

2 0 2 0  
讀家補習班

# 高普考

**行政學 · 許遠** 重點整理

一般行政、人事行政、法律廉政



# 2020 行政學考前重點整理

- 許遠 -

## 第一部分

### 新進考題

- 一、請分別說明巴納德 (Cheater I. Barnard) 提出的動態平衡理論，以及賽蒙 (Herbert A. Simon) 提出的理性決策理論的意涵與主要論點。
- 二、請從產生原因、主要目標、組織型態、結構基礎、溝通基礎、權力基礎、控制力量等面向說明非正式組織與正式組織的差異，並說明個人參加非正式組織的原因，以及非正式組織的特性。(109 身障三等行政學 / 104 高考 / 100 退除役特考三等)
  - (一)非正式組織的定義
  - (二)參加非正式組織的原因
    1. 滿足友誼
    2. 取得保護
    3. 彼此協助
    4. 追求認同
    5. 謀求發展
  - (三)非正式組織之特性
    1. 順乎自然
    2. 交互行爲
    3. 社會距離縮短
    4. 民主指向
    5. 團體壓力
- 三、平衡計分卡 (Balanced Score Card, BSC) 為績效管理常見工具，請說明其內涵與構面，並舉例說明各構面之關鍵績效指標。(109 行政警察三等)

## 第二部分

### 其他重點

#### 考點 1 公共行政的研究途徑

##### Rosenbloom 的觀點

羅聖朋 (Rosenbloom) 在 1998 年著《公共行政：管理、政治和法律在公務部門的瞭解》一書中提出，「公共行政」的不同途徑之「價值」為：

- 一、管理途徑：管理途徑在於強調對組織進行理性的設計，以及兼具效率與效能的組合，以便成功地達成其組織目標。

二、「政治」研究途徑：代表性、回應性、課責。

三、「法律」研究途徑：合憲性、正當程序（依法行政）、實質權利、平等保障公正。

#### 一、公共行政的政治界說

(一)公共行政是指政府的作為

(二)公共行政涉及直接和間接的向民眾提供服務

(三)公共行政為公共政策制訂循環的一個階段

(四)公共行政是在執行公共利益

(五)公共行政係指集體的力量去完成為個人無法單獨為之的事情

#### 二、公共行政的管理界說

公共行政所需要的是從政治學中獨立出來，發展出獨特的管理方法，甚至晚近的新公共管理，亦多強調公共行政的管理面向。

(一)公共行政係涉及政府中行政部門的作為

(二)公共行政是種管理專業

(三)公共行政是種官樣文章的米老鼠 (Mickey Mouse)

#### 三、公共行政的法律界說

公共行政是國家主權觀念的作為，其創造和運作無不涉及到法律的規範，若能從法律觀點來界說公共行政不但合適，而且可提供另類的思考。

(一)公共行政是指法律的運作

(二)公共行政是種管制

(三)公共行政為國王的恩典 (the king's largesse)

(四)公共行政是盜竊行為 (theft)

除了 Rosenbloom 的觀點之外，有考試價值的當然就是 Shafritz & Russell 在政治，管理、法律之上再加上職業的概念。

#### 四、公共行政的職業界說

站在職業的觀點，公共行政不但指涉著職業的類別，泛指在政府機關服務的公務人員，而且其也被視為是種學術性活動，積極建構公共行政研究的學術認同，甚至被解讀為一種專業，致力於追求行政實務與理論結合的卓越發展。

(一)公共行政是種職業類別 (occupational category)

(二)公共行政是文稿競賽 (an essay contest)

(三)公共行政是行動中的理想主義 (idealism in action)

(四)公共行政是種學術領域

(五)公共行政是種專業活動

## 考點 2 典範

### 一、(Henry) 的五個典範：

- (一)典範一：政治與行政分立時期 (1887 — 1926)：強調研究政府的官僚體制，價值中立，重視經濟與效率的研究。  
重要著作 (古德諾《政治與行政》；懷特《公共行政研究導論》)
- (二)典範二：行政原理 (1927 — 1937)：想要建立放諸四海皆準的原理 (被 Simon 批評為行政諺語)，規範倫理的研究。  
重要著作 (魏勞畢《公共行政原理》；古立克&尤偉克《行政科學論文集》— POSDCORB)
- (三)典範三：公共行政即政治學 (1950 — 1970)：重視個案研究、比較行政研究，被喻為公共行政的黑暗期。  
重要著作 (高斯 (Gaus)《公共行政理論趨勢》)
- (四)典範四：公共行政即管理學 (1956 — 1970)：組織行為的實證研究與量化的管理技術研究，組織發展興起。行政與管理界線區分不明顯 (與公共管理中 Bozeman 的 B 途徑概念相同)。  
重要著作 (韓德森 (Henderson)《當代美國公共行政總論》；馬區 (March)《組織手冊》；湯普生 (Thompson)《行動中的組織》)
- (五)典範五：公共行政即是公共行政 (1970 迄今)：重視公平正義，強調公共行政的獨立性。  
重要著作 (瓦爾多《邁向新公共行政：明諾布魯克觀點》)

### 二、Denhardt 的四個典範

Denhardt 在《公共組織理論》一書中將公共行政分成四個研究典範：

- (一)行政控制：以 Simon 的決策理論為代表
  - 1. 公共行政長期以來的發展，以及大部分的著作，都與行政控制有關。
  - 2. 凡是能增加效率就是好的行政；反之，就是不良的行政。→為行政控制典範的觀點
- (二)組織學習：以 Golembiewski 的組織發展理論為代表
  - 1. 後人群關係學派人文主義的行政，組織民主論。
  - 2. J. Jong 民主行政、Harmon 現象學的行政。
- (三)Golembiewski 主張「道德管理」，認為「合作—共識體系」的「分權」方式是解決問題的良方。
- (四)政治教育：以 Waldo 的民主行政為代表
- (五)政治結構：以 Ostrom 的公共選擇為代表  
重要作品為《美國公共行政的知識危機》，認為組織設計的問題在於必須針對特定情境，建構特定結構，期使自利之人能選擇最大化之策略，實現可

預期之結果。主張「多元決策中心」(polycentricity)，肯認「民主行政」之可行，強調「消費者主權」的理想。

### 三、Ostrom 的民主典範

學者歐斯洞 (V.Ostrom) 以 1970 年為界，將行政學的發展區分為「傳統行政典範時期」和「民主行政典範時期」，分述如下：

#### (一)傳統行政典範：

1. 代表人物：威爾遜 (W. Wilson)、古德諾 (F.J.nGoodnow)、魏勞卑 (Willoughby)、懷特 (L.D.nWhite)、古立克 (Gulick) 及賽蒙 (H.A.nSimon) 等人。
2. 共同理念：重視組織內部的管理問題，是一種尋求完善「官僚體制」的運作，只講求效率行政，而非民主行政。
3. 重要主張：
  - (1) 權力一元。
  - (2) 政治與行政二分。
  - (3) 政府結構的普遍相似性。
  - (4) 層級節制。
  - (5) 效率的追求。

#### (二)民主行政典範：

1. 代表人物：漢彌爾頓 (Hamilton)、麥迪遜 (Madison)、林布隆 (Lindblom)、布坎南 (Buchanan) 及尼斯坎南 (Niskanen) 等人。
2. 共同理念：缺乏「消費者效用」的生產者效率是沒有經濟意義的。
3. 重要主張：
  - (1) 權威的多元中心。
  - (2) 行政的政治色彩。
  - (3) 權威的割裂 (分權)。
  - (4) 重疊的職權 (複式的組織制度)。
  - (5) 自我管理。
  - (6) 重視民眾偏好的分歧、差異與反應。

### 四、哈蒙 Harmon 行動典範

認為公共行政的研究必須從基本的信念與假定出發。

採用行動理論來研究公共行政，其基本假定：

- (一)對於人性假定為主動社會性的自我概念
- (二)強調個人具有交互主觀性，而非單向的主觀權
- (三)主張面對面的際遇為行政學研究的分析單位
- (四)重視倫理與道德的關懷，具有濃厚的人文主義色彩。

## 五、Golembiewski 的迷你典範

Golembiewski 認為全面性典範雖然可以引起公共行政社群成員對學科內部專業認同的關注，但無法對行政管理所需的技術、工具產生實質作用，故其倡議應「將更多注意力投入在實際的管理工作上」。所以公共行政學者耗費多時追求一致的典範，不如將心力置於各個多元研究途徑以及實務工作者所需要的工作技術。

## 考點 3 公共性與公共利益

### 一、Rosenbloom 的觀點

憲政體制：公共行政須依公法行事，其可防止政府行政之濫權腐化。

公共利益：行政人員即公共利益的代表者與服膺者。

市場機制：如「公共選擇理論」強調市場導向，改正傳統行政之「獨佔性」。

主權原理：行政人員即主權之信託者（受託者），故其服務對象為全體國民。

### 二、Rainey 之觀點

Rainey 分析「公共性」的方法是，首先選定三組因素，然後據以詳細說明公共組織的特徵。這三組因素分別是：環境因素、組織與環境的互動以及組織角色、結構與過程。

(一)就「環境因素」而言：

1. 公共組織缺乏經濟市場的競爭與誘因，財政資源係依賴政府撥款支應
2. 立法部門、行政部門、監督體系以及司法機構，所制定的嚴密法規程序（或限制），日漸擴張
3. 外在的政治干預力量，逐漸增多。

(二)就「組織與環境的互動」而言：

1. 公共組織及其管理者，涉及公共財的生產及外部效果（externality）的處理，但是其產出卻不能以市場價格在經濟市場交易
2. 政府的業務常具懲罰性、獨占性以及必然性。政府常是單一制裁與懲處權力的執行者；這些業務的執行與財政資源的配置，常是法令義務
3. 政府活動常產生廣泛的影響，並具較大象徵意義，故引起較多的關注。例如，設定公共利益的標準
4. 公共管理者所面臨的公眾監督較大
5. 民眾對公平、回應、誠實、開放、責任等，有獨特的期待。

(三)、就「組織角色、結構與過程」而言：

1. 組織目標更具模糊性、多元性與衝突性
2. 管理者的角色多元而分歧
3. 行政權威與行政領導逐漸式微、自主程度低、授權不足、受任期輪調因素影響

4. 組織結構潛存腐敗問題
5. 策略的決策過程易受干預、中斷以及外界因素的影響
6. 報酬結構受限，員工不易感受「工作績效與報酬」之間，存有明確關係
7. 分歧的個人特質、工作態度與工作行爲、工作滿足感比較低。

### 三、Goodsell 的觀點

顧賽爾 (Goodsell) 指出「公共利益」的「公共對談基本價值」如下：

#### (一) 合法性與道德

黨斯 (Downs) 所言→「社會」的「最低限度」的「共識」。

#### (二) 政治回應性

也就是要符合「民眾」和「相關團體」的「期望」→應考量「多數決原則」與「少數者權利」。

#### (三) 政治共識

應透過「交互主觀」的「瞭解」→「重塑彼此」的「需求」。

#### (四) 關注邏輯性

必須「注意」以下三點：

1. 「社會目標」必須「有效明晰」；
2. 「政策倡導」必須能「促進社會目標」；
3. 政策倡導本身」必須「合理一致」。

#### (五) 考量結果

1. 「衡量政策」對「每一個人」的「產生效果」；
2. 對「政策未來評估」，應可「增進受政策影響者」的「全體利益」。

#### (六) 議程的察覺

「規避私人利益」滲入「公共領域」中，及對「弱勢人」或「少數人」爭取「相對權益」。

### 四、Frederickson 的觀點

傅瑞德里格森 (H. G. Frederickson) 認為公共行政中「公共性」一般理論要素

#### (一) 憲政體制

#### (二) 慈悲與大愛

#### (三) 德性的公民

#### (四) 對集體與非集體公眾的回應

Frederickson 將公共性歸納成五種模式：

1. 多元團體模式：眾多團體互動的淨值就是公共利益
2. 公共選擇模式：試圖將市場經濟學應用在公共部門的分析，主張公共社會就是經濟市場，公共或是社會的利益就是每個成員依其功利本位觀點計算個人利益的總和。



3. 代議政治模式：公共對象是民選首長或民意代表，他們因民選，故最具資格代表民眾。
4. 服務顧客模式：公共對象是指第一線行政人員服務或管制的個人及團體。
5. 資格模式：公共對象是指具有知識又肯參與公共事務的公民，這些良民不僅關心個人利益，也關心公共利益。

#### 五、R.Flathman 的觀點

對公共利益的主張

以實質態度面對政治學的論調（傳統的公益觀點），誘使大家放棄此一概念

- (一)公共利益是抽象哲學的思考
- (二)公共利益是抽象的概念而非務實的手段
- (三)公共利益並非是政治科學為分析的目的而開發的工具
- (四)公共利益乃是政治對談（political discourse）的一環。

