

職組職系簡併規劃—兼述對考試類科 的影響

蔡敏廣*

摘要

我國公務人員人事制度歷經簡薦委制、職位分類制及官職併立制等數次變革，從民國元年實施簡薦委制，著重在以「人」為中心，並根據公務人員個人所具備的資格條件，對公務人員個人品位的銓定，到職位分類制，對政府各機關內每一職務，進行工作分析和工作評價，並依據該分析、評價結果，確定每一職位的職系、職等，其精神在於為「事」擇人，使公務人員的調任、調任職系、晉陞職等，都必須透過取得考試及格資格來證明其知能。嗣76年開始實施官職併立制，仍是採用職位分類制的職系設計並增設職組，其設計在便於設科取才、職務配置，為政府機關延攬人才、任用及工作指派的重要依據，故職組職系的設置與區分是否合理、妥適，直接攸關人才進用及機關業務的推行，影響所及，殊為重大。所以，職組職系的設置及相關調任規定應適時配合政府機關業務的變動及發展情形檢討修正，有鑑於此，104年2月5日考試院第12屆施政綱領，將通盤檢討整併職組職系及考試類科事項，納為考選、銓敘業務施政重點，銓敘部刻就現行96個職系、43個職組積極規劃簡併方案，並多次邀集相關機關開會研商。本文先闡明我國歷來人事制度的改革及職組職系在各階段人事制度的演變情形，再進一步說明目前所瞭解的職組職系檢討結果與調整規劃方向及相關措施，以及略述職系調整與公務人員考試類科的關係及其影響，俾供參考，希冀透過此次通盤檢討簡併職組職系，達到政府機關彈性用人的目標。

關鍵字：職組職系、考試類科、簡薦委制、職位分類制、官職併立制、新人事制度

* 銓敘部法規司司長 (Director, Department of Personnel Planning and Regulation, Ministry of Civil Service)

The planning of simplifying Groups and Series – with reference to the influence on categories of examination

Ming-kuang Tsai

Abstract

The personnel system of civil service in our country has experienced several reforms, from the earliest Elementary-Junior-Senior Rank system to the subsequent Post Classification system, and to the current Rank-Post Combined system. The Elementary-Junior-Senior Rank system applied in 1912 was “people-oriented” and made qualification screening of civil servants based on their expertise and competence. Thereafter, the government implemented the Post Classification system, where the Series and Grade of each position is determined by job analysis and evaluation. As the essence of the Position Classification system was to put suitable persons on appropriate positions, transfers among different series as well as grade promotions of civil servants were available to those who had passed exams and obtained qualifications. The Rank-Post Combined system was implemented in 1987 applying the concept of Post Classification system and adding in Groups to allow the government more access to potential individuals, and provide guidelines for position allocations, employment and job assignments. Therefore, the division of Groups and Series along with regulations related to position transfer should be revised at appropriate time in accordance with the doing business of government (services). In consideration of above mentioned, the 12th Session Policy Agenda of Examination Yuan published on the 5th of February in 2015 included thorough review and simplification of the Group and Series as well as categories of examinations as one of the key policies for the civil service system. The Ministry of Civil Service is currently planning a scheme to simplify the 96 Series and 43 Groups and has invited agencies to attend meetings for this purpose. This article first elaborated on the reform of personnel systems and how the Groups and Series were modified during each period. Furthermore, this article demonstrates

the current Group and Series applied so far in our government, and explains both the future plan and related measures that will be taken. Finally, the influence of adjusting Groups and Series on the categories of examinations is also provided in this article in the hope that the adjustment would allow more flexible staffing for the government.

Keywords: Groups and Series, categories of examination, Elementary-Junior-Senior Rank system, Post Classification system, Rank-Post Combined system, new personnel system

壹、前言

我國公務人員人事制度目前是採用官職併立制，其乃融合簡薦委制的「官等」和職位分類制的「職等」成為一體，明定公務人員的任用是依照官等及職等任用，同時為使人與事適切配合，而有職系職組的區分及設置，職系的區分旨在便於設科取才、職務配置，以達專才專業、適才適所的目的；職組的設置，則為利於靈活用人、工作指派，以滿足機關量才器使，提昇效能的需求。由於職系區別的實益，乃應「專才、專業、適才、適所」的目的而設置，用為銓敘審查現職人員所具資格條件與擬任職務性質是否適切，而職組的設置則是為利於機關彈性用人，所以職系職組的區分或設置是否合理妥適，攸關機關可否遴選適任的人選推動業務，影響所及，殊為重大，其調整須審慎為之。

民國 76 年開始實施官職併立制，是採職位分類制的職系設計並增設職組，將職系性質相近者，併列於同一職組，在同一職組中的各職系職務人員，可調任同職組中其他職系職務。各職組職系均規範於職組暨職系名稱一覽表（以下簡稱一覽表），且於該表備註欄中設計單向及相互調任的規定，以建立簡明的職務性質類別系統，並作為公務人員初任或調任適用職系的主要依據。其後一覽表歷經多次修正，現行該表列有 43 個職組（行政類 15 個、技術類 28 個），96 個職系（行政類 45 個、技術類 51 個）。

為因應行政院組織調整，相關機關業務整併或移撥所衍生需調整現行職組職系的問題，銓敘部自 100 年起即就職組職系相關問題進行通盤檢討，迄至 104 年 2 月 5 日考試院第 12 屆施政綱領，將通盤檢討整併職組職系及考試類科事項，納為考選、銓敘業務施政重點。據此，銓敘部業歷經數次開會討論及函徵各機關意見，積極就職組職系相關問題通盤檢討，進行簡化公務人員職務分類，希冀於合理範圍內增加人員調動彈性，藉以達到培育兼具專業性的通才人力的理想目標。另現行公務人員考試類科是配合一覽表、職系說明書及用人機關業務需求，分定不同專業考試科目，以符合專才專用的需要，目前考選部刻正參酌職組職系調整情形，通盤檢討考試類科及應試專業科目，以拔擢人才進入公務體系。

貳、職組職系演變情形

人事制度即人事行政或人事管理的制度，而人事制度分類者，乃依擇定的標準，以人員或工作為對象，予以分成類別，方便分類統一管理。人事分類制度為整個人

事制度的一部分，確立人事分類制度的主要意義，係在確立人事制度的基礎，據此作為人事行政措施的依據。各國人事分類或文官制度設計的基本型態，主要是以人員資格條件為基準的「品位分類制」及以工作為劃分標準的「職位分類制」，二者並無絕對優劣。我國自民國元年開始實施簡薦委制（按即為品位分類制），58年開始實施職位分類制，其後上開兩制併行於行政機關，迄至76年1月16日開始實施官職併立制，結束長達17年的兩制併行時期（銓敘部，2014）。

簡薦委制主要是將事務官區分為簡任官、薦任官、委任官三個官等，並無職等、職系之設，且官等主要係以「人」作區分，與職務工作無關，人員調任限制較寬，用人較為方便及彈性，利於培養通才。而職位分類制則是對政府各機關內每一職務，都要個別進行工作分析和工作評價，依工作分析和工作評價結果，確定每一職位的職系、職等和職級，經過上開歸級過程的職位將列入職位分類體制下進行管理，故職位分類制的重要特徵，在其分類細密，上下有十四個職等，左右有159個職系，並無職門、職組的設計，人員調任限制較嚴，不易靈活指派人員任務，利於培養專才。由此可知，「職系」是職位分類制基本架構之一，而官職併立制將上開兩制各擷長去短，重加設計合成一制時，仍保留職系，依循專才專業原則，適度劃分歸類職系，在職系間的調任規定，亦依照此一原則辦理。由於職組職系的設置，取決於人事分類體制的設計，並且會影響到政府機關取才、育才及留才，故而本文先闡明我國歷來人事制度的改革及職組職系在各階段人事制度的演變情形後，再進一步說明目前所瞭解的職組職系檢討結果與調整規劃方向及相關措施，以及職系調整後對於考試類科設置的影響。

