

铨政月刊 / 铨叙部铨政月刊社 · 一 V. 1, no. 1 (民国36
年[1947]11月) ~ [?] · 一南京: 编者[发行者], 民国
36年[1947] ~ [?].
: 附表; 27cm.

* * * * *

本刊共摄制1卷, 16毫米, 缩率1:21, 原件藏北京图书
馆, 北京图书馆摄制, 母片藏全国图书馆文献缩微复制
中心(北京).

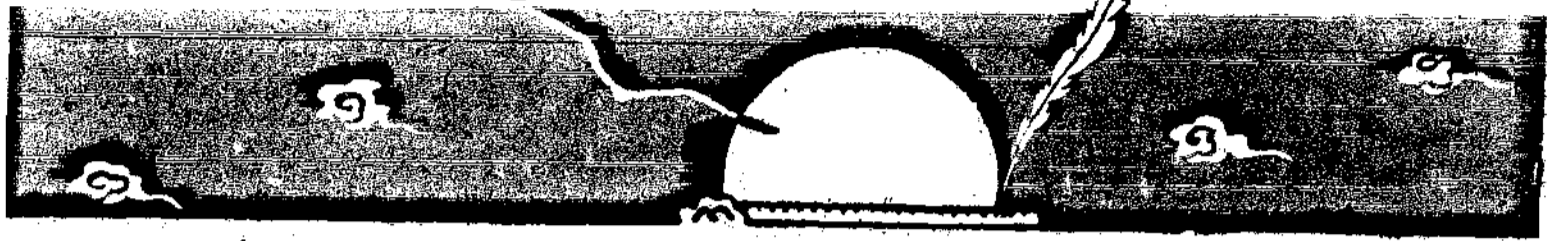
本刊片卷摄制目录:

V. 1, no. 1 ~ V. 3, no. 6

(1947, 11 ~ 1948, 12)

624

中華民國三十四年



銓政月刊

戴傳賢題

創刊號目錄

本刊詞

▲專論▼

六年來之銓政

考試與教育

人事行政之歧途

美國文官制度之趨勢及其貢獻

法規特輯(四則)

文告選載(十則)

銓敘事例(十七則)

建議與指示(十五則)

實務問答(四則)

銓審案件一覽

銓敘部薦任以上主管人員一覽表

●東嶽西爪●

銓政要聞

部內點滴

編造證件移付懲戒

編後記

本社

賈景德

胡適之

曹子羽

徐日洪

第一卷

銓政月刊社編

三十四年十一月十五日創刊

總發行所：上海四馬路

發刊詞

本社

本刊動議在抗戰勝利以前，特別是人事管理制度正在全面開展，人事業務的訓練與推進行程極努力的時候，大家覺得。

第一、政治問題稿來稿去更加煩瑣而務復，有意見的，看到政治問題瓶結的政治家，以為千言萬語歸到底，如果行政不上軌道，沒有好的乃至比較好的基礎，一切都談不上，所以，特別注意到行政制度、行政效率等問題，人事，無疑的是行政問題的重心，中國幾千年來鬧不清楚的是這個，現在鬧不清楚，以致影響到政治問題不清楚的也是這個，今後一切問題解決的癥結更是這個，所以，希望人事有制度，希望人事問題制度化，這個制度要弄得像樣，而且能推動一切行政進步的巨輪，推動各種各類的行政工作，然而，沒有集中討論的園地，各種刊物固然不斷的有關於人事問題的文字發表，而沒有建立一個理論的中心，他們所根據的材料并不是如何充實，特別是關於現在實際的材料太少，所以希望有一種專門的、充實的，以現在實際人事行政為對象的刊物出來，負起編貫、綜合、輔導，至少供給實際材料的責任。

第二、人事管理機構已普遍設置，他們所執行是各項考銓制度，可是，考銓制度，便是各種法規，而法規時有修正，補充，增訂，廢止，大家不是很快很普遍的可以知道，尤其是所以修正補充增訂廢止的道理，也必須弄個明白才行，僅就法規說能，死的法規，全靠活的運用，中國很多問題，如果是一條法文便可解決的話，那問題是早已可能解決了，因為那不是個困難的事，可是，實際并不如此簡單，有很多具體的問題，難以法文，有時是「似合不合」，或者是「小合大不合」，或者是「此合彼不合」，或者是「實合名不合」，這裏，全賴認清法文的内容和形式，認識法文的本身與相關部份，認清國家的利益，行政的前途，作種種明智的決定，以積極的精神，達成法律的最高的本來的目的，而不違反法律的精神，於是所以執行法律的解釋或事例有其特殊的價值，而必須使全部工作人員隨時學習的必要，不但是有所遵循，而且可以啓發，示範。

第三、人事管理人員的訓練已辦到九期，結果的人不少，他們在班受訓的時間很短，很難滿足求知的慾望，每期大家相約離班後，仍隨時以人事制度為研究的課題，目的是需要以不斷的自修，來造就理論與實踐互相關貫的專門人才，而訓練的不及，可是，他們帶回去的具有當時的一部份資料，以後如何演變，有何新的計畫與設施，他們無從知道，不但辜負了他們的期望，也減低了他們的興趣，所以，也非辦一個足以適合他們要求的刊物不可。

本刊便在這許多需要下產生了，儘管各種條件所限制，不必即能名副其實的做到如何美滿，我們總努力做去。現在，是行憲的前夕，民主的號角，已在各地吹起了，今後的政治問題，已經快如一線平坦的大道，來求得合理的解決，與不斷的進步，我們的行政制度，行政效率，尤其是我們的人事制度呢？還是停滯在現階段？還是急急直追？過去的人事制度受了環境的影響，始終沒能比較合理的建立起來，今後環境是不是一定比過去要好？雖然憲法上有着若干保障的規定，不會因為初期民主的洪流，將這不該牢固的根苗沖去罷？我們相信，祇有頑強不敗的理論才是偉大的力量，才可以廓清混濁的局面，得到全國的同情，祇有實際有效的設施，才是執行制度的本質，才可以得到社會的支持，我們以此自勉，并以此勉負責的同人，與愛好本刊的讀者。

〔專論〕

六年來之銓政



景德

查本館三十六年度計畫工作有發刊人事通訊一項此為具有全國性之人事行政刊物介紹中外人事制度與現行人事法例公布人事動態記載人事要聞以爲各報人事管理人員進修輔導之實際工具現本館定名「銓政月刊」創刊號訂期出版爰將本人主持部務六年來銓政工作概述如下俾資考說

沈水賈景德卅六年十月底

一、各項經常工作逐步推進情形

本部職掌銓政，所有業務原不外人事管理，惟自民國十九年開部，迄今不過十餘年，歷史既淺，制度自難驟臻詳備，如管理對象，初僅限於各政務機關簡委主任職在組織法規定有官等人員，偏於局部，有待於全面之推廣，如管理機構，只就各機關已有者略加調整，因陋就簡理思當遠，自三十一年一月本人到部起，仰體主席銳意建立人事制度之訓示，在院長指導策勵之下，致力於人事行政制度化人事制度系統化，組織遞進，期於有成，在卅一年度係考察籌畫及開始推動時期，在卅二年度係一面創擬調整制度一面切實推動時期，卅三卅四兩年以制度漸備，職事粗舉，乃加強工作實效，開始實施全面管理，迨至卅五年，抗戰結束，一切政制漸入常軌，最近二年遂根據十餘年平時戰時之經驗，全盤改革銓政制度，并配合各機關員之需要，積極推廣銓政行政，以樹建國之宏規，六年施政方針，大體相同，條目雖因輕重緩急而有疏密，而精神意志之所集中，策略力量之所貫注，固在建立制度把握制度擴展制度，以達人事行政制度化人事制度系統化之目的，前五年一般工作實施情形詳見各年度政績比較表，茲將各該年度辦結各類銓政條件統計於下：

- 三十一年度爲 一六〇、一五一件
- 三十二年度爲 二八一、二五一件
- 三十三年度爲 三四四、一五九件
- 三十四年度爲 五〇一、三〇二件
- 三十五年度爲 五三二、四九〇件

由上例各年度統計數字，足證經常工作逐年推進，又三十六年度預定進度爲七七二、二七五件，上半年應辦三八六、一八七件，實辦結四二五、四五〇件，則全年度經常工作超過預期之進度，當無疑義。

二、各項計畫工作逐年實施情形

本部最近六年工作計畫，悉依漸進施政方針，妥爲編定，有關加強人事管理之各項工作，如人事機構之設置，人事人員之儲訓與任用，人事行政之視察督導等，固須列入，而目的相同或關係相近之工作，亦並列入，項目因年度不同自有演變，精神則歷五年而一貫，蓋本部業務悉屬人事，互相關聯，互爲因果，中心工作與普通工作只可因時間空間之所宜，加以分別，殊難就本身性質，而衡量某項爲輕某項爲重。是以對中心工作固應全力促成，即列爲普通工作，以及計劃以外而爲實際需要之工作，亦無不統籌全局，齊頭並進，應各項工作，分之則各顯效能，合之則一舉爲用，茲將加強人事管理工作之推進情形摘要列舉於下：除不贅述

(一) 設置人事管理機構

卅一年度 制定人事管理條例，九月奉公布，十一月一日奉令施行，依法設置七單位，限於中央主管機關，
卅二年度 設置三三〇單位，完成中央各機關人事機構，
卅三年度 設置一六六〇單位，增設省級各機關人事機構，
卅四年度 設置一一三三單位，擴及於各公營事業機關，
卅五年度 設置一七〇一單位，注重收復區各級地方機關，
卅六年度 上半年設置一三三三單位

(二)任用人事管理人員

卅一年度 依照中央機關現任各級人事管理人員考核辦法，考核主管人員一六九名，其中合格准予繼續任職者四六名，
卅二年度 依法任用四三〇員，
卅三年度 依法任用一八二八員，
卅四年度 依法任用一九四八員，
卅五年度 依法任用三三五七員，
卅六年度 上半年依法任用二七三三員，

(三)儲訓人事管理人員

卅一年度 調訓現任人事管理人員二六六員，
卅二年度 調訓現任人事管理人員六五六員，
卅三年度 調訓現任人事管理人員二一四員，並舉行特種考試人員行政人員致試，及開始舉辦人事管理人員登記，
卅四年度 調訓現任人事管理人員以受訓練地址之限制奉令未辦，分發人事行政人員特致再試及格人員，
卅五年度 調訓現任人事管理人員三〇九員，(因這都以前中央訓練地址未能騰出至三十六年元月開班)，並舉行特種考試人事行政人員考試，
此為第二屆於十月間與高等考試同時舉行)

(四)視察督導人事行政

卅一年度 視導機關八〇單位，公務員一一，六〇〇人，
卅二年度 視導機關一四八單位，公務員一五，三〇〇人，
卅三年度 視導機關四四三單位，公務員二二，一〇〇人，
卅四年度 視導機關四〇九單位，公務員二六，〇九三人，
卅五年度 視導機關四五七單位，公務員三四，〇〇三人，
卅六年度 上半年將視導中央暨地方機關人事行政事項準備完成

三、各項工作推進與有關主管機關之聯繫合作

餘政與任何機關有關，其推進有賴於各機關之通力合作，近五年本部為把握制度，加強實效，力求與各機關密切聯繫，關於創立制度者必逐專人分頭洽商，關於重要業務者必大批動員催提，務使關係機關消極無礙，積極與合作，以職掌人事考核，對於政務有關考核機關尤盡聯繫合作之能事。

關於人事與工作兩種考核之聯繫，其具體表現，為與黨政工作考核委員會訂有會報辦法，派有兼任專門委員經常提供人事考核資料，接受考核委員會之指導，每屆視導各機關人事行政之結果，隨時轉達考核委員會予以注意，加以協助。考核委員會派遣地方政務考察團，亦每先由黨委託代查主管事項，關於人事與經費兩種考核之聯繫，則與主計審計機關建立工作之密切合作，前定有公務員薪俸支給規則及公務員銓定薪俸造送名冊審核辦法，凡發給薪俸時，該機關會計人員應先將薪俸冊送人事管理人員查核，遇有逾期未經發給人員，或銓定不合格仍予任用人員，或依法任用而所支薪額超過核定數額人員，應不予發給，即予發給，審計機關亦不予核銷，此種人事管理與經費的聯繫，已由中央推廣及於地方，頗收實效。

對於一般政務機關，則以人事管理機關為聯繫媒介，不時視導，按期會報，業務人員隨時集人事管理人員作業務技術之商討，更見顯著之績效，六年來對於範圍之擴展由政務機關及於事業機關，由前黨委有官等人員及於聘派無官等人員，由各機關現職人員及於社會上各類備用人員，由一般文官及於軍文與工人員，多得於此。

四、推進各項工作所遇之困難與解決方法

本部近六年推進各項工作，因利乘便，大都提前加速辦理，而收先成之效，固有感受困難者，屬於計畫工作，為所定中心工作在有關各機關之工作計畫未能與之適切配合，且照計畫所訂法案，呈請核布，必經之法定程序太多，費時太久，每影響計畫規定進度，未能如期達到，屬於經常工作，則為工作人員之配備，受法定員額之限制，不能與逐年遞增之業務相配合，事浮於人，時感人手不敷，(本部現行組織法修正公布於卅三年八月委任以上人員只有二九〇人計算員額不過四百人)環境雖有困難，亦必於適應之中，力求克服，務使先上軌道，隨而積極推進，如管理公務事業人員，係籌議多年而無結果之懸案，自卅一年起，毅然列於年度計畫，並派定專人向各主管機關不斷接洽，不斷催促，經常保持接觸，解除成見疑慮，始得先後商訂國家銀行職員、交通事業人員、工廠事業人員、衛生事業人員等任用法規十餘種，分案於卅二年卅三年卅四年呈請核布，在未完全立法程序前，仍列入計畫，催促公布，一面準備實施，並先辦查核登記，予以初步管理，如管理聘派人員之能底於成，其經過情形，亦復如是，至經常工作辦結各類銓敘案件，其數與年俱增，已詳前列統計，茲選定每年六月工作量及實有人數為標準，自卅三年起，再將業務進展情形與員額配備為比例之計算，以規本部現階段工作之實現。

年度別	收發文件數量	實有人數
卅三年六月	五、〇一八件	二四二人
卅四年六月	七、二九〇件	二八七人
卅五年六月	一、二、六八二件	三三三人
卅六年六月	一、六、七八〇件	三六八人

就上統計，以卅三年六月為基期，則卅六年六月應有員額一千二百九十一人，始足以與工作需要相適應，無如實際工作人員以受組織法預算員額之限制，尙不足四百人，近三年工作如是艱鉅，其所以能完成，厥賴簡化公文，縮短程序，提高辦案標準，實施工作競賽，以補人力之不足。

五、結論

本部最近六年銓敘工作，已如上述，今後致力目標，自仍為擴展銓敘業務與發揚銓敘效用，并根據建國大綱及憲法，以確立完備之銓敘典制。

去年還都以來，本部已集中精力，將現行制度加以全盤檢討，為適應平時政制，計修訂及新訂之法規十餘種，主要者為公務員任用法、公務員俸給法、公務員考績法、公務員退休法、公務員撫卹法、公務員保險法、公務員任職條例等，就中退休撫卹兩法且已奉令公布實施，其餘正在政試院審核及完成立法程序中，至人事管理條例修正案及公務員調任條例草案，亦均分別擬訂即行呈送政試院，此外為配合戰後復員之需要，與有關機關先後商訂有仍組織或其所屬機關聘任人員候選及任用限制辦法，復員整軍編餘軍用文職人員申請登記辦法，復員編餘軍官聘任警察人員任用辦法及特種放試復員軍官特種業務考試及格人員轉任文職辦法，均已呈准施行。

憲政時期，人事制度將分為國家行政系統及省縣以下之自治系統，仍當繼續研究改進，並制訂地方自治行政人員人事法規，以符合憲法精神，適應一般需要，而重應國家當前之政治建設，其次為公務事業人員及國家銀行職員之管理，外在之困難雖多，現已逐漸克服，除衛生事業人員任用條例已經公布施行，其餘可望陸續核佈，以期早奠基礎，發揮效力，而策應國家當前之經濟建設，至人事管理機構為本部推進銓敘之前鋒，更應積極設置，必以健全普遍為準，對於管理人員，尤期其學識經驗之切合與分配之適當，廣為備用，務使此項專業人員，悉能依法善盡其職責。

憲政時期即實施，憲法明定以政試院為任用標準，合理之職位分類，公平之待遇，穩定之升遷及法律之保障等，均屬健全人事制度之必要條件，應予予以圓滿之解決，深維本部未來責任，益形重大，切盼內而本部各單位職員，外而各政銓處及各機關人事管理人員，執行職務益加淬勵，處處自動，事事積極，協力完成本部所負使命。



