以前朝代的科舉，雖多有缺點，然其所表現的考用合一精神，實不可磨滅。因此，現行考試法為使考試及格人員獲得任用，以促進考用合一政策，特規定「公務人員考試應配合任用計劃，公開競爭舉行之」（考試法十五條）。所謂「任用計劃」，即由考試機關於每年舉行高普考試前分由

各機關調查所擬需用之各類人員，然後作成統計，以公開競爭方式考選之，以爲分發各機關任用之依據。如此供需相應，則不難達成即考即用之目的，而不致如過去之無計劃的大量考選錄取，使國家考試長此被誤認爲是一種所謂「資格考試」。

第三節 公務人員高等考試與普通考試

第一項 公務人員高考與普考之應考資格

一、高等考試之應考資格 我國憲法第十八條規定：「人民有應考試服公職之權」。故凡具有考試法第十六條所定各款資格之一者，均得應公務人員高等考試。按本條規定之得應高等考試資格共有三款：(一)爲「公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當系科畢業者」。(二)爲「高等檢定考試相當類科及格者」，所謂「相當類科」，係指與高等考試中之類科相當而言。例如高等檢定考試農業科檢定考試及格者，得應高等考試建設人員農藝科，或園藝科或農業經濟科等考試是。(三)爲「普通考試相當類科及格滿三年者」，此款所以規定普考及格須滿三年之立法意旨，蓋以高中畢業爲應普通考試之資格，而專科畢業則爲應高等考試之資格，則普考及格須滿三年，其年資已與專科畢業相等，故列爲應考資格之一，以謀平衡。

二、普通考試之應考資格 考試法第十七條規定普通考試應試資格，亦有三款：(一)爲「具有前條第一款、第二款資格之一者」，所謂前條第一款、第二款之資格，即指專科以上學校畢業與高等檢定考試及格之資格，具有此兩款資格之人，若自願降格以應普通考試，自應許其應考。故列爲第一款。(二)爲「公立或立案之私立高級中等學校畢業者」。普通考試及格，僅具有任委任職之資格，故其應考資格，以高中畢業爲已足。(三)爲「普通檢定考試相當類科及格者」。檢定考試原爲一般自修有得因而取得高普考試應考資格者而設，則普通檢定考試及格人員，自有應普通考試相當類科之資格，應無疑義。

第二項 公務人員高考與普考之分區定額

「全國性之公務人員高等考試、普通考試應分省區或聯合數省區舉行，並應按省區分定錄取名額，由考試院於考期前三個月公告之，其定額標準爲省區人口在三百萬以下者五人，人口超過三百萬者，每滿一百萬人增加一人，但仍得依考試成績按定額標準比例增減錄取之。對於無人達到錄取標準之省區，得降低錄取標準，擇優錄取一人，但降低錄取標準十分，仍無人可資錄取時，任其缺額」，此爲考試法第二十一條第二項依憲法第八十五條「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，並應按省區分別規定名額，分區舉行考試」之規定而訂定之辦法。依據本項分區定額的條文解釋，原定五十名者，即應取五十名，原定五名者，即應取五名，應考人不足定額者，有三人即取三人，有一人即

取一人，無應考人之省區，缺而不取，並無變更之餘地。惟每次考試情形各有不同，不但應考人之多少既不一定，即成績之優劣，亦不一致，且各機關之實際需要，亦各有異，故不能完全依照定額予以百分之百的錄取，為適應不同的需要，於是不能不為有增減的錄取，此本條第二項但書規定「仍得依考試成績按定額標準比例增減錄取之」規定所由設也。所謂定額標準，依考試法施行細則第二十條第二項之規定，「應根據內政部人口調查統計所列各省區人口數計算，以定其錄取名額，其計算結果，小數採四捨五入法決定之」。所謂「比例增減」，例如定額五名，實取十名，則為取五分之十，是為比例的加取。若定額五名而只取三名，則為取五分之三，是為比例的減取。又如甲省人口四百萬，定額六名，只有五人應考，其成績三人均在十分以下，餘二人，則一人為二十分，一為三十分，若照比例取五分之三，依四捨五入法只能取二十分以上者二名。乙省人口五百萬人，定額七名，有九人應考，六人在二十分以上，另二人在三十分以上，一人在四十分以上，同照比例取五分之二，依四捨五入法，應將成績在三十分以上者錄取。所謂「無人達到錄取標準之省區，例如兩省所定錄取標準四十分，因無人達到此標準，得降低標準為三十分。所謂「擇優錄取一人」，依考試法施行細則第二十條第三項之規定：「如該應錄取人某科之成績未達其應考類科中之特殊規定時，不得錄取，另就其他類科中擇優錄取，如有二人以上成績相同者，就專業科目成績較優者錄取之」，但若降低標準十分後，仍無人可資錄取時，則已至降無可降之階段，為免過於寬濫起見，只有任其缺額，以維考試制度之尊嚴。至所以有此分區定額之規定者，蓋藉以保障教育落後或具有特殊情形之省區人士，在公開競爭之原

則下，比例錄取，使每一省區之公民，均有爲國家地方服務之機會而不致有偏枯向隅之嘆。

第三項 公務人員高考與普考之成績計算

依六十一年十一月八日修正之考試法施行細則第十四條規定：「考試總成績以滿六十分爲及格，在八十分以上者爲最優等，七十分以上者爲優等，六十分以上者爲中等。」至總成績之計算方法，依高等及普通考試總成績計算規則之規定，其計算辦法如左：

一、筆試科目 分普通科目、專業科目，其成績分別平均計算。高等考試普通科目佔總成績百分之二十五，專業科目佔百分之七十五；普通考試普通科目佔總成績百分之四十，專業科目佔百分之六十。筆試科目有一科成績爲零分，或專業科目平均成績不滿五十五分者，均不及格。

二、筆試與口試併同舉行者 筆試佔百分之九十，口試佔百分之十。但必要時，得視考試之性質，由典試委員會另定計算比例。

三、初試、再試及訓練成績 應各別計算，不得互相移補。

四、初試、再試、訓練均經及格人員 應將三種成績合併計算，以定等第。合併計算時，初試成績佔百分之四十，訓練及再試成績各佔百分之三十。但司法官考試初試成績佔百分之四十，再試、訓練及學習成績各佔百分之二十。

五、特種考試成績之計算 得準用本規則之規定。

第四項 公務人員高普考及格人員之分發任用

考試法規定公務人員考試應與任用計劃相配合，故公務人員高等與普通考試及格人員之分發任用，即爲實行任用計劃之最有效方法。至於分發程序，依考試法第二十二條規定：「考試及格人員由考選部呈報考試院轉交分發機關分發任用，其應各機關聲請舉行者，函送原聲請機關任用」。所稱「分發機關」，除銓敘部外，尙有行政院人事行政局，因其第二處職掌中列有「分發擬議」一項，故行政院所屬各機關人員之分發任用，已不全屬於銓敘部之職掌。如此概括規定，適用自較靈活。至所謂「其應各機關聲請舉行者」，則係指各機關聲請舉行之特種考試。此項特考，既係應各機關之需要而聲請舉辦。其及格人員自應由原機關任用，以資便捷。關於考試及格人員分發辦法，五十六年八月八日考試院會同行政院訂定發布實施，茲依據六十七年十一月七日修正辦法要點，擇錄如左：

一、考試及格人員分發辦法適用之範圍，以公務人員高等考試、普通考試、分類職位公務人員各職等考試及需要分發任用之公務人員特種考試及格人員爲限。

二、舉辦各種考試前，考選部應會同分發機關調查，行政機關及公營事業機關用人需求，以爲舉辦考試及分發考試及格人員之依據。

三、各種考試放榜後，須分發任用者由考選部將及格人員名冊報請考試院交由銓敘部及行政院人事

行政局辦理分發。

四、各機關職缺，除由現職人員晉升或遷調外，其遺缺及遞遺之缺，均應分發考試及格人員任用，分發機關無適當人員可資分發時，得就分發機關編列之考試及格人員選用名冊中選用。無上述人員可資進用時，經分發機關同意得自行選用合格人員。各機關主管人員、機要人員及人事查核人員之進用，專案分發人員之補用，得不受以上之限制。

五、考試及格之現職人員，如有左列各款情形之一者，仍分發原服務機關任用：

(一)原任職務與考試及格類科等級相當者。

(二)原任職務與考試及格類科等級，雖不相當。但經服務機關同意，可依其考試類科及等級調整者。不願留原服務機關工作者得向分發機關聲請。

六、考試及格人員有左列各款情形之一者，得准予保留分發：

(一)符合改行分發之規定，但一時無適當職務可資分發者。

(二)已完成職前訓練，因重大事故，於分發前聲請保留分發者。

(三)在學及服兵役者。

七、考試及格人員有左列各款情形之一者，不予分發：

(一)分發有案，再經同等級相當類科考試及格者。

(二)分別經不同等級之相當類科考試及格人員，業以較高等級考試及格資格分發有案者。

(三)經分發機關調訓，未經奉准無故不參加者。

四曾經註銷分發者。

第五項 公務人員高普考及格人員之學習或訓練

依考試法施行細則第六條第一項第三款之規定：「分爲初試、再試，初試及格，予以學習或訓練，學習或訓練期滿舉行再試，其不合格者，得補行學習或訓練，但以一次爲限」。蓋以考試及格人員初入仕途，對於其行將就任之職務，毫無經驗，若逕予任用，則不免令其有「美錦襲製」、「操刀多傷」之懼，其不影響於公務者幾希。故於考試及格人員分發任用之前，首先施以公務上之學習或訓練，以加強其作業之認識與工作之知能，從而培養其服務精神，增進其法治觀念，俾其任職以後，得以提高工作之效率，貫徹國家之政令。基於上述原因，故考試法施行細則有初試及格予以學習或訓練之規定，以完成其考試之程序。

第四節 公務人員特種考試

第一項 特種考試法規之沿革

特種考試最初在民國十八年八月一日公布之考試法中與高等考試、普通考試同列爲三種考試，並

規定特種考試另以法律定之，於是民國二十年二月二十一日國民政府乃有特種考試法之公布。按該法規定：「凡候選及任命之人員及應領證書之專門職業或技術人員，除高等考試、普通考試外，均依本法考試定其資格」及「特種考試應考人之資格及分科與科目，考試之地點與期間均由考試定之」等九條，翌年考試院擬訂修正考試法之原則時，以特種考試與高等、普通二種考試性質不盡相同，考試方法亦各有別，應與高普考試分離，另立專條爲便。又特種考試，亦屬考試之一種，應準用考試法之規定，原有特種考試法，並無特殊內容，似可廢止，至關於各種特種考試，可分別以條例定之。因此，除請國民政府於二十一年十二月十日明令公布廢止特種考試法外，並於十二年二月二十三日修正公布考試法，改訂「任命人員與專門職業及技術人員之考試分爲普通與高等二種。認爲有特殊情形者，始得舉行特種考試」。二十四年七月三十一日公布修正之考試法中又增訂「特種考試在性質上須臨時舉行，而相當於普通考試者，其條例得由考試院定之」。二十七年十月二十八日，又有「非常時期特種考試條例」之公布，因在抗戰期間，故冠以「非常時期」字樣。至此，特種考試雖有專用之法規，但因其內容簡略，且其所規定之事項，又多爲考試法中所具有，而考試法每於修正時，對於特種考試之規定，亦多有修改，如五十一年八月二十九日及六十一年二月五日修正公布之考試法中，均分別規定特種考試應在高等考試與普通考試及格人員不足或不能適應需要時，始得舉行，並分甲、乙、丙、丁四等，且專定應甲等考試之應考資格一條。凡此種種規定，均超出非常時期特種考試條例規定範圍之外，而該條例公布迄今，既未加以修正，亦未明令廢止，故已形同虛設，今所適用者，僅考試法中有

關原則性之規定而已。至細節方面則視各種特種考試之特性，而另有各種考試規則之訂定，如關於公務人員高普考試者，有特種考試公務人員甲等考試規則，特種考試司法人員考試規則，特種考試軍法人員考試規則，特種考試警察人員考試規則，特種考試國防部行政及技術人員考試規則以及每年應各機關需要而隨時舉行之各種特種考試規則等是。關於專門職業及技術人員考試者，則有特種考試河海航行者考試規則，特種考試驗船師考試規則，特種考試漁船船員考試規則，特種考試引水人考試規則以及特種考試中醫師考試規則等是。總計公務人員特種考試規則與專門職業及技術人員特種考試規則，多達六七十種，約佔全部考選法規百分之六十以上，大有附庸蔚為大國，凌駕國家正規考試之高等、普通考試而上之之趨勢，無怪立法院每於審查考試院年度預算時，常有停辦高等考試與普通考試之議，而為識者引以為憂也。

第二項 特種考試之舉行條件

特種考試之舉行，依考試法第二條之規定，須在遇有高等及普通考試及格人員不足或不能適應需要時，有此兩條件之一之情形時始可。所謂「高等及普通考試及格人員不足」，係指錄取之高等考試及格人員之數額不足應各機關之需要；所謂「不能」，係指所錄取高普考試某一類科之人員，與被分發機關所需要之類科人員性質不合。在此兩種情形下，始得舉行特種考試，立法意旨，顯在維持高普考試之正常舉行。無如各機關多囿於本位主義而不願任用高普考試及格人員，每以不合需要為藉口，

紛紛向考試機關要求舉辦特種考試，於是不但交通事業人員、社會工作人員、衛生技術人員、軍法人員、銀行行員等考試均以特種考試名義舉行，即本屬於高普考試範圍內之司法人員、警察人員、外交領事人員、監所人員乃至經濟建設人員等，亦均脫離高普考試之範疇，而各冠以特種考試而獨立舉行。且因特種考試之舉行，既無期間之限制，而其錄取名額又無分區定額之規定，一旦及格，並可於榜下即用，故人多趨向特種考試，致被視為國家掄才大典之高普考試日趨沒落，漸成懷羊之勢。觀六十二年特種考試錄取人數，多至二二三七四人，而高普考試及格人員僅一七三三人（據六十三年考選統計），二者相較，相差達十三四倍之多，則此兩種考試之消長，從可知矣。

第三項 特種考試之等別及應考資格

特種考試依考試法第二條第二項之規定，分爲甲、乙、丙、丁四等，其甲等爲高於高等考試之考試，乙等爲相當於高等考試之考試，丙等爲相當於普通考試之考試，丁等爲低於普通考試之考試。其有性質特殊非上項等別所能概括者，得不予比照（參照考試法施行細則第四條）。關於特種考試應考資格，分兩項述之如左：

(一)公務人員特種考試之甲等考試，須具左列資格之一：

(1)公立或立案之私立大學研究院所或經教育部承認之國外大學研究院所得有博士學位，並任專攻學科有關工作二年以上，成績優良，有證明文件者。

(2)公立或立案之私立大學研究院所或經教育部承認之國外大學研究院所得有碩士學位，並任專攻學科有關工作四年以上，成績優良，有證明文件者。

(3)曾任公立或立案之私立專科以上學校教授或曾任副教授二年以上，經教育部審查合格，成績優良，有證明文件者。

(4)高等考試及格並就其錄取類科在機關服務六年以上，成績特優，有證明文件者。

(5)公立或立案之私立專科以上學校畢業，並曾任民選縣（市）長滿六年，成績優良，具有專門著作者。（參照考試法第十八條）

(二)公務人員特種考試之乙等考試及丙等考試應考資格，準用考試法第十六條及第十七條關於高等考試及普通考試應考資格之規定。丁等考試之應考資格，及各等特種考試之分類分科應考資格，由考試院定之（參照考試法第十九、第二十條）。

第四項 特種考試之應考年齡考試類科及應試科目

特種考試之應考年齡、考試類科及分類分科之應試科目，由考試院定之，此為考試法第三條所明定。因此，關於應考年齡，多由考試院視特種考試之性質，分別於考試規則中訂定。如：特種考試公務人員甲等考試規則規定「中華民國國民在五十五歲以下：得應本考試」及特種考試中央銀行暨交通銀行行員乙等考試均限年齡在三十歲以下者，始得應考是。至考試類科及分類分科之應試科目，一如高等考試與普通考試，多於考試規則附表中規定，以便隨時增減變更，如特種考試國防部行政及技術

人員考試規則所附之應試科目表是。

第五項 特種考試及格人員之分發任用

考試及格人員之分發任用，不僅高普考試及格人員爲然，即特種考試及格人員亦莫不如是，不過其分發程序，與高普考試及格人員略有不同。蓋前者由考選部呈報考試院轉交分發機關分發任用，而特種考試之應各機關聲請舉行者，由考選部函送原聲請機關分發任用（參照考試法第二十二條）。

第五節 特種考試與高普考試之比較

特種考試與高普考試雖同爲考試法中所規定之考試，但從特種考試所規定之事項，與高普考試相比較，則有左列各項之不同：

- 一、性質之不同 特種考試須在遇有高等及普通考試及格人員不足或不能適應需要時，始得舉行，以顯示其性質特殊而有別於高等考試每年或間年舉行之正規性。
- 二、等別之不同 特種考試分甲、乙、丙、丁四等，與高普考試之僅分高等與普通兩者不同。
- 三、公告機關與公告期間之不同 舉行高等考試、普通考試時，其考試類科、區域、地點、日期，由考試院於考試前兩個月公告之；舉行特種考試時，由考選部於考期前一個月公告之。

四、分區定額之不同 公務人員高普考試有按省區分定錄取名額之規定；而公務人員特種考試則視聲請舉行之機關之需要而定錄取名額，並無分區定額之規定。

五、分發程序之不同 高普考試及格由考選部呈報考試院轉交分發機關分發任用；而應各機關聲請之特種考試，則由考選部函送原聲請機關任用。

第六節 後備軍人參加公務人員考試之優待

歐美各國對於後備軍人及退伍官兵之任公職或參加考試，多有優待辦法，我國於五十六年六月二十二日 總統公布後備軍人轉任公職考試比敘條例後，後備軍人參加考試或任公職，始享有各種優待，按後備軍人轉任公職考試比敘條例中所稱之「公職」，暫以公務人員為限。而其所稱之「後備軍人」則為左列之對象：

一、常備軍官依法退伍者 所稱「依法退伍」係指依兵役法，軍官服役條例，士官服役條例或志願士兵服役條例辦理退伍、停役、解除召集、離營並持有國防部或陸海空聯勤警備各總部之證明文件及後備軍人管理機關於各該考試前所出具之列管證明書。

二、志願在營服務之士官、士兵依法退伍者。

三、作戰或因公負傷依法離營者 所稱「依法離營」之解釋與第一款同。

具有以上條件之後備軍人參加公務人員考試時得予左列優待：

一、應考資格

除「特殊類科」外，得以軍階及軍職年資，應性質相近之考試。上項規定，係指除考試機關認定之特殊類科不得適用外，得以左列軍階及軍職年資，應性質相近之考試：

1. 曾任上尉以上三年以上者，得應高等考試或相當於高等考試之特種考試。
2. 曾任准尉以上三年者，得應普通考試或相當於普通考試之特種考試。
3. 曾任下士以上三年者，得應丁等特種考試。

二、考試成績得酌予加分 以不超過總成績十分為限。上項加分規定，依左列規定辦理：

1. 凡具有前項第一、第二兩款身份應公務人員考試者，得加總平均成績三分至五分。
2. 凡具有前款身份，並得有勳章一種以上，或具有前項第三款身分，應公務人員考試者，得加總平均成績五分至七分。
3. 凡具有前項第三款身分，並得有勳章一種以上，應公務人員考試者，得加總平均成績七分至十分。

三、應考年齡得酌予放寬 係指有應考年齡限制之公務人員考試，後備軍人應考，得酌予放寬一歲至五歲。

四、體格檢驗得寬定標準 係指應考之後備軍人體格條件符合所定體檢標準時，在不妨礙執行有關職務情形下，考試機關得另行寬定體格檢驗標準，予以檢驗。

五、應繳規費得予減少 指應考之後備軍人應繳之報名費及證書費等，得按原定數額減半優待。

【習 題】

- 一、試述公務人員考試之目的（意義），並列舉特種考試之甲等考試應考資格。（57電升高員一人）
- 二、考用合一之意義何在？我國考試與銓敘法規中對於實施考用合一政策，有何規定？（58電升一人）
- 三、考試與任用，應如何配合？（60特行丙一人）
- 四、考試與任用應如何配合，始能建立考用合一制度？試抒所見，扼要說明之。（49高一人）
- 五、試述高等考試之應考資格。
- 六、應普通考試之人員，須有何種資格？試列舉之。（51特退丙一人）
- 七、考試法中對於高考與普考之分區定額，如何規定？試申述之。
- 八、「考試法施行細則」暨「高等及普通考試總成績計算規則」，關於高考及普考之總成績，如何規定，試扼要述之。
- 九、高普考試筆試科目之成績，如何計算？又筆試與口試併同舉行者，其成績之百分比，各佔若干分？試分別說明。
- 十、扼要說明考試及格人員分發辦法之要點。
- 十一、試述高普考試及格人員學習與訓練之意義。

十二、考試法規定特種考試之舉行，應具何種條件？試予說明。

十三、特種考試分幾等？其與高等考試及普通考試如何比照？試列述之。

十四、考試法規定之考試方式爲何？又公務人員特種考試之甲等考試應考資格爲何？試一一舉出之。（58特行丙一人）

十五、特種考試與高等考試及普通考試，其性質有何不同？又特種考試舉行以來，對於高等及普通考試，有無影響？（53高一人）

十六、後備軍人轉任公職考試比較條例，規定後備軍人參加公務人員考試時，得予優待，其規定優待條件如何？試分述之。（58特國乙一人）

十七、試述高普考試與特種考試之性質及其區別。（57特退乙一人）

第四章 公務人員升等考試法

第一節 公務人員升等考試法之沿革

我國歷代官吏之升遷，多偏重於工作成績之考核，其於公務人員之學識能否勝任較高之職務，殊

少實際考驗之方。民國三十七年我國實行憲政，依憲法「公務人員非經考試及格，不得任用之規定。」考試院乃於同年七月二十一日修正考試法，增訂「公務人員之升等，亦應經考試」。並另定升等考試法。於是考試院又據以制定「公務人員升等考試法」送經立法程序後，由總統於同年十二月十一日公布實施，以與公務人員考績法相輔而行。至是我國公務人員升等考試制度，於焉成立。按本法要點：①現任委任職人員合於規定現職年資，並已達到最高級者，得應薦任職之升等考試；②現充雇員合於規定現職年資，並已支最高薪額者，得應委任職之升等考試；③升等考試分爲筆試、面試及服務成績審查；④升等考試每二年舉行一次，必要時得臨時舉行。本法實施以來，各方反應，頗爲良好，至五十一年八月廿九日考試法作第六次之修正。於是本法乃亦連帶於五十二年十二月三十一日修正公布，以加強升等考試制度之實施。

第二節 公務人員升等考試概述

一、應考資格 升等考試之舉行，在使各機關薦任以下之在職人員不合於考績升等之規定者，得憑其學識技能，經由考試獲得晉升之機會，而不致沈淪下僚，故由雇員可升至簡任職等，茲依現行「公務人員升等考試法」之規定，分述其各等人員參加升等考試之資格如左：

(一)薦任職考升簡任職 現任薦任職或具有法定任用資格之相當於薦任職人員達到薦任最高級滿一

年，最近三年考績或考成，一年列甲等，二年列乙等以上者，得應簡任職之升等考試（參照升等考試法第二條）。至所稱現任薦任職人員，指經銓敍合格者而言。所稱具有法定任用資格之相當於薦任人員，指各機關組織法中規定之現任聘派人員，相當於薦任職務，其有薦任職資格之有給專任，經審定准予登記者（參照本法施行細則第二條）。

(一) 委任職考升為任職 現任委任職或具有法定任用資格之相當於委任職人員，達到委任職最高級滿一年，最近三年考績或考成，一年列甲等，二年列乙等以上者，得應薦任職之升等考試（參照升等考試法第三條）。至所稱現任委任職人員，指經銓敍合格者而言。所稱具有法定任用資格之相當於委任職人員，指各機關組織法中規定之現任委派人員，具有委任職資格，經審定准予登記者（參照本法施行細則第三條）。

(二) 雇員考升委任職 現充雇員職人員，已支雇員最高薪額滿一年，最近三年考成，一年列甲等，二年列乙等以上者，得應委任職之升等考試（參照升等考試法第四條）。至所稱現充雇員職人員，係指各機關組織法中規定之雇員及職務性質相當者而言（參照本法施行細則第四條）。

二、考試方法 升等考試之考試方法，分為筆試、口試、測驗、實地考試及審查著作、發明等。舉行考試時，按考試之等別類科，得採用二種以上方式行之（參照升等考試法第六條）。

三、舉行期間 升等考試每年或間年舉行一次，由考試院分區集中辦理，分區舉行，所以予應考人之便利，集中辦理，所以免考試權之分歧（參照升等考試法第七條）。

四、成績計算 升等考試成績，依左列規定計算之：

一、薦任職以上升等考試筆試成績，普通科目與專業科目分別平均計算，普通科目佔百分之三十，專業科目佔百分之七十，合併計算為總成績，但筆試一科成績為零分或專業科目平均成績不滿五十分者，不予及格。

二、委任職升等考試成績，普通與專業科目平均計算，但任何一科為零分者，不予及格。

三、測驗成績之計算與筆試同。

四、筆試與口試同時舉行者，筆試佔百分之八十五，口試佔百分之十五。

五、筆試與實地考試或審查著作、發明同時舉行時，筆試佔百分之六十，實地考試或審查著作、發明佔百分之四十。

六、筆試外，其他兩種以上方式同時舉行時，其成績平均計算之（參照本法施行細則第八條）。

【習 題】

- 一、公務人員應薦任職及委任職之升等考試，各須具備何項條件？（54特退丙一人）
- 二、各機關何種人員之升等，須經升等考試？試舉出之。（54普一人）
- 三、公務人員升等考試，其考試方法及其舉行期間，如何規定？試分述之。

四、公務人員升等考試之成績，如何計算？試扼要述之。

五、公務人員升等考試法規定，共有幾種人員得應升等考試？試列舉之。（59 普一人）

第五章 分類職位公務人員考試法

第一節 分類職位公務人員考試法之沿革

按分類職位公務人員考試法，初係根據四十七年十月三十日公布之公務職位分類法第二條第二項「前項考試、任用、俸給、考績、退休等，另以法律定之」之規定而制定，於五十六年六月八日公布，全文共十六條，其內容要點約爲：①定本考試依職系分十職等舉行，並分別規定十職等之應考資格，具有高一職等相同學歷而未具有訓練年資者，服務滿二年得應高一職等考試，未具相當學歷而有低一職等三年以上之經驗者，得應高一職等考試，但第七職等以上之考試，並應經專科以上學校畢業；②本考試得就筆試、口試、測驗、實地考試及著作、發明審查等方式，選擇舉行；③初任考試及格人員得視職等、職系之需要，予以實習或訓練。按本法自公布迄今，有四次修正。其最後一次修正要點則爲：①減少初任考試等級：分類職位公務人員第七職等及第十一職等不再列入初任考試範圍，將現行十

個職等的初任考試，配合現行學制及分類職位公務人員任用法等有關規定，簡化為八個職等；②將高等及普通檢定考試及格資格納入應考資格。即高普檢定考試及格，得分別應第三職等或第五職等考試，刪除原定分類職位檢定考試之規定；③增訂升等考試條款；增列「升任第二、第六、第十職等應經升等考試」的規定，使其相當於「簡、薦、委任制」中的雇員升委任，委任升薦任，薦任升簡任，俾使簡薦委任制與職位分類制的升等考試保持平衡與融合貫通；④修正分類職位高職等考試方式：規定第十職等考試，準用特種考試公務人員甲等考試有關規定以資簡化，按此項修正條文，已於民國六十七年一月廿七日由總統公布施行。

第二節 分類職位公務人員考試概述

一、考試目的 分類職位公務人員之考試，除具有一般公務人員考試之目的外，尚「應本為擇事人與考用合一之旨，以公開競爭之方式行之」（參照分類職位考試法第二條）。蓋分類職位之法則，必先有一定之事務或職位，然後按事務或職位之性質，及其所需要之條件，以考試方法錄取與事務或職位性質相當及其條件相合之人選以任之，以達到為事擇人與考用合一之目的。而欲達到此一目的，勢非於考試時以公開競爭之方式行之不為功。所謂公開競爭，如公開報名、集中閱卷與開會決定錄取標準、名額等是。

二、初任考試應考資格 分類職位公務人員初任考試，依職係分八職等舉行，其應考資格如左：

(一)具有國民中學同等學力者，得應第一職等考試。

(二)在國民中學、初級中學畢業者，得應第二職等考試。

(三)在高級中等學校畢業或普通檢定考試及格者，得應第三職等考試。

(四)在專科學校有關學科畢業或高等檢定考試及格者，得應第五職等考試。

(五)在大學有關學系畢業者，得應第六職等考試。

(六)在大學或獨立學院有關研究所，得有碩士學位者，或在大學有關學系畢業並任專攻學科有關工作二年以上成績優良者，得應第八職等考試。

(七)在大學或獨立學院有關研究所，得有博士學位，或得有碩士學位並任專攻學科有關工作二年以上，成績優良者，或在大學有關學系畢業，並任專攻學科有關工作四年以上成績優良者，得應第九職等考試。

(八)在大學或獨立學院有關研究所得有博士學位，並任專攻學科有關工作二年以上，成績優良者，或得有碩士學位，並任專攻學科有關工作四年以上，成績優良者，或在大學有關學系畢業並任專攻學科有關工作六年以上成績優良者，或曾任公立或立案之私立專科以上學校有關科目副教授二年以上經教育部審查合格者，得應第十職等考試。

三、升等考試應考資格 分類職位公務人員之升等，除法律另有規定外，升任第二、第六、第十職

等，應經升等考試，其應考資格如左：

(一)任第一職等職務三年以上最近三年考績一年列甲等，二年列乙等以上者，得應第二職等之升等考試。

(二)任第五職等職務一年以上，已敘至本職等最高本俸俸階，最近三年考績，一年列甲等，二年列乙等以上者，得應第六職等考試。

(三)任第九職等職務一年以上，已敘至本職等最高本俸俸階，最近三年考績，一年列甲等，二年列乙等以上者得應第十職等考試。

四、應試科目與應考年齡 分類職位公務人員考試法第五條規定：「本考試之應試科目由考試院參照職級規範所定之資格條件及專門知能分別定之」。良以職級規範中所定各種職級之資格條件及專門知能，千差萬別，勢不能在本法中一一列舉規定，故採授權之規定。又應考人之年齡，須依職等、職系之需要而各有不同，亦非列舉所能概括，故亦授權考試院定之，以適應各種不同之情況。

五、消極資格 一般考試對於應考人之消極資格，在考試法中已有規定，分類職位公務人員考試法參照考試法，於第七條中亦設有五款限制，其內容除在文字上略有差異外，各款情事，均與考試法第五條第一項之規定相同，茲將不得應本考試之消極資格，錄述如左：

(一)犯內亂罪、外患罪，經判決確定者。

(二)曾服公務，有侵佔公有財務或收受賄賂行爲，經判決確定者。

(三) 褫奪公權，尙未復權者。

(四) 受禁治產之宣告，尙未撤銷者。

(五) 服用鴉片或其代用品者。

以上五款消極資格規定之理由，已詳本篇第一章第二節第六項「考試之消極資格」中，茲不復贅

六、考試方式 分類職位公務人員考試，得就筆試、口試、實地考試及著作發明審查等方式，選擇舉行。除筆試得採一種方式外，其他應以二種以上方式行之，至第十職等之考試，准用特種考試公務人員甲等考試有關之規定。(參照分類職位考試法第四條)

七、職等類科及錄取人數之決定方式 考試之目的，在考試及格人員之獲得適當任用，惟任用應根據任用機關之需要，而後始能貫徹考用合一之旨；否則與任用機關之需要背道而馳，難免有閉戶造車不能合轍之譏，此分類職位公務人員考試法第八條所以有「考試職等、類科及錄取人數，應根據任用機關之需要定之」之規定也。

八、考試舞弊之處理 「對於考試及格人員，事後發現有第七條各款情事之一(即五款消極資格)，或冒名或潛通關節、或偽造、變造證件情事者，由考試院撤銷其考試及格資格，並吊銷其及格證書，如涉及刑事，得移送法院辦理」(分類職位考試法第十一條)。以上係於考試發榜後，發現及格人員中有上述各項情事之一時如何處理而設之規定，其中所稱「涉及刑事」，蓋指刑法第一百三十七條

第一項：「對於依考試法舉行之考試，以詐術或其他非法之方法，使其發生不正確之結果者，處一年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金」，及第二百十二條所定之偽造文書罪而言。

第三節 分類職位公務人員考試與高等普通考試之比較

分類職位公務人員考試（以下簡稱分類考試）與公務人員高等普通考試（以下簡稱高普考試）事項規定，加以比較，其不同之處，約有左列各點：

一、法律規定之不同 分類考試有專訂之單行法；而高普考試則與專門職業及技術人員考試以及特種考試，同規定於考試法中，此其不同之點一。

二、分區定額之不同 高普考試有分區定額之規定；而分類考試則無之，此其不同之點二。

三、考試等級之不同 高普考試僅分高等與普通兩等；而分類考試則依職系分八職等舉行，此其不同之點三。

四、應考資格之不同 高普考試應考資格僅限於學歷及檢定考試及格；而分類考試應考資格，除規定之學歷外，並兼採專攻學科有關工作之年資，此其不同之點四。

五、考試方式之不同 分類考試之考試方法，除筆試、口試、實地考試及審查著作、發明等與高普考試相同外，其第十職等以上之考試準用特種考試公務人員甲等考試有關之規定，此其不同之點五。

【習 題】

- 一、試述分類職位公務人員考試之目的。
- 二、分類職位公務人員之消極資格如何規定？試舉述之。
- 三、分類職位公務人員所採用之考試方式為何？試說明之。（59行分職五十人）
- 四、分類職位公務人員考試法對此類公務人員考試分幾職等舉行？其應考資格如何規定？（57高一人）
- 五、分類職位公務人員考試規定之應考資格為何？試列舉之。（60普一人）
- 六、分類職位公務人員之職等類科及錄取人數，如何決定？試說明之。
- 七、分類職位公務人員考試，如發現舞弊情事，應如何處理？試予說明。
- 八、分類職位公務人員考試與公務人員高等考試及普通考試，有何不同？能比較言之否？
- 九、高等考試及普通考試與分類職位公務人員考試第三、第五、第六各款職等應考資格如何規定？試列舉之（64高一人）。
- 十、分類職位公務人員第二、第六、第十職等升等考試之應考資格如何規定？試列舉以對。
- 十一、公務人員特種考試之甲等考試及公務職位分類第十職等考試之考試資格為何？（64普一人）

第六章 專門職業及技術人員考試法規

第一節 專門職業及技術人員考試法規之沿革

各種專門職業及技術人員，如律師、會計師、醫師、工程師等，在未經考試院舉行考試以前，均由各主管機關審查登記後，發給執業證書。依考試法之規定，此項人員執業之銓定，應屬於考試權之一。考試院為職掌考試之唯一機關，理應接收辦理，以盡職責。爰於二十三年十一月五日舉行之全國考銓會議中提出「專門職業或技術人員考試辦法案」經審查通過擬定專門職業及技術人員考試法草案，完成立法程序後，始於三十一年九月二十四日由國民政府明令公布。其內容要點：①列舉律師、會計師、農工礦業技師、醫師、藥劑師、獸醫師、助產士、護士、藥劑生、河海航行者、引水人員、民用航空人員為專門職業及技術人員；②考試方法，分試驗與檢覈二種，檢覈除審查證件外，必要時得舉行面試；③本考試之種類科別及其應試科目由考試院定之；④分定應本考試高等或普通考試之試驗及檢覈資格；⑤本法所定應考人之國籍限制，必要時，得由考試院變更之；⑥經本考試及格者，由考試院發給及格證書，並送各主管機關依法登記。本法自公布施行以後，直至三十七年七月廿一日考試

法修正公布，將專門職業及技術人員考試，合併規定於考試法中，於是「專門職業及技術人員考試法」，遂於同年十二月二十五日明令廢止，及後考試院又依考試法第二十六條第二項：「專門職業及技術人員檢覈辦法由考試院會同關係院定之」之規定，於四十六年十二月二十七日公布「專門職業及技術人員檢覈面試及實地考試辦法」，以爲舉行檢覈面試及實地考試之依據，至是專門職業及技術人員考試之試驗與檢覈法規，乃告完成。

第二節 專門職業及技術人員考試之意義

爲社會服務之各項專門職業及技術人員，本可由人民就其所需自由信託。但一般民衆，限於智識及時間，不能遽別其賢否，如律師之於訴訟，醫師之於臨診，技師之於施工，會計師之於查帳，皆非富有相當之學識與經驗者，不足以圓滿達成其任務，倘所委託之人不當，則於人民之生命財產與社會之安寧福祉，所關甚大，國家爲使人民之生計與社會之安全有所保障，自不得不代行甄選，加以證明，俾知率從，而甄選之方，自莫過於國家舉辦的公開競爭之考試，此憲法及考試法所以規定專門職業及技術人員執業資格應經考試院依法銓定之故也。

第三節 專門職業及技術人員考試概述

一、考試方法及各種檢覈辦法 專門職業及技術人員考試之考試方法，除適用一般考試之試驗方法外，尚有檢覈辦法之應用。所謂「檢覈」，即就聲請檢覈人所繳學歷經驗證件審查其所具專門學識、經驗及執業能力，必要時並得予以面試及實地考試，而依「專門職業及技術人員檢覈面試及實地考試辦法」第四條之規定：「面試分下列兩種方式行之：①筆試，②筆試及口試。」至實地考試方法與面試科目，則由考選部定之。至依考試法第二十六條第二項之規定，考試院會同關係院所訂之各種檢覈辦法，有律師檢覈辦法，會計師檢覈辦法，建築師檢覈辦法，技師檢覈辦法，醫事人員檢覈辦法，獸醫人員檢覈辦法，中醫師檢覈辦法以及特種考試國軍退役醫事人員執業資格檢覈辦法，與特種考試漁船船員及河海航行員，應檢覈資格表等不下十餘種之多。

二、專門職業及技術人員高普考試之應考資格 依考試法第二條規定，專門職業及技術人員之考試，分高等、普通考試兩種，遇有高等及普通考試及格人員不足或不能適應需要時，得舉行特種考試，除特種考試應考資格，由考試院分別訂定於各種特考規則繁不勝舉外，茲將本考試高等及普通考試應考資格，分項述之：

(一)專門職業及技術人員高等考試之應考資格 具有左列資格之一者，得應專門職業及技術人員高等考試：

1. 公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當系科畢業者。
2. 高等檢定考試相當類科及格者。

3. 普通考試相當類科及格，並曾任有關職務滿四年有證明文件者。

(二) 專門職業及技術人員普通考試之應考資格 具有左列資格之一者，得應專門職業及技術人員普通考試：

1. 公立或立案之私立高級職業學校相當科別畢業者。

2. 普通檢定考試相當類科及格者。

三、專門職業及技術人員高普考試之應檢覈資格 專門職業及技術人員高普考試之應檢覈資格，因有別於應試驗之考試，故其資格規定，採學歷與經歷並重之原則，茲將本考試高等及普通考試之應檢覈資格，分項述之：

(一) 專門職業及技術人員高等考試之應檢覈資格 具有左列資格之一者，得應專門職業及技術人員高等考試之檢覈：

1. 公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當系科畢業，並曾任有關職務，成績優良，有證明文件者，其服務年資大學畢業者為四年，專科學校畢業者為五年。

2. 公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當系科畢業，並曾任專科以上學校教授、副教授、講師，經教育部審查合格，講授主要學科二年以上，有證明文件者。

3. 領有外國政府相等之執業證書，經考選部認可者。

(二) 專門職業及技術人員普通考試之應檢覈資格 具有左列資格之一者，得應專門職業及技術人員

普通考試之檢覈：

1. 公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校相當系科畢業，並曾任有關職務一年以上，成績優良，有證明文件者。
2. 公立或立案之私立高級職業學校相當科別畢業，並曾任有關職務三年以上，成績優良，有證明文件者。
3. 領有外國政府相等之執業證書，經考選部認可者。

【習題】

- 一、試述專門職業及技術人員考試之意義。
- 二、專門職業及技術人員考試方法中有所謂「檢覈」一法者，其意義為何？又考試院會同關係院所訂之檢覈辦法，約有若干種，試分別說明並列舉之。
- 三、考試法施行細則規定之專門職業及技術人員，係指何種人員？試列述之。（58普一人）
- 四、考試法規定具有何種資格之人員，得應專門職業及技術人員高等考試？試列述之。
- 五、依考試法規定，必須具備若何資格之人員，始得應專門職業及技術人員普通考試？試舉述之。
- 六、具有何種資格，始得應專門職業及技術人員考試之檢覈？試列舉以對。
- 七、依考試法規定，必須具備若何資格之人員，始得應專門職業及技術人員考試之檢覈？試述之。（48補普一人）

第七章 檢定考試規則

第一節 檢定考試規則之沿革

民國十九年十二月二十九日考試院公布檢定考試規程，是爲現行檢定考試規則之前身，其要點：
①檢定考試委員會之組織及其主持者之人選；②有中等以上學校畢業之同等學力者應普檢，有大學或專科學校畢業之同等學力者應高檢；③分定高普檢考之類科及科目；④檢考以筆試行之，僅舉行一試，得分場舉行；⑤檢考及格，由檢定考試委員會發給證書，賦予高普考試之應考資格；⑥檢考不及格，所考科目中有及格者，由檢定考試委員會發給及格科目證明書，於每屆檢考時，免除其業經及格科目之檢定。本規則公布後，至七十一年一月廿九日，計有十三次之修正。

第二節 檢定考試之意義

按昔時求學，束脩之費無多，故雖家境清貧，十年寒窗，亦可一舉成名，今之考試若均採學歷，則非中產以上頗難進入大專學校之門。其下焉者，即求中學畢業，亦歷不易。在此補入學困難之情形

下，若不予無力入學而自修有得之士以進取之路，殊失鼓勵貧困有志青年上進之道，故考試院於十八年八月公布考試法後，即於十九年十二月二十九日有檢定考試規程（後改爲規則）之公布，規定凡以同等學力應高等或普通檢定考試及格者，即可取得高等或普通考試之應考資格，而與中等以上學校畢業生公開競爭於國家舉行之考試場中，以達成國家廣羅人才之至意。此一措施，實爲一般清寒志士，開一登進之門，在選拔人才上，具有莫大之意義。觀於六十四年三月在臺北市舉行之高普檢定考試報考人數，共達一萬四千九百三十二人之多，則此項考試對於無力入學而具有相當學力者需要之殷切與意義之重大，從可知矣。

第三節 檢定考試概述

一、檢定考試之等次 檢定考試分普通檢定考試及高等檢定考試，其及格者得應各相當類科高等考試或普通考試，或相當於高等考試或普通考試之特種考試，此爲檢定考試規則第二條所明定。因檢定考試之作用，既在賦予考試及格者以普通考試或高等考試之應考資格。故其等別，亦分爲普通與高等兩等，以與普考或高考相適應。

二、檢定考試之舉行公告 檢定考試規則第三條規定：「本考試每年舉行一次，其考試類科、地點、日期由考選部於考試前兩個月公告之。」所謂類科，如人事、戶政、經濟等類、森林、蠶桑、畜牧

、獸醫等科是，以上類科及應試科目，由考選部於公告前報請考試院核定，至規定檢考之類科、地點及日期由考選部於考試前兩個月公告者，所以使應考人對於類科之選擇與科目之準備，有較充分之考慮與複習故也。

三、檢定考試之考試方法 檢定考試以筆試、測驗或實地考試等方法行之，應考人其他科目全部及格後方得應實地考試。實地考試由考試委員在農工礦場或醫院等處舉行，如無適當處所時，得用模型考試，此為農工礦各科及醫事人員兼用之考試方法；至實地考試，若由考試委員二人主試時，其成績以各該委員評定之平均分數為準。

四、檢定考試應考年齡及籍貫名額之限制 檢定考試自二十年舉行以來，本無應考年齡之限制，惟自六十四年八月六日考試院修正公布之檢定考試規則後，始規定「年在廿二歲以上，得應高等檢定考試；年在十八歲以上，得應普通檢定考試。」至籍貫與錄取名額，則不受限制。

五、檢定考試之及格標準及科別及格之效力 高普檢定考試之各類科各科目及格之成績，均以各滿六十分為標準。換言之，若有一科目不滿六十分，雖總成績平均分數在六十分以上，仍不能認為及格而取得檢定考試及格證書。檢定考試既以各類科各科目各滿六十分為全部及格，故有時應考人不一定能將所有科目全部考試及格。處此情形，為便利各科目有未能及格之應考人參加下屆檢定考試時，據以免除及格科目之檢定，故就其及格科目，發給類科科別及格證明書，以資存執。此項類科科別及格證明書，在三年有效之期間內（在六十四年八月六日檢定考試規則修正前為五年）應各類檢考時，其

及格科目，得予免除考試。換言之，即應考人如不能在三年內將所參加之該類科檢考科目全部及格，則其已經及格之科目，逾期即歸無效，以後如再參加檢考，所有科目，必須另行全部考試，蓋以應考人在此漫長之三年期間，猶不能完成全部科目之及格，衡以優勝劣敗之定律，予以適時淘汰，似不爲過（參照檢定考試規則第十三條）。

【習題】

- 一、試述檢定考試之意義。
- 二、檢定考試分爲幾等？其作用何在？試分別說明之。
- 三、每年舉行檢定考試時，其考試類科、地點及日期各由何機關於何時公告？試分述之。
- 四、檢定考試之考試方法有幾種？試分述之。
- 五、檢定考試之及格標準，在檢定考試規則中如何規定？試簡述之。
- 六、檢定考試科別及格證明書，在若干年內有效？逾期作何處理？說分述之。

第八章 公職候選人考試法規

第一節 公職候選人考試法規之沿革

一、省縣公職候選人考試法之沿革 國父手訂國民政府建國大綱規定：「凡候選及任命官員，無論中央或地方，皆須經中央考試銓定資格者乃可。」抗戰時期國民政府於二十九年籌設各級民意機關，實施縣參議會參議員及鄉鎮民代表之選舉，考試院爲適應需要，經於同年十二月呈奉公布「縣參議員及鄉鎮民代表候選人考試暫行條例。」並於三十年起開始辦理公職候選人考試之檢覈，迨至三十二年間，因各級選舉制度之推行，迭有進展，省參議員及鄉鎮保長，均須由人民選舉，原定縣參議員及鄉鎮民代表候選人考試暫行條例，已不足應用，爰就該條例，加以擴充，於縣參議員外，加入省參議員，作爲甲種公職候選人；於鄉鎮民代表外，加入鄉鎮保長，作爲乙種公職候選人，改定其名稱爲「省縣公職候選人考試法」，完成立法程序後，於三十二年五月十七日奉國民政府明令公布施行，同日並廢止「縣參議員及鄉鎮民代表候選人考試暫行條例」。

