

2.公務人員陞遷法上有關陞遷程序之規定

我國目前有關公務人員陞遷之一般性規定，為 2000 年制訂之「公務人員陞遷法」（以下簡稱「陞遷法」）。依本法第 1 條規定，「公務人員之陞遷，依本法行之。但法律另有規定者，從其規定。」本法乃屬一般法、普通法之地位。故除有特別規定者外，公務人員之陞遷，應悉依本法規定為之。本法所規定之陞遷包括陞任與遷調，其陞遷之程序至少應經過造列甄審名冊、甄審委員會評審、機關首長圈定以及必要時原服務機關之同意等程序¹（並參附圖一）。

2.1.陞任與遷調

根據本法第 4 條規定，本法所稱公務人員之陞遷，包括：

（一）陞任較高之職務

根據公務人員陞遷法施行細則（以下簡稱「陞遷法施行細則」）第 4 條第 1 款，所謂陞任較高之職務，指依法陞任高一職等、官稱官階、官等官階（以下簡稱職等）以上之職務。其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務。所謂依法陞任高一職等以上之職務者，係指依公務人員任用法第 17 條或其他人事任用法之陞任²。

1 本法並有規定本機關人員之遷調，得視業務實際需要，免經甄審程序。這是指在本機關陞遷序列表中同一序列各職務間之調任，機關首長得逕予核定，毋須辦理甄審（陞遷法第 8 條、施行細則第 7 條）。並於本法第 10 條與第 11 條規定有由本機關或其上級機關首長核定逕行陞遷或得免經甄審優先陞任之特例。

2 參考，蔡正村，我國現行公務人員任用制度之研究，中山大學政研所碩士論文，2003.12，頁 96。

（二）非主管職務陞任或遷調主管職務

依公務人員陞遷法施行細則第 2 條第 2 項規定，所謂非主管職務陞任或遷調主管職務，指非主管陞任高一職等以上之主管職務或調任同一陞遷序列之主管職務。而根據 2003 年考試院送立法院審理的「公務人員陞遷法修正草案」第 4 條規定，曾將原條文第 2 款「非主管職務陞任或遷調主管職務」中「或遷調」一詞刪去。使公務人員陞任情形界定為陞任較高之職務與非主管職務陞任主管職務兩種³。不過在 2005 年月 9 日送立法院的新修正草案版本中，則又回復現行法之規定⁴。

（三）遷調相當之職務

指依公務人員任用法律調任相當列等之職務。依本法第 13 條之規定，各機關對職務列等（稱階、等階）及職務相當之所屬人員，應配合職務性質及業務需要，實施下列各種遷調：一、本機關內部單位主管之遷調。二、本機關非主管人員間之遷調。三、本機關主管人員與所屬機關首長或主管人員間之遷調。四、所屬機關首長或主管人員間之遷調。以上各種遷調之規定，則由各主管機關定之。

2.2.訂定陞遷序列表

陞遷序列表不僅是機關辦理本機關甄選時最重要的參考依據，也是提供公務人員追求生涯發展的憑藉。根據陞遷法第 6 條第 1 項及其施行細則第 4 條第 3 項規定，各機關應於陞遷法施行二個月內，依職務高低及業務需要，訂定發布

³ 參照，立法院公報，第 92 卷第 59 期，頁 334，336。

⁴ 參照，2005/05/05 公務人員陞遷法修正草案總說明暨條文對照表(940509 送立法院)，銓敘部網頁 <http://www.mocs.gov.tw/index.htm>（2005.8.18 登訪）。

陞遷序列表⁵。依陞遷法第 8 條第 2 項，若編制員額較少或業務性質特殊之機關，經主管機關核准者，其人員之陞任甄審得由上級機關統籌辦理。則統籌辦理下級機關人員陞任甄審之機關，其陞遷序列表應包含該下級機關職務。

當各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。但次一序列中無適當⁶人選時，得由再次一序列人選陞任（陞遷法第 6 條第 2 項）。各機關訂定陞遷序列表時，其職務列等（稱階、等階）相同者，應列為同一序列。跨列二個以上職等之職務，其所列最高職等相同最低職等不同者，或實施國內外駐區互調之相當職務，得視業務需要列為同一序列。但職務列等相同之主管與非主管職務或具職務歷練先後順序職務，得列為不同序列（陞遷法施行細則第 4 條第 1，2 項）。

2.3.造列甄審陞遷名冊

根據陞遷法第 5 條之規定，各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審之職缺外，應就本機關或他機關具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理**甄審**。如由他機關人員陞遷時，則應該**公開甄選**。這是指各機關人事單位於辦理陞遷前，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並