一、簡薦委制時期的考用制度

（一）任用制度

簡薦委制係民國元年制定公布施行，民國官吏品位，區分為特任官、簡任官、薦任官、委任官4種，其中除特任官為政務官，不分等次外；事務官的簡任官分一、二等，薦任官分一、二、三等，委任官分一、二、三、四等，事務官合計有九等，與九品之數恰同，此為品位制之由來；委任之下，並設有雇員。迄至76年1月16日官職併立制實施將簡薦委制全面廢止時止，簡薦委制歷史長達75年（徐有守，1997；銓敘部，2014）。

簡薦委制為品位分類制(Rank Classification)，係以「人」為中心，就公務人員個人為對象及其個人所具備的資格條件，作為區別品位高低的依據，其對「人」的分類，是依據對公務人員所具的學歷、考試及格資格、經歷、考績及年資等5種因素，

予以綜合衡量後，評定其個人品位高低等次。由此可知，簡薦委制是對公務人員個人品位的銓定，而非對其個人所任職位的認定（徐有守，1984），就形成不同官等的人可能作相同的事，亦即簡任官也可能擔任收發的工作。

簡薦委制是以「品位觀念」(Personal Rank Concept)甄補人才，並無職系的設計，大致是將所有職稱分為行政職稱及技術職稱，前者依舊制公務人員任用法（以下簡稱任用法）用人，後者依技術人員任用條例用人¹，規定極為簡略，在人員進用及調任限制較寬，容易形成人與事的不配合，而為達到專才專業、適才適所的意旨，乃於任用法中明定如司法、審計、主計、駐外外交領事人員及警察官等人員的任用另以法律定之。而據此所制定的法律，則分別對其所適用的人員，在任用法之外另加若干限制以為補救（吳泰成，1997）。

簡薦委制的本旨，在以「名」與「位」，去鼓勵、去誘導公務人員，使之努力向上，盡忠職守；而公務人員為保持或獲得「名」、「位」，自會重視其職守與責任，熱心工作。因此，簡薦委制在職涯發展上比職位分類制更具有激勵作用。再者，簡薦委制是以「人」為分類對象，在用人時是授權由機關首長決定，不需要考慮個人所任職務的性質及責任高低，便於機關首長對所屬人員調配及延攬人才，而公務人員調整職務，也不致於影響其薪資和地位，此特質提供適用簡薦委制的行政機關擁有極大的彈性，而且該機關也更有效地運用多樣性的工作人力，使公務人員的才能和機關需求能彼此配合（張金鑑，1972；彭鴻章，2008）。是以，簡薦委制具用人彈性，但無職系設置，僅於舉辦考試時有類科區分，考試與用人之間無明確關聯，難以達到考用合一目的；又人員的調任無明確範圍，調任限制較少，難免過於寬濫。整體而言，簡薦委制的優點雖然簡易靈活，但缺乏專才專業的科學化管理制度。

（二）考試制度

我國考試制度在性質上，可分為資格考試及任官考試二種。自民國以降，雖廢除科舉制度，但文官的任用，仍保留公開競爭考試任用的精神，在20年至37年是即考即用時期；38年至42年是考用配合停滯期；43年至55年是列冊候用的資格考時期，顯見考、用之間分分合合，端視當時政治環境、社會環境及公務人員任用法制而定（考選部，2013）。

民國初年文官考試未因襲傳統科舉之制，而以當時教育現況及社會需要設置類科，即設政治專科等23科。自18年公布公務人員考試法（以下簡稱考試法），將公務人員考試、專門職業及技術人員考試合併規範，未分別立法，並授權由考試院訂

1. 係指24年制定的技術人員任用條例，其第1條規定，各官署之技監、技正、技士、技佐及其他技術人員之任用，除法律另有規定外，依本條例行之。該條例業於80年10月15日廢止。

定公務人員考試分類分科。據此，從 20 年第 1 屆高等考試起，即依當時教育現況、社會分工模式、國家用人需求，決定考試類科，當時考試類科及科目的分配，為因應機關實際用人需要，主要是配合學校課程及有關法規作設計。縱然是資格考時期，考選部於舉辦考試前仍依例函詢各機關、學校，調查下年度需用考試及格人員情形，作為設置類科的依據 (彭鴻章，2013)。

二、職位分類制時期的考用制度

(一) 任用制度

職位分類制自 58 年 10 月 26 日開始實施，即採按機關逐批辦理職位歸級方式進行。在職位分類制的結構體系中，以職位是最基本單位；以工作性質相似的各職位結合而成職系；以工作繁簡難易、責任輕重及所需任職人員資格條件程度相當的各職位結合而成職等；以工作性質相似且工作繁簡難易、責任輕重及所需任職人員資格條件程度相當的各職位結合而成職級。由於職級是職系與職等縱橫交叉重疊後所形成的，依據當時上下有十四個職等，左右有 159 個職系的情形下，其上限數為 159 乘以 14，而為 2,226 個職級，但實際上在職位歸級時並未達到此一數目 (徐有守，1984)。

職位分類制係以「事」為中心，來區分職位的工作性質及品評職務責任輕重、繁簡難易與資格條件高低的等第，依此一制度的規定，公務人員的初任、調任職系、晉陞職等，每次都必須要重新經過一次考試及格才能取得資格，以證明其知能；而且每一次考試只能取得該一考試類科所繫屬的職系及職等的任用資格，構成一套十分科學化的人事制度。在職位分類制下，公務員的分工極為精細，具有高度的專業精神，使得機關可依據業務需要作分工，滿足機關職務管理與運作需求 (銓敘部，2014)。

職位分類制是以「職位觀念」(Position Concept) 甄補人才，在工作性質上有職系的設置，公務人員初任與調職，均須受到職系的限制，強調專才專業、適才適所。相對地，使得機關首長用人及公務人員陞任調動失去彈性，而引起各界公開反對此一制度，於是政府不得不自 58 年開始，連續不斷修正各項有關法規，一方面放寬任用和調任職系的規定，使性質較接近的一些職系，相互之間也可以調任；另一方面也放寬晉陞職等的規定，簡化為十四個職等之中，只留下八個職等必須經過考試及格才能晉陞，其他六個職等可以依考績結果晉陞 (徐有守，1997；銓敘部，2014)。

為放寬任用及調任職系的規定，考試院於 59 年 7 月發布的「工作性質及所學相近職系名稱表」，即是讓考試及格人員，除取得考試及格職系職等職位的任用資格

外，同時取得與考試及格職系主要工作性質及其學識相近的其他職系同職等職位的任用資格，並在工作性質及所學相近職系職位間得予調任。該表經過歷次修正，在 68 年 6 月以後，職位分類制在 159 個職系之上，另有便利人員調度的組別設計，且其得以調任的方式，相當靈活，已有單向調任及雙向調任的設計（吳泰成，1997）。

整體而言，職位分類制細分為 159 個職系，所有實施職位分類制機關的各個職位，均經歸級程序，列有職系以利人事管理，考試類科亦參酌職系規定設置，能做到為事擇人，達到考用合一目的；惟分工過於細密雖符合專業原則，在運作與職務分類上較為複雜，進用及調任的限制較嚴，機關首長因用人權限縮小，感到用人不夠靈活，影響人員任使（吳泰成，1997）。

