

金融人事制度

(33.7)

民國三十三年七月印





A541 212 0021 70298

講題 金融人事制度

一、緒言

(一) 金融與國民經濟之關係

(二) 金融事業人事制度之重要

二、建立國營金融事業人事制度之目標

(一) 就事業機關而言

(二) 就從業人員而言

三、國營金融事業人事管理應有之原則

(一) 確立超然制度

(二) 職務分類

(三) 慎登庸

(四) 樹風氣

(五) 嚴考核

(六) 明賞罰

(七) 重遷調

金融人事制度



~~1540676~~

金融人事制度

(八) 勤訓練

四、國營金融機關人事制度的概況

(一) 任使方面

(二) 待遇方面

(三) 考績方面

(四) 演進情形

(五) 實際狀況

五、劃一各行局人事制度的經過及其內容

(一) 劃一的理由

(二) 設計方針

(三) 擬訂經過情形

(四) 制度內容的一般

(五) 舉辦銀行人員訓練所

六、結語



金融人事制度

一 緒言

在現代社會經濟組織之下，銀行事業實爲一國經濟狀態之鏡，凡發生於國民經濟之一切變化滲透，無不反映於銀行事業，而銀行事業之任何設施措置，又無不影響於國民經濟，在形式上兩者殆互爲因果，然夷考其實；則儼有迥不相同者在焉。蓋由前者言之，則銀行事業隨於國民經濟之後，亦步亦趨；立於被動的地位。由後者言之，則銀行事業超越於國民經濟之前，而立於支配之地位，及已至是，銀行事業方達至理想之域，而發揮其最大能力，於國民經濟之改進，即所謂金融統制產業是已。際此兩種現象遞嬗之關，其初則潛運默移，有莫之爲而爲之者；乃有深思之士，制於機先，察大勢之所趨，因而引導之，苟有流弊，則務矯其失，使得沛然勃然爲正當之發展，然後銀行事業乃得與國民經濟共其福利也。

我國銀行業；自萌芽發展迄於今日，爲時不過五十年左右，其所成就，雖不能與其有數百年歷史之歐美銀行業，相躋於伯仲之間。然在我國各業之中，固不失爲一大新式企業之一，根據民生主義發達國家資本之遺教；今後經濟建設過程中，金融事業所負之

使命，日趨重大，尤其是三分軍事；七分經濟政策決定以後，更感金融作戰所負任務之艱鉅，益顯動盪，能獲勝利在即，建國之大業乃在開始，百端待舉，人事爲先。因爲人事制度，關係工作效率至深且大，金融事業是策動百業的主力，而國營金融機關，又是全國金融之總樞紐，對於國家財政局、經濟，均有重大密切關係，若國營金融機關辦理不善，則小者足以影響本身事業之信譽與發展，大者足以妨害整個國家的金融政策與經濟建設。惟如何完成此偉大之使命，全賴整個人事運用與配合之得當與否，人事之誠與否，又繫乎其制度之健全與否，此國營金融機關人事管理之所以不可忽視也。

再國營金融機關，以收授金錢與信用爲其主要業務，從業人員舞弊機會，較之其他行政機關爲多，誘惑的力量亦較大，於是喪德敗行；貪贓枉法的行爲，自較容易發生。而國營金融專業機關，既無一般軍政機關所定的嚴刑峻法；爲其制裁工具，又無私營企業機關所有的特殊報酬；或私人情感爲其維繫手段。是故，健全的人事制度，在國營金融機關中，尤感迫切需要，否則不足以助長其發展達成其偉大任務。

二 建立人事制度之目標

現在人事問題，在一般機關中，均爲最重要的問題，而且也是最難解決的問題，所以機關主管人員提以人事二字，均感頭痛，並須七分精力用於人事，三分精力用於事業。

，以大部份寶貴時間和精力，置於處理人事上，實大不經濟，殊為可惜。故無論政府機關，或事業機關，均須樹立健全的人事制度，實為刻不容緩之舉。其樹立之目標：

(一) 就機關本身而言目標有三：

甲、竊得其人——機關中所設計及執行的各種業務，計劃與所需要的各類人才，皆能合理配備，此乃使事無才難之歎。

乙、人盡其才——機關中所設置的各種職務，必須各類人才任使，故各類人才的培養方式，與任用制度，必須連貫，以期人人均能各盡其才，此乃使天無枉生之才。

丙、才盡其用——量才器使之後，尤宜鼓勵以方，例如：升遷與轉調方法，應加注意，公允及適當同為重要，俾期才盡其用，使才無鬱抑之憾。

(二) 就從業人員而言目標有三：

甲、就業——學校設此一科，國家有此一業，幼而學者；壯而能行，如是使人不虞就業無機會。

乙、安業——就業以後，嚴其考核，用其所長，生活得有保障，自能專一其意志，努力工作。

丙、樂業——安業然後能久任，久任然後智巧出，工作效率增高，此樂業之效。

國營金融機關中，有健全的人事制度，樹立後，用人本之志公，黜陟咸循標準，則在上治事項，無復必心於人事之糾纏，而得專志於業務之設計與改進，同時在下從事者，工作既已獲得保障，自能盡心服務，增強工作效率，如是國營金融機關業務，推展順利，所負之偉大任務，定可達成。

三 國營金融機關人事管理應有之原則

國家銀行，係執行國家金融政策之機關，雖其業務性質不同，用才異乎其他行政機關，而人事管理之原則，大致仍有若干相同之處，茲分述如次：

(一) 確立超然制度 所謂「選賢任能」，「因才而用」，是人事管理上應守原則，但過去國家銀行，用人制度仍不免相沿舊習，往往以私情為先，不同學能之高低，只計關係之深淺，用非其才，貽誤業務之推展，然所以致此之故，皆由於人事制度之不健全，權責之不專一，不知浪費多少人力物力，捐棄若干人才，因循散漫，未能適應時代之要求，此不宜諱忌者。今後欲整飭人事，而納入正軌，當以實行超然的人事制度，為對症下藥，制度超然以後，才可整舊革新，打破人重私情；而忘公情之惡習，養成上下守法行法的習慣，與美慎銓衡，嚴考察，進賢能，而退不肖，獎有功，而懲不良。杜倖進之門，絕請託之風，以達到賢者在位，能者在職的境界。

地。

(二)職務分類 所有人事制度的登庸、考試、訓練、考績待遇等等，均與職務分類有關係，故國營金融專業機關，對於職務分類，應注重下列四個條件：

甲、繁簡適當——每一部門的職務過繁，常致頭重腳輕，或者尾大不掉，過簡又感混雜，分工困難，所以應按其業務範圍之大小，工作性質之異同，作適當的分類，務期使於管理易於監督。