北大校長胡適之先生於本年十月二十三日應考試院院長之約，在院內明志樓講演「考試與教育」一題，敝院長賈部長陳委員長史秘書長馬次長均出席聽講，院部會職員及眷屬附屬公教人員學生到者約千餘人。歷一時半始畢，現將院筆記加以整理刊登於此，以饗全國人事行政之工作者。胡先生，又此稿行次，組織、次序、論證、用語、與講時略有出入，但於胡先生原意仍力求符合，祇因有印忽忙，未及寄請訂正，如有錯誤，筆者應負其責，胡瑞昌識。

胡適之先生講演 十月二十三日
考試院明志樓

胡先生：

我在民國二十三年，出席考試院會議時，曾在這裏住過幾天，也在這裏講過話，這次重來，看到考試院的建築，沒有遭受破壞，覺得非常愉快，尤其知道今年參加考的人，全國各區達到一萬人以上，實已接近本年大學畢業生的總數，為前次任何一屆所不及，在交通極度困難的今天，能夠收到如此成績，其程度比前年第一次高考，北京大學大禮堂內僅有數十人投考的情形，真有天淵之別，這種事實，可以說明，考試制度推行到十年來，它的基礎，已經鞏固了，社會人士對它的認識，已經提高了，我是個擁護考試制度的人，目擊這種情形，覺得異常的高興。

今天承考試院諸位朋友，約我來講「考試與教育」的問題，我想考試與教育的關係是很深的，密切的，值得我們深思與研討，在中國考試制度有三千多年的歷史，尤其值得我們從歷史的追溯上加以推察與認識。在漢朝開國之初，政治的實權，向來是沒有乾脆交給過渡學生的，直到漢武帝的時候，公孫宏以布衣而任宰相，始打破以往非有軍功不得封侯，非封侯不得入相的惡例，這位山東牧羊的學究，得着武帝的信任，便施展出他的抱負，他建議實施的兩件大事，對於中國以後的歷史，發生了極大的作用，至今還為人所稱贊的，這兩個建議，一個是立學校，給博士以弟子員，漢書所謂「因舊官而興為博士官，置弟子五十人，復其身」以前博士是沒有弟子的，至是給每個博士以十個學生，隨從他們受教，就成為後來京都大學的根基，起初弟子祇有五十人，到了平帝時增為三千人，王莽時更擴充到一萬人，到東漢末葉，更達到三萬餘人，這是學校教育在漢代發展的狀況。另一個建議，便是考試制度的確立，當時國家的法令和皇帝的詔書，不但百姓不能了解，即政府的官吏，也有許多看不懂，公孫宏建議武帝，指定若干經典為範圍，詔天下士民，凡能背誦一部的，即授以官職，即從博士受學的學生亦須經過相當於現在畢業考試的考試，才予以官做，漢書儒林傳所謂：「試之，能通一藝以上，補文學缺，其高第可為郎中者，太常籍奏，即有秀才異等稱以名聞」因為這樣，就有積數十年尚不能考上做官的情形，這就是以舊考試制度的濫觴，公孫宏從教育與考試兩者雙管齊下，在此後的社會心理及政治文化，均發生了極重大的變化。

這種考試制度的興起，是在西歷紀元前一百二十四年的時候，距今已是二千一百多年的歷史了，它影響於以後社會風氣的，第一是私人講學風氣的興盛，第二是階級制度的打破，第三是天一統國家的維繫與發展。

由於考試制度興起，士民通一藝，只一經的，都可以應試求官，影響所及，私立學校，於以設立，講學風氣於以大開，東漢時候，像這樣的學校，有一百多所，每校有四五百人的，也有數千人的，再加以朝廷的崇獎，社會的重視，領袖大師，入殿朝相，其數之多，尤為史所罕見，證過兩漢書及其後漢書的人，對於這點，當然是很容易看出的，這裏且不多講，我們且看當時學校的情形及講課的內容，因為學校都是私人所辦的，私人住宅當然容納不了那麼許多的學生，於是學校附近，則宿舍的賃小食的應運而生，以供應學生食宿，活像今天各地大學附近的狀況，至於師生教授的教材，因為這種學校是針對考試制度而設立的，國家所考的，便是學校所教的，老師根據政府所訂的標準而教，學生根據政府所訂的標準來學，在最初，考試非一途，授受非一藝，學校其所教的課程，還比較廣博，到了後來，考試的範圍，愈縮愈小，在唐代還有十餘科的，到宋朝僅剩進士一科，進士一科，又僅考詩賦與經義，於是公私立學校所授的教材，皆貧乏得可憐，這是考試制度影響於社會生活及政治文化的一點。

其次便是階級觀念的打破，在中國是沒有階級制度的，貧富祇是經濟力量的差距，今天貧的人，明天可以富，今天富的人，明天可以貧，不像西洋貴族階級平民以及印度嚴格的Caste。那樣的不相逾越，不相婚媾，所以貧富不能並稱階級，即是說中國有貧富之懸差而無階級之對立，其所以致此的原因何在呢？當然要歸功於考試制度了，考試祇問能否及格，不問出身來歷，祇以即便是最寒微的人，祇要能夠考試及格，就有官做，就可以釋褐而做顯相，這在中國幾千年的人心，影響是極大的，我在外國的時候，人家講我講中國考試制度，我總愛拿一金玉奴棒打薄情郎——齣戲講給他們聽，這齣戲扮演的故事，想是大家都知道的，馬頭金松的女兒金玉奴，是個妙齡美麗的姑娘，在一個飛霜下雪的冬夜，打開門來，看見一個衣服襤褸的青年，凍僵在地中，已到生死的狀態，她深明了父母，把他救醒，知道他是一個進京應考的書生，加倍的愛憐，於是把他留下，不久就同他結婚，結婚以後，這位窮書生便考取進士，以縣尉分發任用，攜家眷赴任，但是這位窮書生這時被官了，豈得作馬頭的女婿，是不體面的，於是設法在月明星稀的晚上，藉着在船邊賞月的機會，把金玉奴推下水去，希望把這件「不體面」的親事取消後，另行加雇着嬌意的其盤，不料她下水後，為後面的一隻船救起，船上的主人，正是書生的上司，詢問情由，收為養女，等到到任所後，便把她嫁給書生，於是演成了這齣富有趣味的滑稽劇。從這段故事裏，我們看出，一般人對於這科舉的考中進士，做了縣官，並沒有認為不該，一位馬頭的女兒，嫁給中進士的官員，也沒有認為不該，而對於這位書生的所為，一律以滿位而待，這說明考試的觀念，窮人可做官，丐女可作官太太，所執的觀念，在中國可以說是沒有絲毫存在了，這是考試制度對中國社會觀念，政治文化影響的第二點。

其次便是對於國家政治統一上的影響，中國自秦漢以後，即為一統的國家，雖然中國有許多次的分裂，但不久復歸於統一，其所以形成如此的現象，而公開的考試制度不失為一個重要的因素，我們知道，過去國內的交通非常不便，不像今天有飛機到四川，甘肅，幾小時可以飛到，即是輪船，火車等交通工具，也比較以前純粹靠馬車來行的要快得多，在那樣困難與閉塞的情形下，中央所派到地方的官吏，並不需要武力護送，人民高懸接受，沒有動輒出了亂子，來維持國家的統一，達到兩千多年，這主要的原因何在呢？由於公開的客觀考試，錄取真才，同時注意，各地的文

化水準，保持各地的最低名額，如像清代中葉以後，就把狀元或三輪甲等給邊遠省份，如四川貴州山西雲南廣東廣西也相繼出了狀元或榜眼探花，使此等特殊的榮耀，不致為少數文化水準特高的省份所獨佔，因而給邊遠省份的天才以特殊的鼓勵，邊遠省份的人心發生了極大的向心力這是考試制度注意各省平等的結果。其二，便是由於迴避制度的建立，這就是考試與銓敘聯繫的問題，從前國家用人，無論任免選調，都是統籌於吏部的，在這樣嚴密的控制下，官員的任用，就沒有像今天的隨便，要到那裏，就到那裏，清代盛行的「文官隔省武官隔道」的說法，想來至今尚為大家所熟知的，有了這種制度，不但可以防微杜漸，避免任法徇情之弊，並且發生溝通文化交流人才的作用，使各地人民的感情漸漸的增加起來，成為鞏固的結合體，有此兩種原因，所以能夠把大一統的國家，維持二千多年，這是考試制度影響於政治文化及社會生活的第三點。

現在我們再說到考試制度的流變，

最初考試制度並不像以後的嚴密與公平，唐代應考的人和考官交通在所不禁，考官採取聲譽，士子託人游揚，或竟自懷所作文字投謁，都不算是犯法的事，到後來，規則逐漸加嚴，禁止懷挾和易書等制度逐漸興起，到了宋真宗時，更制定彌封制度，從此國家考試，純就公平的標準，決定應考人員的成績，而徇私舞弊的情形，由是減到最低限度。另外在考試科目方面，唐代初年，除進士一科以外，還有秀才，明經，醫學，法律，武藝，歷史，諸科的，但是後來社會上一般人對於這科目，都認為是小道，是技藝，看不出甚麼天才和本領，反之進士一科，是以文學創作為標準的，好的作品，充滿了天才的活力與風格，而且人才輩出，一時的名流，差不多全是這科出身的人物，我們知道文學創作，雖然沒有實際的用途，但却是天才的表現，能夠考中進士的人，智慧是一定很高的，有了很高的智慧考中進士以後，從前習法律政事，也不是件難事，所以進士科出身的人，做官作事的成績，也非常的好。於是朝廷對於此科異常重視，社會心理，對於此科亦異常羨慕，人家有女兒，想嫁給進士，小姐們遂以嫁給進士，尤其進士的第一人，原為榮耀，小姐們的心理與趨向，對於社會進步的方向，是有決定作用的，所以唐代中葉以後其他各科，俱成冷門，無人問津，到了宋朝王荊公的時候，竟索性把其他各科廢除，單存進士一科，同時認為詩文取士，無益於治，乃廢詩賦而考經義，但不想竟成後來八股的濫觴所謂「本欲變學為秀才

不料變秀才爲舉。也是這位大政治家大思想家始料所不及的。這是當時的社會背景所使然，是無足怪的事。

我在國外的時候，時常感覺到，中國文化對於世界的一個偉大貢獻，就是公開的客觀的文官考試制度，沒有一個國家的考試制度，能夠像我們這樣久遠，嚴密與公開，我們的考試制度，拿漢代來說，有三千一百多年，隋朝來說，有一千四百年，唐代迄今有一千三百多年，就是宋真宗制定糊封辦法時，至今也有九百多年，反觀西洋國家實行文官考試制度，至多不上二三百年，而且都是受了中國的影響的，我們感到二千多年前，這位山東牧羊的公孫宏，能有這種見地，不能不承認他是個了不起的人物。

哈佛大學的亞洲研究雜誌前年曾刊登一篇北京大學教授丁士儀先生寫的一篇文章，題爲「中國文官考試制度對英國文官考試制度之影響的研究」，說明十七世紀歐洲東來的傳教士，回國以後竭力的介紹中國歷史文化政治制度到歐洲，其中就有人介紹中國的考試制度，一七九一年法國革命時，革命政府曾宣佈這種思想，傳到英國，英國的學術界，正當邊派（Benjamin）彌兒（Mill）領導的功利學派（Utilitarian）盛行的時候，他們主張改革政治，改革社會，以謀取最大多數的最大幸福（Greatest Happiness of the Greatest Number）爲目標，對於中國的考試制度，極爲看重，主張英國也應加以採用，在太平天國時代，英國出版過一本書名叫「中國人與中國革命」（Chinese and China revolution）在書裏面，有個附錄，是一個官員向政府及人民寫的建議書，要求英國政府採用中國的文官考試制度，這可說明當時英國人對於考試制度的重視，後來有人把主張採用考試制度的案子，提到國會討論時，國會裏面分成贊成和反對的兩派，贊成的，以中國能夠維持強大統一的國家達幾千年，這種公開的客觀的考試制度，是其主要的原由，無疑的考試制度是個良好的制度，值得採用，反對的以中國自鴉片戰爭以後，政治腐敗，對外戰事，屢屢失敗，其國家一切制度，實不足爲法，英國是個謹慎保守的民族，可是無論反對派或贊成派，都承認考試制度是中國特有的，因爲反對派的意見，國會裏邊把實施考試制度的計劃，也擱了多年，等到在印度緬甸等地試驗著有成效後，到十九世紀的後半期，才在美國本土實行起來。以後德國、法國、美國相繼仿效，施行考試制度，成績斐然，至今我們要恢復考試制度，反要取鑒於歐美各國，由此我們可以看出中國考試制度對世界各國影響之大，價值之高，這是我們祖先對於世界文化之

偉大貢獻，是值得我們重視的。

現在再說到現行的考試制度，現在考試的種類及科目，已能兼取西方之長，適合時代需要，詩詞已不再拿來考人了，雖則考試院長賈先生及每次典試的諸先生，都要在人關時作詩填詞，但都不過是一種餘興，個人愛好，並沒有拿來考人，這是一種進步，是值得慶幸的一件事。但是儘管現在的高等考試，已經辦了十六年，人才輩出，成績斐然，儘管社會人士，已有相當認識，參加考試的人數，一次一次的加多，而比起以前科舉時代進士被人重視的一點，仍然是相差懸殊的，現在人家擇女婿，不以高考爲條件了，小姐們的理想丈夫，也不是高考第一名的先生了。現在大家所仰慕的，高致還不夠，要留學生，頂好是個博士，而且是個學工程的，這是事實，是大家知道的事實，我們知道，小姐們的重視高考及格人員與否，對於考試制度的影響，是具有權力的，怎樣使社會人士和小姐們對高考人員的重視像過去的進士一樣，這是我們應該研究的一個問題，可是我現在還沒有方案來答復大家。

我剛才曾同戴先生談到北京大學的故事，這個學生是學法律的，中英文都很好，這期畢業，畢業論文是用英文寫成的，學校很早請他留校擔任助教，他沒有幹，北平高等法院首席檢察官在校兼課，很看得起他，約他到院裏作事，他說：「謝謝，我不幹。」後來畢業論文是繳了，却沒有參加考試，打聽結果，他到一家私人銀行作練習生去了，拿的酬報，比較教授多，比較校長也幾乎相等，這樣他當然用不着文憑，用不着考試，他的職務是不幹教的，學校管不了他，考試院也管不了他，其次再拿我來說，我有三十二張博士文憑，一張是用功得來的，三十一張是名譽博士，各大學贈與的，現在又是國立大學的校長，但是所拿的薪津，和一個銀行練習生差不多，雖然我不拿錢來作人的評價的標準，但在這種情形下，怎樣能使社會人士對於考試及格的人，加以重視並起信仰呢？

最後我希望各位在考試院作事的先生，於研究國內外高深學術之餘，不妨將明清以來，社會上最流行的才子佳人小說，研究一下，要用甚麼方法才可以恢復過去社會上對考試制度的心理，這是我要考考大家的一個題目。

（完）

人事行政的歧途

曹子利

在入本文之前，先得解釋一下題目的涵義：

第一、本問題所稱的人事行政，是指普通文職公務員的人事行政而言，武職公務員的人事行政，以及專門業務或技術人員的人事行政，不在本文討論主旨之內，但有時涉及仍所難免。

第二、所謂歧途者，顯然並不是所謂絕路，不過前面的路有好幾條，而祇有一條能真正達到目的地，真正是人事行政的康莊大道，這其間需要有高瞻遠矚的抉擇。若「由今之道，無變今之俗」，則我們的人事行政，將始終徘徊在歧路上，而在無可抵抗的大勢從背後逼迫我們非選一條路走走的時候，或將走上絕路。

誰思於人事行政，誰就應該在較大本較遠大的觀點上作一考慮，作者非人事行政工作者，但極願做一塊攻玉的他山之石。

政治權力最直接或間接動人的表現便是用人權。當主觀的用人方式，即主要以好惡為取捨標準的用人方式，發展到某一階段的時候，便發生無窮的流弊，或者引起普遍的不平，或者有動搖政權本身的危險，從古到今，凡是功臣親作外戚宗族鄰里故舊，以及分屬派系的大幫人才將國事逐漸敗壞的時候，自然會要求一個客觀的人事制度，以濟其窮。但要等到國事敗壞的時候，纔窮途知反，這在國家是一個莫大的損失，而且時機一逝是無法挽回的。縱然有先知先覺者鑒於歷史的教訓，定下準確的規制，明令大斂地厲聲疾呼地，耳提面命地，指出考試應為國家五種治權之一，凡候選及任用官員，無論中央與地方皆須經中央考試院定資格者乃可，而實際的方面，却任用人權的行使，本質上仍循着主觀用人的公式，致使二十年來，時日蹉跎，政事日非，所謂人事制度也者，人人勳勞之似為口頭禪，而實則置之於前無程序的歧途之上，豈不可悲可惜！