#### 六、J.Rawls 的觀點

正義論（社會正義說、客觀上公平與正義原則）

- (一)代表者：羅爾斯（John Rawls）
- (二)主張：社會制度應符合正義，而正義就是公平。
- (三)《正義論》：平等原則必須優先於差別原則，公共利益須符合正義。
- (四)無知之幕（the veil of ignorance）：假設在原初立場（原初情境）中不知道某些特殊事實：不知道自己的社會地位、階級或社會身分；也不知道自己的自然資源、能力體力；也不知道自己的價值觀。

John Rawls 在其正義論一書中指出，正義的兩個原則：一是均等自由原則，即每個人有權利與他人享受同等權利；二是差異原則，應讓社會中處境最不利的成員或最大的利益。其中均等自由原則優先於差異原則。

#### 七、賀寧（Herring）的觀點

認為公共利益的基本理念應是國家公僕的核心價值。

#### 八、貝立（Bailey）的觀點

- (一)決策者對政策所引痛苦的藉口之錨
- (二)介於社會上得失群體的道德戰爭
- (三)官方良知的止痛藥

#### 九、G.Schubert（舒伯特）的觀點

- (一)行政理性論—深受科學管理的影響，主張價值中立的決策過程
- (二)行政理想論—極力擴張自己在決策過程中的自主性和裁量權，將行政人員視為公共利益的核心
- (三)行政現實論—以政治過程來界定行政過程，假定公共利益是具有獨立實質意涵

十、Michael M. Harmon(哈蒙)的觀點：公共利益的分析架構—行政類型格道：

(一)被動的行政風格：

此為低回應性與低自發性的類型。這種行政風格試圖阻止外在力量的干擾，並視其為對組織生存或既存方案效率的威脅

(二)專業的一技術的行政風格：

此為低回應性與高自發性的類型。此類型的行政風格，在公共問題的界定與解決中傾向利用專業知識作為影響力的來源

(三)回應的行政風格：

此為中度回應性、中度自發性的類型。這種類型的行政風格，由於戰術與策略的必要性，而參與公共政策與方案的制定

(四)理性的行政風格：

此為高回應性、低自發性的類型。這類型的行政風格主要強調行政中立，重視執行立法機構所制定的公共政策

(五)前瞻的行政風格：

此為高回應性、高自發性的類型。這一型的行政風格把自發的與回應的行動視為辯證的關係，並受個人承諾（分散式決策）與社會正義和平等原則（整體式決策）所激勵

### ●公共利益的功能

學者索洛夫 (F. Sorauf) 認為公共利益僅是種「有效的政治迷思」(potent political myth)，在行政運作中有曲解公共利益的現象，而其原因主要有三：

(一)是行政人員的社會背景：行政人員，尤其高級行政人員的任用與甄補，極有可能來自社會的中、上階層。

(二)是行政的專業分工：因專業化之結果，使得「本位主義」嚴重。

(三)是行政機關受諸於服務對象或利益團體的強大壓力，並與之發生過從甚密的利益關係：行政機關淪為所謂的「被俘虜的組織」(the captive organization)，不僅限制了機關的發展，降低了適應環境的能力，感染了「行政的動脈硬化症」(the disease of administrative arteriosclerosis)。

一、Goodsell 的觀點

學者顧賽爾進一步歸納出公共利益的功能有四：

(一)凝聚功能：公共利益有模糊的符號作用，因此能吸納不同觀點之利益。

(二)合法功能：公共利益可使政策具備合法化之基礎並提升政策順服。

(三)授權功能：因公共利益的模糊性質，可使立法機關進行彈性授權。

(四)代表功能：公共利益可導引社會多數人，朝向經常受忽視之弱勢利益。

二、全中變 (Jong S. Jun) 公共利益的 8 項判別準則

- (一)公民權利：是否有證據顯示新政策已將多種公民權利納入考量，而且不會侵犯這些權利？
- (二)倫理與道德標準：行政機關的新政策及其行動能否禁得民眾之倫理與道德層面的檢驗？
- (三)民主程序：那些有話要說的人士是否已經表達意見？行政機關除了聆聽民眾意見外，是否已經盡可能地把相關意見納入對話過程？
- (四)專業知識：所做的建議是否考量專業意見？
- (五)非預期結果：所做的建議是否進行充足的分析，俾提供可能的長期效果說明？
- (六)共同利益：所做的建議是與特定利益較有關聯性，或是它可反映較大社群的利益？
- (七)輿論民意：對於社會爭論問題、媒體、公聽會所反映的議體所呈現出來的民意或輿論，是否試圖加以查覺並納入考量？
- (八)充分開放：在政策形成過程中，有關協商、決策、背景資料、專業意見等，是否可供外界監視？

●增進公共利益的困境

(一)草原悲劇：

美國學者哈定提出，又稱共有財悲劇。

(二)搭便車：

公共利益具有無排他性、共享的特性。在理性考量下，讓別人去努力，自己坐享其成。久而久之，沒有人可再享受公共利

(三)大眾缺乏信任感與責

日裔美籍政治經濟學家福山：信任是一種社會資本，信任度愈高的社會，安全感與依賴感越高，經濟發展愈高。

(四)誘因不足：

公共利益的創造必須讓民眾有參與的誘因，例如：如果落實回收工作，有賴於民眾的加入。

考點 4 行政學三大學派及其主張

一、傳統理論

(一)科學管理學派 ( 又稱管理技術學派 )

1. 泰勒 (Taylor)：

- (1) 科學管理之父，也被視為「工人之敵」
- (2) 強調科技、工作與組織三者結合
- (3) 出身基層，研究基層人員工作方法的改進
- (4) 重要著作：《論件計酬》、《科學管理的原理》

(5) 科學管理的原理一書提出四項基本原理：

- ①以動時研究發展科學法則取代傳統資識，履行唯一最好的方法
- ②以科學方法遴選工人
- ③按件計酬鼓勵工人
- ④重心設計工作流程，促效率工程科學興起

(6) 主張「動時研究」（鑛煤科學）

2. 吉布萊茲 (Gilbreth)

(1) 動態時間研究之父

- ①發明最佳方法
- ②動作研究四要素：
  - A. 活動能量
  - B. 活動速度
  - C. 活動持久性

(2) 1993 Mogensen 更名為工作簡化

(3) 創立升遷三職位計畫

3. 甘特 (Gantt)

(1) 創立獎金計畫

(2) 提出工作進度控制表（甘特圖）

(二) 行政管理學派（又稱程序學派）

1. 費堯 (Fayol)

(1) 現代管理理論之父

(2) 14 點原則，5 大功能 (POCCC) 計畫、組織、指揮、協調、控制

(3) OSCAR：目標、專業化、協調、職權、責任

(4) 重視組織高階人員的研究

2. 古立克 (Gulick)：

(1) 1937 古立克 (Gulick)：《組織理論註解》POSDCORB

P 計畫、O 組織、S 用人、D 指揮、CO 協調、R 報告、B 預算

(2) 1983 Garson & Overman：《美國公共管理》PAFHRIER

PA 政策分析、F 財務管理、HR 人力資源管理、I 資訊管理、ER 對外關係

(3) 1993 Graham & Hays：《管理公共組織》PAMPECO

P 計畫、A 分配、M 市場 P 生產力、E 熱忱、CO 協調

(三) 官僚型模學派（又稱科層體制學派）

1. 韋伯 (Weber)：《經濟與社會》、資產價值觀的旗手

認為權威的演變為：傳統——超人（奇魅）——合法合理權威

傳統權威：服從我，因為我們的人民一直這樣作

超人權威：服從我，因為我能改變你們的生活

合法合理權威：服從我，因為我是你們的法定長官

理想型官僚型模的特徵：

- (1) 層級節制
- (2) 人員有固定正式職掌，依法行使職權：會造成目標錯置 (Merton)
- (3) 依法辦事，對事不對人
- (4) 專業分工和技術訓練
- (5) 永業化的傾向：會造成成就與年資的衝突
- (6) 薪資給付、依人員之年資和地位

◎韋伯認為官僚制度之發展，將會使人的熱情與自信被禁錮他稱為：鐵的牢籠

## 二、學者對官僚制度的觀點

### 2. 丹哈特 (R. Denhardt)

主張民主行政應該配合民主政治的環境，易言之效率須和民主配合故提出五大建議以修正官僚組織：

- (1) 建立代表性官僚組織 (Representative Bureaucracy)。
- (2) 採取保障弱勢之措施 (Affirmative Action)。
- (3) 主張公共行政人員應該積極參與政策過程。
- (4) 社區參與公共機構決策和執行。
- (5) 官僚組織內部從是組織發展。

### 3. 黨斯 (A. Downs)

Anthony Downs 在《官僚內幕》(Inside Bureaucracy) 一書中，根據市場經濟學的觀點，針對官僚制度和公共行政進行分析，其認為偏好於理性計算的官僚，具有七種常見的「官僚體系的意識型態」。本文認為，其正可用以補充說明官僚假行政中立之名行怠惰之實的病徵，茲將其臚列如下：

第一，官僚往往強調其活動所能帶來的正面利益，卻對所需付出的成本避重就輕。

第二，維持或進一步擴張官僚活動的情形時而可見，反之，卻未見任何官僚活動的縮減。

第三，官僚只有在遭到他人侵犯管轄權，或是自己本身侵犯他人管轄權時，才會精確地評估本身的權限。

第四，官僚會強調其為整體社會或多數民眾提供利益，而非針對「特定利益」提供服務。

第五，官僚會吹噓目前的表現處於高水準的狀態，或是高績效的表現可以預見。

第六，雖然，官僚在陳述政策時，往往較政黨的說詞更為明確與精緻，但

是，爲了避免民眾發現其缺乏效率的真相，他們還是經常保持相當程度的空泛性。

第七，官僚總是強調他們的成就和能力，卻刻意低調處理他們的失敗與無能。

(1) Downs 的五種官僚人格類型

①爬升者 (Climbers) (自利)

這一類型的人孜孜汲汲於權力的爭取、所得的增加、尊榮的提高。

②保守者 (Conservers) (自利)

這一類型的官僚不喜歡變革，只想儘量維持安定與方便。

③熱心者 (Zealots) (混合)

這一類型的人自利的動機比較小，把組織目標與公共利益鎖定在特定的政策或神聖的政策上，他們可能是克服科層組織僵化與推動變革的重大力量來源，也由於他們的熱心，使公共組織有長期的效率。

④贊助者、倡導者 (Advocates) (混合)

這一類型的人促進他所佔有的特定職位的最佳利益，他對組織的忠誠是真正的利他的，有五個特徵很明顯：

- A. 他重視組織的整體利益而非局部的利益。
- B. 他在組織內是公正無私的仲裁者，但在涉外事務中，他是十分偏袒自己的組織。
- C. 只要他相信他要負責任的政策是重要的，也高度預期能影響那些政策，他將持續地贊助，否則他不會浪費時間精力繼續扮演贊助者。
- D. 他是「官僚的帝國主義者」(Bureaucratic imperialism)，支持創新並擴張組織，經常從長遠的宏觀的角度注意當前政策計畫的意義，及不利的條件與缺失，因而困擾了他的上司與政治領袖，後者喜歡給公眾留下「一切都在掌控中」的印象。
- E. 由於贊助者集中注意某一特定的活動與責任範圍，資訊的流通成爲專門化，增加了他的職位與功能的重要性。

⑤政治家 (Statesman) (混合)

這一類型的人真正效忠於所謂的公共利益，爲整個國家與社會著想的人。

## ●後官僚組織

海克契 (C.Heckscher) 所提出，做行政機關修正韋伯式官僚組織的參考，其用意是趨近消費者導向、服務導向，認爲政府該當具有消費者 (即人民) 需要的能力，和方便使用者的、動態性的，競爭性的價值提供者，這種組織型態的特質如下：

(一)權威的形成來自組織成員間制度性對話和溝通，並非依照權威、法規和傳統

進行決定。

- (二)組織的目標強調使命感和認同，經由資訊的流通與分享，使個人目標和組織使命達成一致。
- (三)強調彈性的原則而非固定的法規，人員可在基本行動原則下，發揮創意解決不同的問題，更能按照問題實況彈性運用。
- (四)組織分工或作業流程採取跨功能、跨層級的方式進行。
- (五)績效評估的標準不是刻板的職務內容，而是個人完整的事功表現和具體貢獻價值，講求公開及參與的程序。
- (六)人員流動頻繁，永業保障不再可取。
- (七)對變革存有預期心理，針對複雜且易變的環境，思考如何即時且有效解決未來問題。