（二）考試制度

在 56 年至 67 年是考用配合恢復期；68 年至 74 年是任用考與資格考並行期。在 58 年 10 月起部分機關實施職位分類制，分發任用受到職系的限制，加上高普考類科設置，仍以大專院校科系設置而非依實際用人需要，且在錄取分數一律為 60 分平線錄取等因素下，錄取人員報到率偏低，相關機關開始研議將考用關係朝分發任用制度轉變。為配合分發任用，58 年至 62 年間，考試類科設置原則為各機關需用之類科一律設置；63 年至 76 年間，配合任用計畫，有用人需求的類科始予設置（考選部，2013；彭鴻章，2013）。

在職位分類制體系結構下，考試形成按職級舉辦考試的結果，據當時分類職位公務人員考試法第 8 條規定，考試類科應根據任用機關的需要定之；第 5 條規定，應試科目由考試院參照職級規範所定的資格條件及專門知能，分別定之。所以，在考試類科上，是依職系別而行，故會有相同職系類科而職等不同考試，例如第八職等水利行政職系類科、第九職等水利行政職系類科；也有舉行相同職等不同職系類科的考試，比如第八職等一般民政職系類科、第八職等水利行政職系類科等情形（徐有守，1984）。

三、官職併立制時期的考用制度

（一）任用制度

職位分類制是一套十分科學化的人事制度，各職位間須一一評比歸級，合於同工同酬、計值給俸及適才適所的管理原則；惟自 58 年正式實施以來，屢為各界詬病，且造成司法、外交、衛生及民意機關人員的反彈，以致於 62 年修正公布公務職位分類法第 3 條，將司法、外交、警察、衛生及民意機關中的任用人員，明文規定為不實施職務分類，於是形成職位分類與簡薦委兩種制度併行於行政機關中情形。基於

兩制的體制與精神原有不同，使同一資格的人員，從其中一種制度進入另一制度的機關任職時，雖然擔任同等職務，但是有關人事管理及公務人員的調任，常遭遇困難；復以任職兩種不同制度下的公務員，其權益不盡相同，造成制度的磨擦、人員的不平，雖經多次修正法規，使兩制的差異逐漸減少，但仍難完全消除其間的差異。最後乃著手對兩制進行全盤檢討，根據過去實施經驗，取其所長，去其所短，綜合設計新的人事分類制度(吳泰成，1997；許濱松，2005；銓敘部，2014)。

官職併立制是擷取簡薦委制和職位分類制兩種制度之長，摒棄兩種制度之短，兼採人與事兩個主體為中心，將兩種制度融合於一體，為期「人」與「事」兩者適切配合，兼顧人的資格條件與職位的工作性質及職責程度，以決定職等的高低，並採官等與職等併立，於取其長，而補其短的設計中，將官等與職等以一種相互配合的關係，第一職等至第五職等配屬於委任，第六職等至第九職等配屬於薦任，第十職等至第十四職等配屬於簡任(銓敘部，2014)。

官職併立制以「取兩制之長，捨兩制之短」的原則，使公務人員一方面可依其資歷區分官等，以符合傳統的固有品位觀念；另一方面又可依其專長及所任職務職責的輕重，定其職等、職系，俾能兼顧現代重視專業分工的要求。其主要特色，在縱向的職務高低方面，是將官等、職等合併設置，且一職務可列二至三個職等，並放寬每個職等均須考試的限制；在橫向的專業分工方面，除簡併職系外，並置「職組」使部分職系可以相通。因此，兩制合一後的職務結構，包括代表高低的「官等、職等」(官等為「任命層次」、職等為「職責程度」)，以及代表專業的「職組、職系」(歐育誠，2001)。整體而言，新制在設計上設法予以折衷，將職位分類制的職系予以簡併，以利人員任使調動，且對原簡薦委制機關的所有職務，一律辦理歸系，以資管理(吳泰成，1997)。

鑑於簡薦委制的任用與調任，幾不受工作性質限制，易發生人與事不相配合之缺點，因此，官職併立制採取職位分類制的職系；惟基於職位分類制時原有 159 個職系過多，經參考簡薦委制的彈性，將職系簡併重定為 53 個，並區分為行政類與技術類 2 大部分。行政類職系 23 個，不同職系間相互調任所需之資格條件予以適度放寬；技術類職系 30 個，不同職系間相互調任須符合規定較嚴之資格條件。此種設計，係斟酌簡薦委制之放寬與職位分類制之嚴密職系，折衷互補。上述所稱行政類職系間調任從寬及技術類職系間調任從嚴，其具體規定則為設置職組，亦即將 53 個職系按性質區分為 26 個職組，其中行政類有 9 個職組，技術類有 17 個職組；主要係視其職系性質相近者，併列於同一職組而成之，而同一職組中之各職系職務人員，可調任同職組中其他職系職務。行政類、技術類各職組職系均規範於一覽表，且於該

表備註欄中設計單向及相互調任之規定，以建立簡明之職務性質類別系統，並作為公務人員初任或調任適用職系之主要依據。

（二）考試制度

依據 75 年 1 月 24 日新考試法制定公布，在考用配合方面特別規定，公務人員高普考試及格者，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。因此，官職併立制實施後，考試院於 75 年 2 月 25 日函請考選部配合職系簡併，檢討修正高普考試的考試類科及應試科目，考選部在 76 年 2 月 3 日將研修結果報請考試院審議，經考試院會議決議，高等考試設 143 類科、普通考試 87 類科，合計 230 類科，考選部於 76 年 3 月 23 日公告，該表自 77 年高普考試開始實施；惟每年高普考試所設類科，仍配合當年任用需要予以設置，並另行公告之。至此，公務人員高普考試類科設置正式法制化，公務人員考試各類科需用名額係由用人機關提報銓敘部及行政院人事行政總處彙轉考選部核實，報請考試院核定後，始得公告辦理考試（考選部，2013；彭鴻章，2013）。

考選部依據考試院第 8 屆施政綱領，貳、考選行政「簡併公務人員考試的等別、類科及應試科目」檢討考試類科設置原則，經考試院審議後，計設高考二級 115 類科，普考 73 類科；其後歷經 11 次修正，高考三級科別膨脹至 137 類科，普考 80 類科。嗣為應時代變遷與國家建設發展趨勢，積極健全考選制度，選拔優秀公務人才，並貫徹考試院第 10 屆施政綱領，有關持續配合政府及社會用人需求，檢討改進各種考試之類科設置之規劃，考選部乃配合 93 年新修正發布之一覽表、職系說明書，進行高普考試的考試類科通盤檢討，其類科設置以一職系一類科為原則，並分析最近 6 年各種考試類科設置，無任用需求者則不予設置；又配合醫事人員人事條例規定，公務人員初任考試的醫療、牙醫、護理助產職系所屬各類科不再設置，對於因應特殊性質機關用人需要設置的類科，改以特考取才（彭鴻章，2013）。

參、職組職系的檢討分析

一、職組職系的作用

依任用法規定，職務係分配同一職稱人員所擔任的工作及責任，職系包括工作性質及所需學識相似的職務，職組包括工作性質相近的職系。職系的區分旨在便於設科取才、職務配置，以達專才專業、適才適所的目的，其區分或設置是否合理、妥適，直接攸關人才進用及機關業務的推行；而職組的設置，則為利於靈活用人、工作指派，以滿足機關量才器使，提昇效能的需求，其區分與設置，為政府機關人

才延攬、任用、工作指派等的重要依據，為人事行政的基礎工程。又依任用法第 8 條規定，各機關組織法規所定的職務，經由歸系的程序，將職務加以分類，作為人事管理的基礎，現行係以 96 個職系、43 個職組管理約 22 萬個職務。