5 例如「行政院所屬人事機關（構）薦任第九職等至簡任第十職等人事室主任以上人員陞遷序列表」，參附錄。

6 有認為，從條文之文意推論，此規定目的主要在於促使本機關人員之甄審作業能配合陞遷序列而循序進行，但是對於不同陞遷序列間的適用原則，本法並未明確規定。即所謂「次一序列無適當人選」之「適當」定義不明確。如此將可能變相賦予首長過大裁量權，例如當首長個人偏好次一序列人員時，其可以主張原陞遷序列「不適當」，而改從次一序列中進行甄審。參考，行政院人事行政局委託，國立台北大學公共行政暨政策學系，公務人員陞遷制度之研究，2003.12，頁 45。

重、內陞與外補兼顧原則，簽報機關首長決定職缺擬辦內陞或外補後再行辦理。如擬外補應將職缺之機關名稱、職稱、職系、職等、辦公地點及報名規定等資料於報刊或網路公告（陞遷法施行細則第 3 條）。人事單位則必須就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列陞遷人員名冊（陞遷法第 9 條第 1 項）。此時人事單位造列之名冊，於辦理機關人員陞任時，就具有任用資格人員，依標準核計分數後，依積分高低造列。而於辦理本機關以外人員公開甄選時，依符合公開甄選人員所具資格條件高低造列。最後在辦理本機關人員遷調時，則依相關規定，核計分數或依其所具資格條件高低造列（施行細則第 10 條第 1 項）。

2.3.1. 組織甄審委員會

除本機關人員之遷調，得視業務實際需要，免經甄審程序外，各機關辦理公務人員之陞遷，應組織甄審委員會，辦理甄審相關事宜。編制員額較少或業務性質特殊之機關，經主管機關核准者，其人員之陞任甄審得由上級機關統籌辦理，則不受此之限制（陞遷法第 8 條）。

各機關所組織之甄審委員會，應置委員五人至二十一人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席，人事主管人員為當然委員。但委員每滿三人應有一人由本機關人員票選產生之。委員之任期一年，期滿得連任。甄審委員會須有應出席人過半數之出席，始得開會，其決議以出席人過半數之同意為之；可否同數時取決於主席（施行細則第 8 條第 1、2 項）。

2.3.2. 甄審委員會評審

各機關辦理公務人員之陞遷時，除應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊外，並應檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會進行評審（陞遷法第9條第1項）。陞遷法施行細則第9條第1、2款並規定，甄審委員會的功能之一係辦理陞任候選人員資績評分之審查與遷調候選人員資格條件之審查。各機關如果是辦理本機關人員之陞任時，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，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分（陞遷法第7條第1項）。如果評定之積分有二人以上相同時，以較高職等（官稱官階、官等官階）或訓練進修及發展潛能積分較高者，優先陞任（陞遷法第7條第2項）。此項評分標準原則上由各主管院（指行政院、立法院、司法院、考試院及監察院。總統府、國民大會及國家安全會議則準用之）訂定。但各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定之（陞遷法第7條第3項、施行細則第5條第1、2項）。

如果各機關辦理公務人員之遷調，得參酌陞任之規定，自行訂定資格條件之審查項目（陞遷法第7條第4項）。

各主管院訂定評分標準時，應依機關業務性質、職務特性或任用層級，就各項目分別訂定評定因素、評分標準及最高分數，並以一百分為滿分（施行細則第5條第3項）。

甄審委員會的另外任務還包括辦理面試及測驗方式之決定（施行細則第 9 條第 3 款）。各機關辦理本機關人員之陞任，必要時，並得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。擬由他機關人員陞任時，得參酌本項規定辦理之（陞遷法第 7 條第 1 項）。面試與測驗舉行與否，理論上應屬機關首長或主管之裁量權限。

2.3.3. 擬定陞遷名冊

根據陞遷法施行細則第 9 條第 4、5 款規定，甄審委員會除審查陞任候選人員資績評分以及遷調候選人員資格條件之外，並應排定陞任候選人員之名次以及遷調候選人員遴用順序。這是指人事機關依陞遷法第 9 條造列之名冊，於其報請機關首長交付甄審委員會評審後，甄審委員會應提出陞任候選人員名次或遷調候選人員遴用順序，報請機關首長圈定之。