以下是今日人事行政歧途的真實情形：

一、近年來一般輿論，國民參政會，黨歷次大會，以及若干文告，鑒於

目前政治上用人的混亂情形，常有「建立人事制度」一類的言論或議案，但此類議案，一經送到主管官署的時候，主管官署却因為種種的困難而難得付諸實施，但對於目前政治上用人的混亂狀態，事實上無法否認，這便足以反證人事制度，祇是徒有虛名，究竟目前有不有人事制度。我們在觀念上先就陷入歧途了。

二、目前主管官署所執掌着的人事行政，是一幕「買椟還珠」的喜劇，其所珍若拱璧的人事制度，實際上是一口沒有珠的破椟。何以言之，因為人事制度的中心要點，在乎任用程序的制度化。人事行政的中心要點，即在合理建立此制度化的任用程序而忠實執行之，所謂任用程序，係指動議，銓衡，決定，公表四個階段之全程而言，任用在行政上之意義，為國家將一定之職位及附屬於此職位之權力授予特定之個人，換言之，為人與職位之配合，其目的在「得人」，故上述四個階段，不可不歸納於制度之中而鄭重出之。我們且看目前在政海中實際進行着的任用程序是什麼一個樣子？大概可分為動議，決定，通知，代理，銓衡，發表五個階段，此一實際任用程序與理想中合理的任用程序，有最大不同之點二，第一，動議決定兩個階段，目前是在無制度的自由狀態中，各式各樣的權力者，都可在其權力範圍內憑其主觀動議決定，目前用人所以混亂的主要癥結在此。第二，銓衡應在決定任用之前，而目前則在決定任用，且已實際任用之後，故銓衡至多祇能守着幾條死的資格條款，其地位雖在現行制度之中，首因其殘破不全而無力，次因其順序居後而無用，此為目前人事制度似有似無，人事行政可有可無的癥結所在。論者謂目前所謂人事制度以及執行人事制度的主管官署，恰如電影上的字幕製作人，他既不是編劇家，又不是導演，對於劇性及演員均不能過問，祇得跟着每一幕電影和每一個演員的既成演出，手忙腳亂的予以說明而已。

三、原來人事行政機關要使人事制度執行有效，除了制度本身要健全外，最重要的條件，便是要在用人系統之中去控制人事行政，不能在用人系統之外去控制人事行政，隔靴搔癢，這是絕對無效的事情。但著已從用人系統之中設法控制其人事行政，而所執行的是一個殘缺而又顛倒的制度，也同樣不能發揮其功能，這兩者如「刀之於利」是相依為命的。凡是一個比較有效

的人事制度與一種有力的人事行政，沒有不是具備這兩個條件的，軍職人事，司法人事及電訊人事，海關及鹽務人事，在今日都比較上軌道，就是這個緣故，文職人事之所以相形見絀，第一，自然是制度未嘗完備之罪，將任用程序中之動議和決定之權，放棄於制度之外而落入千百個權力者的主觀好惡之中，這真是一團亂絲，一篇爛版。第二，現行人事行政主管機關，是存在於用人系統之外的，事實上無法建立一個強有力的人事制度，也無法執行有效的人事行政，因為這近於干涉其他四種治權機關的內部事務了。縱然在各個有權用人的機關裏，普遍設立人事機構，但因一則具有雙重隸屬關係，行使職權的時候往往進退維谷，二則現行人事制度根本不成制度，一個電影字幕製作者的地位，無論有何等絕倫超羣的能力，總是道隨既成演出之後，而不能於事前發生真正的「選賢任能」的作用。

四、目前的人事制度及人事行政機構的性態，既如上述，一方面且漸完備的軍職人事制度及業已行之有效的郵電鹽關各職人事，使其相形見絀，自漸形穢。另一方面，憲法第八十三條八十五條及八十六條的規定，對今後的人事制度，提出了一個積極性的剛性的原則，在這原則裏所蘊涵着的人事權威，是現在人事行政機關所不敢設想的，無奈羈縻是這樣的孱弱，怎能勝此千鈞重負？真是將喜憂懼，百感交集，現在是怎樣辦，今後將怎樣辦？可謂到了歧途紛紜的頂點了。

從歧途踏上康莊，不是沒有辦法的，前面說過需要高度的智慧來抉擇，簡單的說一句，作者個人絕對主張結束目前這一套似有實無的人事制度，另

行建立一套比較健全的人事制度。至於執行此一制度之人事行政主管機關為保持五種治權之平衡性起見，可以維持現狀，但設在各用人機關的分機構，應該天加改革，使能克勝執行新制度之任。

我們的計劃系統如左：
一、公務員任用升擢之動議及決定權，若付之於各個主管之生觀選擇，則人才必無客觀標準可言，而公務員之登進，勢必講關係，情感而由於資緣奔競之一途。因所謂主管也者，每一機關有每一機關之主管，每一時期復有每一時期之主管，各有各的主觀，各有各的標準，各有各的關係，即使所採取的是人才主義，已不能發現真才，何況又不能如此高尙其事，其弊自不可勝言。救濟之道，惟有使全部任用程序制度化，即公務員任用升擢之動議及決定，從個人支配轉為國家或制度支配，才是辦法。

二、所謂國家動議或制度動議，即以國家行為直接提出應任用之公務員人選，然若此種直接提出，其取材並無一定之途徑，則最後其全力仍將落入少數人之手，無非將人事無制度狀態轉變為人事獨裁而已，其弊相同。是以國家直接提出公務員人選之方法，必須遵循儘可能採取真才的三途，第一，普通舉行各等各類考試。第二，指定大學設立或專設行政研究院自培育公務員人選之責。第三，施行有計劃之職業措施。此三途衡之於憲法規定之考試一途，已拓廣三倍，具有近慮之嫌，然此為事實救濟之萬不得已，其說見下節。

三、公務員任用完全付之國家動議或制度動議，此與目前各主管機關已久之用人權大相衝突，為使新制易於推行計，不妨援引歷史上之保舉方法，於上述三途之外，特別一保任制度，規定某階級以

「建議」與「指示」

▲人事管理類▼

(一)「建議要點」：各機關人事主管人員之任免，不宜由所在機關長官兩若介紹，或先予停職，以重法令，(豫警監察使署人事室)

「指示要點」：查人事主管人員之任免，本部在初次設置機構時，多由各機關長官遴選，具有法定資格及有人事行政經驗與學識者，由本部依法審查任用，此係一時權宜，嗣後當可逐漸由部直接選派，至人事人員因事離職，非經報准本部同意，不得先予停職調免或准予辭職。

(二)「建議要點」：各級人事機構均直隸於部，以人事機構之多，由部統一管理，事實上恐力有不逮，茲建議加強省政府人事處職權，凡省以下各級人事機構均統轄於人事處，以收統一指揮之效。(山東省政府人事處)

「指示要點」：查行政組織中之直接監督與分層監督各有優劣，本部在人事管理推行之初，為求統一化制度，故採用直接監督方式，實施以來，雖亦有其不便之處，然加強權力，貫徹命令，亦屬必需之階段。現以制度大體確立，命令已能推行，對於人事機構之考核，欲收指臂之效，各級機構相互關係之調整，自有必要。除請加強省政府人事處職權一節，本部最近修正人事管理條例草案已予明確規定，一俟呈奉核准即可通令實施。

▲級俸類▼

(三)「建議要點」：公務員級俸條例規定專科以上學校畢業者，以委任五級至四級起算，如加服務三年，即可遷級委任一級，未免失之過濫，擬請修改條款加以限制，(福建教育廳人事室)

「指示要點」：查級俸條例第四條三款規定專科以上學校畢業者，自委任五級至四級起算，另有委任職以上服務年資者，依同條例第五條規定每滿一年得提級一級，本係彈性規定，設有專科以上學校畢業，曾任相當委任職務三年人員，依照規定固可擬敘委任一級，但所在機關仍得視其

上之現任公務員，有保在某等之公務員候用人若干，與上述之適合而為四。憲法雖規定公務員其經考試，不得任用，但日前考試所得人員與全國公務員總數之間的差額，必須有過渡辦法，以為救濟，故考試之外，培育轉業候用人者，仍有其客觀情勢之需要，以使用過渡辦法的方式，最後使全體公務員完全出於考試一途，此與憲法有間，乃事實上之不得已也。不過此處必須有一硬性規定，即公務員之任用，須先就考試所得之人，不足，就培育所得之人，再不足，就轉業所得之人，再不足，始能就任所任之職，以後考試多得一，即培育少一，若途減少一人，例如以全國公務員總數為一百，若由考試培育轉業三途以任用者各佔百分之十，則保任用者佔百分之七十，若考試任用者已達百分之七十，而培育轉業之比較不變，則保任用者佔百分之九十，則培育任用者佔百分之五，其餘更不論矣。

四、考試培育及附以資格條款，以保持人才之基本水準，轉業及保任須有資格條款的限制，以防濫之弊。四者都須有適當機關辦理，以其其所得的人員，交由另一個主管任用的機關去任用或分發任用，其他來源的人員，一概不得任用。而新階段，應設置在決定任用之前，期能儘量達到人與職位相配合的原則。

五、考試培育轉業保任四者，均應分初級和中級兩級，以現行官等為依據，初級以委任任用，中級以薦任任用，此項人員均由主管人事行政的官署分發到各機關，將任用程序中的銓敘決定兩個階段，分為初級與中級兩次手續，而以初級銓敘決定權授之各機關長官，以何人何何職，由其擬議報請初級銓敘表。而任以上為高級公務員，其來源必須限定於一途，即由中級公務員憑其成績升擢，此外一概不得另附特殊途徑，所謂「明試以功」，從實際訓練中造成人才是也。初級升中級者，除由再考試及再保薦外，亦必由再考試之途，以進公務員之奮勉從公，且以保障高度之行政效率。

六、必任用及升擢已先嚴格而合理的制度化，然後人事制度中之另一重要環節，始有進展，始有價值，始有效果，始為切實可行，嗣後各機關長官，對於所屬人員仍可具有至上威權，然此威權已不在任用而移在考績、任用動議完全操之國家，各機關長官當然不能再能任用私人，但他仍可因國家發揮其不肖的動議功能，公務員的升擢降免，嗣後必將以公正而確切的考績為唯一依據，而不復如今日之視考績或特保最為虛應故事矣。

七、為使人才與職位能密切配合起見，更為使考試培育轉業保任四者能適合國家需要起見，除由選舉或依政黨或依個人為進退之人員外，其他由國家任用之職位，應有分類，以分類為經，以官等為緯，除如休養、服假、服假及服務規程等項，均可依以立制。作者主張官等仍仿舊委、官制應分政務員、事務員、業務員、技務員四類，同時應將各等各類公務員，依據現有人數，酌量實際上之各等需要及可能發展，大加削減，定一總額，再按各機關之需要，分別厘定分配額，而據以籌劃各項人事制度之措施，而與上計財政會計各機關取得聯繫，保障各種措施之有效執行。

八、為使此新的人事制度有效執行起見，於現行人事機構之上，應另建立一種權力組織，分設於各個用人系統之內，凡由中央政府直接任用之主任以上人員，應由五院院長及銓敘部長暨有關部會長官等組織中央人事銓敘委員會全權主持其事，其秘書事務由銓敘部承辦。若任以下人員，分別由各機關組織人事銓敘委員會全權主持其事，亦由其本機關之人事機構承辦秘書事務，至附屬機關之人事，則應併於主體機關統籌辦理。如此建制，各人事銓敘委員會為人事之權力機關，銓敘部、各個人事處室為人事之技術機關，如現制不其相遠，但是可

- (四) 「建議要點」：公務員試期滿，改為實授，其俸給更時，依照公務員支給薪俸限制辦法第四條規定，自實授開始之日起支，惟應在上年歲末開始實授，而在次年開始核定通知，會計人員每以年度結束不願照支，請將該項條文加以修改。(附庫總庫審計辦事處人事管理員)
- 「指示要點」：查公務員試期滿改為實授所當依之開始支給日期，應自實授開始之日起支，如係在上年歲末開始實授，而於本年開始核定通知，則按支給薪俸限制辦法第三條規定辦理，即上年歲末核定俸給預算時，如有缺額者，自實授開始之日起補發，如無缺額，即自次年度開始之日起支給。
- (五) 「建議要點」：現行考試條例所規定之留級，尚不如不考者轉任其他機關時可依級級條例第五條規定辦理，此種規定，殊不合理，應予修正。(浙江青田人事管理員)
- 「指示要點」：查公務員級別條例第五條所規定之留級，係指每滿一年得提敘一級者，係屬例外規定，如經核完委任四級人員，任職滿一年，並未參加考績，而轉任其他機關任職，再行送審時，予委任三級固無不可，如擬任機關仍擬委任四級時，本部自有照辦。
- (六) 「建議要點」：公務員之職級為國家所定之體制，其轉任又為國家賦予之權利，乃現在公務人員當以提敘為要求待遇之理由，殊非尊重法律之精神，擬建議採用級分立法辦法，使公務員有提敘官等所限，而待遇仍能隨同服務成績及其年資按年遞進。(江蘇省公路局人事室)
- 「指示要點」：查公務員已晉至各級官等或各該職務最高級，如服務成績優異無缺可晉時，可於年終考績時，依考績條例附表之規定給予升等待遇或半功加俸，是此項人員已有晉升辦法，無庸另加規定，以免重複。

▲考績考核類

(七) 「建議要點」：公務員考績考核，應由該機關內核復，俾於年終考績時所符之考與現職符合，不須另行備文改發，以期迅速。(陝西長武人管理員)

美國文官制度之趨勢及其貢獻

在西班牙戰爭以前美國的文官制度并不受社會重視，一切全是因陋就簡，毫無規模可循，但經過兩次大戰的鍛鍊以後，此方面却有長足的進展，戰時新的需要吸引了新的人材，新的人材與起了新的觀念，制度上也產生新的進步與趨勢。

本文從三方面加以探討：(一)傳統的特性、(二)戰時影響與應變、(三)美國文官制度之貢獻及其批評，此外並擬附帶的將聯合國人事制度略為介紹，因聯合國秘書處設在美國，受美國文官制度影響較大。

(一) 傳統的特性

美國係政黨政治，其官吏之進退在一八九三年潘特而爾法案 (Pendleton Act) 前，係採職位輪換之「分職制」，文官隨所屬政黨選舉之勝敗而進退轉移，政務官如此，事務官亦然，均不能久於其位，且多屬低具常識之凡才，無專任專職的觀念，行政效率因之甚低。

嗣以政治與人民生活逐漸接近，政府職能隨之逐漸擴張，行政人員具常識，已不能勝任，非具有專門學識與經驗，難以獲得圓滿之成績，因之於一八八三年建立超然的中央文官制度。最初，亦可說最近，美國文官制度的職能只限於甄審資歷，量才任用方面，關於職位分類，考績，退休，升調，訓練，一九三二年前，毫無一中央管理的機構，二次大戰後，中央文官委員會漸有變成中央整個性的人事機構之趨勢，此則積數十年之努力，並非一蹴而至此也，我國現已進入多黨政治之憲政時期，對於超然性文官制度

之確立，當更感需要。

科學性的文官制度，用人本人主義，探公開發爭之考試方法，文官委員會立於行政系統之外，另設專管吏治之機構，由不屬於同一政黨之委員三人組織之，中央各機關公務人員除極少數政務性之官吏外，均須經過委員會之考試，錄取，分類，各機關某一職位缺人，委員會即就考試及格者三人提供擇一任用，(考試及格者提三次均被拒用者，取消其考試資格。)臨時性的公務人員連前所設政務性官吏佔全部公務人員之極少數，於非分類人員，其任用不必經山考試。

統觀美國的文官制度，因工商事業發達，人才都趨向私營企業，且人民心理怕懼從前「分職制度」之流弊，故傳統上有一種消極限制。各州制度獨立，非中央文官委員會管轄所能及，較之中央文官制度地位之崇高殊有遜色。

(二) 戰時影響與應變

前已講過，美國工商事業發達，各類人才出路廣，就業機會多，志願從政者文官者並不踴躍，加之文官委員會職權有限，故創制伊始，不免簡單，迨經對西班牙戰爭及第一第二兩次世界大戰，為適應戰時之需要，制度始漸臻完備，加之一九三七年經濟不景氣，及戰時需要，人民間接直接參加政府機關，從事戰爭工作者甚多，心理上一反過去輕視從政之觀念，對文官制度逐漸加以重視，社會上觀感一新。

