

南華大學
非營利事業管理學系
碩士論文

委任公務人員晉升薦任官等
制度之探討

**A Study of Promotion System in Commissioned
Government Officials**

研究生：陳儷文

指導教授：傅篤誠博士

中華民國一〇一年六月

南 華 大 學

非營利事業管理學系

碩 士 學 位 論 文

委任公務人員晉升推薦任官等制度之探討

研究生：陳 麗 文

經考試合格特此證明

口試委員：林 吉 郎

黃 中 見

傅 馬 誠

指導教授：傅 馬 誠

系主任(所長)：鄭 文 輝

口試日期：中華民國 101 年 5 月 25 日

摘 要

對於以公務人員普通考試(或相當等級之考試)以下之各種國家考試，而進入公務體系任職的委任公務人員，參加晉升薦任官等考試及訓練是其公務生涯必須面對的課題，這攸關著公務人員官等之晉升與薪資之增加，意義十分重大。

雖然「公務人員升官等考試法」及「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」等相關法規條文清晰明確，但實際上欲取得升官等考試或訓練之資格，在實務作業上卻有許多枝微末節，需要特別加以注意，若未通盤瞭解，恐會輕忽或損失自身權益，並影響其公職生涯的發展。

本研究的目的，即在分析委任公務人員晉升薦任官等制度之各種課題，使公務人員對於本制度更深入瞭解，並加以解析取得委任晉升薦任官等應具備什麼資格、應累積那些積分，做明確的指引與分析，使得欲晉升薦任官等的委任公務人員，不再被法規條文的表面誤導而無所適從，而能以最有利、最快速的方式取得委任官等晉升薦任官等資格，於獲得尊榮感及自我實現的情形之下，繼續戮力公職，為國為民貢獻心力。

關鍵字：公務人員、升官等、委任升薦任

Abstract

For the government officials who pass the Civil Service Junior Examination (or equivalent level examination) and enter the government service system, they should participate in the promotion examination and training in order to increase their salary and the positions.

The laws and articles of 「 Civil Service Promotion Examination Act 」 and 「 Regulations for Training for Promotion from Elementary Rank to Junior Rank 」 are very clear and definite. But in acquiring the qualifications for promotion examination or training, there are a lot of details in practical operations which need further attention and should be investigated carefully. If they don't understand comprehensively, it may cause neglecting or losses and affect the development of their public service career.

The purpose of this study is to analyze a variety of topics of Junior Grade Promote Assistant Grade, hoping public officials will understand the system completely and resolve to obtain the qualifications of promotion nominates. All government officials should have clear guidelines about the regulations and will no longer be misled by the surface of the articles. Instead, the most favorable, the fastest way to obtain the appointment for promotion qualifications will reinforce the government officials to serve the country and the people.

Keywords: Civil service, promotion, appointment of nominates

目 錄

中文摘要.....	I
英文摘要.....	II
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究範圍、研究方法與章節安排.....	3
第三節 名詞解釋.....	6
第二章 升官等制度理論、文獻與沿革.....	9
第一節 升官等制度理論基礎.....	9
第二節 升官等制度文獻檢閱.....	15
第三節 升官等制度歷史沿革.....	17
第三章 委任公務人員升薦任官等方式.....	29
第一節 委任公務人員升薦任官等考試.....	29
第二節 委任公務人員升薦任官等訓練.....	33
第三節 現行制度之檢討.....	42
第四章 各國與我國升遷制度.....	47
第一節 各國公務人員升遷制度簡述.....	47
第二節 我國委任公務人員晉升薦任官等制度.....	50
第三節 我國與各國公務人員升遷制度之分析.....	54
第五章 結論.....	
第一節 研究發現.....	55
第二節 研究建議.....	56

圖表目次

表 2-1 公務人員官等職等簡表.....	6
圖 2-1 馬斯洛需求層次理論.....	12
表 3-1 參加委任升薦任官等訓練資格條件審查實務做法及注意事項	34
表 3-2 委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選評分標準表.....	37
表 3-3 公務人員人事行政職系高考三級及委任晉升薦任官等考試應試 科目一覽表.....	46

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機

國家政策的推動及執行，有賴優良的公務人力配合，而在網羅優秀的人才成為公務人員後，應善加用才、育才與留才，使其願意竭盡心力為國為民服務，以貫徹國家政策、提昇國家競爭力，而如何用才、育才與留才，則必須有周全及完善的人事制度，所以人事制度的制定、配套、與時俱進並符合公務人員需求，影響著整個國家文官體制的發展與安定。

在社會經濟環境動盪的年代，公務人員因受國家法律的保障，具有安定的工作環境、優厚的福利制度及穩定的薪資收入，是人人稱羨的「鐵飯碗」。然所有的事情必然是一體兩面的，在公務人員受法規保障因而有穩定工作條件的背後意義，意味著升遷制度的僵化。有別於私人企業因員工個人表現優異，可予以高額加薪或快速陞遷，公務人員的陞遷，必須依據法規制度，視公務人員的考績、年資等各項條件，以具備升官等考試或訓練之資格，公務人員若對於相關規定不甚瞭解、漠視自身權益，鐵飯碗終會生鏽！

有鑑於公務人員對升官等制度的似懂非懂，本研究針對基層公務人員委任升薦任考試及訓練之規定及如何具備資格加以解析，並與各國人事制度比較，以期對公務人員人事制度重新評估及建議。

貳、研究目的

對於以公務人員普通考試(或相當等級之考試)以下之各種國家考試，進入公務體系任職的委任公務人員，參加晉升薦任官等考試及訓練是其公務生涯必須面對的課題，這代表著官等升遷與薪資增加的實質意義。雖然公務人員升官等考試法及其施行細則條文規定清晰明確，但實務上欲取得升官等考試或訓練

之資格，卻有一些需要特別注意之處，若未通盤瞭解，恐會輕忽或損失自身權益，並影響其公職生涯的發展。另外，本研究針對以下問題，提供建言，以期制度有所改善：

- 一、升官等考試及格僅取得任用資格
- 二、不同職系及任職單位累積委升薦訓練積分顯有不公
- 三、一般公務人員對於委任晉升薦任官等考試或訓練資格取得一知半解
- 四、考績(成)成績併入總成績計算之問題
- 五、升等考試每年或間年舉辦之問題
- 六、升等考試訓練之問題
- 七、考試科目繁多及實用性之問題
- 八、考試方式之問題

綜上所述，本研究的目的，即在分析委任公務人員晉升薦任官等時，無論是參加考試或訓練，應具備什麼資格，應累積那些積分，做明確的指引與分析，使得欲晉升薦任官等的委任公務人員，不再無所適從，能以最有利、最快速的方式取得資格，並在獲得尊榮感及自我實現的情形之下，繼續戮力公職，為國為民貢獻心力。

第二節 研究範圍、研究方法與章節安排

壹、研究範圍

一、公務人員

依公務人員任用法施行細則第二條：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，而有職稱及官等、職等之人員。

前項所稱各機關，指下列之機關、學校及機構：

- (一)、中央政府及其所屬各機關。
- (二)、地方政府及其所屬各機關。
- (三)、各級民意機關。
- (四)、各級公立學校。
- (五)、公營事業機構。
- (六)、交通事業機構。
- (七)、其他依法組織之機關。」

再者，「公務人員任用法」第五條：「公務人員依官等及職等任用之。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等。」

綜上所述，公務人員任用法所稱的公務人員定義已十分明確，而本文所研討的範圍，即狹義之公務人員，即僅就行政機關的公務人員人事制度來探討，其餘定義之公務人員非屬本文研究範圍。

二、委任官等升薦任官等

所謂公務人員委任官等晉升薦任官等即為委任第五職等晉升薦任第六職等之謂，此為一般行政機關的規定，而警察人員、關務人員、交通事業人員、國營事業人員等均不在本研究範圍之內；另簡任升官等考試及訓練亦不在本研究討論之列。

三、研究國家

在21世紀的今天，拜交通快速、資訊發達之賜，世界儼然成為「地球村」，各項領域全球化、國際化已是必然的趨勢，而人事制度亦應符合時代所需，近年來各國政府再造之文官制度改革經驗，以及日新月異之現代化管理技術，均可擇採其成功之處，加以參酌學習，所謂「他山之石，可以攻錯」，各國的人事制度亦值得我們學習，因此，本研究內容亦對英國、美國、法國及日本的升等制度簡要介紹，瞭解各國人事制度，可更加提昇世界觀。

貳、研究方法

一、文獻分析法：

以委任升官等考試及升官訓練為焦點，就相關書籍、期刊、研究報告、論文等加以分析，另外亦參考政府部門如銓敘部、考選部、人事行政總處(原為人事行政局)、公務人員保障暨培訓委員會之相關規定及出版品，亦為本研究之參考重點。

二、歷史研究法：

研究升官等制度的歷史沿革，知悉修法與制度改革的背景與原委，將有助於我們對於升官等制度的瞭解。

三、比較分析法：

瞭解英國、美國、法國與日本公務人員升等制度，並與我國公務人員升官等制度加以比較分析，可以知己知彼，截長補短，進而檢討我國現行制度之合理性。

參、章節安排

本論文共分五章，其內容簡述如下：

第一章：緒論

簡述研究動機與目的、研究範圍與方法及基本名詞定義。

第二章：升官等制度理論、文獻與沿革

本章先探討公務人員升官等制度的理論基礎，並延伸探討相關文獻，另外，就委任公務人員晉升薦任官等考試、訓練制度的歷史沿革予以分析，瞭解升官等制度如何在數十年來日益公平、成熟。

第三章：委任公務人員晉升薦任官等方式

本章就公務人員如何取得參加委任晉升薦任考試及訓練資格加以分析，以使公務人員得以把握及爭取應考及參訓資格。

第四章：各國與我國的升遷制度

本章就英國、美國、法國、及日本的公務人員升等制度加以比較分析，並擇優汰劣，為我國的升官等制度檢討及建議。

第五章：結論

本章綜合前面章節，對我國的委任公務人員晉升薦任官等制度予以評估及建議，作為政府爾後檢討修改相關法規之參考。

第三節 名詞解釋

壹、公務人員

依公務人員任用法施行細則第二條：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，而有職稱及官等、職等之人員…。」另，依「公務人員任用法」第五條：「公務人員依官等及職等任用之。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等。」

綜上為「狹義的公務人員」之定義，即指行政機關的公務人員人事制度，而亦為本研究範圍。

貳、官等與職等

公務人員官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等，而各官等含括數個職等，如表 2-1 所列。

表 2-1 公務人員官等職等簡表

官等	委	任	薦	任	簡	任
職等	第 5 職等	年功俸 1-10 職等	第 9 職等	年功俸 1-7 職等	第 14 職等	本俸 1 職等
		本俸 1-5 職等		本俸 1-5 職等		
	第 4 職等	年功俸 1-8 職等	第 8 職等	年功俸 1-6 職等	第 13 職等	年功俸 1-3 職等
		本俸 1-5 職等		本俸 1-5 職等		本俸 1-3 職等
	第 3 職等	年功俸 1-8 職等	第 7 職等	年功俸 1-6 職等	第 12 職等	年功俸 1-4 職等
		本俸 1-5 職等		本俸 1-5 職等		本俸 1-5 職等
	第 2 職等	年功俸 1-6 職等	第 6 職等	年功俸 1-6 職等	第 11 職等	年功俸 1-5 職等
		本俸 1-5 職等		本俸 1-5 職等		本俸 1-5 職等
	第 1 職等	年功俸 1-6 職等			第 10 職等	年功俸 1-5 職等
		本俸 1-7 職等				本俸 1-5 職等

資料來源：作者自繪

參、公務人員薦任升官等考試

依「公務人員升官等考試法」第一條第二項：「本法依公務人員考試法第二十二條規定制定之。」；第二項：「本法未規定事項，準用其他有關法律之規定。」

依同法第二條：「公務人員升官等考試（以下簡稱升官等考試），分簡任升官等考試及薦任升官等考試。」

依同法第四條第：「具有下列資格之一者，得應薦任升官等考試：

- 一、具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員滿三年，已敘委任第五職等本俸最高級。
- 二、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任委任第五職等人員，並具有前款年資、俸級條件。
- 三、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任委任第五職等人員，並具有第一款年資、俸級條件或現任薦任第六職等至第九職等人員。
- 四、依公務人員任用法第十七條第五項之規定經晉升薦任官等訓練合格現任薦任或薦派第六職等至第八職等人員。
- 五、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任薦任第六職等至第九職等人員。

依「公務人員任用法第十五條」第二款：「委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。」

而本研究之對象係公務人員升官等考試法第四條第一項第一款人員，故綜上所述，所謂公務人員薦任升官等考試定義，即「具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員滿三年，已敘委任第五職等本俸最高級者，得應薦任升官等考試，委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。」

肆、公務人員薦任升官等訓練

依公務人員任用法第十七條第六項：「經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格，不受第一項規定之限制：

- 一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。
- 二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。」

同條第七項：「前項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。」

同條第八項：「依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第六項規定之考績、年資。」

同條第九項：「第二項及第六項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。」

第二章 升官等制度理論基礎、文獻與沿革

第一節 升官等制度理論基礎

升官等制度為升遷制度的一環，對公務人員而言，不僅是官等及薪資的提升，在心理及精神層面的激勵，更顯重要，不僅能提振公務人員的工作士氣，亦可提升公務機關的行政效率，對公務人員本身及政府機關，均有極重大的意義。倘若公務員於機關內任職多年，官等及地位均無法提升，那麼公務人員在公職生涯掣肘的情形之下，辦公的心情一定很低落，如此，公務效率勢必受到影響。因此，升官等考試及訓練的理論基礎即為激勵理論，以下即就激勵理論加以分析。

壹、激勵理論

早期激勵理論有 X、Y、Z 理論，而現代激勵理論，由於觀點的不同，發展出兩種不同類型的理論，即認知途徑 (Cognitive approach) 和行為途徑 (Noncognitive approach)。

一、認知途徑

認知途徑是從內在的心理狀態來探討成員行為的原因，它有二個重點：

(一) 內容理論 (content theory)：主要探討引起行為的內容，其聚焦於何種激勵較能產生行為、指引行為和終止行為的原因，各激勵理論家又分別從內在屬性方面探討可驅策人的需要或動機，及從外在因素方面探討使人以特定方式行為的誘因。在這些激勵的內容理論中，計有馬斯洛的需求層次理論 (Maslow's need hierarchy theory)、赫茲伯格雙因素理論 (Herzberg's two-factor theory)、阿德福 ERG 理論 (Alderfer's ERG theory) 等。

(二) 程序理論 (process theory)：主要在探討成員如何選擇工作行為及其選擇過程而稱之，在激勵程序理論中，可以瞭解成員為何選擇一種特殊的行為模式以達成工作目標，主要的程序理論有兩種，即期望理論 (expectancy theory) 與公

平理論(equity theory)。

二、行為途徑

認為行為的後果才是影響行為的主要原因，而不去討論個人的認知過程，所以又稱之為行為改變途徑，主要是以增強理論(reinforcement theory)為代表。

貳、早期激勵理論

一、X 理論 (Theory X)

X 理論以傳統的科學管理學派為激勵理論代表，包括英國的歐文 (Robert Owen)、吉文斯 (William S. Jerons)、法國的費堯 (Henri Fayol)、美國的泰勒 (Frederick K. Taylor) 等代表人物；倡導以科學管理為基礎，增進工作效率為中心，謀求組織的嚴密化、方法科學化、效益最大化，認為報酬的多寡是刺激員工努力工作的主因，因此組織必須充份運用經濟因素做為誘因，以誘導員工達成高效率的組織目標，此種激勵理論認為人是逃避工作且厭惡工作的，所以強調嚴格控制及懲處制度。另外，認為員工不會主動積極和管理者合作以追求組織最大利益，所以管理者必須採用懲罰的手段探制員工，此與我國思想家荀子的性惡論思想相近。

二、Y 理論 (Theory Y)

Y 理論代表人物為梅耶 (Elton Mayi)、巴納德 (Chester I. Barnard)、麥克里葛 (Douglas McGregor)，其研究取向係以行為科學為基礎，主要論點在促進員工工作意願，讓員工民主參與、滿足員工需要、與員工觀念溝通、注重人群關係等理論與方法，以提高員工的工作效能，達成組織整體目標。麥克里葛所提倡的 Y 理論強調：人並不是天生厭惡工作的、鼓勵比懲罰更具效果、報酬並不僅限於物質層面、人們會為了成就感主動的去努力工作，且富有想像力。

三、Z 理論 (Theory Z)

此一時期的代表人物有卡斯特 (Fremont F. Kast)、羅生威 (James E.