另為使公務人員的任用能達人與事的適切配合，須依職務的工作性質及所需專業知識，區分其專業性質，將各種職務的性質加以歸納，成為職系。再由職系說明書將各職系的工作性質明確規範，如此才能得知擔任各種職務的人需具備何種專業能力方可勝任，並據以培育及羅致具備合格條件的人才。因此，為達專才專業的要求，將人才及職務依性質予以分類，使具有專長者擔任該專長的職務，始能提供最好的服務，提昇政府行政效能。

職組職系不僅是對於職務工作性質所為的分類，作為人事管理的基礎，使公務人員的任用能達人與事的適切配合，落實任用法開宗明義起始條文中，明文列有專才專業的原則；公務人員考試亦參酌職系設科取才，政府機關依職系規劃人員的訓練或第二專長培養，以及目前部分公務人員專業加給表（以下簡稱專業加給表），亦有特別明定以特殊技術或專業的職系作為其適用的對象²，而有別於以機關為適用對象的專業加給表，以利政府羅致專業人才（吳泰成，1997；黃萬枝，2001）。

二、職組職系修正情形

職組職系的區分與設置對機關人才的進用及業務推行影響重大，本應視政府機關業務的變動及發展情形隨時檢討修正。76 年官職併立制施行迄今，職組職系的修正情形大致如下：

（一）官職併立制實施至 93 年通盤調整時期

76 年官職併立制施行時，159 個職系大幅度簡化整併為 53 個職系，並設置 26 個職組，使工作性質相近的職系得於同職組間相互調任，便於機關彈性用人，之後為因應政府業務發展的需要，陸續於 79 年、80 年、81 年、82 年、83 年、87 年、89 年及 90 年歷經 9 次修正，計有 60 職系、31 個職組。雖修正次數不少，或因部分問題尚未浮現，無以著力；或因恐檢討曠日費時，難有結果等主客觀因素限制，故未作大幅檢討修正，均僅作局部調整，經檢視與政府機關業務實況及發展情形，多已相去甚遠，恐無法完全肆應當時需要，銓敘部在 90 年 3 月組成專案小組，就一覽表、職系說明書及依法考試及格人員考試類科適用職系對照表（以下簡稱類科表）等職組職系相關法規作徹底檢討改進，希冀藉由職系的調整修正、職組區分及職系調

2. 如專業加給表（五）5-1 之適用對象規定略以，以下列機關或單位法制人員，同時符合：(1) 職務歸列「法制職系」……等 3 項要件者為限。

任規定的合理設置，使政府機關人才進用及業務推行，發揮更積極的功能。

(二) 93 年通盤調整後迄今

93 年通盤檢討職組職系相關規定，並於 95 年 1 月 16 日施行，由 60 個職系大幅擴增至 95 個職系 (行政類 44 個、技術類 51 個)，43 個職組 (行政類 15 個、技術類 28 個)，嗣後仍迭有機關或民間團體以原有職系工作內涵未合時宜，無法涵蓋機關部分新增業務，而要求新增職系，以應機關用人需要；惟僅於 100 年 7 月 25 日為符專才專業，將原戶政職系中移民行政子項分出，另於安全職組內設置移民行政職系，並配合修正一覽表備註欄內調任規定，以因應原內政部入出國及移民署的研議設置後，其人才羅致與業務推行之實需。另 100 年 10 月 31 日法務部為完備我國廉政機制，規劃成立法務部廉政署，為符該署組織法所定廉政工作係包含原政風職系之內涵，並予強化擴充職能，且為確立廉政體系及其業務範疇與架構，乃配合將職系說明書內原政風職系名稱修正為廉政職系，並依據增加的工作內涵及廉政業務核心體系檢討修正一覽表規定，以及配合將類科表各考試類科原得適用之政風職系均修正為廉政職系。其餘建議則基於現有職系已可涵蓋或其他因素考量，而未予採納。現行一覽表為 43 個職組 (行政類 15 個、技術類 28 個)，96 個職系 (行政類 45 個、技術類 51 個)。

三、現行職組職系設置檢討

93 年通盤檢討職組職系相關規定，其目的在達到任用法第 2 條所揭示的，公務人員的任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，以達人與事之適切配合。其修正過程堪稱謹慎嚴謹，修正後職系由 60 個增加為現行 96 個職系，職系設置大幅增加，使每一職系所涵蓋的工作性質均有相當程度的縮減，趨向單純化，方便考生具備各該職系職務所需專業知能，以利依據職系設科取才，進而任用，避免一職系設置多種考試類科，任用時無法辨其專業知能造成的工作指派不當情形。另職組由 31 個增加為現行 43 個職組，由於職組數量增加，同一職組的各職系，異質性已獲紓緩，性質相近度增加，有利於人員的陞遷轉調，避免轉調後才不足以稱職的情事。

從上述成效觀之，93 年通盤檢討職組職系應可相當程度達到任用法所定專才專業、適才適所，人與事適切配合的宗旨，以利各公務機關業務的發展，提昇行政效率與效能；惟實務運作亦發現不少缺失，致陸續有機關建議增刪職組職系或修正一覽表備註欄相關調任規定，銓敘部即曾於 101 年至 102 年間，為瞭解職組職系設置及一覽表規定於法制層面及實務運作上所生潛在問題，就職組職系原則性議題及細

節性問題進行分析檢討(銓敘部法規司, 2013)³。另考試院第12屆亦有部分委員於歷次院會就職組職系相關議題提出建議: 例如考量過去以專業分工基礎建構的文官體制, 恐難再因應快速與複雜的變遷, 職系區分過細, 將影響機關彈性用人, 建議銓敘部通盤檢討職組職系的設置, 且為強化彈性用人制度功能, 亦建議併同研議修正機關人員調任規定; 又例如因職組職系與考試類科有相當關連性, 倘職系區分過細, 將使公務人員考試類科增加, 因此建議銓敘部與考選部應儘速全面通盤檢討整併職組職系、簡併考試的類科及調整應試科目, 俾符考試經濟及彈性用人目標⁴。

參考前開銓敘部審慎檢討現行職組職系的設置及調任規定的結果, 認為仍有下列主要缺失有待改進:

(一) 部分職組職系設置不合時宜

職系區分的實益, 仍應秉持專才專業、適才適所之旨而設置, 用為銓敘審查現職人員所具資格條件與擬任職務性質是否適切, 而職組的設置則係為利於機關彈性用人, 所以職組職系區分或設置是否合理妥適, 攸關機關是否得以遴選適任之人選以推動業務, 其調整須審慎為之, 故職系的區分, 應跨越機關別並以職務的工作性質及所需學識為主要考量, 以及兼顧機關實際用人需求, 現行部分職組職系設置需檢討之處如下:

1. 職系數擴增不利機關彈性用人

如前所述, 93年職組職系通盤檢討後, 由60個職系大幅擴增至95個職系, 43個職組, 其後100年7月25日新增移民行政職系, 截至目前計有96個職系。又95年1月16日一覽表修正施行後, 仍迭有機關或民間團體以原有職系工作內涵未合時宜, 無法涵蓋機關部分新興業務, 而要求新增職系, 以應機關用人需要。

就76年簡併職系迄今職系數量變化觀之, 職系數似有漸趨擴增的情形。在面臨全球化及社會環境快速變遷的時代, 政府確有必要擴大職能範圍, 以為因應, 是以, 職系數量的多寡應與政府職能擴增、社會分工日趨精密及科技發達有正向的關聯性。易言之, 政府職能擴增後勢必造成職系區分更為細密, 以及職系數量的增加; 惟職系區分之細密程度及數量增加幅度仍須適當得宜, 亦即不能區分過於粗疏, 也不宜過於細密, 因過於粗疏的職系分類將失去設置職系的意義與價值, 而職系區分過於