省縣公職候選人考試法於三十二年五月十七日公布施行後，至三十六年元旦中華民國憲法公布，因憲法第八十六條規定應經考試院依法考選銓定之資格，僅爲公務人員任用資格與專門職業及技術人

員執業資格，而無公職候選人資格之規定，於是乃經國防最高委員會於三十六年四月十一日第二七次常會決議：「公職候選人之檢覈應即停止舉辦」，至是，「省縣公職候選人考試法」亦遂停止施行。計自三十年考試院舉辦公職候選人考試之檢覈，以至三十六年停辦之日止，計全國各縣市經檢覈合格之甲乙兩種公職候選人，共達二、七七三、七三八名之多，爲三大考試中及格人數最多之一大考試。關於公職候選人考試之停辦，故考試院長戴公傳賢於三十七年七月離院時，曾對院部高級同仁沈痛的致話別詞說：「中華民國憲法，多非五五憲草面目，失去 國父建國大綱之精神，尤其公職候選人考試制度，實五權憲法最重要之成分，亦即 國父在民權制度上之一大發明。所謂政權治權分別，以及救歐美選舉制度之窮者，完全在此。必有此制度，而後考試權乃有獨立行使之根據，五權憲法乃有其意義。本任內僅僅推行至省縣公職候選人之檢覈，而此項考試，已不能與公務人員考試、專門職業及技術人員考試，同列於憲法之上，深痛身爲 國父信徒，且又職居最高考試權力機關之主管，竟使 國父在政治上之創獲，由本人而失墜，何以對 國父在天之靈。現本人行卽受替，雖不在其位，而黨員責任，是無窮已。希望群策群力，共作繼續之奮鬥，務期恢復固有，不獨爲本人彌縫缺憾，所當永感，亦即無負於身負考銓任務之一員。」（見陳天錫先生遲莊回憶錄第十九章第三節第七七目）。其情詞之沈痛，與寄望之殷切，可謂語重心長，發人深省，可知公職候選人考試，對於貫徹 國父遺教，加強民主憲政之推行，確有規撫前制，重行舉辦之必要。

二、臺灣省市公職候選人資格檢覈規則之沿革 三十六年元旦中華民國憲法公布，已經實施六年

之省縣公職候選人考試法，遂停止施行。自政府遷臺後，三十九年四月行政院核准臺灣省政府實施地方自治，四十年一月至四十二年二月，各縣市分期辦理縣市議員選舉，遂無考試法規之可循。四十二年間，行政院以臺灣省縣市長及鄉鎮區長候選人資格應否規定問題，會商考試院結果，認為縣市長是地方自治行政人員，雖由人民選舉，究與各級民意機關之議員有別，其候選人之資格，應以明文規定為宜，經提出具體辦法，徵得行政院同意呈報 總統，交由考選部會商內政部，擬具臺灣省縣市長候選人資格檢覈規則及施行辦法等草案，由考試院核定，於四十二年九月四日公布施行。至鄉鎮區長之候選人資格，於四十四年間，又經商得行政院同意，制定臺灣省鄉鎮區長縣轄市長候選人資格檢覈規則及施行細則，於是年十月間公布施行。此一措施，不但為臺灣省自治選舉建立良好之規範，而收憲政五權運用之效，且又可從此逐漸實現 國父以考試救濟選舉之窮之遺教。臺灣省縣市長候選人資格檢覈規則公布實施後，至五十七年，因臺北市脫離臺灣省政府管轄，改為直轄市，所有檢覈法規前之適用於臺灣全省者，今已不能適用於臺北市，故在體制上不能不配合此一改制行動而改弦更張。因此，考試院乃合臺灣省與臺北市而另定「臺灣省暨臺北市公職候選人檢覈規則」，於五十六年九月九日公布，同時並將「臺灣省縣市長候選人資格檢覈規則」與「臺灣省鄉鎮區長候選人資格檢覈規則」明令廢止。本規則公布施行以後，至六十一年一月八日為配合事實需要，曾予修正一次。民國六十九年政府為建立統一的公職人員選舉罷免法制，特於同年五月十四日公布動員戡亂時期公職人員選舉罷免法，復根據此選罷法第三十二條及考試法規有關規定訂定動員戡亂時期公職候選人檢覈規則。

第二節 公職候選人考試之意義

憲政之首要，在於民權之行使，而民權之能否健全行使，則又以全國選民之智識高下為依歸。凡選民智識才能之高下，即以規全民政治之隆污。故於實行憲政之前，於選民能力之若何，固宜預為考慮，而於將受公民委託肩負政府與人民橋樑重任之候選人員的甄拔，尤應預立軌則，確定標準，以樹民治之基礎。候選人員究應具有何種資格，方能盡其職責，學者不一其說。或謂當選者只求其能代表民意，不為威脅，不受利誘，不固執己見，顧國情，重道德者，皆為良好之代表。似此則候選人員無須具有高深之學識，但求其有相當之能力與一般之常識，並足取信於人民，即可當選。或又謂為不然，民選代表，責任重大，證諸歐美各國民治歷史，名實相符者，尚不多見。蓋善辭令者，縱口若懸河，而胸中實一無所有，彼輩只知利用社會心理，以言詞聳聽，以求易於當選。及至當選以後，則盡忘其競選之諾言，唯一己之利是圖，而使才德蘊藉之士，望而却步。此不僅為選舉制度之一大弊竇，亦且為全民政治之一大障礙。國父有見於此，故於五權憲法中剴切言之：「民選是一件很難的事，流弊很多。因為要防範那些流弊，便想限制人民選舉的方法，定了選舉權的資格，要具有若干財產才有選舉權，沒有財產，就沒有選舉權，這種限制選舉，和平等自由之潮流是相反的。而且這種選舉權，更是容易作弊，對於被選的人民，也沒有方法知道誰是適當，所以單是限制選舉人，也不是一種補救

的好方法，最好的補救方法，只有限制被選舉權。……依兄弟想來，當議員或官吏的人，必定是要有才有德，或者有什麼能幹，才是勝任愉快的。如果有才沒有德，單靠有錢來作議員或官吏，那麼將來所做的成績，便不問可知了。但是有這樣才德和能幹的資格之人，只有五十人，便要照這種資格的人來選舉，我們又是怎樣可以去斷定他們是合格呢？我們中國有個古法，那個古法，便是考試。」國父又於「中華民國革命之基礎」一文中力主「人民之代表與受人民之委託者，不唯僅須經選舉，尤須經考試，一掃近日金錢選舉，勢力選舉之惡習，可期為國家得適當之人才」，故其後在建國大綱第十五條規定「凡候選及任命官員，無論中央與地方，皆須經中央考試銓定資格者乃可」，蓋欲以考試制度以濟選舉制度之窮，期為國家選拔真才，以奠定民治之基礎，而發揚憲政之精神。故公職候選人考試，在整個考試與選舉制度中，其意義之重大可知。

第三節 動員戡亂時期公職候選人檢覈規則概述

一、公職候選人之範圍 依照動員戡亂時期公職候選人檢覈規則第二條之規定，公職候選人之範圍，指下列人員：①國民大會代表，②立法院立法委員，③監察院監察委員，④省（市）議會議員，⑤縣（市）議會議員，⑥鄉（鎮、市）民代表會代表，⑦縣（市）長，⑧鄉（鎮、市）長，⑨村、

里長。

二、公職候選人之檢覈資格 依照動員戡亂時期公職候選人檢覈規則之規定，各公職候選人檢覈資格如左：

(一)國民大會代表候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十三歲，具有左列資格之一者，得申請國民大會代表候選人之檢覈：

- ①曾經公立或立案之私立高級中等以上學校畢業者。
- ②曾經普通考試（含相當於普通考試之考試）以上考試及格者。
- ③曾任省（市）議員一任以上者。

(二)立法院立法委員候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十三歲，具有左列資格之一者，得申請立法院立法委員候選人之檢覈：

- ①曾經公立或立案之私立高級中等以上學校畢業者。
 - ②曾經普通考試（含相當於普通考試之考試）以上考試及格者。
 - ③曾任省（市）議員以上公職一任以上者。
- (三)監察院監察委員候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿三十五歲，具有左列資格之一者，得

申請監察院監察委員候選人之檢覈：

①曾經公立或立案之私立高級中等以上學校畢業者。

②曾經普通考試（含相當於普通考試之考試）以上考試及格者。

③曾任省（市）議員以上公職一任以上者。

四省（市）議會議員候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十三歲，具有左列資格之一者，得申請省（市）議會議員候選人之檢覈：

①曾經公立或立案之私立高級中等以上學校畢業者。

②曾經普通考試（含相當於普通考試之考試）以上考試及格者。

③曾任縣（市）議員以上公職一任以上者。

四縣（市）議會議員候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十三歲，具有左列資格之一者，得申請縣（市）議會議員候選人之檢覈：

①曾經國民中學或立案之私立初級中等以上學校畢業者。

②曾經丁等特殊考試（含相當於丁等特殊考試之考試）以上考試及格者。

③曾任鄉（鎮、市）民代表以上公職一任以上者。

六鄉（鎮、市）民代表會代表候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十三歲，具有左列資格之一者，得申請鄉（鎮、市）民代表候選人之檢覈：

① 曾經國民中學或立案之私立初級中等以上學校畢業者。

② 曾經丁等特種考試（含相當於丁等特種考試之考試）以上考試及格者。

③ 曾任鄉（鎮、市）民代表以上公職、村、里長一任以上者。

（七）縣（市）長候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿三十歲，具有左列資格之一者，得申

請縣（市）長候選人檢覈：

① 曾經公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校畢業或曾經高等考試（含相當於高等考試之考試）以上考試及格並具有行政工作經驗二年以上者。

② 曾經公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校畢業或曾經高等考試（含相當於高等考試之考試）以上考試及格並曾任縣（市）議員以上之公職二年以上者。

前項第一款所稱「行政工作經驗」，係指曾經擔任左列各款職務之一：

① 鄉長、鎮長、區長、縣轄市長。

② 薦任或相當薦任或比照薦任以上職務。

③ 國民小學或立案之私立小學以上學校校長。

④ 國民中學或立案之私立初級中等以上學校教員兼分部主任、教務、訓導、總務等主任。

⑤ 公立或立案之私立專科以上學校教員兼行政工作。

⑥ 公營事業機構相當薦任職，或經主管官署登記有案之民營事業機構依法委任之經理人、執行業務股東、董事長。

⑦ 上尉以上官階之相關職務。

⑧ 經政府核准有案縣市級以上之自由職業公會及教育、文化、合作、水利、農、林、工、礦、商、漁、鹽等各該社團理事長、總幹事或相當職務之負責人。

(內) 鄉(鎮、市)長候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十五歲具有左列資格之一者，得申請鄉(鎮、市)長候選人之檢覈：

① 曾經公立或立案之高級中等以上學校畢業或曾經普通考試(含相當於普通考試之考試)以上考試及格，並具有行政工作經驗二年以上者。

② 曾經公立或立案之私立高級中等以上學校畢業或曾經普通考試(含相當於普通考試之考試)以上考試及格，並曾任鄉(鎮、市)民代表以上之公職二年以上者。

前項第一款所稱「行政工作經驗」，係指曾經擔任左列各款職務之一：

① 第九條第二項各款所列職務之一。

② 委任或相當委任或比照委任以上職務。

③ 國民小學或立案之私立小學以上學校教員兼行政工作。

④ 公營事業機構相當委任職，或經主管官署登記有案之民營事業機構依法委任之經理人。

⑤ 中尉以上官階之相關職務。

⑥ 台灣地區各鄉鎮區縣轄市後備軍人輔導中心或輔導組輔導員以上職務。

⑦ 經政府核准有案鄉鎮區縣轄市級以上之自由職業公會及教育、文化、合作、水利、農、林、工、礦、商、漁、鹽等各該社團理事長、總幹事或相當職務之負責人。

(九) 村、里長候選人應檢覈之資格 中華民國國民年滿二十三歲，具有左列資格之一者，得申請村、里長候選人之檢覈：

① 曾經國民中學或立案之私立初級中等以上學校畢業者。

② 曾經丁等特種考試（含相當於丁等特種考試之考試）以上考試及格者。

③ 曾任村、里長一任以上者。

動員戡亂時期公職候選人之檢覈，在本規則施行前，如係經公職候選人資格檢覈合格者，得不再經檢覈，取得各該公職候選人資格。上述規定係指左列人員：

(一) 曾經一種中央公職人員候選人資格檢覈合格者，得不再經審核，取得他種中央公職人員及同性質低層次之候選人資格。

(二) 曾經高一層次公職候選人資格檢覈合格者，得不再經檢覈，取得同性質低層次之候選人資格。

三、公職候選人檢覈之消極資格 有左列情形之一者，不得申請公職候選人之檢覈：

(一)曾因內亂、外患行為犯罪，經判刑確定者。

(二)曾因貪污行為犯罪，經判刑確定者。

(三)曾犯動員戡亂時期公職人員選舉罷免法第八十七條至第九十一條之罪或刑法第一百四十二條、第一百四十四條之罪，經判刑確定者。

(四)犯前三款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。

(五)受保安處分宣告確定，尚未執行，或執行未畢者。

(六)受破產宣告確定，尚未復權者。

(七)依法停止任用或受休職處分，尚未期滿者。

(八)褫奪公權，尚未復權者。

(九)受禁治產宣告，尚未撤銷者。

【習題】

一、試述公職候選人考試之意義。

二、行憲以前曾舉辦何種公職候選人考試？其採用考試之方式為何？並於何時停辦？其停辦之原因何在？試一一說明之。

三、政府遷臺後，曾先後舉辦省市公職候選人資格檢覈，其經過情形如何？能略舉以對否？

四、依臺灣省暨臺北市公職候選人資格檢覈規則之規定，候選人之範圍，應包括何種人員？試列舉之。

五、臺灣省縣市長候選人須具有何種資格，得應縣市長候選人資格之檢覈？試述之。（49普一人）

六、臺灣省鄉鎮長及縣轄市長候選人應檢覈之資格，如何規定？試舉述之。

七、省議員及直轄市議員，縣議員及省轄市議員候選人應檢覈之資格，各有何規定？試分別舉述之。

八、試述鄉鎮民代表及縣轄市民代表候選人應檢覈之資格。

九、試述山地鄉長候選人應檢覈之資格。

十、試述山地省議員候選人應檢覈之資格。

十一、山地縣議員或山地鄉民代表候選人應檢覈之資格，有何規定？試列述之。

十二、關於臺灣省市公職候選人資格之檢覈，除條列各項規定外，尚有四項補充規定，能舉述之否？

十三、試述臺灣省市公職候選人之消極資格。

十四、試述公職候選人之檢覈方式。

第九章 考試程序法規

第一節 典試法

一、典試法之沿革 各種考試之舉行，爲國家揀才大典，因須杜絕舞弊及嚴防舛錯，以示鑑空衡平而保關防嚴密，故不得不隆其體制，另定典試專法，而維考試制度之尊嚴。國民政府於建都南京後，除於十八年八月一日公布考試法外，並先後於十八年八月二日公布典試委員組織法，十九年十一月二十五日公布襄試法，前者爲內闈，掌命題、閱卷、面試及成績審查事宜；後者爲外闈，辦理報名登記、試場設備及警衛、試卷及彌封冊號，及其他考試文卷之印製保管事宜。及二十年六月十三日又有高等考試典試委員會秘書處組織條例之公布，以補充典試委員會組織法之所未備。至二十二年二月二十三日國民政府復將典試委員會組織法修正公布，因此次修正係將襄試法及高等考試典試委員會秘書處條例之要點分別納入，故同日命令廢止襄試法，而高等考試典試委員會秘書處條例亦連帶失效，至是屬於典試系統之法規，乃由分歧而趨統一，由簡略而臻完備。洎二十四年七月三十一日現行之典試法公布，典試委員會組織法停止適用後，典試制度遂益臻完整。四十九年七月立法院爲加強典試制度

，深以典試委員有規定資格，提高素質之必要，故有修正典試法之擬議。同時考試院以本法自三十七年修正公布後，已歷有年所，根據歷年辦理典政之經驗，適時修正本法，表示贊成，爰擬具修正草案送經立法院審議通過；由總統於五十年一月二十日公布施行。

二、典試法行使之範圍 依典試法第一條之規定，典試法行使之範圍，只限於依考試法之以試驗方式舉行之考試，至於檢覈，雖亦規定為考試方式之一種，但因其祇以審查學歷經歷為主，在考選機關，另有專設之各種檢覈委員會，經常辦理檢覈案件之審議，故不適用典試法之規定。

三、典試機構之組織 依考試法舉行之考試，除檢覈外，其典試事宜，應以組設典試委員會為原則。典試委員會以典試委員長一人，典試委員若干人組織之，但考試院認為有特殊情形，無組設機構之必要時，得逕行派員或交由考選機關（首都所在地為考選部，在設有考銓處之省區為考銓處）或委託與該項考試有關之機關辦理，上項但書規定，具有相當彈性，以為考試院適應特殊情形而對於組設典委會原則有所變更時之依據。又依本法第三條規定舉行高等考試、普通考試及相當於高等考試及普通考試以外的各類考試時，組織典試委員會主持典試事宜，典試委員長、典試委員，均由考試院聘請。

四、典試委員長之資格 典試委員長，依照規定，雖係總統特派，但其所負之責任與其執行之職務，有關國家之掄才取士，非具崇高之地位，或高深之學問者，不足以任此，典試法第四條特予規定；典試委員長應具有左列資格之一：

(一)現任考試院院長、副院長或考試委員者。

(二)曾任公立或立案之私立大學校長或獨立學院院長三年以上者。

(三)曾任國立研究院院長、副院長或所長三年以上者。

(四)曾任特任職並曾任公立或立案私立大學或獨立學院教授三年以上者。

五、典試委員之資格 典試委員職司衡文，故其人選，必須在大專院校任教有年或在學術上有相當之研究成績者，始能勝任愉快，因此典試法對於高等或普通考試之典試委員資格，分別規定如左：

(一)高等考試或相當於高等考試之特種考試典試委員，應具有左列資格之一：

1. 具有前條所列資格之一（即具有典試委員長之資格）者。

2. 曾任簡任職並曾任公立或立案私立專科以上學校教授三年以上者。

3. 曾任公立或立案私立專科以上學校教授五年以上者。

4. 有專門著作或發明，經中央學術審議機構審查通過者。

5. 高等考試及格十年以上對有關學科富有研究，成績卓著者。

(二)普通考試或相當於普通考試之特種考試典試委員，應具有前條所列資格之一（即高考典委資格），必要時，得以具有左列資格之一者充任之：

1. 曾任公立或立案私立專科以上學校副教授或曾任講師三年以上者。

2. 曾任簡任職並曾任公立或立案私立高級中等學校校長或有關學科教員三年以上者。

3. 曾任公立或立案私立高級中等學校校長或有關學科教員八年以上者。

特種考試之典試委員，如因考試科目之特殊需要，並缺乏前二條所定資格之適當人選時，得另就對該科目富有研究及經驗之高級公務員或專家選派之。

六、**襄試委員之資格** 現制，考試科目繁多，每科試卷有多至數千本者，爲鄭重評閱，迅赴事功起見，故典試法第九條規定：典試委員評閱試卷，並得由典試委員長聘請襄試委員若干人以資襄理，而重典政。至襄試委員之資格，依典試法施行細則之規定，分高等考試與普通考試規定如左：

(一) 高等考試或相當於高等考試之特種考試襄試委員，應具有左列資格之一：

1. 具有本法第五條所列資格之一（即高考典委資格）者。
2. 曾任公立或立案之私立專科以上學校講師三年以上者。
3. 現任簡任職並曾任高等考試襄試委員，對有關學科富有研究者。
4. 高等考試及格六年以上，對有關學科富有研究者。

(二) 普通考試或相當於普通考試之特種考試襄試委員，應具有左列資格之一：

1. 具有本法第六條所列資格之一（即普考典委資格）者。
2. 曾任高級中等學校校長或教員三年以上，對有關學科富有研究者。
3. 高等考試及格四年以上，對有關學科富有研究者。

七、辦理考試人員違法之懲處 考試爲國家掄才大典，自應關防嚴密，杜絕一切私弊，以昭大公，而爲國家選拔眞才。故典試法第十七條規定：「辦理考試人員應嚴守秘密，不得徇私舞弊、潛通關節、遺漏、舛錯，違者分別依法懲處。其因而觸犯刑法者，加重其刑至二分之一。」此一規定，所以重國家之試政，並以使辦理考試人員知所警惕，謹慎從事，倘有疏忽或違誤，則將視情節之輕重，分別依照公務員懲戒法辦理。二十年第一屆高等考試與二十二年第二屆高等考試時，因錯算分數與命題字誤，除有關人員分別記過外，典試委員長並自請罰俸，是其適例，至有觸犯刑法者，則加重處刑，所以重試政而肅官箴，其意甚善。

第二節 監試法

一、監試法之沿革 國民政府既定鼎於南京，於是遵奉 國父遺教，銳意建立考試制度，而釐訂公布考試、典試、襄試諸法，同時復爲樹立考試制度之威信，並尊重監察權之行使，乃於公布襄試法之同日，更公布監試法，俾一切考試程序，在職司糾彈之任的監察委員監試下行之，以昭大公，而示信於國人。按本法於民國十九年十一月二十五日公布，其內容要點：①舉行高普考，應請由監察院派員監試；②監試委員對於試場內外場警衛及隔離，應加檢查；③內場於典試委員入場後嚴扃，禁止出

入，外場在考試期間內亦同；④規定監試委員應行監試事項；⑤監察委員如發現辦事人員有舞弊情事，應提出糾彈。其後又於二十二年二月二十三日及三十九年十月二十六日，經兩次之修正。

二、監試法行使範圍 舉行考試之監試範圍，一如典試法的規定，將「檢覈」除外，因檢覈以審查證件爲主，並經常由考選機關辦理，既不臨場試驗，自無監試之必要。至於應由監察院派員監試之考試，則分爲下列兩種：①凡組織典試委員會辦理之考試，應咨請監察院派監察委員監試，②凡考試院派員或委託有關機關辦理之考試，得由監察院就地派員監試。前者因組織典試委員會辦理之考試，通常爲考試院主辦之高等考試及普通考試或與高普考相當之特種考試，體制較爲隆重，故應由監察委員監試。後者因考試院派員或委託有關機關辦理之考試，多屬地方性之普通考試或與普考相當或低於普考之特種考試，其規模既不如前者之考試，且在各省區亦只有監察委員行署之設置，故只得就地派員監試，以資便捷。

三、應行監試之事項 監試人員除依典試法之規定，列席典試委員會會議外，並依監試法之規定，左列事項，應於監試中爲之：

- (一) 試卷之彌封。
- (二) 彌封姓名冊之固封保管。
- (三) 試題之繕印、封存及分發。
- (四) 試卷之點封。

(五) 彌封姓名冊之開拆及對號。

(六) 應考人考試成績之審查。

(七) 及格人員之榜示及公布。

四、監試時發現舞弊情事之處理 考試貴在關防嚴密，大公無私，倘在監試人員監試時，發現有潛通關節，改換試卷或其他舞弊情事者，應由監試人員據實報請監察院依監察法或其他有關法規處理，以肅官常，而重試政。

【習題】

一、試述典試法行使之範圍。

二、舉行何種考試，始分別組設典試委員會或主試委員會？試分述之。

三、依典試法之規定，具有何種資格人員，始能充任典試委員長？試舉述之。

四、高等考試或相當於高等考試之特種考試典試委員，依照典試法規定，應具何種資格人員，始可充任？試列述之。

五、普通考試或相當於普通考試之特種考試典試委員，除應以具有高等考試典試委員之資格者充任外，必要時，並得以具有何種資格之人員充任？試列舉以對。

六、高等考試或相當於高等考試之特種考試襄試委員，應以具有何種資格之人員聘任？試舉述之。

七、具有何種資格之人員，始得聘任爲普通考試或相當於普通考試之特種考試真試委員？試列舉之。

八、辦理考試人員如有徇私舞弊等情事，應如何予以懲處？

九、舉行何種形式之考試，始得請由監察院派員臨場監試？又以監察委員監試或由監察院就地派員監試，其所根據之標準爲何？試述之。

十、試述監試人員應行監試之事項。

第四篇 銓敘法規

第一章 銓敘法規之概念及類別

一、銓敘法規之概念 量才授官之謂「銓」，議進官職之謂「敘」，合「銓敘」二字而言，卽先量其才能而銓定其資格，然後依其資格而敘定其等級次第之謂。簡言之，亦卽公務人員任用資格之銓定與其等級之議敘是已。故凡有關銓定公務人員資格及議敘公務人員等級之法律及規章，固得稱爲銓敘法規，卽凡憲法第八十三條除考試外所規定之任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等十事項，乃至職位分類及人事機構之管理，亦無不統攝於現行銓敘法規之內。故在今日以言銓敘，其領域之廣泛，已非往昔之僅限於銓官敘級所可同日而語。

二、銓敘法規之類別 銓敘法規範圍之廣泛與其性質之複雜，遠不如考選法規之單純，故其種類較多，就其性質區別，有任用、俸給、考績、褒獎、保險、退休、撫卹、進修、服務、人事管理及職位分類等十一類之多，其詳於以下各章分述之。

第二章 公務職位分類法

第一節 公務職位分類法之沿革

職位分類制於一八三八年首創於美國，至一九二三年聯邦政府公布職位分類法 (Classification Act) 後，其制始燦然大備。在一八七〇年及一八九一年間，英國及加拿大亦先後倣行。戰後日本草擬以職位分類為中心之國家公務員職階法案，提經國會於一九五〇年四月通過公布施行。我國在抗戰期間雖曾由國防最高委員會組設職位分類調查委員會，對國防最高委員會秘書處、軍事委員會委員長侍從室第三處、考試院、銓敘部及重慶市政府等五黨政軍機關一度實施職位調查，但不旋踵間以經費及人事關係，機構旋即撤銷，所有調查資料，移交中央設計局保管，致無結果可言。至三十八年政府遷臺後，勵精圖治，對於人事制度之革新，尤為重視。乃於四十二年一月五日公布「考試院職位分類計劃委員會組織條例」規定由該會負責職位分類之調查與設計，期以二年完成。嗣以該項工作，事屬草創，研究設計，非短時期所能達成。於是 by 考試院於四十五年提請修正職位分類計劃委員會組織條例，實施期間改定為四年，並於同年十二月二十五日公布施行。及四十五年十二月該會將職級規範編

竣印行，職位分類初步調查工作遂告完成。至四十六年七月二十六日銓敘部組織法修正公布後，因增設一司，專管職位分類之計劃與實施，該項工作遂由銓敘部負責進行，經年餘之籌劃經營，始完成「公務職位分類法」，提經立法院程序後，於四十七年十月三十日公布，我國多年計劃實施之職位分類制度，至是始奠其初基。至五十六年六月八日分類職位公務人員考試、任用、俸給、考績等四法公布，並定於五十七年一月十五日施行，於是公務分類職位法乃進入實施階段，施行以來，爲求此一新的人事制度推行盡利，乃針對實際情況，先後於五十六年十二月、五十八年八月及六十二年十一月三次修正，以迄於今。

第二節 職位分類之意義與功用

一、職位分類之意義 凡職務及責任的綜合體而爲權力機關所指定，且需一人全部或部份時間以從事的工作，謂之「職位」，職位分類，就是將事務官就其所任工作性質的繁簡難易，份量的輕重多寡及責任的大小等爲依據，對各職位作準確的定義，公平評價，等級的排列並表明彼此的關係，以爲考選、任用、待遇、升遷的張本。就此制在人事的需要言，因爲職位分類爲人事行政的基石，在全部的吏治實施上佔有極重要的地位，故各國學者對之均有極重要的評價。良以在積極方面，爲了適應時代需要；在消極方面，爲了消除現在有關職級上的各弊端，都需要實行職位分類及新的職級體系。

以替代舊的職官等級。

二、職位分類之功用 按公務職位分類制度，首重各種職務之分析，次按分析所得之結果分類，以求職務上必須具備各種技能之人才，而使人盡其才，才稱其職，最後在同工同酬之原則下，釐定公平合理之待遇，而使職當其俸，俸養其廉。據上所述，故公務職位分類之主要功能，約有左列五端：

(一)統一職位名稱 實行職位分類後，凡屬同一系級之職位，無論在任何機關，其職務性質與責任程度，均無不同，用同一名稱，處理各種職位，可收綜覈名實之效。

(二)健全行政組織 職位分類，是以職務性質及責任程度為分類標準，凡遇有權限不清，責任不當或職務重複的機關或職位，均可根據分類結果，加以合理的調整，而使各層級之職位，權責分明，而無互相抵觸重複之弊，實為健全行政組織最有效的方法。

(三)確定任用標準 職位分類實施後，考試機關可以根據分類職務性質，訂定考試科目，遴選適當人才，而予以分發任用，如此則不致有考非所用，用非其才之弊，而收考用合一之效。

(四)確立升遷途徑 職位分類實施後，因考績已有客觀標準，則獎勵升遷，自有一定途徑，倘因職位與性情不合，或職位與才能不稱，則將其遷調其他適當職位，以資調整。

(五)實行同工同酬 職位分類實施後，俸給的支給，應依職務的難易與責任的輕重為標準，凡性質相似及責任相同的職位，必予以同一報酬，如此則無待遇不公或額外支給之弊。

以上所述，為公務職位分類之主要功能，他如改正服務觀念，發揮訓練之進修作用，控制職位與

保障公務人員，均爲職位分類實施後所能發揮之功效。

第三節 公務職位分類法中專用名詞

按公務職位分類法第一條所稱之「公務職位」，係指公務機關及公營事業機構之職位而言，以示與私營企業機構之職位有所區別，其分類與實施，均須依公務職位分類法之規定行之。故公務職位分類法，爲公務職位分類之唯一法律，而據以爲實施之準則。

公務職位分類法中所列名詞係職位分類專用之術語，具有特定之意義，故加以明確之規定，以爲援用之依據，茲將本法專用名詞之法定意義錄列如左：

一、職位 係分配與每一工作人員之職務與責任，亦即職務與責任之集合體。由權力機關指派或授權一人以全部或部份時間所擔任之職責。

二、職位說明書 係每種職位職務與責任及其有關事項之書面敘述，職位說明書中，並須訂定各機關對所屬職位應賦予一定範圍之工作項目、適當工作量及明確之工作權責。

三、職級 係包括工作之性質、繁簡、難易、責任輕重及所需資格條件相似之職位。如英國普通行政，卽分爲行政級、執行級、書記級及打字速記級是。

四、職級規範 係每一職級工作性質、繁簡難易，責任輕重及所需資格條件之書面敘述，至其內

容則包括左列各款：

- (一) 職級名稱 係每一職級之稱謂。
- (二) 職級編號 係代表每一職級之號數。
- (三) 職級特徵 係專屬各該職級之工作性質、繁簡難易、責任輕重之概括敘述。
- (四) 工作舉例 係屬於該職級內職位工作之事例。
- (五) 所需資格與專門知識 係擔任該職級內職位工作上必須具備之學歷、經歷、考試、訓練及應具有之知識、技術、能力、體力、性格等。
- (六) 其他必要事項 係該職級必須說明之事項。
- 五、職系 係包括工作性質相似之職級。
- 六、職系說明書 係每一職系工作性質之書面敘述。
- 七、職等 係指工作性質不同，而工作繁簡難易，責任輕重及所需資格條件，程度相當之各職級所列之等。
- 八、職等標準 係每一職等工作繁簡難易，責任輕重及所需資格條件程度之書面敘述。
- 九、歸級 係將職位歸入適當之職級。

第四節 公務職位不予分類之機關

依六十二年十一月六日修正公布之公務職位分類法第三條及六十三年八月二日增訂之本法施行細則第二條之規定，左列機關不予分類：

- 一、司法機關 指司法院、法務部及其所屬機關。
- 二、外交機關 指外交部及其所屬機關。
- 三、警察機關 指內政部警政署及各級警察機關。
- 四、衛生機關 指行政院衛生署，中央及地方各級衛生醫療機關。
- 五、民意機關 指立法院、監察院、國民大會秘書處及地方各級民意機關。
- 六、其他經立法程序規定不宜分類機關。

以上五類機關之職位，因業務性質特殊，實施職位分類時遭遇很多困難，考試院特採納各方建議，兼顧事實需要，乃循修正法律途徑，以謀解決。經此次修正後不予分類之五類機關及其所屬機構，據銓敘部六十三年十月統計，共計有一七七九個之多。實施職位分類之範圍，既經縮小，今後將不致再有窒礙，而更易於推行。

第五節 職系職級與職等之歸屬

各機關職位相似者，應屬於同一職級；性質相似之職級，應屬於同一職系；職責程度相當之職級

，應屬於同一職等。良以職位分類後之職系、職級與職等，不因機關之不同而各異，即凡不論任何機關之職位，若歸入於同一之職級時，在工作性質上及程度上祇須充分相似，不必完全相同，蓋同一職級之職位，在人事管理上，可用同一標準處理，例如某級打字員，職位不論在任何機關，其考試、任用、俸給、考績等標準均應一致是。

第六節 職位歸級與職級列等

一、職位歸級之標準 依公務職位分類法第六條之規定，職位歸級之標準，共有四款，茲列述並舉例說明如左：

一、所任工作之性質屬於同一職系者，應以工作性質、工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件為準，予以歸級。例如文書收發與文書審核及督導之職位，均屬於文書職系，而一則包括普通行政方面簡易工作之執行，一則包括普通行政方面一般工作之審核與督導，二者相較，後者之工作較繁，責任亦較重，所需之資格條件亦較高，則應依後者之工作、責任及資格條件為準，以之歸入普通行政職系之適當職級。

二、所任工作性質，屬兩職系以上，而其工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件程度不相當者，以其程度較高之工作性質為準，予以歸級。例如土木工程設計兼管發電設備，維護檢修之職位，因

此一職位屬於土木工程及電機工程兩個職系，且其工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件程度，保屬不相當，則以其工作程度較高之土木工程職系爲準，以之歸入土木工程職系中適當之職級。

三、所任工作性質，屬兩職系以上，而其工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件程度相當者，以其工作時間較多之工作性質爲準，予以歸級。例如人事管理兼文書之職位，計擔任人事管理工作時間佔百分之七十，擔任文書之工作時間佔百分之三十，因此一職位屬於人事管理及文書兩個職系，且其工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件係屬相當，則以其工作時間較多之人事管理職系爲準，以之歸入人事管理職系中適當之職級。

四、所任工作之性質，分屬兩職系以上，而其工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件程度相當，工作時間相同者，則歸於任何職級均無不可，故規定授權歸級機關決定其歸級範圍，以資便捷。

二、職級列等之標準 每一職級，應依其工作繁簡、難易、責任輕重及其所需資格條件，列入其適當之職等，凡列在同一職等之職級，其薪給幅度，均屬一致。依六十一年二月三日修正公布之分類職位公務人員任用法之規定，公務職位分類之職級共爲十四職等，以第十四職等爲最高職等，第一職等爲最低職等。

三、職位分類歸級後之處理 職位之歸級，對於職位所在機關之關係甚大，故公務職位分類法第九條第一項規定：「各機關職位應由歸級機關依本法及職級規範歸入適當之職級，並通知職位所在機關，以便調整其職位」。又實施職位分類機關之職位，不能一成不變，如因業務上之需要，須增設變更

或減少時，應填具職位調查表或職位說明書，分送銓敘部或行政院人事行政局，以爲隨時依法辦理分類、歸級之依據。

第七節 辦理歸級之機關

按公務職位分類法所稱之歸級機關，在原則上爲銓敘部，但行政院所屬之歸級機關，則爲行政院人事行政局，蓋於權變之中，仍寓維持一貫人事系統之意。再辦理歸級時，難免不有疑義發生，爲統一解釋起見，故授權考試院決定，俾資遵循。

歸級機關辦理歸級時，或以調查不詳，或以觀察欠周，難免有歸級不當之情事，故規定「各機關對所屬職位歸級如有異議，得陳明事實及理由向歸級機關申請覆核，並以一次爲限」。藉謀改正，而免紛擾。

習 題

- 一、試述公務職位分類之要義及其效用。(57特乙一人)
- 二、試述職位分類之意義及其功用。(54普一人)
- 四、略述我國舉辦職位分類之經過。

四、何謂「公務職位」？試詳述之。

五、左列各名詞，試依公務職位分類法之規定，一一加以解釋：

(一)職位 (二)職級 (三)職系 (四)職級說明書 (五)歸級 (六)職等。(49普—人)

六、何謂職級規範？其應記載之事項有幾種？(48年普—人)

七、說明職位、職系、職級、職等四者之區別，又職位分類之效用如何？(48普—人)

八、何謂職級規範？其內容如何？試列述之。(52普—人)

九、現行公務職位分類法第三條條文為何？其所指「得不予分類」機關，同法施行細則第二條所作之規定又如何？試述明之。(64普—人)

十、公務職位分類法規定，職位歸級之標準，共有幾款？試列述之，並舉例說明。(53高—人)

十一、試述職級列等之標準。公務職位之職級分為幾職等？以何職等最高職等？(59行分職五—人)

十二、試述職位分類歸級後之處理事項及其程序。

十三、試依公務職位分類法之規定，列述辦理歸級之機關，如有疑議，應由何機關決定？

十四、辦理歸級時，如發生異議，循何程序申請覆覈？

十五、公務職位分類法之內容如何？試舉要說明之。(52高—人)

十六、現行公務職位分類法之內容如何？試擇要述之。(55高—人)

第三章 公務人員任用法

第一節 公務人員任用法之沿革

公務人員任用法，爲我國現行考銓制度中之根本大法，溯其沿革，則其最初創制，應爲十八年十月廿九日國民政府公布之公務員任用條例。後以本條例懸鵠過高，且因時局紛擾，阻碍橫生，遂致終未施行；公務員任用條例，既未能施行，而現任公務員甄別審查辦竣後，在銓絃法令及政策上，勢不能不有一適合當時情況之任用法規，以資運用。於是乃有二十二年三月十三日公務員任用法之公布，並定於同年四月一日起施行，直至三十八年一月一日行憲後之公務人員任用法施行前，仍予沿用。自三十六年中華民國憲法公布以後，凡現行法律有不合憲法規定之精神者，皆須加以修訂。按公務員任用法所規定之任用資格，除考試及格一款外，尚有曾任簡薦委任職經銓絃合格，致力國民革命五年、七年、十年以上，及專科以上學校畢業等各款，其與憲法第八十五款「非考試及格者不得任用」之規定不合，灼然可見。因此考試院爲重建行憲後之銓絃制度，以求符合憲法之精神，乃訂定公務人員任用法，經過立法程序後，咨請 總統於三十八年一月一日公布施行。與本法同時公布者，尚有公務人員俸給法，公務人員考績法，故時人號稱三法。公布之時，適值戡亂軍興，各種輔助法規，未遑修正

，以致新法無從實施，直至四十三年一月九日乃又加修正，公布實施。後又於五十一年九月一日、五十七年十二月十八日及六十九年十二月三日三次修正後，以迄於今。

第二節 公務人員任用行為之性質

公務員關係，因國家之特別選任行為而成立，此種特別選任行為，學者名爲任用行為，其在法律上之性質如何，則有單方行為說、公法上契約說、雙方行為說及以受任人同意爲條件之單方行為說等，茲析述如左：

一、單方行為說 此說謂國家任用人民爲公務員，乃國家之單方行為，國家不僅對於公務員之任用資格及任用程序，得本於單方面之意思，即對於人民是否任用其爲公務員，亦有片面決定之權，國家得命令人民從事公職，亦猶命令人民服兵役及義務勞動然，故公務員之任用行為，爲國家之單方行為。

二、公法上契約說 此說謂任用行為爲公法上契約之一種，蓋任用行為，必須受任者之同意，爲其發生效力之要件，國家不能不顧個人之意思而強迫人民受任爲公務員，此種以雙方同意爲成立基礎之法律關係，自與契約之性質無異，僅其任用，係基於公法之規定，故爲公法上之契約行為。

三、雙方行為說 此說謂國家任用公務員之行為，爲國家與人民彼此互爲意思表示合致而成立之

行政行爲，即國家有任用之意思，私人有受任之意思，公務員之關係始告成立。至若國家雖欲任用人民爲公務員，而未得其同意，或人民有意受任爲公務員，而與法令規定不合，未經國家予以任用，則公務員之關係，均無由成立，故必須國家與人民雙方意思合致，而後始得成立其公務員關係。

四、以受任人同意爲條件之單方行爲說 此說謂公務員之任用，乃以國家之單方意思以爲決定，人民雖具有任用之資格，但無要求必予任用之權利，經任用後，亦不得要求升遷轉調，其任用升遷轉調之權，均採之於國家之手，故就公務員之任用觀之，乃爲國家之單方行爲，但爲使任用行爲發生效力，故仍須以受任人之同意爲條件。

以上四說，就法理及實際之效果言，以第四說較爲妥適，蓋單方行爲說，只就任用之點着眼，惟國家僅得在法律範圍內以命令人民負其特別義務，若法律並無強制人民必須受任爲公務員之規定，則國家即不得以單方行爲強制其受任爲公務員。此外，國家雖欲任用人民爲公務員，如人民不同意受任，則公務員之關係仍無由成立，故單方行爲說在理論及實際上均欠妥適。次則公法上契約說，雖足以說明公務員關係之發生，係由於受任者之同意，但所謂契約，必須雙方立於平等的地位，而公務員與國家則由於特別權力服從關係而處於不平等的地位，且契約常有具體之內容與一定之分量，公務員對於國家則負有無定量之勤務義務，若公務員違反服務義務，無須假手於第三者，國家本身即可予以制裁，故從公法上契約說，以說明公務員任用行爲之性質，在理論上尙難貫徹。復次，雙方行爲說，雖較第一、第二兩說爲妥，惟雙方行爲在理論上，其行爲之變更或消滅，亦必須經雙方之同意始可，而

在實際上公務員任用後之升降轉調等情事，並無賡經公務員本身之同意，尤以撤職與免職爲然，故亦難以雙方行爲之性質相比擬。就上述種種理由觀之，可知公務員任用行爲之性質，自「以受人同意爲條件之單方行爲說」，較其他三說爲允當。

第三節 公務人員之職務等級

依公務人員任用法及公務人員職務等級表之規定，一般公務人員之職等，分爲簡任、薦任、委任三等；簡任職等爲九級，薦任職等爲十二級，委任職等爲十五級，此即通常所謂之品位制，但法律另有規定者，從其規定，蓋以其他現行任用法律中，尚有與本法不同之規定，均得排除本法之適用，例如衛生事業人員任用條例與農業事業人員條例，均規定其人員分爲一、二、三、四、四等，交通事業人員任用條例則規定採用資位、職務分立制，分資位爲業務、技術兩類，以及分類職位公務人員任用法將公務職位分類之職級分爲十四職等是。

第四節 公務人員任用之注意事項

公務人員敦品勵行及對國家之忠誠，原屬應有之義務。惟自亂風軍興以來，以公務人員中不少變節

附逆之徒，故品行與忠誠，始成爲任用公務人員時應予注意之事項，如美國對於公務人員之任用，首卽作忠誠之調查，是其適例。因此五十七年十二月二十八日修正公布之「公務人員任用法」於第三條中明定「任用公務人員時應注意其品行及對國家之忠誠」，期以提高任用機關之警覺，促進公務人員之竭誠盡忠於國家。此外公務人員對於擔任職務之能否勝任，卽在其學識、才能、經驗、體格等是否與擔任職務之種類性質相當以爲斷。如學醫工者而使之撰文稿，諳文學者而令其操技術，則不特其學識、才能無從發揮，且不免有折鼎覆餗之懼。又任主管者負有監督指揮屬下之責，如缺乏領導能力，恐難勝任愉快，此學識、才能、經驗、體格與領導能力所以與品行、忠誠同等重要，而爲公務人員任用時所應注意之事項。至於對於國家之忠誠標準，雖無明文規定，惟據銓敘部釋示：「凡違反利益之行為，均爲對國家不忠誠。」故應於擬任前，切實調查並令其呈繳現任同職等以上公務人員二人之保證書，以資保證。

第五節 公務人員之任用要件

公務人員之任用，非可任意爲之，必須就具有能任公務人員之條件者，方可任爲公務人員，此種就任公務人員在法律上應具有之條件，亦卽所謂任用的合法要件；此項要件，又分爲能力要件與資格要件兩種，茲分項述之：

一、能力要件 能力要件或稱「就任能力」，詳言之，即就任公務人員者，必須具有擔任公務之法律能力，此種就任能力，為就任公務人員之基本要件，如缺乏此項要件，縱令被任為公務人員，其任命在法律上亦屬無效。能力要件，係含權利能力與行為能力二者而言，茲分述如左：

(一)權利能力 所謂權利能力，乃指具有本國國籍者始得為公務人員而言，因受任為公務人員為一國國民所享有之一種公權，自非外國人所能享有，且公務人員對於國家負有忠誠之義務，此種義務，更難求之於外國人，故具有本國國籍之權利，乃為充任公務人員必備之能力要件。

(二)行為能力 所謂行為能力，乃人之行為能發生法律上一定之效力能力，亦即以自己的行為在法律上享有權利與負擔義務的能力，公務人員負有為國家執行職務的義務與責任，自非無行為能力之未成年及心神喪失或精神耗弱致不能處理自己事務之禁治產人所能勝任，故具有行為能力，亦為充任公務人員所必備之能力要件。

二、資格要件 公務人員之任用，除必須具有上述能力要件外，尚須具備資格要件，關於公務人員之任用資格，因公務人員之種類而各異其規定，例如主計人員、警察人員、技術人員、審計人員、駐外外交使領人員、交通事業人員、衛生事業人員、農業事業人員、蒙藏邊區人員、戰地公務人員、聘用、派用人員等，均各有任用資格之規定，以上各種任用法律，均立於特別法之地位而優先適用，故現行公務人員任用法所規定之任用資格，僅係適用於上述各種特別法規定以外之一般普通公務人員，僅具有普通法之性質與效力。依六十九年十二月三日修正公布之公務人員任用法第四條規定：公