戰時一切非常，凡事異常緊急，同時人才有限機關組織頓然擴充，具有經驗之老手，多離開原職位，調升他職位，主持新設機關，不得不以新進遞補，象之軍事上與行政方面均需人孔急，舊機關與新機關均於有限的人才，總統不

「指示要點」：查公務員呈送勳章登記，至年終考績尚未核復時，可在考績表後錄及職務名稱等欄內填列報送勳章登記後調整之職務名稱，並於考績內詳細註明，以便銓敘機關併案辦理。

任用審查類

(八) 「指示要點」：公務員在甲機關送審，未奉核復，即改調職務，或轉任乙機關工作，其送審時應如何辦理。(廣西萬國人事管理員)
「指示要點」：查公務員在甲機關送審尚未核復，即改調職務，或轉任乙機關工作，其送審時，可於審查表內註明上次送審詳情，以便銓敘機關併案辦理。

(九) 「指示要點」：邊遠地區因交通不便，文化落後，人才缺乏，如有未盡合法人員，請予破格任用，以資補救。(河南)
「指示要點」：查邊遠省份公務員任用查核條例原為補救邊遠地區人才不易羅致而制定者，其規定擬任人員之資格極為寬泛，擬任人員如倘不能具該條例規定之資格，自屬不能任用，如送選不易，可呈請上級主管機關調派，或以考試方法甄補合法人員充任。

(十) 「建議要點」：主計及人事管理人員在同一所機關互調工作，如合併計費滿一年可否依照考績條例第二條規定予以考績。(內政部第四委員會人事管理員)
「指示要點」：查主計及人事管理人員各有其法定職權，同一所機關主計人員改任人事管理人員，不能視為在同一機關或職務，依法不能併計考績予以考績。

(十一) 「建議要點」：考試及格分發任用人員，依照任用法規之規定，應予儘先任用，但各機關遇有缺出，不問有無考試及格人員候補，即予補入，如應政實施時期不遠，似應維持考試制度之嚴肅，在此過渡時期，擬請通飭全國各機關人事管理人員，隨時查核考試分發尚未補缺人數及姓名，凡遺棄考試分發人員，另補其他人員，應拒絕簽發任用，審計機關不准核銷其薪俸，庶可提倡重視考試及格人員之風尚。(江西省政府人事室)
「指示要點」：查考試及格人員分發制度早經確立，本部辦理此項人員分發於每年年終行文全

得不下令禁止「挖人」現象，三爲不穩定性，臨時機關既多，臨時應戰需要設立，隨時可以撤銷，四爲簡單化，以期能迅速時機，應付非常局面，繁文縟節，到此不得不調整刪去。文官委員會爲應付上述事實，乃有如下之變方法。

一、將用人標準暫時降低，降格以求，可得足額的人，從事戰時服務，一方面並與加強在職訓練互相配合。

二、採用分權辦法，(Decentralization) 文官委員會派人到各業務機構就地組織臨時銓敘委員會，根據中央所定原則標準，授權各地辦理人事，此種分層負責，因地制宜辦法，爲美國管理界之最新趨勢。

三、積極徵求人才，文官委員會自動向各學校各工廠，各有關才源物色人才，所設積極徵選方法 (Positive Recruitment) 不完全依賴其「申請書」的求職者，戰時男女老幼，苟有一技之長，無不羅致爲國效勞。

四、辦理在職訓練，採戰時技工訓練辦法，即工作訓練制。(Job Instructor Training) 將工作程序，簡化標準化，一個工作整體分析爲若干單位，每一單位工作方法編成工作手冊，(Manual) 此項手冊，不但可使老職員按圖索驥，分期責任，且可使新職員一目了然，省摸索權限之苦。

五、全國技術人才總登記，國際商業公司 (International Business Management)

人事登記卡片在美已被普遍採用，戰時科學技術人才總「登記」協助文官委員會完成蒐集技術人才任務，成績卓著，各類人才登記卡片均用器械管理，節省人力，物力，又極迅速，人才無埋沒故紙堆中之感。

此外有兩點應附帶提出者。(一)當此次戰爭開始時，美軍部曾向國會提議請將軍用文職人員改由軍部直接任用，不屬中央文官委員會範圍，中央文官委員會自然反對，結果賴總統支持，仍由中央文官委員會負責，會同各主管機關執行，中央文官委員會在戰時之工作，業已證明勝任愉快。(二)美國爲適應戰時需要，所用臨時性質之文官，規定戰事終了六個月內解職。

比戰二次大戰爲測驗美國文官制度能力，這一種嚴重考驗，美國中央文官委員會考的分數極高，無怪其戰後聲譽增高，浸成爲中央整個性的人事機構。

(三)美國文官制度之貢獻與批評 美國文官制度之特質，列舉於下，備供參攷，並略附批評，明其利弊。

一、歷史傳統上對文官制度之消極性，遠不如我國對文官制度之重視，因受憲法之限制，中央文官委員會所銓文官，不到二百萬人，各州自有文官委員會辦理銓審事宜。

二、行政管理與工商管理漸趨一致，已吸收工商管理上之種種技術，應用於人事行政。三、考試銓敘方法比較科學化，重客觀，如應用心理測驗等，惟有時不免太機械。(下轉15頁)

徐 日 洪

(十四)「建議要點」：各級人員於審證件，以在抗戰期間遺失，無法查補者，請予從寬審查，以資補救。(江蘇長江水上游警務局人事管理員)

(十五)「建議要點」：查考試及格人員其無行政經驗者，先派學習一節，在高等考試分發規程已有規定，至分發各機關任用人員之員額問題，業經本部層奉 國民政府訓令各機關對於考試及格分發人員，如法定員額可以容納者，應儘先任用，否則應作爲額外人員，所需薪俸增加及生活補助費，准予呈請追加預算，但應儘先補用，至縣長不得另行延用，各級機關應即遵照辦理，至縣長補缺人員均應具有滿任職一年以上之行政經驗，或三年以上有地方行政經驗，又挑選條例第十條並規定各省後未以縣長任用前，得由省府暫以他項責任任用或酌量調補，更應以加深分發各省政情之了解，毋庸再予實習，此項人員，應經中央嚴格選拔分發到省後，應即准予任用。

(十六)「建議要點」：查試用年資之計算，應依照准予任用年資及見習人員或訓練法第二條之各項人員年資在法定代理期間送審者自到職之日起算，未能在法定代理期間送審者自送審之日起算，其有正當理由者得提前三個月計算之規定辦理。

(十七)「建議要點」：關於試用期間年資之計算，請規定於法定代理期間送審者以到職之日起計算，於到職三個月內送審者以送審之日起計算。(江西地質調查所人事管理員)

(十八)「建議要點」：查公務員學歷證件遺失，應向原肄業學校或服務機關呈請補發，如原學校或機關已不存在，或案卷遺失，無法補發時，可依照非常時期公務員查證條例補充辦法辦理。多屬缺乏行政經驗，應先予以實習，其實習期間薪俸，並准由實習機關追加預算以資因應事實。(廣東省政府人事處)

（上接人事行政之政途）

勝執行新制之任。然無論權力機關或技術機關，必須依據唯一之法律行事，祇能在法律範圍內為國家...

以上所論，並非處士橫議，恍於當今之變而欲為國家政治定功成之機，有心人焉能默爾而息，古今中外有道之國，未有人事無制度者...

子羽先生此文，乃局外人的一種看法，批評現制之處，我原意他的精論，要變，至於如何構成現制，現制在推行人事行政初期，所生之影響，及其有裨於新制之建立與施行之點，在此文內很少提到的...

政 * 銓

本年挑取縣長
分發省份確定

鍾家秦等四十五名
分發各省政府任用

銓部奉令辦理高考及格人員第二次縣長定年挑選，定於本年七月五日至八月五日為聲請挑取期間，除在各省市大報通告外，並分函各地考政學會協助辦理，其未設分會者，乃分別咨請各省政府轉知轄區內高考...

- (一)分發四川省政府者十人：鍾家秦、李星、馮、吳文明、趙學全、許煥昌、馮道、劉治光、王德、鍾家秦、王國基、許品章、程孟明
- (二)分發浙江省政府者四人：...
- (三)分發湖南省政府者五人：...
- (四)分發江蘇省政府者三人：...
- (五)分發廣東省政府者二人：...
- (六)分發河南省政府者一人：...
- (七)分發湖北省政府者一人：...
- (八)分發安徽省政府者二人：...
- (九)分發廣西省政府者一人：...
- (十)分發福建省政府者一人：...
- (十一)分發江西省政府者二人：...
- (十二)保留分發者十三人：...

(五) 承接美國文官制度之趨勢

四、重視適合性 (Fitness) 使每種工作能有最適當的工作人員充任，每個工作人員能有最適當的工作，工作都分析得非尋常專門訓練，甄用人員能立刻生產工作，無須長期訓練。

五、實行職位分類，美國對此貢獻殊大，就每種職位工作之難易，責任之輕重，技術之高下，能力之大小，分門別類，予以分析，估計其工作之價值，不但為定性分析，而且是定量分析，如引用因素分析法等。(Factor comparison method) 以為定額、甄用、考試、訓練之客觀標準，惟有時過分專門化，有人不盡才，流於平庸之憾。

六、講求機關管理 (Agency Management) 此亦為美國之特別貢獻，根據機關設置之目的、職掌範圍、按實際需要規定組織之大小、職位員額、講求行政技術、人力配備、辦公室佈置、工作成本、重積極的技術的建設性、局中人員多為機關管理之專家，研究美國文官制度者，不可不期波邦預算制度之功用，及與中央文官委員會之密切關係。

七、考試乃為事擇人，美國用人重專門才具，不重官階「資格」，對於行政人員之考試，大多不限學歷及資歷，有同等學力及經驗者，均可應徵，致取任用，平時不太注重培養人才，蓋美國對於職位分類，係屬靜態 (Static) 與英國不同，英國係動態 (Dynamic) 考試

要聞

銓敘部發表

本年高考及格人員分發實習任用情形

三十四年度以來，歷屆高等考試及格初級初級初試及格人員，銓敘部自本年元月份起即積極籌辦分發工作，迄至十月份已分發七三二名，內以分發中央各機關者為多，茲誌分發情形如下：

- (一) 三十四年高等考試及格人員於本年元月分發，計分發初級初試及格人員等十一類，共一百二十三名，內分發中央機關者九十二名，分發地方機關者七十七名，保留分發者十四名。
- (二) 三十五年高等考試及格人員於本年九月分發，計分發初級初試及格人員等十三類，共二百五十一名，內分發中央機關者一百七十四名，分發地方機關者五十九名，保留分發者十八名。
- (三) 三十五年第二次司法人員考試，高等考試司法官考試，初試及格人員於本年六月分發，計一百九十二名，一律分發司法行政部轉分學警。
- (四) 三十六年第一次司法人員考試，高等考試司法官考試，初試及格人員於本年十月分發，共計一百五十四名，一律分發司法行政部轉分學警。
- (五) 各屆高等考試初試及格，志願從軍，依法退伍，應徵再試及格人員於本年四月辦理分發，計社會行政人員等三類，人員四八名，內分發中央機關者三人，得未分發者一人。
- (六) 各屆高等考試初試及格，經主管機關派遺出國實習，期滿成績優良認為取得高等考試及格資格人員，於本年九月分發，計建設人員八名，內分發中央機關者四人，保留分發者二人，尚未分發者二人。

推行衛生事業

慎重人員選拔

業人員任用條例研習會，計集衛生部各屬機關水事主管人員三十二人，開會與山財部部長會談自述，并承銓敘部部長加賜訓詞，衛生銓敘兩部高級長官皆親臨指導，性況至為熱烈，研習期間一週，除法令講解外，并注重意見交換，會後放映電影，游京中諸名勝，與會者莫不興高采烈，結果甚為圓滿。

衛生部召開衛生事業

人員任用條例研習會

與教育趨向一致，所考科目及標準均與牛津劍橋等大學所施教育課程相同，考試及格取得教資資格，派在機關服務，由低級職務做起，升至高級文官，極注意培養人才，美國制度適宜於高度工業文明，分工細密之國家。

八、從統制到服務，美國文官制度一向偏重統制作用。(Central Function)即嚴訂用人考試標準，薪金分類，防分職制度之弊，最近逐漸注重服務作用，(Service Function)即透過各機關主管首長，積極發揮建立良好人事關係的幕僚作用，凡屬成熟的人事制度，都有從前者進化到後者的趨勢。

最後附帶將聯合國人事制度略為介紹。
 一、機關管理亦以預算為中心，職員薪給應保國際文官特殊性質。(如離職費非缺少升遷機會)按各國待遇平均數略高，用人條件大有通過之「人才主義」及「均衡地域分配」二原則。
 二、職位分類未能完全按照美國辦法，因各國均有人參與工作，有不同之管理及人事哲學，不慣於美國職位分類辦法。
 三、在聯合國服務之各國人員，在忠於聯合國前提下，無須忘却本國，故為無國無本之人。
 四、聯合國秘書處最近設有「國際人事諮詢委員會」(International Personnel Board)為研究溝通各國人事行政制度之機構，對聯合國秘書長建設有關人事與各項，總之，聯合國的人事制度，可說是融合各國之長。

銓敘部以特種考試人事行政人員考試第一第二兩次均係與其他各類高等考試合併舉行，對策試科目均依同一標準，擬改爲單獨舉行，先將該項考試規則修訂，並呈請舉辦法案，經奉國府派銓敘部部長爲典試委員長考選委員會陳委員長爲試務處處長，並派李正樂等爲監試委員，陳曼若等爲典試委員，自本年七月一日起至七月二十日止報名，八月八日至十日在南京北平武昌廣州四區同時舉行考試，考後各區試卷皆集中考選委員會評閱，十月二十八日放榜，計初試錄取三十六名，內南京區二十一名，北平區五名，武昌區七名，廣州區三名，將於本年底前調集訓練或實習四個月至六個月，期滿成績合格即認爲再試及格，予以分發任用，茲將初試及格人員名單錄後。

第三年行政考試放榜

京平四區前調共取三十六名
 名六十三取共區四平京
 發分後滿期訓調前底年

- | | |
|--------|--------|
| 馮信宇(京) | 嚴愷寬(平) |
| 馮錕(京) | 張銳(鄂) |
| 馮錕(京) | 嚴覺(京) |
| 馮錕(京) | 陳毅南(桂) |
| 馮錕(京) | 易宏炳(京) |
| 馮錕(京) | 鄭才發(桂) |
| 馮錕(京) | 姚開雷(京) |
| 馮錕(京) | 鄭守航(鄂) |
| 馮錕(京) | 李廣訓(京) |
| 馮錕(京) | 蕭晉溥(京) |
| 馮錕(京) | 嚴曉(鄂) |
| 馮錕(京) | 王遠瞻(京) |
| 馮錕(京) | 黃庸(平) |
| 馮錕(京) | 任勵程(京) |
| 馮錕(京) | 趙德(平) |

視察首都各人事機構 銓敘部舉辦視察會報

通過視察計劃等要案

銓敘部依國府通令每年視察首都各機關人事行政兩次，本年度工作計畫亦經照列，第一次視察時因放假不敷，未能如期舉辦，現屆第二次視察之期，擬即合併舉行，經由視察室會同典職司擬具視察計畫，於三十六年十一月三日在銓敘部會議室舉行視察首都各機關人事行政視察會報，由馮次長主席，出席人員爲各司司長參事有關科長及全體視察合計二十二名。通過視察計畫，及應注意事項等，開列計畫，經呈奉馮部長核定後即可派定各區視察人員，不日出發視察云。

部、內、點、滴

△本部於十一月五日舉辦第二十九次人事會報，出席者計有各部會人事主管人員及部內科長以上人員五十五人，由馮次長主席，討論事項重要者計有三點：(一)於每月刊之輿論推銷事項，(二)復員軍官佐轉業任用問題，(三)省府人事處與各廳處權限劃分問題，出席者均紛起發言，情況至爲熱烈。