乙、配合適宜——銀行中對於上中下三級職員數額，應作適宜的配合，方可避免上級職員特別多，而中下級職員特別少，形成頭重腳輕的現象，以致低級職務或日常業務中，事情無人辦理，反之；中下級職員特別多，而上級職員特別少，甚至形成羣龍無首的現象，以致設計與領導的缺乏，重要事務無人負責。

丙、權責分明——某級職員應辦某種事務，應負某種責任，應有何種權限，所謂分層負責是不可變更的原理，否則於辦事的時候，常常互相掣肘，或相互推諉，功則相爭，過則相諉，以致事無人辦，責無人負。

丁、聯繫密切——機關中的各部門工作，聯繫密切與否，影響事業推進之效果，異常重要，如各部門各自為政，毫無聯繫，常常容易發生互相脫節，或矛盾的現象，致使下級分支機構，無從遵循與推行，因為每一個機關是一個整體構成。

這個整體的原子，就是各部門及其職員倘使任何一部門及其職員不能盡職，整個機關，就不健全，此與人身之五官四肢相同，如任何一官或一肢有病，整個人身也就不能謂之健全矣。

(三)慎重登庸 爲政之道，在乎得人，用人之要，在乎慎選。銀行職員，無論職位高下，均須用當其才，才勝其任，不容一人倖進，亦不使一人尸位，嚴杜鑽營之門，不納濫竿之容，進行之始，必須考試，考試制度，雖未必即得真才，然以考試爲取才之水準，自屬較爲公正，錄取之後，再試之事，以觀其才能，試之以利，以觀其操守，試之以難，以觀其智勇，幾經考察，盡窺全豹，始能得人，始能用人。• 如果用非其人，卽須斷然去之，勿謂用一小人無傷也，要知一小人之行爲，足以敗壞一行之風氣，而墮落一行職員之志行，蓋職員朝夕相處，耳濡目染，不學自行，小人恣睢之論，放佚之行，實足使志行不堅之職員，盲從附和，同流合污，故曰當斷然去之，勿使滋蔓也。

(四)樹立風氣 曾文正公曰：「風俗之盛衰厚薄奚自乎？自乎一二人之心所向而已，一二人之心向利，則衆人與之赴利，一二人之心向義，則衆人與之向義。」辦銀行者，亦何獨不然，各業有各業之風氣，銀行應有銀行之風氣，其風氣良者，則事業因之亦良，否則；其事業亦隨之而不良，蓋風氣爲經營事業之精神，其隆污足以左

右事業之成敗，故每一事業之推進，首須樹立良好之風氣，所謂良好風氣者，即所有從業人員自上至下，均廉潔清正，勤儉刻苦，互為淬勵策勉，以光大該事業為職志，而個人，得失榮辱不與焉。如何樹立良好風氣，是高級職員以身作則，樹之楷模，一二人導之於前，則千百隨之於後，避利赴義，崇廉去奢，上體國步之危難，下念社會風氣之頹廢，力挽既倒之狂瀾，然後因風氣之改良，而益增工作之效能，立事業之基礎，此誠目前整飭人事之最重要者。

(五)嚴考核 綜核名實，考查成績，實為推進事業之樞紐，因考績含有監督及指導的作用，從業人員，無慮千百，某也勒某也怪，某也功，某也過，某也集事，某也廢事，必須持客觀公允之態度，察之極明，辨之極精，然後頑者廉，而懦者立，全體振奮，事業猛進，否則僥倖偷惰者竊笑，努力辦事者灰心，其事業之不失敗者，未之有也。且銀行事業，無論鉅細，均關款項，考核不嚴，何堪設想，而考績之方法，貴在平時縝密查核，使懈惰者，不得不勤奮，疏忽者，不得不謹慎，如平時無考核，年終照例填寫字，閉門造車，捫燭和槃，其於考核失之遠矣。

(六)明賞罰 賞罰為策勵從業人員惟一之工具，然必須用得其當，方可收策勵之功，故賞罰不可不公，尤不可不明也，應賞者賞，勿以其不慊於我也而靳之，應罰者罰，勿以其親厚於我也而寬之，罰之謂公矣。抑賞所以勵有功也，有功者，賞即不吝。

賞罰所以警有過也，有過者，罰而不失，罰斯之謂明矣。賞罰既分且明，則所賞者感奮有加，而所罰者亦悔無怨。如是則賞罰之效用彌彰，而辦事之效率增進矣。反是，則賞罰不公亦不明，則雖有賞罰之名，必難收賞罰之效，可斷言也。是故；各行局主管者，對於辦理考績及賞罰事項，而應持有客觀公允之觀念，慎重運用。

(七)適當選調 選調以增加工作效率，適才適所之配合，行之得當，是節約合理，行之不當，是浪費。選調之種類，按性質可分職務；及地域兩類。

甲、職務調遷——職員之才具，各有適適。於所指派之工作，爲主管者應隨時注意，隨時調整，蓋銀行之組織，工制度，各部同工作，各不相同，所需人員，多屬專才，如長於會計者，未必長於文書，長於營業者，未必長於出納，若以會計人才；使處理出納事務，則必不如使辦會計事務感興趣，故應因才器使，隨時調整，務求各人之才，能適合於所任之工作爲原則。

乙、地域調劑——我國幅員廣大，南北氣候不同，生活（習慣、言語各異，久居南方者，不慣風沙之苦，寄身北地者，不慣潮濕生活，此亦應因地制宜，隨時遷調，調整也。此外辦理銀行業務人員，又須熟悉地方情形，以期駕輕就熟，應付得當。

(八) 勤加訓練

在此科學發達，社會進化中，萬象森羅，各有妙蘊，非經訓練，難涉藩籬，任之以事，鮮不復諫，故各種事業絕無一成不變之理，而其在業人員，亦須時加訓練，俾臻熟諳，方可勝任。銀行業務，關係重要，職員之應勤加訓練，自不俟言，至銀行職員訓練之方法，可分集中訓練，與個別訓練兩種：

甲、集中訓練——每年應分別抽調若干職員，集中一地施以訓練，增進職員之基本精學識，講授各創設術與理論，灌輸政府所定之金融政策，並以警發國家民族觀念，犧牲服務精神，消除自由散漫以及奢侈的習氣，以符時代之要求。