Rosenzweig) 及歐屈 (William Ouchi)，此一時期理論學說稱為 Z 型文化，歐屈從心理、經濟、社會的觀點切入，認為人的個別差異極大，對工作責任感的認知亦極為不同。大部份的人是為了滿足自己的需要而工作，因此管理者與部屬之間必須在人性基礎上，創造制度與和諧的工作環境，體察成員複雜的心理需求，予以因人而異的激勵措施，另外，將組織視為有機體，讓成員與組織互相適應及融合，因此，Z 理論指在成員與組織相互間存在的一種高度契合、忠誠及責任的信念，它可以達致高度的效能，並提升組織的福祉。

參、現代激勵理論 — 認知途徑

一、馬斯洛需求層次理論 (Maslow's need hierarchy theory)

心理學家馬斯洛在其需求層次理論中，探討組織成員內心需求的五種層次：生理需求層次、安全需求層次、社會需求層次、尊榮感需求層次，以及自我實現需求層次。這些需求的排列由低而高依序往上，且每一層次的需求在獲得全理滿足後，才能思索及追求更高一階層次的需求。所以，組織為了使員工發揮最好的工作績效，就必須先滿足他們各個層級的需求。

綜上所述，激勵的過程是來自於尚未滿足的需求，因此一旦某一層次的需求獲得滿足時，則該項需求就不具激勵效果了。依據馬斯洛的需求層次理論，機關必須先了解員工目前所處的需求狀態，順應個人，提供其願望之滿足，進而誘導其行為，以有效的達成組織目標，因此，組織必須提供有效的激勵辦法來激勵員工。另外，由於每個員工的需求不盡相同，因此由公司所訂定的特定激勵措施或許對部份員工有效，對其他員工則不見得能達到效果。

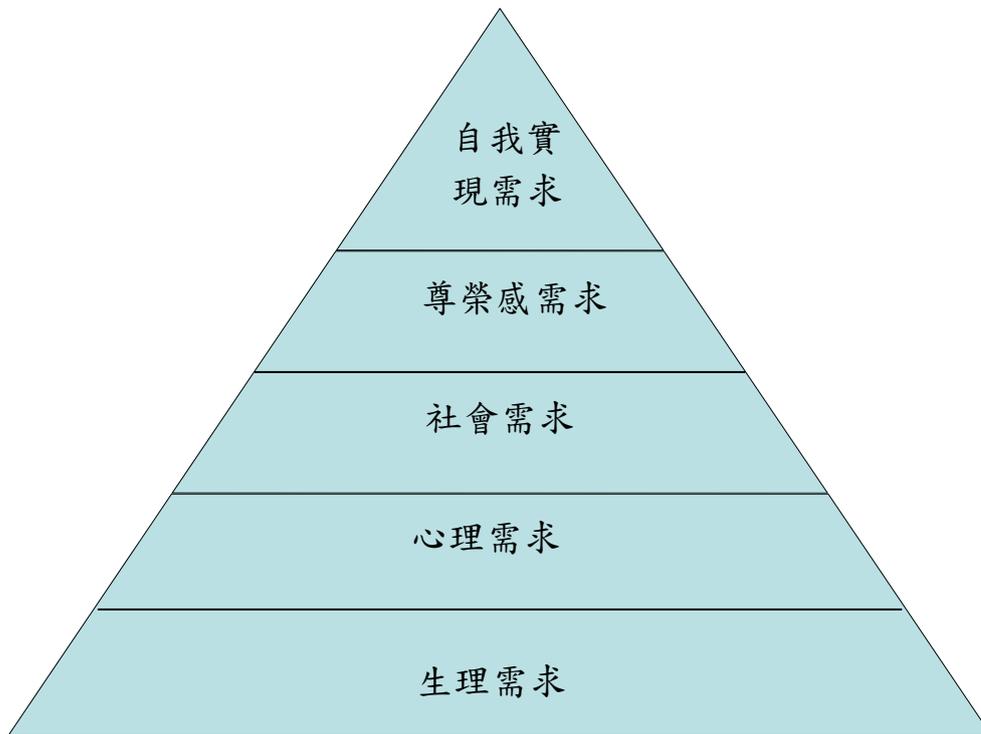


圖 2-1 馬斯洛需求層次理論

二、赫茲伯格雙因素理論 (Herzberg's two-factor theory)

雙因素理論是由赫茲伯格所提出的，他研究發現，讓員工感覺工作滿足或不滿足的因素並不相同。於是他進一步將員工滿足與否的因素區分為「激勵因素」與「保健因素」兩類。

(一)激勵因素 (motivating factor)：赫茲伯格發現凡與職位本身有關的因素，如工作的成就感、受到上級賞識、承擔責任、晉升發展及專業知識成長等，對職位本身皆有「正面效果」，它能使產能增加，效率提升，因此赫茲伯格稱其為激勵因素，又因其能帶來職位上的滿足，亦稱為滿足因素。

(二)保健因素 (hygiene factor)：赫茲伯格發現，工作上有許多因素，如果不滿意或缺，將會造成員工的不滿，例如薪資報酬、福利措施、作業環境、管理方式、工作保障、工作條件、組織政策、人際關係等即屬此類。這類因素並沒有激勵作用，只能避免成員的不滿而已，這些因素並不能使員工的產能增

加，或是效率提升，但卻可以防止績效損失，也就是防止「負激勵」的狀況發生。

根據本理論，陞遷與個人成長發展，均為激勵因素中重要的情況，藉此員工才能產生最佳的績效。透過升官等制度的建立，不僅提供公務人員職涯發展的機會，亦使其承擔更多的責任，真正發揮激勵功能。

三、阿德福 ERG 理論 (Alderfer's ERG theory)

學者阿德福 (Clayton Alderfer) 將馬斯洛的需求層次理論加以修改，並簡化成三種類別：生存 (Existence)、關係 (Relatedness) 及成長 (Growth)，簡稱為 ERG 理論。

生存的需要即各種的生理及物質慾望需求，可與馬斯洛的生理需求及部份安全需求相比；關係性需要是分享想法及感情的需求，此一需要類別與馬斯洛的安全、社會與部份自我尊榮需求相似；成長需要是有關人的職涯發展與自我實現，即個人做一切的努力以求工作有所成長及未來的需要，與馬斯洛部份尊榮感及自我實現需求相似。

阿德福認為人們在發展的過程中，不僅有「滿足—進展」的情形，並且伴隨「挫折—退縮」的狀況，說明了在較高層次的需求尚未獲得滿足或遭到挫折、剝奪時，則人們會退到較低層次的需求，也將會更加的重視，並認為各種需求同時均具有激勵作用。綜上所述，ERG 理論比較符合我們對於個別差異的認知，同時也提供了更多可行的激勵方式。

四、期望理論 (expectancy theory)

期望理論是一種過程型的激勵理論，它是整合認知理論(cognitive theory)與決策理論(decision theory)而成的，認為人們的行為乃是一種有意識的、理性的選擇；且從各種可選擇的決策方案中，加以評估，並選擇其中一種最理想的行為予以行動。選擇該項方案的原因，就因其可帶來良好的結果，因此期望理論認為：「行為是一種理性的決策思考程序。」

期望理論以佛洛姆(Victor H.Vroom)的理論最具代表性，其主要之概念包括：期望(expectancy)、價值(valence)、結果(outcome)、工具(instrumentality)、選擇(choice)，本學說所謂的激勵，乃是期望值的總合乘以期望（激勵＝期望值×期望），因此個人的激勵乃在於完成某項目標後，實際所獲得的報償或其自認為可能獲得報償的結果。例如某員工想獲得升遷機會(高期望值)，但不相信自己有良好的能力(低期望);或某員工認為自己有良好的績效(高期望),但對於獲得升遷機會的慾望並不高(低期望)，則激勵作用便會降低。

但由於佛洛姆模式所考慮的變數太小，因此波特與羅勒爾另外提出一種期望模式，以努力(effort)、績效(performance)、酬賞(rewards)和滿足(satisfaction)四個變項，來解釋個人的激勵過程，並於1973年作了第二次修正，在新修正的期望理論模式中，加入了「學習」的因素。在羅勒爾修正後的期望模式中，凸顯了學習的重要性，認為努力獲致績效的期望和績效獲致結果期望的主觀機率受過去經驗的影響，並且強調情境變化對激勵的影響。

期望理論的最大特點在強調動機與報酬之間的關連性，並認為增進生產力最好的方法，應該是調整整個組織的報酬系統，而非改變個人，如此一來，才能使組織得到更大的成效，也使得組織中的領導階層重視激勵及獎勵制度。

第二節 升官等制度文獻檢閱¹

委任公務人員晉升薦任官等訓練制度的法源為民國85年11月14日修正後之公務人員任用法第十七條，及據此訂定之「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」；自87年開始，本項訓練迄今已實施十餘年，期間由於人力資源管理及發展相關理論推陳出新，又私部門導入核心能力的概念，以提昇企業競爭優勢等原因，因此關於研究主題的研究報告及學術討論的參考文獻頗多，僅就升官等訓練及考試相關文獻做以下檢閱：

一、施能傑（2000）《委任公務人員晉升薦任官等訓練成效之研究》一文，主要在評估政策目標、檢討訓練方式期間遴選參加訓練及成績評量方式等，目的在評鑑分析此項訓練成效並建立評估制度，以及對公務人員生涯發展與文官體系之影響。

二、施能傑、蔡秀涓（2002）撰著「委任公務人員晉升薦任官等訓練對高（特）考三級（等）之影響」一文，研究旨在於對委任公務人員晉升薦任官等訓練對高（特）考三級（等）考試之報缺與任用升遷之影響，進行較完整之評估研究，以供後續方案執行與設計之參考。研究指出本項訓練具有兩級化公共政策類型之特色，即總體資料之呈現，該訓練對考誦用人影響不大，但受訪者主觀認知覺得影響很大。

三、黃秀梅（2002）撰著「我國公務人員訓練制度之研究—晉升官等訓練之評估」一文，在於研究公務人員的訓練制度，並指出晉升官等訓練之目的應係為升遷，惟就人力資源概念的運用，則應以提升公務人員素質為依歸，其認為制度有助於激勵委任公務人員士氣之作用外，亦補足現行考誦制度無法抗衡能力效度之功能。

四、葉華換（2004）撰著「公務人員陞遷法制之研究」一文，旨在探討公務人員陞遷法制的現行制度問題，從舊制之法制、結構、功能、管理體認先前

¹ 胡珍珍，〈我國委任公務人員晉升薦任官等之研究〉，碩士論文，世新大學行政管理學系，民 96，P10-11

陞遷法之不足，其次從新制陞遷法之內涵加以評析，其結論並指出訓練與陞遷結合的必要性。

五、林嘉誠（2005）撰有「考選政策的五大改革議題」一文，提出五大考選改革議題，包括「教、考、訓、用合一制度」、「人權因素的考量」、「國際接軌原則」、「核心能力的考誦」、「重新思考證照考誦制度」等。

六、江岷欽、呂育誠（2002）撰著「規劃薦任公務人員晉升簡任官等訓練課程之研究」一文，旨在探究本項訓練之課程設計與需求是否能契合，認為課程內容應與所需能力結合。

七、陳瑋量（2006）撰著「我國薦任公務人員晉升簡任官等訓練之研究」一文，旨在探討本項訓練的制度設計及執行過程產生的瑕疵，使得訓練學習無法正確且有效的轉移，此外研究指出，訓練課程與方式無法與學員需求契合，且評估機制，僅止於「反應」與「學習」的層次，未來仍有改進的空間。

八、胡珍珍（2007）撰著「我國委任公務人員晉升薦任官等訓練之研究-核心能力的觀點」一文，旨在探討委任公務人員晉升薦任官等訓練，以學習理論與訓練理論作為研究的依據，再用比較研究途徑，對相關文獻進行比較分析，尋得研究問題之癥結，並輔以量化的問卷調查分析，使讀者得以具體瞭解我國委任薦官等制度之實務運作及成效。

另外，在有關公務人員升等考試部份之文獻，除了江大樹（1997）撰著「國家發展與文官政策」一書對本研究有關社會（觀念）意識型態之制度性變遷因素提供不少啟示之外，「中華民國考選行政」、「中華民國考選統計」《、「公務人員升官等考試法修正案專輯」、「中華民國考選制度」及「公務人員升等考試研究」等官方出版品，亦提供本研究相當要的參考。

第三節 升官等考試歷史沿革

壹、沿革背景²

國民政府定都南京後，民國 17 年底成立考試院，民國 18 年 8 月公布考試法，實施考試用人，但對於現職公務人員升等考試一開始並無規定。直到民國 26 年，交通部為甄拔資深績優郵政人員升任較高資位職務，乃擬訂郵政人員甄拔試驗辦法，經考試院核定後舉行甄拔，分為乙等郵務員、郵政佐、信差等三級，其應考對象均為各郵政機構現職人員，並經其主管長官保薦者為限。經甄拔及格者獲得晉敘資格，並分別由服務機構晉敘。此項甄試雖無升等考試之名，卻有升等考試之實，具有實質鼓勵郵政人員士氣的功能。

民國 34 年 2 月 24 日考試院公布度量衡檢定員升等考試規則，分甲等檢定員與乙等檢定員升等考試兩類。當時度量衡檢定員之進用，未經國家考試及格，為提高現職人員素質，並確定其晉敘資格，故有此項考試之舉辦，考試方式分為服務成績審查及筆試，以總成績滿 60 分為及格。考試及格人員須經訓練一個月，期滿成績及格者，始發給考試及格證書。此項考試已開升等考試之先河，惟制度尚未完整。

民國 37 年 7 月修正考試法，於該法第 21 條明定升等考試之法源，而於同年 12 月，制定公布「公務人員升等考試法」，將升等考試列為高等、普通、特種考試以外，另成一系統之考試。迨至中央政府遷臺後，於民國 40 年 5 月 28 日，考試院核布其「公務人員升等考試法施行細則」，法制於焉完備。「公務人員升等考試法」係與「水務人員考績法」相輔相成，即公務人員之升等，兼採考績升等及考試升等。公務人員委任職晉升薦任職，及雇員晉升委任職，須經考試及格，其餘則得依考績法之規定，以考績晉升。嗣於民國 52 年 12 月 31 日修正公布公務人員升等考試法，擴大考試範圍，增訂薦任升簡任考試。其後政府機關實施職位分類，為配合新人事制度之用人需要，總統於民國 56 年 6 月

²考試院，考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(二)

8 日公布「分類職位公務人員考試法」，但該法當時僅規定分類職位公務人員初任考試，現職人員不能經由考試升等。至民國 67 年 10 月 27 日修正公布「分類職位公務人員考試法」，增列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，應經升等考試之條文。民國 75 年 1 月 24 日為配合兩制合一新人事制度之實施，總統公布「公務人員考試法」，同時廢止原「考試法」及「分類職位公務人員考試法」，民國 77 年 1 月 22 日公布新制「公務人員升等考試法」，並同時廢止原「公務人員升等考試法」。