務人員之任用資格，以考試及格或依法考績升等或在本法施行前依法銓敘合格者爲限，茲分述如左：

(一) 考試及格者 按公務人員之任用，依照憲法第八十五條「非經考試及格者不得任用」之規定，自應以考試及格爲主要之任用資格，至所稱考試及格，指依考試法規所舉行之各類公務人員考試及格或經考試覆覈及格者而言。而依考試法之規定，公務人員考試分爲高等考試、普通考試兩種，遇有高等考試或普通考試及格人員不足或不能適應需要時，得舉行特種考試，而特種考試則又分爲甲、乙、丙、丁四等舉行。茲將各種考試及格之任用資格分述如左：

1. 高等考試及格者取得薦任職任用之資格，其成績列中等者得先以高級委任職（委任四級至一級）任用。

2. 普通考試及格者，取得中級以上委任職（委任十級至一級）任用之資格。

3. 特種考試之甲等考試及格者，取得簡任職任用之資格，其成績列中等者，得先以高級薦任職（薦任四級至一級）任用；乙等考試及格者，取得薦任職任用之資格，其成績列中等者，得先以高級委任職任用；丙等考試及格者，取得中級以上委任職任用資格；丁等考試及格者，取得初級委任職（委任十五級至十一級）任用之資格。

4. 升等考試及格者，分別取得簡任、薦任或初級委任職任用之資格，但經銓敘機關審查合格實授敘薦任最高俸級後任職滿三年，連續三年考績，一年列甲等，二年列乙等以上，並具有(1)高等考試及格，(2)特種考試之乙等考試或相當於高等考試之特種考試及格；(3)分類職位第六至第九職等考試及格

(4)薦任職升等考試及格或分類職位第六職等升等考試及格；(5)大學或獨立學院以上學校畢業等資格之一者，得不經升等考試，即可取得簡任職升等任用之資格。

5. 分類職位公務人員各職等考試及格，依左列規定，視爲具有簡任、薦任、委任相當職務之任用資格：

(1)第十職等考試及格者，視爲具有簡任相當職務之任用資格。

(2)第六職等至第九職等考試及格者，視爲具有薦任相當職務之任用資格。

(3)第二職等至第五職等考試及格者，視爲具有委任相當職務之任用資格。

(二)依法考績升等者，所稱依法考績升等，指依公務人員考績法律取得升等任用或存記而言。惟考績升等，僅以由薦任職升任簡任職或以簡任職存記爲限。至若雇員升委任職，或委任職升薦任職，則仍須經升等考試及格方可，而不適用考績升等之規定。

(三)依法銓敘合格者，公務人員之任用，依照憲法規定，自應以考試及格爲唯一之任用資格，惟因以前經各種任用法規審查合格賦予法定任用資格之人員，無慮鉅萬，依法律不溯既往之原則，自不能因新法之公布施行，而一概否定其既經取得之資格，故規定「依法銓敘合格者」與「考試及格」及「考績升等」同爲公務人員之任用資格，至所稱「依法銓敘合格」，係指在公務人員任用法施行前（五十七年十二月十八日修正公布）依左列法規經銓敘機關審查合格，或准予登記人員具有合法任用資格者爲限：

1. 依公務員各種任用法規，及各機關組織法所定任用資格，審查合格者。

2. 依「現任公務員甄別審查條例」，「公務員登記條例」，審查合格，領有銓敘部證書者。

3. 依聘用派用人員管理條例實施辦法第二條甲乙兩款第一目，及第三條甲乙丙三款第一目審定，准予登記者。

4. 經國民政府專案核准任用人員銓絃有案者。

5. 依其他法規審查合格，認為與銓絃合格有同等效力，領用銓絃部證書者。

公務人員任用法施行前，經銓絃機關審定之左列人員，於公務人員任用法施行後，准就原審定資格試用、見習、權理、任用、派用或登記，完成其合格程序：

(一) 依非常時期公務人員任用補充辦法第二條第一項准予試用人員，第八條第一項准予委任職見習人員，在本法施行後，試用或見習期滿，經考核成績優良者。

(二) 依非常時期公務員任用補充辦法第三條第一項權理人員，在本法施行後權理期滿，經考核成績優良者。

(三) 依邊遠省份公務人員任用資格條例第二條、第三條審查合格，於本法施行後，在邊遠省份任職滿一年考核合格者。但第二條第五款、第三條第二、第三、第五各款人員資格，應在各該省完成之。

(四) 依非常時期適用於戰區之任用法規審查，准予任用或派用之人員，在本法施行後任職期滿，經考核成績優良者。

(五) 民國四十三年一月十四日以前，依聘用派用人員管理條例實施辦法，審定准予登記，而未經考成人員於公務人員任用法施行後，繼續任職滿一年，經考成列二等以上者。

以上三種人員之任用，應以考試及格者爲優先，若無適合與擬任職務相當之考試及格人員時，始以依法考績升等及銓敘合格者任用之，故雖三途並列，但其一貫之精神，似尙無背於憲法之規定。

三、任用資格之例外 公務人員之任用固須具有法定之任用資格，但左列人員則有例外之規定：

(一)各機關辦理機要之人員 公務人員任用法第五條第一項規定：「各機關辦理機要之人員，得不受第四條任用資格之限制。」依照銓敘部五十三年十月二十六日於「機要人員任用之補充規定」中，決定(1)機要人員之範圍，應以主任秘書、機要秘書及主辦事務、出納、監印等五種人員爲限，至其他主辦經常業務人員，不得列爲機要人員，以免冒濫。(2)公務人員任用法施行細則第六條雖明定各機關列報機要人員最多以五人爲限，但機關組織較小，業務簡要，人員不多者，各省屬四級以下或縣市政府之所屬機關最多以不超過三人爲宜。再此項機要人員，既可不受任用資格之限制，則在法理上自亦不在保障之列，故又規定此項人員須與長官同進退，並得隨時免職，明示其任用與有任用資格之人員有別也。

(二)另定任用法律之人員 依公務人員任用法之規定，左列各種人員之任用，均另以法律定之：

(1)技術人員、教育人員及公營事業人員 按技術人員，教育人員及公營事業人員，其性質與一般公務人員有別，爲便於管理與任用，均有另定法律之必要。上項人員中，除技術人員已有技術人員任用條例外，教育人員與公營事業人員任用法律，尙有待於制定。

(2)邊疆地區公務人員 按邊疆地區，一切文化教育，均不同於內地各省，故在公務員任用法實施

期間，卽有邊遠省份公務員任用資格條例及蒙藏地區人員任用條例之頒佈，爲免公務人員任用法在邊遠地區實施困難，故予規定邊遠地區有特殊情形者，其公務人員之任用，得另以法律定之，以爲上述兩條例及將來另定其他邊遠地區公務人員法律之依據。

(3)特殊地區部份公務人員 立法貴嚴格，而用法須靈活，故用人有常格，亦須有破格，尤以值此反共抗暴之非常時期，對於一部份負擔特殊任務以及反共戰爭開展後戰地行政人員之任用，均非常法所能適應，故爲使在目前事實上不生窒礙，而於法律上得有依據起見，爰特規定：「在非常時期內，因特殊需要，在特殊地區，得對於一部份公務人員之任用，另以法律定之」，俾於破格用人之中，仍寓維持常格之意。四十三年一月九日公布之反共抗俄立功人員獎敘條例及四十四年六月九日公布之戰地公務人員管理條例，卽依公務人員任用法之規定而制定者。

(4)司法、審計、主計、駐外外交領事人員及警察官 按司法人員任用資格，在法院組織法中已有規定，而審計、主計、駐外外交領事人員及警察官之任用，亦各有專法。惟以上各種任用法律，大多以學經歷與考試及格並重，對於當前考試用人政策，殊多扞隔，然以事實上種種困難，欲求一一納諸正軌，頗感不易，故公務人員任用法第十七條規定：上項人員之任用，均得另以法律定之，但不得與本法第四條及第七條之規定牴觸。換言之，卽上述各種人員，自本法施行後，其牴觸部份均適用公務人員任用法之規定，卽必須以考試及格或依法考績升等或在本法施行前銓敘合格(第四條)及升等考試及格(第七條)者，始能任用，藉以加強公務人員任用法之效力。

(5) 派用聘用人員 臨時機關與因臨時任務派用之人員及各機關專司技術性研究設計工作而約聘之人員，其性質均與一般經常任用之公務人員不同，而不能不另定法律，以資適用。

(三) 政務官 公務人員中有政務官與事務官之分，前者乃釐定政策之人員，其進退去留，每以其所屬政黨是否繼續當選為轉移，如各部會長官、政務次長、副委員長是；後者乃專門技術或事務人員，而非擔當政治責任，僅奉行政府既定之政策，故政務官時有變動，事務官則常供職，不隨政黨之消長及長官之更動而定去留，如各部常務次長以下之各級公務人員是。政務官與事務官之性質，既截然不同，則政務官任用資格及任用程序，自亦不同於事務官。公務人員任用法一切規定，均以事務官為對象，故於政務官不適用之。

第六節 公務人員任用之限制

公務人員不但須具備任用之能力要件與資格要件，尚須不得具有公務人員任用法第十五條所列各款情事之一，其歸化及隨同歸化人取得中華民國國籍之妻及子於法定期間屆滿後，國家始得任用其為公務人員或公職，茲分述如次：

一、消極資格之限制 具有左列各款情事之一者，不得為公務人員，此項情事，亦即公務人員受任時不得具有之消極能力要件，通常謂為消極資格：

(一) 犯內亂罪、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者 如犯有破壞國體，竊據國土，或通謀外國，危害本國的叛亂罪行，足以顛覆政府，動搖國本，關係國家之安全至鉅，其對國家民族之不忠，顯與公務員對國家負有忠誠義務之旨不合，故犯有該項罪刑者，自不得任用為公務人員。

(二) 曾服公務有貪污行為，經判決確定，或通緝有案，尚未結案者 「國家之敗，由官邪也，官之失德，寵賂彰也」，自古政治之敗壞，莫不由於官吏之貪污，故欲澄清吏治，除對於犯有貪污行為者重加懲治外，並應限制其廁身公務員之列，以收正本清源之效。蓋以犯有貪污罪行之人員，已經廉恥道喪，生活腐化，自無再令其從事公務，貽害公眾之理，至被通緝者，雖未確定其罪，自是具有罪嫌，避不到案，縱非畏罪，已是玩法，此項人員，若予任用，將何以昭法律之尊嚴？故依公務人員任用法之規定，不得任用為公務人員也。

(三) 依法停止任用或受休職處分尚未期滿或因案停止職務，其原因尚未消滅者 所謂停止任用，依公務員懲戒法之規定，對於公務員撤職處分，除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間，至少為一年；休職處分，乃指除休其現職外，並不得在其他機關任職，其期間至少六個月；因案停止職務，係指機關長官對於所屬公務員具有違法失職情事，送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議，而認為情節重大者，得依職權先行停止其職務而言。凡具有上列情形，在其停止任用，或休職期間尚未屆滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅時，為配合懲戒處分，加強法律效果，自亦不得任用為公務人員，但停止任用與休職期滿，仍可准予任用或許其復職，其停止職務之公務員為未受撤職或休職之處

分或科刑之判決者，除許其復職外，並補給其停止期間之俸給。

(四)褫奪公權，尙未復權者 按褫奪公權是於一定期間內，褫奪犯罪人爲公務員、公職候選人或行使選舉、罷免、創制、複決四權之資格，於裁判確定時，或自主刑執行完畢或赦免之日起算的一種從刑，期滿即當復權。在未復權以前，自不得任爲公務人員。

(五)受禁治產之宣告，尙未撤銷者 依民法規定，對於心神喪失或精神耗弱致不能處理自己事務，經法院宣告其禁治產，此種人對於自己事務既不能處理，自更無能力處理公務，故在其受禁治產之原因尙未消滅而撤銷其禁治產以前，自不得任爲公務人員，以重公務。

(六)經合格醫師證明有精神病者 有精神病之人，處於神志錯亂，生活失常之中，其不能處理公務，極爲明顯。基於國家公務之重要與社會公衆之安全，自不能任用精神不健全之人爲公務人員。惟精神病之有無，須經衛生機關認爲合格之醫師證明乃可。

二、歸化人及隨同歸化人取得中華民國國籍之妻及子，不得任用爲特定職務之公務人員 依國籍法第九條之規定，歸化人及隨同歸化人取得中華民國國籍之妻及子，不得任下列各款公職：(1)國民政府委員（按現制應爲總統、副總統）、各院院長、各部部长及委員會委員長；(2)立法院立法委員及監察院監察委員；(3)全權大使及公使；(4)陸海空軍將官；(5)各省區政府委員；(6)各特別市市長（按現制應爲直轄市市長）；(7)各級地方自治職員。此項限制，依因有殊勳而歸化者自取得國籍日起滿五年後，其他自取得國籍日起滿十年後，內政部得呈請國民政府（現應爲總統）解除之。

三、其他限制 關於公務人員之任用，除上述消極資格及國籍法規定之限制外，爲整飭考銓行政，依公務人員任用法之規定，尚有左列四項之限制：

(一)不得指派未具法定資格之人員代理應具法定資格之職務，按現行各種任用法規，性質各有不同，而其適用範圍，又寬嚴互異，各機關長官，爲便於任用親私，鑽尋法律漏洞，常以未具法定任用資格之聘任人員兼任或代理具有法定任用資格之職務，而尤以兼任單位主管爲尤甚。此種現象，對於考銓行政之推進，影響實大。考試院於公務人員任用法第二次修正時，爲期針對此一不合法理之現象而謀有所改進起見，乃規定「各機關不得指派未具備本法第四條資格（按卽考試及格，依法考績升等及本法施行前依法銓敘合格三項資格）之人員代理或兼任應具備同條資格之職務」，有此限制規定，今後此種以不合法人員代兼合法資格之職務的現象或可泯除，其有裨於考銓行政，當非淺鮮。

(二)不得任用其他機關現職人員 按目前各機關待遇，豐嗇不一，而業務機關較行政機關尤爲優厚，因之演成人事上動盪不安之現象，爲防止上述弊端，以免影響各機關人事之安定，故公務人員任用法特規定「各機關不得任用其他機關現職人員」，惟爲顧及事實上之需要，必須調用其他機關現職人員時，應向被調用機關指名商調，以示限制。

(三)不得任用配偶及三親等以內之血親及姻親 按迴避任用爲我國傳統之優良制度，原則上仍有部份保存之必要，故公務人員任用法規定「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親不得在本機關任用，或任用爲直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親在其

主管單位，應迴避任用。」此外復衡以今日社會制度與倫理關係之演變，在長官接任以前所用之人員而有以上規定之關係者，均可不受迴避之限制，而繼續任用，是亦不溯既往之意。

（四）不得任用已屆公務人員命令退休年齡人員 按公務人員命令退休年齡，依公務人員退休法之規定，為六十五歲，在此以前，各機關長官或因種種關係，難免任用已屆退休年齡之人員，似此情形，殊與貫徹退休制度，發揮新陳代謝之精神，實相違背。考試院有見於此，特於修正公務人員任用法時明定：「已屆公務人員命令退休年齡人員，各機關不得任用」，以期保持一般機關之朝氣，促進退休制度之效果。至備書所謂「公務人員退休法另有規定者，不在此限」，當係指司法官而言，蓋依公務人員退休法第十六條之規定「本法所定之命令退休，不適用於法官」之意也。

第七節 公務人員任用之程序及資遣

各機關任用新進人員，得設立甄審委員會，除經考試及格分發任用者外，就具有任用資格之人員公開甄審，以杜賡緣奔競之惡習，而樹公正無私之風氣。甄審範圍以新進本機關任職人員為限，其方式分證件審查、口頭談話、實務操作或其他適當方式，由各機關甄審委員會斟酌情形採用一種或二種行之。

各機關擬任簡任、薦任、委任人員先派代理，在派代期間一個月內，應填具任用審查表連同履歷

表、學經歷證明文件、保證書及公立醫院健康證明書，送請銓敘機關審定後，依法任用之，但銓敘機關審查不合格者，應即停止其代理。

上述送審程序，委任人員由任用機關或其上級機關核轉，薦任以上人員由主管院部（會、處、局、署）、省（市）政府核轉，但省（市）政府如經商得銓敘機關同意，授權由下級機關自行核轉之，薦任以下人員則不在此限。總統府及其直屬機關暨國民大會秘書處所屬人員均分別由總統府秘書長或國民大會秘書處核轉。銓敘機關審查合格後，由原機關分別請簡、呈薦、委任之。所謂請簡、呈薦之人員，均須由總統任命，委任人員則由各主管機關逕自任命。

經銓敘機關審查之各職等人員，如係初任，先予試用一年，試用期滿後，應由本機關長官考查其成績填具成績審查表，依照送審程序送銓敘機關審查。試用成績及格，予以實授；不及格者，由銓敘機關分別情節，延長其期間，但以六個月為限，延長後，仍不及格者，停止其試用。在試用前依其職務有學習必要時，得予以學習。試用及學習人員不得充任簡任或薦任中級以上之主管職務，以免陞進職等之嫌。

總上所述，簡任以下各級人員之任用，有代理、正式任用、試用及實授等程序。至於派用、聘用人員之派聘程序，及其他特殊性質公務人員之任用程序，如法律另有規定者，則適用其特別法之規定，自不待言。

又為配合行政革新及組織精簡之要求，於六十九年十二月三日修正時，特增訂一條，即凡各機關公務人員具有左列情形之一者，得報經主管機關核准予以資遣：

- (一)因機關裁撤組織變更或業務緊縮而須裁減人員者。
- (二)現職工作不適任，或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者。
- (三)經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者。

第八節 各機關違法任用人員之處理

立法貴在實施，否則非僅成爲具文，且予狡黠者以玩法弄法之機會，影響法律尊嚴，殊非淺鮮。公務人員任用法實施對象雖爲公務人員，但實施主體則爲政府各級機關。爲維持法律之尊嚴，與實施之有效，故特規定對於違反公務人員任用法規定任用人員之機關，先由監督執行本法之銓敘機關，通知其改正，如仍不改正或情節重大者，則呈報考試院依法逕請降免，並得核轉監察院依法糾舉或予彈劾，以加強本法之有效實施，確立完整之任用制度。所謂「依法逕請降免」，當係指考試院組織法第十七條「考試院對於公務人員之任用，除法律另有規定外，如查有不法法定資格時得不經懲戒程序，逕請降免」之規定而言。

【習題】

- 一、公務員任用行爲之性質，有那幾種學說？以何說爲是？試詳述之。
- 二、任用法規定公務人員之「等級」與「任用資格」爲何？又如機關於任用人員時應行注意之事項爲何？試列舉以對。(58行特丙一人)
- 三、公務人員任用法規定，如機關於任用人員時，應注意之事項爲何？試列述之。(57特退乙一人)

四、公務人員任用法規定「公務人員任用時，應注意其對國家之忠誠」，試言其立法理由，又對於國家之忠誠，有無明文規定標準？內容如何？（51普一人）

五、試述公務人員任用法第三條規定任用公務人員時，應注意那些事項？（62特退丙一人）

六、試述公務員任用之能力要件。

七、解釋下列各用語之涵義：①考試及格②依法銓敘合格③依法升等任用者。（50高一人）

八、公務人員任用法對於公務員之任用資格，有何規定？（57特退乙一人）

九、公務人員之任用資格規定為那幾種？試列舉之。（47特退丙一人）

十、依現行法令，公務員任用資格有幾？試分述之。（57普一人）

十一、試述各種考試及格之任用資格。

十二、公務人員第四條規定，公務人員之任用資格有幾？並分別說明其規定之意義。（58特國乙一人）

十三、公務人員任用法所稱「依法銓敘合格」，係指依那幾種法規經銓敘機關審查合格或准予登記之人員？

十四、根據現行人事法規之規定，取得薦任職任用資格之途徑有幾種？試舉述之。（64普一人）

十五、各機關何項人員之任用，得不受任用資格之限制？試舉出其職稱。（51特退丙一人）

十六、秘書之任用與保障，與其他職位有何不同？（45普一人）

十七、公務人員任用法規定，有何種情事，不得任用為公務人員？試舉以對。（51特退乙一人）

十八、那幾種人員須另定任用法律？試詳述之。

十九、政務官與事務官如何區分？

二〇、何以政務官不適用公務人員任用法之規定？試詳述之。

二十一、公務人員任用法對於公務人員之任用資格有何限制？其理由安在？（52普—人）

二十二、各款公務人員任用法中除定有不同之積極資格外，爲何均定有相似之消極資格？試詳論之。（58電特—人）

二十三、公務人員任用法規定，曾有何種情事者，不得爲公務人員？（62特退丙—人）

二十四、各機關各級主管長官對於何種人員應予迴避？試說明之。（51特退乙—人）

二十五、公務人員任用法對於公務人員任職年齡，有何限制？（54特退丁—人）

二十六、我國公務員之任用程序如何？試申述之。（56普—人）

二十七、公務人員任用法對於試用及學習有何規定？（54特退丙—人）

二十八、各機關任用人員違反公務人員任用規定者，應如何處理？試詳述之。

第四章 分類職位公務人員任用法

第一節 分類職位公務人員任用法之沿革

按分類職位公務人員任用法於五十六年六月八日公布，五十七年一月十五日施行，計施行迄今，共

有五次之修正，除五十七年五月九日與六十一年二月三日，因配合公務職位分類法及分類職位公務人員考試法之修正，先後修正第一條及第六條外，其他兩次之修正，當以五十八年及六十四年修正之幅度為較大。前以本法施行一年以來，仍未進入實施階段，其故蓋由於事實上之困難與其他有關各法之規定，間有扞隔難行之處，嗣因行政院人事行政局致力於加強職位功能之作業，頗著成效，實施職位分類之基礎，於焉奠定，考試院乃適時就整個法律作通盤之檢討與改進，因將分類職位公務人員考試、任用、俸給、考績等法加以修正提經立法程序後，請由 總統於五十八年八月廿五日公布施行。至今已八年，考試院銓敘部為適應當前需要，乃會同行政院人事行政局重加修訂送經立法院審議通過後，請由總統於六十七年十一月十日明令公布施行，是為本法制定公布以來第五次之修正，此次修正要點，則為減少初任考試、調整升等辦法、放寬權理範圍及增列資遣規定等四點，而以增列資遣規定為尤要，其理由詳見本章第九節。

第二節 分類職位公務人員任用之要旨

依分類職位公務人員任用法第二條規定：「分類職位公務人員之任用，應本專才專業，適才適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合」。以上規定，係揭櫫分類職位公務人員於任用時，應根據基本之要旨。蓋職位分類制度之目的，即在以專門之人才，從事於專門之業務，而使學以致用，

各適其所，並以無論初任或升調人員，均須達到人與事爲適切配合之境地，而後始能發揮分類職位公務人員任用之要旨與效果。

第三節 分類職位公務人員之職等及其任用資格

公務職位分類之職級，分爲十四職等，以第十四職等爲最高職等。所謂職級，係指包括工作性質繁簡難易、責任輕重及所需資格條件相似之職位。所謂職等，係指工作性質不同而工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件程度相當之各職級所屬之等。分類職位公務人員的任用資格分述爲左：

一、初任人員之任用 初任第一、第二、第三、第五、第六、第八、第九及第十各職等人員之任用，須經考試及格，此項考試及格人員取得工作性質及所學相近職系同職等任用資格。

二、現職人員之升用 現職人員之升任，有考試升等與考績升等兩途，茲分述如左：

①考試升等 第一職等升第二職等，須經第二職等升等考試及格；第五職等升任第六職等，須經第六職等升等考試及格；第九職等升任第十職等，得經第十職等升等考試及格。

②考績升等 除前列考試升等人員外，其餘各職等人員已具分類職位公務人員考績法第十一條規定資格者，取得升等任用資格，於升等任用時，須經各該機關或其上級機關甄審合格，其具有基層服務年資者，得予優先任用，以擬拔基層服務人員，至第九職等經考績升等人員須任第九職等，職務滿三年，

最近三年考績一年列甲等，二年列乙等以上，並且具有左列資格之一者，始能取得第十職等升等任用資格：

(甲)高等考試或第六職等考試及格者。

(乙)特種考試之乙等考試或相當於高等考試之特種考試及格者。

(丙)第六職等升等考試或薦任職升等考試及格者。

(丁)大學或獨立學院以上學校畢業者。

三、依其他法律考試及格人員之任用 經依其他法律考試及格人員，如其考試類科及等級與擬任職務性質，程度相當時，得視為具有分類職位公務人員之任用資格：

①甲等特種考試及格者，具有第十職等之任用資格。

②高等考試或乙等或相當之特種考試及格者，具有第六職等之任用資格，但考試成績列前百分之十者得先以第五職等任用。

③普通考試或丙等或相當之特種考試及格者，具有第三職等之任用資格。

④丁等或相當之特種考試及格者，具有第二職等之任用資格。

⑤薦任升簡任職之升等考試及格者，具有第十職等之任用資格。委任升薦任職之升等考試及格者，具有第六職等之任用資格。雇員升委任職之升等考試及格者，具有第二職等之任用資格。

四、依其他任用法律銓敘合格人員之任用 如依其他任用法律銓敘合格實授資格與擬任職務性質相

度相當時，得視為具有分類職位公務人員任用資格。

五、**專門職業及技術人員考試及格人員之任用** 經專門職業及技術人員考試及格，得視為具有同等程度相當之分類職位公務人員任用資格，但未具上述一、二、三項任用資格並服務未滿二年者，不得轉任非技術職務，以資限制。

第四節 分類職位公務人員任用時之注意事項

分類職位公務人員對於擬任職務之能否勝任，即在其學識、才能、經驗是否與職級規範規定之條件相符合，如學醫工者而使撰文稿，諳文學者而令操技術，則不特其才能無從發揮，亦且有悖於「才適所」之旨。再公務人員敦品勵行及對國家之忠誠，原屬應有之義務，惟自戡亂以來，以公務人員不少變節附逆之徒，故品德與忠誠二端，始成爲公務人員任用時，應予注意之事項，此分類職位公務人員任用法所以規定除注意擬任公務人員之學識、才能、經驗是否與職級規範之規定相符合外，並須同時注意其品德及對國家之忠誠，以慎其用。

第五節 分類職位公務人員考試及格人員之分發任用

經分類職位公務人員考試及格人員應由分發機關分發各有關機關任用，其未遵照規定期間到職者，取銷其資格，上項分發機關爲銓敘部，但行政院所屬各級機關之分發機關，則爲行政院人事行政局。

第六節 分類職位公務人員任用資格之限制

一 如公務人員任用法之規定，有左列情事之一者，不得爲分類職位公務人員：

- (一) 犯內亂罪、外患罪經判決確定者。
- (二) 曾服公務，有貪污行爲，經判決確定者。
- (三) 依法停止任用，受休職處分尙未期滿，或因案停止職務，其原因尙未消滅者。
- (四) 褫奪公權，尙未復權者。
- (五) 受禁治產之宣告，尙未撤銷者。
- (六) 經合格醫師證明有精神病者。

除上述消極資格之限制外，尙有如公務人員任用法所規定之左列二項限制：

(一) 各機關長官對於配偶及二親等以內直系血親，四親等以內旁系血親、姻親，不得任用爲直接隸屬之機關長官，但在各該長官接任以前到職者，不在此限。

(二)各機關不得任用其他機關現職人員，如有特殊需要，應指名商調。

第七節 分類職位公務人員之任用程序

各機關擬任分類職位公務人員，得依職權規定，先派代理，於一個月內送請銓敘機關審查，經審查不合格者，不得任用。擬任人員送審時，應填具任用審查表，連同履歷表、學經歷證明文件、保證書、公立醫院健康證明書送請銓敘機關審查。第六職等以上人員由主管院部（會、處、局、署），省（市）政府核轉，第五職等以下人員授權各機關自行任命者，得由各機關逕行送審，但省（市）政府如經商得銓敘機關同意，授權由下級機關自行核轉之第九職等以下人員，則不在此限。經銓敘機關審查合格之人員，屬第五職等以下者，由所在機關或其上級機關首長任命，屬第六職等以上者，呈請總統任命。

初任各職等公務人員，除第一職等外，未具有與擬任職位職務性質相當之經驗一年以上者，應先予試用一年，期滿成績及格者予以實授。其成績特優者，得縮短試用期間，惟不得少於六個月，成績不合格者，由任用機關分別情節，報請銓敘機關延長其試用期間，但不得超過一年，延長後仍不及格者，停止試用，不予實授。

第八節 分類職位公務人員職位之調整

一、各職系職位間人員之調任 第十二職等以上及第三職等以下人員，在各職系職位間得予調任。其餘各職等人員，在工作性質及所學相近職系職位間，得予調任。依分類職位公務人員調任辦法第三條之規定，第十二職等以下，第四職等以上人員，具有左列條件之一者，得予調任各職系同職等職位：

- (一) 具有擬調任職系考試及格資格者。
- (二) 曾在與擬調任職系性質相同之專科以上學校畢業者。
- (三) 曾任擬調任職系性質相同之工作，考績二年列乙等以上，經銓敘機關核定有案者。
- (四) 現任與擬調任職系有關工作，具有二年以上經驗，經銓敘機關審定有案者。
- (五) 曾受擬調任職系性質相近之專業訓練在六個月以上成績合格者。
- (六) 具有與擬調任職系性質相當之著作或發明，經主管機關審查合格者。
- (七) 凡在本機關服務滿二年以上，經銓敘機關審定有案，且知能足以勝任者，得調任本機關其他非技術性職系之職位。

二、簡、薦、委任職公務人員與分類職位公務人員相互間之改任 為「普通簡、薦、委任職公務人員與分類職位公務人員相互間之改任，在現行制度，有「現職人員改任分類職位公務人員辦法」及「分類

職位公務人員改任簡、薦、委任及雇員處理辦法」之規定，茲依上述兩辦法，略述其要點如左：

①現任簡、薦、委任人員之改任 依現職人員改任分類職位人員辦法之規定，各機關現職人員，經依其他法律規定取得任用資格或擔任非臨時性質之聘用、派用人員及雇員具有任用資格者，應依其職位所歸職級之職等，依左列規定，予以改任。

(一)現任職位在簡、薦、委職務等級表範圍之內者，應依所歸職級之職等，予以改任。

(二)現任職位在簡、薦、委職務等級表中跨列兩等，原級等級為委任或薦任，而職位歸入第六或第十職等以上者，應俟依法取得第六或第十職等任用資格時，准予改任，在未取得前，暫以第五或第九職等改任。

(三)現任職位所歸職級之職等，未達簡、薦、委職務等級表範圍者，應予調整工作，無適當工作可資調整時，原有人在職期間，得暫以職位所歸職級之職等改任，但原屬簡任或薦任人員，現任職位歸入第九或第五職等以下者，得暫以第十或第六職等改任。

(四)現任職位所歸職等超過簡、薦、委職務等級表範圍時，具有該職等任用資格之人員，得予改任，其歸入同範圍者，除暫以簡、薦、委職務等級表內最高之職等改任外，准予權理。歸入較高範圍者，應予調整工作，無適當工作可資調整時，得暫以第五或第九職等改任。

②分類職位公務人員之改任 依分類職位公務人員改任簡、薦、委任及雇員處理辦法第二條之規定：「分類職位公務人員具有簡、薦、委任資格者，准予改任。未合任用資格者，准予繼續擔任原職，供

取得任用資格後，再行改任。但依分類職位公務人員考績法取得升任第六職等或第十職等職位之資格者，得分別視為具有薦任或簡任之任用資格比照改任」。此外尚有左列四項規定：

(一)職位歸級為第十職等或第六職等或第三職等，暫以第九職等或第五職等或第一職等改任人員，應分別改任薦任、委任或雇員職務。

(二)分類職位公務人員先(准)予試用者改任簡、薦、委任職務，其年資准予合併計算。

(三)分類職位公務人員准予權理者，應特已敘定之分類職位任用資格予以改任。

(四)分類職位公務人員原選用技術人員任用條例審定以技術人員改任者，仍以技術人員任用。

三、因職責變動而調整歸入不同職等職級時之任用 分類職位公務人員因職責變動而調整歸入不同職等之職級時，其任用依左列之規定：

(一)具有所歸職等之任用資格者，依規定任用。

(二)第一至第五職等，第六至第九職等，第十至第十四職等人員，歸入同範圍之較高職等；未具有任用資格者，准予權理。

(三)歸入高一範圍最低職等未具任用資格，如有低一範圍最高職等合格實授資格者，得予權理。

(四)歸入低一範圍之職等者，應予調整工作，無適當工作可資調整時，原有人在職期間得暫以原職等任用。

第九節 分類職位公務人員之資遣

公務人員之保障，非因違法失職依法受懲戒者，不得免職，因此機關往往精簡、裁撤結果而員額依舊並未減少，為配合行政革新及組織精簡的要求，特於此次修正時（六十七年十一月十日）增定一條，即凡各機關公務人員具有左列情形之一者，予以資遣：

- (一) 因機關裁撤、組織變更，或業務緊縮而須裁減人員者。
 - (二) 現職工作不適應，或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者。
 - (三) 經公立醫院證明身體衰弱，不能勝任工作者。
- 凡合於前列情形之一者，須報經主管機關核准後，始能予以資遣；蓋為防止機關首長一己之好惡、濫用資遣權力，故明定限制，以杜流弊。

【習 題】

- 一、分類職位公務人員任用之要旨何在？試申述之。
- 二、公務職位分類之職級，分為幾職等？以何職等為最高職等？又初任那幾職等人員，須經考試及格？試列舉之。（59行分職五十一人）

三、試就公務人員任用法及分類職位公務人員任用法有關初任人員之規定，加以比較說明。(64高—人)

四、分類職位公務人員任用法第六條規定之任用資格為何？試列舉之。(60普—人)

五、高普考試及格者，各具有分類職位公務人員第幾職等任用資格？試舉出之。(64普—人)

六、何種考試及格人員，視為具有分類職位公務人員之任用資格？試依分類職位公務人員任用法施行細則第

七條之規定列舉之。(63高—人)

七、各機關任用分類職位公務人員時，應注意之事項為何？試列述之。(59行分職五—人)

八、分類職位公務人員之消極資格如何規定？是否與公務人員任用法所規定之消極資格相同？試申述之。

九、分類職位公務人員之任用，除關於消極資格之限制外，尚有其他限制否？試列述之。

十、試詳述分類職位公務人員之任用程序？

十一、依照分類職位公務人員任用法的規定，第幾職等以上和第幾職等以下的人員其調任不受職系的限制？此

種規定，是否違背職位分類專才專業精神？試說明之。(62特退乙—人)。

十二、第十三職等以下，第三職等以上人員，具有何種條件之一者始得調任各職系同職等職位？試詳述之。

十三、各機關現職人員在何種情形下，予以改任？其改任之規定如何？試列述之。

十四、分類職位公務人員須具有何種情形之一始得予以資遣，又辦理人員資遣時，須由何機關核准？試說明之。

第五章 聘用人員聘用條例與派用人員派用條例

第一節 聘用人員聘用條例與派用人員派用條例之沿革

按政府機關因業務上之需要，除依各種任用法律任用之人員外，尚有聘用、派用人員，在以前此項人員，均非依法律聘用或派用，故不在銓敘機關管理範圍之內，以致其聘派期間既無限制，而其薪資待遇，亦漫無標準。考試院有見於此，乃於民國三十三年四月二十日呈請國民政府公布聘用派用人員管理條例，越二年，復有本條例實施辦法之公布，規定聘用及派用人員選用資格及其選用程序。施行以來，歷經二十餘年，時事遷移，原條例及其實施辦法，已與當前情勢，諸多不合。故立法院於五十一年元月一日修正公布之公務人員任用法第二十一條明定「聘用人員之聘用與派用人員之派用，均另以法律定之」，考試院乃據以分別擬訂聘用人員聘用條例及派用人員派用條例，送經立法程序後，由總統於五十八年四月廿八日公布施行，並於同年三月八日明令廢止聘用派用人員管理條例，其實施辦法自亦連帶失效。由於此兩條例之分別制定，使我國現行考銓制度，益臻完備，而公務人員之「任用」、「聘用」、「派用」三者亦各有其明確之分際，即「任用」適用於常設機關內簡、薦、委任

職及與簡、薦、委任職相當之人員，以貫徹經常任用法律之運用；「聘用」適用於專家學者及其他特殊技術人員之延攬，以適應各機關業務之需要；至「派用」則適用於臨時機關或臨時專任職務人員，以完成突發事件之任務。今後各機關用人自可遵循上述法定途徑，謀求人與事之配合，廓請以往任用與聘派混淆不清之弊，故此聘用與派用兩條例之制定，不失為進步之立法，而有其積極之意義。

第二節 聘用派用人員之概念

所謂聘用人員，乃各機關應業務需要，以契約定期聘用之專業或技術人員；所謂派用人員，乃為簡任、薦任、委任職等人員以外之非常人員，其設置以臨時機關或常設機關中之臨時專任職務為限，前者乃各機關基於發展科學技術或執行專門性之業務或專司技術性研究設計工作之需要，而又非本機關現有人員所能擔任時，始得定期約聘具有專長之技術或設計人員充任。且其約聘期間，得以業務預定完成期限為準，業務一旦完成，即行解聘，其性質自與國家依法定程序任用具有法定資格之常任公務人員迥然有別。至派用人員雖亦分為簡派、薦派、委派三等，其未規定事項並準用公務人員有關法律之規定，但其設置係以臨時機關或有期限之臨時專任職務為限，其性質亦不同於依各種任用法律之常任公務人員。聘用、派用人員之性質，既與一般依法任用之常任公務人員迥異，為便於管理，故公務人員任用法第二十一條規定其派用及聘用，均另以法律定之，此聘用人員與派用人員兩條例之所由

制定也。

第三節 聘用人員之聘用

一、聘用人員之法定範圍 聘用人員聘用條例所稱之聘用人員，係指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，以確定聘用人員之範圍。至所稱專業或技術人員，指所具專門知能堪任發展科學技術，或執行專門性之業務或專司技術性研究設計工作而言，即今後各機關聘用人員要契約化、定期化及專業化，此一新觀念的建立，對於各機關聘用專業或技術人員非常重要。蓋此一聘用範圍的規定，不但徹底破除以前聘用人員相當簡、薦、委任職等及準用公務人員各種法規之窠臼，且其職稱、員額及報酬，應詳列預算，加以控制，使各機關無法逾越聘用人員規定之範圍，而漫無限制的提高待遇，延續聘期，最後並須列冊送銓敘部登記備查，如此規定，則過去隨意延用聘用人員的不良現象，庶可澄清。

二、聘用人員之聘用條件 各機關聘用人員，須在具備業務需要與一定期限要件時，始得予以聘用。至所稱業務需要，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限。約聘期間，則以業務預定完成期限為準。又聘用人員聘用條例第六條之

規定，雖不適用公務人員俸給法、退休法及撫卹法之規定，但其在約聘期間病故或因公死之者，得酌給撫卹金。如公務人員任用法中關於不得為公務人員的消極資格之規定，自亦適用於聘用人員，應無疑義。

三、聘用人員之聘用契約 依聘用人員聘用條例第四條之規定，聘用契約，應記載下列事項：①約聘期間，②約聘報酬，③業務內容及預定期限，④受聘人違背義務時應負之責任，以上為聘用契約之內容。各機關既以契約聘用人員，則不但約聘期間及約聘報酬，須記載於契約之內，即與契約有關之業務內容及與報酬相對待之責任問題，亦應明白訂入，以資共守，而免糾紛。

四、聘用人員約聘期間之延續 聘用人員之契約，必須約定期間者，原為預定某一研究設計工作或某一技術業務可能完成之期間為準據，但有時預定完成期限為二年，而約聘期間暫定為一年或因業務計劃擴大或因不可抗力之事由，致預定二年期限不能完成而必須延長者，自得予以繼續約聘，以至計劃完成之日為止。故聘用人員聘用條例第五條規定：「聘用人員之約聘期間，有左列情形之一者，得以續聘：

(一)原定約聘期間，少於預定完成期限者。

(二)因業務計劃變更，或因不可抗力之事由，致預定完成期限必須延長者。

五、聘用人員之各項限制 依聘用人員聘用條例之規定，聘用人員有左列各項之限制：

(一)聘用人員不適用俸給法、退休法及撫卹法之規定 定期約聘之聘用人員，既係為某一特定技術

性之研究設計工作而予以定期約聘，則預定計劃完成之日，亦即契約終止之時。故其工作不但有一定之時期而與一般公務人員終身服務公職者迥然有別，且其所得報酬亦不同於公務人員，故應排斥上列各該法律之適用。

(二) 聘用人員不適用各機關組織法規所定簡、薦任之各項職稱，並不得兼任有職等之職務或充任主管職位。定期約聘人員之性質，既與簡任、薦任職等之公務人員不同，自不能再與過去一般適用各機關組織法規中之簡任、薦任職務之名稱，如專門委員、專員之名稱，以示區別而免混淆。組織法規之簡任、薦任之職稱，既不得適用，則以聘用人員兼任有職等之職務，或充任主管如司長、科長之職位，自亦均為法所不許。

(三) 各機關聘用人員不合規定者，其所支經費，審計機關應不予核銷。此項規定，在予各機關以警覺性，蓋各機關，如不依照規定而約聘聘用人員，則其所列有關聘用人員之經費有被審計機關剔除之虞，故對於聘用人員，自特別鄭重，而不致違法濫聘，藉以加強聘用人員聘用條例之效果。

第四節 派用人員之派用

一、派用人員設置之限制 「派用人員之設置，以臨時機關或有期限之臨時專任職務為限，其性質

、期限、職稱及員額，臨時機關應於法定組織中規定。有期限之臨時專任職務，應列入預算。」此為派用人員派用條例第二條所明定，蓋派用人員既為簡、薦、委任職人員以外之非常任公務人員，其設置自以適應臨時機關之需要，或以臨時發生之事件所派之專任職務為限。又為使派用人員之設置，不致漫無限制，故其性質、期限、職稱及員額，均應於臨時機關之法定組織中加以規定，以為銓敘機關審查之依據。至有定期之臨時專任職務。所以應列入預算者，蓋欲藉預算之控制，而免浮濫之弊也。

二、派用人員之職務等級 按派用人員與任用人員最大不同之處，即：一為臨時機關或有定期之臨時專任職務；一為常設機關或無定期之專任職務，至其同為政府之公務人員，則無二致。為求派用人員之管理能與一般依法任用之公務人員配合起見，故仍沿用舊制，將派用人員分為簡派、薦派、委派三等，並準用公務人員任用法第二條規定之公務人員職務等級表，以資比照。

三、派用人員之派用資格 為確保派用人員之優良素質，以增進工作效率，其派用資格自應分等規定，以為各等人員派用之準繩，茲將簡派、薦派及委派人員應具有之資格，分述如左：

(一)簡派人員應具有左列資格之一：

1. 具有簡任職公務人員任用資格或經銓敘機關以簡任職銓定資格有案者。
2. 具有考試法所定特種考試甲等考試應考資格之一者。
3. 經高等考試及格，或與高等考試相當之特種考試及格，或薦任職升等考試及格，並曾任薦任同

等職務滿六年者。

4. 曾任最高級薦任或薦派或相當薦任職務滿三年，經銓敘機關審定或登記有案者。

(二) 薦派人員應具有左列資格之一：

1. 具有薦任職公務人員任用資格，或經銓敘機關以薦任職銓定資格有案者。

2. 在教育部認可之國內外大學研究院所得有碩士學位者。

3. 在教育部認可之國內外大學畢業，並曾任委任同等職務滿四年者。

4. 經普通考試及格，或與普通考試相當之特種考試及格，或在教育部認可之國內外專科學校畢業，並曾任委任同等職務滿六年者。

5. 在主管機關認可之高級中等學校畢業，並曾任最高級委任或委派職務滿三年，經銓敘機關銓定或登記有案者。

(三) 委派人員應具有左列資格之一：

1. 具有委任職公務人員任用資格，或經銓敘機關以委任職銓定資格有案者。

2. 在教育部認可之國內外專科以上學校畢業者。

3. 在主管機關認可之高級中等學校畢業，並曾任雇員以上職務滿四年者。

四、派用人員兼任職務之限制 派用人員原為適應臨時機關或臨時專任職務之需要而設，其資格較之依各種任用法任用之公務人員為寬，為保持常任公務人員之素質及考銓制度之正常發展，自不得

以之兼任簡任、薦任、委任職務，此派用人員派用條例所以有限制之規定。但若派用人員具有簡任、薦任、委任職等之任用資格，自可正式以簡任、薦任、委任職任用，無須兼任，故無限制之必要。

五、不合規定的派用人員之補救 派用人員派用條例對於本條例施行前各機關設置之派用人員不合規定者，視其情節，設有左列補救之規定：

(一)不合設置標準之派用人員 按常設機關及經常設置之職位，其人員既不得派用，為正本清源計，故特規定：在派用人員派用條例施行前，各機關設置之派用人員，經認定與設置標準（即臨時機關或有期限之臨時專任職務）不合者，其組織中原定之簡派、薦派或委派職等，應一律就原有職稱分別改任為簡任、薦任或委任。原任人員，並予轉任，以符規定。其原任人員之未具法定資格者，追念前勞，自未便即予解職，故又規定由考試院以考試方法，限期銓定其任用資格，以資補救。

(二)合於設置標準而未具派用資格之人員 經認定合於設置派用人員標準之機關，自得設置派用人員，但在派用人員派用條例施行前，現任派用人員未具法定之派用資格者，因其到職在本條例施行前，依法律不溯既往之原則，自應維持其既得之工作權益，准予繼續任職至期限屆滿為止，以示體恤。

六、派用人員之派代送審程序 依派用人員派用條例施行細則第九條之規定：「各機關派用人員應於派代後，一個月內填具進用資格送審書表連同履歷表及有關證明文件，送請銓敘機關審查。其程序適用公務人員任用法施行細則有關規定辦理」。

第五節 聘用人員與派用人員之異同

一、聘用人員與派用人員之異點 按聘用人員與派用人員兩相比較，總其相異之點，計有左列七項：

(一)職務性質之不同 聘用人員之職務，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限；派用人員，則不限於專業或技術性之職務，即其他一般性之行政工作，亦得派任之。

(二)聘派方式之不同 聘用人員之約聘，規定以契約方式；而派用人員則以簡派、薦派、委派三等方式出之。

(三)等級有無之不同 派用人員分為簡派、薦派、委派三等，其職務等級準用公務人員任用法第二條職務等級表之規定；而聘用人員則無等級之規定。

(四)資格有無之不同 派用人員之派用，須合於規定之簡派、薦派或委派之資格；而聘用人員之聘用，只須與業務需要相合，並無任何資格之限制。

(五)職稱適用之不同 聘用人員不適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務之名稱，如專門委員、專員等；而派用人員之職稱，則無此限制。