乙、個別訓練——銀行職員對於職務互相關換，期使每一職員，皆遍歷各科，對各科業務業務，均皆實習，均臻熟諳，庶為全才，俾克達成雙手萬能，一人能操數人之事，一日能任數日之工，一旦負託重任，則可應事裕如。

總裁在訓練的目的與實施調要上說：「訓練最重要的性質，也不是為訓練而訓練。是要考核人才，提拔人才於訓練之中。所以國營金融機關，一面實施訓練，一面就應該考核人才，尤其儲備大批人才，準備在抗戰勝利後，應付金融復員工作時，立刻有備無患，負起艱鉅的職責。」

四 國營金融機關人才制度的概況

以上所談，是屬於理論方面，茲將重要的國營金融機關之人事制度，概況述略如下：
（所謂重要國營金融機關，係指國行兩局——中、中、交、農、四行及中信，郵匯兩局）。

各種事業之人事制度，當與其事業性質相適應，列如私營企業的人事辦法，其伸縮性最大，因私營企業機關之目的，純粹在於營利，如有營利條件，任何手段均可，採用致人事辦法，亦可隨時作任何變更，又如政府的文官制度，伸縮性最小，因範圍廣大，牽涉甚多，對於登庸考績等，均不便隨意辦理，致開俸進行之門，至於國營金融事業，則處於以上兩者之間，其大部份資本為公家所有，責任在服務社會，於是從業人員，似乎與公務員性質相類，但國營金融事業雖以絕對營利為目的，而必須以經濟自給自足為原則，同時如經營有盈餘尚須按年繳國庫，協助財政。（三十二年度四行已繳入國庫一萬二千萬元，三十三年度規定四行繳入國庫二萬萬元）。所以國營金融事業，既有一種營業關係，當然不可完全脫離商業習慣，其目前之人事制度，或難免有一種適當的伸縮性，例如：

任使方面 各行局因業務之需要，添派人員時，雖未能完全採用公開招考制度，仍

根據傳統舊習，常常以介紹人之傳譽，及被介紹者之學識，爲派派錄用的注重條件，因爲金融事業以收授金錢爲主要業務，故其對於任使方面，亦不得不加以慎重，現在國營金融事業機關職員之學歷程度，雖屬中庸，但大致尙稱盡善。

待遇方面 社會上常說國家銀行職員的待遇佳如何，如何的好法，雖有時傳過其實，然就實際情形而言，則比普通文官待遇較好，或云比較合理，乃是無可否認的事實，但如照目前環境而言，爲維持職員低度生活之需要，或須隨時酌予調整，否則優良人才，將爲其他私營企業吸引而去，或者職員薪給所入不敷低度生活之用，恐怕流弊所及，反受影響事業之進展，同時附帶的說明，就是任事實上，四行兩局的職員，對於目前所謂平價米麵油鹽糖等，是夫在分配購買之例，爾均須向市場上購用，當然在價格方面是相差甚多。

考員遴選方面 國營金融事業，辦理考績事項，旋轉相當認真，並對於職員服務年資，尤爲注重，營業人員中如有優良之人才，遇有適宜機會，即予擢升，遞補，或付託以重任。故大部份中上級職員，均係由中一級提升，致上下之間尙不隔膜。

綜核而言，各行局人事制度的演變，並不太快，其制度嚴格而論，偏屬無科學計劃的，但均能配合環境需要，適時改進，積累而成，故此種人事制度，雖不十分完備，亦尙粗具端倪，所以近年來各行局人事情形，堪稱平穩，職員辦事效率，或云不低，業務

金融人事制度

多能有相當之進展，茲將各行局職員之學歷，薪給，年資等實際情形，分別列表於左，以備考考。

各行局職員學歷統計表

三十一年十月調查



行局	程度		專科		國內大學		國外大學	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
中央銀行	六九	一九、八	三三	八、	一四〇	三九、三	一四〇	三九、三
中國銀行	二七	八、七	一三	四、二	一五	三、五	一五	三、五
交通銀行	五九	三、三	八	五、	三	二、二	三	二、二
農民銀行	四七	九、一	一四	二、六	一六	四、一	一六	四、一
中信局	一七	一四、八	四〇	三、二	六	一、六	六	一、六
郵匯局	一六	一六、三	一	一、	一七	四、三	一七	四、三

各行局職員薪給比較表

三十一年十月底調查

其他	二八〇	七、九	九二	三〇、二	三七四	二四、九	六六	一六、七	九	二	一、八	五	六
合計	五二〇	100%	四四〇	100%	五〇一	100%	五六〇	100%	九三二	100%	八三〇	100%	

薪額	行局		人數百分比	人數百分比	人數百分比	人數百分比	人數百分比	人數百分比	人數百分比			
	中央銀行	中國銀行										
五〇元以下	四〇	一、五	二二	三九、六	二四	一八、二	四〇、四	三九	二〇、四	五二	六五、四	一
五十一—一〇〇元	五四	四、九	四四	七〇、六	五二	三九、三	四三、二	三二	二六、六	一一	一四、四	六
一〇一—一五〇元	七二	二〇、四	二五	八、三	二二	一六、〇	四〇	九、四	八六	七、三	六、三	三
一五一—二〇〇元	二六	五、九	九	三、〇	八	六、四	一六	三、二	四	三、四	三	四
二〇一—三〇〇元	三二	七、四	七	二、三	五	四、〇	一〇	一、九	七	六、五	三〇	三、五

各行局職員年資比較表

三十一年十月底調查

合計	三三三	100.00	三三三	100.00	三三三	100.00	三三三	100.00	三三三	100.00	三三三	100.00
未定薪者	一九	三.九	一	一.五	一	三.一	一	一	一	一	一	一
五〇一元以上		〇.六	一	〇.三	七	五.二	四	〇.六	一	一	一	一.九
四〇一五〇〇元	四	一.一	一	〇.六	五	四.七	四	〇.八	三	一.一	一	一.三
三〇一四〇〇元	二	三.五	三	〇.九	三	一.六	四	〇.八	三	二.八	一	二.七

行局	服務年數	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
中央銀行	一	一〇五	二九.三	二五	七.三	一〇	二.九	一〇	二.九	七	二.一	八	二.四
中國銀行	一	一〇	二.九	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三
交通銀行	一	一五	四.五	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三
農民銀行	一	一六	四.八	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三
中信局	一	三	〇.九	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三
郵匯局	一	七	二.一	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三	一	〇.三