貳、公務人員升等考試法歷次修正重點³

一、民國 37 年 9 月公布之「公務人員升等考試法」：

政府自民國 36 年起實施憲政，中華民國憲法規定公務人員應以公開競爭考試制度之方式進用公務人員，非經考試及格者，不得任用，乃於同年 7 月 21 日修正「考試法」，以加強考試制度之實施，並於考試法中增訂公務人員之升等亦應經考試及格之規定，並據以制定「公務人員考試法」，於民國 37 年 12 月 11 日公布實施，該法重點如下：

- (一)現任委任職或相當委任職人員，合於規定年資並已達最高級者，得應薦任職或相當於薦任職之升等考試。
- (二)現任雇員或相當雇員職務人員，合於規定現職年資並已支最高薪額者，得應委任職或相當於委任職之升等考試。
- (三)升等考試分為筆試、面試及服務成績審查；筆試科目由考試院定之。
- (四)升等考試每 2 年舉辦 1 次，必要時得臨時舉行之。

二、民國 40 年訂定發布之「公務人員升等考試法施行細則」：

民國 40 年 5 月 28 日考試院訂定發布「公務人員升等考試法施行細則」，其重點分別為：

³同註 2

- (一) 現任委任職或相當委任職人員，係指經銓敘合格之現任委任職人員，或經審定准予登記之現任委派人員。
- (二) 現任雇員或相當雇員職務人員，係以經各服務機關成合格者為限。
- (三) 現職年資須在同一機關繼續擔任現職滿 3 年，並得因高中以上學校畢業學歷或考績(成)列二等以上，而減為 2 年，如兼具兩種資格則減為 1 年。
- (四) 筆試科目除國父遺教、憲法及國文 3 科外，應說與業務有關之學科及法令，加試 2 科或 3 科，並於舉行考試時由考試院定之。
- (五) 考試成績除別有規定外，以服務成績審查占百分之三十，面試成績占百分之二十，及筆試成績占百分之五十，合併計算總成績。但筆試成績不及格者，仍視為不及格。
- (六) 試務由考選部或委託各機關辦理。

三、民國 47 年修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」：

民國 47 年 7 月 2 日考試院修正「公務人員升等考試法施行細則」，其修正重點為：

- (一) 考試成績計算，除別有規定外，以服務成績占百分之四十、面試(即口試)成績占百分之十、筆試成績占百分之五十，合併計算總成績。但筆試各科平均成績不滿五十分者，仍認為不及格。另明定服務成績審查，係以考績(成)分數為主。
- (二) 升等考試得因事實需要，分等分區舉行。

四、民國 49 年修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」：

民國 49 年 3 月 4 日考試院修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」，其修正重點為：

- (一) 經審定准予登記之現任委派人員，須具有委任職任用資格，始可報考。

- (二) 經各該服務機關考成合格之現充雇員，須具有銓敘機關備案資格者，始可報考。
- (三) 現職年資准予合併採計，即任本職或在同一機關繼續任同職等或相當職務之年資，均視為現職年資。其計算標準除任職滿3年外，且需最近3年考績(成)均列70分以上，考績(成)列80分以上者，其任職年資得由3年減為2年。
- (四) 薦任職及委任職升等考試各類科筆試科目，其普通科目分別準用高等及普通考試相當類科之科目(均為3科)，專業科目應就與專業有關之學科及法令相關，期與正規考試之水準相當。
- (五) 總平均成績達60分為及格，並按照各該服務機關現有缺額，擇優錄取。但筆試科目有一科成績為0分，或專業科目平均成績不滿55分者，不予計算。
- (六) 增訂考試完竣，應由辦理試務機關將經過情形連同錄取人員姓名履歷成績清冊，報請考試院備案，並通知各該服務機關予以補缺升用。

五、民國50年修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」：

民國50年6月22日考試院修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」，修正重點為：專業科目平均成績之設限分數，由55分改為50分。

六、民國51年修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」：

民國51年7月4日考試院修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」，修正重點如下：

- (一) 普通科目分別準用高等及普通考試相當類科之科目2至3科。
- (二) 雇員升委任職者，其筆試成績得不區分普通科目與專業科目，平均計算之。

七、民國52年修正公布之「公務人員升等考試法」：

民國51年8月29日，為適應前實際需要，配合考用合一政策，「考試法」

重新修正公布，民國 51 年 9 月 1 日「公務人員任用法」修正公布，規定公務人員之升等，須經升等考試及格，爰於民國 52 年 12 月 31 日修正公布「公務人員升等考試法」，其修正重點為：

- (一)增訂薦任職升簡任職升等考試，以擴大考試範圍。
- (二)增訂各職等人員必須最近 3 年考績(成)，1 年列一等，2 年列二等以上者，始得應考，俾與考績法規定相配合，以慎重選拔升等人員。
- (三)錄取標準，比照高等考試、普通考試及特種考試之規定。

八、民國 53 年修正發布之「公務人員升等考試法施行細則」：

為配合「公務人員升等考試法」之修正，民國 53 年 9 月 3 日考試院修正發布「公務人員升等考試法施行細則」，其修正重點為：

- (一)現任薦任職人員，指經銓敘合格者而言。具有法定任用資格之相當於薦任職人員，指各機關組織法中規定之現任薦派人員，相當於薦任職務，具有薦任資之有給專任職，經審准予記者。
- (二)現任委任職人員，指經銓敘合格者而言。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。
- (三)現充雇員職人員，係指各機關組織法規中規定之雇員，及職務性質相當而言。並以經各該服務機關考成合格，且經銓敘機關備案者為限。
- (四)考試成績計算如下：1.筆試科目分普通科目與專業科目，其成績分別平均計算。薦任職以上升等考試，普通科目占百分之三十，專業科目占百分之七十，普通科目與專業科目合併計算總成績。但筆試一科成績為 0 分，或專業科目平均成績不滿 55 分者，均不及格。委任職升等考試，其筆試成績各科目平均計算。但任何一為 0 分，不予及格。2.筆試與口試同時舉行時，筆試占百分之八十五，口試占百分之十五。3.筆試與實地考試或審查著作發明同時舉行時，筆試占百分之六

十，實地考試或審查著作發明占百分之四十。4.筆試外其他兩種以上方式同時舉行時，其成績平均計算之。5.必要時得視考試性質，由考試院另定計算比例。

(五)升等考試及格者，分別類科，依考試成績升補缺額。並刪除原第九條有關辦理試務機關通知該服務機關予以補缺升用等規定。

關於現任雇員須經銓敘機關備案乙節，因銓敘部建議刪除，以配合「雇員管理規則」之規定，案經考試院民國 54 年 3 月 2 日修正發布。嗣後分別於民國 54 年 7 月 6 日、69 年 9 月 10 日及 71 年 7 月 15 日修正發布，其修正重點為：

- (一)增列測驗成績之計算，與筆試同。
- (二)刪除升等考試得因事實需要，分等分區舉行，其試務由考選部辦理或委託有關機關辦理之規定。
- (三)專業科目平均成績之設限，由原規之 55 分改為 50 分。民國 71 年間，配合「公務人員考績法」對考績等第名稱之規定，「公務人員升等考試法」第二、三、四條條文之「一年列一等，二年列二等」文字修正為：「一年列甲等，二年列乙等」。

「分類職位公務人員考試法」及「分類職位公務人員任用法」於民國 56 年 6 月 8 日公布施行，並未規定分類職位公務人員之升等，應經升等考試及格。惟該法施行細則（民國 57 年 1 月 16 日發布）第 11 條規定，現職人員應考時，得將其服務成績計入，但以占考試總成績百分之四十為原則。多年來該項規定並未實施，且分類職位人員亦無如簡薦委任人員升等考試之規定，而大職等以上現職人員，尚可依考績升等之規定取得高一職等任用資格，但五職等以下（第三、五職等除外）現職人員之升任，則均須經各該升任職等初任人員考試及格。嗣為平衡簡薦委制與職位分類制公務人員之權益，並解決事實問題，乃增設升

等考試之建議，民國 67 年 10 月 27 日修正公布「分類職位公務人員考試法」，增列第二、第六、第十職等之升等考試有關條文，「分類職位公務人員任用法」亦於同年 11 月 10 日配合修正，分類職位公務人員升等考試制度亦告完成。

九、民國 77 年修正發布之「公務人員升等考試法」及「公務人員升等考試法施行細則」：⁴

民國 63 年起實施兩制併行，嗣因簡薦委制、職位分類制兩制精神不一，致兩制公務人員在調任及升遷等方面之權益，有欠平衡，經研議改進，乃兼採兩制之長，人與事兼顧併重之新人事制度乃告建立。民國 75 年 1 月 24 日公布「公務人員考試法」、「專門職業及技術人員考試法」，4 月 21 日公布「公務人員任用法」，7 月 11 日公布「公務人員考績法」，7 月 16 日公布「公務人員俸給法」等五種法律，考試院於民國 76 年 1 月 16 日發布命令，即日起施行新制之公務人員任用、俸給及考績三法，以及各種輔助法規；同日，總統明令廢止簡薦委制及分類職位制之各種有關法律規章。為配合「公務人員考試法」之實施，爰依該法第 23 條規定：「公務人員之升等，除另有規定外，應經升等考試及格。公務人員升等考試法另計之。」另計「公務人員升等考試法」，於民國 77 年 1 月 12 日公布施行，原法並經同時廢止。茲將「公務人員升等考試法」之主要內容臚列如下：

(一)公務人員升等考試分簡任、薦任及委任三官等。

(二)現任薦任第九(委任第五)職等或具有法定任用資格現任相當於薦任第九(委任第五)職等職務一年以上，已敘薦任第九(委任第五)職等本俸最高級者，得應簡(薦)任升等考試。現職雇員已支雇員本薪最高薪點滿 1 年，得應委任升等考試。

⁴同註 2

(三)簡任及薦任升等考試，應考人以報考現任職系之類科為限，但經其服務機關同意者，得報考同職組各職系之類科。

(四)其考試方式得採筆試、口試、測驗、實地考試及審查著作或發明等方式，並規定除筆試外，其他應採二種以上方式。

(五)現職人員最近3年考績或考成成績，一年列甲等，二年列乙等以上者，其成績得併入升等考試之總成績計算，比重為百分之二十。又合於規定之現職人員，奉准留職停薪，在國內外進修與現職有關之科目者，於學成回原機關服務應升等考試時，其論文或學業成績，得視為考績成績；但最多以計算3年為限。

(六)升等考試每年或間年舉行1次。

另外，「公務人員升等考試法施行細則」於民國77年3月7日訂定發布，其主要內容如下：

(一)現任薦任第九(委任第五)職等指經銓敘合格之有給專任者。至具有法定任用資格現任相當於薦任第九(委任第五)職等職務，明定為具有公務人員任用法第九條所定(指依法考試及格、銓敘合格及考績升等)薦(委)任職任用資格；依派用人員派用條例或技術人員任用條例進用為薦(委)派或薦(委)任第九(委任第五)職等之人員，經銓敘有案之有給專任者。現職雇員明定為各機關組織法規編制內之雇員，或編制內職務相當雇員者。

(二)現職年限連續算至考試舉行前1日為止。

(三)成績計算方式：1. 薦任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。普通科目占百分之三十，專業科目占百分之七十。但筆試成績有一科為零分或專業科目平均成績不滿50分者，其考試總成績縱已達及格標準，仍不及格。2. 委任升等考試筆試各科目成績平均計算。但筆試有一科為0分或筆試平均成績不滿50分者，其考試總成績縱達及格標準，仍不及格。3. 測驗成績之計算與筆試同。4. 筆

試與口試同時舉行時，筆試成績占百分之八十五，口試成績占百分之十五。5. 筆試與實地考試或審查著作或發明同時舉行時，筆試成績占百分之六十，實地考試或審查著作或發明成績占百分之四十。6. 除筆試外，以其他兩種以上方式同時舉行時，其成績平均計算之。7. 最近3年考績(成)成績併入升等考試總成績計算時，其考績(成)成績占百分之三十，考試成績占百分之七十，合併計算總成績。如最近3年年終考績(成)未達一年列甲等，二年列乙等以上之應考人，則以考試成績為總成績。

(四)升等考試及格標準，其總成績不得低於60分。其及格標準，經典試委員會之決議，得按行政及技術類別，並以簡薦委分等訂定之。

(五)現職人員考績(成)成績，併入升等考試總成績計算時，應以考試舉行前最近連續3年之年終考績(成)為準，至另予考績(成)及低一官等之考績(成)，則不予採計。

(六)應考人之論文或學業成績依規定得予計算為考績成績時，該項成績僅列等第時，甲等或相當甲等以80分計算，乙等或相當乙等以70分計算，丙等或相當丙等以下，或論文或學業成績不足70分，或未列成績等第者，均不予計算。論文或學業成績抵算考績者，係以奉准留職停薪之年限為準。

(七)升等考試及格者，取得其及格類科所適用職系職務之升等任用資格，並依現職人員升任甄審辦法之規定升補缺額。

(八)參加升等考試違規者，除依有關規定處理外，其情節重大者，並得由試務機關通知其服務單位。

十、民國88年修正發布「公務人員升官等考試法」：⁵

民國88年12月29日考試院修正發布「公務人員升官等考試法」，其修正

⁵ 立法院法律系統，公務人員升官等考試法修正沿革

重點為：

- (一)將「公務人員升等考試法」修正為「公務人員升官等考試法」，並分簡任及薦任二官等考試，本法修正公布前之原委任升等考試，於本法修正公布後以繼續辦理五次為限。委任升等考試一直以來均極具爭議，因雇員乃由各機關自行進用，非經公開競爭之初任考試進用，且其不屬放公務人員任用法規定之公務人員，不宜經由為現職公務人員舉辦之升等考試取得正式公務人員任用資格，然因委任升等考試已舉辦多年，為期順利改制及使已進用之雇員仍有機會取得公務人員任用資格，特訂定落日條款規定本法修正公布後以繼續辦理5次為限。
- (二)為使應升薦任官等考試之任職年資與取得升薦任官等訓練之任職年資相當，將現任委任第五職等或具有法定任用資格現任相當於委任第五職等人員「一年」以上，已敘委任第五職等本俸最高級者得應試修正為「三年」。
- (三)基於從嚴辦理升官等考試之政策方向，規定簡任及薦任之升官等考試，應考人以報考現任或曾任職系之類科為限。
- (四)現職人員最近三年考績或考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其成績得併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十；最近三年考績或考成成績未達一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成成績不得列入總成績，並以考試成績為總成績。
- (五)升官等考試之錄取人數上限，由典試委員會依各等級各類科全程到考人數百分之三十三擇優錄取，計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取。

爰現行公務人員升官等考試係資格考試，各等級各類科向以總成績達六十分為及格標準，因各類科題目難易程度不一，致部分類科及格率相差懸殊而引起部分公務人員有不同意見。因此，為取得各類科錄取

率之平衡，爰統一訂定各類科錄取人數比率。

- (六) 升官等考試總成績未達五十分，或筆試科目有一科成績為零分，或特定科目未達規定最低分數者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。為使本條文之修正確能提升部分類科之錄取率，將現行實務上規定總成績低於六十分不予錄取之設限，修正為不得低於五十分，並予以明文規定，以資明確。又基於公務人員考試係採擇優錄取，無須再針對專業科目分數另作限制。

十一、民國 94 年修正發布「公務人員升官等考試法」：

民國 94 年 11 月 30 日修正公布之公務人員任用法第十七條第五項，具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任薦任第八職等以下職務，第四款爰配合修正。

十二、民國 96 年修正發布「公務人員升官等考試法」：

民國 96 年 7 月 1 日修正發布「公務人員升官等考試法」，修正重點如下：

- (一) 現職人員於考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十；考試成績高於考績或考成平均成績者，或最近三年年終考績或年終考成成績未達一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成成績不列入總成績計算，並以考試成績為總成績。