●海克契 (Heckscher) 的「後官僚組織」=「後官僚組織型模」(The Post-Bureaucratic Model) 與官僚組織的比較：

(一)比較 I：

- 1.「官僚組織」→合法的層級權威
- 2.「後官僚組織」→和官僚組織相比較，後官僚組織的組織結構，權威來自於說服他人的影響力

(二)比較 II：

- 1.「官僚組織」→專業分工（穩定的組織結構型態）
- 2.「後官僚組織」→跨功能、跨層級組織（「彈性結構」）

(三)比較 III：

- 1.「官僚組織」→按照固定的法規行事（嚴守法規與權責）
- 2.「後官僚組織」→強調彈性的原則而非固定的法規

(四)比較 IV：

- 1.「官僚組織」→確定個人的權責
- 2.「後官僚組織」→重視「完整」的「績效表現」（績效評估的標準不是刻板的職務內容，而是個人完整的事功表現和具體貢獻價值）

(五)比較 V：

- 1.「官僚組織」→依年資升遷、永業化
- 2.「後官僚組織」→官僚」的生涯規劃強調非永業化的體系（人員流動頻繁，其永業保障不再可取）

(六)比較 VI：

- 1.「官僚組織」→強調內部管理，忽視外在環境的影響
- 2.「後官僚組織」→重視外在環境之適應，具體對變革的預期心理

●巴瑟雷 (Brazelay) 的「後官僚典範」與官僚主義典範的比較

(一)比較 I :

1. 「官僚主義典範」→抽象的公共利益（強調追求公共利益）。
2. 「後官僚典範」→實現公民的偏好價值（追求以公民價值為導向的實際結果）。

(二)比較 II :

1. 「官僚主義典範」→狹隘的效率觀（強調以成本效益為基礎的效率）。
2. 「後官僚典範」→施政品質的強調（重視品質與價值）。

(三)比較 III :

1. 「官僚主義典範」→範圍廣泛的政策執行（認為文官體系必須強調其行政功能）。
2. 「後官僚典範」→認為文官體系的生產功能必須與消費功能、分配功能加以區別，俾能進行生產過程的分析與控制 = 重視具體的生產力成果。

(四)比較 IV :

1. 「官僚主義典範」→嚴密控制監督成員 = 透過預算、會計、呈報或其他制度，以控制公務員的自主權。
2. 「後官僚典範」→主張以贏取公務員對於規範的服從為主要的領導方法，儘量擴大公務員的自主權，因而發展出分權化、誘因導向的管制、自願性的服從或為達成該目標的主要做法。

(五)比較 V :

1. 「官僚主義典範」→強調權威 = 主張以指派功能、委任權威、正式結構為主旨的文官體系。
2. 「後官僚典範」→強調顧客導向 = 則以完成任務、服務第一、顧客至上、滿意結果為主體的文官體系。

(六)比較 VI :

1. 「官僚主義典範」→嚴格控管其施政成本 = 強調成本的觀念
2. 「後官僚典範」→強調公民價值的實質遞送 = 以公民價值為導向 = 追求公民價值 = 重視服務品質的概念。

(七)比較 VII :

1. 「官僚主義典範」→層級節制與命令統一 = 講究層級節制式的組織結構。
2. 「後官僚典範」→解除管制與充分授能 = 主張建立良好的工作關係，強調完成自發性責任。

(八)比較 VIII :

1. 「官僚主義典範」→主張應該堅持規則與程序。
2. 「後官僚典範」→主張了解與應用規範、認定與解決問題，並且不斷地改進程序。



(九)比較IX：

1. 「官僚主義典範」→透過效率、行政、控制來運作行政體系。
2. 「後官僚典範」→主張應用任務、服務、顧客、品質、價值、生產等概念建立支持性的規範，擴大消費者選擇、鼓勵集體行動；測量與分析結果，豐富回饋的內容，以實現為民服務的目標。

四、動態管理學派

1. 傅麗德 (Follett)

傳統時期第一位注意到人員的心理層面學者

額外價值：個人生活在團體中，一定會受到團體影響

組織衝突與調合的解決方式：整合

協調原則：直接交涉原則——早期交涉原則——互惠原則——連續原則

情勢法則：主管人員發號施令必須去除人的因素

●權威來源的比較

1. Barnard (巴納德) 權威接受論：權威不在發令者而在受命者（由下對上）

形式理論：法律規範授予權威的產生（由上對下）

職能合作：長官與部屬的關係不再是命令與服從的關係，而是職能合作的關係

2. 傅麗德 (Follett) 情勢法則：主管人員發號施令必須去除人的因素，強調上下合致

●傳統理論的重要原則

1. 系統化
2. 效率化
3. 標準化
4. 計劃化
5. 協調化

●傳統理論的缺失

1. 過分強調機械效率觀，抹煞人性的尊嚴
2. 過分強調組織的靜態面，忽略心理動態面
3. 將組織視為封閉系統
4. 對人性作了不切實際的假設
5. 憑個人經驗所歸納之知識，經不起普遍的驗證

●修正理論時期

1. 霍桑實驗

在西方電器公司在芝加哥霍桑工廠所作的一項實驗

實驗內容：

繼電器裝配實驗：發現人格尊重的重要性，社會與心理因素才是決定員工生產的主要原因

面談計畫：參與及情緒發洩

接線室工作研究實驗：發現非正式組織的存在

2. 羅次力斯伯格 (Roethlisberger) 提出士氣觀念

### ●開創人群關係學派

人群關係學派行為主義的研究途徑

是依「胡桑實驗學派」的成果而衍生出的學派。現代人群學派已經不只是一套處理人的技術組合；而是一種瞭解人群的分析途徑 (approach)。近年來「組織行為」(organizational behavior) 研究，即往這方向研究並以「組織行為」、「人力資源」取代「人群關係」。

評價

1. 把目標鎖定於提升生產力而非以成員福祉為最終價值。因而遭到史考特 (Scott) 批評成「母牛社會學」。
2. 研究重點在組織成員個人行為並未考量組織整體、組織和外界的關係。

### 五、後人群關係 (Later Human Relation) 學派

亦稱「組織民主論」(Organizational Democracy)。

意涵

後人群關係學派受「人群關係」啓蒙但是不滿其學派以效率、生產力的理念。後人群關係學派脫離人群關係學派的功能論原則，開始以組織之中個人為中心強調個人需求，質疑組織目標是否是個人目標，提倡組織民主化；是「人文主義」的組織理論。

#### 1. 組織人文主義

內容

- (1) 人性尊嚴必須在平等的基礎上予以保護、培養。
- (2) 人類有追求至善的天性。
- (3) 組織利益就是個人利益應該適當、公平分配給利益創造者，不該由管理者獨享。
- (4) 組織的決策、考核者的權力，應該來自員工的同意。
- (5) 組織變革應該是「組織成員對所有備案的充分了解」和「凝聚共識」的後果。

#### 2. 激勵保健理論 (兩因理論)

赫茲博格 (Herzberg) 提出

保健因素 = 不滿足因素 = 維持因素 ex. 薪資、人際關係……

激勵因素 = 滿足因素 = 可以提昇 ex. 成就、責任、工作本身

兩因理論提供了工作豐富化的基礎  
屬激勵理論的內容論

3. 激勵（動機）理論：紅蘿蔔與棍子

(1) 內容理論：

Maslow：生理需求、安全、愛及隸屬、自尊、自我實現

Herzberg 激勵保健理論

Alderfer ERG 理論：生存關係成長

麥克里蘭提出三需要理論：成就、親和、權力

(2) 過程理論

◆ Vroom 期望理論： $M = E \times V \times I$ （期望  $\times$  期望值  $\times$  工具）

期望：其值 0 ~ 1

期望值：其值 -1 ~ 1

工具：其值 0 ~ 1

House 途徑目標理論由 Vroom 的期望理論引申而來

◆ Adams 公平理論：源於巴納德貢獻與滿足的平衡理論

增強理論（行為改變途徑）：Skinner

正增強、負增強、消弱、懲罰

※與貢獻與滿足理論有關的學者有 3 人：

Barnard（巴納德）、Adams（亞當斯）、Simon（賽蒙）

4. 動態平衡理論

(1) 巴納德（Barnard）：《主管人員的功能》

① 互動體系論

② 非正式組織（巴納德被尊稱為非正式組織理論的先驅學者）

③ 貢獻與滿足平衡

④ 權威接受論：權威不在發令者而在受命者，權威之接受須符合四個條件：

A. 受命者確已瞭解

B. 合於組織目標

C. 不違背受命者的利益

D. 受命者有能力完成

每個人均有一個無異議區，符合上述四個條件，受命者將無條件接受命令

(2) 責任道德觀（創造性道德）

(3) 溝通：溝通是組織中的核心問題

※霍桑實驗奠定了非正式組織研究的基礎

※巴納德為非正式組織理論的先驅學者

※非正式組織易形成六同關係：同學、同事、同鄉、同宗、同好、同個性

5. 理性決策理論（滿意決策、有限理性）

(1) 賽蒙 (Simon)：《行政行為》獲得諾貝爾經濟學獎

(2) 決策包含三個階段：

- ① 情報活動
- ② 設計活動
- ③ 抉擇活動（所花時間最少）

(3) 對行政學研究的主張

- ① 事實與價值可以區分
- ② 目的——手段的連鎖
- ③ 認為行政原則只不過是行政諺語
- ④ 認為溝通如同人的血液
- ⑤ 認為人類有限理性的原因有 3：
  - A. 社會的多元價值、注意力的限制、未來不確定因素
  - B. 被丹哈特 (Denhardt) 歸納為行政控制典範
  - C. 行政乃是將事情完成的藝術

6. 需要層級理論（滿意累進模式）

(1) Maslow 人本主義心理學之父《健全心理管理》，人的需求共五種：生理需求、安全、愛及隸屬、自尊、自我實現需要的滿足程度與該需要成為激勵因素之強度成反比。

(2) 匱乏性需求：生理需求、安全、愛及隸屬。

(3) 成長性需求：自尊、自我實現。

(4) 第六層次需求：審美需求（後設激勵）。

7. 人性本善理論

(1) 麥克格瑞格 (McGregor)：《企業的人性面》提出 X、Y 理論

(2) X 理論：人性本惡

Y 理論：人性本善

● 修正理論的缺失

- 1. 過分重視實然面的研究
- 2. 過分重視動態的，非正式組織的研究
- 3. 過分強調客觀性
- 4. 仍然視組織為一個封閉系統

● 整合時期

1. 社會系統理論：

(1) 帕森斯 (Parsons) 提出四種功能 A G I L

A 適應作用、G 目標達成、I 整合、L 模式維持：一方面甄補新成員，另一方面使其社會化接受系統的特有模式。

(2) 帕森斯 (Parsons) 三個次級系統：

策略次級系統：適應作用、模式維持。與外在環境的關係：開放

協調次級系統：適應作用、整合。與外在環境的關係：半開放、半封閉

技術次級系統：目標達成。與外在環境的關係：封閉

2. 次級系統論：卡斯特和羅森威 (Kast & Rosenzweig) 分成 5 個次系統，

(1) 結構次級系統：工作說明書、辦事細則

(2) 技術次級系統

(3) 心理社會次級系統：組織氣候

(4) 目標價值次級系統

(5) 管理次級系統：貫穿整個組織，主要作用是整合、協調、設計、控制

3. 環境系統理論

席爾 (Sill)，特定環境因素包括 5 個：

(1) 顧客 (2) 供應者 (3) 競爭者 (4) 技術 (5) 政治社會因素

4. 生態系統理論

(1) 制度不能生硬的移植、水土不服、橘逾淮為枳

(2) 高斯 (Gaus) 第一位使用生態觀點研究行政學的學者

(3) 雷格斯 (Riggs)，《行政生態學》、行政生態理論集大成者

雷格斯認為在稜柱型的行政模式中，有異質性（指在同一個社會的同一時間、同一地區內，並存有許多不調和的現象）、重疊性、形式主義（指理論與實際的嚴重脫節，事實的與應該的之間有一大段距離）三大特色。

鎔合（未開發—農業社會）——稜柱（開發中—過渡）——繞射（已發—工業社會）

雷格斯 (Riggs) 認為稜柱社會在經濟體制上是市場食品店、政治體制是鬥雞場、行政體制是沙拉。

5. 比較行政制度的類型

●開發國家

(1) 開發國家的行政文化特質為：

- 理性主義
- 功績主義
- 相對主義
- 冒險主義
- 事實取向主義
- 行政中立主義

(2) 根據黑第 (Heady) 從政治文化角度的劃分，將開發國家行政系統分類分為四類：

- ① 古典行政系統：以法（國家行政學院）、德（基爾特）為代表。
- ② 公民文化的行政：以英、美為代表。英國文官制度的特色是貴族化；美國文官制度的特色有四點，民主化、分權化、政治化、專業化。
- ③ 邁向現代化的行政：以日本為代表，高級文官具有「貴族化」、「學閥化」的傾向。
- ④ 共產主義下的行政