(六)登記送審之不同 聘用人員僅將其職稱、員額、期限及報酬，列冊送銓絃登記備查即可，而派用人員則應於派代後一個月內，填具遴用資格送審書表，連同履歷表及有關證明文件，送請銓絃部審查，合格者始予派用。

(七)適用法律之不同 聘用人員與派用人員除各有其適用之法律外，派用人員派用條例所未規定之事項，準用公務人員有關法律之規定，即公務人員俸給法、退休法、撫卹法等均得準用，而聘用人員則不適用公務人員有關法律之規定。

二、聘用人員與派用人員之同點 聘用人員與派用人員雖有以上所述各項不同之點，但相較之下，亦有左列相同之處：

(一)聘用人員與派用人員適用法律之法源相同 按聘用人員聘用條例與派用人員派用條例之法源，均係依據公務人員任用法第二十一條之規定而制定，此其相同之點一。

(二)聘用人員與派用人員臨時工作之性質相同 聘用人員均有一定之約聘期間，約聘期滿，或預定計劃完成，即便解聘；而派用人員則俟臨時機關之任務或有期限之臨時專任職務終了後，即行解職，故其工作，均係臨時性，此其相同之點二。

(三)聘用人員與派用人員兼任職務之限制相同 聘用人員不得兼任有職等之職務，派用人員亦不得兼任簡任、薦任、委任之職務，此其相同之點三。

【習 題】

- 一、聘用人員法定之範圍爲何？試述之。
- 二、試述聘用人員聘用之要件。
- 三、聘用人員之聘用契約應記載之事項爲何？試列述之。
- 四、聘用人員之約聘期間，在何種情形下始得續聘？
- 五、聘用人員在法律上有那幾種限制？試申述之。
- 六、聘用人員在何種情形下始得設置？試予說明。
- 七、試述聘用人員之派用資格。
- 八、派用人員不得兼任何種職務？試述之。
- 九、不合規定的派用人員，如何予以補救？試申述之。
- 十、試將聘用人員與派用人員之異同，比較說明之。

第六章 公務人員俸給法

第一節 公務人員俸給法之沿革

公務人員俸給法之沿革，可分爲行憲前與行憲後兩時期述之。在行憲前者，以民國十六年國府公布之文官俸給表及十八年頒布行政院適用之文官俸給暫行條例爲標準。前者爲特任一級，俸八百元；簡任四級，俸四百五十元至六百七十五元，每級七十五元；薦任五級，俸二百元至四百元，每級五十元；委任七級，俸六十元至一百八十元，每級二十元。後者除特任級俸與十六年俸表相同外，餘爲簡任六級，俸四百元至六百元，每級四十元；薦任六級，俸二百二十元至三百七十元，每級三十元；委任十二級，俸四十元至二百元，每級二十元。二者並行，在制度上既感分歧，而究其內容，則均不免失之等級太少，差額過大，缺乏彈性，適用常多窒礙，而尤以文官俸給表爲甚。至二十二年九月二十二日國府更訂公布暫行文官官等官俸表，並定於同年十一月一日起施行，其十六、十八兩年頒行之表及條例，均於同日廢止，至是文官俸給制度，始趨統一。按暫行文官官等官俸表仍定特任一級俸八百元，簡任八級，俸四百三十元至六百八十元；八級至五級，每級三十元，五級以上，每級四十元；薦任十二級，俸一百八十元至四百元，每級二十元；委任十六級，俸五十五元至二百元，十六級至九級

每級五元，九級至四級，每級十元，四級至一級，每級二十元，其一、二兩級與薦任十一、十二兩級同。此表自實施以後，自二十五年九月至三十五年十一月共有五次修正，均只在職稱上作官等俸級之調整，而於等級俸額則未嘗變更。該表在施行期間，公務員之級俸，雖有一共同之標準可循，但關於俸級之起級、晉級、比級、降級、改級、提級等尚無規定，可資依據。因此，國府乃於三十二年四月十二日有公務員級級條例之公布，至是級俸之核級，始有一定之法度。以上所述之暫行文官官等官俸表及公務員級級條例，本已於行憲後，公務人員俸給法於三十八年一月一日公布時廢止，旋因該公務人員俸給法奉令暫緩適用，故關於俸給事項之審核，仍以該兩法規為依據，直至四十三年一月九日公務人員俸給法修正公布後，始停止適用。嗣又經五十年四月及五十九年八月兩次修正後，沿用迄今。

第二節 公務人員俸給之意義

公務人員一旦受任為國家執行公務，自應殫思竭慮，服無定量之勤務，以盡為公務人員之義務。公務人員對於國家既負有相當之義務，則國家為維持公務人員與其職位相當之生活，不能不給與滿足公務人員之生活費用以爲其服務義務之報酬。此項報酬之給與，在昔謂之「俸祿」，在今則謂為「俸給」，公務人員對於國家享有領取此種俸給之權，是為俸給權，亦即為一般公務人員最主要之權利。

關於俸額給付之多寡，恆視其職位之高低、工作之繁簡與責任之輕重為標準，故其性質，既非單純之報酬，亦非單純之生活費用，而係兼具此兩種性質之給與。

第三節 公務人員俸給之釐訂

公務員俸給之釐訂，為行政上最難解決之問題。因之政策不一，標準各異，約而言之，不外下列三項政策：①物質俸給政策，此政策在給予公務人員以最低限度之生活費，即以維持其最低生活為已足；②效率俸給政策，此一政策，不僅使公務人員足能維持其生活，且須使之能安心工作，以增加其工作效率，即以能維持其安定生活為標準；③文化俸給政策，此一政策，不僅使公務人員能安心工作，並使其有多餘時間與經濟，可作文化生活之事業或活動，即以維持其標準生活為目的。以上三項政策，第一項政策，普通於國家財力貧乏或戰爭時期採用之；第二項政策，則於經濟情況許可時，宜予採用；至第三項政策，則須於國家財力豐裕時，始能採用。三者自以採行文化俸給政策最為理想，現在英、美兩國公務人員俸給之釐訂，即係採行第三項文化俸給政策，故其公務人員之生活情況，極為安定，工作效率亦頗增高。我國公務人員俸給之釐訂，在抗戰前，即採文化俸給政策，及抗戰發生後，國家因戰費需要，不得不有賴於發行，以致通貨日漸膨脹，物價亦日益高漲，公務人員在此物力維艱生活壓迫之下，復受折減俸給之待遇，以致雖欲維持最低限度之生活而不可得，因之貪墨大行，政

風日下，近年以來，待遇雖時有調整，然欲恢復戰前之生活，而欲追蹤英、美，實施文化俸給政策，在目前國家財力上，將感萬分困難。是以爲求實際改善公務人員待遇，使之能維持安定生活，藉以提高工作效率，挽回優良政風，則採行效率俸給政策，在目前國庫負擔上當非至難，是在政府當局之有無改進之決心耳。

第四節 公務人員俸給之種類

依公務人員俸給法之規定，公務人員之俸給，分爲本俸、年功俸及加給三種，均以月計之，茲分述如左：

一、本俸 爲配合公務人員等階表，分定爲簡任三階，每階三級共九級，薦任三階，每階四級共十二級，委任三階每階五級共十五級，並參照清末未入流及軍官准尉之制，另定同委任一階，不分級，以資運用。

二、年功俸 係指本俸晉至各職階最高俸級後，依年資及考績晉級高於本俸之俸給。年功俸之支給，均以一級爲限，其晉級以晉至高一職階本俸最高級之同數額爲止。

三、加給 依職務性質及地域，分左列三種加給之：

(一) 職務加給 對主管人員或職責繁重者給予之。

(二) 技術加給 對技術人員給予之。

(三) 地域加給 對服務邊遠或特殊地區與國外者給予之。

第五節 公務人員俸給之等差

依公務人員俸給表之規定，俸給之等差，除同委任俸給八十元外，委任三階各級自十五級九十元起，至一級遞增十元；薦任三階每級自十二級二百四十五元起至九級，每級遞增十五元，八級至一級每級遞增二十元；簡任二、三階中之各級及一階中之二、三級，亦即九級至二級，每級遞增二十五元，再晉一級增加三十元，計為六百八十元。俸額數字，暫以銀元為單位，折算通用貨幣發給。

第六節 初任人員俸給之起數

依公務人員俸給表之規定，本俸之支給，初任簡任、薦任職人員，均自本職等三階最低俸級起數，委任職人員，依其資格，自左列各俸級起數：

一、普通考試及格，以委任一階任用者五級。

二、普通考試及格以委任二階任用者十級。

三、低於普通考試及格，以委任三階任用或雇員升等任用者十五級。

此外高於高等考試及格，先以薦任一階任用者，敘薦任一級；高等考試及格先以委任一階任用者，敘委任一級。

第七節 公務人員俸級之晉降與保留

依公務人員俸級法之規定，將公務人員之應予晉級、降級及保留各緣由，分述如左：

一、俸級晉級 經銓敘機關敘定之俸級，非依考績法及其他法律之規定，不得晉級，但試用人員改爲實授者，得依原俸級晉一級。本俸之晉級，每年不得過二級，年功俸之晉級，依公務人員考績法之規定，考績列甲等人員晉俸一級，其已晉至本職最高俸級者，晉年功俸一級。

二、俸級之降級 經銓敘機關敘定之俸級，非依考績法、懲戒法之規定，不得降級。降級人員，改敘所降之階最高俸級。如在本職等範圍內無級可降時，以應降之級爲準，比照俸差減俸。給予年功俸應降級者，自其年功俸起降。

三、俸級之保留 曾經銓敘合格人員改任低職等之職務者，得敘低職等最高階層最高俸級，其原階原俸級仍予保留。

【習題】

- 一、試述公務人員俸給之意義。
- 二、對於公務人員俸給釐訂，有那幾種政策？我國應採取何種政策為俸給之標準？試申論之。
- 三、俸給法規定公務人員之俸給，包括那幾種？試列舉之。（47特退丙一人）
- 四、公務人員之俸給共分為幾種？又初任簡任、薦任、委任職人員，其俸級如何起敘？試分別述之。（50普一人）
- 五、公務人員加給分為幾種？（54特退丁一人）
- 六、俸給法規定公務人員之俸給種類如何？又加給分為幾種？試分別列述之（58特行丙一人）
- 七、俸給表對於公務人員俸給之等差如何規定？試列述之。
- 八、公務人員俸給，在何種情形下，始可晉敘？其晉敘之幅度如何？試分述之。
- 九、公務人員俸級，非依何種法律不得降敘？應予降級人員，如何降敘其俸級？試分述之。
- 十、公務人員之原敘俸級，在何種情形下可予保留？試述之。

第七章 分類職位公務人員俸給法

第一節 分類職位公務人員俸給法之沿革

分類職位公務人員俸給法於五十六年六月八日制定公布後，五十七年一月八日雖奉 總統明令，定自同年一月十五日與公務職位公務人員考試、任用、考績等法一同施行，但一年以後，仍未進入實施階段，其故蓋由於事實上之困難，且與其他有關各法之規定，間有扞格難行之處，嗣因行政院人事行政局致力於加強職位功能之作業，已著成效，實施職位分類之基礎，於焉奠定，考試院乃適時就整個法律部份作通盤之檢討與改進，提出本法修正草案，經過立法程序後送請 總統於五十八年八月廿五日公布施行。本法自第一次修正公布施行迄今九年，時移勢遷，其中規定，多與目前實際情形不甚適合，考試院因應各機關實施職位分類當前之需要，針對實際困難，乃作必要之修正，送經立法程序咨請 總統於六十七年十二月六日公布施行，是為本法第二次之修正，按此次修正要點有二：①大幅改進俸給結構：過去本法規定的俸表，排列稍有參差，造成換級範圍不能配合，升等反而降階，初任人員敘俸

標準不一，平行俸階俸點等不合理現象，此次修正，乃將俸給結構，予以大幅度改進，並提高俸點，藉以調整部份分類職位公務人員的薪俸。②增修敘俸規定：對初任人員敘俸，如高資低用人員及其他考試及格人員，曾經銓敘合格實授人員以及權理人員的敘俸，原乏依據者，均作補充規定。此外，調任人員敘俸，為調任高職等與調任低職等或低級高用，准予權理人員如何敘俸，原法均無明確規定。經此次修正後，已按不同情況之調任，分項規定，以應實際需要，至於升等人員「按原支相當階提一級」的原規定不具實質意義，故將其刪除。又因職責變動而調任不同職務的敘薪，將其由列舉式的規定改為概括性的規定，因其可比照調任人員辦理，不必一一列舉，以資簡化。

第二節 分類職位公務人員俸給之訂定與種類

一、訂定之要旨 依分類職位公務人員俸給法第二條之規定：「分類職位公務人員之俸給，應本同工同酬，計值給俸之旨訂定之」。所謂「同工同酬」，即政府各級機關中擔任同一職位之工作性質與責任程度相等者，即給予相同之報酬；所謂「計值給俸」，是以分類職位公務人員俸給法所規定之俸點，為其折算俸額之基數。此二者，不但為職位分類之基本精神，亦且為分類職位公務人員俸給法之主要重點，如能本此要旨實施，則職位分類之功能，將可發揮過半矣。

二、俸給之種類 分類職位公務人員之俸給，分左列二種，均以月計之：

(一)本俸 係指各職等俸階之幅度，依六十四年修正之俸表規定，第一至第九職等分爲七階，第十至第十二職等分爲六階，第十三職等分爲五階，第十四職等爲一階。

(二)年功俸 係指本俸晉至各職等最高俸階，依年資及功績晉級高於本俸之俸給。

分類職位公務人員之本俸分十四等，各等及年功俸之俸點，應依俸表之規定支給，所謂俸階，係指各職等本俸及年功俸所分之階次；所謂俸點，係指計算俸給，折算俸額之基數，例如第十四職等之本俸爲八百俸點是。至俸點折算之標準，則授權由考試院會同行政院配合預算訂定之。所以如此規定者，蓋以編製年度預算，必須調查物價變動情形，生活必需品的物價指數，以及一般人員待遇的實況等資料，以爲依據，亦即是說，要依照此種調查資料，決定俸點折算俸額之比率，且使政府於每年編製預算之時，加以檢討計算，始能臻於確實合理而不致於一成不變。又此項折算標準，須視地區情形及職務性質之危險性或稀少性予以差別規定。所謂「地區情形」，係指該地區因位置偏僻，交通不便，或氣候惡劣或生活費用轉高等特殊情況而言；所謂「職務性質之危險性」，指對執行職務易致傷殘或死亡或感染疾病者而言；所謂「職務性質之稀少性」，指對執行職務需要特殊學識技能之人才，難以羅致者而言。處以上三種情形，其俸點折算標準，必須差別規定，易言之，卽其俸點折算標準，必須較一般人員爲高而優予待遇是也。

第三節 分類職位公務人員俸給之核敘

一、各職等初任考試及格人員俸給之核敘 各職等初任考試及格人員之俸階，均自本職等最低俸階起敘。但曾任同職等，或低職等職位，其原敘俸階，高於所任職等最低俸階時，核敘相當俸階。其初任低職等職務時，按其應敘之俸階，核敘所任職等同數額俸點之俸階，但以不超過本俸最高俸階之俸點為限。

二、依其他法律考試及格人員俸給之核敘 依其他法律考試及格人員之俸給，分別照各職等初任考試及格人員俸給核敘之規定辦理。

三、經銓敘合格實授人員改任分類職位時俸給之核敘 經銓敘合格實授人員改任分類職位公務人員時，其俸給之核敘，按其原敘俸級比照分類職位公務人員俸給法第七條「各機關現職人員經銓敘合格者，應依其職位所歸職級之職等，換敘俸階」之規定，換敘俸階，但以不超過所任職等職位之年功俸最高俸階為限。

四、權理人員俸給之核敘 權理人員之俸階，應按其所具職等資格核敘。

五、升等人員俸給之核敘 升等人員原敘職等之俸階，高於所升職等之最低俸階者，敘所升職等相當俸階，未達所升職等之最低俸階者，敘最低俸階。

六、因職責變動而調整職級人員俸給之核敘 分類職位公務人員因職責變動而調整，歸入不同職等之職級時，視其調整歸級情形，與分類職位公務人員俸給法第九條各款規定情形相同者（即本節(一)「調任人員俸給之核敘」一目中所列各款情形）分別比照辦理。

七、調任人員俸給之核敘 分類職位公務人員之調任，其俸給依左列規定核敘：

(一)調任同職等職位人員，仍敘原俸階。

(二)調任高職等職位具有該職等職位任用資格人員，應按其所具之資格，分別依本法第八條第一項、第四項及第十條（即本節(一)上段(三)及(五)等目）規定辦理。

(三)調任高職等職位未具該職等職位任用資格准予權理人員，仍敘原俸階。於依法晉敘時，以不超過原敘職等年功俸最高俸階為限，俟取得任用資格時，再依前款規定辦理。

(四)調任同範圍或不同範圍較低職等職位，具有任用資格人員，按其原敘俸階換敘所任職位之職等相當俸階，以至最高年功俸階為止。其原敘職等之俸階，仍予保留。

第四節 分類職位公務人員俸給之異動

一、俸給之扣除與核銷 分類職位公務人員無故曠職者，除法律另有懲處規定外，應按日扣除其俸給，但下列人員俸給，照常支給：①依規定請假者；②因公出差者；③奉調受訓者；④奉派進修考

察者。再非依分類職位公務人員俸給法支給之俸給，銓敘機關應分別通知主計處及審計機關，不予核銷，庶藉主計與審計制度之運用，以加強俸給法之有效實施。

二、俸階之晉敘與降敘 經銓敘機關敘定之俸階，非依分類職位公務人員考績法規定，不得晉敘，但試用改爲實授時，得晉一俸階。已敘定之職等及俸階，除依規定改敘者外，非依法不得降敘。依公務員懲戒法降級人員，應晉俸階時，自降級之階起遞晉，但因無階可降，比照每階超額減俸者，應比照復俸。給予年功俸人員降階者，自其已敘之年功俸起降。

【習 題】

- 一、分類職位公務人員俸給訂定之要旨爲何？試申述之。
- 二、分類職位公務人員之俸給，分爲幾種？試列述之。
- 三、何謂俸階與俸點？俸點折算之標準須視何種情形而差別規定？試分述之。
- 四、各職等初任考試及格人員之俸給如何核敘？試申述之。
- 五、銓敘合格人員與升等人員之俸給如何核敘，試分述之。
- 六、調任人員之俸給如何核敘？試列述之。
- 七、因職責變動而調整職級人員之俸給如何核敘？試列述之。
- 八、分類職位公務人員因職責變動而調整歸入不同職等之職級時，其任用俸階如何處理？試列舉之。（64高

！人

九、何種人員應按日扣除其俸給？何種人員，照常支給？試分述之。

十、分類職位公務人員俸階之晉敘與降級，有何規定？試依分類職位公務人員俸給法之規定敘述之。

第八章 公務人員考績法

第一節 公務人員考績法之沿革

國民政府自完成北伐，建都南京後，在銓敘部成立之初，即於十八年十一月四日公布十條之考績法，足徵對考績制度之重視。惟考績制度，必須以任用制度為基礎，其時雖亦有公務員任用條例之公布，但因該條例迄未實施，公務員考績，未便率先舉行。至二十四年七月及十一月又改訂公務員考績法及公務員考績獎懲條例，並根據上述兩法，舉辦國府成立後第一次全國公務員考績，辦理結果，以公正明允，獎懲得當，一時政風肅然，輿論翕服。及二十六年七月抗戰軍興，國府西遷，大局板蕩，人事倏擾，全國公務員考績，遂暫停舉行。越二年，戰局穩定，後方鞏固，政府為激勵人心，提高政效，乃於二十八年十二月八日，有非常時期考績暫行條例之公布，同時並明令公務員考績法在非常時

期中停止適用。非常時期公務員考績暫行條例，施行數年，頗著成效。至三十二年十二月二十六日始由國府修正公布爲非常時期公務員考績條例，其內容亦多作放寬之修正，以適應當時之需要。蓋以抗戰已入後期，勝利已經在望，而全國公務人員之含辛茹苦，堅守崗位，效忠國家，實已盡其最大之努力，故採獎重於懲之原則，以收綜覈名實論功行賞之效。三十四年八月日本無條件投降後，抗戰已經勝利結束，全國遂由非常時期恢復平時狀態，因是非常時期考績條例，已與當時情況不合，乃又修正爲公務員考績條例，並充實其內容，於三十四年十月三十日奉國府明令公布。三十七年行憲以後，所有考銓法規，均須根據憲法規定加以修正，於是乃有三十八年一月一日公務人員任用法、俸給法與考績法等三法之公布，整個考銓制度進入於新的階段，而行憲前之考績法制至是亦告一結束。本法公布後，適戡亂軍事逆轉，政府遷台，致與其他二法，均未及實施，復假而有四十三年一月九日修正本法之公布，其後歷經五十一年四月九日，五十九年八月廿七日及六十九年十二月三日三次修正，以迄於今。

第二節 公務人員考績之意義

考績是對於公務人員的工作與操行之考核，以爲獎優懲劣之準繩。良以公務人員一經任用，則其學識才能之表現於工作者，是否勝任愉快，克奏事功；其品德、操守之表現於行爲者，是否忠誠篤實

，勤慎清廉，非有賴於切實的考核與適當的獎懲，不足以彰績效而辨淑慝，敬頑劣而勸有功。昔諸葛治蜀，賞罰嚴明，善無微而不賞，惡無纖而不罰，嘗謂：「賞以與功，罰以禁姦，賞不可不平，罰不可不均」。故考核必須以公正無私之態度，作鑑空衡平之品評，始能達到綜覈名實，信賞必罰的目的，而考績之功用，亦於是乎盡矣。

第三節 公務人員考績之條件

依公務人員考績法第二條之規定，應受考績人員，必須具備之條件有三，即①須爲現職人員；②其現職須銓敘合格實授；③須任現職至年終滿一年。具備以上三條件者，始可參加考績。蓋考績乃考核公務人員之工作成績，故其對象必須爲現職人員，始有工作成績之可言。其次因考績結果，必發生獎懲，如升等、晉級、降級、免職等，均須以銓敘機關銓敘合格登記有案者爲準。若非銓敘合格，則其職等俸級，均未依法核定，自無登記資料，從而考績獎懲亦無標準，可資依據。且任用、考績在考銓制度上具有連貫作用，其未依法任用者，自亦不能依法考績。又必須爲實授人員者，以依公務人員任用法之規定，試用人員於試用期滿，另有成績考核，不及格者並得延長其期間或停止其試用，是試用人員在業經試用期滿考核成績及格予以實授以後，始完成公務人員之任用程序，而認爲銓敘合格，

准予參加考績。至須任職至年終滿一年者，良以時經一年，其在工作上的表現，於年終加以考核，分別獎懲，蓋所以觀既往而勸來茲也。若任現職不滿一年，亦得以前經銓敘有案之同職等或高職等職務合併滿一年者，亦可准予參加考績，但此項同職等或高職等之職務，須以調任或遷續任職者為限，以免年資中斷而便於計算也。

第四節 公務人員考績之項目與等次

一、考績之項目 公務人員考績，就其工作、操行、學識、才能四大項目考核之，而此四大項目，依五十九年十二月八日修正公布之「公務人員考績法施行細則」及考績表之規定，又分細目，估考績總分數百分比如左：

(一)工作細目 分為數量、質量、時效、方法、主動、負責、勤勉、協調、研究、創造十細目，估考績總分數百分之五十。

(二)操行細目 分為忠誠、廉正、性情、好尚四細目，估考核總分數百分之二十。

(三)學識細目 分為學識、見解、進修三細目，估考績總分數百分之十五。

(四)才能細目 分為表達、實踐、體能三細目，估考績總分數百分之十五。

以上考核之細目或標準，由銓敘機關訂定，但遇職務性質與規定細目或標準不適宜時，得由主管機關商請銓敘機關另定，以便考核，而利施行。

二、公務人員考績之等次 依公務人員考績法之規定，考績總分數，以一百分爲滿分，其等次如左：

- (一) 八十分以上者爲甲等。
- (二) 七十分以上不滿八十分者爲乙等。
- (三) 六十分以上不滿七十分者爲丙等。
- (四) 不滿六十分者爲丁等。

第五節 公務人員考績之獎懲

一、年終考績之獎懲 年終考績依等次之高低，規定其獎懲如左：

- (一) 考列甲等者，晉俸一級，給與一個月俸額之一次獎金；已晉至本職最高俸級者，晉年功俸一級，給與一個月俸額之一次獎金；已晉至年功俸最高額者，給與二個月俸額之一次獎金。
- (二) 考列乙等者，晉俸一級，晉至本職最高俸級者，給與一個月俸額之一次獎金。
- (三) 考列丙等者，留原俸級，不予獎懲。

四考列丁等者，免職。

此外各機關參加考績之薦任職人員，如經銓敘機關審定合格實授銜薦任最高俸級後，連續三年考績，一年列甲等，二年列乙等以上，除經升等考試及格者外，如合於公務人員任用法第七條第二項規定者，取得簡任職升等任用資格，無缺可補時，給予簡任存記，徐待升補。

考績應晉俸級，而在考績年度內已依法晉銜俸級者，考列乙等以上時，不再晉銜；但專案考績，不在此限。

以上獎懲，以考列甲等，晉俸一級，並給與一個月俸額之一次獎金為最優，而以考列丁等者免職，為考績最重之懲處，蓋以考列丁等，成績過於低劣，為整飭吏治，提高政效，不得不採用重典，以資儆戒也。

至年終考績，在原則上本以銓敘合格人員任現職滿一年者為限，惟銓敘合格人員任現職，雖未滿一年，但已達六個月，若不在本年度內時，予以考績，則須待至次年年終時，始能參加，則未免有歷時過久，獎懲不及之弊，為謀補偏救弊起見，故公務人員考績法對任現職經銓敘合格至年終滿六個月之公務人員，所以有「另予考績」之規定。至此項另予考績人員之獎懲，除考列丙、丁等人員之懲處與年終任現職滿一年之考列丙、丁等人員相同外，其考列甲等者，給與一個月俸額之一次獎金；列乙等者，給予半個月俸額之一次獎金，以別於年終任現職滿一年者之考績。

二、平時考核之獎懲 按公務人員工作成績之考核，不在一日之短長而在平時之勤惰，故平時成

績之考核與紀錄，實爲年終考績之依據，而考績年度內之功過，則又決定於各機關長官對所屬公務人員平時成績之考核。此項考核之獎勵，分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過，於年終考績時併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，其無獎懲抵銷而累積達二大過者，其年終考績，應列丁等。

關於平時考核之功過，除依規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，年度考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，年終考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，年終考績不得列乙等以上。所以有此限制規定，蓋免機關長官對於參加考績人員高下在心，任意獎懲，影響考績之確定性故也。至記功、記大功、記過、記大過之標準，依公務人員考績法施行細則之規定，有左列各項：

- (一)有左列情事之一者，記一大功：
1. 執行重要政令，克服危難，圓滿達成使命者。
 2. 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。
 3. 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果者。
 4. 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決者。
 5. 在惡劣環境下盡力職務，圓滿達成任務者。
- (二)有左列情形之一者，記一大過：

1. 處理公務存心刁難，蓄意苛擾，致損害機關及公務人員聲譽者。

2 違反紀律，言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，事實確鑿者。

3 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。

4 貽誤公務，造成重大過失，導致不良後果者。

5 無故曠職繼續達十日或一年內累積達三十日者。

嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。

三、專案考績之獎懲 專案考績僅於有重大功過時行之，其獎懲依左列之規定：

(一) 一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸額之一次獎金，已敘至本俸最高俸級，或已晉敘年功俸者，晉年功俸一級，並給與一個月俸額之一次獎金；已敘至年功俸最高俸級依法不再晉敘者，給與二個月俸額之一次獎金。但在同一年度內再次辦理專案考績記二大功者，不再晉敘俸級，改給二個月俸額之一次獎金。

(二) 一次記二大過者免職。

關於專案考績一次記二大功、二大過之標準，依公務人員考績法施行細則之規定，有左列各項：

(一) 有左列情形之一者，一次記二大功：

1 針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。

2 對主辦業務，有重大革新，提出具體方案，經採行確具成效者。

3 察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。

4 適時消弭意外事件或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害

者。

5. 遇案情重大事件，不爲利誘，不爲勢劫，秉持立場，爲國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

(二)有左列情形之一者，一次記二大過：

1. 保護不軌，背叛國家，有確實證據者。
2. 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致國家或機關遭受重大損害者。
3. 違抗政府重大政令，傷害政府信譽，有確實證據者。
4. 涉及重大貪污案件，有確實證據者。
5. 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。
6. 挑撥離間，破壞紀律，情節重大者。
7. 無故曠職繼續超過十日或一年累積超過三十日者。

第六節 機關長官之考績與其餘人員考績之比較範圍

本法規定，機關首長應由上級機關長官考核，如省政府各廳長及副廳長應由省政府主席考核是。至機關中除首長外，其餘人員自應由該機關長官考核，無待贅言。至其工作成績之優劣，則規定以同職等爲比較範圍，蓋以在同職等之人員優良與否不難在相形之下比較而定之也。

第七節 辦理公務人員考績之程序

公務人員考績，有其一定之程序，茲分述如左：

一、初核及覆核 平時成績記錄及獎懲，應為年度考績評定分數之重要依據，故每屆年度終了辦理考績時，應由機關人事主管人員查明受考人數，分別填具考績表，送各該主管長官根據各該員全年度平時考核記錄評分簽章，並加註意見後，彙送本機關考績委員會執行初核，報請機關長官執行覆核，但長官僅有一級或因特殊情形，不能組織考績委員會時，得逕由該長官考核之。

二、交會覆議 各機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會覆議，覆議結果，機關長官仍不同意時，得變更之，但應於考績案內記明其事實及理由。

三、送審及查核 各機關公務人員考績辦妥後，應依同職等同職務人員編列清冊、統計表，考列丁等者連同其考績表，密送銓敘機關核定。銓敘機關於審核各機關考績時，對於公務人員考績分數及獎懲，如有疑義，應通知該機關詳復事實及理由，或通知該機關重加考核。該機關應於文到十五日內核復，逾期不復核者，銓敘機關得派員或調卷查核，認為不實時，其等次分數或獎懲，得逕予變更。

四、核定通知 各機關於接到銓敘機關核定考績案後，應以通知書送達受考績人，考列丁等或專案考績免職者，通知書內須附具事實及免職原因，以資折服。至所以不採「公佈週知」之辦法者，蓋為避免刺激考績結果欠佳之受考績人，而使之有改過自新之機會，是亦規過私室之義也。

五、申請覆審 各機關或受考績人於銓敘機關核定考績結果通知到達後，如有疑義，應於接到通知後三十日內詳敘理由，附送有關證明文件，申請覆審，其申請應由原機關核轉，以一次為限。至考

列丁等或專案考績免職人員，於收受免職通知三十日內，得向上級機關申請覆審，無上級機關者，向本級機關申請，如仍不服時，得向銓敘機關申請再覆審，再覆審認為原處分無理由者，應通知該機關長官撤銷原處分或改予處分，並改列考績等次，認為原處分有理由者，應予駁回，受考績人不得再行申請，覆審與再覆審，均以三十日為限。

六、執行日期 考績結果自次一年度第一個月起執行，專案考績應自銓敘機關核定之日執行。

七、考績舛錯與不公之懲處 辦理考績人員，在考績進行中應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者依法懲處。各機關長官及各級主管長官對所屬人員考績，如有不公或徇私舞弊情事，銓敘機關得通知其上級長官依法懲處，凡此皆所以使各機關長官及辦理考績人員知所警惕，謹慎從事而不致遺誤考績，使有偏差，以影響激濁揚清之大典也。

【習 題】

- 一、試述公務人員考績之意義，及考績之條件。
- 二、試述考績之要義，並說明與獎懲之關係。（56各薦升一人）
- 三、公務人員參加考績，應具備何種條件？試分述之。
- 四、考績法規定考績標準（即項目）分為幾類？並由何機關訂定？試分別簡述之。（47特退乙一人）

- 五、考績法規定考績標準爲何？試列舉之。
- 六、考績法規定之標準分爲幾項？又每項佔考績總分數百分比各爲何？試分述之。（47中委外一人）
- 七、考績法規定考績等次有幾？每等根據之分數各若干？試述之。
- 八、公務人員年度考績之等次及其獎懲，如何規定？試分述之。
- 九、考績法規定之考績標準爲何？又年度考績之獎懲，係如何規定？試述之。（58特行丙一人）
- 十、在何種情形下始得另予考績？其獎懲爲何？試申述之。
- 十一、參加考績之薦任人員經考績升任簡任人員時，應具備何種條件？試申述之。
- 十二、公務人員平時考績之獎懲如何？又記大功或大過二次而未依規定抵銷者，其獎懲如何？試舉述之。（64普一人）
- 十三、平時考核之功過，除依規定抵銷或免職者外，對於曾記大功、大過人員，有何限制規定？
- 十四、試述免職人員申請覆職之程序。
- 十五、試述記大功與記功之標準。
- 十六、試述記過與記大過之標準，簡述公務人員考績之程序。
- 十七、考績法規定：「受考人列四等者，通知書內須附具理由」試申其義。（51普一人）

第九章 分類職位公務人員考績法

第一節 分類職位公務人員考績法之沿革

按分類職位公務人員考績法，初係根據四十七年十月三十日公布之「公務職位分類法」之規定而制定。於五十六年六月八日公布，迄今共有三次修正，第一次修正公布於五十七年五月九日，因配合五十六年十二月十九日公務職位分類法之修正，僅將條文次序略加調整；第二次修正，係因本法公布並明令定自同年一月十五日與分類職位考試、任用、俸給等法一同施行，但一年以來，仍未進入實施階段，其故與考試、任用、俸給三法相同，故考試院乃就三法作通盤之檢討，提出第二次修正案經過立法程序後，咨請總統於五十八年八月二十五日公布施行。本法自第二次修正公布以來，迄今將近十年，時移勢殊，其中規定多與實際情形，不甚吻合考試院為適應事實需要，乃作第三次之修正，提經立法程序後，咨請總統於六十七年十一月二十日公布施行。至此次修正要點，計為①增列對升等者的考績規定；②規定機關首長考績程序及放寬考績比較範圍；③刪除專案考績督階於年終扣除的限制；④修正由考績取得升等任用資格的條件；⑤改進平時考核與專案考績獎懲的規定等五點。

第二節 分類職位公務人員考績之要旨種類與項目等次

一、分類職位公務人員考績之要旨 「分類職位公務人員之考績，應本綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀之考核」，此為分類職位公務人員考績法所揭櫫之要旨及其方法，蓋考績要旨，本在綜覈名實，信賞必罰，然欲達到考績要旨，則必須有賴於準確客觀之考核方法，始克有濟。

二、分類職位公務人員考績之種類 分類職位公務人員考績，分為年終考績及專案考績兩種。分類職位公務人員任現職至年終滿一年依法實授者及依法調整歸級調任或升任人員，前後任同一範圍各職等職務，或高職等改任低職等職務並繼續任職者，其年資得合併計算滿一年者，均得參加年度考績；若實授人員任職至年終時不滿一年而已達六個月者，應另予考績。至專案考績，則於公務人員平時考核有重大功過時，隨時辦理。

三、分類職位公務人員考績項目之標準 一般公務人員之考績，係以工作、操行、學識、才能四項為考核之總標準，但分類職位公務人員之考績，則將學識及才能兩項併入工作項內，而以工作、勤惰及品德生活三項根據平時紀錄，以為考績之標準，此即所謂三考三卡（三項考核均以卡片紀錄故名）制。以上三項考核項目之記分，工作佔總分百分之六十，勤惰及品德生活，各佔總分百分之二十。工作一項評分標準，則有左列規定：

(一)工作成績超過工作標準者，視其超過程度，評百分之八十至百分之一百。

(二)工作成績達到工作標準者，視其達到情形，評百分之六十至百分之七十九。

(三)工作成績未達工作標準者，視其情況評分，最高不得超過百分之五十九。

四、分類職位公務人員考績之等次 分類職位公務人員年終考績，以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，每等分數如左：

(一)甲等：八十分以上。

(二)乙等：七十分以上，不滿八十分。

(三)丙等：六十分以上，不滿七十分。

(四)丁等：不滿六十分。

第三節 分類職位公務人員考績之獎懲

一、年終考績之獎懲，依左列之規定：

(一)甲等 晉本俸一階，並給予一個月俸額之一次獎金。已敘本俸最高階者，晉年功俸一階，並給予一個月俸額之一次獎金；已敘年功俸最高階者，給予二個月俸額之一次獎金。

(二)乙等 晉本俸一階，已敘至本俸最高階或已敘年功俸階者，給予一個月俸額之一次獎金。

(三)丙等 留原俸階。

四丁等 免職。

除以上四等獎懲規定外，尚有左列特殊規定：

一、實授人員至年終考績時，不滿一年而已達六個月者，應另予考績。此項另予考績之獎懲，則為：

(1) 列甲等者 給予一個月俸額之一次獎金。

(2) 列乙等者 給予一個月俸額二分之一之一次獎金。

(3) 列丙等者 不予獎懲。

(4) 列丁等者 免職。

二、年終考績時應晉俸階人員，如在考績年度內已依法晉敘俸階者，考列乙等以上時，其應晉敘之俸階，應予扣除。即考列甲等者，扣除其應晉敘之俸階，不再晉敘，其獎金仍應照發；考列乙等者，扣除其應晉敘之俸階，不再晉敘，以免在一年度之內，而有二次晉敘之不平衡之現象。但專案考績應予晉敘之俸階，不予扣除，以加強專案考績之作用。

三、依分類職位公務人員俸給法及現職銓敘合格人員改任分類職位換敘俸階辦法規定，其俸階不再晉敘人員，考列甲等者，給予二個月俸額之一次獎金；考列乙等者，給予一個月俸額之一次獎金。

四、各機關參加考績人員，任原職等職務二年，連續二年列甲等，或連續三年中一年列甲等，二年列乙等者，除依法須經升等考試及格者外，取得升等任用資格。

二、平時考核與專案考績之獎懲 平時考核與專案考績之獎懲，分別依左列之規定：

(一)平時考核：其獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績，加減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，其無獎懲抵銷而累積達二大過者，其年終考績，應列丁等。

(二)專案考績：於有重大功過時行之，其獎懲依左列規定：

①一次記二大功者，晉本俸一階，並給與一個月俸額之獎金，已敘至本俸最高階，或已敘年功俸階者，晉年功俸一階，並給與一個月俸額之獎金，已敘至年功俸最高階，依法不再晉敘者，給與二個月俸額之獎金。但在同一年度內再次辦理專案考績記二大功者，不再晉敘俸階，改給二個月俸額之獎金。

②一次記二大過者免職。

關於前項一次記二大功與一次記二大過之標準，則授權由銓敘機關定之，依分類職位公務人員考績法施行細則之規定，記大功與記大過一次或二次之標準如左：

一、有左列情形之一者，應斟酌情形，記大功一次：

- ①執行重要政令，克服危難，圓滿達成使命者。
- ②辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。
- ③搶救重大災害，切合機宜，有具體效果者。
- ④對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決者。

- ⑤ 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務者。
- 二、有左列情形之一者，應斟酌情形，記大過一次：
- ① 處理公務，存心刁難，蓄意苛擾，致損害機關及公務人員聲譽者。
 - ② 違反紀律，言行不檢，致損害公務人員聲譽或誣陷、侮辱同事，事實確鑿者。
 - ③ 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。
 - ④ 貽誤公務，造成重大過失，導致不良後果者。
 - ⑤ 無故曠職繼續達十日或一年內累積達三十日者。
- 三、有左列情形之一者，一次記二大功：
- ① 針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。
 - ② 對主辦業務，有重大革新，提出具體方案，經採行確具成效者。
 - ③ 察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。
 - ④ 適時消弭意外事件或重大變故之發生或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
 - ⑤ 不為利誘，不為勢刼，秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實且案情重大者。
- 四、有左列情形之一者，一次記二大過：
- ① 圖謀不軌背叛國家，有確實證據者。
 - ② 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩露職務上之機密，致政府遭受重大損害者。

- ③ 違抗政府重大政令，傷害政府信譽，有確實證據者。
- ④ 涉及重大貪污案件，有確實證據者。
- ⑤ 侮辱、誣告、或脅迫長官，情節重大者。
- ⑥ 挑撥離間破壞紀律，情節重大者。
- ⑦ 無故曠職繼續超過十日或一年累積超過三十日者。

第四節 機關長官之考績與其餘人員考績之比較範圍

按原法對機關首長如何考績，未有規定，其餘人員考績，則以同一機關同職級人員為比較範圍，限制頗嚴，對於低級人員之晉升，不無影響。故於第三次修正時，除明定機關首長應由上級長官考績外，其餘人員應以同一範圍為比較範圍，今後辦理考績時，不但機關長官之考績有所依據，即其餘人員考績，因比較範圍之放寬，亦可使低級人員獲得較多之晉升機會。

第五節 辦理分類職位公務人員考績之程序

辦理分類職位公務人員考績之程序，大致與前章第七節辦理公務人員考績之程序相同，為免重複，故不贅述。

【習題】

- 一、分類職位公務人員考績之要旨爲何？試申述之。
- 二、分類職位公務人員考績分爲幾類？參加每類考績，應具備何種條件？
- 三、分類職位公務人員考績之標準及考績之等次如何規定？試述之。
- 四、分類職位公務人員考績法對年終考績之獎懲如何規定？又另予考績之獎懲爲何？試分述之。（60分）
- 五、各機關參加考績人員，在何種條件下，將可取得升等任用資格？
- 六、機關長官如何考績及其餘人員之考績比較範圍如何？試分述之。
- 七、分類職位公務人員考績法，對平時考核與專案考績之獎懲，如何規定？試詳述之。

第十章 公務人員褒獎法規

第一節 公務人員褒獎之意義

公務人員之褒獎，乃政府對於公務人員之有功勳於國家或服務於特殊地區或爲特殊事件建立功勞者之一種褒揚或獎勵。此項褒獎，與公務人員考績之獎勵有別，蓋公務人員考績獎勵，僅限於有簡、薦、委任職等之事務人員或分類職位公務人員於年終或年度終了考績時爲之，而公務人員之褒獎，其對象不僅爲有簡、薦、委職等之事務人員及分類職位公務人員，即政務官及其他從事於公務之人員亦

均包括在內，且其授予，亦無時間與空間之限制，只須有可得而褒獎之事功發生，即可隨時隨地爲之。依我國憲法第八十二條之規定，褒獎列爲考試院職掌事項之一，其在考銓法規中之重要性，實無殊於考績之獎勵也。

第二節 公務人員之勳獎

依勳章條例之規定，公務人員有左列勳勞之一者，得授予卿雲勳章或景星勳章：

- 一、於國家行政、立法、司法、考試、監察制度之設施，著有勳勞者。
- 二、於國家經濟、教育、文化之建設，著有勳勞者。
- 三、折衝樽俎，敦睦邦交，獲得外交上之勝利者。
- 四、宣揚德化，懷遠安邊，克固疆圉者。
- 五、辦理僑務，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，成績昭著者。
- 九、襄助治理，賢勞卓著，迭膺功賞者。

第三節 邊遠地區服務人員之獎勵

政府爲獎勵公務人員志願前往經濟生活及自然環境特殊與交通不便之地區服務，特於三十七年十二月十日制定公布「邊遠地區服務人員獎勵條例」一種，以資援用，按本條例規定之獎勵辦法，計有左列三項：

一、放寬任用資格並提高其待遇 定有官等之邊遠地區服務人員，任用資格得適用關於邊遠省份公務員任用資格之規定，必要時並得由銓敘部列舉事實，呈請考試院商准行政院酌予提高其待遇。

二、得以較高職務調回內地服務 邊遠地區服務人員，以實際服務滿三年爲一任，任滿三次，得比較高職務調回內地服務。

三、優給各種津貼、旅費、治裝、醫藥等費及撫卹金 派往邊遠地區服務人員赴任時，得發給相當於三個月至六個月薪津總額之津貼，三年任滿，主管機關核定成績優良者，按其服務區域之遠近，給予三個月至六個月之休假。其因公務上之必要，未予休假者，得加給三個月至六個月薪津。又赴任、返任、休假、回籍或內調之旅費，赴任之治裝，到任後之醫藥等費，依區域之遠近，分別從優給予；其隨赴任所眷屬之往返旅費及未赴任所眷屬之安家費，得酌予津貼；其因公殉職或積勞病故者，准照一般規定加倍發給撫卹金。

第四節 反共抗俄立功人員之獎敘

際此復國建國之非常時期，反共抗俄，人人有責，爲激勵敵愾同仇之心，奮發滅此朝食之氣，對於反共抗俄立功人員，自應優予獎敘，庶期克奏膚功。政府於此乃於四十三年一月九日有「反共抗俄

立功人員獎敘條例」之公布。茲依該條例之規定，將有關立功獎敘辦法，分述如左：

一、應予獎敘之立功人員如左：

1. 在接戰地區或敵後地區工作者。

2. 在後方擔任反共抗俄之特殊任務，或專門技術工作對戰地軍政有重大貢獻者。

二、立功人員應予獎敘之功績如左：

1. 收復失地者。

2. 協助國軍作戰，建有功績者。

3. 擔任反共抗俄設計、宣傳、情報、策反各項工作，具有功績者。

4. 擔任軍功技術工作，有重大發明或改進，裨益軍事者。

5. 以人力、物力、財力，直接協助反共抗俄工作者。

6. 對敵方人力、物力之爭取，防止敵人之各種破壞動作，及鞏固我方軍政組織，確有成效者。

7. 擔任與反共抗俄有關之動員工作，著有功績者。

三、立功人員未具合法任用資格者，分等獎敘如左：

1. 立有特殊功績者，以簡任實職保舉試用。

2. 立有重要功績者，以薦任實職保舉試用。

3. 立有普通功績者，以委任實職保舉試用。

四、具有合法任用資格或曾經銓敘有案人員，立有各等功績者，逕以各獎敘官等實職任用，如係現職人員，應酌量其建功情形，以高官等或同官等較高職務卽予升調或晉敘。

五、應受獎敘人員，不願就任實職，或不宜擔任實職者，應酌量其建功情形，分別頒給勳章、匾額、獎章、獎狀、獎金或紀念品。

習題

一、試述公務人員褒獎之意義。

二、試述公務人員具有何種勳勞，始得給予卿雲勳章或景星勳章？試列述之。

三、邊遠地區服務人員之獎勵有幾項？試分述之。

四、反共抗俄立功人員應予獎敘之功績有幾？試列述之。

五、立功人員未具合法任用資格者，分等獎敘如何？試分述之。

第十一章 公務人員訓練與進修法規

第一節 公務人員訓練與進修之意義

公務人員之訓練，不但爲增進工作人員知識、經驗、品德與才能之有效方法，亦且爲提高行政效率，促進事業發展之唯一途徑。由於現代公務，因科學之進步，知識之發達，使之日趨專業化與技術化，所謂副業精神，已被專業精神所代替；所謂常人公務，已被專家公務所奪取。因之在政府方面欲謀提高行政效率，促進事業發展，必須對其工作人員之業務知識與技能，予以有計劃、有系統之訓練，使工作人員增益其所不能，而能勝任愉快。因此無論職前訓練或在職訓練，多基於下列之需要：①是知識、技能的補充：公務人員任用以後，每因職務關係，而疏於進修，故應施以訓練，以免因學術知識的進步而致落伍，爲保持工作效率，及增進其知能，施以相當訓練，確有必要。②是經驗的傳授：經驗固可從工作中獲得，然不若面授之親切可靠，故職員之訓練，即在於傳授公務上的經驗及方法，以增進其工作技能。③是組織的認識：職員訓練，使其明瞭所在機關之歷史沿革、組織系統、各部門職權劃分應行遵守之規則，藉以養成其團體觀念及對機關的深切認識，並進而培育其忠誠服務之精神。