爰依公務人員考績法第三條規定，公務人員考績分為年終考績、另予考績及專案考績三種。按本項考試為兼顧應考人工作績效，有關考績（成）成績之採計，均採計現職人員年終考績（成）成績，並於本法施行細則中明定，以考試舉行前最近三年之年終考績（成）為準，茲以考績（成）成績採計影響應考人總成績，爰於本法明定，以資明確。另外，為避免應考人考試成績高於考績（成）成績時，合併計算為總

成績反而對應考人不利，爰於本法明定考績（成）成績高於考試成績時，方合併計算為總成績，以維護應考人權益。

第三章 委任公務人員晉升薦任官等方式

第一節 委任公務人員晉升薦任官等考試制度

公務人員人事制度分為簡任、薦任及委任三個官等，當公務人員職等為五等時，若未經升官等訓練，則必須參加升官等考試，才能取得薦任官等，否則只能於委任五職等依考績升等，每年一級，直至委任五職等年功俸十級，仍無法跨越官等，此為我們人事制度之基本設計，與教育人員每年晉升一級有所不同，亦凸顯公、教制度的不公平。

壹、法制規定

委任公務人員得以考試方試取得薦任官等資格，乃為民國 77 年之修改規定，依「公務人員升官等考試法」第四條：「具有下列資格之一者，得應薦任升官等考試：

- 一、具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員 3 年，已敘委任第五職等本俸最高級。
- 二、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任委任第五職等人員，並具有前款年資、俸級條件。
- 三、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任委任第五職等人員，並具有第一款年資、俸級條件或現任薦任第六職等至第九職等人員。
- 四、依公務人員任用法第十七條第五項之規定經晉升薦任官等訓練合格現任薦任或薦派第六職等至第八職等人員。
- 五、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任薦任第六職等至第九職等人員。

貳、實質意義

升官等考試制度，具有以下多項功能

一、培養讀書風氣，提高人員素質

現職公務人員為爭取升遷的機會，會努力設法提升自我的資格與能力。既想自我提升，就得針對考試所需具備的知識，加以充實，也使得現職公務人員讀書研究蔚為風氣；從另一個角度來看，現職人員的素質也因而提高，面對推展公務的效能，也會相對提高。

二、安定員工情緒，鼓舞工作士氣

公務人員在機關單位裡，若毫無升遷的機會，其工作情緒，難免將受到影響。反之，人人均有上進的途徑，則必定會努力進取，以爭取晉升的機會。但現職人員應克盡職守，公餘進修以達目標，並非棄職守於不顧，僅追求自身利益。

三、打通晉升管道，拔擢資優人員

升等考雖非任用考試，但依公務人員升等考試法施行細則第十二條明定，升官等考試及格者，取得其及格類科所適用職系職務之升官等任用資格，並依公務人員陞遷法規之規定升補缺額。因此，良好升等考試制度，能達成拔擢人才、打通人事升遷管道之效果。

綜上所述，公務人員升官等考試舉辦多年，有其激勵性、功能性。惟大環境變遷，升等考試的意義已有變動，固然考試有其公開性、公平性、公正性，但其升等考試及格者是否全都是戮力工作、能力素質均佳的人員，頗受外界質疑。原因是工作能力強者，其所承擔的工作量大，無暇準備考試，反之，工作量少，有多餘時間準備，以致通過此項考試。因此，升等考試制度存廢基本上是政策性問題，但考試種類、等別、應考資格、考試方式等，實有再全面檢討之必要，俾建立真正完整健全的公務人員升官等考試制度。

貳、資格取得

依「公務人員升官等考試法」第四條：「具有下列資格之一者，得應薦任升官等考試：一、具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員 3 年，已敘委任第五職等本俸最高級。」

同法第五條：「現職人員報考升官等考試，以現任或曾任職系之類科為限。」

同法第七條：「現職人員於考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十。考試成績高於考績或考成平均成績者，或最近三年年終考績或年終考成成績未達一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成成績不列入總成績計算，並以考試成績為總成績。」

同法第九條：「升官等考試之錄取人數上限，由典試委員會依各等級各類科全程到考人數百分之三十三擇優錄取，計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取。升官等考試總成績未達五十分，或筆試科目有一科成績為零分，或特定科目未達規定最低分數者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。」

同法第十一條：「升官等考試，每年或間年舉行一次。」

綜上，委任公務人員晉升薦任官等考試須注意下列幾項重點，茲分析及加以舉例說明：

一、具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員 3 年，並且已敘委任第五職等本俸最高級。

倘某甲為委任四職等本俸五級公務人員，因 98、99 連續 2 年年終考績考例甲等，依公務人員考績法第十一條，取得同官等高一職等之任用資格，於是在

100 年 1 月 1 日升等為委任五職等本俸三級資格，而 101、102 年因考績為乙等以上，故每年升本俸一級，於 102 年 12 月 31 日已具委任五職等資格

滿3年，且已敘委任第五職等本俸五級(最高級)，已符合升官等應考資格，然因公務人員升官等考試實務上每2年舉行1次，而某甲因於102年之升官等考試時尚未滿五職等職務3年，加上103年不舉行升官等考試，所以仍必須等到104年始得應考。

二、考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十。

承上述舉例，某甲雖於102年取得應考資格，但104年始得應考，所以101、102及103年的年終考績非常重要，若能把握一年甲等、二年乙等以上，則可佔升官等考試之總成績百分之三十，考績成績80分以上則列甲等，成績差距頗大，個人表現及上級的協助均十分重要。

三、升官等考試之錄取人數依各等級各類科全程到考人數百分之三十三擇優錄取。

本規定則有運氣的差別，有些未準備充分即應考的公務人員，雖考得不甚理想，但其堅持全程考完試的毅力卻可幫助其他應考公務人員，因升官等考試的錄取率是取全程到考人數的百分之三十三，所以有些公務人員自嘲自己參加升官等考試是為衝「到考率」的，即是如此。

四、總成績未達五十分，或筆試科目有一科成績為零分，或特定科目未達規定最低分數者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。

如條文所述，缺考科目以零分計，而有任何一科成績為零分者，不予錄取，故除非已自我放棄，否則不可缺考任何一科。

若公務人員不瞭解自身的權益，將會使自己的符合考試資格的時間延後，例如：某委任四職等之辦事員為調回家鄉，願意選擇降調擔任列一至三職等之書記職缺，因薪資並不影響，然任書記多年仍未有機會升遷，導致一直停滯於

「現任」三職等之狀態，即便年資逐年增加，亦苦無參加委晉升薦任官等考試之資格。

第二節 委任公務人員晉升薦任官等訓練制度

壹、法制規定

依公務人員任用法第十七條第六項規定，經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格，不受第一項規定之限制：

一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。

二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。

前項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第六項規定之考績、年資。

第二項及第六項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用

及有關事項之辦法，由考試院定之。」

茲將前揭規定實務作法及注意事項如表 3-1：

3-1 參加委任升薦任官等訓練資格條件審查實務作法及注意事項簡表

審查項目	內 容
銓敘審定等級	須為委任第五職等本俸五級以上(含年功俸)。
銓敘審定結果	須為合格實授。
項目	<p>經銓敘部銓敘審定「合格實授」現任委任第五職等職務人員、且以其該職等職務辦理之年終考績最近3年2年列甲等、1年列乙等以上人員，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級</p> <p>一、上列人員且符合「經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿3年者。」</p> <p>二、上列人員且符合「經大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿6年者。」</p> <p>三、上列人員且符合「經專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿8年者。」</p> <p>四、上列人員且符合「經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿10年者。」</p>
參訓對象	<p>1. 公立學校護士不適用公務人員任用法第17條第6項之規定。</p> <p>2. 自願降調書記職務，仍以原職等任用並敘原俸級人員，不符合參訓資格要件。</p> <p>3. 現職薦派人員，不符合參訓資格要件。</p> <p>4. 經銓敘審定「以技術人員任用」之人員，不符合參訓資格要件。</p>
最近3年年終考績	<p>1. 須為2甲1乙或3甲。</p> <p>2. 最近3年年終考績，非以連續為必要。</p> <p>3. 得採計曾任薦任機要之考績。</p> <p>4. 得採計薦任官等與委任第五職等併資辦理之考績。</p> <p>5. 得併計曾任警佐一階（相當委任第五職等）職務之考績。</p> <p>6. 得併計曾任相當委任第五職等職務之醫事人員之考績。</p>

	<p>7. 不得採計同官等降調低職等職務，仍以原職等任用之考績。</p> <p>8. 不得採計受懲戒處分期間之考績。</p> <p>9. 不得採計不同職等之併資考績、另予考績等。</p>
考試及格資格	<p>1. 丁等考試（初考考試）、公務人員委任升等考試、分類職位考試第 2 職等考試，係適用第 2 款規定，而非第 1 款規定。</p> <p>2. 檢定考試、檢覈考試及專門職業及技術人員各種人員考試非屬公務人員任用法第 17 條第 6 項所定各種考試範圍，上開考試及格者，係適用第 2 款規定，而非第 1 款規定。</p> <p>3. 相當委任第三職等以上銓定資格考試，有以下幾種： (1) 82 年財政部關稅總局暨所屬機關現職人員委任任用資格考試，經改任換敘為委任第三職等關務（技術）員本俸最低 280 點以上者。 (2) 80 年中央研究院現任行政人員委任任用資格考試，以當時支薪為委任十級（140 薪點）以上者（相當委任第三職等以上）。</p> <p>4. 經濟部所屬事業機構第五、六職等考試，相當於分類職位公務人員第四、五職等考試，分別取得公務人員委任第四、五職等任用資格，並以經濟部及其所屬機關為任用範圍。</p>
最高畢業學歷（任用法第 17 條第 6 項第 2 款）	<p>1. 高中（職）補習學校修業期滿成績及格，經資格考驗及格，領有資格證明書者，始具有高中（職）畢業資格。</p> <p>2. 專科進修補習學校結業並未取得資格證明書者，不具有專科學校畢業同等資格。</p> <p>3. 國立政治大學附設空中行政專科進修補習學校：相當專科。</p>
任合格實授委任第五職等職務年資	<p>1. 第 1 款部分之合格實授年資須為滿 3 年以上。</p> <p>2. 第 2 款部分之合格實授年資，高中為滿 10 年以上、專科為滿 8 年以上、大學為滿 6 年以上。</p> <p>3. 得採計曾任薦派、薦任機要人員之年資。</p> <p>4. 得併計曾任警佐一階（相當委任第五職等）職務之年資。</p> <p>5. 得併計曾任相當委任第五職等職務之醫事人員之年資（宜請洽銓敘部以個案認定）。</p> <p>6. 得併計以其經公務人員考試及格後，曾任公營事業機構相當委任第五職等之年資。</p> <p>7. 得併計交通事業轉任人員，其經升資考試及格後相當委任第五職等之年資。</p>

	<p>8. 不得採計同官等降調低職等職務，仍以原職等任用之年資。</p> <p>9. 不得採計因案停職後獲判無罪之年資。</p> <p>10. 以上年資非以連續為必要，如有中斷得前後併計。</p>
--	--

資料來源：公務人員保障暨培訓委員會 100 年 12 月 23 日公訓字第 1000019244 號函附表
修改。

貳、實質意義

一、避免「重高階、輕低階」之疑慮：

原公務人員任用法第十七條之規定僅針對薦任公務人員晉升簡任得以考績升官等方式取得，委任公務人員晉升薦任官等卻必須經由升官等考試，明顯對基層公務人員不公平，因此，考量法律的一致性，委任公務人員亦得以升官訓練方式取得薦任官等任用資格。

二、謀求公務人員升官等制度與教育人員升級之公平性：

教育人員自擔任教職開始，即可以每年一級升級，並無公務人員委任、薦任、簡任官等制度「卡關」的問題，而委任公務人員晉升薦任官等可以訓練制度達成，可使公、教人員的制度面更加平等。

三、委任升薦任訓練亦可拔擢優秀人員：

基層公務人員若除考試之外，無其他升官等管道，會產生「反淘汰」情形。「經驗」與「服務態度」乃基層機關業務很重要的基礎，但經驗十足、心服務的公務員，不見得也很會考試；加上能力較強的人員，上級長官往往也賦予較繁重的工作，當然更無暇準備考試。因此，委任升薦任官等訓練，可為優秀的公務人員另闢一條康莊大道。

參、符合參訓資格與累積積分

一、符合參訓資格：

依公務人員任用法第十七條第六項規定，經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高

級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格。

如前述，公務人員須(一) 合格實授現任委任第五職等(二)年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上(三) 已晉敘至委任第五職等本俸最高級等要件，方有機會參加委任升薦任官等訓練，若公務人員不瞭解自身的權益，將會使自己的參訓機會延後，例如：某委任四職等之辦事員為調回家鄉，願意選擇降調擔任列一至三職等之書記職缺，因薪資並不影響，然任書記多年仍未有機會升遷，導致一直停滯於「現任」三職等之狀態，即便年資逐年增加，亦苦無參加委晉升薦任官等訓練之資格。

另外，有些機關因人數少，所屬人員常處於隔年便「輪」到年終考績乙等的機會，而上述「年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上」之規定，使得該單位急欲參訓之人員延後受訓時間，於是便有這類情形之公務人員以「交換」考績列等之方式，使自己或方便同事於既定的時程取得參訓資格。

二、累積積分

符合參加委任公務人員晉升薦任官等訓練資格之公務人員，均須填列「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選評分標準」，綜觀本表，共分考試及學歷、訓練進修、年資、考績、獎懲及綜合考評等 6 大項，如表 3-2：

3-2 委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選評分標準表

項目	本項最高分數	評比項目	評分標準	說明
考試與學歷	21	高中(職)畢業	10	一、考試與學歷均以最高考試或學歷擇一核計。 二、學歷之認定，以教育部學制為準。專科以上學校之學歷凡經教育部立案或認可者，不分國內外，計分相同。 三、八十五年一月十七日公務人員考試法修正公布前舉辦之丙等特考及格，相當於四等特考及格。 四、原分類職位各職等考試比照計分標準如次： 第三職等考試：一五分。
		二年制或五年制專科學校畢業	13	
		三年制或六年制專科學校畢業	15	

		普考或四等特考及格或相當委任第三職等以上之銓定資格考試及格	15	第五職等考試：一七分。				
		大學或獨立學院畢業	18					
		具碩士以上學位	21					
訓練進修	7	入學進修或選修學分	<table border="1"> <tr> <td>專科或大學每一學分</td> <td>0.07</td> </tr> <tr> <td>碩士或相當碩士程度每一學分</td> <td>0.08</td> </tr> </table>	專科或大學每一學分	0.07	碩士或相當碩士程度每一學分	0.08	<p>一、訓練或進修須由服務機關選送，或自行申請經服務機關認定與業務有關並同意者（依公務人員訓練進修法及其施行細則規定），或由機關自行辦理與業務有關之訓練。且在最近五年內領有證明文件（含括學分證明或經登錄於公務人員終身學習護照認證之時數），始予計分。登錄於公務人員終身學習護照時數不得與學分證明或其他證明文件重複計算。</p> <p>二、攻讀大專以上學位者，倘以本項學分採計，不得再與「考試與學歷」重複計算，（如以學歷計分，其取得學位之學分即不得再予採計）。</p> <p>三、證明文件若同時登載天數及時數，應以時數採計。一天以六小時計，一週以五天計。</p>
專科或大學每一學分	0.07							
碩士或相當碩士程度每一學分	0.08							
		訓練或其他進修期間每一小時	0.02					
年資	25	非主管職務年資每滿一年	2	<p>一、服務年資以任銓敘合格實授敘委任第五職等職務之年資為限。</p> <p>二、主管職務指擔任主管職務或兼任與本職相當之主管職務，或代理主管職務，並依待遇支給規定，得支領主管職務加給之年資。</p> <p>三、非主管職務與主管職務之年資分別計算，未滿一年者，尾數以月計，未滿一個月者以一個月計。每一個月任非主管職務年資為0.一七分，任主管職務年資為0.二一分，同一個月內擔任非主管職務與主管職務者，以其當月擔任主管或非主管職務時間較長者計分。</p>				
		主管職務年資每滿一年	2.5					
考績	25	乙等	3.5	一、考績（成）之計算，係以各遴選機關提供符合參訓資				