### ●開發中國家

(1) 開發中國家的行政文化特質為：

- 權威主義
- 家族主義
- 因緣主義
- 形式主義
- 人情主義
- 官運主義
- 通才主義：認為官大學問一定大

### ●整合理論的缺失

1. 心理及社會次級系統無法加以理性化控制與掌握
2. 系統理論所提出的各種相互關係的理論並未獲的經驗的證明，只是一種合理推論
3. 系統理論所提出的界線的概念相當模糊
4. 系統理論雖然提出整合的架構，卻容易陷入法定主義
5. 系統理論將所有的組織系統看成是有系統、有目的的互動體系，卻否認組織份子之間有個別目標的存在
6. 系統理論有物化嫌疑
7. 系統理論隱含偏袒管理者的意思心態
8. 系統理論高估同型主義的適用性
9. 系統理論是基於成長假設的思維方式，顯然有過度簡化組織生命週期的分析

## 考點 5 新公共行政、新公共管理與新公共服務（外加黑堡宣言與民主行政）

一、新公共行政的意義

1. 社會問題

1960 越戰、黑人民權運動以及社會貧富不均等，政府卻無力解決問題。

2. 學術斷層

新公共行政即指有別於傳統公共行政的新觀點

Waldo 認為美國當時正處於「一個危機四府和問題急迫的年代」，學術界

勢必離開象牙塔的心態，而踏向解決實務問題的道路。因此，Waldo 於 1968 年集結年輕學者於明諾布魯克 (Minnowbrook) 會議中心召開研討會，稱為第一次明諾布魯克 (Minnowbrook) 會議，並將研究結果出版為專書，由於其中的觀點有別於傳統行政學，故稱為「新公共行政」(New Public Administration)。

## 二、新公共行政的主要論點

(一)主張「入世相關」(Relevant) 的公共行政

(二)倡導「後邏輯實證主義」(Postpositivism)

(三)價值觀點：反對邏輯實證主義的「價值中立」觀點，

(四)主張行政運作應重新調整其組織型態以及設計新的工作程序  
使組織更能適應快速變遷的環境。

(五)建構新的組織型態—協和模式 (Consociated Model)

傳統科層體制適合穩定的環境，已難以滿足及適應新的社會環境變遷。  
Kirhart 提出協和式的組織型態

## 三、發展受益者導向的公共組織

政府組織運作的目的應以社會整體受益者的需求為依歸，並忠實地提供服務  
**二次明諾布魯克會議 (1988)**

溫和看待社會公正

關切行政倫理與行政責任

政府是變遷的維護者

對企業採取強烈反對態度

要求改革人事制度

**與第一次會議的差別在於領導、憲政、法律、科技政策以及經濟與市場邏輯新觀點的提出**

**第三次明諾布魯克會議 (2008) 加入全球化及資訊科技之觀點**

### ◎明諾布魯克會議重要內容補充

#### 1. 第一次明諾布魯克會議

60 年代的美國充斥著越戰、種族衝突、都市暴動等問題，導致公共行政領域侷限於預算、組織、人事等議題之上，公共行政 (public administration) 與公共行政學 (Public Administration) 似乎喪失了區別 (Waldo, 1971: xiii)，這正是管理途徑準備大展伸手的時機。D. Waldo 有感於此，便於 1968 年於雪城大學的明諾布魯克會議中心召開明諾布魯克會議，探討新公共行政之發展，會後由 Frank Marini 將會議內容編撰出書，名為《邁向新公共行政》(Toward a New Public Administration)。自此之後，便開始了新公共行政的發展，爾後在 1988 年又舉辦第二次明諾布魯克會議。在第一次會

議中，與會者提出了「新」(new) 公共行政的價值所在，其強調關聯性、社會正義、適應與顧客導向，強調對弱勢的平等對待，更重視歷史系絡，並反思美國建國的傳統箴言 (holy words)

—— 民主、自由與平等。反對重視過程的實用主義導向，主張問題解決導向，亦及其關注個人道德 (individual morality)、確實性 (authenticity)、效能與個人救贖 (individual salvation) 等，這些根本性的問題與解決之道。並從這樣的角度重新再思考公共行政的「公共性」(D. Waldo, 1971: xvi-xix)。而 H. George Frederickson 更將第一次會議的重要影響面向歸納如下九點：(Frederickson, 1989: 97)

- (1) 將研究範圍的焦點由機關的管理轉到爭議性的問題。
- (2) 政策制訂的原則除了經濟、效率的理性標準之外，社會公平也被視為重要的價值。
- (3) 行政的倫理、誠信與責任，再次成為公共行政的重要議題。
- (4) 批評政府所設立的機關疊床架屋，未能因應民眾需求的快速變遷。
- (5) 公共行政必須轉變以提供更好的服務，但並非單單擴張部門。
- (6) 行政是否「有效率」，必須由積極、參與的公民認定。
- (7) 政策制訂並非僅考慮決策規劃，還要實際瞭解政策的結果。
- (8) 挑戰理性型模和層級節制的概念。
- (9) 多元主義不再做為實踐公共行政的標準。

### 2、第二次明諾布魯克會議

而二十年之後於同一地點召開的第二次明諾布魯克會議，當時的社會系絡已經接受了民主的價值，同時也注意到社會公平的議題，但公共行政在紀律的改革方面卻毫無成效，誠如水門案的曝光、孤兒、貧窮、失業與價值觀的轉變等社會問題，都導致了第二次的會議對於實務面投注了較多的關心，主張締造更好的公共服務、加強人員的訓練等公共服務之實然面努力 (Guy, 1989: 219)。具體而言第二次會議強調如下兩個問題，第一點是公民們重新尋求社區的認同感，強調人際間的價值勝過個人目標的追求；第二點認為公僕乃是社會系統中重要樞紐，社會關注公共行政人員如何面對持續不斷的新問題 (Holzer, 1989: 221)。是以綜觀第二次會議的討論重點，其傳承了第一次會議的價值，更包含了對未來的關注，其內容可歸結為如下十一點：(Guy, 1989: 219-220)

- (1) 傳承自第一次會議的社會公平追求，仍為大家所重視。
- (2) 強烈表達對民主價值與提升公共行政核心價值的關心。
- (3) 規範論者與行為主義者之間的論戰並未減少。



- (4) 社會與工作場域的多元化乃被第二次會議參與者普遍接受的基本價值。
- (5) 公共行政人員應當正視時代的變遷，不應當是個守成者，應當是個變遷推動者。
- (6) 除了基本價值的追求之外，應當面對當前複雜的問題，提出務實可行的解決之道。
- (7) 探討由於公共行政的源由乃是跨學科的，所以公共行政的革新必須由其根本上著手。
- (8) 必須以非營利組織或由公部門著手去填補社會的裂縫 (seams of society)。
- (9) 無法容忍百病叢生的公務人事系統，主張剔除不具生產力的人員。
- (10) 對於公部門尚未接受科技議題。
- (11) 較少論及政府應該作什麼的議題。

### 3、第三次明諾布魯克會議

第三次明諾布魯克會議於 2008 年 9 月 3 日至 7 日召開，此次集會主題為：公共行政、公共管理及全球公共服務的未來，本次會議包含兩個階段：

第一階段於 9 月 3 日至 5 日，在雪城大學的明諾布魯克會議中心舉辦，此階段為會前工作坊，參加者為公共行政領域資深學者所推薦的年輕新秀。從種族、性別與國籍來看，這 56 位受邀與會學者比上一次會議所呈現的差異更大。第一階段討論的結果並非單一的形式性批判，而是對本領域關切議題及未來方向的總結。這些總結即是第二階段開場會議中，呈現於資深學者及與會者的幾個核心領域，包括：學術與實務工作者的關係；民主績效管理；財務管理、全球化 / 比較的觀點；資訊科技與管理；法律、政治及公共行政管理；領導；研究方法 / 科技整合；網絡；績效測量；公共行政的價值與理論；社會平等與正義；以及透明與課責。

著眼於全球化觀點的團體支持重新找回比較研究領域，因為全球互賴的程度越來越高。比較途徑的本質是系統敏感的，即必須意識到制度與文化脈絡，並且應該被納入研究之中。此研究途徑之貢獻在於符合當前的實際需求，而且在理論方面可以使研究更為精確，揭露出隱含的，通常是美國導向的假定，以及探索其他可能的系絡。

以公共行政的價值與理論為研究旨趣的團體，提供了對於公共行政重新架構的看法。他們把公共行政定義為：「促進所有人類繁榮的集體關係、對話，以及行動的社會鑲嵌過程。」重新架構過程中出現的問題包括：公共行政如何能夠肯定競爭價值，以及針對公共行政的批判意識是否應該被鼓勵？

討論研究方法的團體提出了一個非正式的聲明文件，要求新進學者成為研究方

法使用與教導以及審者過程的改革推動者。要素之一就是多注意行動研究的方法，以增進對研究議題與公共行政實踐的接合。另一個則是對於方法論多元主義的認同。

第二階段（9月5日至7日）在紐約的寧靜湖舉行，為一傳統的學術會議，邀請來自世界各地的學者提交論文大綱。此次會議收到約300篇的論文大綱，其中80篇被接受。研討重點如下：

- (1) 公共行政學研究發展至今，其領域與1968年及1988年時有何差異？又2008年的研究領域重點為何？
- (2) 以市場為導向的新公共管理（NPM）之發展將屆30年，吾人是否能對其下一個兼具理論及實證性之結論？
- (3) 公共行政學匯集了眾多學科知識並加以整合，如此一來，公共行政學在建立本身核心理論基礎是更進一步？亦或者是相行漸遠？（核心理論基礎：公共性 & 公共利益）
- (4) 如同學者Waldo、Mosher、Redford等人所曾提及的，民主跟官僚制度間既緊張又對立之情勢是否已經有所改善、進步？
- (5) 網絡治理以及協力式公共管理其所產生的嶄新概念，是如何改變了我們對於公共行政學、公共管理，以及公共服務的觀點？這些概念應該改變學者的教學大綱嗎？
- (6) 世界各地國家，依開發程度可分高度開發、開發中或未開發3種，而其所產生的全球化議題如何影響著吾人在面臨公共行政學、公共管理，以及公共服務的理論與實務時所產生的重大挑戰？

### ●民主行政

#### 1. 全鍾燮（Jun）的觀點

公共利益的表達

代表性

開放性

超越派閥黨團

嚴防專業主義對民主原則的傷害

參與

#### 2. 瓦爾多（Waldo）的觀點

瓦爾多（Waldo）認為：「民主政治」是「可欲的」；「官僚制度」卻又是「必須的」，兩者「來源」雖「不同」，卻又能夠加以「調和」，而使「民主行政」得以「建制」。

3. 歐斯洞 (V. Ostrom) 的觀點

學者歐斯洞 (V. Ostrom) 以 1970 年為界，將行政學的發展區分為「傳統行政典範時期」和「民主行政典範時期」，分述如下：

(1) 傳統行政典範：

- ①權力一元。
- ②政治與行政二分。
- ③政府結構的普遍相似性。
- ④層級節制。
- ⑤效率的追求。

(2) 民主行政典範：

- ①權威的多元中心。
- ②行政的政治色彩。
- ③權威的割裂（分權）。
- ④重疊的職權（複式的組織制度）。
- ⑤自我管理。
- ⑥重視民眾偏好的分歧、差異與反應。

4. 華偉克 (Warwick) 的觀點

Warwick 的 5 項裁量倫理原則

- (1) 公共取向：必須以公共利益為考量。
- (2) 反省性選擇：必須具有多面向的選擇。
- (3) 真誠：必須發自內心誠為大眾謀福利。
- (4) 程序的尊重：必須以正當程序執行。
- (5) 手段的限制：必須以合法方式建立。

5. 丹哈特 (Denhardt) 的觀點

研究行政現象時必須重視人員行為、人格尊嚴、人性激發以及組織和外在環境的關係，設法探求普遍而可行的一般理論，並且以人權關係來補充和修正傳統理論，故唯有兩者兼顧才能使組織及其成員達到目標和使命。丹哈特 (R. B. Denhardt) 認為民主行政應該配合民主政治的環境，易言之效率須和民主配合故提出五大建議以修正官僚組織：

- (1) 建立代表性官僚組織 (Representative Bureaucracy)。
- (2) 採取保障弱勢之措施 (Affirmative Action)。
- (3) 主張公共行政人員應該積極參與政策過程。
- (4) 社區參與公共機構決策和執行。
- (5) 官僚組織內部從事組織發展。