公務人員之進修多出於個人自我研究，與公務人員訓練之由於機關主動調集，其方法雖有不同，但爲充實公務人員學識與技能之目的，則無二致。蓋以現代政府業務，因科學之發達與社會之進步而日趨繁曠，若爲政府服務之公務人員，其學識技能，不能與時俱進，將何以任艱鉅而竟事功？故政府欲使公務人員善盡職責以提高政效，除予公務人員以職前或在職之定期訓練外，必須鼓勵其於公餘之暇，自我進修，以免其思想、能力與時代脫節。昔曾文正公於軍書傍午之時，仍每日臨帖百字，看書二十頁，從無一日間斷，又嘗勸告僚屬勤學問以廣才云：「講究條教、公牘之法，不外學問二字，學於古，則多看書籍，學於今，則多覓榜樣，問於當局，則知其甘苦，問於旁觀，則知其效驗，勤習不已，才自廣而不覺矣」。處今之世，爲公務人員者，其應進修之道，豈僅限於條教、公牘，卽凡政治、經濟及其本身職務有關之學識技能，亦應隨時隨地注意研究，始能自廣其才，肆應裕如，而有助於職守，相與共建萬能之政府，與健全之社會，亦於是乎在矣。

第二節 公務人員之訓練

公務人員之訓練依其任職前後之時期，可分爲職前訓練與在職訓練兩階段：

一、公務人員之職前訓練 公務人員職前訓練，由於訓練機關與訓練方法之不同，又可分爲個人職前訓練與集體職前訓練二種，茲分述如左：

(一)個人職前訓練 個人職前訓練，在現行考銓法規中，多稱爲學習，名雖不同，其爲訓練則一，因其分派學習機關，多因個人所考類科而各異，學習處所既非在同一機關，而其學習方法亦因機關業務之不同而異其趣，故可謂爲個人職前訓練。依「公務人員高等及普通考試錄取應行學習人員學習規則」之規定，此項考試錄取人員，得由考試院指定類科，使其經過學習程序，應行學習人員收到考選部通知後，除因重大事故申請延期學習者外，應如期向主管學習機關報到，若係現職軍人得聲請考選部核准，俟退役或退職後補行學習。主管學習機關應排定學習日程，指定有關單位或所屬機關主管或資深長官負責指導考核，就其業務範圍內，令其習辦業務，並作學習報告，填寫學習日記，於每單位學習期滿時，將學習日記與學習報告呈由指導長官評定成績，學習期滿，主管學習機關應將經主管長官評定之報告、日記送考選部核定，成績及格者由考選部呈請考試院頒發考試及格證書，始爲完成考試程序。至學習期間，除高等考試司法官錄取人員，應學習一年外，其他各類人員學習期間定爲三個月至六個月，但主管學習機關依據實際需要，認爲有必要時，得函請考選部延長之。其他公務人員特考錄取人員，亦多採此種學習規則。以上個人職前訓練或學習，爲整個考試程序中之最後部份，學習期滿，即可取得考試及格資格，而予以任用，故此項學習亦可謂爲考後訓練或學習。此外依公務人員任用法任用之人員，在試用前，依其職務有學習必要時，亦得予以學習，其辦法由考試院定之。此項學習，係爲初任各職等人員試用前而設，其非集體之訓練可知，因此項學習人員尙未正式任用，故此項學習，亦可謂爲個人職前訓練或學習。

(二)集體職前訓練 關於高等及普通考試及格人員之集體訓練，當以民國二十八年八月十日及二十九年四月四日先後公布之「高等考試分爲初試、再試並加以訓練辦法」及「普通考試分爲初試、再試並加以訓練辦法」，最爲具體完善。茲將兩辦法重要內容，分述如左：

1. 「高等考試分爲初試、再試並加以訓練辦法」之要點，有左列四項：

(1) 定若干種類之高等考試，分爲初試、再試兩階段，初試及格人員，訓練期滿，舉行再試；再試及格，發給考試及格證書，依法任用；不及格者得補行訓練，但以一次爲限。

(2) 高等初試及格人員，由中央政治學校負責訓練，訓練期間定爲一年，訓練辦法由考試院與中央政治學校會商辦理。

(3) 舉行再試時，須將各受訓人員在校操行、學科成績及實習成績與再試成績合併計算。

(4) 高等再試及格人員，由考試院分發全國機關任用。優等以上以薦任職任用，中等者先以高級委任職任用。

2. 「普通考試分爲初試、再試並加以訓練辦法」之要點，有左列三項：

(1) 就普通考試擇定若干類，分爲初試、再試，予以訓練，期滿再試，再試及格，分發學習。

(2) 在中央舉行之普考，其初試及格人員送由中央政治學校訓練，訓練期間及辦法，由考試院與中央政治學校會商定之。

(3) 舉行再試時，其成績計算方法，以訓練成績及再試成績合併計算。

按負責訓練高普考初試及格人員之前中央政治學校公務員訓練部，與現在行政院人事行政局所辦之公務人員訓練班相類似，所不同者，前者乃為一種完成資格之訓練，即對高普考初試合格人員，予以訓練，訓練完畢，舉行再試，再試及格者，始能取得考試及格資格，一如現行「公務人員，高等及普通考試錄取應行學習人員學習規則」所定，學習及格始發給考試及格證書辦法相同。至公務人員訓練班受訓之高普考及格人員，均已取得考試及格資格，予以訓練後，始予分發任用，而不發生考試及格與否之問題。其訓練主旨則為增進行政制度的瞭解，熟習辦事程序與方法，充實業務所需知能，發揮考後即用的功能，增進考試用人的信譽。其訓練辦法約分為左列兩項：

1. 基本訓練

課程包括政府機關組織，公務人員服務法規，基本知能與修養等。

2. 專業訓練

課程按考取類科及所擬任之職務，分列授以該項專科課程，以增進其實用所需之知

能。

二、公務人員之在職訓練

公務人員在職訓練，除在抗戰時期中之中央訓練團與現在之革命實踐

研究院，均為訓練各階層領導與幹部人員而設的在職人員訓練機構外，其專為一般在職的公務人員訓練而設者，僅有臺灣省政府所屬的訓練團，茲將其訓練大綱分述如左：

(一) 訓練對象 分左列二類人員：

1. 專門知能補充訓練 內分(1)新進薦任以下人員；(2)奉派執行新任務者；(3)工作指派有變更者；

(4)業務上有特殊需要者。

2. 專門知能儲備訓練 內分(1)擬升任職務者；(2)非主管擬調任主管者。

以上人員均以集中省訓練團為原則，若人數過少或設備、場所、限制期間短暫，特殊工作方式，主管必須在場監督考核者，則由各機關自行設班或由單位主管在工作上訓練之。

(一) 訓練期間 各種訓練期間由各機關或其主管機關，視施訓內容擬訂後定之

(二) 訓練結業 訓練結業成績合格者，分由省訓團或自設訓練班發給結業證書，屬於專門知能，儲備訓練或新到職人員之補充訓練者，其訓練成績作為升調及派職之重要參考。

(三) 免訓條件 應訓練人員有下列情事之一者得免訓練：(一)五十五歲以上；(二)傷殘疾病經公立醫院證明不能參加；(三)經服務機關證明因重要工作不能中輟。以上免訓原因消滅者，應參加次期訓練。

第三節 公務人員之進修

公務人員之進修，為銓敘部獎郵司法定職掌之一，考試院於民國十七年成立之初，即重視其事，並於十八年初公布公務員補習教育通則，以為公務人員進修之依據，其後又於三十二年六月十日及十二月廿二日，先後由國民政府與考試院公布「公務員進修及考察選送條例」與「公務人員進修規則」。前者適用之範圍，僅限於考績優良之簡、薦、高級委職人員，後者則無此限制，其所採用之進修方式，為(1)設班講習；(2)自修；(3)學術會議小組討論；(4)集會演講等，亦與前者之進修考察辦法不同。茲將

三十五年五月廿五日修正公布之「公務員進修及考察選送條例」要點，舉述如左：

一、進修及考察之種類 進修及考察分爲國內、國外兩種。

二、選送進修考察之條件 現任簡任、薦任、高級委任職公務員在同一機關繼續任職滿五年，三次考績分數均在八十分以上，兼合於下列各款規定者，選送進修或考察：(1)對於工作有特殊表現；(2)學識堪資深造；(3)品行優良；(4)體格健康。此項人員，又須以高考及格或曾在公立或教育部立案或經認可之國內外專科以上學校畢業，並通曉該國文字者爲限。

三、選送進修考察之機關及人數 選送國外進修或考察之機關，以國民政府（現應爲總統府）五院各部、會、署，各省政府及院轄市政府（現應爲直轄市政府）爲限。以上各機關參加考績人員，滿五十人得選一人；每多五十人得加送一人，但至多以五人爲限。

四、考察進修之期間 考察期間，國內爲半年，國外爲一年；進修期間，國內外均爲二年。遇有交通上之障礙或爲完成學科之研究，其期間得呈請主管機關核准，酌予延長，但延長期間，不得超過一年。

五、進修考察人員之費用 經決定派送進修及考察人員離職期間，除由原機關給予原薪外，其所需旅費或費用，在國內者由原送機關酌給，在國外者由原送機關會同銓敘部另編預算，呈請核發。

六、進修考察之報告 國內外進修人員於每滿一年，應就研究所得提出報告，呈原機關核備。研究期滿之成績，並由進修處所給予證明，呈送銓敘部備查。考察人員於考察期滿三個月內，應將考察

結果，提出報告，呈送銓敘部備查。

【習題】

- 一、公務人員訓練、進修之意義為何？試申述之。
- 二、公務人員之訓練分幾種？其內容如何？試分述之。
- 三、公務人員進修、考察之選送條件及其選送之機關如何規定？試分述之。
- 四、進修、考察期間及用費如何規定？試分述之。
- 五、進修研究報告與考察結果報告，各應在何時期內提出？並應呈送何機關備查？試分述之。

第十二章 公務人員保險法

第一節 公務人員保險法之沿革

按我國公務人員保險制度，遠在民國二十三年第一次考銓會議時，考試院即有舉辦公務員生活保

險案之提議。本案原則雖經通過，旋以抗戰軍興，未遑建制，直至三十三年八月十日修正公布之「銓敘部組織法」中，始將公務員保險明定爲獎卹司之職掌，而由銓敘部從事規劃，經數年之研討，至三十六年五月始擬具公務員保險法草案，呈由考試、行政兩院送呈國民政府轉送行憲前之立法院審議，嗣經行憲後立法院數度集會討論，尙未完成立法程序，即遭共匪變亂，遂歸停頓。政府遷臺後，積極建設反攻復國之基地，對於政治、軍事及其他各方面均銳意革新，而以軍公人員之生活福利，尤爲致力改進，於是四十年六月六日行政院頒布「中央公務員工保險辦法」，以資倡導。惟因係屬行政命令，且未籌有的款，致未有效實施，同時考試院以三十六年間所擬之「公務員保險法」草案，歷時數年，已與當前情勢諸多不合，爰於四十四年十一月將前案加以補充修改，更名爲「公務人員保險法」草案併案審議，當經立法院依據憲法及銓敘部組織法之規定，並審度國庫負擔，兼顧承保機關之業務案，送請立狀況與被保險人之實際需要，在公允平實之原則下，反復研議，審慎抉擇，始於四十七年一月十七日完成立法程序，咨請 總統於同年一月二十九日明令公布施行，至是規劃研討，歷念餘年之我國公務人員保險制度於焉確立。施行以來，十餘年間，其所規定，多與現實不合，故於六十三年一月二十九日爲第一次之修正，是爲現行之公務人員保險法。

第二節 公務人員保險之意義與保險權之性質

一、公務人員保險之意義 公務人員之保險，乃國家爲保障公務人員生活並增進其福利，使其生有所贍，老有所養，藉以提高行政效率，促進社會安全，而規定的公務人員所應享受各種給付之權利也。蓋欲求廉潔政治之實現，固須積極砥礪廉隅，而砥礪廉隅之先決條件，則又須視公務人員之生活，有無相當保障。查現代歐美各國對於公務人員之生活保障，無不視爲社會安全制度之一環，而力求完固。故除有特殊情形者，由國家給予恩俸或卹金外，其關於一般公務人員之生活保障，則有各種保險給付，此不但一般生活賴以鞏固保障，行政效率得以無形增進，即人類互助之精神，亦藉以充分發揮，無怪現代國家視公務人員保險爲提高行政效率，促進社會安全之樁柱，而推行不餘遺力也。我國於四十七年一月公布公務人員保險法時，主管當局曾宣稱本保險之舉辦，除賦有安定公務人員生活與提高國家公務效率之功用外，並對於健全人事制度，奠定公醫制度之基礎，與增進社會安全理想三點，具有重大深遠之意義，證諸今日保險法所發揮之功用，誠非虛語。

二、公務人員保險權之性質 公務人員之保險，係由被保險人支付保險費於辦理保險業務之機關，因不可預料之事故所致之損害，而享受保險給付之權利。此項權利之性質，不但與俸給權不同，即與退休之退休金，死亡時之撫卹金，亦不相侔。蓋俸給與退休金、撫卹金之給與完全由政府所負擔，而保險給付，雖亦同爲公務人員所享受之權利，但此項權利，因係由公務人員按月繳付保險費，而由政府予以部份之補助，其給與之來源，既與俸給、退休、撫卹金之權利，有所不同，則其性質自亦各異。

第三節 公務人員保險之範圍與保險之項目

一、公務人員保險之範圍 公務人員保險之範圍，依公務人員保險法第二條之規定，其一、為法定機關編制內之有給人員，其二、為法定機關編制內有給之公職人員。依此規定，則公務人員保險法所認為可以參加保險之公務人員，必須具備下列三項要件：①其服務機關必須為「法定機關」，即該機關之設立，須有現行法律或法規之依據；②其所任之職位，必須為法定機關「編制內」之員額，而非臨時人員或額外人員；③其所任職位，必須為「有給職」，而非「無給職」或通常所謂「義務職」。上述三要件必須同時具備，始得謂為本法所稱之「公務人員」。否則縱使該人員係屬法定機關「編制內」之人員，如依自治法規選舉之「里、鄰長」，雖亦具有公務人員身份，但其職位並非「有給職」，自不得謂為本法所稱之「公務人員」；次則中央或地方機關所僱用之「臨時人員」，雖在法定機關服務，亦屬「有給人員」，但以其所任職位，並非該法定機關「編制內」之員額，自亦不得謂為本法所稱「公務人員」；復次，政府為處理臨時事項而暫行設置之機關，其所用人員為所屬該臨時機關「編制內」之「有給人員」，但以該臨時機關並非「法定機關」，其所用人員，當亦不得謂為本法所稱之「公務人員」。所謂「公職人員」，其應具備之條件與第一項同。按「公務人員」之涵義，原極廣泛。依憲法第十八條規定：「人民有應考試服公職之權」，此之所謂「公職」依大法官會議解釋字第四

十二號解釋：「凡各級民意代表，中央與地方機關之公務員及其他依法令從事於公務者皆屬之」；又釋字第二十二號解釋：「立法委員、監察委員係依法行使憲法所賦予之職權，自屬公職，既依法支領歲費、公費，應認為有給職」。依此解釋，政府機關公務員以外之各級民意代表亦屬公職，其從事公務處所，既為依法設置之民意機關，又依法支領歲費公費，自應認為「法定機關編制內有給之公職人員」，即應比照所稱之「公務人員」，準用本法之規定，而與「公務人員」同列為本保險之保險對象。

二、公務人員保險之項目 公務人員保險之項目，依照規定，共有生育、疾病、傷害、殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬等七項。所稱「生育」，係指被保險人本人及其配偶生育而言（本法第十三條第一項第一款）；所稱「疾病」，係指因執行公務致成之疾病及普通罹患疾病而言；所稱「傷害」，係指因執行公務及意外事故致成之傷害而言，其「因不正當行為而傷害或疾病」或「非因公自殺」致成傷害者，均不包括在內；所稱「殘廢」，係指「因執行公務或服兵役」及「因疾病或意外傷害」所致之殘廢而言，但「非因公自殺」或「因戰爭災害」所致成之殘廢，均不包括在內；所稱「養老」，係指被保險人依法退休後所需老年之瞻養而言；所稱「死亡」，係指「因公」及「病故或意外」所致之死亡而言，但「被執行死刑」及「因戰爭災害」所致之死亡，均不包括在內；所稱「眷屬喪葬」，係指被保險人眷屬因疾病或意外傷害致死時之喪葬事故而言。合於以上七項規定之一者，均得領取保險給付。

第四節 公務人員保險之受益人

公務人員保險之受益人，係指依本法所定各項保險給付應享受給付利益之人，關於受益人之範圍，規定爲：①被保險人本人；②其「法定繼承人」；③被保險人所指定之受益人。除本法施行細則第十條規定「本保險之受益人，除本人死亡給付外，均爲被保險人本人」，依此規定，當可釋爲除本法第十七條所定「死亡給付」可適用「被保險人本人」以外之受益人外，他如「醫療給付」、「殘廢給付」、「養老給付」、「眷屬喪葬津貼」乃至免費享受保險給付之權利等，其受益人均適用「被保險人本人」之規定。本條所稱「法定繼承人」，依民法第一千一百三十八條之規定，共有五種，即配偶、直系卑親屬、父母、兄弟、姊妹及祖父母是，除「配偶」有相互繼承遺產之權外，其他「法定繼承人」，則依下列之順序：一、直系血親卑親屬；二、父母；三、兄弟、姊妹；四、祖父母。至所稱「得指定受益人」，係規定被保險人對於「死亡給付」得於「法定繼承人」外，另行指定其受益人，但以「如無繼承人時」，爲其必具之條件。易言之，被保險人如有法定繼承人時，則對其死亡給付之受益人不得另行指定。關於指定法定繼承人之手續，依本法施行細則第十一條規定：「被保險人應指定其法定繼承人爲死亡給付受益人，如法定繼承人因受地域環境之限制，無法聯繫，不能爲受益人者，得指定其他親友或公益法人爲受益人，其未經指定受益人者，依民法法定繼承人順序之規定處理，並

應由要保機關通知承保機關核辦給付，並專戶存儲孳息，俟其法定繼承人可能具領時發付之。

第五節 公務人員保險之費率

一、保險費率 公務人員之保險費率，乃被保險人每月俸給百分之七至百分之九，此項費率應依保險實際收支情形由行政院會同考試院覈實釐定。按所稱「保險費率」，謂公務人員參加本保險所應繳納保費之經常比率；所謂「每月俸給」，係指依現行法令規定被保險人每月應得之全部俸給收入數額而言。依本法施行細則第十五條規定，被保險人每月俸給，其項目暫以統一薪俸、服裝費、醫藥補助費、加給等項為保險俸給（按自四十九年七月五日調整公務人員待遇令公布後改為統一薪俸，職務加給及生活補助費等三項）。依此規定，所謂「保險俸給」，其中包括之項目，自應隨同法令所定被保險人之所得俸給予以增減，以符實際。至所稱「被保險人每月俸給百分之七至百分之九」，即本法所定本保險之全部保險經費，所有被保險人及要保機關之繳納保費，承保機關之收受保費，悉以此項法定比率為準，不得有所變更。

二、保險費繳付之比率 公務人員之保險費，由被保險人自付百分之三十五，政府補助百分之六十五，此項比率係指在本保險總費率「百分之七至百分之九」中，被保險人「自付」及政府「補助」

之成數而言，如就此項法定分擔比率予以計算，則在「百分之七」總費率中，被保險人自付部份實佔百分之二點四五，而政府補助部份實佔百分之四點五五，所以有此規定者，蓋在明定本保險繳付保險之分擔比例，期使待遇微薄之公務人員，僅負擔數額低微之保險費，即可獲得保險之利益，而不致影響其生活，法良意美，於此可見。

第六節 公務人員保險之給付

一、醫療給付 被保險人在保險有效期間，發生生育、疾病、傷害三項保險事故，在承保機關所辦醫療機構醫療時，除掛號費應由保險人負擔外，其醫療費用之負擔，如左列之規定：

- (一) 生育，被保險人本人或配偶產前檢查及分娩之醫療費用，由承保機關負擔。
 - (二) 疾病、傷害醫療費用由承保機關負擔。
 - (三) 承保機關所舉辦之健康檢查及疾病預防費用，均由承保機關負擔。
- 被保險人有左列情形之一者，承保機關不負擔其醫療費用：
- (一) 不遵守本保險法令規定者。
 - (二) 非因傷病施行違反生理之手術或整容、整形者。
 - (三) 因不正當行為而致傷病者。

(四)因傷病而致殘廢，經領取殘廢給付後，以同一傷病再申請診療者。

(五)住院醫療經診斷並通知應出院而不出院者。

以上免費醫療，即對於生育、疾病、傷害三項保險事故之「保險給付」，保險學上通稱為「醫療給付」，意即對於此三項保險事故，僅由承保機關所辦之醫療機構予以免費醫療，而不另予現金給付。

二、現金給付 被保險人在有效期間，發生殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬四項保險事故時，予以現金給付，茲將四項給付之計算標準，分述如左：

(一)殘廢給付 被保險人殘廢時依左列規定，予以殘廢給付：

1. 因執行公務或服役致成全殘廢者，給付三十六個月；半殘廢者，給付十八個月，部份殘廢者，給付八個月。

2. 因疾病或意外傷害致成全殘廢者，給付三十個月；半殘廢者給付十五個月；部份殘廢者給付六個月。

(二)養老給付 被保險人繳付保險費五年以上，於依法退休時，依左列規定，予以一次養老給付：

1. 繳付保險費五年者，給付五個月。

2. 繳付保險費超過五年者，自第六年起至第十年，每超過一年增給一個月。

3. 繳付保險費超過十年者，自第十一年起至第十五年，每超過一年，增給二個月。

4. 繳付保險費超過十五年者，自第十六年起至第十九年，每超過一年，增給三個月。

5. 繳付保險費二十年以上者，給付三十六個月。

依前項規定請領養老給付者，如再依照規定參加保險時，應將原領養老給付如數繳還，其參加本保險之年資，於將來退休，請領養老給付時，准予合併計算。

(三) 死亡給付 被保險人發生死亡事故時，依左列規定予以死亡給付：

1. 因公死亡者，給付三十六個月。

2. 病故或意外死亡者，給付三十個月。

(四) 眷屬喪葬費 被保險人之眷屬因疾病或意外傷害而死亡者，依左列標準津貼其喪葬費：

1. 父母及配偶津貼三個月。

2. 子女之喪葬津貼如左：

① 年滿十二歲未滿二十五歲者二個月。

② 未滿十二歲及已爲出生登記者一個月。

第七節 公務人員保險之限制及時效

一、保險之限制 被保險人有左列情形之一者，不予給付：

(一) 犯罪被執行死刑者。

(二) 因戰爭災害致成死亡或殘廢者。

以上所稱「不予給付」，謂保險人發生有關事故時，無論本保險之醫療給付或現金給付，一律不得給與之。此項限制之是否適用，端視被保險人是否具有上列兩款情形之一以爲斷。依第一款規定，被保險人如係因「犯罪被執行死刑」，則不得給與之現金給付，如其父母子女同爲被保險人時，亦不得報領喪葬津貼。至所稱「犯罪被執行死刑」，係指觸犯刑法或特別刑法所定之罪，被判處死刑，並依法執行者而言。本款所定犯罪業經執行死刑者，乃根據國家法律課予之刑責依法執行，顯與本法第十七條所定死亡給付之構成要件「因公死亡」或「病故或意外死亡」兩者，並無關聯，故不應予以給付。依第二款規定，被保險人如因戰爭災害致成死亡或殘廢者，不得予以「死亡」或「殘廢」之給付。所稱戰爭災害，依銓敘部解釋「係指因戰爭而起之砲火或突襲所能發生之災害事實而言」，與通常所謂「兵災」一詞之意義，正復相同。蓋戰爭災害之發生，往往猝不及防，非個人所能預知，具有法律上所謂「不可抗力」，其所造成之「死亡」或「殘廢」，範圍至爲廣泛，有待於國家之統籌救濟，自非本保險之有限力量所能負擔，故對於因戰爭災害而致成死亡或殘廢者，亦規定不予給付，以維持本保險之正常發展。

二、保險之時效 保險之時效，有現金給付請求權之時效與保留保險年資之時效兩種，茲分述如左：

(一)現金給付請領之時效 本保險之現金給付請領權利，自得為請領之日起，經過二年不行使而消滅。但受益人在大陸死亡，其申請保留保險費之請求權，不受二年之限制（參照公務人員保險法施行細則第六十七條及銓敘部（四八）臺特四字第七四一〇號，復臺灣省政府函）。

(二)保留保險年資之時效 被保險人請准保留保險年資者，其時效以五年為限，逾期再行參加保險者，以新加入保險論，惟被保險人派駐國外並依法申請保留保險年資者，准不受以上規定時效之限制，俾能於回國工作辦理要保時，得以併計其原經請准保留保險年資（參照銓敘部（五七）臺為特二字第〇二一七號為代電）。

第八節 公務人員保險之機關

辦理公務人員保險機關，依其業務性質，有主管機關、監理機關、承保機關及要保機關之別，茲分述如左：

一、主管機關 公務人員保險之主管機關，規定為銓敘部，因依銓敘部組織法第六條關於獎卹司職掌規定中，有「關於公務員保險及其他福利事項」一款，故以主管全國人事行政之銓敘部為公務人員保險之機關。

二、監理機關 為監督保險業務，由銓敘部會同有關機關組織監理委員會。監理機關採委員制，

由銓敘部會同與公務人員保險具有密切關係之「有關機關」組織之。其組織規程，並明定授權本保險主管機關之上級機關考試院會同行政院定之，以昭鄭重。所謂「有關機關」依考試院六十三年十二月廿四日修正公布之「公務人員保險監理委員會組織規程」第二條規定，包括銓敘部、內政部、財政部、教育部、經濟部、交通部、審計部、行政院主計處、行政院人事行政局、行政院衛生署、臺灣省政府、臺北市政府等機關。

三、承保機關 公務人員保險業務，規定由中央信託局辦理，故中央信託局爲公務人員之承保機關，所以爲此規定者，蓋中央信託局爲法定國營保險機關，公務人員保險，既爲國家推行公務人員福利政策之要政，其保險業務自應由國營之保險機構辦理，並規定由該局負承保盈虧責任，旨在課以妥善經營之責，藉以樽節開支，順利達成此一有關公務人員福利之保險制度的預期效果。

四、要保機關 所謂要保機關，即爲被保險人之服務機關，依公務人員保險法施行細則第六條之規定：本保險之要保機關，指左列各機關：

- (一) 總統府及所屬機關。
- (二) 五院及所屬機關。
- (三) 國民大會及各級民意機關。
- (四) 地方行政機關。
- (五) 公立學校及教育文化機關。

(六) 衛生及公立醫療機關。

(七) 公營事業機關。

(八) 其他依法組織之機關。

要保機關之認可與變更，由主管機關認定之。

第九節 公務人員眷屬疾病保險

公務人員之眷屬疾病保險，依公務人員保險法第十一條之規定，另以法律定之，政府乃於七十一年一月二十三日公布公務人員眷屬疾病保險條例，依此條例，略述其要旨如下：

一、保險範圍 所謂公務人員眷屬，包括公務人員之配偶、父母及未婚子女。但年滿二十歲以上之未婚子女，以在校肄業且無職業，或受禁治產宣告尚未撤銷，或殘廢而不能自謀生活者為限。

二、保險項目 包括疾病及傷害兩項。

三、保險費率 每一眷口為公務人員保險被保險人每月俸給百分之三至百分之五，超過五眷口者，以五眷口計。

四、保險費繳付之比率 公務人員眷屬疾病保險費按月繳納，由被保險人自付百分之五十，政府補助百分之五十。

五、保險之給付 被保險人在保險有效期間內發生疾病、傷害事故時，由承保機關所辦保險醫療機構或特約醫療機構醫療，除本保險規定之掛號費全額及門診藥品費百分之十由被保險人負擔外，其

餘醫療費用概由承保機關負擔。

【習題】

- 一、試述公務人員保險之意義及性質。
- 二、試說明公務人員保險所包括之範圍，並一一加以解釋。（58普一人）
- 三、公務人員任用法與公務人員保險法所稱之公務人員，其意義是否相同？試說明之。（52普一人）
- 四、公務人員之保險包括項目有幾？其保險費之負擔規定如何？試分別述之。（58特國二一人）
- 五、何謂被保險人之受益人？關於受益人之範圍如何？試分述之。
- 六、醫療給付包括那幾項保險事故？其醫療費用，由何機關負擔？在何種情形下，承保機關不負擔其醫療費用？試分別說明之。
- 七、何種保險事故，始予以現金給付？各種給付之計算標準如何規定？試分別述之。
- 八、依公務人員保險法之規定，被保險人具有何種情形，不予給付？其理由何在？試申述之。
- 九、公務人員保險之現金給付請領權利，自何日開始？經過幾年不行使而消滅？試加以說明。
- 十、被保險人請准保留保險年資者，其時效以若干年為限？逾期再參加保險者，如何處理？試分述之。
- 十一、辦理公務人員保險機關有幾？試列述之。
- 十二、試述公務人員保險法及其施行細則所規定之要保機關之認可與變更，應由何處認定？（48普一人）

第十三章 公務人員退休法

第一節 公務人員退休法之沿革

我國自古卽有告老休致之制，及清代並有自請休致與勒令休致之別，是我國歷代對於官吏退休，卽甚重視，惟現制則創始於十六年九月九日國民政府公布之「官吏卹金條例」。按此條例共三十六條，合退休與撫卹爲一體，其中關於退休者共有八條。總其要點，爲：①分終身卹金、一次卹金、遺族卹金三種，此之所謂終身卹金及一次卹金，卽相當於現制之月退休金及一次退休金；②官吏因公受傷，致身體殘廢不勝職務，或因公致病，致精神喪失，不勝職務，或在職十年以上，身體衰弱或殘廢，不勝職務，或在職十年以上，勤勞卓著，年逾六十，自請退職等情形之一者，得按其退職時俸給之半額至全額酌給之；③有停止公權尙未復權，或受終身卹金後再任官職者，停止其終身卹金；④官吏因公受傷或因公致病，而未達身體殘廢精神喪失之程度者，得於其退職時兩個月俸給之限度內，酌給一次卹金，改受卹者爲委任警官或警長時，得按其退職時俸給，給以六個月俸給；⑤官吏依法受卹後，因傷病增劇，改受終身卹金者，扣除其已給之一次卹金；⑥官吏在職年數，自就職之月起，算至退職之月止，退職後再任官職者，前在職之月數，亦得合併計算，但受刑事處分或懲戒處分免官後再任官者，不在此限。此項條例旋修正爲「公務員卹金條例」，於二十三年三月二十六日由國府公布，其修正要點卽改終身卹金爲公務員年卹金，並將給予年卹金之條件改定爲三款：①因公受傷或致病，致成殘廢或心神喪失，不勝職務；②在職十五年以上身體殘廢，不勝職務；③在職十五年以上勤勞卓著，年逾六十，自請退職，但警長年逾五十，得退職受卹，並規定年卹金權利消滅之時效。公務員退休制度之創立既如上述，但因其內容殊嫌簡略，且又與撫卹制度合爲一法，不足以因應事實之需要，爰有三十二年公務員退休法之制定。本法公布後，於是退休制度乃離撫卹制度而獨立。其後因適應時勢需

要：歷經三十六年六月、三十七年四月、四十八年十一月及六十八年一月四度修正，茲將六十八年一月二十七日公布之本法修正要點，略述於下：①增加支領退休金方式的規定，於第六條條文中增列「任職十五年以上之退休人員，除必按原規定擇領一次退休金或月退休金外，並可領二分之一或三分之一或四分之二之二次退休金，其餘尚可領月退休金」；②增加立法授權的規定，於第八條中增列第二項，對月俸額所包括的其他現金給與之退休金應發數額，由考試院會同行政院定之；③將原第十三條中「曾領一次退休金者，將所領退休金繳回國庫」一語刪除，改為「無庸繳回已領之退休金，其退休前已任職年資於重行退休時，不予計算」。④增列領月退休金人員死亡發給遺族撫慰金的規定及其發給辦法，以鼓勵公務人員退休樂於支領月退休金，本法經此次修正後，而益臻完備。

第二節 公務人員退休之意義

國家爲使公務員努力奉公盡忠職守，而免其於退職時有後顧之憂，必須對其晚年之生計，有適當之保障或贍養，故在人事行政上，有公務員退休之措施。按退休制度之實行，是對年老力衰或因公殘廢不能繼續服務之公務人員，依據法律規定，准予退職，政府對其本人予以相當給與，使於退職後不致因失業而發生生活上之困難，同時因此項人員之及時休致，其遺缺可以安置新進人員，在公務執行上，因不斷有新血液之吸收，遂可發揮新陳代謝之作用，而永維行政效能之水準。因之退休與撫卹所以示國家篤念忠勤之意，雖無二致，但從其所得之效果言，則退休實較撫卹爲積極，故現代國家爲謀保持行政效能之高度發揮，未有不重視退休制度而切實推行者。

第三節 公務人員退休法適用之範圍

按公務人員退休法第二條之規定：「本法所稱退休之公務人員，指依公務人員任用法律任用之現職人員。」故依本法退休之公務人員，須具備兩個條件，一即須依公務人員任用法律任用之人員，一即現仍在職人員。倘依公務人員任用法律而任用之人員已經離職，或現雖在職，但非依公務人員任用法律而任用者，均不得謂爲本法所稱退休之公務人員，而享受本法所規定之一切權利。所謂公務人員任用法律，依本法施行細則第二條解釋，係「指銓敘部所據以審定資格或登記者皆屬之」。至所謂據以審定資格或登記之任用法律，除公務人員任用法外，其他如警察官任用條例、主計人員任用條例、技術人員任用條例、衛生、交通、農業等事業人員任用條例、駐外外交領事人員任用條例、分類職位公務人員任用法及其他經過立法程序由總統公布之任用法律皆是，此項依法任用之現職人員，又必須以有給專任者爲限。

第四節 公務人員退休之種類

公務人員之退休，分爲自願退休與命令退休兩種，前者雖未達到退休之年齡，但其聲請退休須出

於自願；而後者則俟其合於法定退休條件時，不待其聲請，卽由服務機關爲之辦理退休手續。茲將自願退休與命令退休所應具備之條件，分述如左：

一、自願退休之條件 公務人員有左列情形之一者，應准其自願退休：

(一)任職五年以上，年滿六十歲者。

(二)任職滿二十五年者。

以上任職年資之計算，依公務人員退休法施行細則之規定，一般的計算，以在國民政府統治後，任職者爲限，臺省人員在本省服務者，得自國民政府成立時起算。

二、命令退休之條件 公務人員任職五年以上，有左列情形之一者，應命令退休：

(一)年滿六十五歲者。

(二)心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者。

公務人員退休法所以除自願退休外，尚有命令退休之規定者，蓋以人類健康，大多逾六十歲，精神卽漸衰頹，辦事效能亦爲減退，至若心神喪失或身體殘廢之人，則根本已無任事之能力，國家爲重視公務，矜卹衰廢，故對於以上兩項人員一方面命令其退休，以免影響行政效率，一方面復依照規定給予足夠維持生活之退休金，以示篤念忠勤之至意。

以上係自願退休與命令退休一般原則性之規定，但其間亦不能不有例外之規定：一卽擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，如以一般規定之自願或命令退休年齡爲準，則因其職務上之關係，體力

591-19

27

消耗較多，故不待及齡而已衰老，恐難續膺繁劇，國家爲顧全此項人員之健康，俾其提早退休，以免影響工作效率起見，得由銓敘部酌予減低其退休年齡，但自願退休者，不得少於五十歲，命令退休者，不得少於五十五歲，以資限制；二卽年齡雖亦達六十五歲，但因其體格強健，精力過人，尙堪繼續任職而服務機關復因業務上之需要，未能遽爾令其退休時，亦得報請銓敘部延長之，但至多以五年爲限，換言之，公務人員一屆七十歲，無論以任何理由，均不得再請延長，必須命令其退休，以期貫徹新陳代謝之作用，而保持機關之活力。按憲法第八十一條規定：「法官爲終身職，非受刑事或懲戒處分或禁治產之宣告，不得免職。」今若依本法之規定而命令其退休，則與憲法規定顯有牴觸，故特予規定：「本法所定之命令退休，不適用於法官」，但爲尊重法官個人之志願並顧及其健康情形，尙有合於本法所規定自願退休之情形之一者，自亦爲法之所許，而予法官以自願退休之選擇，蓋於維護憲法精神之中，乃寓尊重個人志願之意，法情兼顧，意至善也。

第五節 公務人員退休金之給與

公務人員退休金之給予，依其任職年資，分別給以一次退休金或月退休金。其規定如左：

(一)任職五年以上未滿十五年者退休金之給與 任職五年以上未滿十五年者，給與一次退休金。此項退休金以退休人員最後在職之月俸額及本人實物代金爲基數，任職滿五年者，給與九個基數，每增半年

加給一個基數，滿十五年後，另行一次加發兩個基數，但最高總數以六十一個基數爲限，未滿半年者，以半年計。領受一次退休金者，除上述規定之基數外，並一律加發兩年眷屬補助費及眷屬實物代金。

(C)任職十五年以上者退休金之給與 任職十五年以上者，由退休人員就左列退休給與，擇一支領之：

一、一次退休金。

二、月退休金。

三、兼領二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金。

四、兼領三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金。

五、兼領四分之一之一次退休金與四分之三之月退休金。

月退休金，除本人及眷屬實物配給與眷屬補助費十足發給外，任職滿十五年者，按月照在職之同職等人員月俸額百分之七十五給與，以後每增一年，加發百分之一，但以增至百分之九十爲限。兼領月退休金人員所規定之退休給與，各依退休人員應領一次退休金與月退休金按比例計算之。

此外因心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務而命令退休人員，若其心神喪失或身體殘廢係因公傷病所致者，一次退休金，照規定加給百分之二十，月退休金，一律按月照在職之同職等人員月俸額百分之九十給與。其任職未滿五年者，以五年計。此項退休人員支領一次退休金或月退休金，依其志願定之。公務人員退休法所以對因公傷殘之退休人員有此優遇之規定者，蓋使此項退休人員於退休後生活更有保障，而示國家矜卹之至意，其於鼓舞公務人員不避艱危冒險犯難之精神，有足多者。

第六節 領受月退休金人員遺族撫慰金之給與

依公務人員退休法第六條規定領受月退休金人員死亡時應給與遺族撫慰金，由其遺族具領，此項撫慰金，以其核定退休年資及其死亡時間職等之現職人員月俸額暨本法第六條第五項之規定。（即按領月退休金規定之退休給與，各依退休人員應領第一次退休金與月退休金按比例計算之規定）計算其應領之一次退休金爲標準，扣除其已領之月退休金，補發其餘額並發給相當於同職等之現職人員一年月俸額之撫慰金，其無餘額者亦同。領受月退休金人員死亡，無遺族或無遺囑指定用途者，其撫慰金由原服務機關具領，作爲其喪葬費或紀念活動所需之用，此外在本法修正施行前（即在民國六十八年一月廿四日以前）領受月退休金人員，在本法修正施行後，仍繼續領受者，亦依本條（按第十三條之一）規定辦理。按退休人員遺族撫慰金之給與，係六十八年一月廿四日本法修正時所增訂之第十三條之一所規定。其用意除鼓勵退休人員儘量領受月退休金以緩和國家對於一次退休金與年俱增所加於國庫龐大支出之負擔外，並參照公務人員撫卹法給與遺族撫卹金之規定，給與退休人員遺族撫慰金，以示國家矜卹。退休人員遺族之至意。

第七節 公務人員領受退休金權利之喪失停止及消滅

一、領受退休金權利之喪失 有左列情形之一者，喪失其領受退休金之權利：

(一)死亡。

(二)褫奪公權終身者。

(三)犯內亂罪、外患罪，經判決確定者。

(四)喪失中華民國國籍者。

領受退休金人員如有以上規定四款情形之一者，即喪失領受退休金之權利，蓋人既死亡，則一切權利，自因之喪失。褫奪公權終身者，即終身褫奪其服公職之權利，公職既不能服，則因公職而取得領受退休金之權利，自亦當然無效。至犯內亂、外患罪經判決確定者，與喪失中華民國國籍之人，其不得享受退休金之權利，自更不待言。

二、領受退休金權利之停止 有左列情形之一者，停止其領受退休金之權利，至其原因消滅時恢復：

(一)褫奪公權尚未復權者。

(二)領受月退休金後再任有給之公職者。

以上係規定停止領受退休金權利之原因，其與喪失退休金權利之不同者爲：一則根本無享受退休金權利之可能，而一則俟其原因消滅後，仍可恢復其權利之享受。如以上規定一、二兩款，倘褫奪公權期滿宣告復權，與領月退休金後再任有給之公職後再退休者，則因其停止領退休金權利之原因消滅，自均可重新領受退休金，繼續維持其生活，以免陷於困乏，而示國家眷念退休人員之至意。

三、領受退休金權利之消滅 請領退休金之權利，自退休之次月起，經過五年不行使而消滅，但因不可抗力之事由致不能行使者，自該請求權可行使時起算。

按民法第一百二十六條規定：「利息、紅利、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」本法規定請領退休金之消滅時效，即係根據民法之規定而設。蓋請領退休金之權利，若不規定時效，任令無限期的延長，不但使國家遭受不必要之損失，且與民法規定之精神不合。惟若因不可抗力之事由致退休金請求權不能行使時之期間亦計入五年之內，而無端消滅其請求權，亦有失人情事理之常，此但書規定之所由設也。

第八節 公務人員請領退休金權利之保障

請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保。請領退休金，雖爲公務員退休時所享受之一種權利，但此項權利，係國家給予年老退休之公務員的一種生活保障，並非其他物權可比，故本法規定不

得如一般物權，而准許其扣押、讓與或供擔保之用，藉以免除可能發生之糾紛，以保障公務人員退休後之生活。

第九節 公務人員退休回籍之優待

退休人員本人與其配偶及直系血親現在任所由其負擔生活費用者，於回籍時得視其路程遠近，由最後服務機關給予旅費。蓋公務人員生活清苦，一但退休，雖有退休金之給予，但由任所返籍，如國家不負擔其本人及其家屬之旅費，則恐有損其所領受之退休金，而影響其退休後之生活，似與國家建立退休制度之旨有違，故本法有此規定，以示國家體恤退休人員之意。惟若漫無限制，亦非所以撙節國帑之道。故其旅費之給與，除視路程之遠近外，並以本人、配偶及其直系血親之在任所者為限，此外則不在國家負擔之列。

第十節 辦理公務人員退休之程序

中央機關、直轄市所屬公務人員，省及省轄各級機關薦任或六職等以上或其他相當職等職位人員之退休案，概由銓敘部審定。省轄各級機關委任或五職等以下或其他相當職等職位人員退休案，得由銓敘部委託各該省委任職公務人員銓敘委託審查委員會辦理，並隨時派員抽查之，其未設有委託審查機構者，仍送由銓敘部審定之。

各機關自願退休人員或命令退休人員，應分由自願退休人員填具自願退休事實表或逕由服務機關填具命令退休事實表各二份並檢同退休人員最近二吋半身相片四張，全部任職證件及有關證明文件彙轉銓敘部或委託審查機關，其因心神喪失或身體殘廢命令退休者，並應附繳公立醫院殘廢證明書。以上各種表件，應先由服務機關責令人事主管人員，切實查核，如有事實不符，程序不合或證件不足者，應予分別駁回或令其補正。應命令退休人員之服務機關未命令退休或未報請延長者，銓敘部查明後，應即通知其服務機關或上級機關依法辦理，其不依法辦理者，即通知審計機關不予核銷所支之薪給待遇，以促公務人員退休法之有效實施。

【習 題】

- 一、試述公務人員退休之意義。
- 二、試言退休制度之意義及功用。(52高一人)
- 三、公務人員退休適用之範圍為何？試申述之。
- 四、公務人員的退休分幾種？各種退休之條件如何規定？試說明之。(63特退乙一人)
- 五、公務人員有何種情形者，應准其自願退休或命令退休？試列述之。(51特退乙一人)
- 六、試述公務人員退休法內有關命令退休之規定並闡釋其意義(64高一人)
- 七、退休法關於自願退休與命令退休之年齡，如何規定？試列舉之。(51特退丙一人)

八、公務人員退休金之給與如何規定？試詳述之。

九、退休法對於心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務而命令退休之人員，在何種情形下，予以優待？其優待辦法為何？試詳述之。