3. 職組職系原則性議題包括職系細分或整併、調任職系放寬或限縮; 細節性問題包括職組職系設置標準、單向或相互調任審核參考原則等。

4. 參見103年10月9日考試院第12屆第6次會議考試院周委員萬來、黃委員錦堂及蕭委員全政等委員相關發言意見; 103年12月18日考試院第12屆第16次會議考試院蔡委員良文相關發言意見; 104年1月15日考試院第12屆第19次會議考試院周委員萬來相關發言意見; 104年9月3日考試院第12屆第51次會議考試院周委員志龍、周委員萬來、謝委員秀能、張委員素瓊等委員相關發言意見; 104年9月24日考試院第12屆第54次會議考試院謝委員秀能相關發言意見。

細密，數量過多，固有利於機關進用專精的人才，但就設科取才、職務歸系、工作指派或人員調任而言，將有不利影響，因職系過多會造成不同職組職系間調動限制越大，屆時將導致機關首長無法靈活用人，如實務執行有空礙難行之處，又將反過來要求簡併職系或放寬職系間的調任。

2. 部分職系工作內涵無明顯差異

部分職系雖歸系職務數眾多，顯示機關確有實際用人需要，例如一般行政、一般民政、戶政、原住民族行政等職系，但經檢視高普考試應試專業科目、歷年需用人數及工作內涵，其所需具備的基本學識及專長條件似無顯著差異，具有基本行政管理、行政學、行政法、電腦使用等知能即得勝任，是否有分立職系的必要，似可予以考量。

3. 部分職系機關任用需求低

部分職系的歸系職務極少，究係機關已無此項業務職掌，或相關工作內涵可由其他職系人員勝任，有必要檢討該職系存在的必要性。例如 93 年通盤調整職組職系時，新增的消費者保護職系係依原行政院消費者保護委員會建議而增設；惟經查目前各機關歸入消費者保護職系職務數共 19 個，又消費申訴案件多涉及民法、消費者保護法等法律適用疑義，無法制專長的消費者保護職系人員恐無法妥適勝任是項業務，且現行消費者保護業務，實務上亦有由法制職系人員辦理的情形，是消費者保護職系是否仍有單獨設置的必要，似值審酌。

(二) 各職系調任規定寬嚴不一

一覽表歷來研修有關單向或相互調任規定時，均係以各職系高普考試應試專業科目是否有 2 科以上相同、各職系工作內涵相近程度與現職人員的職系專長能否勝任得單向調任的職系作為主要考量因素；惟現行一覽表備註欄各職系得單向或相互調任規定，部分係以高普考試應試專業科目是否有 2 科以上相同據以認定得否調任，部分則僅以機關用人需求及工作內涵是否相近作為認定標準，審核標準未盡具體、明確，且寬嚴不一，部分仍不乏寬濫情形，例如博物館管理職系人員得單向調任教育行政職系，然而博物館管理職系人員所具專業知能，大約僅有社會行政理論與實務一科勉強符合教育行政職系人員的需要，爰除考量各職系是否列為同一職組，亦應妥適規劃備註欄調任的相關規定。

(三) 職系說明書未包括各機關業務職掌

職系說明書係為敘述每一職系工作性質的文書，為各職務歸入職系、人員遴用及工作指派的重要依據，內容必須具體、明確，其重要性自不待言。近年來社會環境急遽變遷，政府機關亦有業務變動、發展；又因應行政院組織改造，相關機關業

務因整併或移撥衍生須調整現行職組職系問題，現行職系說明書的工作內涵，恐已無法完全肆應當前需要，因此有必要全面檢視職系說明書的工作內涵是否妥適，並就各機關及所屬機關業務職掌及未來發展情形，修正與其職掌事項較為相關職系的職系說明書內容。

另經檢視現行職系說明書內容，發現有部分職系包含的工作內涵不相同或不相似者，例如經建行政職系的工作內涵包括：經建行政、水利行政、科技行政、都市計畫行政、國民住宅、公平交易、地理行政、檢驗行政、國家標準、度量衡行政、管理系統等工作子項，其中都市計畫、國民住宅工作內涵與其他工作子項顯不相近，應予重行檢視後調整。另相似的工作內容卻分屬不同職系者，例如交通行政職系的觀光行政工作內涵與經建行政職系的經建行政工作子項相近，應審慎衡酌是否予以調整。

(四) 類科表無法因應實際需求

類科表依任用法第 13 條之 1 第 2 項規定，其主要作為未列明職系之公務人員考試類科適用職系之依據。該表所列各考試類科適用職系，係依據職系說明書並參酌各考試類科應試專業科目擬訂；新增考試類科或未列入該表之類科，其考試類科適用職系，由銓敘部會同考選部認定之。類科表在 76 年初次訂定，其適用對象本應限於任用法施行前依考試法考試及格人員，以及 75 年前公務人員升(官)等考試及格人員。再者 76 年起，各項公務人員考試的考試類科本均應冠上所屬職系；惟甚多特考之考試類科仍未冠上所屬職系，至部分近期舉辦的特考，倘考試類科未冠上所屬職系，類科表應該配合新增該等考試類科及格人員得適用的職系。又經檢視該表部分考試類科已舉辦年代久遠且現未續辦，類科表保留該等考試類科應如何適用職系恐已無實益。另配合職系的整併及職系說明書修正，得適用的職系亦應配合對照職系說明書所定相關職系的工作內涵，重新檢視並予以認定。

肆、職組職系的調整規劃及相關措施

官職併立制的職組職系設計及職務歸系制度，使得各級行政機關公務人員均得納入新制，每人均擔任已經歸系明列有職系名稱的職務，各該職務均有職務說明書明定其工作性質及責任，且其個人的資格亦與職務相符，因此初步的專才專業、適才適所的原則業已達成，也是新的人事制度最主要的成就(吳泰成，1997)。據瞭解，銓敘部在 93 年通盤檢討職組職系後，為因應國內外政經社文環境快速發展及全球化競爭年代，並配合行政院組織改造，從 100 年起再次檢討職組職系，採簡併、通才、

彈性的原則處理，且朝行政類應較通才，技術類較專業取向進行研議，目前初步規劃情形及相關措施為：

一、主要調整規劃內容

(一) 整併職組職系

按職系增加固然可便於公務人員考試類科設置及考試科目的訂定，以汲取優秀人才，並有助於專才專業用人目標的達成；惟職系的大量擴增勢必增加新的調任障礙，進而使機關首長無法彈性用人，亦非所宜。因此，本次職組職系的調整，原則上係朝整併方向進行檢討研究，將同質性高的行政類職組職系大幅整併；至於技術類職組職系因涉及高度專業性，則朝適度維持專業分工的方向進行檢討研究，職組職系調整的架構初稿詳如下表：

表一 職組職系調整架構(初稿)

類別	職組名稱	職系名稱	備註
行政類	綜合	綜合、社服勞動、人事、社會工作、文教管理	10 職組 21 職系
	財經	財金、會計審計統計、產業管理	
	法務	司法、廉政、法制	
	地政	地政	
	衛生環保	衛生環保	
	交通	交通	
	外交	外交	
	安全	安全保防、情報、移民、海巡	
	警政	警政	
	消防	消防	