### ●黑堡宣言（為官僚辯護）

1. 黑堡宣言產生的時代背景因素，大致有以下三點：
  - (1) 爲了對美國 1980 年代以來盛行的貶損公共官僚之風，提出反制。
  - (2) 爲因應後工業社會、後現代文化特質及全球化趨勢，行政學者萬斯來（Gary L. Wamsley）認爲應給予公共行政新的定位。
  - (3) 針對新公共行政的主張缺乏實用性，無法在行政實務當中獲得實踐而提出反思。
2. 黑堡宣言之核心價值，乃爲官僚體制辯護、反對「小而美」的政府，並強調公共行政在民主的治理過程中具有相當的重要性，且具有規範性的理論特色。由萬斯來與其它學者共同發表，黑堡宣言又稱爲新制度論，受到新公共行政運動的影響。
  - (1) 奠基於制度的明諾布魯克觀點（新公共行政 2.0）
  - (2) 呼籲常任文官應扮演 5 種角色
    - ① 扮演執行與捍衛憲法的角色
    - ② 扮演人民受託者角色
    - ③ 扮演賢明少數的角色
    - ④ 扮演平衡輪的角色
    - ⑤ 扮演分析者與教育者的角色

### ●概念比較

公共行政學 Barton 認爲「新公共行政」主張「行政人員」應具備的「角色」有「五種」：

- 一、促進社會公平
- 二、催生機關變遷
- 三、代表性行政人
- 四、倡議性行政人
- 五、非統一性行政人

### 精選試題

新公共行政學派和「黑堡宣言」（Blacksburg Manifesto）的擁護者十分重視常任文官體系，原因爲何？他們主張常任文官在治理過程中，應該扮演那些重要的角色？

### 新公共管理

#### 一、研究公共管理的兩個途徑

Bozeman 將研究公共管理的兩個途徑，分成由企業管理途徑（business management）與公共政策途徑（public policy）。

## 二、P 途徑的公共管理

### (一)以特定學科專長來研究公共管理

例如，研究交通政策問題需具備交通學方面專長、教育政策問題須具備教育方面的專長，而非僅具傳統行政學知識即可。

### (二)公共組織具有政治性，與企業不

### (三)公共管理就是政治性的政策分析

### (四)以具決策權之政務官為研究對象

### (五)政治性問題無法以實驗得通則，故重視個案研究

## 三、B 途徑的公共管理

主張以企業管理途徑研究公共管理的學者，不區分公共組織與企業的差異，認為師法企業，可以提昇效率，解決問題。1980 年後的新公共管理即為採取此途徑的觀點，而實務上的政府再造運動所用的策略也都屬於此一途徑。

特徵如下：

### (一)以企業管理途徑研究公共管理

### (二)不區分公共組織與企業的不同

### (三)公共管理就是技術性的政策分析

### (四)以高級事務官為研究對象

### (五)以量化研究為主，追求管理通則

## 四、理論基礎

### (一)公共選擇理論（源自於古典經濟學）

### (二)代理人理論：容易產生資訊不對等（道德風險）

### (三)交易成本理論

## ●新右派哲學：「私人就是好的，公共就是壞的」。

這股自 1980 年代以來，即盛行於各國政府的管理風潮，已使各國政府的行政管理文化產生「轉移」（Transformation）的現象—從公共行政轉變為公共管理，雖然這股潮流被賦予不同的稱號，如新右派、新治理、管理主義、企業型政府、以市場為基礎的公共行政等，但卻可被統稱為「新公共管理」（New Public Management, NPM）。

### 1. 基本要素：新公共管理具有三種基本要素。

①係根源於管理主義或新泰勒主義（Neo-Taylorism）的理念。

②師法私部門企業的管理實務和技術。

③新公共管理是一種手段（Means），企圖將官僚的、權威式的作風及消極性民主的政體，轉換成有效率的、回應性及顧客導向的新治理典範。

### 2. 特徵：Farnham 與 Horton 兩位學者，進一步指出「新公共管理」具有以下八項特徵。

- ①採理性途徑的方式處理問題
  - ②重新設計組織結構，其目的在於使政策能與行政分離
  - ③改變組織結構，促使官僚體制的組織更為扁平化
  - ④依據經濟、效率及效能等標準（三E標準）來衡量組織的成就
  - ⑤改善現行的政策
  - ⑥運用人力資源管理的技術，其目的係在淡化集體主義的色彩而採取個人主義的途徑
  - ⑦試圖建立一種具彈性、回應及學習的公共組織，
  - ⑧以契約關係（Contractual Relationship）不論是內、外在的，以及兩者之間的購買者與供給者，其互動都是以價格、品質及數量為基礎，來取代傳統的信託關係。
3. 挑戰：1980年代以來的新公共管理運動浪潮風行全球，並被冠以不同的稱號，如管理主義；以市場為基礎的公共行政，企業型政府，甚至具有政治理念色彩的名稱，如新右派（指英國的政府革新）、新治理（指美國政府革新）。這股新公共管理運動實與各國的行政改革有密切的關聯性。意即新公共管理是在回應後資本主義社會（又稱為後工業主義）時代，政府所必須迎擊的挑戰，包括：
- ①刪減公共支出及抑制政府組織等做法的成效相當有限。
  - ②公、私部門的界限日益模糊。
  - ③資訊科技一日千里。

在這樣的時代環境下，傳統的公共行政已欲振乏力，只有透過新公共管理的途徑方能反敗為勝。

### ●政府再造

1. 奧斯本（Osborne）和賈伯樂（Gaebler）兩人提出新政府運動，倡議以企業型政府的觀念來引導政府改造的方向。
2. 1933年柯林頓總統，針對聯邦政府進行國家績效評鑑（NPR），是以企業型政府的精神為藍本
3. 柯林頓總統成立國家績效評估委員會，主要目標有下列四種  
(1) 刪減法規 (2) 擲節開支 (3) 顧客至上 (4) 充分授權

### 歐斯朋（Osborne）與蓋伯勒（Gabler）的觀點

- (1) 導航式的政府：  
政府的職能在於引導領航（steering），而非親自操槳。
- (2) 社區性的政府：  
政府將更多的決策權和公共服務的提供，回歸社區自主處理。
- (3) 競爭性的政府：

競爭機制是紓解官僚體制運作失靈的良方，政府應將競爭的觀念注入公共服務與產出之中，以取代傳統獨佔而造成的保守、浪費與無效率。

(4) 分權式的政府：

政府應將決策權下授以增加員工的自主權，同時在適當的監督下，充分分權，讓地方政府發揮因地制宜的功能。

(5) 前瞻性的政府：

政府能夠以遠見來治理國家，並重視事先的防範優於事後的彌補。

(6) 任務導向的政府：

政府應以目標和任務為導向，而非以法規命令為驅力，並注重任務的優先次序以便集中精力有效運用資源。

(7) 結果導向的政府：

政府應對其施政結果負責，並以此作為績效評量的標準。

(8) 顧客導向的政府：

政府的服務要以滿足顧客（人民）的需求為優先，政府的施政績效和品質應由顧客（人民）的滿意度決定。

(9) 企業導向的政府：

政府除了節流外，更要注重開源。

(10) 市場導向的政府：

政府面對不同的公共問題，可透過市場機能的自律調理，以舒緩政府機構官僚化的現象。

### 「五 C 策略」(FiveCs)

1. 核心策略 (The Core Strategy)
2. 結果（後效）策略 (The Consequence Strategy)
3. 顧客策略 (The Customer Strategy)：
4. 控制策略 (The Control Strategy)
5. 文化策略 (The Culture Strategy)

### 0.E.Hughes 的觀點

- (1) 政府功能不彰，統治正當性遽降
- (2) 新古典經濟學崛起，理論指引改革行動
- (3) 企業部門變革成功，刺激公部門跟進
- (4) 技術環境急速變遷，衝擊政府之運作方式

### ●民營化

民營化之優點：

1. 彈性增加，成本降低
2. 借重民間專才

3. 落實服務對象受惠原則
4. 選擇性增加
5. 增加參與機會，整合資源網路
6. 資訊透明化
7. 運作健全化
8. 示範效果

民營化之限制：

1. 適用性之困境
2. 缺乏政治責任
3. 不穩定因素之干擾
4. 管理困境
5. 營利機構參與之弊端

所謂「民營化」(privatization)，係指將公共服務移轉由民間提供或將公營事業之所有權或經營權移轉給民間的過程，學者薩瓦斯(Savas)將其分為三大類型，茲說明如下：

(一)撤資 (divestment)

(二)委託 (delegation)

1. 簽約外包
2. 特許權
3. 補助
4. 專用券
5. 強制

(三)替代 (displacement)：當政府所提供生產或服務不能滿足社會之需求，而由私人部門取代供應。替代可分為：

1. 功能不足之替代
2. 退離減縮之替代
3. 解除管制之替代

## ●新公共服務

一、新公共服務之理論基礎，包括：

- (一)民主的公民資格理論
- (二)社群與公民社會的模型
- (三)社群主義
- (四)社會資本
- (五)審議式民主



二、核心概念：

新公共服務的核心概念，依照 Denhardt 氏二人的說法共有七項，分別為：

- (一)服務人民，而非顧客
- (二)公共利益的追尋
- (三)重視公民資格更勝於企業精神
- (四)策略思維、民主行動
- (五)理解課責並不容易
- (六)服務而非領航
- (七)重視人民，而非只重視生產力

**考點 6 行政國**

政學者瓦爾多 (Waldo) 在 1948 年出版《行政國：美國行政學的政治理論研究》一書，因而成為「最早」使用「行政國」名詞的人士，瓦爾多 (Waldo) 的用意是在於強調「現代行政」的「成長」（行政權力增長）可以「做一門學術研究」。

時至今日，「行政國」一詞被「行政學者」用來形容「政府」在「職能擴張」、人民依賴日深的「時代潮流」下，「行政部門」具有「舉足輕重地位」的「用語」。行政權力擴張之原因：

1. 自由放任經濟思想受到批評
2. 社會經濟變遷
3. 立法權分散無力
4. 司法退卻

**●政府成長理論**

原因：一、工商企業需要政府提供穩定的經濟和政治環境，政府的服務不斷增加：  
華格納法則

二、利益團體對政府機關遊說施壓，而成本是由社會大眾分擔：普樂現象。

三、政府機關幾乎沒有競爭者，難以控制效率及生產力：包默病症

四、人民在戰爭時忍受賦稅的程度會增加，但恢復常態後，政府並不會降低支出，於是每經歷一次社會危機，人民忍受賦稅的程度就會往上移位：皮考克和魏斯曼的移位效果理論。

行政機關的角色：

- 一、盧爾克將行政機關的角色形容為否決團體
- 二、培里 (Perry) 稱為無正當性的權力影武者
- 三、巴薩克稱為侏儒耍大刀

## 考點 7 Morgan 組織意象

- 一、組織是「機器」(machine)的隱喻(官僚型模與科學管理作為基礎)  
意義：組織如同機械一般，透過精心的設計與規劃，將其劃分為不同功能部門，使其具有明確執掌，然後，再對各種分化之部門進行整合，藉以達成組織目標。  
(以組織之分化與整合來達成目標)
- 二、組織是「有機體」(organism)的隱喻  
意義：組織如同生物一般，會在生存環境中尋找其利基(niche)，與環境變動同時進行調整，藉以達成良好的調適(good-fit)。
- 三、組織是「大腦」(brain)的隱喻(屬於雙圈學習組織)  
意義：組織就如同大腦一般，可以有如下功能。  
☆補充 Morgan 大腦全像圖的(holographic)組織設計。  
設計原則
  1. 將整體植入所有部分(全觀視野的建立)  
建立組織願景與文化。  
建立情報網絡。  
重塑組織結構。  
設定團隊的分殊化功能。
  2. 創造連結與重複：資訊處理的重疊性；工作設計與技術分配的重疊性。
  3. 設計必要的多樣性(工作、任務)：用以適應環境的多變性。
  4. 與授權的平衡：對組織各部的任務、功能進行適當的界定。
  5. 學習如何去學習：檢視與預測環境；雙圈學習；隨時浮現的設計靈感。
- 四、組織是「創造化的社會實體」(creating social reality)的隱喻(聚焦於組織文化面向，指涉社會建構的實體)  
意義：組織是由人類所主觀建構的社會實體／社會建構物(social construction)。可區分為二層意義，分別為「內部組織文化的建構」、「所處系絡文化的結合」。
- 五、組織是「政治體系」(political systems)的隱喻  
意義：組織是個利益、衝突與權力的競技場，存在各種權力的相互角力、鬥爭。
- 六、組織是「心靈囚籠」(psychic prisons)的隱喻  
意義：人們經常深陷於慣常的思考模式中而不自知。組織經常對人們的思考方式進行型塑與限制，致使組織成員受限於組織所提供或建構的思維模式中而無法跳脫。
- 七、組織是「流變與轉變」(flux and transformation)的隱喻  
意義：自然世界與人類世界都是處於持續的變遷狀態中，在任何實體的表象層