△本部近又添入一部分新血輪，計派甘正光鄧善球祝慶年三名在觀核司，夏鴻圖馬震二名在登記司，馬建勛在總務司，會議在秘書室服務，鄧運健內另有任用，已免助理員職務。

△行憲在即，各方送給者非常踴躍，本部欲結清積案，近亦加緊工作，工作人員夜以繼日者甚多，雖有喧嘩號寒之苦，但聞勉從公之精神並未稍弛。

法規特輯

公務員請假規則

三十六年八月二日
國民政府公布

- 第一條 本規則依公務員服務法第十三條之規定制定之
- 第二條 公務員非有左列各款情事之一不得請假
- 一、因有事故必須本身處理者得請事假每年合計准給三星期
 - 二、因疾病必須療治或休養者得請病假每年合計准給四星期
 - 三、因結婚者結婚假兩星期
 - 四、因分娩者給產假六星期
 - 五、因父母祖父母翁姑或配偶死亡者給喪假三星期
- 請假須親筆填具請假書呈請長官批准後方得離職但遇急病得由其同事或醫生代為之
- 第三條 請病假在三日以上者須呈報醫生之證明書
- 第四條 請假逾期者應呈請核辦
- 第五條 請假者須將經辦事件委託同事代理并呈上級長官核准或逕由長官派員代理之
- 第六條 未經請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假回本機關服務者以曠職論
- 第七條 曠職未滿一星期者應按日扣除俸給逾一星期者予以撤職
- 第八條 請事假第一條第一款規定之期限者按日扣除俸給但因特別事故經長官核准者不在此限
- 前項特准給假每年合計以五星期為限
- 第九條 請病假逾第二條第二款之期限者得以事假抵銷但患重病非短時間所能治癒者經長官核准得延長之其延長期限不得超過一年

- 第十條 前項延長給假逾六個月時俸給減半支給
- 因重病經延長假期一年尚未治愈者應即退職由長官查酌情形給予三個月俸給以內之醫藥補助費
- 前項退職人員在病愈後一年內得聲請復職
- 第十一條 請假須離任所其途程在五十公里以上者得酌給程假
- 第十二條 公務員平時請假未超過第二條規定之期限者服務滿三年時准休假期三個月滿五年時准休假期六個月滿十年時准休假期十二個月休假期間俸給照常支給
- 前項服務期間以在同一機關服務為限
- 第十三條 於一年內未請事病假者至年終給一個月俸給額之獎金
- 第十四條 本規則自公布日施行

特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職辦法草案

- (國務會議通過先行實施)
- 第一條 特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職時除儘先適用各該種任用法外依本辦法行之
- 第二條 本辦法所稱文職指機關組織法規中定有薦委任官等或有規定之相當委任官等職務而言
- 第三條 具有左列各款資格之一者准以薦任或相當薦任文職任用
- 一、曾任上校或中校軍官佐經最高軍事主管機關核定有案並經轉業考試及格得有證書者
 - 二、在國內或認可之國外軍事學校或專科以上學校畢業曾任少校軍官佐經最高軍事主管機關核定有案並經轉業考試及格得有證書者

第四條 具有左列各款資格之一者准以委任或相當委任文職任用

一、曾任十尉軍官佐經最高軍事主管機關核定有案並經轉業考試及格得有證書者

二、在國內或認可之國外軍事學校或高中以上學校畢業曾任中尉或少尉軍官佐經最高軍事主管機關核定有案並經轉業考試及格得有證書者

第五條 經復員軍官佐轉業考試及格未盡合第三條各款資格之一者得以委任或相當委任職任用

一、曾任十尉軍官佐經最高軍事主管機關核定有案並經轉業考試及格得有證書者

第六條 復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職其級俸按擬任職務依公務員級別條例核給其具有轉任職資格而以委任職敘補者仍以委任職核給初俸但原具有之職任資格於將來任職時仍認爲有效

前項人員核給初俸時得採取曾任軍職年資予以提敘

第七條 第三條至第五條所稱曾任校尉階級以應考試時核定之階級爲準

第八條 擬任人員於送請任用審查時應提出特種考試復員軍官佐轉業考試及格證書及其他學歷經歷等證明文件

第九條 轉業考試及格之軍屬人員轉任文職時准用本辦法之規定

管理省市以下

人事機構實施辦法

三十六年十一月四日部令行知

一、省市(院轄市)政府以下各機關人事機構受銓處之指導

二、省市(院轄市)政府以下各機關人事管理人員之任免、遷調、敘核、由省市(院轄市)政府人事處呈銓部辦理，專員公署及縣市政府(省轄市)政府等人事管理人員之任免、遷調、敘核由省政府人事處呈銓部核辦，均同時分函銓處備查

三、各省市(院轄市)政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市政府(省轄市)政府人事處呈銓部審核，專員公署及縣市政府等人事機構工作計劃工作

報告由省政府人事處核定，于每三個月將評定成績開列清單呈報銓部查核，均同時以一份分函銓處備查。

管理省市以下人事機構實施辦法

辦法第二項應行注意事項

甲、任免遷調部份

一、各省市(院轄市)政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市政府(省轄市)政府人事主管人員，除由本部逕行遷派者外，准由省市(院轄市)政府人事處呈遷派，開具履歷呈請本部核派，在理人員由各該主管人員呈請省市(院轄市)政府人事處呈核轉本部派代，省市(院轄市)政府人事處呈於呈奉本部核准派代後，同時分報銓處備查

二、各省市(院轄市)政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市政府(省轄市)政府人事管理人員奉准本部派代後，應於法定代理期間內送審，如有逾法定代理期間未送審者，應由省市(院轄市)政府人事處負責查催轉送，尤應注意各該送審人表填製線以下各欄有無錯誤，如發現有與規定(指本部典位字第三七四一號訓令規定應行注意事項)不符情形應即予以改正或遷補並准另錄簽註意見。所有未依限送審人員併應列報銓處備查

三、各省市(院轄市)政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市政府(省轄市)政府人事主管人員呈辭請調，或因配合工作需要而更調時，應由省市(院轄市)政府人事處呈加註意見，呈請本部核辦，在理人員由各該主管人員加註意見，報由省市(院轄市)政府人事處呈轉本部核辦，業經本部核准免職調職等人員動態，均應由省市(院轄市)政府人事處分報銓處備查

四、各省市(院轄市)政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市政府(省轄市)政府人事人員，如因特殊事故離職或不能執行職務時，應由省市(院轄市)政府人事處呈請該該人事機構代理人中指定代理人，無代理人者得託由各該所在機關暫行指派人員代理，並即呈報本部核辦，同時分報銓處備查

乙、考核部份
一、各省市(院轄市)政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市政府(省轄市)政府人事主管人員平時成績考核，由各該省市(院轄市)政府人事處呈將平時考核結果依其成績，分別優劣等次，列入公務員平時成績考核結果彙報

〔事例〕

△○○一、各縣農業推廣所職員任審案，除課員得適用縣行政人員任用條例審查外，其餘指導員及助理指導員，應依技術人員任用條例辦理。

據山西縣選舉法草案，縣農業推廣所指導員助理指導員任審案，可否適用縣行政人員任用條例第三、四兩條審查，請示遵一案，經本會於六月廿八日經委會決議如右例。

△○○二、各縣鄉鎮長副，及其佐理人員，均屬自治人員，向不在本部銓敘範圍內，亦未由本部核定設置人事管理機構，原毋庸依照人事管理條例予以管理，惟是項人員如係由縣政府任免者，（即非由選舉產生之人員），其遴選選調任免工作考核獎勵與人事動態登記等事宜，均應由縣政府人事管理機構會同主管科辦理。

廿六年六月十日准河南省政府人典字第六二二九號咨，以各縣無鎮長副及其他辦理自治人員，是否屬於人事管理範圍，請核復一案，經本部於本年八月八日以職任字第三九五八號咨復如右例。

△○○三、關於司法機關人員適用辦法施行期間，業經屆滿，茲經司法行政部呈請分別停止或延長，計准延長適用省份，為東北九省甘肅西康新疆廣東海南青海山東安徽貴州山西雲南綏遠熱河察哈爾陝西河北察哈爾，其發布此項辦法之日期（係三十五年）即以七月卅一日國民政府頒布之日為準，其延長期限，亦自是日起計算。

廿六年十月七日奉 院令轉奉 國民政府本年十月二日處字第二〇六二號訓令，據行政院轉奉司法部呈請核示，經核准如右例。

△○○四、試用人員由中機關調任乙機關繼續任職，復經審定准予試用者，其前後年資得予合併計算，於滿一年時，由乙機關填具成績銜銓敘機關考核優良者，認爲銓敘合格。

據陝西縣選舉法及補選法會各機關人事管理人員呈請大會報告後呈請核示，經本會於本年九月十九日經委會決議如右例。

△○○五、各縣局（政治局）設置之地政專員，其任用資格，可比照各縣局地政科長辦理，並適用縣行政人員任用條例第三條各款之規定。

據山東省各縣地政專員，究應依何種任用法規審察一案，經本會於本年七月廿四日經委會字第七九〇六號指令飭知如右例。

册，呈部核辦，佐理人員由各該主管人員將考核結果，列冊彙報省市（院轄市）政府人事處核計意見，轉呈本部核辦，均同時分送考銓處備查。

二、各省市（院轄市）政府所屬廳、處、局、及專員公署縣市（省轄市）政府人事管理人員考績考成，由各級人事主管人員將本人及所屬各佐理人員中，應行考績考成者，各列考績考成表三份，並填製考績統計表各二份，對所屬佐理人員考績考成有意見或評擬分數時，可分別於考績表內填列，及就直轄長官評分欄內評擬，填妥蓋章後，密呈各該省市（院轄市）政府人事處各以一份核轉本部，人事處室於接到此類案件後應先查對各被考人員是否合於公務員考績條例第二條之規定，及所送考績表有無錯誤，如發現有與規定不合情形，應即予以更正，或逕飭更正，並將人事主管人員分別官等，各列一清冊，如對被考考績考成人員有意見及評擬分數時，可分別於考績表內以浮籤填列，及就直轄長官評分欄內評擬，對於各級人事佐理人員，亦應同樣查對，惟應每一機關各列一清冊，評擬分數時，應就上級長官評分欄內評擬，並就各官等預計最優良員額，蓋章密封呈部核辦，俟奉本部核定後，同時將考績考成結果分報考銓處備查，各級人事主管人員，均適用甲種考績表，若任佐理人員，除人事處科長適用甲種考績表外，餘均適用乙種考績表，委任佐理人員一律適用丙種考績表，表內主管長官復核以下各欄均應留備本部填列，至該員考成案，應一律送由各該省區考銓處核辦，又最優良員額之計算，係以每一省市（院轄市）政府所屬各人事機關合併為一單位，各官等考績或考成列一等人員，均不得超過參加考績考成人數三分之一。

三、各省市（院轄市）政府所屬各廳處局及專員公署縣市（省轄市）政府人事管理人員考績考成及任用派用見習期滿成績審查或考績考成，暨補用期滿任用案如係人事主管人員者應自行填表呈送省市（院轄市）政府人事處室轉呈本部核辦如係佐理人員者，應由各該主管人員填表並填列各項成績呈送省市（院轄市）政府人事處室核轉本部辦理，人事處室於接到此類案件後應先查對是否屆滿核定期限，及有無錯誤，如發現有與規定不合情形，應即予以更正，或逕飭更正，對於人事主管人員，此項案件，並應填列各項成績及加註考語，人事佐理人員亦應加註考語，並於備查欄內簽名蓋章，（考核長官一欄應留備本部填列）呈部，俟奉核定後同時分報考銓處備查。

修正駐外使領館人員任用條例

施行細則第六條第九條

第六條 本條例第四條所稱成績優良經考合格者須依法考績二次一次在八十分以上一次在七十分以上第六條第四款所稱成績優良須依法考成三次二次在八十分以上一次在七十分以上

第九條 本條例所稱駐外使領館人員係指駐外使領館人員而言

△○○六、各機關所設特派人員，以組織緊縮，按缺遞補不易，如在不超過核定總員額內，以同性質職務高級低用原則下，暫准其留用。

准水利委員會卅六年二月六日水籍人字第二四六八號函商部，經本部於卅六年二月十八日以甄字第三四〇五號函復如右例。

△○○七、各機關在組織法上未定官等之派用人員，在組織法規未呈准修訂前，暫依各該機關送請主計處核備之分配預算，推認其相當職等予以審查，其經審定准予登記後，對於推認為簡派薦派者不予請簡呈遞，並在發表通知書內予以註明。

△○○八、邊遠省份警政處邊區特派人員，如未具合法資格，得依各該任用條例審查。

△○○九、各機關關於聘用派用之秘書長秘書，未具聘用派用人員管理條例實施辦法規定之資格時，得按照任用成例，適用公務員任用法第十四條第三款之規定，准予聘用或派用。

△○○一〇、關於職用派用人員復審限期及次數，準用公務員任用法施行細則第十七條之規定辦理。

△○○一一、現職無法規根據人員不得送審。

△○○一二、未奉現職年資作為任年資予以從寬任用再作補充解釋令前，審定之任用紀錄案，准予追溯。

據四川西康考察團卅六年八月十三日呈，以在未奉現職年資作為任年資予以從寬任用再作補充解釋令前，所屬各任用紀錄案，現請復審，可否援用該項訓令予以從寬復核之處，呈請核示，經鈞處審委會卅六年九月九日決定如右例。

日決定如右例。

△○○一三、非蒙藏邊區土著人民，擬任蒙藏邊區機關職務，可適用蒙藏邊區人員任用條例審查。

△○○一四、應任科員應依中央地方機關設置簡任科員原則辦理。

△○○一五、補充縣長任用資格標準實施辦法，雖經廢止，凡在廢止前（卅六年八月十一日）已送審者，仍適用該辦法審查。

△○○一六、送審案件，前後名字不同，仍改以原名審查。

△○○一七、選用職務與曾任職務性質相當可比照計資。

△○○一八、現職無法規根據人員不得送審。

△○○一九、未奉現職年資作為任年資予以從寬任用再作補充解釋令前，審定之任用紀錄案，准予追溯。

據四川西康考察團卅六年八月十三日呈，以在未奉現職年資作為任年資予以從寬任用再作補充解釋令前，所屬各任用紀錄案，現請復審，可否援用該項訓令予以從寬復核之處，呈請核示，經鈞處審委會卅六年九月九日決定如右例。

△○○二〇、應任科員應依中央地方機關設置簡任科員原則辦理。

△○○二一、補充縣長任用資格標準實施辦法，雖經廢止，凡在廢止前（卅六年八月十一日）已送審者，仍適用該辦法審查。

△○○二二、送審案件，前後名字不同，仍改以原名審查。

△○○二三、選用職務與曾任職務性質相當可比照計資。

△○○二四、現職無法規根據人員不得送審。

△○○二五、未奉現職年資作為任年資予以從寬任用再作補充解釋令前，審定之任用紀錄案，准予追溯。

據四川西康考察團卅六年八月十三日呈，以在未奉現職年資作為任年資予以從寬任用再作補充解釋令前，所屬各任用紀錄案，現請復審，可否援用該項訓令予以從寬復核之處，呈請核示，經鈞處審委會卅六年九月九日決定如右例。

〔文告選載〕

院令

國民政府考試院訓令

秘文字第一〇五七號
中華民國三十六年十月九日

令 銓 敘 部

案查前據該部呈擬復員軍官佐屬轉任文職辦法草案，請鑒核轉請核定等情，當經
遺集有關機關派員開會商討，予以修訂，並將標頭名稱改為特種考試復員軍官佐轉業
考試及格人員轉任文職辦法草案，為配合十項辦法需要，並附擬轉業考試及格證書一
種，咨准行政院同意，即由本院呈請

國民政府本年十一月一日處字第一〇五六號訓令開：

一、本年九月二十六日日本府委員會第十二次國務會議

主席交議關於考試院呈擬特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職辦法草案
請核奪一案，經決議通過，先予實施，仍交立法院完成立法程序，除分令行政院立法
兩院外，合行抄發附件，令仰該院遵照，並轉飭知照。

等因，奉此，除分令外，合行抄發附件各件，令仰該部遵照。此令

附發特種考試復員軍官佐轉業考試及格人員轉任文職辦法草案及轉業考試
及格證書格式各一份（草案見法規特輯）

院長，戴傳賢

國民政府考試院訓令

秘文字第一〇九九號
中華民國三十六年十月廿八日

令 銓 敘 部

案准行政院卅六年十月廿二日（卅六）七法字第四三二〇一號咨開：

一、據本院秘書處轉開該部本年十月十一日職任字第一二二七九號咨開，為河北
天津市市政府及其所屬機關留用留職人員并未呈奉核准，無從核辦一案，查北平市
政府接收時，因交通困難，復員人數無多，暫用低級僱員，以委任職為限，及交通
部為維持運輸郵政，留用郵政員工兩案，前於審查低級僱員或其所屬機關留職任職
人員甄選及任用限制辦法適用發給案內，經決定由貴院與本院會同報請國防最高委
員會備案，并報奉核准備案，分飭知照，再查前據河北省政府呈，擬僱用留職或其
屬機關留職人員甄選，及任用限制辦法，河北省實施辦法到院，經准准貴院本