十、領受月退休金人員死亡時，給與遺族之撫卹金，其計算標準如何規定，其無遺族或無遺囑指定用途者，其撫卹金由何人具領並作何用途？

十一、公務人員請領退休金之權利，經若干年不行使而消滅？又因如何情形，自該請求權可行使時起算？其理由何在？試分別說明之。

十二、在何種情形下，領受退休金權利，始認為喪失？試列述之。

十三、在何種情形下，領受退休金權利，始予停止，試列述之。

十四、試述公務員退休金之給與及其受領權利之喪失。（54普一人）

十五、試述請領退休金權利之保障。

十六、退休法關於退休人員及其眷屬於回籍時，予以何種優待？試簡述之。

十七、公務人員退休案件，由何機關審定，試予說明。

十八、辦理公務人員退休之程序，如何規定？

十九、擔任何種職務之退休年齡，得予減低？其減低之幅度如何？試分述之。

二十、退休人員之年齡，在何種情形下，可予延長？自願退休與命令退休之年齡，各可延長若干年？試分述之。

二十一、法官如合於自願退休之規定時，可否申請自願退休？又何以命令退休，不適用於法官？試說明其理由。

二十二、公務人員保險法上之公務人員，與公務人員退休法上之公務人員，有無不同？試言之。（58特國乙一人）

第十四章 政務官退職酬勞金給予條例

第一節 政務官退職酬勞金給予條例制定之經過

政務官雖非依任用法律任用之公務人員，但其與事務官同爲國家服無定量之勤務，以盡瘁國事則無二致。一旦年老力衰，必須退養林泉時，在事務官則可依照公務人員退休法之規定領受國家給予之退休金，以優游林下，頤養天年，而在政務官則以不適用公務人員退休法之規定而不能與事務官同沐國家之恩遇，以致老無所養。同爲國家服務之公務人員，而有此歧異，實難謂爲事理之平。因之行政院爲謀此一問題之合理解決，乃有五十九年三月「動員戡亂時期政務官退職金贈與辦法」之制定。後因送立法院備查時，發生疑義，遂被擱置。旋以此一問題，終須設法解決，於是經行政、考試兩院一再研究，另定「政務官退職酬勞金給予條例」，並強調此項條例係爲適應國家當前需要，促進政治革新，送請立法院審議通過，經於六十一年二月五日奉 總統明令公布施行。至是困擾多年之政務官退職問題，終告解決，此一條例遂與公務人員退休法並行不悖。

第二節 政務官退職酬勞金給予條例概述

依政務官退職酬勞金給予條例之規定，將其內容要點分述如左：

一、政務官之範圍 本條例所稱政務官，指左列人員：

(一)特任特派之人員。

(二)各部政務次長。

(三)特命全權大使及特命全權公使。

(四)蒙藏委員會副委員長、委員及僑務委員會副委員長、常務委員。

(五)省政府主席、委員及直轄市長。

二、退職酬勞金之給與 政務官服務二年以上，得給予一次退職酬勞金，每滿半年給與一個基數（包括月俸額及實物代金），最高以六十一個基數為限。服務未滿二年者，仍得以曾任公務員之年資，依公務人員退休法，辦理退休。

三、請領退職酬勞金權利之消滅 請領退職酬勞金權利之時效，自退職之次月起，經過三年不行使而消滅，但因不可抗力之事由，致不能行使者，其時效中斷；時效中斷者，自中斷之事由終止時，重行起算。

四、領受退職酬勞金權利之喪失 有左列情形之一者，喪失其領受退職酬勞金之權利：

(一)死亡。

(二)曾受刑事處分者。

(三)因案撤職者。

(四)不遵令回國者。

(五)喪失中華民國國籍者。

五、請領退職酬勞金權利之保障 請領退職酬勞金之權利，不得扣押、讓與或供擔保。

六、已領退職酬勞金之繳還 已領退職酬勞金之人員，再任政務官或依法令可辦退休之公職人員時，應將已領退職酬勞金繳還。

【習題】

一、試列舉本條例所稱之政務官。

二、退職酬勞金之給與，如何規定？試予說明。

三、在何種情形下，始喪失領受退職酬勞金之權利？試說明之。

四、在何種情形下，始應繳還已領之退職酬勞金？

第十五章 公務人員撫卹法

第一節 公務人員撫卹法之沿革

卹典之頒，代有常制，修正以前之公務人員撫卹法，則係由民國十六年九月九日國民政府公布之官吏卹金條件蛻變而來。按該條例，係合退休、撫卹爲一法，明定文官、司法官及警察官之給卹，適用本條例。嗣該條例於二十三年三月廿六日由國府修正公布爲「公務員卹金條例」，除將條例名稱中之「官吏」改爲「公務員」外，並將有關卹金事項，多所修正。此項條例施行將近十一年，因時移勢異，公務員退休事項，既從「公務員卹金條例」劃出而單獨立法，於是公務員撫卹部份，亦由國府於三十二年十一月六日重新訂定「公務員撫卹法」與「公務員退休法」同時公佈施行，並將「公務員卹金條例」予以廢止。按「公務員撫卹法」，大體仍沿卹金條例之舊，其後於三十六年六月二十五日作本法施行後第一次之修正，對於遺族年撫卹金之百分比率及一次撫卹金之給予額作相當之調整。本法修正公布後，施行二十餘年，情勢殊多變遷，原有規定，難以適應實際需要，且所定之撫卹金爲數微薄，更難維持遺族生活，若以五十六年五月一日修正公布之軍人撫卹條例相較，益見其不相配合，有失平衡。考試院有見於此，特與有關機關協商，針對當前事實，配合有關法律，將本法通盤修正，送

經立法程序後，請由 總統於六十年六月四日公布施行，另又於七十年十二月四日做第三次之修正，即爲現行之公務人員撫卹法。

第二節 公務人員撫卹之意義及撫卹法適用之範圍

一、公務人員撫卹之意義 撫卹是對因公死亡或病故或意外死亡之公務人員，依據法律規定，政府對其遺族予以相當給付，以維持其遺族之生計之卹典。其作用雖不及退休之具有積極性，但在實質上，其爲國家酬報公務人員服務之勤勞，並爲顧及其遺族生活，使其安心工作，無身後之憂，藉以增進行政效能之用意，則無二致。至撫卹金之領受者，雖爲公務人員之遺族，惟究係國家對於公務人員生前勤勞所給予之報酬，故仍認爲公務人員之權利。不過此項權利，非公務人員本身所得領受而係給予其遺族。是其性質，不僅與其本人之俸給有別，即與公務人員退休時所給予之退休金，亦有所不同也。

二、公務人員撫卹法適用之範圍 適用公務人員撫卹法之公務人員，依照規定，須「以現職銓敘機關審定資格登記有案者爲限」；所稱「審定資格，登記有案」，係指「依公務人員任用、派用法規審定登記有案之現職人員」而言。換言之，如非經依公務人員任用、派用法規審定資格登記有案之現職人員，即非本法所稱之公務人員，而不能援用本法予以撫卹。所以如此規定者，蓋爲保持銓敘法規之整體及其一貫之精神，而免非法用人，趨於冗濫也。此外準用本法規定撫卹之人員，則爲左列在

職有給之人員。

- 一、特任、特派及相當於特任職人員。
- 二、各部政務次長及相當於政務次長人員。
- 三、特命全權大使及特命全權公使。
- 四、蒙藏委員會委員及僑務委員會常務委員。
- 五、省政府委員及地方政府首長。

第三節 公務人員遺族撫卹金權發生之原因

公務人員有下列情形之一者，給與遺族撫卹金：一、病故或意外死亡者；二、因公死亡者。所稱因公死亡人員，係指發生左列情事之一之人員：

- (一) 因冒險犯難或戰地殉職。
- (二) 因執行職務發生危險，以致死亡。
- (三) 因公差遇險或罹病以致死亡。
- (四) 在辦公場所發生意外以致死亡。
- (五) 因戰事波及以致死亡。

具有上項五款之一之情事者，即合於本法所稱之「因公死亡」，而獲得規定之優卹及從寬計算年

資之優遇。

第四節 公務人員遺族撫卹金之種類及給與之條件

公務人員遺族撫卹金，可分爲年撫卹金及一次撫卹金兩種。其在職亡故者，並給予殮葬補助費，其標準由考試院會同行政院定之，撫卹金之給與，分別依照左列之規定：

一、病故或意外死亡人員撫卹金之給與，照左列規定：

(一) 在職十五年未滿者，給與一次撫卹金，不另發年撫卹金。其在職滿一年者，給與一個基數（以公務人員最後在職之月俸額及本人實物代金爲計算標準）未滿一年者以一年計，以後每增半年，加一個基數，未滿半年者以半年計。

(二) 在職十五年以上者，按左列標準給與一次撫卹金，另每年給與六個基數之年撫卹金：

(1) 在職十五年以上二十年未滿者，給與二十五個基數。

(2) 在職二十年以上二十五年未滿者，給與二十七個基數。

(3) 在職二十五年以上三十年未滿者，給與二十九個基數。

(4) 在職三十年以上者，給與三十一個基數。

(三) 遺族依規定領有實物配給及眷屬補助費者，照左列標準給與之：

(1) 在職十五年未滿者，一次發給二年應領之數額。

(2) 在職十五年以上者，隨同年撫卹金十足發給。

以上規定「在職十五年未滿」，爲低年資計算之範圍者，蓋使大多數服務政府效忠國家而服務年資較短之人員，皆能沐受卹典，後顧無憂。

二、因公死亡人員撫卹金之給與，除照病故或意外死亡人員之規定給卹外，並有左列之優待：

- (一) 加給一次撫卹金之百分之二十五，其係冒險犯難或戰地殉職者，加百分之五十。
- (二) 在職十五年未滿者，以十五年論；其因冒險犯難或戰地殉職人員在職十五年以上三十年未滿者，以三十年論。

上述年資之奇零數，未滿半年者，以半年計，逾六個月者，以一年計。至公務人員受有勳章或有特殊功績者，得增加一次撫卹金額，增加標準由考試院會同行政院定之。

此外公務人員在職二十年以上亡故，生前立有遺囑，不願依前述之規定領撫卹金、實物配給及眷屬補助費者，得改按公務人員退休法一次退休金之標準，發給一次撫卹金、實物代金及眷屬補助費，其無遺囑而遺族不願依前述規定辦理者亦同。公務人員如曾以其他職位領受退休金，應於計算撫卹金年資時，扣除其已領退休金之年資。易言之，卽其撫卹金年資應自其退休後再任公職之月或退休生效之次月起算，以昭公允。

第五節 公務人員遺族領受撫卹金之順序

依公務人員撫卹法第八條之規定：公務人員遺族領受撫卹金之順序如左：

一、父母、配偶、子女及寡媳，但配偶及寡媳以未再婚者爲限。

二、祖父母、孫子女。

三、兄弟姊妹，以未成年或已成年而不能謀生者爲限。

四、配偶之父母、配偶之祖父母，以無人扶養者爲限。

前項遺族同一順序有數人時，其撫卹金應平均領受；如有死亡拋棄或因法定事由喪失領受權時，由其餘遺族領受之。

第一項遺族，公務人員生前預立遺囑指定領受撫卹金者，從其遺囑。

本條第一項關於公務人員遺族領受撫卹金順序之規定，係參照民法第一千一百十六條關於受扶養人的順序及第一千一百三十八條關於遺產繼承人的順序等規定之原則，並參酌我國倫理觀念、傳統文化以及一般家庭生活之情況而設，如以父母置於第一順序之首，即係強調倫理觀念，以維持我國傳統文化。又民法繼承篇將配偶列爲第一順序者，因通常公務人員死亡年齡多爲五、六十歲，鰥夫寡婦，爲數較多，而又與死者之關係，較爲密切親近，是以本法將配偶列於第一順序，而置於父母之下。子女爲直系血親卑親屬，依民法繼承之順序，自應列入第一順序之中。至於寡媳在民法上雖無繼承權，但與民法上的扶養有關，且撫卹法之立法意旨，除對已逝之公務人員，表示崇德報功以外，還有更重要的一點，即是撫孤卹寡，故某一公務人員死後，既無父母、子女，而所遺留者，僅一孤獨無依之寡

媳，從民法上的扶養觀點着想，似亦不能不予以優先受卹，故本法亦將其列入第一順序之後。關於本條第一項規定之第二、第三兩順序所以不同於民法規定（先兄弟姊妹而後祖父母）而異其順序者，蓋以年老力衰之祖父母日薄西山，需要國家撫卹，較爲殷切，而未成年之兄弟姊妹，則來日方長，又有父母之庇蔭，且祖父母直接領受於國家之撫卹金，亦可間接用以扶養其弟妹。此外則以現代政府多有女性公務人員，爲示男女平等，故有第四款配偶之祖父母之增列。又本條雖在原則上參照民法關於遺產繼承順序之規定，但在撫卹金給與之作用上，不能不加以限制，藉以發揮本法之效用，因此本條第一項第一、第三及第四款中有「以未再婚」，「以未成年或已成年而不能謀生」或「以無人扶養」等爲限之規定。

領受撫卹金之遺族，雖有一定之順序，但若在同一順序中而有數人時，應如何分配領受？又各領受人因死亡或拋棄或因其他法定事由而喪失其領受權時，該項撫卹金應如何處理？均不能不有明白之規定，以資依據，此本條第二項之所由設也。又第三項規定係爲尊重公務人員生前意願，使其在生前能事先有所斟酌籌劃，並可依其家庭實際的需要而預立遺囑，指定將其應行領受之撫卹金全部或一部份份給與其指定之遺族或慈善機關，則可不受本條第一項規定順序之限制，所以尊重公務人員生前之自由意志，以適應各個家庭不同之情況也。

第六節 公務人員遺族領受年撫卹金之期限

遺族領年撫卹金者，自該公務人員亡故之次月起給與，其年限規定如左：

一、病故或意外死亡者給與十年。

二、因公死亡者給與十五年。

三、冒險犯難或戰地殉職者，給與二十年。

前項第二款、第三款之遺族，如爲獨子（女）之父母，或無子（女）之寡妻，得給與終身。

公務人員亡故後，其遺族生活，國家自應依法給予撫卹金，以養生慰死，但若毫無限制，永久瞻卹，則不僅易於養成一般遺族之倚賴性，且國庫亦將無法負擔此項與年俱增之撫卹支出，故本法特就死亡之原因，分別規定給與十年，或十五年，其係冒險犯難或在戰地殉職者，則給與二十年，於矜恤之中，略示限制之意。至第二項規定對於因公死亡之遺族，如爲獨子（女）之父母，或無子（女）之寡妻，則以其貧獨孤苦，侍養乏人，爲發揮本法撫孤卹寡之立法精神，故特規定「得給與終身」，以資存活，而示優遇。

第七節 公務人員撫卹金領受權之喪失停止及消滅

依公務人員撫卹法之規定，關於撫卹金領受權之喪失、停止及消滅，各有其法定之原因，茲分述如左：

一、領受權之喪失 遺族有左列情形之一者，喪失其撫卹金領受權：

(一) 褫奪公權終身者。

(二) 犯內亂罪、外患罪經判決確定者。

(三) 喪失中華民國國籍者。

褫奪其服公職之權利，從而其領受撫卹金之權利，自亦因之而喪失。至犯內亂罪、外患罪經判決確定者，與喪失中華民國國籍之人，其不得領受撫卹金，自更不待言。

二、領受權之停止 公務人員遺族經褫奪公權尚未復權者，停止其領受撫卹金之權利，至其原因消滅時恢復。公務人員遺族，如非終身褫奪公權尚未復權期中，停止其領受撫卹金之權利，而與前條第一款褫奪公權終身者喪失撫卹金領受權之情形不同。蓋其褫奪公權期滿宣告復權後，則其在法律所享有之一切公權，均應予以恢復，其領受撫卹金之權利，自其停止原因（褫奪公權）消滅（宣告復權）時起，亦應予以恢復，重新領受，而免影響其應有之權利。

三、領受權之消滅 請卹及請領各期撫卹金之時效，自請卹或請領事由發生之次月起，經過五年不行使而消滅。但因不可抗力之事由致不能行使者，其時效中斷；時效中斷者，自中斷之事由終止時，重新起算。

按民法第一百二十六條規定：「利息、紅利、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」本法規定請領撫卹金之消滅時效，即係根據民法之規定而設，蓋請領撫卹金之權利，若不規定時效，任令無限期的延長，不但使國家遭受不必要之損失，且與民法規定之精神不合。惟因不可抗力之事由致撫卹金請求權不能行使時之期間若亦計入五年之內，而無端消滅其請求權，亦有失人情事理之常，此本法但書規定之所由設也。

第八節 公務人員撫卹金領受權之保障

公務人員遺族撫卹金之給予，旨在保障公務人員遺族之生活。但如何而能使其維持生活於不墜，並如何而使其撫卹金領受權不受侵害，則法律不能不予左列之規定，以收保障之效：

一、公務人員俸給調整時，年撫卹金應按在職之同職等人員俸額予以調整，以期公允，而維公務人員遺族之生活。

二、領受撫卹金之權利及未經遺族具領之撫卹金，不得扣押、讓與或供擔保，以免該項領受權之受侵害，而資保障。

第九節 公務人員遺族聲請撫卹之程序

一、核定撫卹案之機關 左列人員撫卹案由銓敍部核定之：

- (1) 中央機關公務人員。
 - (2) 直轄市公務人員。
 - (3) 各級人事人員。
 - (4) 省縣(市)鄉鎮分類職位六職等或薦任以上人員。
 - (5) 準用公務人員撫卹法十七條之人員。
- 省縣(市)鄉鎮分類職位五職等以下或委任職人員得由銓敍部委託各該省委任職公務人員銓敍委託審查委員會核定，其未設有上項委託審查機構者，仍由銓敍部核定之。
- 二、聲請撫卹案之程序 遺族聲請撫卹，應填具聲請撫卹事實表二份，連同死亡證明書、經歷證件、全戶戶籍謄本，由該公務人員死亡時服務機關核明彙轉銓敍部或委託審查機關審定。

【習題】

- 一、試述公務人員撫卹之意義及撫卹法適用之範圍。

- 二、試述公務人員遺族撫卹金權發生之原因。
- 三、撫卹金之種類有幾？其給與之條件爲何？試分述之。
- 四、遺族領受撫卹金之順序及其規定之理由爲何？試分述之。
- 五、遺族領受年撫卹金之期限如何規定？其理由安在？試分別說明之。
- 六、試分述年撫卹金領受權喪失、停止及消滅之法定原因。
- 七、依現行撫卹法之規定，撫卹金領受權如何予以保障？試申述之。
- 八、試述核定撫卹案之機關及遺族聲請撫卹之程序。

第十六章 公務員服務法

第一節 公務員服務法之沿革

按公務員服務法，原爲「官吏服務規程」所遞嬗而來。官吏服務規程，係由國民政府於民國二十一年六月二日公布，二十二年七月五日修正，全部條文共十八條，其內容要點：1. 列舉官吏應遵守之規律，屬積極者，爲應依法令所定，忠心努力，恪守誓言，執行職務，須誠實清廉，謹慎勤勉，應依法

定時間到署辦公；屬消極者，為不得驕縱貪惰行為，不得假借權力，圖本身或他人利益，並不得利用職務上機會，加害於人，不得濫洩本機關機密，除疾病正當事由外，不得請假，不得兼營商業或投機事業，不得兼營法令外他項職務，對屬官不得推薦人員，及為親故關說請託，有隸屬關係者，不得收受財物，不得收受外間餽遺，對職務內保管文書財物，不得遺失、毀棄、私用、變更，或借供私人營利，對職務有關係各事項，不得私相借貸，訂立私約，或享受不當利得。2. 規定屬官有服從長官義務，對兩級長官同時所發命令，以上級長官命令為準。3. 規定執行職務時，應行迴避之事項。4. 規定違反本規程者，該管長官應依法申誡或懲戒。5. 規定凡受有俸給之公務員，均適用本規程。6. 官吏接奉任狀後，除程期外，應於一個月內就職，但有正當事由經主管高級長官特許者得延長一個月。嗣於二十八年十月二十三日始更定為「公務員服務法」公布施行，其內容大致與官吏服務規程相同。本法施行期間，曾經於三十二年一月四日及三十六年七月十一日分別作部份之修正，加強其規定以利實施。

第二節 公務人員服務之意義及服務法適用之範圍

一、公務人員服務之意義 「人生以服務為目的」，不但為一般人所服膺之名言，亦且為公務人員所終身奉行不渝之圭臬，而應積極的從事貫徹。良以公務人員關係之成立，由於國家之特別選任行為，而特別選任行為所發生之主要效果，則為公務人員對於國家執行職務，負有從事於公務之義務，

且爲服無定量勤務之義務，而非以數量爲限，故公務人員對於國家之服務，依照公務員服務法之規定，負有各種之義務，違反其義務時，並應依法予以懲處，與一般人僅以服務爲目的而不負有積極性之義務者，其意義迥然有別，此公務人員所以必須忠心努力，執行職務，同時尤應遵守其所應盡之義務，以期達成爲國家服務之目的也。

二、公務人員服務法適用之範圍 依公務員服務法之規定，凡受有俸給之文武職公務員及其他公營事業機關服務人員，均適用本法之規定。易言之，即公營事業機關之董事、監察人及總經理與受有俸給之文武職公務員，乃至委任之公立中小學校教職員及縣立圖書館館長受有俸給者，均爲公務員。服務法之公務員（參考司法院釋字第214號及解字第2985號）應有本法之適用而不得有所違背也。

第三節 公務人員應負之義務

依公務員服務法之規定，公務人員之義務，得分別左列各種說明之：

一、執行職務之義務 此指公務人員依法令從事於公務之義務，蓋國家設官分職之目的，在於治理得人，故執行職務，爲公務人員服務國家所應負有之第一義務，公務人員因負有執行職務之義務，遂並負有與此種義務相關連之其他義務，如：

(一)忠實執行職務之義務 忠實執行職務，爲公務人員，盡忠職守，報效國家之第一要務，故公務

員服務法第一條開宗明義規定：「公務員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務」，他如①「公務員不得假借權力以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於他人」；②「公務員執行職務應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延」；③「公務員執行職務時，遇有涉及本身，或其家族之利害事件，應行迴避」；④「公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或饋贈」；⑤「公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款」；⑥「公務員職務上所保管之文書、財物，應盡善良保管之責，不得毀損、變換、私用或供給他人使用」；凡此種種規定，皆即關於公務人員忠實之義務也（參考公務員服務法第一、第六、第七、第十七、第十八、第十九、第二十等條）。

(二)遵守時間之義務 遵守時間，亦為公務人員執行職務時，所應切實遵守之義務，即：①「公務員接奉任狀後，除程期外，應於一個月內就職，但具有正當事由，經主管高級長官特許者，得延長之，其延長期間，以一個月為限」；②「公務員奉派出差，至遲應於一星期內出發，不得藉故遲延，或私自回籍，或往其他地方逗留」；③「公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者亦同」；④「公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務，經長官許可者，不在此限」；⑤「公務員除因婚喪、疾病、分娩或其他正當事由外，不得請假」（參照同法第八至第十二條）。

二、服從命令之義務 公務人員之執行職務，除司法官依據法律獨立審判，不受任何干涉外，至於行政機關，則以層層節制，構成行政上之指揮系統為特色，俾上級機關與下級機關間，如身之使臂

，臂之使指，方能收指揮裕如之效果。故公務員服務法第二條規定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務」。惟所謂長官，法令中有時泛指職務上有指揮監督權之長官，亦即所謂職務上之長官，如各部司長、科長之於科員。有時用於狹義，僅指得為任免、獎懲或得呈請任免、獎懲之長官，如各部部长是。至長官所發命令內容，自當以職權監督範圍以內者為限，如於職務無關之私生活，長官即不得命令而干預之。故凡有效之職務命令，屬官必須服從，如有違反，則將受懲戒處分，惟長官所發命令之內容，與法律相牴觸，屬官有無服從之義務，不無斟酌之餘地，關於此點，學者之主張，約有左列四說：

(一)絕對不服從說 此說主張偏重法律，認為屬員僅有依法執行職務之義務，倘長官之命令，顯屬違反法律，則屬員絕對無服從之義務，此不僅足以維護國家法律之尊嚴，且亦無背於公務員奉公守法之主旨。

(二)絕對服從說 此說主張偏重行政系統之上下節制，認為凡屬職務命令，苟具有成立要件，則不問其違法與否，屬員均有服從之義務，不得任意取捨，以免紊亂行政體制。

(三)相對不服從說 此說主張略偏於法律效力，認為職務命令之違法與否，屬員原無審查之權，惟其命令顯屬違法者，則不負服從之義務，此於維持行政系統之中，仍屬維護法律之意。

(四)陳述意見說 此說主張略偏於行政系統，認為長官就其監督範圍內所發之職務命令，其違法與否，在原則上屬員固無審查之權，惟其命令若有不當時，自可陳述意見，請其改正，長官若不採納其

意見，仍有服從之義務，惟其責任，則由長官負之。

以上四說，各有理由，現行公務員服務法第二條：「屬官對於長官所發命令如有意見，得隨時陳述」之但書規定，蓋探陳述意見說也。此種主張未免過於遷就長官而有輕忽法律之嫌，蓋行政係立於法律之下之行爲，長官之命令，亦應依據法律始能生效，依照憲法第一百七十六條規定：「命令與憲法或法律牴觸者無效」，倘係顯然違法之命令，依照規定，屬員僅得以陳述意見，陳述之後，若無效果，勢必使違法之命令見之於事實而無法救濟，故就以上四說而爲比較，似以相對服從說較爲妥適。

公務員之服從義務，既如上述，惟如有兩級長官同時所發命令相牴觸時，則將何所適從？對於此點，公務員服務法第三條特予規定：「公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令爲準」，此乃就兩級長官而言，然主管長官與兼管長官等級相同，其所發命令將以何者爲準？同條法文，於此爰再規定：「主管長官與兼管長官同時所發命令以主管長官爲準」，至所稱之「主管長官與兼管長官，其區別應視兩長官命令所示事項，按諸法令孰爲主管與兼管定之」（參照司法院院字第二五五七號解釋）。

三、保守秘密之義務 公務員所處之地位，至易洞悉政府機關之機密，故對本機關之機密，不問是否屬其主管事務，均不得洩漏，此謂之公務員有保守秘密之義務。至本機關之機密事件，有由於法令直接規定者，有由於長官以命令隨時指定者，即未經上述規定者，對於事件之性質，應否保守機密，亦應依自己判斷決定之，此種保守機密之義務，不因退職而消滅。換言之，即退職後，仍有保守其

在職內所參與政府機關機密之義務。公務員違反此項義務時，恆爲刑事責任或懲戒責任發生之原因。公務員有時因職務關係，須代表機關發表有關職務之談話，惟此項談話，如未得長官許可，仍不得爲之。刑事訴訟法及民事訴訟法於此均有限制之規定，如刑事訴訟法第一百六十六條「以公務員或曾爲公務員之人爲證人，而就其職務上應守秘密之事項訊問者，應得該管監督公署或公務員之允許（第一項），前項允許，除有妨礙國家之利益者外，不得拒絕。」民事訴訟法第三百零六條「以公務員或曾爲公務員之人爲證人而就其職務上應守秘密之事項訊問者，應得該監督長官之承諾。」及第三百零七條「證人有左列各款情形之一者，得拒絕證言，……（四）證人就其職務上或業務上有秘密義務之事項受訊問者。」公務員應保守秘密義務之必要，於茲可見矣（參照公務員服務法第四條）。

四、保持品位之義務 「國家之敗，由官邪也。」公務員爲國家之官吏，政務之執行者，其行己立身，與國家政治之隆污，息息相關，苟不修素行，罔顧官常，不特貽人以不重不威之誚，且影響國家之威信，損害公務之推行，故公務員不論其在執行職務與否，均應有誠實清廉，謹慎勤勉，以保持其品位之義務。凡驕恣、貪惰、奢侈、放蕩、冶遊、賭博及吸食毒煙，均爲足以損失名譽之行為，不可不極力避免之。

五、不爲一定行爲之義務 公務人員執行國家職務，因須忠實服務及保持其品位，法令禁止或限制其爲某種行爲，因此公務人員在法令之規定範圍，遂負有左列各種「不得爲一定行爲之義務」：

(一) 公務員不得經營商業或投機事業 公務員不得經營商業或投機事業，但投資於非屬其服務機關

監督之農工礦交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司、股份兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限；公務員非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。

公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息而為營利事業者，依刑法第一百三十一條處斷，其他法令有特別處罰規定者，依其規定。

公務員違反第一項、第二項、或第三項之規定者，應先予撤職（公務員服務法第十三條）。

公務員關係成立後，在消極方面應服從國家之意志，在積極方面應考慮國家之利益，故一經國家之特別選任，即應專心致志，對國家服無定量之勤務與負忠實之義務，倘於本身職務之外，而經營商業或投機事業，則不免心力旁鶩，而影響工作效率。且公務員所處之地位，易於知悉國家之秘密，若經營商業或投機事業，其勢難免不利用職務以操商業上之勝算，故規定不得經營商業投機事業，俾免與民爭利，以肅官常。但此種限制亦有其例外者，即僅以投資方式於不屬服務機關監督之農工礦交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司、股份兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，則可不受本條第一項之限制。蓋其投資事業既不在其服務機關監督之下，即少有利用職權之機會，且又限於有限責任，而其股份總額亦不超過其所投資公司股本總額百分之十，亦難發生操縱壟斷之弊，此本條一項但書規定之所由設也。

公務員不得經營商業或投機事業已如前述，即兼國營事業機關或公司代表官股之董事或監察人，亦須出於法律之規定，如非有法律規定，仍不得爲之。經濟部四十二年一月三十日修正公布之經濟部所屬公司組織事業董事、監察人派充辦法，即依公司法之規定而制定者。

公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息，而爲營利事業，皆足構成瀆職罪之行爲，故應依刑法第一百三十一條之規定，處以一年以上七年以下有期徒刑，以其事屬圖利，故得併科七千元以下罰金。至其他法令如有特別規定，則基於特別法優於普通法原則，依其規定以處斷之。

公務員違反第一項、第二項、第三項之規定者，則其情節自屬重大，除關於刑事部份，應移送司法機關究辦外，在行政處分上，自應先予撤職，聽候查辦，以肅政風。

(二)公務員除法令規定外，不得兼任他項公職或業務 其依法令兼職者不得兼薪及兼領公費，公務員兼任他項公職或業務，應本於法律或命令之規定。所謂公職，依司法院及大法官會議歷次對憲法上所稱公職之解釋，凡公營事業機關之董事、監察人、總經理及國立編譯館編纂均屬之；所謂業務，如醫師、藥劑師、律師、會計師、建築師等所執行之業務是。倘此項公職及業務，如非法律及命令所定可得而兼者，公務員均不得兼任，縱令依法令兼職者，仍不得兼薪及兼領公費，蓋藉以節公帑而免貪婪也。

(三)公務員對屬官不得推薦人員並不得就其主管事件有所闡說或請託 選賢任能，國之要政，鑑空衡平，輿情昭服，故本條規定公務員不得向屬官推薦人員，並不得就其主管事件，有所闡說或請託，

蓋以革瞻徇遷就之弊，杜奔競請託之風。就中以不得向屬官推薦人員列爲首要者，良以爲政之要，在乎得人，吏皆稱職，則治績昌明，況我立國以來，國步維艱，民生凋敝，起弱圖強，端賴眞才，欲除冗濫，澄清仕途，惟期負有用人行政與監督之責者，力戒以私情向屬官關說囑託，俾對屬官，以身作則，藉以示範同僚，庶期咸持公忠之素志，共樹銓選之良規，本條立法用意深遠，足資警惕。

(四)公務員有隸屬關係者無論涉及職務與否不得贈受財物，其於所辦事件，不得收受任何饋贈。本條規定爲公務員有不爲一定行爲之義務的一種，蓋公務員有其隸屬關係者，一方不得贈與財物，一方亦不得接受財物。此種財物之贈受，姑不論其涉及職務與否，祇須有隸屬關係之存在，皆不得爲之。公務員不特因有隸屬關係，不得贈受財物，至於所辦事件，亦不得收受任何饋贈，蓋如此方不致假餽贈之名，行貪污之實，然後清廉政風，乃能樹立；而政治之清明，亦可計日而待。

六、公務員對於下列各款，與職務有關之事項，不得私相借貸，訂立互利契約：

(一)承辦本機關或所屬機關工程者。

(二)經管本機關或所屬事業往來款項之銀行錢莊。

(三)承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。

(四)受有官署補助費者。

本條所列各款之商號或工廠，如與公務員之職務發生關係，卽易相互利用，圖謀不正當之利益，因而損及公務，養成官商勾結之惡習。故本條特設不得私相借貸，訂立互利契約或享受其他不正當利

益之規定，俾公務員處此場合，有所警惕，而不致明知故犯也。

第四節 公務人員違反服務法之懲處

一、公務人員本身違反服務法之懲處 公務員有執行職務之義務、服從之義務、嚴守秘密之義務、保持品位之義務、不為一定行為之義務，已規定於上述各條，如違反本法各條之義務者，應按其情節之輕重，分別予以懲戒處分。所謂懲戒處分，即係依照公務員懲戒法而為之處分，如撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡等是，其觸犯刑事法令者，並依各該法令，予以處罰，例如本法第二十一條規定，公務員與其職務上有關係者，不得私相借貸，訂定互利契約，或享受其他不正當利益，如違反此一規定，即構成瀆職罪嫌，應依刑法有關條文而予以處罰也。

二、機關長官知公務人員違法而不法處分之懲處 前條係規定公務員本身違反所規定義務時，應受之處分，本條則為該管長官知情不辦者而設。蓋該管長官對於屬員本有指揮監督之責，如屬員違反本法之行為，明知其情而不依公務員懲戒法而為處置者，自併予懲處，以為縱容違法失職者戒。

第五節 公務人員之請假

遵守時間爲公務人員執行職務時所應遵守之義務，因之，公務員服務法規定「公務員除因婚喪、疾病、分娩或其他正當事由外，不得請假，請假規則以命令定之。」於是考試院乃根據此一規定，制定公務員請假規則，呈請國民政府核准於三十六年八月二日公布施行，嗣於四十五年五月十一日、五十五年五月十七日、五十七年十二月三十日由考試行政兩院會同先後修正爲現行之「公務人員請假規則」。茲將該項規則主要內容分述如左：

一、本規則適用之範圍 以受有俸薪之文職公務人員爲限。

二、公務人員之請假 分事假、病假、婚假、娩假、喪葬假、路程假六種，各依左列之規定：

(一)事假 因有事故必須親自處理者，得請事假，每年合計准給三星期，已滿規定期限之事假，應按日扣除俸薪；准請事假日數，凡到職不滿一年者，在該年內按在職月數比例計算。

(二)病假 因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年合計准給四星期，其超過期限者，以事假抵銷，但患重病非短時間所能治療者，經機關長官核准得延長之。其延長期間，不得超過一年，銷假後一個月內再請假者，其假期合併計算。凡到職不滿一年者，所請病假日數，在該年內按在職月數比例計算。又規定病假已屆滿延長期限，仍不能銷假者，得予停職，並同時發給六個月俸薪之醫藥補助費。停職人員在病癒後一年內，得向原機關聲請復職。延長期限屆滿仍不能銷假者，其服務年資如合於退休或退職人員，得辦理退休或退職。

(三)婚假 因結婚者，給婚假兩星期。

(四) 燒假 因分娩者，給燒假六星期；流產者，給假三星期。

(五) 喪葬假 因祖父母死亡者，給喪葬假一星期；父母或配偶死亡者，給喪葬假三星期；配偶之父
母死亡者，給喪葬假二星期。

(六) 路程假 請假須離任所者，得按其路程遠近，酌給路程假。

三、公務人員之公假 公務人員有左列各款情事之一者，給予公假，其期間視實際需要酌定之：

(一) 參加政府召集之集會或舉辦之考試。

(二) 奉派進修，其期限在一年以內者。

(三) 奉派考察或參加國際會議。

(四) 依法受各種兵役召集。

(五) 因執行職務受傷必須修養或療治。

(六) 應國內外機關團體邀請參加其職務有關之各項活動，經機關長官核准者。

四、公務人員之休假 公務人員在同一機關繼續服務滿三年者，第四年起，每年應准休假兩星期；滿六年者，第七年起，每年應准休假三星期；滿九年者，第十年起，每年應准休假四星期。公務人員非因辭職、退休、退職、資遣、撤職、休職、或免職懲處、轉調其他機關服務者，其休假期年資得前後併計。各機關應休假期不止一人時，得依各該員年資長短、考績等第及職務緩急，酌定輪流休假。應休人員確因公務需要，不能休假時，酌予嘉獎或記功，但公務人員在休假之前一年，有左列各款

情事之一者，不予休假：

(一) 考績列丙等以下者。

(二) 曾依公務員懲戒法予以懲戒處分者。

(三) 曾依公務人員考績法予以記大過之處分者。

五、公務人員請假之獎懲 公務人員在一年內未請假者，由主管機關酌予獎勵。但若未辦請假或休假手續而擅離職守或病假假期滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論，曠職人員應按日扣除俸薪，曠職繼續達十日或一年內累計達三十日者，記大過一次，仍繼續曠職者再記大過一次。依公務人員考績法之規定，記大過兩次，未依規定抵銷者，應予免職。

【習題】

- 一、試述公務人員服務之意義。
- 二、試述公務員服務法適用之範圍。
- 三、試述公務員之義務。(57特退乙一普、人)
- 四、公務員對於有監督權之上級長官有服從之義務，試申述之。(42高檢一普、人、社、土)
- 五、公務員對上級機關之違法命令，有無服從之義務，試就學者主張我國現行法規定及己見論述之。(48高)

六、公務員對上級長官之命令，如與法律相牴觸時，有無服從之義務？試各抒所見。（47特退甲—普、人、兵）

七、公務員對於兩級長官同時所發命令，以何者為準？主管長官與兼管長官同時所發命令，又以何者為準？主管長官與兼管長官又如何區別？試分別說明之。

八、公務員有不為一定行為之義務，試折述各項義務之規定及其理由。

九、試依公務員服務法說明公務員應忠實服務及不為一定行為之意義。（57普—人）

十、公務員對於何項事件與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約？試列述之。

十一、公務員有違反服務法之行為者及該管長官對於公務員違反服務法之行為知情而不予依法處置者，各應如何辦理？

十二、試述公務人員請假規則適用之範圍。

十三、公務人員之請假分若干種，各種假期如何規定？試申述之。

十四、具有何種情事，始給予公假？其期間如何規定？試加以說明。

十五、公務人員休假期間，如何規定？又具有何種情事不予休假？試分別說明之。

十六、公務人員請假在若何情形下，由何機關酌予獎勵？並在若何情形下，以曠職論？對於曠職人員之懲處如何規定，試分別述之。

第十七章 公務人員之保障

第一節 公務人員保障之意義

公務人員保障云者，蓋謂國家爲謀政治安定與行政效率，對於在政府機關依法執行公務之人員在職位上，必須予以合法之保障，方能使其安心任職，克奏成效。其理由不外：一、凡經爲公務人員者，必已具備相當之學識，任職之後，再加以工作上之經驗，尤足以增長進其能力。故任職愈久，經驗愈富，處理事務，愈能確當；二、公務人員一經任職，對於所任職務，除須依照預定計劃，逐步進行外，尙須注意研究發展，凡此，均須假以時日，始能有成，否則對其職位頻行更易，毫無保障，則事功無從表現，卽國家政治，亦難期進步；三、公務人員雖不應斤斤於權利，然非使其生活安定，又何能責望其殫精竭慮，力圖事功。若職員之去留，視乎長官之愛憎，則在職人員，將視職位爲傳舍，常懷五日京兆之心，狡黠之流，甚且利用時機，貪污無忌，預爲失職後生活之計。如此而欲期政治之清明，其何能得？基於上述種種原因，故現代歐美各國大多建立永業化之人事制度，以保障公務人員之地位，非依法定程序，不得受免職、降級之處分，故其人員不受政黨進退之影響，而政治亦於人事安定中與日俱進。我國對於公務人員之保障，迄今雖無具體之法規，然屢經政府通令，事務官不隨政務

官進退；依法審查合格人員，不得無故免職，並於公務員懲戒法規定：「公務員非依本法不受懲戒」，其他如考績之懲處，級俸之降級，均於考績法與俸給法有限制之規定，亦未嘗非保障公務人員權利與地位之意也。

第二節 現行法規中有關公務人員保障之規定

按公務人員保障問題，雖屢經擬議，但迄今尚未完成具體法案，不過在現行各種法規中，如公務人員俸給法、公務人員考績法、及公務員懲戒法中，亦嘗有保障規定，茲就上述三法中各規定分別列舉，並說明如左：

一、公務人員俸給法第十四條第一項規定：「經銓敘機關銓定之俸級，非依考績法、懲戒法之規定不得降級。」此係保障公務人員依法銓定之俸級，不得非法降級；同條第二項規定：「曾經銓敘合格人員改任低級職等之職務者，得敘低職等最高階最高俸級，其原階、原俸級，仍予保留。」此係保障銓敘合格人員不因改任較低職等之職務，喪失其既經取得之原階、原俸級，俾其將來再任原職等之職務時，仍可享受其原有待遇。又同法第八條規定：「公務人員所任職務應敘之階……低於原敘之階者，仍敘原階，得支原級俸。」例如某甲原任省政府某廳副廳長，依職務等階表之規定，應敘定為簡任二階五級支俸五百七十五元，今因人事上之需要，改任兵役處長，依兵役處長之職務等階，最高只能

敘簡任三階七級，支俸五百二十五元，低於其原敘之階，處此情形，法律上為保障其既得之權利，故准其仍敘簡任二階，仍支五級俸五百七十五元，是亦保障公務員既得合法權利之意。

二、公務人員考績法第十二條規定：「公務人員考績分數及獎懲，銓敘機關如有疑義應通知該機關詳敘事實及理由或通知該機關重加考核，必要時得調卷查核或派員查核。」同法施行細則第二十二條規定：「各機關或受考績人，於銓敘機關核定考績結果通知到達後，除考列丁等人員外，如有疑義，應於接到通知後三十日內詳敘理由，附送有關證明文件，申請覆審，其受考績人之申請，應由原機關核轉，以一次為限。」此項規定，蓋恐各機關對於受考績人有考核不公之情事，故一方面通知該機關詳敘事實理由或重加考核，並得派員查核，另一方面並許受考績人申敘理由，申請覆審，藉以保持考核之公平，而不使受考績人有屈抑之感。又同法第十五條規定：「辦理考績人員，在考績進行中，應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者依法分別懲處。」此亦係間接保障公務員利益之另一補充辦法，蓋辦理考績人員極關重要，必須嚴守秘密及公平之原則，絕不容有遺漏舛錯情事發生，以免影響受考績人之合法利益也。

三、公務員懲戒法第一條規定：「公務員非依本法不受懲戒。」此係保障公務員之受懲戒，必須有法定事實，長官不得濫用職權，擅自懲戒。又同法第十五條規定：「被懲人員可提出申辯書，必要時得命其到場質詢……」，此蓋使公務員得有申辯之機會，並非僅憑一面之詞即可決定其懲戒也。又同法第二十條：「懲戒機關之議決，以出席委員過半數之同意定之。……」此亦係保障公務員之重要條文，所以杜絕少數人專斷之弊而免影響公務人員之利益也。

總上所述，可知現行各種銓敘法規對於公務人員各方面之保障，已有相當之規定，倘能嚴格實行，亦未嘗不可收切實保障之效。惟有一點尚須特別注意者，即上述各種保障條文，其先決條件，必須依法銓敘合格人員，始得有權享受法定之保障，若非法任用人員，既未經過銓敘，自不得謂為合法之公務員，其不能與既經銓敘合格人員受同一之保障，不但法所應爾，抑亦理所當然也。

【習題】

- 一、試述公務人員保障之意義。
- 二、公務人員保障問題，雖有擬議，未成法案，但現行公務人員俸給法、公務人員考績法及公務員懲戒法中，均有保障條款，試列舉條文並說明其立法原意及效力。（42高一人）

第十八章 公務人員之懲戒

第一節 公務人員懲戒責任與懲戒處分之目的

一、公務人員責任之意義 公務人員之於國家，除享有相當之權利外，並負有各種之義務，若違

反其應盡之義務，即發生應負之責任，法律上科以一定之制裁，是爲公務人員之責任。公務人員違反義務之結果，有侵害國家之勤務請求權者，亦有同時觸犯刑章或損害私人財產上利益者，故公務人員之責任，可分爲：①侵害國家勤務請求權之懲戒法上責任；②觸犯刑章之刑法上責任；③損害私人財產之民法上責任。簡言之，公務人員之責任，其屬於行政範圍者，是爲懲戒責任；其觸犯刑法者，是爲刑事責任；其涉及民事者，是爲民事責任。公務人員之責任，係基於公務人員之關係而發生，或與公務人員之身份有關，或與公務人員之執行職務有關；關於懲戒責任，必須只具有公務人員身份者爲前提，固不待言，即關於刑事或民事責任，若與其身分或職務並無關聯，則與一般人民所負之刑事或民事責任無異，自不得謂爲公務人員之責任。

二、公務人員懲戒責任之意義 公務人員對於國家負有服忠實的無定量勤務之義務，例如躬親執行職務，遵守辦公時間，保持高尚品格以及嚴守國家機密等義務，故如公務人員違反上項義務時，即爲對於國家勤務請求權之違反，應負懲戒法上之責任而由國家加以懲戒。所謂懲戒，即國家爲維持紀律，依其特別權力，對於公務人員之違反義務行爲所加之處罰是也。就其爲一種處罰言，既與刑罰相同，然其目的，在維持一般行政之秩序，其對象則限於執行國家職務之公務人員，其處罰原因，又限於違反義務之行爲，故與刑罰之以一般刑事犯爲對象，並以犯罪行爲爲其處罰之原因者完全不同。我國關於公務人員之懲戒法規，現爲民國三十七年四月十五日公布同年七月一日施行之公務員懲戒法。

三、公務人員懲戒處分之目的 公務員經國家之特別委任，對於國家負有服忠實的無定量之勤務

，如公務員違反此項義務時，即爲對於國家勤務請求權之違反，應負懲戒法上之責任，國家對之可加以懲戒。公務員之懲戒，一般國家認爲係行政監察權之一。依我國現行公務員懲戒法之規定，機關首長或職司懲戒權之公務員懲戒委員會，對違法、廢弛職務或其他失職行爲之公務員，可予以撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡等懲戒處分。此項懲戒處分之執行，其目的在消極方面對於違法失職之公務員，固可收懲戒之效；而在積極方面則在於維持良好政治風氣與增進行政效能，蓋以懲惡卹所以勸善，戒往卽所以勵來，苟能因之而人皆守法不踰，則官常自振，而政風亦將由頹廢而變爲振奮，由污濁而變爲清廉，政風既變，則人皆惕勵，競求表現，工作情緒，因而奮發，而行政效能，亦將增進於無形矣。

四、懲戒處分與刑事處分及行政處分之區別 關於公務人員之懲戒，除法律別有規定外，適用公務員懲戒法之規定，公務人員因違反、廢弛職務或其他失職行爲，國家爲維持行政上之紀律及秩序，須予以不利之處分，國家對公務人員所爲之不利處分，謂之懲戒處分。茲就懲戒處分與刑事處分及行政處分之區別，分述如左：