次下均存在一種「變遷的邏輯 (logic of change)」。變遷並不是線性過程，而是一非線性 (non-linear) 或圈狀 (loop) 的過程。

八、組織是種宰制工具：米勒 (Miller) 的《推銷員之死》和伯曼的死於工作》

意義：現代化組織與傳統組織最大的不同點在於，對「理性的執著」與否。

組織常被視為一種理性的設計，經過精心安排各個部分的明確職掌，並有效整合起來完成共同的目標，所以特別強調計畫、管理、監督與控制。

### 考點 8 組織分類

卡斯特、羅森威用系統的觀點認為組織是開放的社會系統，具備：目標導向 (goal-orientation)、社會心理系統 (social-psychosystem)、技術系統 (technical system) 和結構性活動的整合 (an integration of structured activities)。另外卡斯特、羅森威指出組織可以從五個相關的次集系統構成：

1. 結構次級系統 (Structural Subsystem)：組織之中人員權責分配、從屬關係、平行關係的正式化說明；通常這一結構的次級系統可經由組織系統表加以建立。另外向工作說明、辦事細則、組織規章等法令皆規範結構的次級系統必備條件。組織結構讓組織之中的技術次集系統和心理-社會次級系統 (Psychosocial Subsystem) 間的關係得以正式化。
2. 技術次級系統 (Technical Subsystem)：組織要達成目的須要有效運用各個技術、知識進行其平常工作。技術次級系統對於組織之中其他的次級系統亦會產生影響。
3. 心理-社會次級系統：由各人之間、團體之間、個人和團體間的相互行為構成，包含個人之行為和動機、地位和角色的關係、團體動態性和其影響力。人員的情緒、價值觀念、態度、期望等都影響到這一次級系統。因此外在環境的因素和組織內部的結構、技術、工作等因素會對此造成影響，以上的因素造成「組織氣候」 (organizational climate)；不同的組織也就有不同的此次級系統。
4. 目的和價值次級系統 (Goals and Values Subsystem)：組織為開放系統要考慮對社會的貢獻，故組織不僅要達成其追求的目標，還要符合社會需求，此即「價值」問題，一個現代化的企業組織不能以利潤做為一目標，還得具備社會責任感。
5. 管理次級系統 (Managerial Subsystem)：貫穿整個組織，主要作用是整合、協調、設計、控制。

#### ●以人員的順服度為標準

艾桑尼 (Etzioni) 分為三種

1. 強制型組織：ex. 監獄、集中營
2. 功利型組織：ex. 銀行、保險公司
3. 規範型組織：ex. 學校、教會、政黨

●以主要受惠者為標準

布勞 (Blau) 和史考特 (Scott) 分為四種

1. 互利組織：

工會、商會、宗教團體

主要課題：維持內部民主程序

2. 服務組織

例如：大學、醫院

主要課題：協調專業人員與行政人員之間的衝突

3. 企業組織

例如：組織的所有者或股東

主要課題：謀求利潤和效率

4. 公益組織

例如：警察機關、行政機關、軍事機關

主要課題：加強外在民主控制

●以組織的社會功能為標準

帕森士 (T. Parsons) 分為四種

1. 生產組織：從事經濟性或勞務性生產以供社會消費的組織

如：企業公司、飯店、娛樂機構等

2. 政治組織：分配權力以達社會價值目標的組織

如：政府機關

3. 整合組織：協調衝突、促進合作，以達體期望的組織

如：政黨、法院、工會

4. 模式維持組織：藉由教育文化及活動來維持社會持續性的組織

如：學校、教會、文藝機關等

●以是否能自願參加或脫離為標準

1. 自願性組織：參加與脫離可隨心所欲，不受限制

例如：政黨、協會、學會

2. 半自願性組織：參加時並無充分自由，但脫離時不受任何限制

例如：行政機關和企業公司

3. 非自願性組織：脫離與參加均受到嚴格限制

例如：監獄、精神病院

●以創辦人與受惠者區分為標準

1. 合作組織：成本由會員負擔、價值亦由會由分享

例如：合作社、工會

2. 營利組織：價值所需成本由受惠者負擔、而且受惠者尚需付出比成本更高的代價  
例如：企業公司
3. 服務組織：服務成本均由創辦人負擔  
例如：文教機構
4. 壓力組織：活動目的在於影響政府決策  
例如：利益團體

### ● Ross A. Webber 的各種組織結構

1. 傳統組織型態：出現於組織草創時期，由一小群領導人帶領多數作業層級人員，中層管理人員與幕僚少。
2. 理性的官僚體制：參見官僚型模之內容
3. 雙金字塔型結構：作業人員與業務主管 + 管理人員與專業人員。
4. 專案組織 —— 矩陣組織：依特殊任務編組  
意義：又稱為矩陣組織 (matrix organization)，意指組織部門之間的團隊組合，用以達成特定組織目標。其組織成員是由各功能部門所借調而來，藉以完成特定或臨時賦予之工作；在任務完成之後，專案組織中的成員將各自歸建。

#### 特性

- (1) 為臨時性之動態組織。
- (2) 具有開放屬性。
- (3) 組織成員之間互動頻繁。
- (4) 為特殊目的而成立。

#### 優點

- (1) 任務明確；
- (2) 可用來培訓具通才之管理人員；
- (3) 可使人員發揮所長；
- (4) 具彈性；
- (5) 可消除部門之間的本位主義。

#### 缺點

- (1) 專案主管於功能主管之間易生職權衝突。
- (2) 專案組織成員易生角色混淆與衝突問題。
5. 鐘型組織結構 —— 極端集權的領導形式：少數重要的決策者（專業人士）位居組織頂端，形成「首長群」；中層部人萎縮，基層人員的工作高度制式化。
6. 直立式橄欖球型 —— 專家擴增：組織頂端為少數通才，中層為大量的專業人士，底層為作業人員。
7. 同心圓型 —— 組織民主化：主管與部屬互動密切，僅有核心 - 非核心之分，而無上下層級之區分。

8. 自由式：組織有如變形蟲一般，視環境需要而變化其組織結構。

自由式組織（多重型式組織）：阿米巴（變形蟲）（採用權變觀點）

### ●史龍事業部門制

1. 設計目的

培育有自治能力的單位，每個單位均有自治權，由分部經理負完全績效責任並負執掌所有策略性和作業性決策之職權。

2. 設置特性

多角化經營

合併經營風潮

集權化和分權化的調和

3. 設計方式

集權式的政策（總管理）、分權式的管理（各事業體有自主權）

各事業體以產品中心、利潤中心

有陣容堅強的幕僚群提供總管理資料和建議以做出正確決策

4. 優點

大量授權與各事業體，減輕高階主管的負擔

因各事業部門下均有完整的功能部門，使各職能間工作更可密切配合

各事業部門因地制宜，而更能適時適當處理所負責的業務

各事業部門有負全責的首長，而更能考慮全盤業務

### ●網絡型組織

在政府中，網絡組織（network organization）指政府選擇透過其簽定契約與提供資金的權力，所創造出來的一個非政府組織網絡以執行政策。在網絡所支撐的政府中，官僚體系被許多不同的機制所取代，這些機制的名聲幾乎都比官僚體系的政府更好，有時績效也更為良好。在網絡所支撐的政府中，政府不再嘗試自己去做每一件事；相反的，政府提供資金給其他組織來做政府想要完成的工作。數量繁多的組織都屬於這種網絡所支撐的政府之一環，包括教會、實驗室、非營利組織，乃至營利公司都被要求承擔政府的一部分工作。

網絡組織模式蔚為風潮的原因：

1. 全球化下的城市變遷：

全球化下，國家角色逐漸模糊，發展策略明確且地位清楚的城市益顯出色，進而使得城市之間的競爭與合作已不再侷限於本國周邊地區。

2. 快速競爭的經濟發展：

3. 資訊傳播的便利迅捷：

4. 生活環境的品質要求：

5. 公共政策的複雜多變：

## 考點 9 非正式組織與非營利組織

### ●非正式組織

非正式組織分類由道爾頓 (Dalton) 提出

#### 1. 垂直集團

- (1) 垂直共棲集團：人員之間有高度的依賴性，長官多維護其部屬，部屬也維護長官的利益。
- (2) 垂直寄生集團：下級人員多寄生於上級主管，只享權利不盡義務。(一人得道、雞犬升天)

#### 2. 水平集團

- (1) 水平防守集團：為維護本身的權利地位，多由資深，既得利益者組成
- (2) 水平攻擊集團：多由新進的人員組成

#### 3. 非正式組織優點

- (1) 維護團體所抱持的文化價值
- (2) 非正式組織的成員彼此抱持而增強了團結的力量。
- (3) 提供人員社會滿足感
- (4) 有效溝通
- (5) 社會控制
- (6) 高度的伸縮性
- (7) 非正式組織可以安定組織
- (8) 彌補正式命令之不足
- (9) 使員工的挫折得到發洩，進而使員工在精神上得到補償。
- (10) 非正式組織可制衡正式組織之管理者的濫權。

#### 4. 非正式組織的缺點

- (1) 反對改變
- (2) 角色衝突
- (3) 傳播謠言
- (4) 順適(即在團體裡大家如果都說好，即使自己覺得不好，也不敢發表意見，會和大家一起說好。)抹煞創造性、抹煞人員的個性。
- (5) 循私不公

### ●非營利組織

#### 一、非營利組織的意義

(→) Thomas Wolf 認為，非營利組織為那些合法組成的非政府實體，在國家法制下，組成慈善或非營利的法人團體，以公共服務為目的，並根據稅法而給予免稅的條件。其應具備下列五種特徵：

1. 具有公共服務的使命。

2. 為不營利或慈善的法人組織。
3. 排除自利營私的管理結構。
4. 免除聯邦稅。
5. 捐助者享有減稅的優惠待遇。

## 二、非營利組織的角色與分類

### (一)非營利組織的角色

根據克拉馬的看法，非營利組織扮演角色包括：

1. 先驅者：即非營利組織常先會有豐富創意或示範性的構想，再被政府接受採用。
2. 改革或倡導者：即非營利組織被期待成為批評者、看守者或給予壓力者，以成政府改善或建立合乎需要的服務。
3. 價值守護者：非營利組織被期待本著倡導、參與及改革的精神，來改善社會，並能主動關懷少數團體。
4. 服務提供者：非營利組織的服務是有彈性的，經常是選擇政府未做、不想做或較不願意做但符合大眾需要的服務來做。

## 三、非營利組織存在原因（NPO 之經濟、政治、社會面理論基礎）

(一)市場失靈（market failure）理論：H. Hansmann 提出「契約失靈」理論，以解釋非營利組織產生之原因。此契約失靈理論類似私人部門之市場失靈。而市場失靈之原因，分述如下。

- 1、外部性（externality）
- 2、市場不完美性（market imperfection）：
  - (1)「資訊不全」（imperfect information）：消費者對於品質與價格沒有完善的資訊或不具判斷能力。
  - (2)「參與障礙」（barriers to entry）：因鉅額成本或管制性條件，使新企業無法參與競爭。（入門門檻過高、不利市場的形成）
  - (3)「風險」（risk）：產業計畫隱藏了大規模的風險，使得一般民間部門不願承擔風險，拒絕進入市場。
  - (4)「規模漸增」（increasing returns to scale）：當產量漸增，成本降低，會產生大規模生產、獨佔或寡佔的情形。（缺乏競爭的特性）
  - (5)「不穩定性」（instability）：市場因經濟景氣與否，產生恐慌，增加市場混亂與瓦解的可能。

(二)政府失靈（government failure）理論：政府失靈即是政府在提供公共服務上不足或無效率之現象，其原因分述如下。

(三)第三者政府理論（the third party government theory）

代表學者：Lester M. Salamon 批評市場與政府失靈不能解釋非營利組織



存在因素，而提出「第三者政府理論」。

(四)組織利基理論 (the niche theory of organization)

Seibel 認為第三部門的組織行為較不重視效率及回應性，因此使得第三部門能緩和民主政治系統之合法性的困境，而這也正代表非營利組織的適當位置 (niche) (利基)。