年六月十三日秘文字第二七七號函復，認為國防最高委員會核准留用委任職僱員
，係適用於北平一市，并未特准河北省政府留用僱員，倘准擴大解釋，則會經論照
省僱均可請求援例，形來更難應付，為嚴格執行上述限制辦法起見，不宜再開留用
僱員之例，經本院指令河北省政府將原訂實施辦法廢止，并飭嗣後對於未經依法判
罪之僱員，務應依照上述限制辦法之規定辦理，又查前據天津市市政府呈送該市警務
局留用僱員名冊，經飭本院秘書處函准該部本年七月廿三日職任字第八六一六號
函復，認為該警務局留用僱員與河北省情形相同，未便照准，仍應依照限制辦法辦
理，以符法令，經指令該市政府遵照辦理，是除北平市政府核准留用
委任職僱員及台灣東北各省留用僱員已另案辦理外，（台灣省情形特殊前據該省
政府呈復，認為無庸訂頒留職人員限制辦法，已由本院徵詢貴院意見，尙未准復函
，至東北方面已由本院會同貴院訂頒東北各省留用僱員限制辦法，由本院徵詢貴院
法，及擬審委員會組織規程有案）其他各省市府對於未判罪僱員之僱員，似應
一律依照上述限制辦法辦理，貴院意見如何，相應咨請查核見復。

院長，戴傳賢

公函咨

銓敘部咨

典設字第二六一四號
中華民國三十六年十月廿二日

查各機關人事機構組織員額依照

國民政府明令規定，應以專條訂入所在機關組織法規內，前經本部檢附條文格式通行
在案，現以省政正課改革，機構將有調整，並將修正省縣政府組織法規，自應依照規
定，將人事機構組織員額專條列入，頃經本部函准行政院三十六年十月十一日四內字
第四一四三號函復，略以查省縣政府人事機構員額可於組織法規內專條規定，惟重訂
省縣政府組織法規時予以注意等由到部，查省縣政府組織法規未修訂前，仍應先訂入
省府合辦公施行細則及縣府編制表內，以符規定，相應咨請
查照辦理，並轉飭所屬各機關遵照為荷。此咨

部長 賈景德

銓敘部 公函

典設字第二八一〇號
民國卅六年十月二十二日

查各機關人事機構與人員之補助費前經財政局第一二〇次常會核定，應由所在機關開支，并奉
國民政府三十二年十月七日發文字第六三九號明令通飭遵行，至人事人員俸給費并應
奉國防最高委員會第一四六次常會核定，應比照主計人員辦理，復經商准主計處通行
各機關於編造分預算時，在所在機關預算內俸給費項下列一各在案，現各機關
卅七年度預算正在編擬，關於人事機構經費自應依照前案辦理，除函請主計處查照辦
理外，相應咨請查照辦理，此咨
中央各主管機關
各省(市)政府

部 令

銓敘部訓令

一、委任字第一一三七九號
中華民國三十六年十月十一日

令各人事機構各致銓敘

查關於各機關各級公務員現仍在職，於卅五年度以前之年查作
爲暫任年查，予以暫寬任用，並將適用期間延至本年六月截止一案，前經轉奉
國民政府令准備案，通飭施行在案，惟查是項限期早經屆滿，各機關依限查考者實數
固多，其因組織法未奉核定，無從辦理，或以竣結區省份懸未清，秩序未復，無法
查考者，亦復不少，現據各機關紛紛請延期前來，經本部衡情度勢，妥慎考慮，似有予
以延期必要爰擬具辦法兩項：

- (一)各機關組織法未奉核定前，應於一個月內將不能於本年六月底竣結人員名冊
，送交本部備查，在本年度內查考者准予依照前定辦法辦理，仍應由各機關迅速
轉定組織法規則爲依據，逾期不予保留，
- (二)竣結區內情形特殊，檢閱查考確具困難，准予變通，即凡在本年年底前送
到部者，仍適用從前計費辦法辦理，但仍應於文到一個月內先造名冊，送部備查，
以資依據，

早請檢核備案去訖，茲奉
考試院轉奉
國民政府卅六年九月十六日發第一五一八號指令「准予備案」等因，除分行外，合
行令仰知照，此令
部長賈景德

銓敘部訓令

二、委任字第一一七五四號
中華民國三十六年十月二十日

令各人事機構

案據福建省各機關人事管理人員第二次會報呈以「試用人員調任非同一機關之
同官等職務時，可否合併計算資歷」一案，呈請核示前來，查試用人員由甲機關調任
乙機關，繼續任職，復經審定准予試用者，其前後年資得予合併計算，於滿一年時由
乙機關填具成績，經考核優良者，認爲銓敘合格，以資補救，除指復并分令外，合行
令仰遵照爲要。此令
部長賈景德

銓敘部訓令

三、委任字第一四二〇七號
中華民國三十六年十月二十八日

部長賈景德

案據河北省各機關人事管理人員呈，以中央駐地方各機關地方機關人事機構考成案，
可否按照主計稅務司法等機關考成案之先例，由各該考成處就近辦理等情，查此
類案件向由本部直接辦理，惟各該人事機構遠在地方，公文往返郵遞頗費時日，茲爲
期便捷起見，嗣後此類案件應准由各該縣區考成處辦理，合行令仰遵照，并轉飭所
屬駐地方各機關人事機構一體遵照。此令
部長賈景德

銓敘部訓令

四、委任字第二五四五號
中華民國三十六年十月卅日

令中央各院部會暨各省(市)政府人事機構

查三十六年度即將終了，所有各級人事機構三十七年度工作計畫應即及時編訂送
部核定，以爲該年度工作實施之準則，茲規定編訂應行注意事項及編訂程序數點於左
一、三十七年度工作計畫仍照卅六年度工作計畫表式項目及所在機關其他人事管
理狀況詳細編訂，分爲工作計畫提要，計畫表，及分月進度表三種。
二、此項工作計畫應先送所在機關長官審閱，再行呈送，尤以涉及本機構及附
屬機關人事人員之設置及增加經費等事項必須簽請核准，并其他與各單位有關事項應
先分別商得協議(如無行銜互核辦法及員工福利事項等先與會計及總務機構商得同
意)後，再行列入，以免實施時發生困難。
三、中央各機關人事機構凡經本部授權指揮監督附屬機關人事機構者，其附屬機
關人事機構工作計畫一律由主管機關人事處(室)核轉本部審核，未經本部授權者，
仍照過去規定進行呈部查核。
四、省、市(院轄市)政府所屬處、局、人事機構工作計畫，由省、市政府
人事處、室、核轉本部審核，專員公署及縣、市(省轄市)政府人事機構工作計畫由

省政府人事處，呈，核定，將評定成績填具彙報表（表式已發）呈請查核，均同時以一份備所轄區考考處備查。

五、中央各院部，會，處，署，局及各省，市政府人事機構工作計畫均限於卅六年十二月以前呈報，中央各機關之附屬機關及省，市政府所屬機關，處，局，人事機構工作計畫最遲於卅七年元月底以前呈送或轉送到部，各省以府人事機構審核專員公署及縣，市政府人事機構工作計畫成績評定彙報表最遲於卅七年二月月底以前呈部，

六、此項工作計畫列為各人事機構卅七年年度平時成績考核重要依據之一，不得遲到或漏送，

部長賈景德

銓敘部訓令

(五) 典設字第三七四一號 (補登)
中華民國三十六年四月十日

令中央各主管機關暨各省(市)政府人事管理機構

查人事管理工作，責任繁重，端賴我各級同人勤慎將事，始能躬儉，並能分層切實負責，期於健全機構，克臻上理，乃近查各級人事機構辦理案件每因忽略法定手續，致常發生不必要之錯誤，例如各級人事管理人員填送任用審查表，多有超過法定代理期間，表內主管官一欄竟由副官或由機關長官或該管主管人員自行蓋章，擬任官職及擬敘級別兩項與本部所派職銜名稱及其本職規定不符，有關證件亦不一次檢齊呈報，其如填送試期滿成績審查表，或試用派用見習期滿成績考核，暨年終考績等表，其中主管官一欄亦有同樣錯誤，再如各級人事管理人員辭職等項，既不在事前呈報核示，事後復不據時呈報，甚至有任職人員離職半年以上始由該管主管人員報部備查者，似此種種，不備違反法令規定，抑且影響制度推遷，及行政效率，殊非淺鮮，以上關於送審填表等點應即速事，送經於卅三年二月九日以總人字第一二八九一號，同年十月十七日總人字第一九六三八號，暨卅五年九月三日總人字第二七五四號，先後通飭遵行有案，深恐日久玩生，而致設人事機構益增各該新派人員對於函項規定或有不盡明瞭，合再重申前令，綜合規定如次：

一、各級人事管理人員報本部派代後，應於法定代理期間內送審，如因特殊情形，非經呈准原派，不得延遲，有關證件並應一次檢齊，隨表附送，惟簡化手續起見，各人事機構派代人員准予同時填表檢送併送任用審查表。

二、各級人事管理人員由本署依法任用，本部長即為主管長官，所有送審考績彙報等項應由該主管長官一欄由本部長簽署，並加蓋本部印信，不得委由所屬機關長官簽章，各級主管人員對於所屬任職人員送審或呈送各項成績

審查彙報表時，祇能另錄簽註意見，亦不得擅自簽名蓋章。

三、各級人事管理人員到職年月，以奉到本部派令後實際到職日期為準，其係到職在本部派代之前者，依理人員以請派之日，主管人員以奉派之日為準，擬任官職與本部所派之職務名稱須相符，擬敘級別並應與本職規定俸級暨本身所具實際相稱。

四、各級人事主管及任職人員辭職調職等動態，均應於事前呈報本部核辦，如確因特殊情形不及呈報時，亦應於三日內敘明理由專案補報，其未經呈奉本部核准即行離職他職者，以放棄職守論，依理人員並應由該管主管人員負責隱匿不報之責，又主管人員因特殊事故致被追不能執行職務時，必須先行呈明，指定代理人，或由次級主要任職人員依序負責，將主管人員不能執行職務原因於三日內呈報本部核辦，除分令外，合行仰遵照，切實改正，認真辦理，併仰分別轉知各所屬機關人事管理機構各級人員一體遵照，仍將遵辦情形具報。 此令

部長賈景德

銓敘部訓令

(六) 典設字第二七二二號
三十六年十一月四日

令各省(市)政府人事處(室)

查本部為加強管理地方機關人事機構，嚴密考課人事人員工作效率起見，特擬訂管理省市縣以下人事機構實施辦法，呈奉考試院三十六年十月十五日核復第一〇六四號訓令核准施行等因，並經將是項辦法第二項關於人事人員任免調敘核核人事項，及第三項工作計畫報告彙報部份另訂注意事項及彙報表式各一種，除分令各省(市)政府查照轉知並分令各該省市府人事機構遵照外，合行檢附原辦法暨附件令仰遵照辦理為要此令

注意事項彙報表式各一份(見法規特輯)

部長賈景德

偽造證件

移付懲戒

△河南永城縣司法處主任書記官張慶寅，偽造經歷證件，經河南高等法院查明屬實，依法移付懲戒。

△貴州高等法院第二分院書記官劉應康，偽造經歷證件，經飭據貴州盤縣地方檢察處偵獲偽造，依法移付懲戒。

銓敘部現任薦任以上主管人員

單位	職別	姓名	別號	年	職	掌	備註
部	部長	賈景德	煥如	六八	總理部務暨督所屬		
	政務次長	王子刑		四八	補助部長處理部務		
	常務次長	馬洪煥	旭樓	五六			
參事室	首席參事	鄒慶長	編初	四八	承長官之命審擬法規及施政計畫並辦理文牘事項		
	參事	王惠中		四五			
		侯福文	孟揚	四八			
		薛祥瑞		三四			
秘書室	首席秘書	孫英倫	善德	六二	承長官之命掌管機要密件文牘並加政報告并辦理交際事項		
	簡任秘書	傅文翰	伏仙	六五			
		楊裕芬	誠之	四四	承長官之命辦理本部事務		
中用科	科長	汪一守	四植	三四	掌中央公務員升免升降轉調之審核事項		
地用科	科長	李伯家		四二	掌地方公務員升免升降轉調之審核事項		
行用科	科長	徐朝庭	新石	四一	掌特種公務員升免升降轉調之審核事項		
敘用科	科長	苑士華	珠球	四八	掌特種文職人員升免升降轉調之審核及其他公務員之敘用事項		
考功司	司長	陳景若		四二	承長官之命辦理本部事務		
考績科	科長	高同俊	望揚	三三	掌公務員考績考成及其他成績之審核事項		
級俸科	科長	郭琳元	靜青	三六	掌公務員級俸之審核事項		
獎勵司	司長	謝錫珪	靜淵	六三	承長官之命辦理本部事務		
勳獎科	科長	張開榮	文岳	四六	掌公務員勳獎章之審核事項		
推助科	科長	彭永榮	梅初	三五	掌公務員勳獎章之審核事項		
典職司	司長	范炳文	郁如	四九	承長官之命辦理本部事務		
監計科	科長	周鳳翔	佩千	三六	掌各機關人事機構之設置變動及人事及薪之審核事項		
位事科	科長	陸俊民		三五	掌各機關人事人員升免遷調考績獎懲之審核事項		

科	科長	別號	年	職	掌	備註
督導科	科長	胡瑞昌	聖時	二八	掌各機關人事人員工作之督導及通會報事項	
訓練科	科長	洪建璽	元臣	四七	掌人事人員之調查訓練儲備事項	
內事科	科長	蕭明禮	履之	三八	掌本部人事管理事項	
登記司	司長	羅萬類		三九	承長官之命辦理本部事務	
註冊科	科長	王錫庚		三五	掌公務員之調查登記事項	
分發科	科長	袁秉書	慶初	三七	掌考取人員及其他人員之分發登記事項	
儲才科	科長	趙道梁	資源	三四	掌各種備用人員之調查登記事項	
典籍科	科長	邱英長	自立	三四	掌管冊籍未詳之編製保管及檢核事項	
總務司	司長	方闓	彥光	四七	承長官之命辦理本部事務	
文書科	科長	李福星	拱辰	四三	掌文書之收發分送及印信之典守部令之公布及不統他司科室文牘之撰擬事項	
出納科	科長	袁紹烈	子助	四八	掌款項之收支及票據保管事項	
卷證科	科長	鄧召棠	惟初	四八	掌證照之填發案卷證件之收發保管及整理事項并兼管會總辦事	
庶務科	科長	李茂棠	松亭	三九	掌物品之購置供應保管及辦公之管理及其他庶務事項	

實務問答

問：政務官依法不予銓敘考績，如有府廳長秘書長有成績特優者何以獎勵？

答：可依勳章條例呈請國民政府授勳。

問：省府顧問參議為無給職，其成績優異者，有無獎勵辦法？

答：可由省府酌予獎勵。

問：銓敘部對人事室訓令有轉飭辦理必要者，其行文當由省府署名行之，惟人事室主任可否簽署？

答：省政即人事室雖直接受銓敘部指揮監督，但仍為省府中承辦事務之一單位，不能直接對外行文。至銓敘部致該室訓令如有轉飭省府所屬機關辦理之必要時，可應發出主席以省政府名義行之，人事室主任不能簽署。

問：省政府委員會議人事室主任有無列席之必要？

答：省政府委員會，如討論人事行政案件，人事室主任宜得列席。

銓審案件一覽

三十六年十月三日至同月十三日審定
銓敘部銓敘審查委員會發表

(甲) 任用審查案

(子) 簡任人員

(一) 簡任合格者一八人

- 梁仁傑 趙佩璽 鄭禮明 陳化明 閔湘帆 錢乃信 李立民 陳昌齡
- 施正信 葉在疇 胡竟良 楊鼎 蔡長資 章慶瀾 李毓楨 黃永衍
- 王文甲 曹毓洪

(二) 簡任准予試用者九人

- 杜荀若 張元綸 錢頤格 郭致文 嚴崇峯 周幹 胡建芬 徐宗溥
- 曹樹鈞

(三) 荐任一級推理簡任職者五人

- 金人 王樹助 劉福基 梁兆斌 邱康

(四) 簡任准予任用者二人

- 孫治強 徐輔治

(丑) 荐任人員

(一) 荐任合格者一五〇人

- 吳鴻元 葉仰山 周驥雲 管文燦 曹恩琪 李夢奇 段維 朱夢麒
- 王百鈞 胡求真 于希品 顏德輝 安汝常 戴鴻 胡福成 潘葆輝
- 刁抱石 容濟根 趙芝慶 覃泰佐 薛尙真 易炳文 施明 馬紹裘