				<p>格人員名冊之時間為準，以最近五年之年終考績（成）及另予考績（成）為限。</p> <p>二、考列丙等者，不予計分。</p> <p>三、另予考績（成）者，照上列標準按在職月數比例計分，在職時間未滿一個月者以一個月計。分數計算至小數點第二位，小數點第三位採四捨五入方式計算。</p>
		甲等	5	
獎 懲	12	嘉獎(申誡)一次	±0.2	<p>一、平時獎懲以最近五年內已核定發布者為限。</p> <p>二、最近五年內曾受懲戒處分者，「申誡」比照記過減分。「記過」比照記大過減分。減俸減總分二分，降級減總分二·二分，休職減總分二·四分。</p> <p>三、專業獎章（不含依服務年資頒給之服務獎章）、功績獎章、楷模獎章或勳章係以依「獎章條例」、「獎章條例施行細則」、「勳章條例」規定頒給者為限，並在擔任公務人員期間獲頒者始予計分。</p> <p>四、按上列標準增減分數，其結果產生負分時，應倒扣其總分。</p>
		記功(過)一次	±0.6	
		一次記大功(過)	±1.8	
		曾獲專案考績一次記兩大功或獲選為模範公務人員者	9	
		曾獲頒專業獎章者	10	
		曾獲頒功績獎章或楷模獎章者	11	
曾獲頒勳章者	12			
綜合考評	10	由服務機關、學校首長就符合參訓資格條件者之服務情形、專長才能、發展潛力、領導統御、外語能力等因素作綜合考評。	5-10	<p>一、本項評分最低為五分，在六分以下或九分以上者，應由服務機關、學校首長加註具體事實說明。</p> <p>二、綜合考評應由服務機關、學校首長先行評核後，併同前五項積分計算總分，提報甄審委員會或臨時性之審查委員會審核，排定受訓序列，列冊由首長核定。</p>

資料來源：公務人員保障暨培訓委員會網站

茲分析各大項分數之取得方式如下：

(一)考試與學歷：

考試與學歷擇一採計，學歷自高中到碩士，分數自 10 分採計至 21 分，

計達 11 分的差距，差距頗大，但卻可以努力求學方式取得。若以高中學歷考取丁等或初等特考為例，於擔任公職後，平均約須 16 年時間才可取得委任升薦任官等訓練之資格，所以期間可利用假日於空中大學進修，畢業後即獲得大學學歷，對照本表立刻由「高中職畢業」之 10 分，躍升至「大學或獨立學院」畢業的 18 分，之後則可再以空大學歷報考碩士在職專班，取得碩士學歷本項分數為 21 分；若以專科學歷考取丁等或初等特考，則可就讀碩士在職專班，對照本表立刻由「二年制或五年制專科學校畢業」之 13 分，躍升至「具碩士以上學位」之 21 分，亦即為本項最高積分。

(二)訓練進修：

本大項區分為「入學進修或選修學分」及「訓練或其他進修」2 項，由於不得與「考試與學歷」重複計算，(如以學歷計分，其取得學位之學分即不得再予採計)。故應於訓練或其他進修項目著手，以本項最高分 7 分計算，除以進修每小時採計 0.02 分，所以於符合訓練資格之近 5 年須有 350 個小時的進修時數，如此一來才能達到最高的積分。當然，戮力於公務的人員無暇參與如此高時數的在職訓練，故可以「數位學習」之方式取得，目前公務單位數位學習的網站頗多，可為公務人員兼顧公務與參訓積分的好方式。

(三)年資：

擔任非主管職務每滿一年可獲得 2 分，擔任主管職務每滿一年可獲得 2.5 分，最高分為 25 分，或許不熟悉公務體系的人員會質疑：委任官等怎麼可能擔任主管職務？其實較基層的公務機關，某些主管職務的列等並不高，例如公立高中職總務處的庶務、出納級文書組長，職務列等為委任第五職等至薦任第七職等，故未達薦任資格的委任五職等人員，即可擔任組長以累積主管職務積分，此為中央機關公務人員所

無法獲致的優點。

(四)考績：

以最近五年之年終考績(成)及另予考績(成)為限，考列甲等每年計 5 分，乙等為 3.5 分，最高分可達 25 分。其實公務人員考績有不成文之規定，機關內考列甲等之人員不得逾百分之七十五，於是上有政策、下有對策，不僅公務人員考績未達成預期的監督公務人員致力公務的目的，反而形成機關考績的種種亂象，例如：考績乙等輪流制、新進及離退人員考績乙等，更誇張的還有「抽籤」的方式，所以此項積分的累積，除了還是秉持公務人員克盡職守的本份外，還得視長官或機關考績制度的運作模式。

五、獎懲：

本大項共分(一)嘉獎(二)記功(三)一次記大功(四)曾獲專案考績一次記兩大功或獲選為模範公務人員(五)曾獲頒專業獎章者(六)曾獲頒功勳獎章或楷模獎章者(七)曾獲頒勳章者，原則上，第(三)至(七)項對一般公務人員而言，是比較難以獲得的榮譽，而嘉獎及記功，則會因所任職之體系而有所不同，例如屬於一條鞭體系之教育部人事體系，對於所屬人事人員的敘獎標準十分苛刻，以致人事人員在面臨委升薦訓練時，大多在此項積分吃虧，連政府既定高額度之選務工作敘獎，幾乎都會被教育部人事處開會決議刪減敘獎額度或不予敘獎，出發點著實令人不解，因此即將符合委升薦訓練資格的公務人員，選擇任職的體系或機關十分重要，尤其是學校，敘獎機會及額度均偏高。

承上，對於 5 年內符合委任升薦任官等訓練資格的公務人員，參與選務工作是獲得高額度敘獎的重要機會，擔任主任管理員記功 2 次，擔任主任監察員記功 1 次，連擔任一般的選務工作，都敘有嘉獎 2 次，所以建議可把握良機。

六、綜合考評

本項最低分 5 分，最高分 10 分，差距不可謂不大，而且端視機關首長的「良善」程度，有的機關首長為使所屬同仁獲得委升薦訓練的機會，會特別給予較高的分數，如此一來，與未獲長官相挺的人員，分數自然有利。所以公務人員平常工作努力的態度，及與同事、長官的和睦相處，均可為自己帶來較高的評價與積分。

第三節 現行制度之檢討⁶

我國公務人員之晉升，自民國以來，多依考績予以晉俸或晉級，至民國 37 年公務人員升等考試法公布施行，始奠定公務人員晉升之考試制度，其後歷經數次修正，使得公務人員升等考試法制趨於完備。由於晉俸與升官等兩種制度相輔相成，對鼓勵公務人員之士氣與久任，確實具有正面功能。惟檢視現行公務人員升官等制度，仍有部份待檢討改進之處，值得深入探討。茲分別分析如下：

一、升官等考試及格僅取得任用資格：⁷

(一)現行法規相關規定：

- 1、公務人員升官等考試法第二條規定：「公務人員升官等考試（以下簡稱升官等考試），分簡任升官等考試及薦任升官等考試。」
- 2、公務人員升等考試法施行細則第十二條：「升官等考試及格者，取得其及格類科所適用職系職務之升官等任用資格，並依公務人員陞遷法規之規定升補缺額。」

(二)問題檢討：

依公務人員陞遷法第七條：「各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職

⁶同註 2

⁷ 施嘉明，「談公務人員升等考試制度的存廢(上)」，考選周刊 641 期。

務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數…。」，而考試只是評定項目之一，因而升等試的重要性並未獲重視；且通過公務人員升官等考試僅取得薦任官等任用資格，造成過升官等考試的公務人員與職缺供過於求的現象，只能各憑本事及運氣升補，影響機關內部和諧，徒增人事作業困擾。

二、不同職系及任職單位累積委升薦訓練積分顯有不公：

（一）現行法規相關規定：

誠如第二節所述，「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選評分標準」共分考試及學歷、訓練進修、年資、考績、獎懲及綜合考評等6大項，公務人員任職於不同職系或不同單位，記功嘉獎有極大的落差，任職於敘獎嚴謹單位之公務人員，於委升薦訓練積分極為不利。

（二）問題檢討：

應刪除「委任公務人員晉升薦任官等訓練遴選評分標準」獎懲項目或降低計算積分比例，使委升薦任官等訓練更為公平。

三、一般公務人員對於委任晉升薦任官等考試或訓練資格取得一知半解：

（一）現行法規相關規定：

有關委任公務人員晉升薦任官等制度，雖有公務人員升官等考試法及公務人員升官等考試法施行細則等相關法規可供查詢，然法條僅為文字陳述，實務面有許多細節必須瞭解，否則將錯失權益，影響公務人員職涯之規劃與發展。

（二）問題檢討：

應於公務人員初任或在職訓練時，將公務人員委任晉升薦任官等制度列入課程，不僅可使公務人員瞭解切身權益，善加規劃公務生涯，更加有戮力及常任公職之決心，對於公務效率之提升，有著正向的作用。另外，熟知公務人員人事制度並非人人之義務與特權，每一位公務

人員均可藉由初任或在職訓練，更加熟悉我國公務人員之相關制度，可謂一舉兩得。

四、考績(成)成績併入總成績計算之問題

(一)現行法規相關規定：

公務人員升官等考試法第七條規定：「現職人員於考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十。

考試成績高於考績或考成平均成績者，或最近三年年終考績或年終考成成績未達一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成成績不列入總成績計算，並以考試成績為總成績。」

(二)問題檢討：

考績（成）成績併入考試總成績計算及其所占比例之問題，各界迭有關切與討論，因考績成績各機關評定之標準寬嚴不一，同樣甲等有給 80 分，甚至有超過 90 分者，如果給分嚴格機關考列甲等給 80 分或 81 分，而乙等大部分給 79 分，甲、乙相差僅一、二分，如核分較寬鬆機關甲等給 90 分，同樣是甲等二者相差 9 或 10 分，頗不合理，有待商榷。

五、升官等考試每年或間年舉辦之問題

(一)現行法規相關規定：

公務人員升官等考試法第十一條規定：「升官等考試，每年或間年舉行一次。」

(二)問題檢討：

1、按升官等考試近年來之演變成資格考試，歷年來升官等考試多為間年舉行，對已具應考資格者，將因未辦理考試而失去取得升官等資

格之機會，為保障現職人員權益，並激勵工作士氣，用人機關常建議升官等考試每年舉行一次；惟考試機關鑒於適應內升、外補平衡需求，至今仍間年舉行升官等考試。

2、目前公務人員科員(組員)列等既均為委任第五職等或薦任第六至第七職等，則薦任科員已無名額限制，現行規定顯未配合修訂，對每年舉辦公務人員升官等考試之要求，將益形迫切。

六、升官等考試訓練之問題

(一)現行法規相關規定：

公務人員考試法第二十條第一項規定「公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。」目前公務人員升官等考試及格後，並無訓練程序，考試錄取即及格，由考試院發給考試及格證書。

(二)問題檢討：

公務人員升官等考試亦為公務人員考試之一種，似應建立考試程序之訓練制度，以符合法規規定，亦可加強錄取人員相關知能。

七、考試科目繁多及實用性之問題

(一)現行法規相關規定：

歷年來升官等考試日趨比照高考三級應試科目，以人事行政薦任升官等考試為例，其應考科目高達六科，與高考三級之應考科目八科僅二科之落差，可謂應試科目繁多，如表 3-3。

表 3-3 公務人員人事行政職系高考三級及委任晉升薦任官等考試應試科目一覽表

考類	試別	應試科目							
高三	考級	國文(作文、公文與測驗)	民法與刑法總則	※法學知識與英文(包括中華民國憲法、法學緒論、英文)	行政學	行政法	現行考銓制度	各國人事制度	心理學(包括諮商與輔導)
升等	官考試	同上	無	同上	同上	同上	同上	同上	無

資料來源：作者自繪

(二)問題檢討：

檢視現行升官等考試應試科目，似過於繁雜，對於典試及試務作業產生極大的困擾，且公務人員升官等考試應考者為平均任職 10 年以上之現職人員，其應試科目是否有比照初任考試之必要，值得商榷。公務人員升等考試專業科目命題內容方向，應著重實務面，以落實考用合一。

八、考試方式之問題

(一)現行法規相關規定：

依公務人員升官等考試法第六條，升官等考試之方式分為筆試、口試、測驗、實地考試及審查著作或發明。舉行考試時，按考試之等別類科，得採兩種以上方式行之。筆試與口試歷來向為採用之考試方式，嗣因鑑於實施口試漸趨困難，評分標準亦難臻客觀而停止口試之適用。

(三)問題檢討：

目前升官等考試完全以筆試方式行之，宜否併採其他方式以達到甄補人才之目的，尤其是簡任升等考試，其及格者取得簡任第十職等任用資格，係擔任高級文官之職務，頗值得研究。

第四章 各國與我國公務人員的升遷制度

第一節 各國公務人員升遷制度簡述⁸

升官等制度為公務人員升遷制度的一環，因此，本章節就英國、美國、法國及日本等先進國家公務人員升遷制度作簡要的陳述，可略知其他國家與我國制度有何不同之處，茲簡述如下：

壹、英國

英國的公務員原本分為行政級、執行級及書記級三類，各類人員之升遷不必經過考試，但若遇有跨級之升遷，原則上須經考試。目前英國將原有級別的區別合併為統一的職組後，使文官內部的升遷機會增加，且公務職位出缺的甄補兼採內升外補兩制。

英國升遷制度雖已不再需要考試，但在程序和作法上仍有嚴密的規定，和重視永業發展的傳統，首先由於職位高低不同，在副司長級及其同等級以下的中下級職位，由各門內組成「陞遷委員會」升補同機關內人員；而副司長，以及其上各級高級文官職位的升遷，由「文官大臣事務局」設置「高級任命遴選委員會」辦理。在各機關內部，為求永業發展，人員的升遷以同一機關為範圍，人員首須具備一定年資，方得列入「升遷範圍」，再由「升遷委員會」進行面試，並依據其應付面試能力和歷年考績，作出升遷與否的建議，依序列出名單，遇有職位出缺，即予以升補。

貳、美國

在 1978 年文官改革法公布以後，美國的內補方式，不僅可從本機關現職人員中升任，亦可從其他機關人員或從前曾經任職人員升任，但以升遷的方式補充缺額，須遵照「人事管理局」所規定要求來辦理，重點如下：

⁸ 銓敘部全球資訊網。

- 一、 升遷必須基於功績制。
- 二、 各機關的甄補範圍必須廣泛到能確保候選人具有高品質的能力。
- 三、 對候選人的評量必須是正確有效而且與工作有關。
- 四、 管理部門方面可以擁有選擇的權力。
- 五、 各機必須保有整個升遷行動的記錄，向雇員和社會大眾交待。

除此之外，各機關有相當廣泛的自由可自行訂定升遷計劃。各機關應建立「功績制升遷計劃」(agency merit promotion plans)，內容為規定升遷方式的程序和對個別升遷行動不滿之申訴；欲升補人員，人事單位應先審查資格要求，然後依成績高低列冊；首次擔任監督人員和主管人員，在任命確定前尚需經一段試用期間，不合格者准予重新擔任他職。