金融人事制度

二	七、六七	二、〇	八、二四	二、〇九	二、七	二、八、九	九、二	三、〇、一	六、六七	三、〇	四、〇、七
三	六、九	二、〇	四、六	一、四、四	一、〇	六、七、三	七、二	一、三、九	七、〇	八、四	一、〇、〇
四	一、六	四、八	一、二、五	三、九	三、三	一、〇、八	二、〇、八	五、九	五、〇、五	八、四	一、〇、〇
五	一、九、三	五、五	五、五	一、七、五	六	〇、四	三、〇	〇、五	一、七	一、三	一、五、五
六	三、〇、七	八、七	一、四、五	四、六、二	一、二、六	八、三、九	三、〇	四、一、四	一、五	〇、〇	三、三、九
七	二、〇、八	五、九	一、九、〇	六、〇、九	一、二、三	八、三、三	三、九、四	七、六	一、五	一、三、九	四、〇
八	一、七、三	五、〇	一、四	四、五、六	二、一、五	七、六、六	二、四、五	四、七、三		二、〇	三、八、三
九	八、九	二、五	一、四、〇	四、六、一	一、〇、七	一、一、九、三	一、四	二、八、五		一、二	四、〇、五
一〇	一、五	四、五	一、六	四、四	四	二、三、三	一、三、六	三、六		四	〇、八
一一	三、五、五	一、〇、一	三、三、六	一、〇、七	一、五、〇	九、九				九、五	一、一、四
一二	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一	一、〇、一

三十三		二〇	三六〇	五	三六					一六	一九二
二十一		二四	四七	一九	一二七					七	〇八四
三十一以上			〇七	一	三					六	〇六五
合計	五二	一〇	一〇	一〇	六	一〇	五	一〇	一〇	六	〇〇

五 劃一各行局人事制度之經過及其內容

一國之內，文官制度只有一種，所以同一性質之國家金融事業機關，也應有各種不同的人事制度，雖然限于各行局所負之業務不同，例如：中央銀行以集中發行，統籌外匯，收付，代理國庫，調劑金融市場等為主要業務。中國銀行以發展與扶助國際貿易，並辦理國際貿易之關聯之貸款與投資，受中央銀行之委託辦理海外款項之收付，及經辦進出口外匯及僑匯等為主要業務。交通銀行，以發展實業，辦理工礦，交通及生產之貸款與投資，公司債及股票之證券，或承受等為主要業務。中國農民銀行，以辦理農業生產，貸款與投資土地，並融合作事業之放款，農產倉庫信託及農業保險等為主要業務。中央信託局，以辦理信託保險，印刷及運輸等為主要業務。郵政儲金匯業局

以辦理郵政儲金，匯兌及壽險壽壽等爲主營業務。因業務性質不同，所以其組織不能絕對一樣，但在可能範圍內，自應力求互相接近，至於各行局職員之任免，薪給，考績及服務獎懲等辦法，自應劃一規定。

四聯總處，鑒於劃一國營金融事業人事制度之重要，暨因應事實及環境之需要，於三十一年七月設立「劃一各行局人事制度設計委員會」指派四行兩局主管人事人員爲委員，舉凡有關各行局人事各項規章，均在詳加商討調整劃一之列，並指「設計方針：

(一) 國營金融事業人事制度應以「劃一」、「簡單」、「緊縮」三項爲原則。

(二) 爲適應國家銀行職員銓敘起見，應參酌公務員任用法規等，對於各行局職員之「任免」、「薪給」、「考績」等規則，均應加以適當調整，以期配合銓敘之精神。

(三) 國營金融事業之人事管理，積習相沿，每難驟近，應立人事制度，因應根據一定之原則與精神，惟貴能因勢利導，略富彈性，以期推行順利。

該設計委員會爲慎重起見，復由各行局選派熟諳人事情形之職員，另設起草小組，依照設計方針，負責行事起草，一面由設計委員會，逐縝密商討，詳加修正，共計擬定劃一各行局組織大綱暨通則，及「任免」、「薪給」、「考績」與「服務獎懲」、「保證」、「年金」、「卹養」、「考選」等各項人事規則草案二十一種，其中除各行

局組織須經「銀行法規起草委員會」擬訂修正呈經立法程序，公布施行外，其餘有關國家銀行職員銓敘事項之「任免」，「薪給」，「考績」，「服務獎懲」，「卹養」，「考選」等規則，業經國聯總處函送考試院銓敘部審查經過相當手續，即可公佈實行。

劃一各行局人事制度，內容相當繁雜，因為時間關係，不能詳細報告，茲僅舉其重要者，分別擇要如下：

(一) 任免規程

國家銀行職員一、二、三、四等及練習生一二等職員，應於擬任前由各總行局填具資歷表，檢送有關證件，送請銓敘部審查。三四等職員，由各總行局審查後，彙報銓敘部查核備案，日均暫任用審查合格後，始得任用。同時一經依法任用，非依法令規定不得停職或開除，至國家銀行職員轉任有官等文官職務辦法，雖未比擬另定，然亦為時間問題。

(二) 薪給問題

職員薪給分爲五種，計(1)本薪，(2)年功薪，(3)優遇薪，(4)公費，(5)盈餘酬勞金，或年終獎勵金。職員本薪——一等自四百九十元至八百元，分爲九級二等。自二百二十元至四百六十元，分爲二級三等。自八十元至二百元，分爲十五級四等。自五十元至七十五元，分爲六級。練習生自三十五元至四十

五元，分爲三級。凡支本職新領或高級滿二年者，得晉支平功薪，年功每二年晉一級，以四級爲限，支年功最高級滿三年者，得晉支高功薪，優進薪每二年晉一級，以四級爲限，各級主管員，待遇月支額公金，其數自卅百元至五千元不等至盈餘酬勞金，由各總行酌給之，如遇無盈餘酬勞金之份，待遇卅年終獎獎金，其數額以各員全年實得本薪總額四分之一爲最高標準，但在非常時期，得將戰補時助酌加計算。

(三) 考績規則

職員考績以任職滿一年，並經依任免規則審查合格者爲限，考績分初核，復核，初核由直接主管人員辦理，復核由上級主管人員辦理，並均以分數按職員每年工作及學行進修情形，評定之，總分數(1)在九十分以上者，晉二級或三級，並得升職存記。(2)在八十分以上者，晉一級或二級。(3)在七十分以上者，晉新級。(4)不滿七十分者，仍支其薪。(5)不滿六十分者，申誠或降級。(6)不滿五十分者解職。主職員在年度內有記功一次者，考績時得增晉一級，有記過一次者，考績時照應晉級數減低一級，或不予晉級，功過得互相抵銷。