(一)懲戒處分與刑事處分之區別 此二者均爲處罰性質，其區別約有左列各項：

1. 處分原因不同 懲戒處分不限於公務員之犯罪行爲，卽僅係違法、廢弛職務或其他失職行爲，均得爲之；刑事處分則必以犯罪行爲爲限。

2. 處分對象不同 懲戒處分以具有公務員身分者爲限，刑事處分則爲對於一般刑事犯者之處罰。

3. 處罰種類不同 懲戒處分分爲撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡六種處分；刑事處分依刑法之規定分爲主刑及從刑，主刑包括死刑、無期徒刑、有期徒刑、拘役、罰金五種；從刑分爲褫奪公權及沒收二種。

4. 處分程序不同 懲戒處分無上訴之救濟，且無大赦及減免處分之規定；刑事處分通常得依法上訴，且適用大赦、特赦、復權之規定。

5. 處分機關不同 懲戒處分由公務員懲戒委員會爲之，刑事處分則由普通法院或軍法機關爲之。
(二)懲戒處分與行政處分之區別 此二者均有制裁作用，其區別約有左列各項：

1. 處分原因不同 懲戒處分是以公務人員違法、廢弛職務或其他失職行爲，爲其處分之原因；而行政處分之原因，則不僅限於上述原因，即公務人員因未完成任務或不適宜於其所任職務，而予以調職或免職處分，均屬於行政處分之範圍。

2. 處分對象不同 懲戒處分僅對於具有公務人員身分者，始得爲之；而行政處分之對象，則爲一般人民及各種事物，例如對人之管束處罰、違章建築之取締、違禁品之沒入是。

3. 處分種類不同 懲戒處分之種類分爲撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡等六種；而行政處分則散見於各別法律之規定，種類極不一致，其甚者，爲調職、免職等處分是。

4. 處分程序不同 懲戒處分一經決定，除執行外，別無救濟辦法，而行政處分如爲免職人員，依公務人員考績法之規定，可向上級機關申請復核，認爲申請有理由者，應撤銷其免職處分。

5. 處分依據不同 懲戒處分以公務員懲戒法爲其依據，而行政處分則依據各別法律之規定，故行政長官對於所屬職員之處分，除薦任以下公務人員之記過或申誡，依公務員懲戒法第十二條規定，認爲懲戒處分外，其他處分如免職、撤職則與公務員懲戒法之懲戒處分，不生輕重比較問題。

6. 處分效力不同 懲戒處分如係撤職處分，依法並發生於一定期間停止任用之效果，休職處分則發生在休職期間內不得在其他機關任職之效果；而行政處分除法律另有規定外，並不發生停止任用等效力。

7. 處分機關不同 懲戒處分限於有懲戒權之公務員懲戒委員會，始得爲之；而行政處分，則各主管行政機關均得爲之。

第二節 公務員懲戒法適用之範圍

按公務員懲戒法中所謂之公務員，可釋爲行政法上之公務員，其範圍較刑法第十條所謂依法從事於公務之人員爲狹。惟尚有應注意者，即公務員依所任事務，有文職與武職之分。本法規定雖釋爲行政法上之公務員，但僅以擔任文職公務者爲限。關於一般武職人員之過犯，參以立法院四十四年五月十四日臺院議字第一三八號致司法院函「該修正草案（按指公務員懲戒法修正草案）經交法制委員會數次審查，僉以武職人員所負職務與文職人員確有不同……目前殊非修正公務員懲戒法之適當時機，提

經院會討論，決議保留」之意向，可知武職人員之懲罰，現仍不適用本法之規定。至於機關之雇員，各戶公推之保甲長以及各級民意代表等均非本法上之公務員（參照司法院字第一〇一二號、第一八六九號及院解字第三六二六號解釋）。惟政務官之懲處，僅適用本法第三條懲戒處分撤職及申誡二款之規定，故可謂部份適用本法之公務員。

第三節 公務人員應受懲戒之事由

公務員應受懲戒之事由，其一為「違法」，其二為「廢弛職務或其他失職行為」。此項規定至為簡賅，其含義如何，要難加以具體解釋，茲姑舉數例以明之：①公務員負有督導製造之專責，乃竟不避嫌疑，接受與主管業務有關之商人招待，並收受餽贈，即與公務員服務法第十六條第二項之規定有違，而應以違法論（公務員懲戒委員會鑑字第一九二一號議決書）。②某機關股員參加叛亂，某公務員身為股長，對所屬員工有監督考察之責，乃竟未覺察，顯不能辭其應負之責，即與戡亂時期檢肅匪謀舉辦聯保辦法第十三條之規定有違，而應以廢弛職務或其他失職行為論處（公務員懲戒委員會鑑字第一八五一號議決書）。③某公務員身為主任，辦理移交，自當先行核對廠方所存數字，再行造冊，不應憑空捏造，縱無冒領價款之意圖，第其處事荒謬，即與公務員服務法誠實謹慎之規定，顯屬有違，均有本條各款情事，應受懲戒之處分（公務員懲戒委員會鑑字第二〇〇七號議定書）。觀此，則本條

各款之含義如何，可以概見。

第四節 公務人員懲戒處分之項目

依公務員懲戒法第三條之規定，公務員之懲戒處分，有撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡等六種，茲分述之如左：

一、撤職 除撤其現職外，並於一定期間停止其任用，期間至少為一年（公務員懲戒法第四條前項）。故撤職在懲戒處分中，視為最重之一種；受撤職處分之公務員，非俟停止任用期滿，不得任為公務員。

二、休職 公務員被命暫時休止職務者，謂之休職。休職為一時休止職務的行為，依公務員懲戒法第四條後項規定：「休職除休其現職外，並不得在其他機關任職，其期間至少為六個月，休職期滿，許其復職」。

三、降級 依公務員現任之官級降一級或二級改敘，自改敘之日起，非經二年，不得敘進。受降級處分而無級可降者，比照每級差額，減其月俸，其期間為二年。

四、減俸 依其現在之月俸減百分之十或百分之二十支給，其期間為一月以上，一年以下，此項減俸，僅俸減而級仍舊，非如降級處分因降級處分而俸亦隨之遞減也。

五、記過 記過者，自記過之日起，一年內不得進敘，一年內記過三次者，由主管長官依公務員懲戒法第六條之規定予以減俸。

六、申誠 以書面或言詞爲之（公務員懲戒法第八條）。申誠爲重申告誡，以資警惕之意，乃懲戒處分中最輕微者，其方式分書面、言詞二種，究以何者爲宜，由懲戒機關酌量行之。

以上六種懲戒處分，除撤職與申誠外，其他四種不適用於政務官，蓋政務官係決定國家政策或行政方針之公務人員，縱有受懲戒之事由，重則撤職，輕則申誠，至其他懲戒處分對政務官之身分，不甚適宜，故不適用。

第五節 公務人員被付懲戒之機關

關於公務員之懲戒事宜，屬於司法權之範圍，由司法院所屬之公務員懲戒委員會掌理之。行憲以前，掌理公務員懲戒機關因公務員之種類而有所不同，即①選任之政務官，由中國國民黨中央黨部監察委員會懲戒；②非選任之政務官由國民政府政務官懲戒委員會懲戒；③中央之事務官及地方薦任以上之公務員，由中央公務員懲戒委員會懲戒；④地方委任職之公務員，則由各該省地方公務員懲戒委員會懲戒。如同一懲戒事件，被付懲戒者不止一人時，而不屬於同一懲戒機關者，應移送官職較高者之懲戒機關，合併審議，如被付懲戒人兼任兩種官職，其懲戒事件之管轄，以其事件所發生之職務爲

準（參照廿四年九月十七日國民政府第六九五號訓令）。行憲後國民黨中央黨部監察委員會無權審理國家公務員之懲戒事件，國民政府政務官懲戒委員會及各省地方公務員懲戒委員會均已裁撤，所有公務員懲戒事件，現在統由直隸司法院之公務員懲戒委員會審理。

第六節 公務人員懲戒處分之程序

依公務員懲戒法之規定，公務員除法律別有規定外，非依本法不受懲戒，以限制懲戒權之濫用，而保障公務員之無端受懲。公務員懲戒法既為保障公務員之法律，故其懲戒程序，亦類似司法上審判程序，手續頗為繁複，茲分移送、調查、申辯、停職、議決及執行等程序，析述如左：

一、移送 關於公務員之懲戒，係採不告不理之原則，必須由監察機關及各主管機關移送懲戒，始得開始其懲戒程序，故移送懲戒之機關有二，即：

(一) 監察院 監察院認為公務員有違法失職等情事，應付懲戒者，應將彈劾案連同證據移送公務員懲戒委員會審議

(二) 各主管機關 各院部會或地方最高行政長官認為所屬公務員有違法失職等情事者，應備文聲請事由，連同證據送請監察院審查，但對於所屬薦任職以下公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議，惟薦任職以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。故各機關長官亦有移送懲戒及部分懲戒之權。

二、調查 懲戒機關於必要時，對於受移送之懲戒事件，得指定委員調查之，並得委託行政或司法官署調查。

三、申辯 懲戒機關應將原文件，抄交被付懲戒人，並指定期間命其提出申辯書於必要時並得命其到場質詢；被付懲戒人不於指定期間內提出申辯書，或不遵命到場者，懲戒機關，得逕爲懲戒之議決。

四、停職 懲戒機關對於受移送之懲戒事件，認爲情節重大者，得通知該管長官先行停止被付懲戒人之職務；長官於送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認爲情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。停止職務之公務員，未受撤職或休職處分或科刑之判決者，應許其復職，並補給停職期內俸給。

五、議決 議決程序分左列三項述之：

(一) 議決之方式 懲戒機關之議決，以出席委員過半數之同意定之。出席委員之意見，分三說以上，不能過半數之同意時，應將各說排列，由最不利於被付懲戒人之意見，順次算入次不利於被付懲戒人之意見，至人數達過半數爲止。懲戒委員會委員之迴避，準用刑事訴訟法關於推事迴避之規定。

(二) 議決書之製作 懲戒機關之議決，應作成議決書，由全體委員簽名。

(三) 議決書之送達及公布 議決書應由懲戒機關送達被付懲戒人，通知監察院及被付懲戒人所屬官署，並送登國民政府公報或省市政府公報。

六、執行 懲戒事件由公務員懲戒委員會議決者，不論受懲戒與否，均應於七日內，連同議決書三份呈報司法院。其受懲戒處分之被付懲戒人爲薦任職以上或相當於薦任職以上者，由司法院轉呈國民政府（按今應爲總統）或通知其主管長官行之；爲委任職或相當於委任職者，由司法院通知其主管長官行之，並均應通知銓敘機關。

第七節 懲戒處分與刑事裁判之關係

依公務員懲戒法規定，懲戒處分與刑事裁判之關係，極爲密切，茲舉述如次：

(一)懲戒機關對於懲戒事件，認爲有刑事嫌疑者，應即移送該管法院或軍法機關審理（參照懲戒法第二十二條）。

(二)同一行爲已在刑事偵查或審判中，不得開始懲戒程序

(三)同一行爲在懲戒程序中，開始刑事訴訟程序時，於刑事確定裁判前，停止其懲戒程序。

(四)就同一行爲，已爲不起訴處分或免訴或無罪之宣告時，仍得爲懲戒處分，其受免刑或受刑之宣告而未褫奪公權者亦同。自其反面言之，已受刑事處分或已褫奪公權者，即不得再爲懲戒處分，殊爲顯然。

以上所述，懲戒處分與刑罰，其性質各殊，故不適用「一事不再理」之原則，惟在事實上二者之

關係殊爲密切，故採「刑先懲後」之原則，以謀實際上之便利。

【習題】

- 一、試言公務人員之責任。(57特乙一人)。
- 二、何謂公務人員之懲戒責任？試申述之。
- 三、公務人員之懲戒，所以維持政府及行政效能，試述其義。(53高—普行、人、兵)
- 四、試說明懲戒處分與刑事處分之區別。(54高檢—普、人、社、士、邊)
- 五、試說明公務員的懲戒處分與行政處分有何區別？(57高—人)
- 六、公務員懲戒法適用之範圍如何？試予說明。
- 七、公務人員具有何種情事，始應受懲戒？能舉例說明之否？
- 八、公務人員違法或廢弛職務或其他失職行爲，均應受懲戒，其懲戒處分項目如何？試分述之。(51·特退甲—人、59高—人)
- 九、公務員懲戒處分有幾？試簡述之。(60行特丙—人)
- 十、試述公務人員責任之意義及懲戒處分之種類。(54特退乙—普、人)
- 十一、撤職與停職的區別如何？(56特丙—普、人、兵)
- 十二、撤職、免職、休職之區別如何？(56特行乙—人)。
- 十三、試述行憲以後之懲戒機關。

十四、公務人員懲戒之程序爲何？試舉述之。

十五、試述公務員懲戒法規定，懲戒處分與刑事裁判之關係。（49 高一人、63 人事人員甄選）

第十九章 人事管理條例

第一節 人事管理條例之沿革

按我國在十九年考試院銓敘部成立以前，各機關不但無人事機構之設置，即人事管理一名詞之涵義如何，亦多模糊不清。其後中央機關雖間有人事科或人事股之設置，然均屬於總務範圍，其工作亦僅限於職員之簽到、請假之登記與派令及任命狀之轉發而已。嗣因銓敘制度之普遍推行，人事科股之職權，遂亦因之日趨繁重，始稍稍爲人所注意。至二十八年十一月二十七日故總統 蔣公在中央黨部總理紀念週會上特別指示實行考銓與健全人事管理爲推進法治的基礎，因而主張「主持此項要政之各機關人事處職員，必先予以統一而嚴格的訓練，再經過銓敘部分派下去，方能收得效果」，並懇切告誡各機關長官說：「此事現在一時雖不能即刻普遍作到，但各機關負責長官應切實認識人事處的重要」。最後希望「各界負責同志，今後應切實注意培養人事管理的人才，健全人事科的組織，已設立人

事處或人事科的應力求改進，未設立的應迅速設立」。經此次剴切的訓示以後，人事管理之重要，始爲各機關長官所認識，而人事機構亦如雨後春筍，紛紛設置於中央及地方各機關中矣。在此期中，機構雖有，然在縱的方面既無統一管理之機關，在橫的方面，亦乏相互聯繫之中心。於是在二十九年三月四日中央人事行政會議中，有於考試院內設立人事行政集中研究機構與設立中央各部會人事行政機構之建議，而考試院遂因利乘便，飭由銓敘部擬具「各機關人事管理暫行辦法」於同年十二月二十日呈請國民政府公布，以爲實施統一人事管理之先聲。其要點爲：①各機關人事管理，應視事務之繁簡，就原有經費及人員中，設置人事處、司、科、股或指定專任人員負責專辦，其組織法規中已有規定者，從其規定；②明定各機關人事管理事項七項，大體確定人事管理機構之職權；③各機關人事管理員，對於主管事項爲發生聯繫，促進效能，得由銓敘機關在其職權範圍內，加以指導；④各機關人事管理之實施狀況，人事管理章則之制定或修改以及本辦法實施後設置人事管理人員情形，應分別編造報表送銓敘部核備。總觀以上各點，雖其辦法僅止於聯繫指導，但在我國人事管理發展過程中，本辦法實具導夫先路之功，故此辦法施行未久而統一管理之實施，終於湧現於目前。故總統 蔣公於二十八年十一月明白宣示人事管理人員必須統一訓練，由銓敘部分派任用，爲實現此一劃時代之人事管理計劃，遂於三十年十二月二十七日以國防最高委員長名義，揭請國防最高委員會第七十四次常會通過「黨政軍各機關人事機構統一管理綱要」，經由國民政府以諭文字第一三二號訓令施行。按此綱要分定爲管理機關、管理辦法及實施步驟三項。關於甲、管理機關者，爲：明定中央黨部秘書處、考試院銓

銓部及軍事委員會銓敘廳爲黨政軍機關人事機構及其人員之統一管理機關。乙、關於管理辦法者，爲：

- ①各機關之人事機構或人事管理人員，應分受各管理機關之指揮監督；
- ②人事人員之任免考核，應由各該管理機關依法辦理；
- ③人事人員應一律予以訓練。

丙、關於實施步驟者，爲：

- ①先由黨政軍中央各機關實施，再推行於地方黨政機關及各部隊；
- ②各管理機關爲實施統一管理，得擴充或增設專管機構；
- ③管理辦法，應由機關分別擬定，其已有辦法而未能收統一管理之效者，應加修正；
- ④各機關人事機構已設者應力求充實，未設者應視其業務繁簡、編制大小及附屬機關之多寡，從速設立相當機構；
- ⑤現任人事人員，應由各該管理機關分別考核，定其去留；
- ⑥人事人員之訓練由考試院統一辦理，並限於三年內辦理完竣；
- ⑦人事人員之任用資格，認有另定必要時，得另擬標準；
- ⑧各機關組織法規中未定人事機構，或其機構與法定組織不合者，應即修正其組織法；
- ⑨本綱要經過過後於三十一年度開始實施。總觀本綱要所定，對於黨政軍人事機構之統一管理，實具有大刀闊斧一掃過去散漫紛亂之堅決的革命精神。惟綱要所定，多屬立法原則，其實施辦法，尙有待於各管理機關之擬訂，因是屬於政府管理機關之銓敘部乃依據綱要所定之各項原則，草擬人事管理條例十一條經過立法程序後，於三十年九月二日由國民政府公布，並先後於三十一年十月二十日、三十二年六月十一日明令分定三十一年十一月一日、三十二年七月一日爲中央及地方機關開始實施本條例日期，並於地方機關實施本條例之日廢止二十九年十二月二十日公布之各機關人事管理暫行辦法。至是人事管理條例乃實際進入全面實施階段，而人事統一管理制度，亦於此奠其不拔之始基。

第二節 人事管理之意義

人事管理實導源於一八五九年美國泰勒氏 (Frederick W. Taylor) 發明之科學管理 (Scientific Management)。所謂科學管理者，是應用「科學方法」對工作或事務作有系統、有標準之合理的處理，以工作效率的增進。簡言之，科學管理，即是應用科學方法管理事務，使之合理化與效率化。由此可見，科學管理是由於科學方法而來，故科學方法是為科學管理之基礎，在科學管理原理中主張工作人員必須依據由科學方法所求得之知識以處理事務，不得專憑個人臆斷；任用工作人員，必須用科學方法甄選，並施以適當之訓練，不得專憑好惡；管理人員與工作人員間及工作人員相互間，必須有適當的分工與合作，不得各自為謀。因此科學管理不僅為一般工商企業者所樂予採用，亦且為行政機關所一致贊同而競相應用於行政管理。蓋工廠管理與行政管理所處置的對象，均為人、財、事、物所企求之目的，而以最經濟的手段，換得最大的效果。在行政管理以人為處理的對象者，是人事管理，故人事管理云者，即一機關或團體為完成其任務時，對於工作人員的腦力、精神、志向、品格、忠誠、合作、知能等因素加以適當的配合與運用，使成為集體力量，在分工合作的努力下，以完成共同的使命是也。因此，人事管理處理的對象，即為「人」，則須站在若干立場，顧及多方面的利益，而

有其各種不同的目標：①爲國家或政府的目標，國家或政府，對於用人問題，希望費用少而成功多，易言之，即以最低的費用獲得最大的效果；②爲候選人或人民的目標，即要使機會均等，人人有加入政府服公務的可能；③爲公務人員或個人的目標，個人既加入政府執行公務，即須保障其職位，滿足其生活慾望，使其能安心供職，努力工作；④爲社會或公衆的目標，即能使行政效率提高，使整個社會或公衆獲得最大的利益。人事管理既有如此重大而普通的目標而成現代政府組織中重要部門，則政府對之不能無完整的立法，以爲實施管理之準則。現行人事管理條例，即我政府應此需要公布施行之唯一管理法律。

第三節 人事管理之特質

依現行人事管理條例之規定，人事管理之特質，約有左列二項：

一、人事管理之統一特質 在人事管理條例未公布實施以前，各機關辦理人事人員，不但與其機關內一般職員同受機關長官之指揮監督，且多屬於總務管轄之範疇。及至本條例實施後，依照規定，所有全國各機關人事管理機構人員，改受主管全國人事行政之銓敍部指揮監督，以收統一管理之效。是爲人事機構之統一特質。

二、人事管理之超然特質 人事管理機構依法受銓敍部之指揮監督，若欲充分發揮銓敍機關之人

事監督權，及人事管理人員之任免考核權，則必須屬於銓敘機構，始能有效，如所謂超然主計制度者然。惟此所謂超然，並非謂人事人員脫離本機關之組織系統而超然獨立，仍應依照規定，遵守各機關之處務規程與其他通則，並秉承原機關主管長官依法辦理其事務。所不同於其他部份機構及人員者，即人事機構之管理權與人事人員之任免考核權不屬於機關主管長官而統歸銓敘部而已，是爲人事機構之超然特質。

第四節 各機關人事管理機構之設置

依照人事管理條例之規定，各機關人事管理機構之設置，應依左列規定辦理：

一、行政、立法、司法、考試、監察五院及其直屬之各部會署、各省政府及院轄市政府設置人事處或人事室。

二、國民政府（現爲總統府）各處局、各部會署附屬機關、各省政府廳處局、各縣市政府等設置人事室或人事管理員。

依上述規定，何者應設處，何者應設室，何者應設人事管理員，則須視各機關業務之繁簡，編制之大小，及其附屬機關之多寡而定，例如五院在體制上爲各部會署之上級機關，設處固無不可，但其編制多有不及各部會署之大，其業務亦不及各部會署之繁，因而其人事管理事項遂亦不如所屬各部會

署之繁多，故五院多捨處而採用室的組織，而在各部會署中如業務較繁，人員較多之內政、外交、交通、財政、教育及司法行政各部則均採用處的組織。至在各省市政府中之設處設室，亦視其業務繁簡，人員多寡而定。由此可知人事管理條例對於人事機構之設置，不以機關之體制大小爲準，而採取彈性的規定者，蓋係根據黨政軍各機關人事機構統一管理綱要「設置單位之大小，應視各該機關業務之繁簡，編製之大小與附屬機關之多寡爲準」之規定而設也。

第五節 人事管理機構之職掌

依人事管理條例第四條之規定，人事管理機構之職掌如左：

- 一、關於本機關有關人事規章之擬訂事項。
- 二、關於本機關職員送請銓敘案件之查催及擬議事項。
- 三、關於本機關職員考勤記錄及訓練之籌辦事項。
- 四、關於本機關職員考績考成之籌辦事項。
- 五、關於本機關職員撫卹之簽擬及福利之規劃事項。
- 六、關於本機關職員任免遷調獎懲及其他人事之登記事項。
- 七、關於本機關職員俸級之簽擬事項。

- 八、關於本機關需用人員依法舉行考試之建議事項。
- 九、關於本機關人事管理之建議及改進事項。
- 十、關於所屬機關有關人事案件之依法核辦事項。
- 十一、關於人事調查統計資料之搜集事項。
- 十二、關於銓敘機關交辦事項。

第六節 人事管理人員之類別及其任免考核

- 一、人事管理人員之類別 依照規定，人事管理人員分爲左列二項：
 - (一) 主管人員 人事處處長、人事室主任及人事管理員。
 - (二) 佐理人員 人事處之科長、科員、人事室之股長、助理員等。
 - 二、人事管理人員之任免 人事管理人員之任免，分別依照左列規定辦理：
 - (一) 人事主管人員之任免 由銓敘部依法辦理，行政院所屬各機關由人事行政局依法辦理。
 - (二) 佐理人員之任免 由各該主管人員擬請銓敘部或銓敘處依法辦理或行政院人事行政局依法辦理。
- 本條亦係依據黨政軍各機關人事機構統一管理綱要(乙)管理辦法第二條規定之原則。上項規定，不但與前節同爲本條例主要精神之所在，且有相互爲用之作用，亦卽所謂超然特質。蓋欲充分發揮

銓敍機關之指揮監督權，則人事管理人員之任免權，必須屬於銓敍機關，始能有效。關於人事管理人員之任免，所以分爲主管人員與佐理人員而各別規定其任免程序者，以主管人員主持一機關之人事管理，其責任至爲重大，且多直接受銓敍部之指揮監督，故應由銓敍部依據應行適用之任用法規逕予辦理。至佐理人員僅負人事機構中一部份之責任，且直接對其主管人員負責，故其任免應由各該主管人員擬請銓敍機關依法核定，以收層層節制之效。再本條所以未明定考核者，以任用、考核在現行人事制度中具有連貫性，凡依法任用之人員，其考核之程序亦均從同。本條既規定人事管理人員之任免由銓敍機關辦理，則其考核權之應屬於銓敍機關，自屬當然解釋。

第七節 人事管理與銓敍機關及所在機關之關係

人事管理人員由銓敍部指揮監督，其設有銓敍處各省之縣市政府之人事管理人員，得由各該銓敍處指揮監督之，「前項人員仍應遵受各機關之處務規程與其他通則，並秉承原機關主管長官依法辦理其事務」（人事管理條例第六條）。以上規定，爲本條例主要精神之所在；所謂統一管理之重心，亦即在此。蓋以前辦理人事人員，不但與其機關內一般職員同受其機關長官之指揮監督，且並未完全脫離總務之範疇。今者因人事機構統一管理之故，改受主管人事行政之銓敍機關指揮監督，銓敍部遂成爲全國各機關人事機構之最高管理機關。惟以我國幅員廣濶，所有各省之縣市政府人事管理人員均直接

，受銓絃部之指揮監督，將有鞭長莫及之慮，故又規定設有銓絃處（後於三十四年改爲考銓處）之省份，其縣市政府等之人事管理人員，得由各該銓絃處指揮監督之，以便就近實施管理。又人事管理人員依本條第一項之規定，固應由銓絃部指揮監督，然在本機關，仍應與其他人員共同遵守其服務機關之規章，並應秉承機關長官依法辦理其事務，以免有損於機關之完整性。

【習 題】

- (一) 試述人事管理之意義。
- (二) 人事管理之特質爲何？試申述之。
- (三) 試述各機關人事管理機構之設置準則及其規定之理由。
- (四) 人事管理機構之職掌爲何？試列述之。
- (五) 試說明人事管理人員之類別。
- (六) 人事管理人員由何機關任免？試說明立法之理由。
- (七) 人事管理人員與銓絃機關及所在機關之關係如何？其理由安在？試分述之。

附錄：高等考試、普通考試及各類特種考試「考銓法規概要」
「中國考銓制度」試題彙編

六十年普通考試「考銓法規」試題

- 一、分類職位公務人員考試法第三條規定之應考資格為何？試列舉之。
- 二、分類職位公務人員任用法第六條規定之任用資格為何？試列舉之。
- 三、分類職位公務人員之俸給，分爲幾種？又本俸分爲幾等？「俸階」與「俸點」，係指何者而言？試列舉之。
- 四、分類職位公務人員考績法對年終考績之獎懲如何規定？又另予考績人員之獎懲為何？試分述之。

六十年高等考試「現行考銓制度」試題

- 一、國家專設人事行政機關，統一管理全國人事，試概述其功用。
- 二、中興以人才爲本，試申其義。
- 三、分類職位公務人員考績法與現行公務人員考績法有何不同？試列舉之。
- 四、試述教育、考試、任用三者密切配合之重要性。

六十年地方行政人員特考「現行考銓制度」試題

- 一、說明：職位說明書、職級規範、職系說明書之意義。
- 二、考試與任用應如何配合？
- 三、考績列甲等者應否有名額限制？試就所見論述之。
- 四、公務人員懲戒處分有幾？試分述之。

六十一年高檢「人事管理」試題

- 一、依考試法規定，考試方法有幾種？試說明之。
- 二、政府為延攬人才曾修正那些有關法律？試說明其意義和內容。
- 三、何謂「加強職位功能」？試述其含義和辦理程序。
- 四、現代人事管理，漸由「管制」趨向於「激勵」，試論述之。

六十一年高考「現行考銓制度」試題

- 一、本年二月修正分類職位公務人員考試法第三條條文，其修正要點為何？試舉出之。
- 二、各機關任用分類職位公務人員時，應注意事項為何？分類職位公務人員之任用，依何項規定？試說明之。
- 三、分類職位公務人員俸給表所定各職等每階差額俸點若干？又左列各項所稱，係指何者而言？(一)所稱「地區情形」。(二)所稱「職務性質之危險性」。(三)所稱「職務性質之稀少性」。
- 四、分類職位公務人員考績法規定，公務人員有何種情事之一者，應記大過一次或兩次？試列舉之。

六十一年普考「考銓法規概要」試題

- 一、特種考試共分幾等？其考試及格者，在簡、薦、委任職中，分別取得何種任用資格？試列舉之。
- 二、分類職位公務人員考試法第四條規定，所採用之考試方式為何？試說明之。
- 三、分類職位公務人員任用法，對於「試用」有何規定？試述明之。
- 四、公務人員何種情形者，應准其「自願退休」或「命令退休」？試舉出之。

六十一年國防特考乙等人員「現行考銓制度」試題

- 一、試列舉考試院掌理事項，並申述考試權獨立行使之意義。

二、我國「公務人員任用法」所稱之公務人員，與「公務員服務法」及「現行刑法」所稱之公務員，其範圍有何不同？試分述之。

三、公務職位分類之職級，分為幾職等？以何職等為最高？又初任那幾等人員，須經考試及格？試列出之。

四、現行公務人員考績法，與修改前之該法，有何不同？一一例舉之。

六十一年國防特考丙等人員「考銓法規」試題

一、現行公務人員任用法，對初任各職等人員，先予試用或學習，作何規定？試舉出之。

二、分類職位公務人員考績，分為幾種？又考績標準分為幾項？每項占考績總分數百分比各若干？試列舉之。

三、公務人員執行職務之義務如何？試概述之。

四、公務員違法或廢弛職務，或有其他失職行為，均應受懲戒，試就其懲戒處分項目列述之。

六十二年高檢「人事管理」試題

一、公務人員考績升等與分類職位人員考績升等之要件有何區別？試申述之。

二、公務人員大功一次或記大過二次之標準如何？

三、人事管理的趨勢如何？試就所知以對。

四、解釋左列名詞：檢覈考試、地區加給、職等標準、人事流動率。

六十二年高考人事行政人員「中國人事制度及主要考銓法規」試題

一、現行公務人員任用法對於各機關任用公務員時除任用資格外，還要注意那些事項？

二、世界各國對於公務人員調升注重內選人才，試述現行分類職位公務人員任用法第二條之規定內升與外補並重，試申其義。

三、現行公務人員考績法對升等有何規定？試舉例及條文以對。

四、退休制度有採一次退休者，月退休者，近有提議採年金制者，試評論其得失。

六十二年地方行政特考乙等人員「各國人事制度及主要法規」試題

- 一、試述公務人員考試升等與考績升等之得失。
- 二、如何加強公務人員考核制度，以提高行政效率？試抒所見。
- 三、高普考試與特種考試之性質有何不同？又考試法規定考試方式為何？
- 四、試依公務人員職位分類法之規定，解釋下列名詞：1 職位說明書。2 職級規範。3 職等。

六十二年普考「考銓法規」試題

- 一、職位分類公務人員考試第九職等以上考試，應考資格如何？其考試方式如何？試述之。
- 二、職位分類公務人員之任用初任人員分為幾職等？現職人員升任有何規定？
- 三、何謂「專案考績」？何謂「另予考績」？其獎懲各如何？
- 四、公務人員保險項目有那些？保險費率如何？何機關為主管機關？何機關為承保機關？

六十三年高檢「考銓法規」試題

- 一、升等考試與升資考試二者有何不同？試分述之。
- 二、公務職位分類法第三條修正之意旨及其所列舉之範圍如何？試略述以對。
- 三、公務人員喪失其領受退休金之權利條件各如何？試列述之。
- 四、區別左列各名詞：①任用人員。②聘用人員。③僱用人員。

六十三年高考「中國人事制度及考銓法規」試題

- 一、試列舉考試院掌理之事項。又人事行政局設置之依據及與考試院之關係如何？

- 二、現行人事制度以考績法和任用法二法爲最重要，試申其義。
- 三、何種考試及格人員具有分類職位公務人員任用資格？就職位分類實施細則第七條說明之。
- 四、在考績法中規定年終考績列四等免職及平時記大過二次應予免職，考績法對此皆有救濟之法，試述明之。

六十三年臺灣省基層公務人員特考乙等人員「中國考銓制度」試題

- 一、職位分類的目的與功用爲何？試述之。
- 二、現行公務職位分類共分幾職等？在等級上與簡薦委任的比照關係如何？
- 三、「同工同酬」爲法定職位分類俸給原則之一，試申其義。
- 四、分類職位公務人員考試的基本原則之一爲「考用合一」，試申其義。

臺灣省六十三年丙級人事室主任候用甄審「人事實務」問答題試題

- 一、請解釋下列名詞：(一)職位說明書。(二)職級規範。(三)調整銜級。
- 二、普通考試及丙等特種考試(或其他相當普考之特考)及格者，依照公務人員任用法第六條規定，取得何職等(級)任用之資格？又在四十二年以前普考或其他相當普考之特考及格者，有何不同？
- 三、請說明考績委員會之職掌。
- 四、請說明公務員服務法適用之對象。
- 五、現任政府行政機關第六職等職務，自願降調第五職等人員，其俸階依法應如何核敘？
- 六、某甲任職僅五年六個月零一天，而年齡則已屆滿六十五歲，依規定應予辦理何種退休？並應給與志休並基數若干？

臺灣省六十三年丙級人事室主任候用甄審「申論題」試題

試述建立「由下而上的升遷體制」在人事管理上的重要性，並扼要提出實行之步驟與辦法。

臺灣省六十三年乙級人事室主任候用甄審「人事實務」問答題試題

- 一、請依公務員服務法之規定，說明服從之義務。
- 二、考試法第一條所稱以考試定其資格之公務人員，係指那幾種人員？
- 三、高等考試及乙等特種考試（或其他相當高考之特種考試）及格者，依照公務人員任用法第六條規定，取得何職等（級）任用資格？在四十二年以前高考或相當高考之特考及格者有無區別？
- 四、經銓敘合格之現任公務人員，遇有職務調動，在何種範圍內可報送動態登記，免再重新檢證送審？並報送動態登記之目的何在？
- 五、現行人事主管人員候用甄審制度，其優點及缺點如何？有何改進意見？
- 六、現行公務人員退休法規定，自願及命令退休，應具備何項條件？
- 七、請依懲戒法有關規定，說明懲戒處分與刑事裁判之關係。

臺灣省六十三年乙級人事室主任候用甄審「申論題」試題

人事主管人員為善盡職責，達成任務，在品德、學能、工作方法、服務態度等各方面特應注意之修養為何？試申述所見。

六十四年普考人事行政「考銓法規概要」試題

- 一、公務人員特種考試之甲等考試及公務職位分類第十一職等考試之考試資格為何？
- 二、根據現行人事法規之規定，取得薦任職任用資格之途徑有幾種？又高等考試及格者具有分類職位第幾職等之任用資格？試舉述之。
- 三、公務人員平時考績之獎懲如何？又記大功或記大過二次而未依規定抵銷者，其獎懲如何？試舉述之。
- 四、現行公務職位分類法第三條條文為何？其所指「得不子分類」機關，同法施行細則第二條所作之解釋又如何？試述明之。

六十四年高等考試「中國考銓制度」試題

- 一、高等考試及普通考試與分類職位公務人員考試第三、第五、第六、第七各等，應考資格如何規定？試列舉之。
- 二、試就公務人員任用法，及分類職位公務人員任用法，有關初任人員之規定，加以比較說明。
- 三、分類職位公務人員，因職責變動而調整歸入不同職等之職級時，其任用俸階如何處理？試列舉之。
- 四、試述公務人員退休法內，有關命令退休之規定，並闡釋其意義。

臺灣省政府人事處六十四年人事室主任甄審乙級「人事法令及實務」試題

- 一、機關之組織法規，應明定那些主要內容？
- 二、公務員任用資格，在任用法第四條中如何規定？
- 三、高等考試及乙等特種考試（或其他相當高考之特種考試）及格者，依照公務人員任用法第六條規定，取得何職等（級）任用資格？在四十二年以前高考或相當高考之特考及格者，有無區別？
- 四、公務人員假別共有那幾種？各種假期如何規定？
- 五、公務人員之年終考績，依照公務人員考績法第六條規定：「以本機關同職等、同職務為比較範圍。」依照分類職位公務人員考績法第五條規定：「以同一機關同職級人員為比較範圍」，二者之範圍，有什麼不同？
- 六、依照規定，公務人員不得經營商業或投機事業，但公務人員服務法中有那些例外之規定？試引述之。
- 七、依照「行政院暨所屬各級行政機關公務人員獎懲案件處理辦法」，公務人員「應予停職」與「得予停職」之規定如何？
- 八、簡述公教人員待遇的重要性，及其制訂的原則與應考慮的因素。

- 九、現行公務人員退休法規定，自願及命令退休，應具甚麼條件？請分述之。
- 十、依現行公務人員撫卹法規定，設某甲在職三年七個月因病死亡，其撫卹給予標準如何？
- 十一、經銓敘合格的現任公務人員，遇有職務調動，在何種範圍內，應報送動態登記，免再重新檢覈送審？並報送動態登記的目的何在？試簡述之。
- 十二、人事主管應如何督鑿幕僚之職責？請略申其要義。

臺灣省政府人事處六十四年人事室主任甄審丙級「人事法令及實務」試題

- 一、何謂科員（承辦人）責任制？
- 二、覆核階級與調整階級有何不同？
- 三、分別說明「職位說明書」、「職系」、「職位」、「職等」之意義。
- 四、普通考試及丙等特種考試（或其他相當普考之特考）及格者，依照公務人員任用法第六條規定取得何職等（級）任用資格？又在四十二年以前普考或其他相當普考之特考及格者有何不同？
- 五、現行政府行政機關第六職等職務，自願降調第五職等人員，其俸階依法應如何核敘？
- 六、各級學校教職員於轉任公務人員時，其服務年資依銓敘部規定得予計資，如高級中學（含高職）教員年資如何核計？又有無限制？
- 七、公務人員之病假及延長病假如何規定？延長病假期滿仍不能銷假者，應如何處理？
- 八、公務人員在何種情況下應另予考績？依照分類職位公務人員考績法規定，另予考績與年終考績，兩者之變態有何不同？

九、公務員在何種情況下應受懲戒處分？其處分共分那幾種？

十、公務人員保險，對於被保險人的養老、死亡及眷屬喪葬給付標準如何規定？請分述之。

十一、申請公教人員子女教育補助費，應具什麼條件？並對於留級或重讀者有無限制？

十二、某甲任職僅五年六個月零一天，而年齡則已滿六十五歲，依規定應予辦理何種退休？並應給與退休金額數若干？

六十五年臺灣省公務員雇員晉委任人事行政人員「考銓制度概要」試題

一、政務官退職酬勞金給與條例規定的政務官，是指那些人員？

二、特種考試分爲幾等？各等考試的考試方式，有無不同？

三、分類職位公務人員任用資格，與公務人員任用法規定的簡任、薦任、委任公務人員任用資格，有何主要不同？

四、公務人員命令退休，有什麼具體規定？

六十五年臺灣省公務員委任晉薦任人事行政人員「考銓制度」試題

一、考試法對於考用配合，有何規定？如何貫徹實施？試論述之。

二、職位分類制度推行以來，各方意見甚多，有無改進辦法？試申論之。

三、公務人員的訓練，應如何加強？試陳述二見。

四、公務人員退休及撫卹制度，有無需要改進之處？試評述之。

六十六年國防特考丙等「考銓法規」試題

一、機關於任用公務人員時，有何應注意事項？試就公務人員任用法及其施行細則規定說明之。

二、公務人員在何種情形下可以退休或應該退休？有無例外規定。

三、依考績法規定，年終考績如何分等？如何獎懲？

四、試依現行考績法規定，列舉記大功記大過之標準。

六十六年退除役特考丙等「考銓法規概要」試題

- 一、公務人員任用法對公務人員任用之消極限制為何？
- 二、公務人員考績法對公務人員考績分爲幾等？各等獎懲如何？
- 三、公務員服務法規定，公務員對於兩級長官同時命令應以何者之命令爲準？對於主管長官與兼管長官之同時命令，應以何者爲準？
- 四、試述公務員請假規則之適用範圍如何？

六十七年普考人事行政「考銓法規概要」試題

- 一、考試院職掌之事項爲何？何種人員應經考試銓定其資格？又行政院人事行政局組織規程第一條的條文爲何？
- 二、公務人員任用法關於「試用」及「學習」之規定如何？又聘用人員不適用公務人員任用有關規定之事項爲何？
- 三、依公務人員考績法規定，在何種情形下，予以簡任職升用或簡任存記？在何種情形下以免職？
- 四、依公務人員服務法規定，公務員執行職務的義務爲何？懲戒處分與刑事處分的情形如何？

六十七年高考人事行政「中國考銓制度」一試題

- 一、現行考試法與分類職位公務人員考試法對於任用資格之考試有何異同及應否改進之處，試陳己見。
- 二、職位分類制與簡薦委制於現職人員升等之規定爲何？並析其利弊。
- 三、現行公務人員之俸給，公務人員俸給法係採俸額制，分類職位公務人員俸給法係採俸點制，試就其俸給結構及其利弊，扼要說明之。

四、我國公務人員之退休金給予之規定，是否適當？試條舉意見以對。

六十八年度高檢「考銓法規」試題

- 一、分類職位公務人員考試法於671027修正公布，與修正前有何不合？
- 二、依分類職位公務人員任用法規定，在何種情形下各機關得予資遣公務人員，其給與情形如何？
- 三、分類職位公務人員考績法修正後，有關平時考核及專案考績之規定與修正前有何重大不同？
- 四、公務人員任職十五年以上依法退休時可擇支領之退休給與有若干種？又領受月退休金人員死亡後，對其遺族有何救濟？

六十八年普考人事行政「考銓法規概要」試題

- 一、分類職位公務人員初任考試依現行法按職系分幾個職等舉行？其應考資格為何？十職等之考試方式係如何規定？
- 二、分類職位公務人員之任用，現行任用法第六條如何規定？又各機關公務人員有何種情形者，得予以資遣？
- 三、各機關辦理分類職位公務人員之平時考核及專案考績，現行法如何規定？又俸給法修正之俸表，各職等本俸、年功俸，分為幾俸階？每階差額為幾俸點？
- 四、公務人員「退休金之給與」，現行退休法如何規定？退休者如再任公務人員時，又有何規定？

六十八年高考人事行政「中國考銓制度」試題

- 一、現行法規對於分類職位公務人員之升等有何規定？試述之。

- 二、新修正之分類職位公務人員任用法對於權陞規定加以放寬，試說明之，並述其理由。
- 三、我國公務人員之退休金，向由政府籌畫負擔，其弊端為何？試述之。
- 四、關於公務人員之懲戒，現行法採「刑先懲後」原則，近有人主張修正，試析其利弊。

六十九年普考人事行政人員「考銓法規概要」試題

- 一、分類職位公務人員之升等，現行法規定升任第二、第六、第十職等應經升等考試，其應考資格為何？又分類職位公務人員考試方式為何？試分述之。
- 二、公務人員任用法對考試及格人員之任用，係如何規定？試述明之。
- 三、公務人員與分類職位公務人員考績種類、考績標準、每項所佔考績總分數百分比各為何？又公務人員年終考績與另予考績之曉諭如何規定？試說明之。
- 四、職位分類制與簡荐委任制，在基本精神上不同之點何在？並解釋下列各名詞：
(1)職位。(2)職系。(3)職級。(4)職等。(5)職級規範。

六十九年高考人事行政「中國考銓制度」試題

- 一、我國政府機關人事制度，目前是職位分類與簡荐委兩制並行，各方近有兩制合一之議，在體制（結構）及法規方面，有無合一必要及其理由何在？應如何合一？試論述之。
- 二、試就職等結構及任用資格觀點，說明公務人員現行任用制度之分類，及其各別特性。
- 三、試說明公務人員保障之意義，及現行保障制度之立法方式，保障範圍與其主要內容。
- 四、試就公務人員退休法、撫卹法之所定，分項說明其異同。

六十九年台省公務人員升等考試委任職及二職等人事行政人員、人事行政職「考銓法規大意」試題

- 一、試說明分類職位公務人員考試之主要規定。
- 二、試說明公務人員平時考核、年終考績及另予考績之意義及其獎懲。
- 三、試說明職前訓練與在職訓練之意義及其作用。
- 四、試說明公務人員退休與資遣之意義，暨在何種情況下可予退休及資遣。

六十九年台省公務人員升等考試荐任職及六職等人事行政人員、人事行政職「考銓法規」試題

- 一、試說明職位分類制與簡荐委制之考試與任用規定之異同。
- 二、試說明公務人員之權利、義務與責任。
- 三、試說明公務人員保險之保險項目、保險費及保險給付之主要規定，及此三者間之關係。
- 四、試說明公務人員退休之意義及其一般原則。

七十年高考人事行政人員「中國考銓制度」試題

- 一、試說明職位、職系、職等、職級之意義，並以圖示及文字說明其相互間之關係。
- 二、就政府機關進用人員所需資格言，有者需經考試及格，有者可憑學經歷，有者可不需資格，試分別舉例並說明其理由及利弊。
- 三、試就俸給法所定，說明分類職位公務人員與簡荐委公務人員俸給之有關俸表結構及俸階（級）核敘之異同。
- 四、某甲任職廿九年，因公身體殘廢而退休，時支月俸為一萬元，無眷，本人實物折價五〇〇元，請領二分之一次退休金，及二分之一之月退休金，試問依公務人員退休法規定，可領一次退休金及月退休金各若干？