技術類	農林漁牧	農業、林業、自然保育、水產、動物、獸醫	13 職組 28 職系
	建設工程	土木工程、建築工程、都計景觀	
	機械工程	機械工程	
	電資工程	電機工程、資訊處理	
	工業	化學工程、工業工程	
	測量製圖	測量製圖	
	衛生醫藥	藥事、衛生、醫學工程	
	環資	環保技術、自然保育	
	航空航海	航空管制、航空駕駛、海事	
	刑事鑑識	法醫、刑事鑑識	
	原子能	原子能	
	地球科學	地質礦冶、天文氣象	
	技藝	技藝	

註：銓敘部多次邀請相關機關進行溝通協調，目前初步規劃將現行 96 個職系（行政類 45 個、技術類 51 個），檢討修正為 49 個職系（行政類 21 個、技術類 28 個）⁵；惟本表規劃之調整架構係為初稿，非最終版本，與未來研議結果可能不同，故僅供參考之用。

資料來源：銓敘部法規司彙整自歷次通盤檢討整併職組職系相關會議資料。

職系簡併主要參酌機關業務變動及發展情形、現行公務人員考試類科與應試專業科目設置情形、目前各機關在現行各職系職務歸系的分佈情形及現行各職系工作核心職能之屬性等相關資料，秉持配合組織調整情形，合理區分工作內涵；整合不同專業人力，因應彈性用人所需；確保專才通才並重，提昇整體工作效能；參考學校系科設置，辨別職系所需學識等修正原則進行檢討修正工作。例如現行一般行政、一般民政、戶政、原住民族行政及僑務行政等 5 個職系，經檢視高普考試應試科目、歷年需用人數及工作內涵，其所需具備的基本學識及專長條件似無顯著差異，具有基本行政管理、行政學、行政法、電腦使用等知能即得勝任，似無分立職系的必要，爰考量予以整併。又如現行各機關歸入消費者保護職系數僅 19 個，且消費申訴案件多涉及民法、消費者保護法等法律適用疑義，無法制專長的消費者保護職系人員無法妥適勝任是項業務，又現行消費者保護業務，實務上亦有由法制職系人員辦理的

5. 有部分專家學者認為本次銓敘部所提職組職系的簡併規劃改革幅度較大，建議採行漸進調整、分階段進行改革，以減緩各行政機關反彈。考量職組職系簡併係考試院既定政策，且於檢討整併職組職系過程，應力求審慎，對於各項認有爭議之處儘量溝通協調，並適度參酌相關學會與專家學者的建議意見，且充分考慮公務人員的權益保障，嗣後並須透過舉辦宣導座談會的方式，加強對機關人員的說明，因此分階段進行的可能性不大。

情形，是規劃將法制及消費者保護 2 個職系整併為法制職系。至技術類職系雖部分職系的歸系職務總數不多；惟考量機關仍有實際業務需要，宜予維持，例如法醫職系、刑事鑑識職系之歸系職務總數分別為 74 人、133 人，為因應機關實際業務需要及維持其專業、無法取代性，故仍維持職系設置。

至職組的區分與設計，為政府機關人員延攬的重要依據，為人事行政的基礎工程，其區分是否合理妥適，至關重要。前開修正調整後的職系，是就現行職組內的職系先行檢討，現行職系未調整及同職組各職系整併者，原則上保留於原職組；參酌各修正職系的工作內涵、公務人員考試的應試專業科目及大學各學系必修科目，詳慎斟酌各職系的工作性質，予以重行區分職組，其是否列為同一職組，端視各職系之工作性質是否相近為衡量準據，如屬工作性質相近的職系則列為同一職組；如工作性質較為特殊，無其他與之相近的職系，該職系即單獨列為一個職組，以符職組設置的意旨與精神。

（二）調整調任規定

職系之間的調任規定，其設計的目的，係對性質相近的職系，因所應具的專長近似，擔任該職系人員，得予調任，以利人才的流通，故其設計宜考量寬嚴適中，過寬有違專才專業精神，過嚴則人力運用僵化，均應避免（吳泰成，1997）。是現行職系及其原得調任的職系，如本次通盤檢討後，職系名稱維持且職系工作內涵未經大幅修正者，則該調任規定原則即予維持；至是否調整備註欄調任規定，則須經審視各職系的工作內涵及大學相關學系必修科目等因素綜合檢討，逐一審認各職系工作性質及所需專業知能相關情形，如認為該職系現職人員得勝任得單個調任的職系工作，始調整其備註欄的調任規定，俾使調任寬嚴適中。

又考量部分職系的工作內容含括範圍涉及多項專業領域，各職系如經審認得勝任其他職系的某部分工作，且相關機關亦有相當用人需求，則從寬規定得調任該職系的某部分工作。例如：現行一覽表化學工程職組備註欄規定，化學工程職系現職人員得單向調任審計職系；惟依前開職系檢討結果，化學工程職系仍保留，會計、審計、統計等 3 個職系將整併為會計審計統計職系，在考量職系所需專業知能及機關業務需求後，規定「化學工程」職系現職人員得單向調任「會計審計統計」職系並以適用審計工作為限。此一規劃是否妥適，仍需經過考試院審查。

（三）檢視職系內涵

按職系說明書為敘述每一職系工作性質的文書，為各機關辦理職務歸系的輔助書表，並作為提敘公務年資、認定職系專長的重要依據。因此，歷來研修職系說明書，均將各專業學識領域、各機關組織法規所定職掌事項等因素納入考量，又如因

社會環境變遷，致有較前瞻性或新興發展的業務事項，亦得審酌是否予以增列。

本次通盤檢討職組職系，除以機關組織法規所定主要職掌事項為準據，並增列新興業務外，亦就現行職系說明書不合時宜之處全面檢視，並依調整後職系配合調整各職系的工作內涵。將部分同職系內工作內涵不相同或不相似者，予以調整，例如經建行政職系的都市計畫、國民住宅等工作內涵與其他工作子項顯不相近，爰經重行檢視後調整至都市計畫與景觀職系。又原交通行政職系中的觀光行政工作內涵與原經建行政職系中的經建行政工作內涵近似，爰調整至檢討後的產業管理職系。此一規劃是否妥適，仍需經過考試院審查。

（四）併同修正類科表

經查部分早期或近期末列明職系的考試類科，並未列入類科表，考量早年舉辦的考試類科，目前已鮮少使用，將其收錄並無實益，且如將所有考試類科均列入類科表，將使該表變動幅度擴大，是本次檢討新增者將以近期舉辦未列明職系的考試類科為範圍；至原列 62 年以前辦理的考試類科，因舉辦年代久遠且現未續辦，倘類科表修正施行後，應該等類科考試及格人員之年齡將逾 65 歲，尚無法任用為公務人員，類科表保留該類科已無實益，爰將迄至 62 年止未再舉辦的考試類科，予以刪除。

配合本次職組職系簡併，類科表內各考試類科原得適用職系，如職系名稱維持且職系工作內容未經大幅修正者，原則即予維持；其餘均依各考試類科應試專業科目，審酌各該考試類科與職系說明書中各職系工作性質及所需專業知能的相關性，以及與相近考試類科有列明職系者的衡平性等，斟酌修正。又類科表內各該考試類科及格人員得適用職系，依任用法第 13 條之 1 第 2 項規定，係由銓敘部會同考選部定之；且依類科表附則 4 規定，該表列各考試類科應視專業科目擬訂，爰銓敘部與考選部將就現行考試類科得適用職系，全面檢視後予以修正。