朱元海八級 鄭行白六級 吳寅三級 邱志道二級 王永思一級 蕭傳選一級 易聲厚七級 王鍾岐六級
 趙友琴八級 焦培柱七級 王之屏四級 郭自澤四級 員述平一級 宋毅九級 曾松友七級 許培幹四級
 林一衡六級 陳福培五級 王樵六級 姚梓繁六級 胡府慶二級 連震邦七級 邵太炎十級 趙來龍五級 吳耐冰六級 張春暉二級
 劉子高四級 李欽尉六級 楚九皋六級 易抱真六級 吳熙文一級 呂堯柱八級 陳家姪一級 周先覺六級 顧毓瑞二級 石麟六級 陳玉符一級 李考堂五級
 李象震八級 馬毓山九級 董之生一級 白啓庚十級 王瑞麟五級 潘其富九級 唐韜淑八級 孫育德八級 宋壽昌四級 吳潮六級 董朝良五級 周國盛十級 余益三級 章昭一級 岳鍾靈八級 謝錫九六級 趙健八級 齊頤五級
 鍾繼善五級 包榮漢二級 王承楨九級 王文綱八級 魏濟安五級 黃煥采二級 全允魁一級 高內生八級 王大鈞九級 楊體中八級 王偉田十一級
 朱頌九級 吳明堂十級 杜之清九級 劉靜菴九級 徐必貴八級 栗蔭清九級 徐文海七級 江魯九級
 劉汝鵬九級 蕭明柱八級 劉兆祥四級 王廷邦十級 錢祖毅八級 李鴻六級 吳文麟七級 柯善訓九級
 李一健九級 李泰基九級 王惠遠八級 傅晉綬七級 張壽陰五級 何子遠四級 陳約八級 彭紹衡三級
 張北璋七級 胡繼長十二級 李一純七級 陳保庸二級 魏學賦六級 唐世銓七級 楊邦傑十級 汪人蒸十級 史理明四級 張金聲九級 朱孟武七級 吳伯琴六級 蕭文傑十級 許建康八級 吳先階八級 陳淇七級 劉國士六級 崔寶銘九級 趙潤聞五級 任師吾四級
 戴有悔八級 袁功甫四級 王賢民十級 會文九級 唐世世十級 余任城五級 盧慧八級 朱文瑞十級 李壽林十級
 廖俊八級 周信儒十級 謝松壽八級 黃麗生六級
 劉啓結四級 張凝六級

(二) 荐任准予試用者九四人

宋 紹九 九級

張文煥 七級

譚象天 五級

陳又新 十級

楊次生 九級

薛國俊 五級

(三) 委任一級權理荐任職者一七人

汪效岑 雷方伯 張有堯 張紹武 游 銓 王吉六 劉守信 許明遠 楊正材 王逢吉 陶起農 杭 誠 沈乾初 郭承統
楊玉印 鄭大光 馮紹顏

(四) 荐任准予任用者二八人

李月汀 一級 臧德滋 五級 胡書麟 九級 黃辰謨 三級 劉乃能 四級 余明傑 十級 戴家璵 三級 陳政強 九級
張 傑 二級 安亦古 六級 呂中光 六級 董世洪 十級 薛鵬飛 十級 梁邦安 十級 劉茂華 一級 于毅民 七級
王雁樵 九級 金振榮 十級 崔文彬 九級 劉啓文 六級 武殿楨 三級 張天祥 十級 房治蜀 十級 唐遠鵬 七級
胡德生 十級 孟慶麟 一級 徐向午 一級 楊芳輝 十二級

(五) 委任人員

(一) 委任合格者六一二人

張佩琳 五級 高國棟 二級 徐長鋒 四級 蘇道倫 五級 胡淑宜 三級 陳策 四級 關若愚 五級 王子文 四級
周慕英 二級 李 鈞 三級 桂吉輝 一級 巫敬桓 三級 馬懷鈴 三級 王幼漢 四級 曾定一 二級 張景和 四級
朱光宇 二級 胡國華 五級 張正廷 九級 齊本治 一級 高永昌 一級 李士鐸 一級 吳光耀 五級 劉志英 七級
尹辰五 五級 盛陰農 八級 江 洪 五級 張貽蘭 一級 王書震 四級 嚴保華 七級 韓幼坤 一級 劉瑞華 五級
龐樹政 三級 汪德求 五級 黃輝龍 四級 范學棋 二級 嚴保華 七級 吳曉楠 四級 陸百毅 七級 李鎮清 一級
楊士龍 二級 孫樹峯 七級 馮 炎 一級 王慶元 四級 劉效仁 一級 吳曾淑 二級 黃 英 八級 劉曉晴 二級
房訪雲 九級 鄒 澧 二級 邱靜英 七級 王家康 六級 張鶴霖 三級 蔣明遠 七級 金精華 四級 陳允達 六級
王遂初 八級 張奉衡 九級 方之因 九級 趙宗祥 四級 黃辰謨 七級 陳河清 一級 羅 雲 六級 王 度 七級 施日斌 十二級
張欽璠 二級 李志華 六級 趙雲漢 五級 石嘉應 一級 胡介失 八級 張履成 六級 王連義 九級 張建華 五級 林貞柱 三級
蔣吉成 七級 陳祖虞 八級 朱厚基 一級 鍾考隆 十級 袁鑑明 一級 黎朝燦 一級 程國槐 四級 陳建勳 七級
李青雲 七級 徐公助 七級 甄孔衡 三級 周紹武 十級 張煥焱 九級 林現琦 七級 羅 覺 四級
陳繩鈺 十級 張俊民 四級 李培雄 十級

葛雲林九級	黃錦華七級	胡慰祖九級	李為侯九級	李社增九級	張運鵬九級	梁文源八級	黃淑坤十三級
封祖鑫六級	李瑞珍七級	黃兆興六級	黃景良十二級	覃兆祺八級	汪仁甫九級	蘇建名七級	陶紹斌九級
李式鴻一級	侯志毅六級	鄧駿祥十三級	章韻秋九級	文治光十二級	全智十一級	林然芳五級	涂瑞欽九級
黃鈞濂六級	余宏茂四級	蕭晉藩八級	黃官勤九級	何雅江一級	楊國元一級	黎宜火三級	楊國風五級
黃義一級	陳嘉猷十級	趙德生六級	周得魁六級	徐從善二級	左文三級	張衍谷二級	鄧前昇八級
吳少澤一級	周壽考一級	周前基五級	梁振海四級	陳慶華五級	吳紹華六級	李友芝一級	王和甫四級
方仲篪一級	黃開琳九級	黃學勤五級	趙勝奇六級	范植田一級	鄭志賢五級	文傳箴三級	蘇壽能三級
鮑俊八級	王明賢十級	張冰生一級	郝瑞亭一級	馮承義四級	胡士傑一級	張宗濂三級	黃鈞珊一級
梁鴻任三級	黃槐壽七級	湯善權二級	楊尊賢一級	潘靜潔五級	周誠賢五級	黎仲鈴二級	王宇驥五級
廖洲瑞六級	吳姬成五級	伍承威七級	王揚眉八級	賀之駿六級	熊錫介一級	吳樹聲六級	蕭乾樹七級
陳思齊六級	楊書志六級	楊肇榮六級	金宜三一級	趙慶聲四級	馬玉峴七級	劉炳琳八級	林鑑七級
黃志勉四級	戴文品四級	林新民四級	李得九十級	陳亞男四級	馮啓亞二級	李會芳九級	游鉅隨三級
趙瑞階十級	馬繼宗五級	程國森五級	李烈八級	張模一級	嚴守拙五級	李志綱五級	吳凱一級
程行第一級	謝國琛四級	劉忠炳五級	陳憲文六級	黃飛四級	吳照微一級	張家雁五級	張家煜五級
劉寶善五級	葉鏡泉三級	胡錦煥七級	任壽崇八級	張興科七級	陶鴻佑三級	李敦三二級	張世忠三級
陳觀麟十一級	吳維和一級	曾昭琴六級	陶維安五級	張龍山六級	黃炎五級	馬元起二級	李慎三級
左元慶七級	謝明耀一級	謝延謙二級	張永健六級	何祖韓四級	楊國順七級	王國棟六級	武履謙一級
雷恩博一級	許嘉光六級	徐極如五級	吳驊一級	李有餘六級	蕭方宜六級	吳先孝八級	張勝麟八級
李鏡五六級	陳正永六級	李富源四級	張學德十級	張國興三級	徐敘河五級	馮福之一級	李樹勳一級
鄒人鏡四級	李子田五級	李義田三級	高書瑞五級	張廣成五級	朱維華一級	馮永浩七級	王蔭桐二級
馬菊芳八級	韓耀東六級	陳仲言九級	顧健武六級	張宏鴻二級	鍾焜三級	胡源洲一級	張佛之四級
黃遠二級	邵霖七級	郭先興八級	胡庭煥六級	李崇正五級	任雷四級	危察陶五級	宗之珍八級
陳不助四級	盧巖允六級	林世昌三級	鄭彥儒九級	周文傑四級	蕭汝剛八級	荷敬業六級	陳鴻笙三級
李易滋二級	任金泉四級	甘孝津四級	莫鳳珍七級	李士傑四級	雷乃梁四級	趙祺漢六級	岳中藩五級
栗如鍾九級	陳抱瓊四級	張廷瑾五級	季光德九級	胡仁春九級	周東初九級	侯中陵九級	王繼先九級
柏守瓊五級	張册五級	王維宗五級	廖志華八級	黃積四級	趙樂基五級	張克宜九級	沈德榮九級
鄧安八級	王啓華五級	鄭伯琦一級	尹偉材一級	梁羣英五級	宋朝裕七級	路永年五級	鍾貞邦九級
陸兆暢十級	馬古勳十二級	顧澤川十一級	趙振寰二級	石忠甫四級	黎文英八級		

郭十善五級	黃蘭基八級	謝詠才九級	孔翰秋八級	周柏森八級	周宏藩二級	張仲仁四級	刁克謙八級
倪連德五級	李興漢一級	白雲鶴一級	王秀章六級	胡再興一級	梁沛霖一級	朱震華一級	陳義育二級
李伯雄二級	徐鶴亭一級	康雨亭六級	張麗芬一級	關如金七級	張瑞琪四級	吳景雲二級	王孟仁一級
朱 聖八級	盧子勛五級	梁桂初五級	呂 璽六級	裴素之八級	芮石培六級	鄭鶴書六級	何燦華五級
雷天嗣七級	殷書堂一級	陳敬輝七級	馬新穎一級	栗吟南六級	楊天穎七級	陳世良四級	王 澄五級
周樹歧五級	王世楨七級	高仲文十級	林藝仲三級	辜 遵二級	姬國傑四級	王家樹八級	邵瑞龍九級
孫安民五級	余 乾五級	陳鋪那一級	張少田三級	連仁曾五級	高佩荃四級	黎尙武八級	吳冠生八級
秦屏垣一級	韓光瑛八級	溫劍雄七級	章竹朋九級	王之才五級	盧獻亭五級	夏鐵崖五級	吳樂天三級
宋保成四級	丁作舟一級	陳翁樹四級	李賢鑑三級	吳桂馨五級	戴炳榮九級	龐啓謨一級	林厚甫四級
楊立中二級	秦惠明八級	楊紹震七級	羅 鉞一級	陳孝開八級	李茂如九級	金明義四級	林宗鋪五級
卜雨琛七級	周錦明四級	李平安一級	王 韞二級	袁壽榮六級	鄭 炳五級	劉孔隆一級	陳文斌一級
董繼榮一級	湯寶琴八級	葉定中八級	蘇遠山一級	羅鳳玉七級	陶 詠九級	朱錫寅五級	陳雲書三級
章秀芳四級	董志強六級	蔡厚智八級	丁樹民九級	鈕先錫八級	夏玉齋四級	任金聲七級	彭仲乾三級
楊文祥三級	王慧霞七級	吳仕澤九級	姚自華一級	劉學圃一級	劉正常七級	何清沃六級	宴汝球四級
鍾寶林五級	向守先一級	梁輔國四級	邵延儀七級	周遠清六級	何 誠六級	丁 中二級	秦復興六級
李中霖一級	杜樹棟四級	李貫一六級	呂存之七級	王金錫一級	李繼述一級	鄧景理一級	董寶霖一級
白長隆一級	朱敬安二級	張國珍三級	耿理道三級	岳佐廷三級	楊鴻儒六級	李英華六級	林英毓六級
胡維華六級	蘇貫一四級	郭煥銘一級	王詩英一級	王宗先四級	羅 信四級	賈繼俠六級	張福哲五級
王劍秋七級	蔣業羣九級	邵顯隆九級	端木蘭二級	趙來麟四級	王延照二級	王厚仁五級	郭宏謨四級
趙秉誠一級	和執中十一級	石秀峯五級	趙家驥十級	李培森七級	王春暉九級	李汝霖八級	羅守謙七級
許亞衡六級	樂夢熊九級	蔡甸武六級	魏 炯六級	魏拱宸二級	和銘觀四級	翟守聖三級	王家光四級
孫怡文四級	胡良知四級	劉永貞八級	者廷弼二級	許維英三級	喬 遷六級	林鳳陽三級	林紹壁十二級
鄭乃方二級	陳永波六級	邱太康九級	蔡羽堅二級	陶之茂五級	何苑顏八級	黃福元九級	陳峻岳六級
王一經一級	張家駒三級	朱 學六級	朱漢才一級	秦大明五級	沈桐生四級	陸永祥三級	黃成一五級
左宗儀七級	李恆倫八級	曹耀軒五級	楊熙明五級	恒昶一級	王仁淦二級	白樂善一級	高世侯一級
朱開國五級	王世麟四級	詹超羣二級	楊島琨四級	黃新鏡四級	劉希洲一級	田振瑛五級	榮在鑄八級
楊毓桐一級	周甯普四級	馮紹勳九級	高浩綱四級	何夢平五級	宗 彬一級	儲守仁十二級	杜問渠三級
周家傳九級	陳挺生八級				李忠厚二級	張 華二級	

侯國楨四級
袁炳文五級
劉邦鏗四級
邢恩祖四級
葉方正十級
曾德君一級
馮世賢六級
張珊德七級

黃又成五級
張伯平二級
周家訓二級
賴穩舟六級
何洪祿六級
王廷濤七級
馮福堂八級
曾萬琬四級

陳坤六級
崔晏波八級
趙立一級
廖威四級
姚昌士六級
李寅本二級
王鼎如七級
周悟之七級

林效周五級
楊哲人五級
陳正炎四級
馮競華四級
鍾澤遠七級
周及方六級
閻中一三級
陳標十二級

易道先六級
高宗禹一級
胡志范五級
葉國芬一級
陳露霖一級
詹又桓一級
郭雲龍四級

陳俊傑三級
高爾登七級
張逸五級
唐文郁二級
汪海瀾二級
黃仕紹九級
王瑞麟一級

孫宗棟八級
李伯祥一級
史匯川一級
賀永斌六級
姚石曾八級
楊可觀一級
李長材二級

李宏二級
劉三詩一級
朱俊傑一級
王如鏡八級
曾文竹六級
邱成珠七級
張君凌九級

(二) 委任准予試用者二一四人

陳英貴六級
李德裕十級
葉一芬八級
向福貴十級
郭嘉智十級
羅廣文七級
安國基十級
吳東峻十級
吳復生十級
高福源八級
劉雷六級
馮震宇七級
鄒石十級
張立鈞八級
許家表七級
陳澤璣七級
褚啓湘八級
馬富雄十級
霍楚城九級

陳慧玉八級
岑銘石九級
陸仲和十一級
梁頤川十級
陳懋功九級
彭榮書八級
徐燮明十級
勞中榮一級
蔣相同九級
李悅六級
張藻七級
楊伯春十級
余源清二級
胡伯振十級
王耀奎九級
劇英六級
張承平六級
楊漢賢十級
鄒和十級

倪旭歇九級
孔雪琴十二級
宋紹堯十級
陳敦庠九級
方仲興十級
余垣章七級
何良榮十級
王子翊七級
張肇麟十級
李永先九級
張鴻賓五級
王憲文七級
孫訪英九級
葛仲卿九級
劉維璋十級
蔡育華十級
王孔惠十級
王錫齡十一級
謝君惠一級

蕭憲敏九級
閻秉國四級
曹爲道九級
劉梓南九級
楊劍秋十級
曾陳策四級
盧含弘十級
高人龍十級
陳立源十級
吳郁文八級
汪琢如九級
徐薰十二級
何士翹十級
劉潤溥九級
李覺人八級
王學洲二級
郭壽徵十級
宋澤湘十級
劉顯五七級