(五)「志願主義」 (voluntarism)：志願主義同於志願服務，亦為政府輸送財貨與服務之重要途徑

補充：志願失靈

1. 慈善的不足
2. 慈善的特殊性
3. 慈善的干涉主義 (慈善的家長制)
4. 慈善的業餘性

四、非營利組織的功能

Kramer (1981) 曾指出，非營利組織具有四項社會功能，分述如下：

- (一)開拓與創新的角色功能：借重其對社會需求面的敏銳度。
- (二)改革與倡導的角色功能：擔負政府部門監督者、批評者的角色。
- (三)價值維護的角色功能：有助民主社會理念及其他正面價值觀的維護。
- (四)服務提供的角色功能。(直接從事公共服務的提供)

五、非營利組織與政府的互動

(一) Gamwell 的互動模式

政府與非營利組織的互動模式，學者 Gamwell 依據「組織偏好的價值目標」與「達成目標偏好的手段」兩大構面，區分成以下四大模式：

1. 合作模式：係指政府與非營利組織分享共同的價值目標以及達成目標的手段。
2. 衝突模式：係指政府與非營利組織彼此間有著不同的價值目標以及達成目標的手段。
3. 互補模式：  
係指當政府與非營利組織有著共同的目標，而透過不同的手段來各取所需。如：政府提供法規；非營利組織提供多樣化的服務。
4. 競逐模式：係指政府與非營利組織間雖看似擁有共同的手段，但卻在所欲達成的目標上迥然相異。

(二) Kramer 的互動模式

1. 政府主導模式 (Government - Dominant Model)  
即政府扮演掌握經費提撥與服務提供的雙重角色。
2. 雙元模式 (Dual Model)  
即政府與非營利組織各自提供福利服務的需求，兩者間並無經費上的

交集，而是處於平行競爭的範圍上，同時由政府及非營利部門廣泛的包含資金及傳輸人類服務，但每個有其不同的明確範圍。

3. 合作模式 (Collaborative Model)

由政府提供資金，第三部門實際負責服務的傳送，但兩者相反，在理論上也是可能的。

4. 第三部門主導模式 (Third-Sector Dominant Model)

志願組織同時扮演資金提供和服務傳送的角色，對抗政府所進行的社會福利供應。

☆補充：社會企業

(一)社會企業 (social enterprise)

是一種全新的企業典範變革，由非營利組織所運作，並生產能夠實踐其使命的資本，乃基於永續性及企業精神的新典範。

(二)社會企業的理念

社會企業一般泛指企業或非營利組織透過商業手段，以達特定社會服務的目的。根據經濟合作暨發展組織 (OECD) 的定義：「社會企業係指任何可以產生公共利益的私人活動，具有企業精神策略，以達成特定經濟或社會目標，而非以利潤極大化為主要追求，且有助於解決社會排斥及失業問題的組織」。

(三)社會企業的特色

社會企業的特色在於：

1. 社會企業所獲取的利益是不能分配的，而應重新投資以實踐社會企業目標
2. 強調利害關係人，而非股票持有人的概念，故重視民主參與和企業化組織
3. 堅持經濟與社會目標。
4. 主張經濟與社會革新。
5. 市場規則的觀察。
6. 經濟持續性。
7. 具有高度的獨立財源。
8. 強調回應未經滿足的社會需求。
9. 勞力密集活動。

(四)社會企業的類型

Deeds、Emerson, & Economy 提出社會企業的光譜，認為可以分成三種不同型態的社會企業：

1. 慈善型：

主要是追求社會聲譽，以使命為導向，期盼創造社會價值。基本上，此種社會企業之專業人員不求任何報償。

2. 商業型：

主要是追求自利，以市場為導向，期盼創造經濟價值。基本上，此種社會企業之專業人員要求依市場行情支付等額之報酬。

3. 混合型：

此種社會企業具有混合的動機、使命與目標，強調社會和經濟價值的平衡，至於專業人員兼採補助或無報償之間的混合方式，但往往低於市場薪資行情。

(五)台灣社會企業類型

1. 積極性就業促進型：此類型是目前台灣最普及的社會企業之一，主要提供就業訓練與工作機會給長期失業者與弱勢者，嘗試將他們重新整合入勞動力市場，結合商業模式發展永續經營目標。例如：喜憨兒社會福利基金會雇用心智障礙者在麵包坊與餐廳工作、陽光社會福利基金會經營的洗車中心。
2. 地方社區發展型：此類型主要強調社區整體發展與營造，是以社區發展運動所帶動出來的社區草根性 NPOs，主要以是要協助當地居民發展地方產業、產品與服務。（譬如手工藝品、文化或觀光旅遊產業等）
3. 服務提供與產品銷售型：此類型亦為台灣最普及的社會企業之一，透過社會企業提供的付費產品與服務，讓消費者 / 使用者付費的同時，也能將營收利潤作為組織永續經營的主要收入來源。例如：社企流、多扶事業股份有限公司。
4. 公益創投獨立企業型：此類型目的在於出資協助新的社會企業，出資者與企業組織以雙方約定的回饋金、利潤分配、公積金等貨幣或非貨幣方式，回饋出資者指定公益組織。
5. 社會合作社：此類型社會企業發展最久遠的組織，其發展可源自於 19 世紀歐洲。主要強調組織內部的利益關係人透過組織共同追求集體利益，利益關係人被鼓勵積極參與組織事務，因而從中可以獲得利益。例如：消費合作社、農民合作社、主婦聯盟生活消費合作社。

**考點 10 組織文化與組織氣候**

●組織文化

席恩 (Schein) 將組織文化區分為，器物與創造物、價值觀念和基本假定三個層次。

●美日兩國組織文化的特性

- 一、威廉大內 (W.Ouchi) 所著《Z 理論》一書，認為日本式的管理稱為 Z 組織文化，具有：  
長期雇用  
緩慢升遷

參與共識的決策  
對團體的決策人負責  
全局取向

二、Peters & Waterman 《追求卓越》一書為 80 年代最暢銷之企業管理與組織文化論著。

「傾向行動派」

「接近顧客」(Close to the customer)

「自主性與創業精神」(Autonomy and entrepreneurship)

「透過人來提高生產力」(Productivity through people)

「建立積極實踐的價值觀」(Hand-on, value driven)

「做專精的事」(Stick to the kitting)

「形式單純，幕僚人員極少」(Simple form, lean staff)

「寬嚴並濟」(Simultaneous loose-tight properties)

三、內發式的組織文化

(一)哈理生 (Harrison) 之依決策過程文化分類

1. 工作取向的組織文化—以能否達上級交付任務為最高美德。
2. 人員取向的組織文化—關懷、互助、體恤，偏好集體共識的決策型態。
3. 權力取向的組織文化—控制、競爭、弱肉強食。
4. 角色取向的組織文化—合法性、正當性、權責歸屬。

(二)雷曼 (Reiman) 與韋納 (Wiener) 之分類

1. 企業家型文化：組織價值文化主要來自於創辦人或最高領導人，人治色彩濃厚，組織能掌握環境動向並做適時調整，有人亡政息的危機。
2. 策略型文化：組織的價值觀念，已經透過制度化的過程加以確定，決策做成主要依循經驗例規，以日本企業為代表。
3. 排他型文化：組織價值來自經驗傳統但非成員互相交流而得，而是少數領導菁英操縱，為維繫此一文化風格而有強烈排他傾向，決策獨斷不容異議。
4. 盲從型文化：少數菁英領導者來領導，對環境判斷取決少數菁英洞見，人員對於領導者是盲目崇拜，過度重視儀節，易形成團體盲從。

四、外引式的組織文化

(一)迪爾 (Deal) 與甘乃迪 (Kennedy) 之分類

1. 長線風險：重視層級權威、過去經驗與專家判斷。  
(因環境風險高，環境回饋速度慢，所以戒慎恐懼，作風保守)
2. 硬漢式：現實主義、個人主義盛行，以績效論賞。  
(環境風險高，卻能獲得即時回饋，環境回饋速度快)
3. 強調過程：官僚因循作風，重視形式、程序。

(環境風險低，環境回饋速度慢)

4. 辛勤工作、盡情享樂：成敗立竿見影，強調即時行動，先做、再修正、不斷嘗新。

(環境風險低，環境回饋速度快)

#### 五、奎恩 (Quinn) 與麥克葛雷斯 (McGrath) 之分類

(一)發展的組織文化：權力分權，組織強調外部競爭及成長，因此必須培養危機意識·願景和領袖魅力

**採取行動的迫切程度”高”，對環境認知的確定程度”低”**

(二)共識的組織文化：著重內部系統維持，交互行動建立在參與、共識的達成、團隊合作及信任的價值·類似 Z 理論。

**採取行動的迫切程度”低”，對環境認知的確定程度”低”**

(三)層級的組織文化：組織的穩定性、行爲的可預測性、協調合作、責任感的價值

**採取行動的迫切程度”低”，對環境認知的確定程度”高”**

(四)理性的組織文化：權力集中，績效取向文化，利潤 效率 生產力 成本控制的價值·

**採取行動的迫切程度”高”，對環境認知的確定程度”高”**

#### 六、Cooke and Lafferty 的十二項組織文化

Cooke and Lafferty 以窮盡原則將組織文化分爲：

1. 人道關懷的文化 (humanistic-helpful culture)：鼓勵組織成員積極參與組織事務，並相當重視團體中的個人。
2. 高度歸屬的文化 (affiliative culture)：強調組織成員的人際關係，希望組織成員對其所屬工作團體能有相當的認同、友善的態度、開放的心胸與強烈的滿足感。
3. 贊同互惠的文化 (approval Culture)：極力避免組織內的任何衝突，強調和諧的氣氛。
4. 傳統保守的文化 (Conventional culture)：此種組織相當保守，重視傳統，特色是層級節制，嚴密節制。組織要求成員順從決策，遵守規則。
5. 因循依賴的文化 (dependent culture)：層層嚴密監控，且組織成員全無共同參與組織決策或事務的機會。使組織成員只做上級所吩咐的事，至於其餘則不關己事。
6. 規避錯誤的文化 (avoidance culture)：此類文化是利用懲罰的機制來約束成員的行爲。有錯必罰，若表現優良則理所當然。容易養成「多做多錯，少做少錯，不做不錯」的心態。
7. 異議對立的交化 (oppositional culture)：充滿了反制對立的氣氛，異議份子往往是令人讚賞的對象。容易造成爲反對而反對。

8. 權力取向的文化 (power culture)：此種組織不注重成員的參與，重視職位所賦予的權威。部屬很可能會抵抗此種權威式的控制，因而降低貢獻心力的意願。
9. 效率競爭的文化 (competitive culture)：組織成員彼此之間為爭取獎勵與表現，處於競爭態勢，因此降低成員間的合作意願。
10. 力求至善的文化 (perfectionistic Culture)：凡事追求完美。組織成員堅忍固執，只要努力不懈的人就會受到重視。為了避免犯下任何錯誤，組織成員會以長時間來換取既定目標的完成。
11. 成就取向的文化 (achievement culture)：此種組織賞識處事有條不紊、能夠自行預定目標與完成目標的個人。
12. 自我實現的文化 (self-actualizing culture)：此種文化重視創造性，講求質重於量，對於工作目標的達成和個人的成長需求世兼而顧之。組織大都鼓勵成員從工作中找中找尋樂趣，並發揮自己的所長，拓展新穎有趣的活動領域。

### ●組織氣候

在一個特定環境中個人直接或間接的對這一環境之察覺狀態。組織氣候是內部環境持久的特質，組織成員會感受到這種特質，而行為也會受其影響。但組織文化，則指組織共同的信仰、價值觀與基本假設。組織氣候只是一種組織氣氛，可以刻意營造。而組織文化則比氣候更為深刻，更無法意識的意義體系。

- (一)塔古里認為：組織氣候是代表一個機構內部環境的一種較久性之特質，特徵為一成員的經驗，影響他們的行為，可利用一系列的組織特色加以描述。
- (二)席斯克於管理的原則一書中提出衡量組織結構的過程是否適當，這些變項是：組織人員的多寡、員工交往程度、員工的個性、目標的一致性、決策層級的高低、組織的狀態。
- (三)李克特認為組織有四種系統：壓榨、仁慈、諮商、參與式（系統一、二—生產低、效率低；系統三、四—生產高、效率高）。
- (四)白萊克及毛頓以關心工作及關心人員兩變數來衡量組織氣候，最具代表的有：權威服從式管理（主管關心產量大於員工）；鄉村俱樂部式管理（對員工關心大過於產量）；無為式管理（對員工及產量的關心都很少）；組織人式管理（以中度關心的方式關心員工及產量，此方法最多人使用）；團隊式管理（又稱是理想型的管理，主管以最大的關心程度關心員工及產量）。