參、法國

法國公務員的等級由高階至基層劃分為優、A、B、C、D 五類，而公務員之晉升，包括加薪、升等及升類三種方式。茲分述如下：

- 一、加薪：或稱晉俸，指在職等內之加薪，屬同類同職等內之晉升，取決於年資與功績，為最常見之晉升方式，按年辦理。
- 二、升等：指在同類同職務內晉升至職責較重及職位較高之職務。需經甄審之程序，屬同類不同職等之晉升。
- 三、升類：指升至較高類，如 D 類升 C 類、C 類升 B 類等，須經考試。屬不同類間之晉升。

另外，亦有其他之特別規定，對具有相當知能者，得經過甄選列入升類名單後獲得晉升；或為此類人員舉辦「限制競爭考試」，予以破格進用，且各機有義務確保具有必要知能之公務員，皆有機會接受訓練及進入組織中較高之職類任職。

肆、日本

日本國家公務員法第 36、37 條規定，日本公務員不論是進用或晉升，均藉

競爭考試辦理，但經人事院准許者得以甄試方式辦理。甄試亦廣義考試的一種，係對於特定的個人，就其是否具備適當的資格加以判斷，為公務人員辦理晉升之方式。

在有職位出缺時，由各機關有任命權者自己選擇甄補方式，可就進用、晉升、調任、平調或降調等任一方法，任命職員。公務人員的晉升須經甄試，依人事院規則 8-12 第 44 條規定，可採實地考試、筆試及其他方法，判定有無具有執行勤務之能力；且國家公務員的任用，不論是進用或晉升均附有條：即要求需待執行職務滿六個月，工作成績「附條的任用」、「附條件的晉升」，即通常所謂的「試用」。

綜合以上各國經驗，升遷的實質要件是具備足夠擔任高一職類或職等的知能；升遷基礎則可以考試、甄試、考績，甚至年資作為甄識方法，且經過試用階段以加強人才的辨識能力。可見各國對升遷和任用極為重視，並有周詳的規劃積極性辨識措施，對於專業能力的培養和人力素質的提升皆有所考量；此外考慮到升遷的公平性，以及辨識措施的準確度，給公務人員申訴的機會，都在致力於確保文官體制的健全以及保證取得升任資格者之素質足以執行勤務。

第二節 我國委任公務人員晉升薦任官等制度

壹、委任公務人員晉升薦任官等考試

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，…非經考試及格者，不得任用。」爰此，我國數十年來厲行考試用人政策，已建立完備之考試及任用制度。秉持考試用人制度原則，我國公務人員升官等亦得以考試方式取得，茲將「公務人員升官等考試法」及「公務人員升官等考試法施行細則」之主要內容臚列如下：

- 一、公務人員升等考試分簡任、薦任二官等。
- 二、具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員滿三年，已敘委任第五職等本俸最高級者，得應薦任升官等考試。
- 三、現職人員報考升官等考試，以現任或曾任職系之類科為限。
- 四、考試方式得採筆試、口試、測驗、實地考試及審查著作或發明等方式，並規定除筆試外，其他應採二種以上方式。
- 五、現職人員於考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十。

考試成績高於考績或考成平均成績者，或最近三年年終考績或年終考成成績未達一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成成績不列入總成績計算，並以考試成績為總成績。
- 六、升官等考試之錄取人數上限，由典試委員會依各等級各類科全程到考人數百分之三十三擇優錄取。

- 升官等考試總成績未達五十分，或筆試科目有一科成績為零分，或特定科目未達規定最低分數者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。
- 七、升等考試每年或間年舉行一次。
- 八、本法第三條及第四條所定之年資，指經銓敘審定有案之同職等年資合併計算至考試舉行前一日為止。
- 九、本法第五條所稱現任或曾任職系，指升官等考試舉行前一日經銓敘審定有案之職系。
- 十、薦任升官等考試筆試成績，以普通科目成績加專業科目成績合併計算之，普通科目成績以每科成績乘以百分之十後之總和計算之；專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。
- 十一、本法第七條第一項所稱考試舉行前最近三年年終考績或年終考成，其期間中斷者，得依次向前推算遞補之，低一官等考績或考成不予採計。
- 十二、升官等考試及格者，取得其及格類科所適用職系職務之升官等任用資格，並依公務人員陞遷法規之規定升補缺額。

貳、委任公務人員晉升薦任官等訓練

茲簡述「公務人員任用法」及「委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法」重點如下：

- 一、經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格
- (一)經普通考試或相當委任第三職等以上考試，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。

(二)經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者，如表 4-1 所列。

表 4-1 符合委任公務人員晉升薦任官等訓練資格條件簡表

項目	經銓敘部銓敘審定「合格實授」現任委任第五職等職務人員、且以其該職等職務辦理之年終考績最近 3 年 2 年列甲等、1 年列乙等以上人員，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級			
	一、上列人員且符合「經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿 3 年者。」	二、上列人員且符合「經大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿 6 年者。」	三、上列人員且符合「經專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿 8 年者。」	四、上列人員且符合「經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿 10 年者。」

資料來源：公務人員保障暨培訓委員會 100 年 12 月 23 日公訓字第 1000019244 號函附表

- 二、參加升任薦任官等合格人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。」
- 三、自願降調書記職務，仍以原職等任用並敘原俸級人員，不符合參訓資格要件。
- 四、不得採計同官等降調低職等職務，仍以原職等任用之考績。

五、晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。」

六、「最近三年年終考績」，係以各遴選機關提供符合參訓資格條件人員名冊之時間為準，計算最近三年年終考績，非以連續為必要。

第三節 我國與各國公務人員升遷制度之分析

各國人事法規，對公務人員之升遷，或以服務年資為準，或以升等考試為準，或以考績為準，亦有將此三種標準合併運用者，但各有利弊，茲分析如下：

一、以服務年資為準：

依年資長短，循序升遷，此種方式，雖能鼓勵公務人員常任，但卻忽略工作能力、工作效率及服務品德等因素，有失公平，而且易養成公務人員敷衍塞責、因循苟且之習性。

二、以升等考試為準：

以升等考試決定現職人員是否晉升至更高等職務，可以選拔學識豐富之人才，且可避免人為之操縱，致有失公平，另外，亦可促進公務人員努力進修、增進服務知能；惟升遷對工作努力者是一種報償，只憑考試成績，若未考評其工作情形及服務品德，恐有失升遷原意。

三、以考績為準：

以考績決定升遷可鼓勵公務人員盡忠職守、勤奮努力並增進行政效率。惟公務人員考績雖然重要，但卻不易完善周延，且考績的方法雖有多種，但從不曾有任何一種方法被公認為面面俱到的，而且主管對所屬之考評，如從寬則恐淪為浮濫，如從嚴又可能影響人員之和諧。

四、將年資、考試、考績合併運用，以為升遷之標準：

將年資、考試、考績此三種標準合併運用，的確不失公平又較為周延，但因考評項目龐雜，恐較浪費時間、人力、經費，施行上較為困難。

第五章 結論

第一節 研究發現

委任公務人員透過晉升薦任官等考試或練而升遷，可以鼓勵公務人員之士氣及其永業發展，利於培育優秀人才，達成人盡其才、事盡其功之目標，進而促成機關的永續發展，此足見升官等制度確有其重要之功能。

然而，如第三章所述，我國公務人員升官等制度雖歷經數次改革，惟檢視現行公務人員升官等制度，仍有下列待檢討改進之處，值得深入探討：

- 一、升官等考試及格僅取得任用資格
- 二、不同職系及任職單位累積委升薦訓練積分顯有不公
- 三、一般公務人員對於委任晉升薦任官等考試或訓練資格取得一知半解
- 四、考績(成)成績併入總成績計算之問題
- 五、升等考試每年或間年舉辦之問題
- 六、升等考試訓練之問題
- 七、考試科目繁多及實用性之問題
- 八、考試方式之問題

若能針對前揭八項研究發現，加以檢討修正，那麼公務人員升官等考試制度，不僅在法制面能更加完備，實務面亦能使公務人員熟知自身權益而善加規劃公職生涯。

第二節 研究建議

現階段我國委任公務人員晉升薦任得以考試或訓練方式取得，對於委任公務人員而言不僅實用也十分受惠，仍有其實施雙軌制之必要，然審視公務人員升官等制度之發展歷程，其中衍生的問題非僅在於方法技術上之缺失，制度規劃之未盡周延完善，亦是主因；而資訊的不透明，也使得許多委任公務人員忽視其權益。謹針對前揭研究發現，提出建議如下：

一、委任公務人員晉升薦任官等考試及訓練及格後，應取得薦任資格及職缺：

目前制度乃委任公務人員晉升薦任官等考試及訓練及格僅取得薦任任用資格，實務上常有難以占缺或無法調任薦任職缺之情事，畢竟部份機關出缺不易，或長官不願意人員易動頻繁，因而使得取得薦任資格之人員，不見得能快速的占到薦任職缺，因而產生必須靠背景或關說之亂象，若委任公務人員晉升薦任官等考試及訓練及格後，即能取得薦任資格及職缺，那將可解決問題，亦可使公務人員之公務生涯較少發生停滯不前之情事。

二、取消委任公務人員晉升薦任官等訓練獎懲項目之積分：

委任薦任訓練對於無暇準備考試之公務人員而言，益形重要，然而任職於不同體系或單位，卻有著截然不同的命運，一條鞭職系(人事、會計、政風)極少敘獎，而一般體系尤其是學校，敘獎則較為寬鬆，甚至浮濫，所以委任公務人員晉升薦任官等訓練評比項目中之獎懲項目應予取消，如此一來，才能達到真正的公平競爭。

三、在初任公務人員受訓的課程中加入「委任公務人員晉升薦任官等制度」實務作業之內容：不僅使初任人員瞭解法制面，更要使其明白實務上如何作業，以對於人事制度有更深入的了解，得以規劃完善的公職生涯，成為專業常任的公僕。

四、可採考績甲等、乙等以固定給分方式作為計算標準：

考績成績各機關評定之標準寬嚴不一，若甲機關的甲等給超過 90 分，乙機關的乙等給 79 分，則二者相差十幾分，頗不合理，因此建議甲、乙等之分數於評比委升薦訓練資格時，改以固定分數填列，例如甲等者予 80 分，乙等者 75 分，如此則可解決單位考績評分標準寬嚴不一而致影響所屬人員參加委升薦訓練權益資格。

五、升官等考試應每年舉辦：

歷年來升官等考試多為間年舉行，然現今升等考試已成為資格考試，對於已具應考資格者，取得升官等資格之機會將因當年度未舉辦升官等考試而喪失，為保障現職人員權益，建議升等考試每年舉行一次，以激勵工作士氣。

六、升官等考試及格應參加訓練：

目前公務人員升官等考試及格後，並無訓練程序，考試錄取即及格，由考試院發給考試及格證書，其實公務人員升官等考試亦為公務人員考試之一種，予升官等考試級格之公務人員受訓，不僅為其權利亦是義務，是以應建立考試程序之訓練制度。

七、考試科目應予簡化並與實務結合：

委升薦官等考試日趨比照高考三級應試科目，然參加本項考試之公務人員為平均任職 10 年以上之現職人員，其應試科目實無有比照初任考試之必要性，因此建議本項考試應試科目應再減少，並朝實務作業內容方向命題，以落實考用合一。

八、考試方式可再加入其他方面以達客觀：

目前升官等考試僅採筆試，然僅以筆試無法測驗出公務人員的品德及應對，似應併採其他方式以達到甄補人才之目的。

升官等制度的調整及宣導，涉及層面極廣，且環環相扣，因此在研擬改進

本項制度時，宜對相關制度及法規之互為配合層面詳加考量，才能達成預期目的。本文就委任公務人員晉升薦任官等制度本身問題之檢討，認為應就「公務人員升官等考試法」及升官等訓練法制面與實務面配合修正，而相關之方法技術亦應改進，使公務人員熟知自身權益而善加規劃公職生涯，以期盡忠職守、為民服務。

。

參考書目

壹、中文部分：

一、專書

江秀貞（1997）。公務人員升遷制度之研究。行政院人事行政局。

江岷欽、林鍾沂（1995）。公共組織理論。臺北：空中大學。

W. Lawrence Neuman 著，朱柔若譯（2002），《社會研究方法－質化與量化取向》。臺北：揚智。

吳定、張潤書與陳德禹（1990）。行政學。臺北：空中大學。

周武雄等（1988）。研究發展優良作品－台灣省民選機關公務人員升遷制度之研究。台灣省政府人事處。

Ranjit Kumar 著，胡龍驤、黃瑋瑩與潘中道譯（2000）。研究方法。臺北：學富文化。

孫本初（2005）。公共管理。臺北：智勝文化。

高銘釜（1999）。第二屆教育行政研究發展獎勵得獎作品選輯－各國升遷制度之探討。教育部。

許濱松（1981）。論激勵管理與人力資源的有效運用。臺北：七友。

許濱松（1981）。各國人事制度。臺北：華視。

施能傑（2000）。委任公務人員晉升薦任官等訓練成效之研究。臺北：公務人員保障暨培訓委員會。

施能傑、蔡秀涓（2002）。委任公務人員晉升薦任官等訓練對高（特）考三級（等）之影響。臺北：公務人員保障暨培訓委員會。

黃耀南（1990）。人事法制創作徵文得獎作品第四輯－我國公務人員升遷與培育制度之研究。銓敘部。

張金鑑（1995）。行政學新論。臺北：三民。

- 張潤書 (1995)。行政學。臺北：三民。
- 趙其文 (1992)。人事行政。臺北：華視。
- 楊秀珍 (1986)。人事行政研究發展叢書—改進當前行政機關升遷考核制度之研究。行政院人事行政局。
- 傅肅良 (1994)。人事行政學。臺北：三民。
- 傅肅良 (1987)。考銓制度。臺北：三民。
- 蔡良文 (1999)。人事行政學。臺北：五南。
- 公務人員訓練進修法規及釋例彙編 (2006)。公務人員保障暨培訓委員會。
- 施能傑 (1998)。於公務人員保障暨培訓委員會編，美國、法國、日本及中共公務人員訓練制度及法規彙編：美國公務人員訓練制度及法規編譯。臺北：公務人員保障暨培訓委員會。
- 江岷欽、呂育誠 (2002)。規劃薦任公務人員晉升簡任官等訓練課程之研究。臺北：公務人員保障暨培訓委員會。
- 施能傑 (1999)。美國政府人事管理。臺北：商鼎文化出版社。
- 許南雄 (1992)。各國人事制度。臺北：商鼎文化出版社。
- 蔡良文 (2003)。人事行政學—論現行考銓制度。臺北：五南公司。
- 顏秋來 (1987)。我國高級文官甄補之研究。臺北：育英文化事業。
- 任拓書等 (1983) 中華民國考選制度。臺北：正中書局。
- 顧守之 (1984)。考選行政三十年。臺北：顧守之。
- 楊廷和等 (1992)。考選部考選制度研究小組考察報告。臺北：考選部。
- 楊俊杰 (1992)。公務人員升等考試之研究。臺北：考選部。

二、期刊

- 施嘉明 (1994)。談公務人員升官等考試制度的存廢 (上)、(下)。考選周刊，第 462 期。
- 李震洲 (1998)。升官等訓練和升等考試應雙軌並行。考選周刊，第 663 期，