(四) 服務獎懲規則

職員須繳具股實保證書，經行局審查合格後，始得到行局服務，並在規定辦公

時間外，或修假日則奉指定偵班或辦理額外工作時，應仍遵行局辦事，至獎勵方面，分嘉獎、記功、獎金，升級四種懲處方面分申誠、記過、罰薪、降級、停職、開除六種。

新進人員之考試分甲、乙、丙級三種。甲級（辦事員）以公立或立案或承辦之國內外專科以上學校畢業持有證書或有同等學力經指定考試及格者，爲應考資格。乙級（助理）以公立或立案之私立專科以上學校肄業一年，有證明文件，或高級中學畢業，持有證書者，爲應考資格。丙級（練習生）以公立或立案之高級中學肄業二年以上，有證明文件，或初級中學畢業，並曾習商業會計二年以上，有證明文件者爲應考資格，考試及格後，由總局分派試用或見習三個月至六個月。（如同訓練時期）期滿按其試用或見習成績依法任用。

其餘爲鼓勵職員盡量少請假見，訂有制度考勸獎金，使職員均有終身爲行局服務之志願，訂有勤養則，至小員工之保證、膳宿、保健、團購保險，子女教育，貸金等之補助，均可訂有各項規章。

此外關於職員之訓練問題，現在四等之訓練機關辦事人雖兼一重五等之人，其數維持現狀之用，不足應付業務之需要，至如外國之訓練之方法，及我國之職業，與金融業務等，所需大批訓練人員，因之不能不而爲其計。四聯總處於三十一年四

月激請四行兩局會商籌設銀行人員訓練所，期以聯合之機構，統籌訓練事宜，至三十二年二月間籌備就緒，正式成立，此係國營金融機關幹部人才之培養。與原有從業人員服務精神之提高，及業務學識技能之增進，均屬中央所積極辦理，俾國營金融機關之人專制度，日趨健全。

六 結語

一切人事制度，與人事制度上的一切其唯一目的，不外乎專事得其人，人盡其才，才盡其用，如見工作效能提高，事業發展順利，三十年三月 續裁 考試院召集的人事行政會議時曾訓示：「……我們要健全一般政治機構，惟進一可增設專業，就可認時建設之本在「人」故應以「人事」為先，任何事業，如以人事辦理得法，能上軌道，則一般業務必能順利推進，不斷發展……」。

在抗戰建國，自力更生宣示之下，除去軍事以外，經濟建設，生產增加為第一要務，金融是策動百業的主力，國營金融事業又是全國金融的樞紐，其所負職責之繁重，正待全賴國營金融從業人員之加倍努力，人人均應各盡其能，做到推動專業的利器，促進其偉大任務之成功。

現在國營金融事業人事制度，經過調整劃一以後，其內容當然敢言其完善，惟首

在使經營金融事業制度化，適應環境，謀求之銓絃調度化，深望各行局均能尊重人事管理的精神，熱心贊助。行，則其內容縱有不完備之處，仍可收一相當效果，爾時尙希大家了解環境趨勢，因勢利導，去謀以進，庶幾經營金融事業之人專制度，達到理想健全之境。

國家銀行職員任免規則草案

(考試院審定修正通過)

第一條 國家銀行職員之任命依本規則行之

第二條 本規則所稱國家銀行職員指中央銀行中國銀行交通銀行中國農民銀行及中

央信託局等之職員而言

第三條 國家銀行職員分一、二、三、四、四等

第四條 一等職員應就具有下列各款資格之一者任用之

一、曾任與銀行業務有關之職位三年以上者有成績經證明屬實者

二、曾在大規模金融或經濟事業機關任重要職務十年以上有特殊貢獻經審

查屬實者

三、曾 教育部認可之專科以上學校擔任與銀行業務有關之學科教授五年

者

四、對於與銀行業務有關之學科有特殊著作經審查合格者

五、現任或曾任二等職員五年以上並支二等一級薪著有成績經證明屬實者

第五條 二等職員應就具有下列各款資格之一者及用之

金融人事制度

一、經高等考試及格從事金融或經濟專業三年以上經證明屬實者

二、曾任與銀行業務有關之薦任職三年以上者成績經證明屬實者

三、曾任教育部認可之專科以上學校講授銀行業務有關之學科二年以上

並於該學科有專門著作經審查合格者

四、曾任相當較大之金融經濟專業機關任重要職務五年以上有相當貢獻

經審查屬實者

五、在教育部認可之專科以上學校與銀行業務有關之學系畢業並從事金融

或經濟專業五年以上經證明屬實者

六、現任或曾任三等職員五年以上並支三等一級薪著有成績經證明屬實者

三等職員應就具有左列各款資格之一者任用之

一、曾任與銀行業務有關之委任職三年以上著有成績經證明屬實者

二、經高等考試及格除學習或肄業學習期滿成績優良者

三、曾在金融或經濟專業機關服務三年以上經試用成績優良

四、在教育部認可之專科以上學校畢業經特種考試及格並試用成績優良者

五、現任或曾任四等職員二年以上或支四等一級薪均著有成績經證明屬實

第六條

者

第七條

四等職員應就具有左列各款資格之一者任屬之

一、經普通考試及格並經免除學習或學習期滿成績優良者

二、在公立或立案之高級中學以上學校畢業經特種考試及格並試用成績優良者

良者

三、曾在金融或經濟專業機關服務三年以上經試用成績優良者

四、充練習生二年以上成績優良經證明屬實者

第八條

練習生以年十八歲以下二十一歲以下並就具有左列各款資格之一經特種考試及格並試用成績優良者充任之

一、曾在公立或立案之高級中學肄業二年以上或有同等學力者

二、曾在公立或立案之初級中學畢業並習商業或會計二年以上者

第九條

國家銀行職員之任用其學識經驗應與擬任職務相當

第十條

本規則第六條第七條第八條之考試及試用規則由考試院定之

一、二等職員以擬任前項中各總行局員具資考卷檢附有關證件送銓敘部審查

三四等職員由各該總行局審查後每月彙報銓敘部核定

前項資考表由銓敘部定之。

第十二條

各總行局職員及各分支行局處經理副經理襄理及辦事處主任由各該總行局任

第十三條

免其餘各分支行局處職員由各該行局處遞補任免之
國家銀行職員經任用審查合格始得任用

一二兩等職員在任用前特由各總行局遴選相當人員代理之並屬於三個月內
送審

第十四條

國家銀行職員其格職敘審宜發表後如有異議得於六個月內分別依送審程
序聲請復審以一次為限

第十五條

有左列各款情事之一者不得任用

- 一、褫奪公權者
 - 二、虧空公款者
 - 三、背叛中華民國經通緝有案者
 - 四、曾因贓私處罰有案者
- 國家銀行職員以依法任用非依法令規定不得無故停職或開除
國家銀行職員之去職分左列五種
- 一、停薪留資 因疾病或其他不得已之事故離職而停止支薪者
 - 二、辭職 自請辭去職務者
 - 三、解職 因機關裁併或緊縮而解除職務者