2.4.機關首長圈定

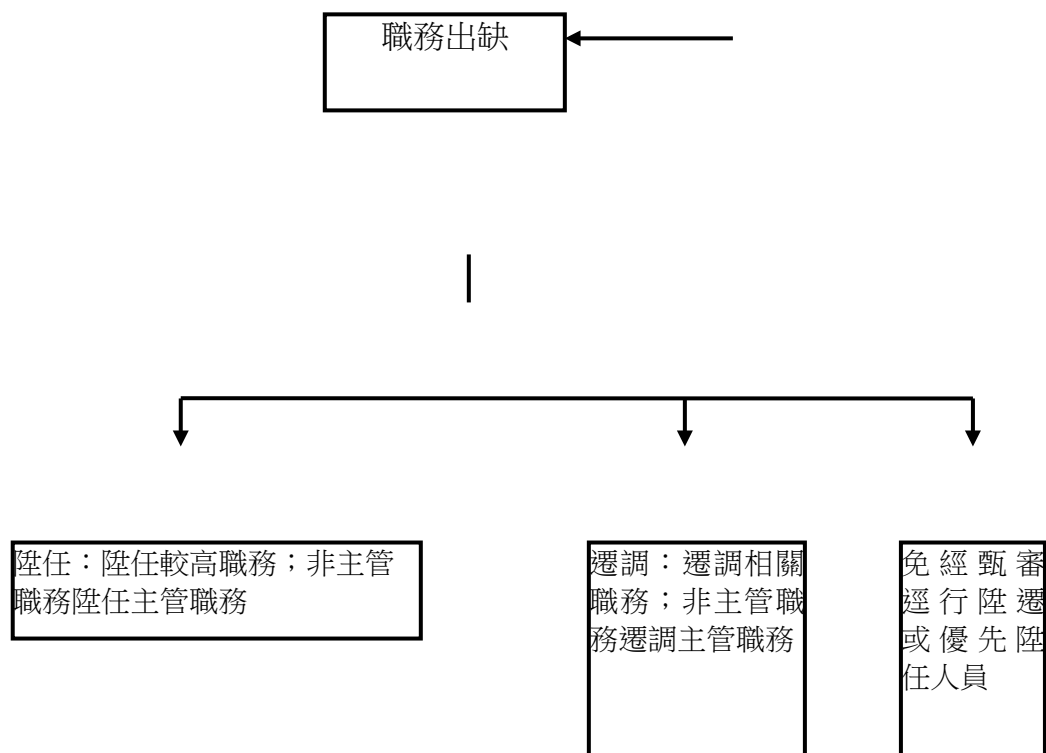
甄審委員會所提出之陞任候選人員名次或遷調候選人員遴用順序，報請機關首長圈定時，本機關首長可就前三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之（陞遷法第 9 條第 1 項）。機關首長對甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，並得退回重行依陞遷法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷事宜（陞遷法第 9 條第 2 項）。這是指如由本機關人員陞遷與由他機關人員陞遷之改變，或增列舉行面試或測驗方式等依陞遷法規定辦理之事項（施行細則第 10 條第 3 項）。

2.5.商調時原服務機關之同意

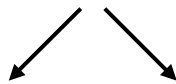
基於公務上之利益，經常需要投入其他公務機關之公務員以供公務之需。依公務人員任用法第 22 條規定：「各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調。」同法施行細則第 21 條規定：「本法第 22 條所稱如業務需要時，得指名商調之，指各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，應經該機關依公務人員陞遷法規規定辦理後，詳細敘明擬調人員之職稱、姓名及擬任之職務，函商原服務機關同意，始得調用。」原則上須經公務員之同意。商調時，機關首長也須書面表示同意。

各機關應訂定陞遷序列表；並劃分「本機關」與「他機關」

附圖一：我國公務人員的陞遷流程



簽報機關首長決定內陞或外補



內陞：
辦理甄審

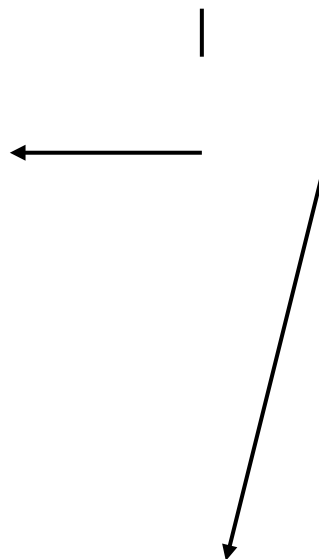
外補：
公開甄選

各機關自行
訂定資格條
件之審查項
目

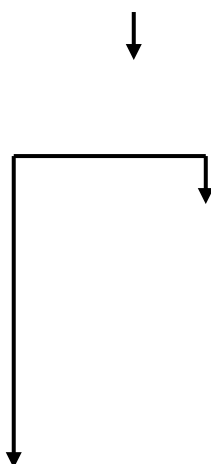
本機關人員
之遷調，得
視業務實際
需要免經甄
審



人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，依積分高低順序或資格條件造列陞遷人員名冊



甄審委員會評審，並報請圈定人選順序



機關首長就前三名中
圈定陞補之；如陞遷
二人以上時，就陞遷
人數之二倍中圈定陞
補之。

人選核定



公務人員對於違法致
損害權益得提起救濟

機關首長對報請圈定
陞遷之人選有不同意
見時，得退回重行依
本法相關規定改依其
他甄選方式辦理陞遷
事宜

.....

陞任高一官等職務應依法經陞官等訓練；初任各官等之主管職務實施管理才能發展訓練

.....

本原始圖表引自，行政院人事行政局委託，國立台北大學公共行政暨政策學系，公務人員陞遷制度之研究，2003.12，頁 37。