- 頁 3。王景槐 (2000)。建立合理的升遷法制以激勵士氣增進行政效率之研究。人事行政，第 133 期，頁 22-39。
- 朱武獻 (2004)。我國公務人員人事制度回顧與展望。公務人員月刊，第 101 期，頁 5-18。
- 呂育誠 (2006)。公務人員績效評量結果融入陞遷制度之研究。人事行政，第 115 期，頁 15-19。
- 邱華君 (1996)。公務人員升遷意義與依據。公務人員月刊，第 2 期，頁 56-58。
- 周威廷 (2005)。人力資本與社會資本概念對人事管理策略的影響。公務人員月刊，第 235 期，頁 6-15。
- 孫本初 (2006)。論策略性人力資源管理模式及其在政府機關之應用-以美國 IRS 為例。公務人員月刊，第 245 期，頁 38-46。
- 孫本初、許耿銘 (2004)。從跨文化的觀點比較中美文化人力資源管理之思維。公務人員月刊，第 227 期，頁 7-16。
- 林嘉誠 (2005)。考選政策的五大改革議題。考銓季刊，第 44 期，頁 63-74。
- 陳金貴 (1996)。員工升遷制度在人力資源管理中的考量。公務人員月刊，第 1 期，頁 46-49。
- 陳金貴 (2004)。政府應視公務人員為重要的人力資本。公務人員月刊，第 99 期，頁 2-4。
- 陳金貴、呂育誠 (2004)。公務人員陞遷制度的施行問題與展望。公務人員月刊，第 225 期，頁 9-22。
- 詹中原 (2005)。新人力資源管理之功績陞遷制。公務人員月刊，第 114 期，頁 2-4。
- 賴富源 (2005)。公務人員陞遷制度之研究。公務人員月刊，第 114、115 期，頁 18-24、頁 20-23。
- 蔡秀涓、施能傑 (1996)。政府部分升遷政策設計之思考架構:公平性與策略性

觀點之整合。公務人員月刊，第 1 期，頁 36-45。

台灣省政府人事處（1986）。貫徹由下而上升遷制度疏通人事管道之檢討與改

進。行政院人事行政局，研究發展得獎作品選輯第 15 輯。

台灣省政府人事處（1994）。如何普及訓練機會，以提昇人力素質之研究。行政

院人事行政局，研究發展得獎作品選輯第 23 輯。

行政院人事行政局（1989）。改進公務人員升遷考核制度之研究。

行政院人事行政局（2005）。行政院組織員額規劃參考手冊。

行政院人事行政局（2006）。人事行政法規釋例彙編第一、二、三冊。

考試院（1994）。官制度研究發展專案小組研究報告彙編。

考試院研究發展委員會（1996）。專題研究報告彙編(一) 建立我國公務人員訓練制度之研究。

考試院研究發展委員會（1996）。專題研究報告彙編(二) 公務人員訓練進修與升遷制度結合問題之研究。

三、學位論文

黃秀梅（2002）。我國公務人員訓練制度之研究—晉升官等訓練之評估我國公務人員訓練制度之研究—晉升官等訓練之評估。國立臺灣大學國家發展研究所碩士，台北。

葉華換（2004）。公務人員陞遷法制之研究。國立臺灣大學國家發展研究所碩士，臺北。

李蘊真（2007）。我國公務人員薦任晉升簡任官等訓練移轉之研究。國立政治大學公共行研究所碩士，臺北。

陳榮坤（2004）。制度變遷與公務人員升官等考試之研究。國立政治大學公共行研究所碩士，臺北。

陳瑋量（2006）。我國薦任公務人員晉升簡任官等訓練之研究。國立臺灣師範大學政治學研究所碩士，臺北。

劉美丹 (2004)。薦任公務人員晉升簡任官等訓練之激勵效果研究。開南大學公共事務管理學系碩士，桃園。

王家韻 (2007)。我國地方政府公務人員對於委任升薦任官等訓練之評估-以台中縣市政府所屬人為例。東海大學公共事務管理學系碩士，臺中。

胡珍珍 (2007)。我國委任公務人員晉升薦任官等訓練之研究—核心能力的觀點。世新大學行政管理學研究所碩士，臺北。

蔡正村 (2003)。我國現行公務人員任用制度之探。國立中山大學政治學研究所碩士，高雄。

卓杏蓉 (2001)。英國與我國文官考選與陞遷制度之比較。淡江大學歐洲研究所，臺北。

林起潛 (2005)。行政機關公務人員陞遷認知與行為之關聯性研究。南華大學管理科學研究所碩士，嘉義。

參、英文部份：

Beach, Dale S., Personnel (1980) : The Management of People at Work. New York: Macmillan.

Daley, Dennis M. (1998) , “Designing Effective Performance Appraisal System,” in Stephen E. Condry, ed., Handbook of Human Resource Management I Government. San Francisco: Jossey-Bass,, pp. 372-374.

DeCottis, T., and A. Petit. (1978) , “The Performance Appraisal Process: A Model and Some Testable Propositions,” Academy of Management Review, Vol. 3, No. 1, pp. 635-646.

Goldstein, Irwin L. (1986) , Training in Organization: Needs Assessment, Development, and Evaluation. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Ivancevich, John M., Andrew D. Szilagyi, and Marc J. Wallace (1977) , Organizational Behavior and Performance. Ca.: Good-year.

- Kane, Jeffrey S. (1979) , "Performance Appraisal Effectiveness: Its Assessment and Determinants," In B. Staw, ed., Research in Organizational Behavior. V. I. Greenwich, CT: JAI Press , pp. 425-478.
- Landy, Frank J., and James L. Farr.(1983), The Measurement of Work Performance: Methods, Theory and Applications. New York: Academic Press.
- North, D.C. (1995) "Five propositions about institutional change," in Jack Knight and Itai Sened (eds), Explaining Social Institutions, University of Michigan Press, pp.15-26.
- North D.C. (1990) "Part II Institutional Change," Institutions, Institutional Change and Economic Performance, Cambridge University Press, pp.73-104.

附 錄

- 附錄一 公務人員任用法
- 修正日期 民國 99 年 07 月 28 日
- 法規類別 考試 > 銓敘部 > 任用目
- 第 1 條 公務人員之任用，依本法行之。
- 第 2 條 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，爲人與事之適切配合。
- 第 3 條 本法所用名詞意義如左：
一、官等：係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分。
二、職等：係職責程度及所需資格條件之區分。
三、職務：係分配同一職稱人員所擔任之工作及責任。
四、職系：係包括工作性質及所需學識相似之職務。
五、職組：係包括工作性質相近之職系。
六、職等標準：係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。
七、職務說明書：係說明每一職務之工作性質及責任之文書。
八、職系說明書：係說明每一職系工作性質之文書。
九、職務列等表：係將各種職務，按其職責程度依序列入適當職等之文書。
- 第 4 條 各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。
前項人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。其涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核；有關特殊查核之權責機關、適用對象、規範內涵、辦理方式及救濟程序，由行政院會同考試院另定辦法行之。
各機關辦理前項各種查核時，應將查核結果通知當事人，於當事人有不利情形時，應許其陳述意見及申辯。
- 第 5 條 公務人員依官等及職等任用之。
官等分委任、薦任、簡任。
職等分第一至第十四職等，以第十四職等爲最高職等。

委任為第一至第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職等。

- 第 6 條 各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列二個至三個職等。
前項職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時，得由銓敘部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定。
各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備。
前項職稱及官等、職等員額配置準則，由考試院會同行政院定之。
各機關組織法律原定各職務之官等、職等與中華民國八十五年一月考試院平衡中央與地方薦任第八職等以下公務人員職務列等通案修正之職務列等表不一致時，暫先適用該職務列等表之規定。但各機關組織法律於本條文修正施行後制定或修正者，仍依組織法律之規定。
- 第 7 條 各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書。
前項職務各機關應每年或間年進行職務普查。
- 第 8 條 各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系，列表送銓敘部核備。
- 第 9 條 公務人員之任用，應具有左列資格之一：
一、依法考試及格。
二、依法銓敘合格。
三、依法升等合格。
特殊性質職務人員之任用，除應具有前項資格外，如法律另有其他特別選用規定者，並應從其規定。
初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格；未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理。權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。
- 第 10 條 各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，由分發機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分發，經訓練期滿成績及格後予以任用。
已無前項考試錄取人員可資分發時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員。
- 第 11 條 各機關辦理機要職務之人員，得不受第九條任用資格之限制。

前項人員，機關長官得隨時免職。機關長官離職時應同時離職。

第 11-1 條 各機關辦理進用機要人員時，應注意其公平性、正當性及其條件與所任職務間之適當性。

各機關機要人員進用時，其員額、所任職務範圍及各職務應具之條件等規範，由考試院定之。

第 12 條 公務人員各等級考試錄取，經訓練期滿成績及格者，應由分發機關分發各有關機關任用。

前項分發機關、程序、辦理方式、限制及有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。

第 13 條 考試及格人員之任用，依下列規定：

一、高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得薦任第九職等任用資格。

二、高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得薦任第七職等任用資格。

三、高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。

四、普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。

五、初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。

中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前，考試及格人員之任用，依下列規定：

一、特種考試之甲等考試及格者，取得簡任第十職等任用資格；初任人員於三年內，不得擔任簡任主管職務。

二、高等考試或特種考試之乙等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。高等考試按學歷分一、二級考試者，其及格人員分別取得薦任第七職等、薦任第六職等任用資格。

三、普通考試或特種考試之丙等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。

四、特種考試之丁等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。

第一項第一款至第三款及第二項第一款、第二款各等級考試及格人員，無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等任用。

第一項及第二項各等級考試職系及格者，取得該職系之任用資格。

第一項及第二項各等級考試及格人員，得予任用之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。

第 13-1 條 在本法施行前經依法考試及格或依法銓敘合格實授者，取得與擬任職務性

質相近、程度相當之任用資格。

前項依法考試及格人員考試類科適用職系，由銓敘部會同考選部定之。

依公務人員考試法規辦理之考試，其考試類科未列明職系者，依前項規定認定其考試類科適用職系。

第 14 條 職系、職組及職系說明書，由考試院定之。

第 15 條 升官等考試及格人員之任用，依左列規定：

一、雇員升委任考試及格者，取得委任第一職等任用資格。

二、委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。

三、薦任升簡任考試及格者，取得簡任第十職等任用資格。

第 16 條 高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格人員，曾任行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良之年資，除依法令限制不得轉調者外，於相互轉任性質程度相當職務時，得依規定採計提敘官、職等級；其辦法由考試院定之。

第 17 條 公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格。

經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級後，再經晉升簡任官等訓練合格者，取得升任簡任第十職等任用資格，不受前項規定之限制：

一、經高等考試、相當高等考試之特種考試或公務人員薦任升官等考試、薦任升等考試或於本法施行前經分類職位第六職等至第九職等考試或分類職位第六職等升等考試及格，並任合格實授薦任第九職等職務滿三年者。

二、經大學或獨立學院以上學校畢業，並任合格實授薦任第九職等職務滿六年者。

前項公務人員如有特殊情形或係駐外人員，報經主管機關核准，得先予調派簡任職務，並於一年內或回國服務後一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得簡任任用資格之限制。

前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予撤銷簡任任用資格，並回任薦任職務，不適用第十八條第一項第二款之規定，且均不得再依前項規定調派簡任職務。

薦任第九職等職務人員經參加晉升簡任官等訓練不合格或廢止受訓資格，須至第九項辦法所定得再參加該訓練之年度時，始得依第三項規定調派簡任職務。

經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合

格者，取得升任薦任第六職等任用資格，不受第一項規定之限制：

一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。

二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。

前項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第六項規定之考績、年資。

第二項及第六項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。

第 18 條

現職公務人員調任，依下列規定：

一、簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。

二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。

三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

前項人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。

考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。

現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。

第 18-1 條

各機關職務，依職務列等表規定列二個或三個職等者，初任該職務人員應自所列最低職等任用。但未具擬任職務最低職等任用資格者，依第九條第三項規定辦理；已具較高職等任用資格者，仍以敘至該職務所列最高職等為限。

調任人員，依第十八條第一項第二款及第三款規定辦理。
再任人員所具任用資格高於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該職務所跨範圍內原職等任用。但以至所跨最高職等為限。

第 19 條 (刪除)

第 20 條 初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。

試用人員於試用期間有下列情事之一，應為試用成績不及格：

一、有公務人員考績法相關法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。

二、有公務人員考績法相關法規所定一次記一大過以上情形之一者。

三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。

四、曠職繼續達二日或累積達三日者。

試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經機關首長核定後，依送審程序，送銓敘部銓敘審定；其試用成績不及格者，於機關首長核定前，應先送考績委員會審查。

考績委員會對於試用成績不及格案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。

試用成績不及格人員，自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。

試用人員不得充任各級主管職務。

第 21 條 除法律另有規定外，各機關不得指派未具第九條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。

第 22 條 各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調特種考試及格人員時，仍應受第十三條第五項及第十八條第三項規定之限制。

第 23 條 各機關現職人員，在本法施行前，經依其他法律規定取得任用資格者，或擔任非臨時性職務之派用人員，具有任用資格者，予以改任；其改任辦法，由考試院定之。

前項人員，原敘等級較其改任後之職等為高者，其與原敘等級相當職等之任用資格，仍予保留，俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。

第 24 條 各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。但確有特殊情形未能依限送審者，應報經銓敘部核准延長，其期限除另有規定者從其規定外，最多再延長以二個月為限，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。

- 第 24-1 條 各機關主管之人事人員對於試用及擬任人員之送審，應負責查催，並主動協助於前條所定期限內送銓敘部銓敘審定。逾限不送審者，各該機關得予停止代理。試用及擬任人員依限送審並經銓敘審定者，自其實際到職或代理之日起算試用期間及任職年資，未依限送審而可歸責於當事人者，自各該機關送審之日起算其試用期間及任職年資。如因人事人員疏誤者，各機關應查明責任予以懲處，並送銓敘部備查。
- 公務人員經依前項規定程序銓敘審定後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。
- 第 25 條 各機關初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命之。
- 第 26 條 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，或任用為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，在其主管單位中應迴避任用。
- 應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。
- 第 26-1 條 各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：
- 一、自退休案核定之日起至離職日止。
 - 二、自免職或調職令發布日起至離職日止。
 - 三、民選首長，自次屆同一選舉候選人名單公告之日起至當選人名單公告之日止。但競選連任未當選或未再競選連任者，至離職日止。
 - 四、民意機關首長，自次屆同一民意代表選舉候選人名單公告之日起至其首長當選人宣誓就職止。
 - 五、參加公職選舉者，自選舉候選人名單公告之日起至離職日止。但未當選者，至當選人名單公告之日止。
 - 六、憲法或法規未定有任期之中央各級機關政務首長，於總統競選連任未當選或未再競選連任時，自次屆該項選舉當選人名單公告之日起至當選人宣誓就職止。地方政府所屬機關政務首長及其同層級機關首長，於民選首長競選連任未當選或未再競選連任時，亦同。
 - 七、民選首長及民意機關首長受罷免者，自罷免案宣告成立之日起至罷免投票結果公告之日止。
 - 八、自辭職書提出、停職令發布或撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止。
 - 九、其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。但連任者，至確定連任之日止。
- 駐外人員之任用或遷調，必要時，得不受前項規定之限制。
- 考試及格人員分發任用，不受第一項規定之限制。

第一項規定期間內，機關出缺之職務，得依規定由現職人員代理。

第 27 條 已屆限齡退休人員，各機關不得進用。

第 28 條 有下列情事之一者，不得任用為公務人員：

一、未具或喪失中華民國國籍。

二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。

三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

四、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。

六、依法停止任用。

七、褫奪公權尚未復權。

八、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

九、經合格醫師證明有精神病。

公務人員於任用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，應撤銷任用。

前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。

第 28-1 條 公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。

公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。

第 29 條 (刪除)

第 30 條 各機關任用人員，違反本法規定者，銓敘部應通知該機關改正，並副知審計機關，不准核銷其俸給；情節重大者，應報請考試院逕予降免，並得核轉監察院依法處理。

第 31 條 依法應適用本法之機關，其組織法規與本法牴觸者，應適用本法。

第 32 條 司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。

第 33 條 教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之。

第 33-1 條 中華民國八十年十一月一日公布之技術人員任用條例（以下簡稱該條例）廢止後，原依該條例銓敘審定有案之人員，除適用醫事人員人事條例規定辦理改任者外，依左列規定辦理：