李相璧九級
羅錦如五級
徐玉如九級
彭國瑞十二級
梁鴻鏡十級
蔣蔚卿六級
周懋材十級
李亞東七級
陳仰蘇五級
王氏望四級
秦承志十級
楊志光十一級
章亞三九級
許冬生十級
羅濟帆十級
郝長儒十級
葉進三十級
李布謙十二級
楊鴻助十級

屈毓彤九級
平秉鈞五級
汪倍德十三級
周勝祥十二級
鄧賢榮八級
沈繼長二級
胡幽五級
張玉琳八級
施健行十級
胡漢坤一級
李毅八級
李駿聲七級
吳輝十級
周立藩八級
程揚輝十級
趙鴻信十級
陳莊洲九級
余秉鈞八級
趙修涵六級

彭澤民七級
張海靜九級
余永初十級
杜寶鼎六級
張英耕九級
陳德輝八級
賈永泉十級
黃元蘇四級
吳希賢九級
薛庭甫九級
楊象楨九級
朱仲甫五級
羅時發九級
陳忻九級
熊中宏六級
席禮章九級
丘匡華十級
劉孝門十級
黃樂民七級

鄭堯孫十級
林持平十級
張少霖九級
姚恩舜十級
萬鈞十級
朱佩福一級
劉全然六級
劉揖唐九級
黃德溥八級
王祖福七級
林杰四級
趙子勉九級
葛紹慶五級
蕭智京八級
王卓逸八級
彭超七級
唐炳陽十級
周連南九級
陳瑞年五級

陳洪飛七級	張伯述十級	李懋慈十級	陳學經八級	傅毓棠九級	王遇奇四級	王延科八級	王萬福八級
胡韻藻八級	張鐸五級	周錦城九級	張健八級	伏在津八級	吳落得十級	趙銘三級	滕紹治九級
張生化十級	呂蔭椿十級	周之鐸十級	馬先武五級	張光羽六級	趙邦俊七級	曹鵬十級	王萬謙十級
晏凌霓十級	汪鏡波九級	蕭傳統九級	羅韻馨十級	易安娟九級	何玉洲十級	艾孫敏十級	朱集成五級
吳榮光七級	羅湘澄七級	任光熙七級	施鵬飛八級	濮士榮九級	陳方虞八級	張廷光九級	孔繁融十級
曾祥貴十一級	曾憲均十級	趙錫能七級	萬桂蘭十級	吳俊十二級	李鐵橋十級	徐國源九級	蕭志良十級
曾希超九級	蕭永贈九級	毛嶽生九級	鄧濂十級	余盛忠九級	晏國清九級	劉芳泉九級	聶椿八級
李朝棟十二級	劉子君九級	周德明八級	官舉能十級	鄧幼蘭十級	周德言九級	黃熙九級	董芝鈞十級
李中嶽十級	劉集輝九級	王文照十級	許兆喬八級	李永昌十級	慕又文十級	陳登奎九級	王子亮九級
姚蘭亭五級	張景旭八級	邵仁甫九級	葉宗元一級	海子明八級	趙振聲七級	謝祥真八級	張保民五級
周秀文六級	盧柏枝十級	吳棲梧八級	麥惠芳八級	李端九級	何華哲十級	吳汝樑八級	王洪志九級
黃少武九級	余大河九級	江維然八級	楊遠平十級	趙宗甫九級	黃投三級	江魏海十級	張毅九級
黎耀楣十級	梁元增八級	朱志通四級	吳錫光八級	黃元傑八級	陳曉雲九級	平榮會九級	楊英華十級
溫文輝八級	陳善承九級	呂桂川十二級	譚作民八級	尹容十級	王倫鈞十級	賈志雄八級	龍滯十級
孫侃如八級	陳家驊十級	王樹球五級	周超八級	甯師毅九級	彭明八級	楊仲青九級	陸吟甫四級
許繼善十級	張樹忠十一級	張錫五五級	楊金餘十級	呂伯炎一級	馬梅貞十級	陳培華八級	陳續甫七級
王棟壽九級	樓適儒九級	陳鍾淑九級	朱石麟九級	盛長山一級	陳章民七級	朱旭東八級	黃承訓八級
陶家驥五級	吳廷源九級	周濟清十級	黃壽雲五級	鄧福照十四級	龐錫純五級	何雙錦七級	劉篤善十級
易謙禹十級	袁毅十級	黃重儀九級	吳慶周八級	馮超九級	劉權十級	徐木庭十級	董沛鴻八級
唐海泉九級	徐又蕃八級	郭慰永八級	陳信十一級	陳幼江九級	王濟清十級	林耀甫十級	許大峯十級
陳煥洲九級	梁永享十級	侯國森七級	歐陽駿八級	許暹一級	馬國桐九級	姚鳳慶九級	周明濤十級
李萬德十級	金詩奇六級	鄭穆英七級	藍邵屏十級	賈伯舉十級	王瑞武七級	居廣居十級	張佩欽十級
沈維波九級	劉炳炎八級	閻樹格四級	曾興國四級	劉敬容八級	王允烈十二級	胡湘珊九級	蔣寶銓八級
朱錦輝十級	張文彩八級	薩淑英十一級	朱進七級	段文汶九級	姜景澄九級	劉嘉貞八級	陳德奎九級
師干城九級	任佑民五級	楊百清十級	羅國忠八級	嚴錫鼎八級	徐澤民七級	鄭正仁五級	溫光文八級
林國強九級	王翊十級	汪安之十級	駱雪琴十級	王儒發十級	覃文雄十級	劉灼午四級	黃延松四級
程竹棧五級	陳世勳六級	歐文貴十級	徐慕水七級	賴正恆九級	安學華八級	朱定華九級	李慕真六級
黃仲舜六級	周國光十級	柯秉輝十級	孟生寬九級	章宵平三級	龍光武十級	趙方佐三級	王鶴雲九級

何聖若九級	李麗斯十級	王其材八級	胡震明九級	李提亞六級	盧文十二級	徐志行十級	米照雲七級	朱恕安九級	章全七級	徐龍炳六級	吳家駿六級	諸恆壽九級	夏瑞堂十級	沈以琇十級	姚紹才九級	陸尚雄十級	瑞府彬十級	丁國楨九級	彭猷五級	王澤光十二級	劉國榮十二級	韓仁輔九級	鄧卓然九級	楊建勳四級	歐繼榮七級	李金明八級	
李英氏十級	謝旭冬五級	董宜一級	宋東野四級	胡福權十級	韓吉泰十級	丁卓如六級	李濟遠六級	張白強十級	殷洪初七級	王頌璋九級	滕浩然十一級	謝陸光六級	張效華三級	張瑞文十級	盛世儀八級	朱克仁九級	劉錫甯八級	歐陽子珍十級	李捷九級	鄧信符九級	秦嗣志十級	趙曉峯十級	張子祥二級	陳竹青八級	傅旋龍八級	鍾守經八級	龍蔚園十級
林喬七級	梁德慈九級	馮鏗八級	張名驊九級	縱瑞湘十級	張士昌六級	孫昌濟五級	張立治九級	周蘭十級	梅兆邦九級	袁承後十級	陳肅秋十一級	劉鳳舞七級	張惠民十級	陳易新十級	吳元祿十級	董學敬六級	段鑫八級	李興贊七級	蔡伯君九級	孫哲七級	王伯齡九級	王尊賢八級	梁命三三級	鄭志揚十級	王詢十級		
高濤五級	胡生廉十級	李炳文八級	金如霞十級	高景星十級	謝寶康五級	金映輝九級	胡錦霞十級	李惠民四級	田新桐九級	高繼堯七級	范子英十級	金聲八級	馮仁德九級	劉海國十級	曾憲宮十級	李道生九級	張翠雲七級	蔣秉珪十級	李濟材十級	劉世鏡八級	樂惠民九級	張立本九級	谷海洲六級	李海澄十級	張煥民八級	葉迅農七級	傅傑九級
何斌藩七級	朱貫一八級	周起賢十一級	陳慧芳九級	孫毓羣十級	胡堯欽九級	杜朝林八級	李潤芬九級	張康侯六級	沈益齋九級	姚松生六級	魏邦楨一級	方子文十級	楊士林十級	蔡文仁七級	范大維九級	霍振東九級	魏鑑明十級	程松林十級	劉炳衡十級	王達良七級	吳維新九級	王勁軍九級	王會一十級	王玉山九級	姚一萍八級	唐武震八級	蔡世英九級
楊士材八級	藍美純六級	廖仲震十級	施金榜六級	汪潤康九級	白傳福八級	金國良八級	黃志新十級	謝澄甫六級	舒劍青十級	張嘉志十一級	王立生八級	郭昭九級	何登甲十級	楊曙初九級	冷裕啓七級	胡鈞十級	龔士芳九級	周駿六級	徐國堂十級	宋友義十級	金鴻文八級	漆子清九級	牛曉中九級	符鏗一級	仇肇圻九級	黃達仁九級	胡國權九級
劉振聲十級	黃鵬魂十級	陳覺相十級	徐振遠十級	王約三四級	余涓九級	林燕連八級	王慧賢十級	汪炳四級	夏一山十級	葛煥忠八級	王國鈺七級	韓晉銓六級	范寶林十級	吳伯蓀十級	王泮儂六級	陳超十級	劉向初七級	楊璠十級	項琴先十級	劉輝松七級	梁樹森三級	劉亮時九級	何懷瑾九級	鄭煒十一級	楊暉如十級	謝仁十級	孫佑民八級
高水生八級	周漢文九級	楊啓財十級	何超羣十級	步玉如九級	黃章先九級	蕭直文五級	馬洪九級	甘坤十級	黃文昌九級	鈕家泗十級	王蘇樞七級	蕭展十一級	傅紫琴八級	張厥中七級	劉仁甫七級	梁家麟九級	王俊民八級	李吟六級	雷程十級	初浩然九級	張占英十級	郭治卿八級	曲維垣九級	張蔭峯三級	談尚孟十級	余偉勳十級	褚克強六級

黃大狂八級	顏振杰二級	歐英瑞九級	陳大年八級	陳逸增九級	傅德山九級	陳瑞書一級	趙錦文八級
崔掛周四級	牛連陞一級	周延年九級	歐鵬八級	王晉新八級	孫孝學一級	楊玉田九級	朱雲龍一級
劉漢臣一級	陳耀甫十級	馬道為十級	董育才七級	張榮生九級	葉選昌五級	邢子丹八級	李傳忠八級
沙鎮祥八級	陸相承五級	王實五九級	彭學海七級	李松齡五級	戴敏卿一級	李守恆八級	李文嵐十五級
馮文晉九級	戴同慶十二級	周復生九級	陳俊七級	李仲慶一級	劉宗儉八級	王錚漢八級	朱振武九級
耿志傑八級	馬立中八級	舒汝六級	趙克強一級	李林西八級	戚繼祖十級	朱閻光十級	王其鳳九級
余秀書十二級	朱法毅四級	黃治平九級	何其可九級	屈海東八級	萬濟舟九級	歐陽飛九級	蔡菊蓀一級
徐彥文十級	戴劍書一級	徐昌言九級	姚繼祖十級	李成美一級	張紫荊九級	何聲聞十級	樊鴻基六級
陳有榮八級	王維亞十級	黎紹文十二級	袁培懷十級	姜軍熙一級	郭琢先八級	彭德媛十一級	楊光暉九級
胡德光十一級	雷景雲九級	向惠之十級	鄧正仁十一級	街子鈞九級	彭光文九級	史劍平十二級	吳應昌五級
黃寶浦九級	孫元善八級	張茹真九級	楊吉安一級	呂大應一級	劉伯龍五級	謝斌二九級	程鴻昌五級
李君度十級	陳尙柏十級	陳振玉十級	江遠城十級	陳無懷一級	杜英奇九級	胡義富一級	漆成忠九級
王慶三九級	楊遠發十級	朱瑞十一級	張保軒九級	宋子青八級	王鑑一八級	王懷靖十級	劉用時八級
張春琴十級	王美壽九級	蔣平中十級	梁柏秋一級	李竹雲八級	鄧璘八級	張松霖九級	
李霞十二級	路靜波九級						

(三) 委任准予任用者四人

唐順美八級 楊國奇六級 郝德芳二級 李兆珍七級

(四) 委任見習者五九人

王述玉	朱廷獻	沈鑄	恽臻	葉于鈞	朱復	陸鴻新	郭忠恕	徐永銘	解世蓬	袁錫熙	蔡慧春	田嘉毅	危宗榮
夏俊博	陳聰元	劉文瑞	杜定堂	李大斯	王勃生	馮坤禁	劉步高	楊振鏞	吳潤年	李文翰	張寶珍	王乃鈞	陳元善
孫鴻達	葉芳順	區秀中	楊輝英	蕭樹杰	彭小毅	戈捷	吳勤年	易潤身	冉海秋	宋蜀瑜	周寶琪	唐富鼎	賴國助
陶語敏	鄭建威	徐復昌	陳美第	崔淑雲	張學棟	金周武	徐紹甫	劉劍虹	汪雅文	閔敏鏞	程紹聲	汪佩垣	彭代江
毛海源	唐光華	程會起	許心偉	賴玉琴	楊山煥	沈克縉	錢人俊	更濟和	張玉浴	蔣再光	胡振華	高崇義	

編後記

本刊是個綜合學術性與公報性的刊物，在學術方面，我們希望每期能刊載一兩篇國內外學者專家的著述，給全國人事工作者以進修研究的教材，在公報方面我們想一面供給人事工作者以命令和指示，一面供給學者專家以系統的資料和報導，因為時間的匆迫，編者事務的繁瑣，編就以後，發現此目標甚遠，覺得力不從心，不過我們願意接受各方面的批評和指導，儘可能的向着這條路走。

胡適之先生的道德文章，是人人皆知的，這篇「考試與教育」的講演稿，是富有學術價值的文字，在考試制度尚未確立與健全的今日，這篇文章不但可供施政決策的參考，還有提高社會認識，糾正錯誤觀念的作用，現由本刊編輯主任胡瑞昌先生整理刊出，因為付印匆忙，未及寄請胡先生訂正，特別在此聲明，並向胡先生致歉。

徐日洪先生現在聯省自治委員會工作，他寫的「美國文官制度之趨勢及其貢獻」是一篇不可多得的文章，從這篇文章裏，我們可以看出今後文官制度應走的途徑及方向，在訂正以後，我國又官制度，也許有新的措施，新的改革，這篇文字無疑是它的參考價值的。

人事行政在政治上行政上，雖不是一個新穎的名詞，但在政治後土軌道，制度沒有確立的中國現況下，人事行政的實施，依然站在十字街頭無所適從的，每個人事工作者，都感到在機關裏面，權限不明，職責不清，紛歧錯亂，動輒得咎，這是盡人皆知的事實，曹子初先生「人事行政之歧途」一文，不但說明了當前人事制度推行困難之原因所在，並指出今後應與應守的方向，這不僅值得我們人事工作者，詳細研讀討論的。

本報各地寄來的稿件甚多，因為限於篇幅，惟有擇其精者，這是要向惠寄稿件的各位先生致歉的，最後我們來說明這次選登的各種資料是經過多次討論才付印的，因為我們固然希望人事行政工作者，從本刊物上得到一點指示，作為辦事之準則，但也希望願到大家的工作興趣和進修精神，與儘快實用，如何兩兼，我們還在研究，還在嘗試，希望讀者能給我們以更多的協助和指導。

內政部登記部編寫會字第三〇四號
中華郵政特准掛號認爲新聞紙類
江蘇郵政管理局執照第一二八號

銓政月刊 第一卷 第一期 民國二十六年十一月十五日出版

本報定價 每冊七千元

發行者 銓政月刊編印委員會

編輯者 銓政月刊編印委員會

總發行所 南京

分銷處 全國各大書局

地址 南京林森路依麗三九五號

電話 二一四七五

郵政月刊業務組

中國印刷廠

銓政月刊稿約

- (一) 本刊以發揚人事制度在人事行政中地位爲主旨凡合乎以上主旨之稿件均所歡迎不致不刊
- (二) 本刊以篇幅限制來稿以五千字爲限但特殊著作不在此限
- (三) 譯稿請附原文或註明出處
- (四) 來稿本刊有修改權其不願修改者應先聲明
- (五) 來稿請直打標寫並標明如附圖表請製清楚以便製版
- (六) 來稿請勿兩面書寫
- (七) 來稿請署名並註明通訊處發表時所用姓名
- (八) 來稿經刊載後每千字的酬稿費二萬五千元至四萬元以後並另加調整
- (九) 來稿如欲退還請附貼足郵票之信封
- (十) 來稿請寄「南京林森路依麗三九五號銓政月刊編輯室」