二、相關權益保障及後續配套

（一）保障專業加給及調任權益

依據公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）第 5 條及公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給給與辦法）第 4 條規定，應衡酌職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況支給。又加給給與辦法第 13 條規定，依該辦法所定各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額等，依行政院所訂各種加給表辦理。依上開規定，專業加給的支給，係以其所任職務的技術或專業程度、繁簡難易等因素為衡酌；惟少數專業加給以「職系」作為支給條件一者，例如專業加給表（二十）規定，交通部中央氣象局氣象預報、衛星、資訊、地震中心職務歸列天文、氣象、

物理職系並具高、普考及格或大專相關科系畢業的技術人員，始得依該表支領專業加給，現職公務人員擔心職組職系整併後，是否仍得依該表支領相關專業加給。據瞭解，行政院人事行政總處將視職組職系整併情形，考量各項給與支給之合理性，並在適度保障現職人員既有權益之原則下，檢討調整相關規定。

又依任用法第 18 條第 1 項規定，簡任第十一職等以下現職公務人員，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，是本次通盤檢討職組職系，不致於影響現職公務人員的職系調任資格，反而因職組職系簡併，現職公務人員可以調任的範圍更加寬廣，機關用人將更具彈性。

（二）配合研修相關法規

按職組職系的檢討修正結果，除影響一覽表、職系說明書、類科表等規定外，與職系設置相關的「專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表」、「軍職專長與公務人員職系認定對照表」、「軍職專長與交通事業性質相近名稱表」、「交通事業機構得遴用高普初等考試或相當之特種考試及格人員考試職系名稱表」等相關規定亦須配合修正，所涉範圍相當廣泛，且亦將牽動各該法規的認定標準，例如：涉及公務人員採計提敘俸級認定何謂工作性質相近的「俸給法」、「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」、「交通事業人員與交通行政人員相互轉任資格及年資提敘辦法」等法規；涉及公務人員支領技術或專業加給標準的「加給給與辦法」；涉及公務人員以工作內容認定職系並據以調任的現職公務人員調任辦法；涉及公務人員工作指派及考核依據的職務說明書等，在職組職系調整後，都要併同調整。

（三）職務重新歸系與現職人員動態送審

考量本次職組職系通盤檢討的調整幅度頗大，勢將影響部分現職公務人員職系調任，為期兼顧現職公務人員調任權益，使相關人員能有充分時間瞭解職系、職組修正情形，依往例，銓敘部應會建議一覽表、職系說明書及類科表等相關法規於考試院核定發布日 1 年後方開始實施，俾資緩衝。又本次一覽表及職系說明書正施行後，須配合修正相關法規、辦理職務重新歸系及現職人員動態送審，為使各機關順利完成上開相關配套作業，並使各機關公務人員瞭解其將來職系調任資格，亦應比照往例，擬訂相關作業注意事項，必要時並辦理相關說明會，以利將來各機關實際配合作業及保障公務人員調任等權益。

伍、職系簡併對考試類科的影響

一、職系設置與考試類科的關係

按任用法第 8 條規定，各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當職系；第 13 條第 4 項規定，公務人員各等級考試職系及格者，取得該職系之任用資格；同法施行細則第 13 條界定其義為初任公務人員考試及格者，取得考試及格等級類科之各該職等職系之任用資格。故如果公務人員依上開任用法第 8 條規定，在任用上必須依附職系，但在考試上又完全與職組及職系脫鉤，自行創設類科，恐將與考試法第 1 條「公務人員之任用，依本法以考試定其資格」、任用法第 2 條「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨；為人與事之密切配合」規定有所背離（考選周刊，2003）。

然而亦有主張類科設置應與職組職系脫鉤者，經檢視歷年來職系數與考試類科數的變化，即可獲致考試類科多寡與職組職系設置雖具一定關聯性，然無絕對必然關係。例如：76 年 1 月 16 日新的人事制度實施時，159 個職系簡併為 53 個職系，後陸續增加至 60 個職系，高普考試雖亦配合簡併考試類科，但高等考試仍設有 143 個類科；93 年通盤檢討職組職系時，職系新增至 95 個，但考試類科反而微幅減少至 137 個類科，至 99 年減少至 105 個類科；迄至今日，職系僅新增移民行政職系，共計 96 個職系，但考試類科卻成長至 119 個類科，顯見職組職系的調整，與考試類科的設置或數量並無絕對關係。

無論職組職系與考試類科相關性為何，不可否認，從考試與任用配合的角度來看，一覽表與職系說明書的修正，明顯牽動到公務人員考試類科的設置，尤其是國家考試用人主流的高普考試。是以，本次銓敘部通盤調整職組職系的溝通過程中，用人機關基於考試用人需要，屢次反應職系整併之際，亦須考量如何合理設置考試類科，以利機關拔擢適合人才。

二、考試類科的因應檢討建議

針對考試類科或應試科目如何妥適設置等議題，曾有部分考試委員於院會提出相關建議意見，例如贊同簡併考試類科或應試科目，並建議簡併考試類科，應從本質層面仔細審酌最適當的方式；如擬新增考試類科，應從嚴審核把關，對於現存多重進用管道的應考條件、應試科目歧異情形，亦應審慎再酌整併必要；另建議未來應就考試類科如何整併及應試科目多寡進行檢討，並列為優先改革項目，因考試類科與應試科目簡併，才能減省考選成本，以專注於精進考試方法，提昇國家考試信

度、效度⁶。是以，未來如通盤調整職組職系確定是朝簡併方向規劃，考量機關考選人才所需，就考試類科設置，亦有即早因應檢討的必要，茲初步提出以下建議供參：

（一）檢討一職系設置一類科原則的可行性

考選部自 83 年起，開始檢討並大幅簡併考試類科，89 年將「一職系設置一類科」列為考試類科設置的政策（考選部，2012），93 年通盤調整職組職系時，職系由 60 個增列為 95 個，為避免考試類科亦不斷增設，考選部與銓敘部開會研商獲致共識，類科設置以「一職系設置一類科」為原則。另為彰顯「一職系設置一類科」為類科設置首要原則，於 100 年 5 月 26 日考試院第 11 屆第 138 次會議決議通過「公務人員考試設置新增類科處理要點（以下簡稱新增類科處理要點）」第一點訂定「一職系設置一類科」原則⁷；惟經檢視，現行職系共 96 個，以高考三級為例，扣除經特考取才的 14 個職系及審檢職系，高考三級 81 個職系，共設有 119 個考試類科，與一職系設置一類科的原則不符。究其原因係部分職系依考試法第 19 條規定設置公職專技人員考試類科，以及機關基於用人需求請增考試類科，致部分職系已有一職系設置多類科情形，倘若銓敘部規劃將職系大幅簡併，考試類科是否仍維持一職系設置一類科的原則，似有必要重新檢討。

（二）檢視現行考試類科設置

公務人員考試本係因應用人機關業務需要而舉辦，故用人機關基於預期用人需求及期望初任人員合格合用，頻頻建議設置相關考試類科，尚無可厚非。但經檢視部分考試類科長期無任用需求形同需設，例如農業化學職系設置土壤肥料類科，自 87 年高考三級採分試制度以來，僅一個機關於 104 年曾提報任用需求 1 人，顯見各機關對以考試獲致該類科專業人才的需求有限，根據銓敘部前開規劃，現行農業技術、農業化學、園藝、植物病蟲害防治等 4 個職系將整併為農業技術職系，日後如規劃簡併考試類科，類此長期無任用需求的考試類科，如繼續設置是否符合考選經濟，似可審慎審酌。

（三）檢討新增考試類科審核原則

按新增類科處理要點係公務人員考試設置新增類科的準據；惟以新增類科處理要點作為法源依據，係屬權宜措施，又公務人員考試各類科設置問題，涉及考試院及考選部、銓敘部的重要事項，攸關人民權利義務，其法源位階是否應提升為法規命令，始符法治原則，似可審酌⁸。又考試類科如因行政機關秉持即考即用想法，