- 一、原依該條例第五條第一項規定銓敘審定有案之人員，改依本法任用。
- 二、原依該條例第五條第三項規定銓敘審定有案之人員，仍繼續任用。但不得轉調其他職系及公立醫療機構以外之醫療行政職務。
- 三、原依該條例第十條規定銓敘審定以技術人員任用之人員，仍繼續以技術人員任用，並得在同官等範圍內晉升職等及調任技術職系職務；其官等之晉升，依第十七條第一項規定辦理。

- 第 34 條 經高等考試、普通考試或特種考試及格之專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之。
- 第 35 條 有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。
- 第 36 條 臨時機關與因臨時任務派用之人員，及各機關以契約定期聘用之專業或技術人員；其派用及聘用均另以法律定之。
- 第 37 條 雇員管理規則，由考試院定之。
前項規則適用至中華民國八十六年十二月三十一日止。期限屆滿仍在職之雇員，得繼續僱用至離職為止。
本條文修正施行後，各機關不得新進雇員。
- 第 38 條 本法除第二十六條、第二十六條之一及第二十八條規定外，於政務人員不適用之。
- 第 39 條 本法施行細則，由考試院定之。
- 第 40 條 本法施行日期，由考試院以命令定之。
本法修正條文，自公布日施行。
本法中華民國九十八年十二月十五日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。
本法中華民國九十九年七月十三日修正之第二十九條條文，自一百年一月一日施行。

附錄二 公務人員升官等考試法

修正日期 民國 96 年 07 月 11 日

法規類別 考試 > 考選部 > 公務人員考試目

第 1 條 本法依公務人員考試法第二十二條規定制定之。
本法未規定事項，準用其他有關法律之規定。

第 2 條 公務人員升官等考試（以下簡稱升官等考試），分簡任升官等考試及薦任升官等考試。

第 3 條 具有下列資格之一者，得應簡任升官等考試：
一、具有法定任用資格現任薦任或薦派第九職等人員四年以上，已敘薦任第九職等本俸最高級。
二、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任薦任第九職等人員，並具有前款年資、俸級條件。
三、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任第九職等人員，並具有第一款年資、俸級條件。

第 4 條 具有下列資格之一者，得應薦任升官等考試：
一、具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員滿三年，已敘委任第五職等本俸最高級。
二、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任委任第五職等人員，並具有前款年資、俸級條件。
三、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任委任第五職等人員，並具有第一款年資、俸級條件或現任薦任第六職等至第九職等人員。
四、依公務人員任用法第十七條第五項之規定經晉升薦任官等訓練合格現任薦任或薦派第六職等至第八職等人員。
五、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任薦任第六職等至第九職等人員。

第 5 條 現職人員報考升官等考試，以現任或曾任職系之類科為限。但下列人員之報考類科，並受以下之限制：
一、依公務人員任用法第三十三條之一第二款規定仍繼續任用之人員，僅得應經銓敘審定之各該技術職系升官等考試。
二、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用之人員，僅得應經銓敘審定之各該職系升官等考試。
三、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任人員，僅得應經銓敘審

定之各該職系升官等考試。

升官等考試之技術類科，依職業管理法律規定須領有專門職業證書始能執行業務者，應具各該類科專門職業證書始得報考。

第 6 條 升官等考試之類科、應試科目及考試方式，由考試院依工作性質需要定之。

升官等考試，得採下列方式：

一、筆試。

二、口試。

三、測驗。

四、實地考試。

五、審查著作或發明。

考試方式除採筆試者外，其他應採二種以上方式。筆試除有特別規定者外，概用本國文字。

簡任升官等考試，除採筆試外，應兼採其他一至二種考試方式。

第 7 條 現職人員於考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十。

考試成績高於考績或考成平均成績者，或最近三年年終考績或年終考成成績未達一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成成績不列入總成績計算，並以考試成績為總成績。

第 8 條 合於第三條或第四條規定之現職人員，奉准留職停薪，在國內外進修與現職有關之科目者，於學成回原機關服務應升官等考試時，其論文或學業成績經複評後，得視為考績成績。但最多以計算三年為限。

第 9 條 升官等考試之錄取人數上限，由典試委員會依各等級各類科全程到考人數百分之三十三擇優錄取，計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取。

升官等考試總成績未達五十分，或筆試科目有一科成績為零分，或特定科目未達規定最低分數者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。

第 10 條 關務人員、警察人員、交通事業人員等另有分等規定者，其升等考試規則由考試院另定之。

第 11 條 升官等考試，每年或間年舉行一次。

第 12 條 本法施行細則，由考試院定之。

第 13 條 本法自公布日施行。

附錄三 公務人員升官等考試法施行細則

修正日期 民國 96 年 08 月 06 日

法規類別 考試 > 考選部 > 公務人員考試目

- 第 1 條 本細則依公務人員升官等考試法（以下簡稱本法）第十二條規定訂定之。
- 第 2 條 （刪除）
- 第 3 條 本法第三條第一款所稱具有法定任用資格現任薦任或薦派第九職等人員，指具有公務人員任用法第九條所定薦任職任用資格，並依公務人員任用法或派用人員派用條例進用為薦任或薦派第九職等，經銓敘審定有案之有給專任者。
- 第 4 條 本法第四條第一款所稱具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員，指具有公務人員任用法第九條所定委任職任用資格，並依公務人員任用法或派用人員派用條例進用為委任或委派第五職等，經銓敘審定有案之有給專任者。
- 第 5 條 本法第三條及第四條所定之年資，指經銓敘審定有案之同職等年資合併計算至考試舉行前一日為止。
- 第 6 條 本法第五條所稱現任或曾任職系，指升官等考試舉行前一日經銓敘審定有案之職系。
- 第 7 條 簡任升官等考試筆試成績以各科目成績平均計算之。
薦任升官等考試筆試成績，以普通科目成績加專業科目成績合併計算之，普通科目成績以每科成績乘以百分之十後之總和計算之；專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。
- 第 8 條 升官等考試併採二種以上方式舉行時，其考試成績之計算依下列規定辦理：
一、採筆試與口試二種方式者，筆試成績占百分之八十五，口試成績占百分之十五。
二、採筆試與實地考試二種方式者，筆試成績占百分之六十，實地考試成績占百分之四十。
三、採筆試與審查著作或發明二種方式者，筆試成績占百分之六十，審查著作或發明成績占百分之四十。
四、採筆試與測驗二種方式者，筆試成績占百分之八十，測驗成績占百分之二十。

五、採筆試、口試及實地考試三種方式者，筆試成績占百分之六十，口試成績占百分之十五，實地考試成績占百分之二十五。

六、採筆試、口試及審查著作或發明三種方式者，筆試成績占百分之六十，口試成績占百分之十五，審查著作或發明成績占百分之二十五。

七、採筆試、實地考試及審查著作或發明三種方式者，筆試成績占百分之四十，實地考試成績占百分之三十，審查著作或發明成績占百分之三十。

八、未採筆試，而以其他二種以上方式同時舉行者，其成績平均計算之。但所採之考試方式含口試者，採二種方式時，口試成績占百分之三十，其他方式之成績占百分之七十；採三種方式時，口試成績占百分之二十，其他方式之成績各占百分之四十。

升官等考試所採方式不屬前項各款所定者，其考試成績計算由考試院另定之。

第 9 條 本法第七條第一項所稱考試舉行前最近三年年終考績或年終考成，其期間中斷者，得依次向前推算遞補之，低一官等考績或考成不予採計。依本法第四條第三款依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任第六職等至第九職等人員、第四款及第五款規定應薦任升官等考試者，得採計低一官等之考績或考成。

第 10 條 本法第八條所稱其論文或學業成績經複評後，得視為考績成績，指應考人之論文或學業成績經考選部審查，並提報典試委員會准予視為考績成績而言。前項准予視為考績成績之論文或學業成績，其僅列等第者，甲等或相當甲等以上以八十分計算，乙等或相當乙等以七十分計算，丙等或相當丙等以下或論文、學業成績未滿七十分或未列成績、等第者，不予計算。第一項成績抵算考績成績者，以奉准留職停薪之年限為準。

第 11 條 參加升官等考試違規者，除依有關法令規定處理外，其經扣考處分者，應由試務機關通知其服務機關。

第 12 條 升官等考試及格者，取得其及格類科所適用職系職務之升官等任用資格，並依公務人員陞遷法規之規定升補缺額。

第 13 條 本細則自發布日施行。

附錄四 委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法

修正日期 民國 100 年 12 月 12 日

法規類別 考試 > 公務人員保障暨培訓委員會 > 培訓目

- 第 1 條 本辦法依公務人員任用法第十七條第九項規定訂定之。
- 第 2 條 委任公務人員晉升薦任官等訓練（以下簡稱本訓練）依本辦法行之。本辦法未規定者，適用其他有關法令之規定。
- 第 3 條 本訓練由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）及所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）辦理。必要時得委託訓練機關（構）或公私立大學校院辦理。
- 第 4 條 本訓練採密集訓練方式辦理。
本訓練之訓期為五週。
本訓練之課程，以增進受訓人員晉升薦任官等所需工作知能為目的，並由保訓會另定之。
- 第 5 條 總統府、國家安全會議、行政院、立法院、司法院、考試院、監察院及其所屬一級機關、省政府、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府、縣（市）議會（以下簡稱各遴選機關），應於每年四月三十日前，提供符合參訓資格條件人員名冊，函送保訓會。
- 第 6 條 經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級，得參加本訓練：
一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於公務人員任用法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。
二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。
前項所定最近三年年終考績，係以各遴選機關提供符合參訓資格條件人員名冊之時間為準，計算最近三年年終考績。
依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第一項規定之考績、年資。
- 第 7 條 保訓會得依據當年度預定之訓練人數及各遴選機關所提供符合參訓資格人

數，按調訓比例分配受訓名額，不足一人部分，得於每年度以累計方式計算分配受訓名額。

- 第 8 條 各遴選機關應按保訓會依年度調訓比例分配之受訓名額遴選受訓人員，並加列百分之十之備選人員，造冊函送保訓會據以調訓。
前項遴選應就考試與學歷、訓練進修、年資、考績、獎懲及綜合考評項目加以評定，積分高者優先遴選受訓；其遴選規定，由保訓會另定之。
第一項之備選人員，於各遴選機關原提送之當年度受訓人員因故無法受訓時依序遞補之；其於當年度內未遞補受訓者，由各遴選機關依本辦法重新遴選。
- 第 9 條 各服務機關、學校及各遴選機關審核參加本訓練人員時，應召開甄審委員會，就符合受訓資格人員之資格條件及各項評分詳加審核，並排定受訓序列。如有資格不符而參加訓練情事，由各服務機關、學校及各遴選機關依法懲處相關人員。
各遴選機關因情形特殊，未設甄審委員會者，應組成臨時性之審查委員會，辦理前項所定事項。
- 第 10 條 符合第六條參訓資格條件人員，經發現其遴選之評定項目漏未評分或各項評分及積分計算錯誤者，致應列入而未列入當年度受訓時，除有可歸責其本人之事由者外，得經各服務機關、學校及各遴選機關召開甄審委員會審核後，由各遴選機關函經保訓會同意於次年度直接調訓。但其名額應計入各遴選機關次年度分配受訓之名額，並由各服務機關、學校及各遴選機關依法懲處相關人員。
- 第 11 條 受訓人員應於規定時間內向訓練機關（構）、學校報到接受訓練。但因婚、喪、分娩、流產、重病或其他重大事由，經檢具相關證明文件由服務機關、學校函經各遴選機關向保訓會申請延後訓練並經同意者，不在此限。
- 第 12 條 受訓人員於訓練期間，應遵守有關訓練規定，有下列情事之一，由訓練機關（構）、學校函請保訓會廢止其當年度受訓資格：
一、未於規定之時間內報到或申請中途離訓經核准者。
二、請假缺課時數合計超過課程時數百分之二十者。
三、中途放棄參訓者。
四、曠課者。
五、冒名頂替者。
六、對講座、輔導員或訓練機關（構）、學校員工施以強暴脅迫，有確實證據者。
七、參加本訓練課程測驗，違反升任官等（資位）訓練測驗試務規定，經扣考處分者。
八、其他具體事實足以認為品德操守不良，情節嚴重，有確實證據者。

受訓人員於訓練期間，因婚、喪、分娩、流產、重病或其他重大事由，致請假缺課時數超過課程時數百分之二十者，應予停止訓練。

訓練機關（構）、學校應於訓期結束後將前二項有關資料，函送受訓人員服務機關、學校。

第 13 條 受訓人員生活管理、團體紀律、活動表現成績及課程成績之評量規定，由保訓會另定之。

第 14 條 本訓練成績之計算，生活管理、團體紀律及活動表現之成績占訓練成績總分之百分之十，課程成績占訓練成績總分之百分之九十。
前項成績之分數各為一百分，按比例合計後之成績總分達六十分為及格。

第 15 條 受訓人員有下列情事之一，得保留受訓資格：
一、有第十一條但書所定情事，致無法報到受訓，依規定檢具相關證明文件向保訓會申請延後訓練，並經同意者。
二、有第十二條第二項情事，經停止訓練者。
受訓人員於訓練前經核准延後訓練或於訓練期間經核准停止訓練者，應於原因消滅後三個月內，檢具相關證明文件，由服務機關、學校函經各遴選機關向保訓會申請補訓，並由保訓會視年度辦理時程，於當年度或次年度調訓，逾期末提出申請者，視同放棄補訓及依前項保留之受訓資格。
經核准延後訓練或停止訓練者，其所遺當年度缺額未經遞補者，不計入核准補訓年度各遴選機關分配受訓之名額。

第 16 條 受訓人員訓練成績經評定不及格者，於次年度起，得由各遴選機關重新依規定函送保訓會參加本訓練。
受訓人員經依第十二條第一項各款廢止當年度受訓資格者，應間隔下列年度後，始得由各遴選機關重新依規定函送保訓會參加本訓練：
一、第一款或第二款：一年度。
二、第三款或第四款：三年度。
三、第五款、第六款、第七款或第八款：五年度。
依前二項規定重新參加本訓練者，應全額自費受訓。

第 16-1 條 （刪除）

第 17 條 受訓人員訓練期滿並經核定成績及格者，由保訓會報請考試院發給訓練合格證書，並函知各遴選機關及銓敘部。
受訓人員於訓練期間發現有受訓資格不符情事者，由保訓會予以退訓；其涉及行政或刑事責任者，依法處理。
前項退訓人員，於次年度起符合受訓資格時，由各遴選機關依規定重新遴選後，函送保訓會參加本訓練；其退訓可歸責於受訓人員者，應全額自費受訓。
受訓人員訓練期滿經核定成績及格後，發現有受訓資格不符情事者，由保

訓會撤銷訓練及格資格並報請考試院註銷訓練合格證書；其涉及行政或刑事責任者，依法處理。

訓練及格資格經撤銷者，於保訓會撤銷函送達之次日起，符合受訓資格時，由各遴選機關依規定重新遴選後，函送保訓會參加本訓練。但其撤銷有可歸責於受訓人員之事由者，應全額自費受訓。

訓練及格資格經撤銷，而其撤銷因不可歸責於受訓人員之事由者，於保訓會撤銷函送達之次日起三年內，符合受訓資格時，由各遴選機關依規定重新遴選後，填具免訓申請書（如附表），函送保訓會，經核准後，視同訓練合格，由保訓會於同一年度統一報請考試院發給訓練合格證書。

第 18 條 本訓練所需經費，除由文官學院編列預算支應外，得向受訓人員或其服務機關、學校收取必要之基本費用。

第 19 條 本辦法自發布日施行。