四、停職 依服務獎懲及考績規則規定停止職務者

五、開除 失職、廢務、懲戒、考績規則規定開除職務者

第十八條

停薪留資之限期中總行司職職員因病力離職事故之輕重及在行局血資之深淺服務成績之優劣核實之

第十九條

停薪留資之職員在核定期間內得申請回行局服務但屆滿核定期間仍未申請請者以辭職論

第二十條

國家銀行職員任用審查合格後如遇有升降轉調及去職等情應報銓敘部登記其用升職可適用之資考條款有變更時應另送任用審查

前項填報動態辦法由銓敘部定之

第二十一條

在本規則施行前各行局現任職員應於本規則施行後由各總行局送銓敘部登記並於一年內辦竣

前項登記辦法由銓敘部定之

第二十一條

國家銀行職員轉任有官等文官職務之辦法另定之

第二十二條

本規則自公佈之日施行

八講大學制度

三八



國家銀行職員薪給規則草案

(考試院審定修正通過)

第一條 國家銀行職員之薪給以照本規則之規定
第二條 職員薪給分左列五種

一、本薪

二、年幼薪

三、優遇薪

四、公費

五、盈餘酬勞金或年終獎勵金

第三條 凡新任職員其本薪應以本職最初級支其進高等或普通考試及格有特殊情形者酌予提高不得超過本職最高級薪

第四條 凡升調職員其本薪應以初職最初級起支但其原薪已超過初級者仍支原薪或酌予提高一級至三級但不符超過初職最高級薪如原級足薪職取初級應由代理者續仍支原薪或酌予提高自用時再照新職最初級薪起支