6. 參見 103 年 11 月 6 日考試院第 12 屆第 10 次會議考試院謝委員秀能、陳委員皎眉、周委員萬來、何委員寄澎等委員相關發言意見；104 年 3 月 5 日考試院第 12 屆第 25 次會議考試院趙委員麗雲相關發言意見。

7. 新增類科處理要點嗣經 101 年 4 月 19 日考試院第 11 屆第 184 次會議修正通過。

8. 參見 101 年 2 月 23 日考試院第 11 屆第 176 次會議考試院邱委員聰智相關發言意見。

要求利用考試解決各種用人問題，而非對現職人員施予訓練或培養其他業務專長，將使考試類科或應試科目過於專業而影響考試的公平競爭原則，且將因不斷為目前的人事法制救偏補弊，導致辦理考試的功能超出為國舉才的原有目標（考選周刊，1992），是以，現行所定新增考試類科的審核原則，似可研議須否更加嚴謹。

（四）重行規劃設計應試科目

按現行公務人員考試類科係配合一覽表、職系說明書及用人機關業務需求，分定不同專業考試科目，以符專才專業之需，爰考選部於檢討考試類科及應試科目時，除朝簡併考試類科的方向，亦可審酌有無其他因應方式，例如倘考試類科區分太粗，包含不同專業領域知能，可研議在考試類科下分組考試，或採選試科目配套，並分列錄取名額解決問題（考選周刊，2003）；或依各類科職能分析結果，重行檢討各考試類科之應試科目⁹；抑或衡酌減少應試科目與延長考試時間等，俾能減少考試科目的龐雜性及聘請委員的難度，除相對可助於提升考試信度與鑑別度¹⁰，亦可適度達到考選經濟的宗旨。

陸、結語

職系職組的區分與設置，為機關職務配置、選拔人才、人員汲取、工作指派之重要依據，攸關公務人員的進用任使能否同時符合專才專業及機關業務需要。是以，職組職系的設置必須配合社會脈動、時代進步與環境變遷檢討修正，才能因應國家整體發展之需。至考試類科的設置，為舉辦各項公務人員考試，為國家遴選人才的重要依據；機關依類科提報任用需求，考試依類科規劃應試科目，考試權雖與用人權分開行使，但仍須相互配合，形成相輔相成的關係。

面對社會環境的快速發展及全球化競爭年代，培養公務人員通才能力，並兼顧專才專業的用人意旨，銓敘部再次通盤檢討職組職系，目前暫定將現行 96 個職系（行政類 45 個、技術類 51 個），朝行政類大幅整併，技術類適度維持專業分工的方向規劃，而現階段的規劃方案，不容諱言有來自各方壓力，所以相關規劃仍需要再進行溝通協調。考選部亦規劃參酌職組職系調整情形，通盤檢討考試類科及應試專業科目，未來考選、銓敘兩部應審慎思考，考試類科精簡與職系簡併二者應如何配合，

9. 考選部自 100 年 4 月至 102 年 12 月底業已完成國家考試各類科職能分析作業，透過分析各類職務及職業所需具備的核心職能，據以檢討改進各種考試類科設置、應考資格與應試科目，期能因所取才，依用人機關實際核心職能，考選適格人員，落實教考訓用合一。

10. 參見 101 年 2 月 23 日考試院第 11 屆第 176 次會議考試院蔡委員良文相關發言意見。

始能完成此一重大挑戰。除期許將職組職系重新定位，能配合未來國家整體人才培育、政府人才考選、人力調度及政府職能設計等政策性方向，規劃一套整合性的管理架構，並建構出客觀具體、穩定又不失靈活的職組職系結構體系，亦希冀透過通盤檢討職組職系、簡併考試類科及調整應試科目，達成考試經濟及彈性用人的目標。

參考資料

- 王亞男 (2016)：公務人員考試類科及應試科目變革之芻議。考選通訊，第 65 期。
- 呂育誠 (2011)：中華民國建國一百年文官制度的回顧與前瞻。臺北市：考試院。
- 李大維 (2014)：國家考試職能分析轉換考試制度方式之研究報告。臺北市，考選部。
- 吳泰成 (1981)：我國公務職位分類制度檢討與改進之研究。臺北市：臺灣育英社文化事業有限公司。
- 吳泰成 (1997)：職組職系改進芻議。公務人員月刊，第 7 期，頁 22-34。
- 考選周刊 (1985)：考試類科應與政府職系相配合。考選周刊，第 20 期，頁 1。
- 考選周刊 (1992)：考試權獨立與高普考試類科之簡併。考選周刊，第 353 期，頁 3。
- 考選周刊 (1992)：簡併考試類科之必要性。考選周刊，第 372 期，頁 1。
- 考選周刊 (2003)：從職組暨職系名稱一覽表修正說起。考選周刊，第 939 期，頁 3。
- 考選部 (2012)：考試院第 11 屆第 176 次會議考選部重要業務報告。
- 考選部 (2013)：中華民國考選部部史。臺北市，考選部。
- 考選通訊 (2015)：國家考試種類、類科及應試科目之檢討。考選通訊，第 58 期。
- 徐有守 (1979)：公務職位分類的理論與實務。臺北市，正中書局。
- 徐有守 (1984)：我國當今人事制度析論。臺北市，臺灣商務印書館。
- 徐有守 (1996)：考銓新論。臺北市：臺灣商務印書館。
- 徐有守 (1997)：現行官職併立制度的建立與檢討。公務人員月刊，第 7 期，頁 3-21。
- 徐有守 (2006)：官職併立制度的理論與結構——現行公務人事制度析論。臺北市：臺灣商務印書館。
- 徐有守 (2007)：考銓制度。臺北市：臺灣商務印書館。
- 許濱松 (2005)：職系職組修正之意涵及其問題 (上)。公務人員月刊，第 113 期，頁 9-14。
- 許濱松 (2005)：職系職組修正之意涵及其問題 (下)。公務人員月刊，第 114 期，頁 25-30。
- 陳玉貞 (2016)：從職能觀點探討國家考應試類科、科目簡併。考選通訊，第 68 期。

- 黃萬枝 (2001)：談職系職組之檢討修正。公務人員月刊，第 61 期，頁 2-3。
- 張四明 (2016)：公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究。臺北市，考試院。
- 張金鑑 (1972)：人事行政革新新趨勢。中國人事行政月刊，第 5 卷第 9 期，頁 13-18。
- 彭鴻章 (2008)：公務人員考用配合之研究 — 從新人事分類制度探討。
- 彭鴻章 (2013)：公務人員考試類科設置之演變。考選論壇，第 3 卷第 3 期，頁 39-47。
- 趙其文 (2005)：如何落實專才專業的用人理念。公務人員月刊，第 113 期，頁 1-2。
- 銓敘部 (2014)：銓敘部與文官制度發展。臺北市，銓敘部。
- 銓敘部法規司 (2005)：職系說明書及相關法規修正施行配套措施簡介。公務人員月刊，第 113 期，頁 3-8。
- 銓敘部法規司 (2013)：職組職系研修方向芻議，銓敘部人事制度改進專案小組研究專題報告。
- 顏秋來 (1997)：人事制度的省思與改革。公務人員月刊，第 7 期，頁 40-46。
- 歐育誠 (2001)：兩制合一 25 年的回顧與評估 — 談官等職等、職組職系與俸級結構。人事月刊，第 52 卷第 6 期，頁 30-44。