七十年普考人事行政人員「考銓法規概要」試題

- 一、高等考試及普通考試是指那一種人員的考試？試依考試法指出正確答案。(A)公務人員的任用資格考試 (B)專門職業及技術人員的執業資格考試 (C)公職候選人資格考試 (D)公務人員任用與專門職業及技術人員執業資格考試 (E)公務人員任用與專門職業及技術人員執業暨公職候選人資格考試
- 二、特種考試分爲幾等？(A)特、甲、乙、丙、丁五等 (B)甲、乙、丙、丁、戊五等 (C)甲、乙、丙、丁四等 (D)特、甲、乙、丙四等 (E)甲、乙、丙三等
- 三、考試法對於應考人之體格檢查，如何規定？(A)一律於報名前檢查，不合格者不得報考 (B)一律於考試後檢查，不合格者不予錄取 (C)一律於錄取後檢查，不合格者不予任用或執業 (D)視需要於報名前或考試後檢查，不合格者不得報考或不予錄取 (E)視需要於考試公告中按類科性質規定應否體格檢查
- 四、中華民國國民，有下列各項情事之一者，不得應考試法規定之考試，其中有一項引述有誤，試予指出。(A) 犯刑法內亂外患罪經判決確定者 (B) 犯刑法竊盜罪贓物罪經判決確定者 (C) 褫奪公權尚未復權者 (D) 受禁治產之宣告尚未撤銷者 (E) 吸食鴉片或其他毒品者
- 五、下列資格，有一不能應公務人員高等考試，試指出之。(A) 公立或立案之私立專科以上學校相當系科畢業者 (B) 教育部承認之國外專科以上學校相當系科畢業者 (C) 任委任職最高級滿一年，最近三年考績優良者 (D) 高等檢定考試相當類科及格者 (E) 普通考試相當類科及格滿三年者
- 六、公務人員保險分爲那些項目？(A) 生育、疾病、傷害、殘廢、死亡 (B) 疾病、傷害、殘廢、養老、死亡、子女教育 (C) 生育、疾病、殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬 (D) 生育、疾病、傷害、殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬 (E) 生育、疾病、傷害、殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬、子女教育

- 七、舉行高等考試、普通考試時，其考試類科、區域、地點、日期等，由何機關於何時公告之？ (A)由考試院於考試一個月前公告之 (B)由考試院於考試兩個月前公告之 (C)由考試院於考試三個月前公告之 (D)由考試院於考試四個月前公告之 (E)由考選部於考試四個月前公告之
- 八、特種考試如與高普考試，相互比照，下列答案，有一不妥，請予指出。 (A)甲等高於高等考試 (B)丁等低於普通考試 (C)丙等相當於普通考試 (D)丁等相當於普通檢定考試 (E)乙等相當於高等考試
- 九、考試總成績在多少分以上為最優等？ (A)九十分以上 (B)八十五分以上 (C)八十分以上 (D)七十五分以上 (E)七十分以上
- 一〇、考試總成績在多少分以上為優等？ (A)八十五分以上 (B)八十分以上 (C)七十五分以上 (D)七十分以上 (E)六十五分以上
- 一一、分類職位公務人員初任考試，得有博士學位者得應幾職等考試？ (A)第十三職等考試 (B)第十二職等考試 (C)第十一職等考試 (D)第十職等考試 (E)第九職等考試
- 一二、公務人員之保險費率依公務人員保險法規定，為被保險人每月俸給百分之幾？ (A)百分之一至百分之三 (B)百分之三至百分之五 (C)百分之五至百分之七 (D)百分之七至百分之九 (E)百分之九至百分之十一
- 一三、分類職位公務人員初任考試，得有碩士學位者，得應幾職等考試？ (A)第七職等考試 (B)第八職等考試 (C)第九職等考試 (D)第十職等考試 (E)第十一職等考試
- 一四、高等考試及格，並就其錄取類科在機關服務幾年以上，成績特優者，才可以報考特種考試之甲等考試？ (A)三年以上 (B)四年以上 (C)五年以上 (D)六年以上 (E)七年以上
- 一五、分類職位公務人員初任考試，大學畢業者，得應幾職等考試？ (A)第六職等考試 (B)第七職等考試 (C)第八職等考試 (D)第九職等考試 (E)第十職等考試

- 一六、政務官退職酬勞金規定，有五種情形，喪失其領受退職酬勞金之權利，下列五項有一項寫錯了，請予指出。
(A)死亡 (B)曾受刑事處分者 (C)因案撤職者 (D)持有外國居留證者 (E)喪失中華民國國籍者
- 一七、分類職位公務人員初任考試，專科學校畢業者，得應幾職等考試？ (A)第四職等考試 (B)第五職等考試 (C)第六職等考試 (D)第七職等考試 (E)第八職等考試
- 一八、分類職位公務人員初任考試，普通檢定考試及格者得應幾職等考試？ (A)第六職等考試 (B)第五職等考試 (C)第四職等考試 (D)第三職等考試 (E)不能應考
- 一九、分類職位公務人員初任考試，高等檢定考試及格者，得應幾職等考試？ (A)不得應考 (B)第四職等考試 (C)第五職等考試 (D)第六職等考試 (E)第七職等考試
- 二〇、政務官退職酬勞金，中央機關以何機關為支給機關？ (A)考試院 (B)銓敘部 (C)行政院 (D)行政院人事行政局 (E)財政部
- 二一、分類職位公務人員初任考試，高中畢業者，得應幾職等考試？ (A)第七職等考試 (B)第六職等考試 (C)第五職等考試 (D)第四職等考試 (E)第三職等考試
- 二二、依公務人員升等考試法規定，公務人員升等考試，分為幾種？ (A)雇員級升等考試、委任高級升等考試、薦任高級升等考試 (B)委任職之升等考試、薦任職之升等考試、簡任職之升等考試 (C)丁等升等考試、丙等升等考試、乙等升等考試 (D)丙等升等考試、乙等升等考試、甲等升等考試 (E)雇員銓定升等考試、委任銓定升等考試、薦任銓定升等考試
- 二三、典試委員或襄試委員，依規定如有關係親近之人應考者，對於所應考試類科有關命題及閱卷事宜應予迴避，其迴避對象為何？ (A)配偶或三親等內之血親、姻親 (B)配偶或四親等內之血親、姻親及家屬 (C)配偶或三親等內之血親、姻親及家屬 (D)配偶或四親等內之血親、姻親 (E)配偶或三親等內之血親、姻親及家屬

屬、學生、同事等

二四、分類職位公務人員初任考試，國民中學畢業者，得應幾職等考試？ (A) 第六職等考試 (B) 第五職等考試

(C) 第四職等考試 (D) 第三職等考試 (E) 第二職等考試

二五、辦理考試人員如有徇私舞弊，因而觸犯刑法者，應加重其刑，如何規定？ (A) 視其情節加重其刑 (B) 從重加倍量刑 (C) 加重其刑至二分之一 (D) 加重其刑至三分之一 (E) 加重其刑至四分之一

二六、凡組織典試委員會辦理之考試，依法應請什麼機關派員監試？ (A) 請考試院派考試委員監試 (B) 請行政院派政務委員監試 (C) 請立法院派立法委員監試 (D) 請司法院派大法官監試 (E) 請監察院派監察委員監試

二七、高等考試及格幾年以上，對有關學科富有研究成績卓著者，才可以擔任高考典試委員？ (A) 十五年以上 (B) 十二年以上 (C) 十年以上 (D) 八年以上 (E) 六年以上

二八、高等考試及格幾年以上，對有關學科富有研究者，才可以擔任高考典試委員？ (A) 十五年以上 (B) 十二年以上 (C) 十年以上 (D) 八年以上 (E) 六年以上

二九、規定與敘述每一職級之工作性質、繁簡難易、責任輕重、及所需資格條件之文書，其名稱為何？ (A) 職系說明書 (B) 職級說明書 (C) 職級規範 (D) 職位說明書 (E) 職等標準

三〇、敘述每一職等之工作繁簡難易、責任輕重及所需資格條件程度之文書，其名稱為何？ (A) 職位說明書 (B) 職系說明書 (C) 職級說明書 (D) 職級規範 (E) 職等標準

三一、依公務職位分類法第三條，列舉得不予分類之機關，計有六款。以下所列，有一筆誤，請予指出。 (A) 司法機關 (B) 主計機關 (C) 警察機關 (D) 衛生機關 (E) 民意機關

三二、各機關職位，依法應由「歸級機關」予以歸入適當之職級。以內政部十職等職位為例，其歸級機關為何？

(A) 考試院 (B) 銓敘部 (C) 行政院 (D) 行政院人事行政局 (E) 內政部

三三、歸級機關辦理職位歸級發生疑義時，由何機關決定之？ (A) 考試院 (B) 銓敘部 (C) 行政院 (D) 行政院人事行政局 (E) 立法院

三四、實施職位分類機關內工作人員之考試、任用、俸給、考績，能用同一標準處理者，稱爲什麼相似？ (A) 職等相似 (B) 職級相似 (C) 職位相似 (D) 職系相似 (E) 職稱相似

三五、職位所歸職級之工作性質、繁簡難易、責任輕重及所電資格條件不符者，在公務職位分類法上稱爲甚麼？ (A) 條件不符 (B) 評鑑不實 (C) 列等不合 (D) 歸級不當 (E) 分類不妥

三六、現行公務職位分類，共分爲多少職等？ (A) 十二職等 (B) 十三職等 (C) 十四職等 (D) 十五職等 (E) 十六職等

三七、現行公務職位分類，以那一職等爲最低？ (A) 第一職等 (B) 第十三職等 (C) 第十四職等 (D) 第十五職等 (E) 第十六職等

三八、現行公務職位分類，以那一職等爲最高？ (A) 第一職等 (B) 第十三職等 (C) 第十四職等 (D) 第十五職等 (E) 第十六職等

三九、依公務人員任用法第二條規定，公務人員分爲幾等？ (A) 特任、簡任、薦任、委任四等 (B) 特任、簡任、薦任、委任、同委任五等 (C) 簡任、薦任、委任、聘用、派用、僱用六等 (D) 簡任、薦任、委任三等 (E) 簡任、薦任、委任、雇員四等

四〇、你如果考試及格，希望至考試院服務，應由何機關爲你分發？ (A) 高普考試典試委員會 (B) 考選部 (C) 銓敘部 (D) 考試院 (E) 行政院人事行政局

四一、你如果考試及格，希望至台北市政府服務，應由何機關爲你分發？ (A) 考試院 (B) 考選部 (C) 銓敘部 (D) 行政院人事行政局 (E) 台北市政府人事處

四二、普通考試及格人員之任用，下列各項，何者為公務人員任用法之規定？ (A) 取得委任職任用之資格 (B) 取得中級以上委任職任用之資格 (C) 成績列優等以上者以高級委任職任用，中等者以中級委任職任用 (D) 成績列最優等者得以初級薦任職任用，其餘以委任職任用 (E) 取得委任職任用之資格，視其成績以高級或中級委任職任用

四三、特種考試甲等考試及格人員之任用，下列各項，何者為公務人員任用法所規定？ (A) 取得簡任職任用資格，一律以簡任職任用 (B) 取得簡任職任用資格，優先以簡任主管任用 (C) 成績特優者以高級簡任職任用，中等者以高級薦任職任用 (D) 取得簡任職任用資格，成績列中等者得先以高級薦任職任用 (E) 取得簡任職任用資格，視其成績以中級或初級簡任職任用

四四、丁等考試及格人員之任用，下列各項，何者為公務人員任用法所規定？ (A) 取得雇員之任用資格 (B) 取得任用資格，但成績列優等以上者不在此限 (C) 取得初級委任職任用之資格 (D) 取得同委任之任用資格 (E) 取得初級委任職之任用資格

四五、依公務人員任用法規定，各機關擬任人員，於本機關以外選用時，以何者為先？ (A) 以登記順序在前者為先 (B) 以有基層經歷者為先 (C) 以銓敘合格者為先 (D) 以考試及格者為先 (E) 以學歷最高者為先

四六、不須經升等考試而取得簡任資格之薦任人員，除服務年資及考績成績外，必須具有下列資格之一，其中一項引述有誤，請予指出 (A) 高等考試及格者 (B) 特種考試之乙等考試或相當於高等考試之特種考試及格者 (C) 分類職位第六至第九職等考試及格者 (D) 薦任職升等考試及格或分類職位第六職等升等考試及格者 (E) 專科以上學校畢業者

四七、各機關擬任簡任、薦任、委任人員，應先派代理，於幾個月內送銓敘機關審定？ (A) 一個月內 (B) 二個月內 (C) 三個月內 (D) 四個月內 (E) 五個月內

四八、各機關擬任簡任、薦任、委任人員，經先派代理，於銓敘機關審查不合格時，應如何處理？ (A) 以代理人

員身份繼續任職 (B) 暫行代理並限期完成合格條件 (C) 向銓敘機關申復展延代理期間 (D) 應即停止其代理

(E) 暫予代理，俟適當時機再行送請審查

四九、各機關如有特殊需要，須任用其他機關現職人員時，應採取什麼途徑？ (A) 報請上級核准調用 (B) 應指名

商詢 (C) 應由當事人辭去現職再予任用 (D) 逕行任用同時函知其現職機關 (E) 先行發布人事命令俾當事人

據以請求離職

五〇、公務員不合退休規定者，另有資遣之規定，下列情形，只有一項不合資遣規定，請予指出： (A) 因機關

裁撤組織變更或業務緊縮而須裁減人員者 (B) 現職工作不適應，又無其他適當工作可以調任者 (C) 現職已

無工作，又無其他適當工作可以調任者 (D) 久任現職，缺乏發展潛力，其本人及長官均認為不宜留任者

(E) 經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者

五一、中級以上委任是指什麼而言？ (A) 委任十一級至一級 (B) 委任十級至一級 (C) 委任九級至二級 (D) 委任八

級至一級 (E) 委任七級至一級

五二、高級薦任是指什麼而言？ (A) 薦任一級 (B) 薦任一級至二級 (C) 薦任一級至三級 (D) 薦任一級至四級 (E)

薦任一級至五級

五三、初級委任是指什麼而言？ (A) 委任十五級至九級 (B) 委任十五級至十級 (C) 委任十五級至十一級 (D) 委任

十五級至十二級 (E) 委任十五級至十三級

五四、簡任中級以上，指什麼而言？ (A) 簡任三級至一級 (B) 簡任四級至一級 (C) 簡任五級至一級 (D) 簡任六級

至一級 (E) 簡任七級至一級

五五、薦任中級以上，指什麼而言？ (A) 薦任九級至一級 (B) 薦任八級至一級 (C) 薦任七級至一級 (D) 薦任六級

至一級 (E) 薦任五級至一級

五六、高級委任是指什麼而言？ (A) 委任一級至二級 (B) 委任一級至三級 (C) 委任一級至四級 (D) 委任一級至五級 (E) 委任一級至六級

五七、各機關辦理機要人員，現行規定頗為特殊，列舉如下，其中有一項所列有誤，請予指出。 (A) 得不受任用資格之限制 (B) 須與機關長官同進退並得隨時免職 (C) 指擔任機要秘書及監印等職務者而言 (D) 必要時秘書長或主任秘書亦得比照進用 (E) 辦理機要人員每機關不得超過十人

五八、公務人員任用法規規定之任用資格，下列答案，以何者為最正確？ (A) 以考試及格者為限 (B) 以考試及格或依法考績升等者為限 (C) 以考試及格或銓敘有案者為限 (D) 以考試及格或依法考績升等或在本法施行前依法銓敘合格者為限 (E) 以考試及格或依法考績升等或依法銓敘合格及身家清白者為限

五九、各機關設置甄審委員會，其名額如何規定？有無任期限制？ (A) 委員三至五人，無任期限制 (B) 委員五至七人，任期一年，得連任 (C) 委員七至九人，任期二年，得連任 (D) 委員九至十一人，任期三年 (E) 委員七至十一人，任期一年，得連任

六〇、各機關擬任人員向銓敘機關送審，經審定後如有異議，可於幾個月內提請複審？可以複審幾次？ (A) 六個月內提出，以一次為限 (B) 三個月內提出，以不超過二次為限 (C) 二個月內提出，以一次為原則，如仍有異議，得再提一次 (D) 一個月內提出，以一次為限 (E) 無期限規定，亦無次數限制

六一、初任分類職位人員，那些職等須經考試及格？ (A) 一、三、五、七、九、十 (B) 一、二、三、六、九、十、十一 (C) 一、二、三、五、六、八、九、十 (D) 一、二、六、十 (E) 一、五、六、九、十、十一

六二、分類職位各職等人員，原則上須在工作性質及所學相近職系職位間始得調任，但仍若有若干職等人員不受限制，試指出正確答案。 (A) 第十職等以上人員 (B) 第五職等以下人員 (C) 第十職等以上及第五職等以下人員

附錄

員 (D)第十一職等以上及第四職等以下人員 (E)第十二職等以上及第三職等以下人員

六三、初任各職等人員之試用期間，規定幾年？如成績特優縮短試用期間，最少幾個月？如成績不好延長試用期間，最長幾年？ (A)試用一年，縮短者不得少於六個月，延長者不得超過一年 (B)試用一年半，縮短者最少半年，延長者最長一年半 (C)試用一年，縮短者最少三月，延長者最長半年 (D)試用二年，縮短者最少

一年，延長者最長一年 (E)試用一年，縮短者最少三月，延長者最長三月

六四、分類職位人員調整歸級後，歸入高一範圍職等，而僅具低一範圍職等資格，可否權理？ (A)權理應以同範圍之職等為限 (B)如有低一範圍最高職等合格實授資格，得權理高一範圍最低職等 (C)如有低一範圍最高

職等合格實授資格，得權理高一範圍任何職等 (D)如有低一範圍次高以上職等合格實授資格，得權理高一範圍次高以下職等 (E)如有低一範圍最高職等合格實授資格，得權理高一範圍非主管任何職等

六五、十職等資格之取得，以下各項，有一與規定不盡符合，請予指出。 (A)經第十職等考試及格者 (B)經考績取得第十職等升等任戶資格者 (C)經甲等特考及格者 (D)經以九職等合格實授報准權理滿二年者 (E)經薦

任升簡任職升等考試及格者

六六、普通考試及格可否任分類職位公務人員？ (A)具有五職等任用資格 (B)具有四職等任用資格 (C)具有三職等任用資格 (D)具有二職等任用資格 (E)兩制不同，須報經銓敘機關同意後始得任用

六七、雇員管理規則對於初充雇員之年齡如何限制？ (A)二十歲以上，六十歲以下 (B)十九歲以上，五十五歲以下 (C)十九歲以上，五十歲以下 (D)十八歲以上，四十五歲以下 (E)十八歲以上，四十歲以下

六八、技術人員任用條例所列舉各官署之技術人員職稱，以下所列，何者不在其內？ (A)技監 (B)技正 (C)技手

(D)技士 (E)技佐

六九、依公務員服務法規定，公務員對於下列各項與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益。其中一項有誤，試予指出。(A)承辦本機關或所屬機關之工程者 (B)經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊 (C)承辦本機關或所屬事業公用物品之商號 (D)三親等以內血親姻親 (E)受有官署補助費者

七〇、公務人員俸給法規定之俸給，包括那些項目？(A)本俸、年功俸 (B)本俸、年功俸、加給 (C)本俸、年功俸、加給、津貼 (D)本俸、年功俸、加給、津貼、補助 (E)本俸、年功俸、加給、津貼、補助、配給

七一、公務人員俸給法所稱之加給包括那些項目？(A)職務加給 (B)職務加給、技術加給 (C)職務加給、技術加給、地域加給 (D)職務加給、技術加給、地域加給、危險加給 (E)職務加給、技術加給、地域加給、危險加給、營養加給

七十二、簡任本俸分為幾級？(A)六級 (B)七級 (C)八級 (D)九級 (E)十級

七三、薦任本俸分為幾級？(A)十級 (B)十一級 (C)十二級 (D)十三級 (E)十四級

七四、委任本俸分為幾級？(A)十二級 (B)十三級 (C)十四級 (D)十五級 (E)十六級

七五、公務人員俸給法對於本俸之晉敘，每年有無晉幾級之限制？(A)無限制 (B)每年晉一級 (C)每年不得過二級 (D)每年不得過三級 (E)每年不得過四級

七六、分類職位公務人員俸給，有那幾種項目？(A)本俸、年功俸 (B)本俸、年功俸、加給 (C)本俸、年功俸、加給、津貼 (D)本俸、年功俸、加給、津貼、補助 (E)本俸、年功俸、加給、津貼、補助、配給

七七、分類職位公務人員俸給法對於部分未能照常出勤之人員，有照常支給俸給之規定，下列人員，何者不在其列？(A)依規定給假者 (B)因公出差者 (C)因案停職者 (D)奉調受訓者 (E)奉派進修考察者

七八、公務人員考績等次及其分數，下列如有錯誤，請予指出。(A)甲等：八十分以上者 (B)乙等：七十分以上

不滿八十分者 (C)丙等：六十分以上不滿七十分者 (D)丁等：不滿六十分者 (E)戊等：不滿五十分者

七九、分類職位公務人員俸給法規規定，權理人員之俸階，應如何核敘？ (A)法無明文規定，由各機關自行核敘

(B)按所權屬職等之俸階核敘 (C)按所具職等資格核敘 (D)按所具職等資格提高一職等核敘 (E)專案報請銓

敘機關核敘

八〇、公務人員考績法規規定考績各等次之獎懲，略述如答案所列，以下有一項誤列，請予指出。 (A)甲等：晉俸

，並給與獎金 (B)乙等：晉俸，或給與獎金 (C)丙等：留原俸級 (D)丁等：免職 (E)戊等：免職

八一、公務人員無故曠職繼續達多少日？或一年內累積達多少日？應予記一大過。 (A)繼續達七日，累積達十四

日 (B)繼續達十日，累積達三十日 (C)繼續達十五日，累積達四十日 (D)繼續達二十日，累積達五十日

(E)繼續達三十日，累積達六十日

八二、公務人員無故曠職繼續超過多少日？或一年內累積超過多少日？應予專案考績一次記二大過免職。 (A)繼

續超過十日，累積超過三十日 (B)繼續超過十五日，累積超過四十日 (C)繼續超過二十日，累積超過五十

日 (D)繼續超過三十日，累積超過六十日 (E)繼續超過四十日，累積超過七十日

八三、考績列丁等或專案考績免職人員，依法得向上級機關申請複審，依規定應於收受免職通知幾日內提出？

(A)十日內 (B)十五日內 (C)二十日內 (D)二十五日內 (E)三十日內

八四、公務人員平時考核，應併入年終考績增減總分，依規定(一)嘉獎或申誡一次增減幾分？ (二)記功或記過一次

增減幾分？ (三)記一大功或一大過增減幾分？ (A)(一)增減1分，(二)增減3分，(三)增減9分 (B)(一)增減1.5分

，(二)增減4.5分，(三)增減13.5分 (C)(一)增減2分，(二)增減6分，(三)增減18分 (D)(一)增減2.5分，(二)增減7.5分，(三)

增減22.5分 (E)(一)增減3分，(二)增減9分，(三)增減27分

八五、平時考核之規定，分列如答案各項，其中有一項有顯著錯誤，請予指出。 (A)獎勵分嘉獎、記功、記大功

(B)懲處分申誡、記過、記大過 (C)獎懲於年終考績時併計成績增減總分 (D)平時考核獎懲得互相抵銷
(E)無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丙等

八六、依公務人員退休法規定公務人員年滿幾歲，應命令退休？如仍堪任職自願繼續服務，報准延長者，至多延長幾年？ (A)滿六十歲，延長十年 (B)滿六十一歲，延長九年 (C)滿六十三歲，延長七年 (D)滿六十五歲，延長五年 (E)滿六十七歲，延長三年

八七、公務人員退休法規定，有四種情形，喪失其領受退休金之權利，下列五項，何者不在其列？ (A)死亡 (B)褫奪公權終身 (C)行方不明無法聯絡者 (D)犯內亂罪外患罪經判決確定者 (E)喪失中華民國國籍者

八八、公務人員因公傷病而致心神喪失或身體殘廢命令退休者，(一)其一次退休金可加給百分之幾？(二)其月退休金

可按在職人員月俸額百分之幾發給？ (A)(一)加給百分之五十，(二)按百分之六十發給 (B)(一)加給百分之四十，(二)按百分之七十發給 (C)(一)加給百分之三十，(二)按百分之八十發給 (D)(一)加給百分之二十，(二)按百分之九十發給 (E)(一)加給百分之十，(二)按百分之一百發給

八九、考績晉俸，一次可晉一級，有本俸可晉者晉本俸，如已晉至本俸最高俸級時，則晉年功俸，如已晉至年功俸最高額時，考績甲等，依公務人員考績法如何獎勵？ (A)應予調升職務 (B)應予頒發獎狀 (C)應予存記

俟升職時提敘俸級 (D)應給與一個月俸額之一次獎金 (E)應給與二個月俸額之一次獎金

九〇、公務人員退休金基數，最高以幾個基數為限？ (A)五十一 (B)五十五 (C)六十一 (D)六十五 (E)七十一

九一、公務人員退休法規定，請領退休金之權利，自退休之次月起，經過幾年不行使而消滅？ (A)一年 (B)二年 (C)三年 (D)四年 (E)五年

九二、政務官退職酬勞金請領權利之時效自退職之次月起，經過幾年不行使而消滅？ (A)一年 (B)二年 (C)三年 (D)四年 (E)五年

九三、領取一次退休金人員，一律加發幾年的眷屬補助費及眷屬實物代金？ (A)一年 (B)二年 (C)三年 (D)四年 (E)五年

九四、公務人員退休金的支給機關，下列五項，有一項列錯了，請予指出。 (A)中央機關為銓敘部 (B)省(市)機關為省(市)財政廳(局) (C)縣(市)為縣(市)政府 (D)鄉(鎮、市)為鄉(鎮、市)公所 (E)公營事業機關為各該上級主管機關

九五、月退休金的發給，依規定多少時間發給一次？ (A)一個月一次 (B)兩個月一次 (C)三個月一次 (D)六個月一次 (E)一年一次

九六、政務官退職酬勞金，省市政府以何機關為支給機關？ (A)省(市)政府 (B)省(市)政府人事處 (C)省(市)政府財政廳(局) (D)省(市)政府秘書處 (E)行政院人事行政局

九七、公務人員撫卹法所稱因公死亡，列有四種情形，以下所列五項，何者不在其列？ (A)因執行職務發生危險，以致死亡 (B)因出差遇險或罹病，以致死亡 (C)為表明無虧職守，自殺死亡 (D)在辦公場所意外死亡 (E)因戰事波及，意外死亡

九八、遺族領年撫卹金者，自該公務人員亡故之次月起給與，其年限規定為：(一)病故或意外死亡者給與多少年？(二)因公死亡者給與多少年？(三)戰地殉職者給與多少年？ (A)一三年 (B)一五年 (C)一十年 (D)一十五年 (E)一十七年 (F)一十七年 (G)一十七年 (H)一十七年 (I)一十七年 (J)一十七年 (K)一十七年 (L)一十七年 (M)一十七年 (N)一十七年 (O)一十七年 (P)一十七年 (Q)一十七年 (R)一十七年 (S)一十七年 (T)一十七年 (U)一十七年 (V)一十七年 (W)一十七年 (X)一十七年 (Y)一十七年 (Z)一十七年 (AA)一十七年 (AB)一十七年 (AC)一十七年 (AD)一十七年 (AE)一十七年 (AF)一十七年 (AG)一十七年 (AH)一十七年 (AI)一十七年 (AJ)一十七年 (AK)一十七年 (AL)一十七年 (AM)一十七年 (AN)一十七年 (AO)一十七年 (AP)一十七年 (AQ)一十七年 (AR)一十七年 (AS)一十七年 (AT)一十七年 (AU)一十七年 (AV)一十七年 (AW)一十七年 (AX)一十七年 (AY)一十七年 (AZ)一十七年 (BA)一十七年 (BB)一十七年 (BC)一十七年 (BD)一十七年 (BE)一十七年 (BF)一十七年 (BG)一十七年 (BH)一十七年 (BI)一十七年 (BJ)一十七年 (BK)一十七年 (BL)一十七年 (BM)一十七年 (BN)一十七年 (BO)一十七年 (BP)一十七年 (BQ)一十七年 (BR)一十七年 (BS)一十七年 (BT)一十七年 (BU)一十七年 (BV)一十七年 (BW)一十七年 (BX)一十七年 (BY)一十七年 (BZ)一十七年 (CA)一十七年 (CB)一十七年 (CC)一十七年 (CD)一十七年 (CE)一十七年 (CF)一十七年 (CG)一十七年 (CH)一十七年 (CI)一十七年 (CJ)一十七年 (CK)一十七年 (CL)一十七年 (CM)一十七年 (CN)一十七年 (CO)一十七年 (CP)一十七年 (CQ)一十七年 (CR)一十七年 (CS)一十七年 (CT)一十七年 (CU)一十七年 (CV)一十七年 (CW)一十七年 (CX)一十七年 (CY)一十七年 (CZ)一十七年 (DA)一十七年 (DB)一十七年 (DC)一十七年 (DD)一十七年 (DE)一十七年 (DF)一十七年 (DG)一十七年 (DH)一十七年 (DI)一十七年 (DJ)一十七年 (DK)一十七年 (DL)一十七年 (DM)一十七年 (DN)一十七年 (DO)一十七年 (DP)一十七年 (DQ)一十七年 (DR)一十七年 (DS)一十七年 (DT)一十七年 (DU)一十七年 (DV)一十七年 (DW)一十七年 (DX)一十七年 (DY)一十七年 (DZ)一十七年 (EA)一十七年 (EB)一十七年 (EC)一十七年 (ED)一十七年 (EE)一十七年 (EF)一十七年 (EG)一十七年 (EH)一十七年 (EI)一十七年 (EJ)一十七年 (EK)一十七年 (EL)一十七年 (EM)一十七年 (EN)一十七年 (EO)一十七年 (EP)一十七年 (EQ)一十七年 (ER)一十七年 (ES)一十七年 (ET)一十七年 (EU)一十七年 (EV)一十七年 (EW)一十七年 (EX)一十七年 (EY)一十七年 (EZ)一十七年 (FA)一十七年 (FB)一十七年 (FC)一十七年 (FD)一十七年 (FE)一十七年 (FF)一十七年 (FG)一十七年 (FH)一十七年 (FI)一十七年 (FJ)一十七年 (FK)一十七年 (FL)一十七年 (FM)一十七年 (FN)一十七年 (FO)一十七年 (FP)一十七年 (FQ)一十七年 (FR)一十七年 (FS)一十七年 (FT)一十七年 (FU)一十七年 (FV)一十七年 (FW)一十七年 (FX)一十七年 (FY)一十七年 (FZ)一十七年 (GA)一十七年 (GB)一十七年 (GC)一十七年 (GD)一十七年 (GE)一十七年 (GF)一十七年 (GG)一十七年 (GH)一十七年 (GI)一十七年 (GJ)一十七年 (GK)一十七年 (GL)一十七年 (GM)一十七年 (GN)一十七年 (GO)一十七年 (GP)一十七年 (GQ)一十七年 (GR)一十七年 (GS)一十七年 (GT)一十七年 (GU)一十七年 (GV)一十七年 (GW)一十七年 (GX)一十七年 (GY)一十七年 (GZ)一十七年 (HA)一十七年 (HB)一十七年 (HC)一十七年 (HD)一十七年 (HE)一十七年 (HF)一十七年 (HG)一十七年 (HH)一十七年 (HI)一十七年 (HJ)一十七年 (HK)一十七年 (HL)一十七年 (HM)一十七年 (HN)一十七年 (HO)一十七年 (HP)一十七年 (HQ)一十七年 (HR)一十七年 (HS)一十七年 (HT)一十七年 (HU)一十七年 (HV)一十七年 (HW)一十七年 (HX)一十七年 (HY)一十七年 (HZ)一十七年 (IA)一十七年 (IB)一十七年 (IC)一十七年 (ID)一十七年 (IE)一十七年 (IF)一十七年 (IG)一十七年 (IH)一十七年 (II)一十七年 (IJ)一十七年 (IK)一十七年 (IL)一十七年 (IM)一十七年 (IN)一十七年 (IO)一十七年 (IP)一十七年 (IQ)一十七年 (IR)一十七年 (IS)一十七年 (IT)一十七年 (IU)一十七年 (IV)一十七年 (IW)一十七年 (IX)一十七年 (IY)一十七年 (IZ)一十七年 (JA)一十七年 (JB)一十七年 (JC)一十七年 (JD)一十七年 (JE)一十七年 (JF)一十七年 (JG)一十七年 (JH)一十七年 (JI)一十七年 (JJ)一十七年 (JK)一十七年 (JL)一十七年 (JM)一十七年 (JN)一十七年 (JO)一十七年 (JP)一十七年 (JQ)一十七年 (JR)一十七年 (JS)一十七年 (JT)一十七年 (JU)一十七年 (JV)一十七年 (JW)一十七年 (JX)一十七年 (JY)一十七年 (JZ)一十七年 (KA)一十七年 (KB)一十七年 (KC)一十七年 (KD)一十七年 (KE)一十七年 (KF)一十七年 (KG)一十七年 (KH)一十七年 (KI)一十七年 (KJ)一十七年 (KL)一十七年 (KM)一十七年 (KN)一十七年 (KO)一十七年 (KP)一十七年 (KQ)一十七年 (KR)一十七年 (KS)一十七年 (KT)一十七年 (KU)一十七年 (KV)一十七年 (KW)一十七年 (KX)一十七年 (KY)一十七年 (KZ)一十七年 (LA)一十七年 (LB)一十七年 (LC)一十七年 (LD)一十七年 (LE)一十七年 (LF)一十七年 (LG)一十七年 (LH)一十七年 (LI)一十七年 (LJ)一十七年 (LK)一十七年 (LL)一十七年 (LM)一十七年 (LN)一十七年 (LO)一十七年 (LP)一十七年 (LQ)一十七年 (LR)一十七年 (LS)一十七年 (LT)一十七年 (LU)一十七年 (LV)一十七年 (LW)一十七年 (LX)一十七年 (LY)一十七年 (LZ)一十七年 (MA)一十七年 (MB)一十七年 (MC)一十七年 (MD)一十七年 (ME)一十七年 (MF)一十七年 (MG)一十七年 (MH)一十七年 (MI)一十七年 (MJ)一十七年 (MK)一十七年 (ML)一十七年 (MN)一十七年 (MO)一十七年 (MP)一十七年 (MQ)一十七年 (MR)一十七年 (MS)一十七年 (MT)一十七年 (MU)一十七年 (MV)一十七年 (MW)一十七年 (MX)一十七年 (MY)一十七年 (MZ)一十七年 (NA)一十七年 (NB)一十七年 (NC)一十七年 (ND)一十七年 (NE)一十七年 (NF)一十七年 (NG)一十七年 (NH)一十七年 (NI)一十七年 (NJ)一十七年 (NK)一十七年 (NL)一十七年 (NM)一十七年 (NO)一十七年 (NP)一十七年 (NQ)一十七年 (NR)一十七年 (NS)一十七年 (NT)一十七年 (NU)一十七年 (NV)一十七年 (NW)一十七年 (NX)一十七年 (NY)一十七年 (NZ)一十七年 (OA)一十七年 (OB)一十七年 (OC)一十七年 (OD)一十七年 (OE)一十七年 (OF)一十七年 (OG)一十七年 (OH)一十七年 (OI)一十七年 (OJ)一十七年 (OK)一十七年 (OL)一十七年 (OM)一十七年 (ON)一十七年 (OO)一十七年 (OP)一十七年 (OQ)一十七年 (OR)一十七年 (OS)一十七年 (OT)一十七年 (OU)一十七年 (OV)一十七年 (OW)一十七年 (OX)一十七年 (OY)一十七年 (OZ)一十七年 (PA)一十七年 (PB)一十七年 (PC)一十七年 (PD)一十七年 (PE)一十七年 (PF)一十七年 (PG)一十七年 (PH)一十七年 (PI)一十七年 (PJ)一十七年 (PK)一十七年 (PL)一十七年 (PM)一十七年 (PN)一十七年 (PO)一十七年 (PP)一十七年 (PQ)一十七年 (PR)一十七年 (PS)一十七年 (PT)一十七年 (PU)一十七年 (PV)一十七年 (PW)一十七年 (PX)一十七年 (PY)一十七年 (PZ)一十七年 (QA)一十七年 (QB)一十七年 (QC)一十七年 (QD)一十七年 (QE)一十七年 (QF)一十七年 (QG)一十七年 (QH)一十七年 (QI)一十七年 (QJ)一十七年 (QK)一十七年 (QL)一十七年 (QM)一十七年 (QN)一十七年 (QO)一十七年 (QP)一十七年 (QQ)一十七年 (QR)一十七年 (QS)一十七年 (QT)一十七年 (QU)一十七年 (QV)一十七年 (QW)一十七年 (QX)一十七年 (QY)一十七年 (QZ)一十七年 (RA)一十七年 (RB)一十七年 (RC)一十七年 (RD)一十七年 (RE)一十七年 (RF)一十七年 (RG)一十七年 (RH)一十七年 (RI)一十七年 (RJ)一十七年 (RK)一十七年 (RL)一十七年 (RM)一十七年 (RN)一十七年 (RO)一十七年 (RP)一十七年 (RQ)一十七年 (RR)一十七年 (RS)一十七年 (RT)一十七年 (RU)一十七年 (RV)一十七年 (RW)一十七年 (RX)一十七年 (RY)一十七年 (RZ)一十七年 (SA)一十七年 (SB)一十七年 (SC)一十七年 (SD)一十七年 (SE)一十七年 (SF)一十七年 (SG)一十七年 (SH)一十七年 (SI)一十七年 (SJ)一十七年 (SK)一十七年 (SL)一十七年 (SM)一十七年 (SN)一十七年 (SO)一十七年 (SP)一十七年 (SQ)一十七年 (SR)一十七年 (SS)一十七年 (ST)一十七年 (SU)一十七年 (SV)一十七年 (SW)一十七年 (SX)一十七年 (SY)一十七年 (SZ)一十七年 (TA)一十七年 (TB)一十七年 (TC)一十七年 (TD)一十七年 (TE)一十七年 (TF)一十七年 (TG)一十七年 (TH)一十七年 (TI)一十七年 (TJ)一十七年 (TK)一十七年 (TL)一十七年 (TM)一十七年 (TN)一十七年 (TO)一十七年 (TP)一十七年 (TQ)一十七年 (TR)一十七年 (TS)一十七年 (TT)一十七年 (TU)一十七年 (TV)一十七年 (TW)一十七年 (TX)一十七年 (TY)一十七年 (TZ)一十七年 (UA)一十七年 (UB)一十七年 (UC)一十七年 (UD)一十七年 (UE)一十七年 (UF)一十七年 (UG)一十七年 (UH)一十七年 (UI)一十七年 (UJ)一十七年 (UK)一十七年 (UL)一十七年 (UM)一十七年 (UN)一十七年 (UO)一十七年 (UP)一十七年 (UQ)一十七年 (UR)一十七年 (US)一十七年 (UT)一十七年 (UU)一十七年 (UV)一十七年 (UW)一十七年 (UX)一十七年 (UY)一十七年 (UZ)一十七年 (VA)一十七年 (VB)一十七年 (VC)一十七年 (VD)一十七年 (VE)一十七年 (VF)一十七年 (VG)一十七年 (VH)一十七年 (VI)一十七年 (VJ)一十七年 (VK)一十七年 (VL)一十七年 (VM)一十七年 (VN)一十七年 (VO)一十七年 (VP)一十七年 (VQ)一十七年 (VR)一十七年 (VS)一十七年 (VT)一十七年 (VU)一十七年 (VV)一十七年 (VW)一十七年 (VX)一十七年 (VY)一十七年 (VZ)一十七年 (WA)一十七年 (WB)一十七年 (WC)一十七年 (WD)一十七年 (WE)一十七年 (WF)一十七年 (WG)一十七年 (WH)一十七年 (WI)一十七年 (WJ)一十七年 (WK)一十七年 (WL)一十七年 (WM)一十七年 (WN)一十七年 (WO)一十七年 (WP)一十七年 (WQ)一十七年 (WR)一十七年 (WS)一十七年 (WT)一十七年 (WU)一十七年 (WV)一十七年 (WW)一十七年 (WX)一十七年 (WY)一十七年 (WZ)一十七年 (XA)一十七年 (XB)一十七年 (XC)一十七年 (XD)一十七年 (XE)一十七年 (XF)一十七年 (XG)一十七年 (XH)一十七年 (XI)一十七年 (XJ)一十七年 (XK)一十七年 (XL)一十七年 (XM)一十七年 (XN)一十七年 (XO)一十七年 (XP)一十七年 (XQ)一十七年 (XR)一十七年 (XS)一十七年 (XT)一十七年 (XU)一十七年 (XV)一十七年 (XW)一十七年 (XX)一十七年 (XY)一十七年 (XZ)一十七年 (YA)一十七年 (YB)一十七年 (YC)一十七年 (YD)一十七年 (YE)一十七年 (YF)一十七年 (YG)一十七年 (YH)一十七年 (YI)一十七年 (YJ)一十七年 (YK)一十七年 (YL)一十七年 (YM)一十七年 (YN)一十七年 (YO)一十七年 (YP)一十七年 (YQ)一十七年 (YR)一十七年 (YS)一十七年 (YT)一十七年 (YU)一十七年 (YV)一十七年 (YW)一十七年 (YX)一十七年 (YY)一十七年 (YZ)一十七年 (ZA)一十七年 (ZB)一十七年 (ZC)一十七年 (ZD)一十七年 (ZE)一十七年 (ZF)一十七年 (ZG)一十七年 (ZH)一十七年 (ZI)一十七年 (ZJ)一十七年 (ZK)一十七年 (ZL)一十七年 (ZM)一十七年 (ZN)一十七年 (ZO)一十七年 (ZP)一十七年 (ZQ)一十七年 (ZR)一十七年 (ZS)一十七年 (ZT)一十七年 (ZU)一十七年 (ZV)一十七年 (ZW)一十七年 (ZX)一十七年 (ZY)一十七年 (ZZ)一十七年

九九、公務人員之保險費按月繳付，由被保險人自付百分之幾？政府補助百分之幾？ (A)自付百分之二十五，補助百分之七十五 (B)自付百分之三十，補助百分之七十 (C)自付百分之三十五，補助百分之六十五 (D)自付百分之四十，補助百分之六十 (E)自付百分之四十五，補助百分之五十五

一〇〇、被保險人繳付保險費滿多少年後，得免繳保險費，仍享受公保給付之權利？ (A)十五年 (B)二十年 (C)二十五年 (D)三十年 (E)三十五年

七十年國防部特考丙等「考銓法規概要」試題

- 一、公務人員特考考試分爲幾等，其及格者，在簡、薦、委制中，分別取得何種任用資格？
- 二、分類職位公務人員任用法規定，有何種情事者，不得任用？
- 三、試說明公務人員在何種情形之下，應准其「自願退休」或「命令退休」？
- 四、試解釋下列各詞語：

1. 合格實授。2. 職級規範。3. 退休再任。4. 養老給付。5. 動態登記。

七十年退除役特考丙等「考銓法規概要」試題

- 一、那些人應呈報上級予以資遣？
- 二、我國各機關那些人不受分類職位之任用資格限制？
- 三、何謂自願退休與命令退休？試詳其理。
- 四、解釋名詞：

1. 代理。2. 代行。3. 委託。4. 委任。5. 決行。

七十一年台省公務人員委任職第二職等升等考「考銓法規大意」試題

- 一、公務員應保守政府機關機密，公務員服務法有何具體規定？
- 二、特種考試共分幾等？其考試及格者，依公務人員任用法規定，分別取得何種任用資格？
- 三、分類職位公務人員考績，可分爲幾種？試簡述之。
- 四、依公務人員任用法律任用的公務人員，在何種情形下，應命令退休？

七十一年郵政特考員級晉高員級「現行考銓制度」試題

- 一、公務人員升等考試與分類職位公務人員升等考試，各應具備之應考資格是什麼？試分別說明之。
- 二、現行「公務人員任用法」與「分類職位公務人員任用法」均有「資遣」之規定，其原制定之立法旨意安在？並在何種情形之下，始能予以資遣，試就所知以對。
- 三、公務人員保險與其眷屬疾病保險，在各該保險條例規定中有何重要不同之點？試分別列舉並就後者之立法旨意申論之。
- 四、「公務人員撫卹法」對於「冒險犯難或戰地殉職人員」，有何優予給卹之規定？其立法之旨意如何？試一併申論之。

五、解釋左列各名詞，並分別舉例說明之。

- 1 先予試用。 2 准予任用。 3 准予權理。 4 保留原俸級（階）。 5 另予考績。

七十一年台省公務人員升等考「考銓法規」試題

- 一、我國政府機關人事管理機構之設置，以何項法律為依據？其要點如何？行政機關、公營事業機關及公立學校，各依何項法規設置人事管理機構？各分幾個等級？
- 二、試述分類職位公務人員考績與其獎懲標準及公務員懲戒制度之要點。
- 三、說明我國公務人員退休及資遣之條件與其給與標準。
- 四、分述公務人員保險及其眷屬保險、退休人員保險、私立學校教職員保險之保險依據、對象、項目及費率標準。

七十一年普考「考銓法規概要」試題

- 一、考試法所稱專門職業暨技術人員，係包括那些人員？
- 二、何謂職位分類？依公務職位分類法之規定，那些機關得不實行職位分類？
- 三、各機關辦理公務人員「平時考核」及「專案考績」，現行修正公務人員考績法，對此作何規定？
- 四、解釋下列名詞：

- 1 職位與職級。2 派用與聘用。3 考績與考成。4 政務官與事務官。5 典試委員與襄試委員。

七十三年普考「考銓法規概要」試題

- 一、考試及格人員之任用，現行修正公務人員任用法第六條係如何規定？
- 二、考績之目的何在？公務人員年終考績列丁等或專案考績免職者，現行修正考績法第十三條對此作何救濟之規定？
- 三、公務人員執行職務之義務，服務法有何規定事項？何者視為當然之權利？
- 四、公務人員違法失職，均應受懲戒；其懲處項目內容，懲戒法係如何規定？

七十三年高考「中國考銓制度」試題

- 一、公務人員任用法所稱之「公務人員」，與公務員服務法及刑法所稱之「公務員」，有何不同？試舉例說明之。
- 二、技術人員之考試，有主張筆試者，有主張知能文件審查並加口試或實地考試者，究以何種方式為宜？試抒己見以對。
- 三、公務人員退休制度，各方不同意見甚多，如何改進？試簡述之。

四、公務員懲戒法對於懲戒處分與刑事裁判之關係，是如何規定？應否加以改進？

七十三年基層特考乙等「中國考銓制度」試題

一、公務人員高等考試、普通考試與分類職位公務人員考試，應考資格有何不同？試分別列舉之，並比較二者優劣之點及改進之道。

二、公務人員保險與公務人員眷屬疾病保險，依法有何重要不同之內容規定，試詳述之。

三、公務人員之任用，除須具有積極性與消極性之資格外，尚須具有積極性與消極性之限制，其限制條件為何？試說明之。

四、公務員服務法第二條規定，屬官對於長官在其監督範圍內所發之命令，有服從之義務。惟行政學者認為此種義務，有幾種不同之學說，其理論根據為何？試分別簡述之。