第五條 職員薪給由各總行局按薪給表擬敘俟任用程序轉送銓敘部審查登記



金融人事制度

三〇

國家銀行職員薪給表依附錄之規定

第六條 職員受任他項職務者不兼支薪給

第七條 職員請假扣薪依照請假規則辦理

第八條 職員受級降處者其薪同時減支遇晉級時並行所降之級處晉

第九條 新任職員本薪或公費應自到行局之日起支給

第十條 職員轉調職務時應自就新職之日起支薪或公費在支知舊職時尚未

就新職期間仍按原支數額支給其交卸掛調日期在月之十五日以前者則該月份之本薪或公費並應由新職之行局支給之

第十一條 職員離行局時其薪給照左列規定支領之

一、俸薪勿資或解職或死亡人職即支領本月份全月薪給

二、離職人員在月之十五日以前批准離行局者得支領本月份薪給半數其在

月之十五日以後批准離行局者得支領八月薪給

三、或薪或開除人員其薪給按日計算

第十二條 職員薪給每月於十五日支給不得有支遲是日或失假日俟其前一日支給

第十三條 職員薪給須按日計算應以其月之日數除之按該員實際服務日數計算發給如

該月份之薪給已發給者應按日繳還



第十四條

職員支本薪最高級滿二年者得晉支年功薪年功薪每二年晉一級以四級為限

第十五條

支年功薪最高級滿三年後得晉以優遇薪優遇薪每三年晉一級以四級為限

各等主管人員得按月支給公費其數額由總行局依照左列標準核給之

一等職員 一〇〇——一六〇〇元

二等職員 六〇〇——三〇〇〇元

三等職員 五〇〇——一四〇〇元

前項公費在非常時期得商同銓敝部酌予增加

第十六條

職員代理主管人員而有長期性賞者得酌給公費

第十七條

職員遇職務調動其應支公費數目依所調新職增減或取消之

第十八條

職員盈餘酬勞金由總行局核定之

第十九條

遇無盈餘酬勞金年份得酌給年終獎勵金其數額依各員全年實得本薪總額四
分之一為最高標準但在非常時期得將戰時補助酌加計算

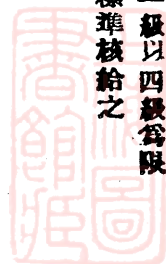
第二十條

有盈餘酬勞金年份而數額較少時得另給年終獎勵金但至多以補足是年份職
員本薪四分之一為最高標準

第二十一條

職員未屆年終中途離職經總行局特許酌給者外不給本年份盈餘酬勞金或
年終獎勵金但病故職員得按該年份實得本薪總額四分之一支給之

金融人事制度



第二十二條 職員在年度內曾受處分其盈餘酬勞金或年終獎勵金應由主管人員按其情節輕重陳請酌減或取銷之

第二十三條 本規則自公佈日施行



國家銀行職員考績規則草案

考試院（法制委員會）審查者正通過

第一條 國家銀行職員之考績依本規則之規定於年終行之

第二條 依本規則考績之職員以任職滿一年並經依國家銀行職員任免規則審查合格

者為限其任職不滿一年者得以任各行局繼續任職之年數合併計算

第三條 考績分工作效率及操行學識兩項以分數評定之各項之最高分數如左

一、工作五十分

二、操行三十分

三、學識二十分

三項總分數以六十分為合格但工作不及三十分操行不及二十分學識不及十

分者仍以不合格論

第四條 依前條評定之分數合計為考績總分數依左列規定處理之

一、總分數在九十分以上者晉薪二級或三級並升職存記

二、總分數在八十分以上者晉薪一級或二級

三、總分數在七十分以上者晉薪一級

四、總分數不滿七十分以上者仍支原級

五、總分數不滿六十分者申職或降級

六、總分數不滿五十分者停職

第五條 職員在年度內因升調職務已予晉級者考績總分在九十分以上至多得晉二級

八十分以上者得晉一級

第六條 職員平時成績應由各行局主管人員隨時嚴密考核根據確實事蹟每月詳加紀

錄

第七條 職員在年度內有記功一次者考績時得酌加總分數記過一次者考績時得酌減

總分數功過得互相抵銷

第八條 考績分初級獲級初級由直接主管人員辦理獲級由上級主管人員或管轄行局

辦理舉辦考績時應填具考績表依照任免規則所定程序呈由各總行局核轉銓

敘部審核登記

前項考績表式由銓銓部定之

第九條 本規則自公佈日施行



國家銀行職員服務獎懲規則草案

考試院審查修正通過

第一條 國家銀行職員之服務獎懲依照本規則之規定辦理

第二條 職員應遵守行局一切規章忠實服務

第三條 職員須繳具保證書後始得到行局服務

前項保證規則另定之

第四條 職員應遵守辦公時間不得遲到早退並於考勤簿上親自簽到

第五條 職員在辦公時間非經陳准請假，不得擅離行局。請假規則另訂之。

第六條 職員在規定辦公時間外或在修假日期如奉指定值班或辦理額外工作時應仍

駐行局辦事

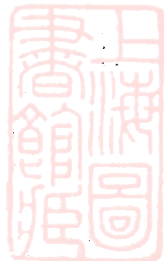
值班及加班辦法另訂之

第七條 職員對經辦事件應隨到隨辦不得積壓延宕其經辦之文卷帳表等並應妥為保

管不得損毀散佚

第八條 職員應分層負責從上級指導相對經辦事件有遲延時應書面簽註或口頭陳

述



第九條 職員接待顧客應謙和誠懇不憚煩瑣對顧客委辦事件尤應力求周妥敏捷

第十條 職員匯管之現金票據帳表案卷及其他重要物件應隨時整理分別儲藏於安全

處所如遇非常事變並盡力為適當之處置後方得離開行局

第十一條 職員不得兼任行局以外職務但經總裁或董事長總經理或理事長總局局長核

准者不在此限

第十二條 職員須操守嚴謹摒除一切不良行為與嗜好

第十三條 職員調職時應自奉調之日起迅即接替不得藉故推諉其移交人員亦不得藉故

遲延

第十四條 職員對一切生財設備及日常消耗用品應加意愛惜不得毀損浪費

第十五條 職員不得直接或間接經營商業或從事投機事業

第十六條 職員不得假借行局名義向外担保或為其他圖利自己或第三者之非法行為

第十七條 職員對行局事務及有關行局或行局與各方之秘密事務暨往來情況應嚴守秘密

不得宣洩

第十八條 職員不得直接或間接向行局與與行局往來之機關號號借款項

第十九條 職員調職或去職時將經手事務及案卷親自款項交代清楚不得離開原駐行

局地點並不得解除責任

第二十條 去職之職員如有經手放出之款項經行局認為必須由該員收回時該員應負責收回之

第二十一條 職員無論故意或過失致行局受損害時除予以相當懲處外應負賠償之責

第二十三條 職員不得任意告退如因不得已之事故必須辭職時應依任事規則規定程序陳請核准

第二十三條 職員之獎勵分列四種

一、嘉獎 二、記功 三、獎金 四、升級

第二十四條 職員之懲處分列六種

一、申誡 二、記過 三、罰薪 四、降級 五、停職 六、開除

第二十五條 職員對行局服務有特殊貢獻者分別予以本規則第二十三條所定各種之獎勵

第二十六條 職員違反本規則第四條至第十四條之規定者分別予以第二十四條第一款至第三款之懲處違反第十五條至第十九條之規定者分別予以第二十四條第四款至第六款之懲處

第二十七條 職員違反本規則第四條至第十四條之規定情節重大者或已受第二十四條第一款至第三款之懲處仍不悔改者應再酌予第二十四條第四款至第六款之懲

處

第二十八條

職員受刑事處分或破產宣告者即予停職或開除

第二十九條

開除之職員不得再予錄用

第三十條

本規則自公佈日施行



國家銀行職員卹養規則草案

第一條 國家銀行職員卹養依本規則行之

第二條 職員卹養分左列六項

一、撫卹金

二、特別撫卹金

三、養老金

四、退職金

五、退職贈予金

第三條 職員卹養金之支給由總行局核定每三個月彙報銓敘部彙核備案

第四條 在職身故之職員由主管人員查明該員服務年資呈請核給撫卹金

撫卹金按左表規定照該員死亡時每月所得大薪一次核給之

年資	服務年數
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8
8	9
9	10
10	11
11	12
12	13
13	14
14	15
15	16
16	17
17	18
18	19
19	20
20	21
21	22

前項撫卹金不足國幣二百元時應補足核給之



第五條 凡因公殉職或生前確有特殊勞績之職員除依照規定標準核給撫卹金外，尚

主管人員查明事實呈請總行局酌給特別撫卹金

第六條 撫卹金及特別撫卹金由死亡職員繼承人領取

第七條 職員任職十年以上年逾五十精力就衰不堪服務由行局令其退職者得由主管

人員查明該員服務年資呈請核給養老金

前項養老金按左表規定照該員退職時每月所得本薪一次核給之

年服務	月核給
10	20
11	21
12	22
13	23
14	24
15	25
16	26
17	27
18	28
19	29
20	30
21	32
22	34
23	36
24	38
25	40

第八條 職員具有左列情形之一自請退職或由行局令其退職者由主管人員查明該員

服務年資呈請核給養老金

一、任滿十年以上年逾六十精力就衰不堪服務者

二、任職已滿三十年者

前項養老按左表規定照該員退職時每月所得本薪一次核給之

年服務
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

月給	30
月給	31
月給	32
月給	33
月給	34
月給	35
月給	37
月給	39
月給	41
月給	43
月給	45
月給	48
月給	51
月給	54
月給	57
月給	90

第九條

職員因公殘廢或因公致疾經醫師診斷並經行局察驗認為確已不能任事令其退職者由主管人員查明該員服務年資呈請核給退職金
退職金按左表規定照該員退職時每月所得本薪一次核給之

年服務	10
年服務	11
年服務	12
年服務	13
年服務	14
年服務	15
年服務	16
年服務	17
年服務	18
年服務	19
年服務	20
年服務	21
年服務	22
年服務	23
年服務	24
年服務	25

第十條

服務年資不足十年者以十年論

職員在行局服務十年以上曾任重要職務之一等職員確有特殊勞績者於退職時除依照規定核給退職金或養老金外得由主管人員查明事實呈請行局酌給退職贈予金

第十一條

支領退職金養老金之職員於身故時按第四條及第六條之規定核給撫卹金

第十二條

職員服務年數之計算對於不滿一年之餘數作一年計在行局服務有間斷者得將存職年月前後併計

第十三條 在非常時期所有撫卹退職金除依照本規則規定標準按本薪核給外得另按職員死亡或退職時所支本薪及戰時補助數額予以加給其支領撫卹金退職金及第八條之養老金者以不超過一年之數為限其支領第七條之養老金者以不超過六個月之數為限

第十四條 本規則自公布之日施行

國家銀行職員保證規則草案

第一條 國家銀行職員之保證依本規則行之

第二條 職員於進行局前均須妥覓保證人但總行局認可免保者不在此限

第三條 職員之保證人應填具職員保證書兩份經由服務行局主管人員審查認可後

保後蓋章以一份存查一份送總行局保管證書兩份均具有同樣之效力

保證書式樣由總行局另定之

第四條 保證人須由有正當職業而於工商實業界有相當信譽者充任之資本充實之工

廠商店亦得為保證人除應蓋該廠店正式印章外並須由代表股東或經理簽章

證明

第五條 保證人之服務處所或設立地址以在各行局所在地或接近地域便於調查對保

者為準

第六條 無論個人或廠店在司一行局內其負責且保之職員志多以二人為限

第七條 各行局職員不得為同行局職員之保證人直系親屬及配偶兄弟姊妹叔姪亦不

得為保證人

第八條 保證書須照章貼定印花稅票



第九條 職員職務遷調時應由原服務行局將其保證書移經調用行局重行審查認可後

加蓋印章並報請總行局備案

第十條 職員保證書除發現獻或主管人員認為不妥時應隨時查對或另換具妥保外

每年應對保一次

第十一條 保證人在證明期中無論被保職員之職務有無遷調或其服務所在地有無變更

其負責之保證責任均屬相同

第十二條 職員換保時新保證書經服務行局主管人員審查認可並對保後滿六個月

方得取回原保證書

第十三條 保證人退保時須先直接以書面通知行局俟被保職員兌換新保手續完妥滿六

個月收回原保證書之後始得解除保證責任故無論保證人一方面如何宣言或

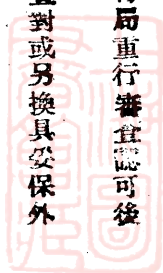
在報紙上登載退保廣告在原保證書未發還以前仍應完全負責

第十四條 辭職停薪留資或解職之職員如再來行局服務時無論原保證書已未發還應

於到行局前由行取具保證書

第十五條 保證人之職業住址或其服務處所地址（工廠商店開設地址及代表股東或經

理住址）如有變遷被保職員應即具報保證人遇有意外或其職業境况等發生變遷（工廠商店閉歇或改組等）服務行局主管人員認為有換保必要時被保



職員應即另覓妥保

第十六條 凡職員在換具保證期間服務行局主管人員認為必要時得將其職務暫行停止俟換保手續完妥後再行復職

第十七條 職員離職應自離職之日起滿六個月後始得將其保證書發還

第十八條 本規則自公布日施行





特種考試銀行人員考試規則草案

第一條 銀行人員之考試除依法令別有規定外依本規則行之

第二條 銀行人員考試分左列三種

一、甲級銀行人員考試

二、乙級銀行人員考試

三、丙級銀行人員考試

第三條 由中華民國國民年滿二十歲以上三十五歲以下有左列各款資格之一者得應甲

級銀行人員考試

一、公立或經立案之私立專科以上學校畢業得有證書者

二、有前款學校畢業之同等學力經檢定考試及格者

第四條 中華民國國民年滿十八歲以上三十歲以下有左列各款資格之一者得應乙級

銀行人員考試

一、公立或經立案之私立專科以上學校肄業一年以上有證明文件者

二、公立或經立案之私立高級中學或其他同等學校畢業得有證書者

三、有前款學校畢業之同等學力經檢定考試及格者



第五條

中華民國國民年在十八歲以上二十二歲以下者左列各款資格之一者得應有

丙級銀行人員考試

一、公立或經立案之私立高級中學或其他同等學校肄業二年以上有證明文件者

二、公立或經立案之私立初級中學或其他同等學校畢業曾習商業會計二年以上有證明文件者

第六條

銀行人員之考試得分初試及再試

第七條

初試分體格檢驗筆試及口試體格檢驗不合格者不得應筆試及口試

第八條

甲級銀行人員筆試科目如左

一、國文（論文及公文）

二、總理遺教（三民主義建國方略及建國大綱）

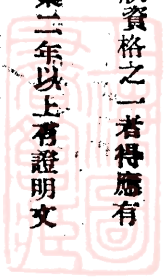
三、外國文

四、經濟學

五、會計學

六、貨幣銀行學

七、商用數學



八、商事法規

第九條 乙級銀行人員筆試科目如左

一、國文

二、總理遺教（三民主義及建國方略）

三、外國文

四、數學（包括珠算）

五、會計及簿記

六、書法（小楷英文阿刺伯數字）

第十條 丙級銀行人員筆試科目如左

一、國文

二、總理遺教（三民主義）

三、（算數包括珠算）

四、簿記

五、書法（小楷英文阿刺伯數字）

第十一條 初試及格予以訓練訓練期滿舉行再試再試不及格者得補行訓練但以一次為限



第十二條

訓練辦法由四聯總處擬送考選委員會轉呈考試院備查
再試科目由訓練機關就訓練科目中擇定或由考選委員會轉呈考試院備

案

第十三條

考試及格後甲級銀行人員以二等職員乙級銀行人員以四等職員丙級銀行人員以練習生由四聯總處各總行局分派試用或見習三個月至六個月期滿由各該行局按考試用或見習成績正式任用

第十四條

本規則自公布日施行

國家銀行職員酬勤金草案

第一條 國家銀行爲鼓勵職員服務忠實勤勉起見凡職員在行局服務每滿足三年且在服務期內除婚喪分晚假期照請假規則規定外每年病假事假（連往退路在內）實計不逾二十一日者應給予酬勤金

第二條 酬勤金數目按各職員三年間所領薪俸總額十分之一計算但此項酬勤金發給時如在非常時期得將此期間內所領之戰時補助合併計算至多不得超過實得總額十分之一

前項戰時補助以職員所領之生活津貼（固定及指數津貼）及眷屬米貼代金爲限

第三條 職員服務未滿三年其因各行局內部組織之變更或該員所任職務之中止因而離行局者如以後重行到行局任職得將先後服務日期合併計算

第四條 職員服務三年中如有一年請假超過二十一日者須俟以後任何一年補足後方得給予酬勤金但三年中如有一年全未請假其前後各年有一年請假超過第一條規定之日數並未逾二十一日者作未逾期論

第五條 職員酬勤金及請假日數一律自該員到行局之月份起算

第六條 職員應得受酬勵金者於該員到行屆滿足或補足三年時經呈准總行局後即予

支給

第七條 本規則自公布之日施行



上海图书馆藏书



A541 212 0021 7029B



404818

1 11/8 - 7