### 考點 11 組織病象

- 一、規模龐大所產生的病象
  - (一)人員之間溝通不易
  - (二)天高皇帝遠的現象

(三)失去個人的自我價值感

(四)決策上推，首長獨裁

## 二、法規森嚴所產生的病象

(一)形式主義

(二)目標錯置：莫頓 (Merton) 錯把手段當目標

(三)官僚作風和科員政治

(四)紅包現象

## 三、權力集中所產生的病象

多作多錯，少做少錯，不做不錯。(規避錯誤)

## 四、白京生定律

(一)行政首長喜好增加部屬，即組織中所謂的建立王國，人員每年總要增加百分之五、六。

(二)機關成立越久，其成員素質越低，因為首長用人都選不如自己的人。

(三)機關開會時間的長短與議題的重要性成反比。

(四)機關採用委員會型態的組織必越來越多。

(五)機關內部行政效率低落，但外面的建築及辦公設備卻日趨豪華。

(六)機關可用之錢必然用完，因為如果不用完，下年度預算必被減少。

## 五、寡頭鐵律

密歇爾 (Michels) 認為寡頭政治是最普遍的制度。於《政黨》一書認為，領導者權力的增加與組織之龐大成正比，與成員之權力成反比。

## 六、莫非定律

問題常起於看似細微之處，「小疏忽會釀成大災禍」，因此必須「防微杜漸、見微知著」，否則「小蝦米會吃掉大鯨魚」。另外黨斯 (Downs) 提出「不完全控制定律」，行政主管或高階主管越想控制部屬行為，部屬越會挖空心思去逃避或反制此一行為。

莫非定律：

1. 會出錯的事一定會發生
2. 會出錯的事一定在最糟糕的時候發生
3. 事情絕不像外表看起來那麼簡單
4. 假如眾多事情都有機會出錯，那出錯者一定是危害最大的事
5. 每件事情都會托拖拉遲
6. 不管事情放任他去，只會讓事情更糟
7. 老天總是偏袒隱性缺失
8. 假如任何事情看起來都運作順利，那你一定忽略了某些事

## 七、彼得定律

在層級節制的體系中，每一位成員傾向被擢昇至其無法勝任的職位上

八、麥爾斯定律：職場決定立場

九、不希罕效應

十、格勒善定律 (Gresham's Law)

機關組織之中庸碌者多於優異者，常有奸佞排賢的現象。也就是劣幣驅逐良幣的現象。

十一、不完善控制定律 (Law of Imperfect Control)

唐斯 (A. Downs) 認為，沒人可以完全控制大型組織的行為

十二、生還者症候群 (Survival Syndrome)

組織精簡 (Downsizing) 之後，未被裁撤的人員在心態常有心胸狹窄、自我中心、保守現狀的傾向。

十三、華格納法則 (Wagner's Law)

德國學者華格納 (Adolph Wagner) 早在一八七七年就提出產業工業化過程會以三種途徑導致政府成長：

- 經濟富裕增加政府稅收，連帶促進政府增加支出。
- 人口增加、都市密集化、依賴人口增加，政府介入社會活動是必然的結果，政府支出勢必大幅增加。
- 政府成長是為回應工商業界擴張投資的需求，國家必須提供產業必須的資金以應技術升級、經濟規模、對外競爭等超出私部門的大量資本需求。

十四、普勒現象 (Pogo Phenomenon)

人民容易要求政府增加支出提供更多的公共財貨和服務，而難以表達減少公共產出的要求，形成「由儉入奢易，由奢返儉難」的情況。

十五、包默病症—科層習性→又稱勞魔惡疾

政府機關幾乎沒有競爭者，難以控制效率及生產力；預算過程中超編、浮報、協商等情形外界難以了解；政府越龐大，越難革新；公務人員本身若要被裁員，相關人員當然會反對，屬政府成長的原因之一。

十六、工作異化

1. 無力感：個人對行為後果之發生及其報酬只有低度的掌控能力，無力感高的人認為一切命中注定，再怎麼努力也沒用，因此只要注重風水、拜拜、依附權貴。
2. 無規範感：為了達成既定的目標，對於社會不允許的手段，認為是必要的。例如，為達目的不擇手段、為求升官而行賄。
3. 自我疏離感：指在工作中失去內在意義或榮耀感，工作只是為了外在價值。  
改進之道：
  1. 分權制度
  2. 簡化方化
  3. 民主化



## 考點 12 Rosenbloom 組織設計三大途徑

羅聖朋 (D.Rosenbloom) 將公共組織分為三種途徑進行分析：

一、公共組織的管理途徑：管理途徑在於強調對組織進行理性的設計，以及兼具效率與效能的組合，以便成功地達成其組織目標。

二、公共組織的政治途徑：

政治途徑的組織結構設計，強調以下特徵：

第一、多元主義

第二、自主性：

第三、與國會的聯繫

第四、分權

公共組織的政治途徑，乃致力於「表達、回應、與課責」的主要標準和價值，它與傳統管理途徑強調「經濟、效率、與效能」的價值是有所區別的。

三、公共組織的法律途徑

法律途徑的行政組織特徵為：

1. 獨立性

2. 委員會的形式

3. 隔離片面的接觸和影響

4. 獨立聽證的行政法官

5. 裁決的人事配套

6. 另類的爭議化解：是種比傳統性裁決更具彈性的衝突處理制度，其中兩部法律有此有關，包括『商規則訂定法』和『行政爭議化解法』。在協商規則訂定法中，允許行政機關基於協商的共識基礎取發展所研議的規則，其目的在於助益規則的訂定，以及降低挑戰機關規則的興訟。

## 考點 13 組織發展 + 組織學習 + 學習型組織

### ●組織發展

一、受到李文 (Lewin) 所領導的「實驗室訓練法」(又稱敏感性訓練、感應訓練、T-Group)、「調查研究與回輸方法」的影響。

✱李文 (Lewin) 推動組織發展的先驅。

二、組織發展運用行為科學之知識技術，採計畫性變革，使組織隨時有能力面對與解決問題。組織發展的目的，乃在運用組織變遷機制或諮商專家以增加組織的信賴感、面對問題的能力。

三、發展個人的方法

敏感性訓練，依其參與者彼此關係分為三類：

(一) 陌生人實驗法

(二) 堂兄弟實驗法

(三) 家庭實驗法

工作豐富化：賦予員工更具有挑戰性的工作內容與自主性，擴大員工的工作滿足感（赫資伯格的兩因理論為工作豐富化的理論基礎）

人際溝通分析

管理格道

#### 四、組織發展的策略與方法－發展團體的策略

團體的形成是正式組織中必然的現象，如何使團體之間消除隔閡，增進瞭解，進而使之彼此合作，以完成組織的使命，乃是組織發展中有關發展團體之主要目的。其方法有二：

團隊的建立（Team Building）：

(1) 組織乃是經由各種不同的團隊來完成其目標，許多活動的推展和問題的解決

(2) 團隊建立的方法有二：

①利用團體會議：

團體中的每一成員討論本身的工作，其他成員提出批評與建議

②應用委員會型態：

增進小團體間的關係法：

團體與團體之衝突，在今日龐大而複雜的組織中是不可避免的現象，而管理的目的就在於，消除此一衝突，並進而轉化為建設性的力量。

#### 五、組織發展的策略與方法－發展組織的策略

組織發展不但是將不同的個人，及團體發展的技術，做整合的運用，它也包含整體組織發展的方法與技術。這些技術包括：

(一)團體間的討論

(二)組織協調會議

(三)組織內部組織發展人才之培養

#### 六、組織變革，李文分成三個步驟：解凍——移動——結凍

### ●組織學習

依據阿吉里斯（Argyris）與熊恩（Schon）的區分，分為兩大類，包括單圈學習與雙圈學習，茲列如下說明之：

#### 1. 單圈學習：

- (1) 定義：當組織成員進行學習時，僅評估達成目標的各種策略與手段並予以修正，以期達成既定的組織目標和規範。
- (2) 由於單圈學習會對於方法與工具進行修正，因此單圈學習是一種工具理性的學習。
- (3) 由於指修正方法與工具，也許方法與工具都是正確的，反而是目標或價值出了問題，這樣的單圈學習可能就犯了型三錯誤，亦即是用正確的方法解決錯誤的問題，因此單圈學習亦是一種自我限制與封閉的學習。

2. 雙圈學習：

- (1) 當組織成員進行學習時，爲了回應所偵測的錯誤，成員會重新調整目標與規範，而不僅修正手段或方法而已。
- (2) 因此雙圈學習是一種實事求是與開放的學習。

綜合上述，單圈學習是組織內部的適應過程，這種學習會被动且全盤接受事物的反應；雙圈學習則是組織對外部環境的適應，會對事物的結果進行思考與批判，並且探究其根源，而除了單圈學習與雙圈學習兩種主要類型，阿吉里斯與熊恩更提出了再學習（或稱作深層學習），深層學習是針對前兩階段的學習過程進行批判與分析；再學習會對雙圈學習所持的批判觀點，其背後的基本假定進行反思，試圖運用全象圖的途徑來改善雙圈學習，藉由再學習能夠發現問題的根源，並且重新定義組織目標與規範，避免以正確的方法來解決錯誤界定的問題（型三錯誤），並使組織持續改善能力，以開創未來。

●學習型組織

1. 彼得·聖吉 (Peter Senge) 提五項修鍊技術
2. 系統思考（最重要的神髓）
3. 自我超越
4. 建立共同願景
5. 團隊學習

●七種學型組織的障礙

1. 本位主義的思考
2. 歸罪於外的態度
3. 負起責任的幻想
4. 專注於個別事件
5. 煮蛙的譬喻
6. 從經驗中學習的錯覺
7. 管理團隊的迷思

考點 14 組織領導

一、權力的類型

傅蘭其 (French) 和雷芬 (Raven) 提出獎勵、強制、合法、歸屬（參照）和專家的權利。

(一)獎勵的權力

(二)強制的權力：擔心受到懲罰不得不接受領導

(三)合法的權力

(四)參照的權力：組織成員對部份成員高尚德行的景仰

(五)專家的權力：源於專家知識，會形成自然領袖

(六)資訊的權力

(七)關聯的權力：例如：機關首長的機要秘書或司機，也被稱為連針人

## 二、領導的類型

(一)二分式的領導方式：體制型與體諒型的領導

(二)三分式的領導方式：由李文 (Lewin)、懷特 (White)、李皮特 (Lippit) 三人提出，分為獨裁式領導、民主式領導、放任式領導

(三)四分式的領導方式：李克特 (Likert) 提出，分為：

系統一：剝削權威

系統二：仁慈權威 (X 理論)

系統三：咨商民主

系統四：參與民主 (系統四最好的)

(四)五分式的領導方式：由布來克 (Blake) 和毛頓 (Mouton) 於《管理格道》一書中提出兩個變數來衡量組織氣候。一是對人員的管理、二是對生產工作的關懷。

共產生了  $9 \times 9 = 81$  種管理型態。

無為式管理 (1, 1)

鄉村俱樂部式管理 (1, 9)

業績中心式管理 (9, 1)

組織人式管理 (5, 5)

團隊式管理 (9, 9)

(五)明茲伯格指出領導者需扮演的三種角色：人際關係的角色、資訊的角色、決策的角色。

### ●權變領導理論

首先由費德勒 (Fiedler) 提出，以 LPC 量表 (最難共事同仁量表) 為測驗的工具。LPC 量表分數高採員工導向的領導，LPC 量表分數低採工作導向的領導。這兩種風格取決於 3 項變數：

1. 職位權利
2. 工作結構
3. 領導者與部屬的關係

若以上三種變數處於有利或不利兩個極端，採工作取向的領導方式；三種變數處於處於中度有利或不利時，採員工取向的領導方式。

### ●目標途徑理論

豪斯 (House) 由佛洛母 (Vroom) 的期望理論 ( $M = E \times V \times I$ ) 引申而來的，領導者應以 4 種行為作架構：

1. 工具行爲
2. 支持行爲
3. 參與行爲
4. 成就導向行爲

團體的形成有 4 個階段：形成期、風暴期、規範期、績效期

### ●情境領導模式（生命週期的領導理論）

赫賽 (Hersey) 和布蘭查 (Blanchard) 視被領導者的人格成熟度，分爲 4 種領導型態：

1. 授權式領導
2. 參與式領導
3. 推銷式領導
4. 告知式領導

### ●轉換型領導

轉換型領導 = 變革型領導（交易 + 魅力領導）

轉換型領導，1990 首先由伯恩斯 (Burns) 提出，結合交易領導 (ex. 士爲知己者死) 和魅力領導 (Weber)。

- 轉換型領導的構成要素：
  1. 個別的關懷（考試常改成集體的關懷）
  2. 動機的啓發和精神感召
  3. 才智的激發
  4. 相互的影響力
- 轉換型領導者的特質：
  1. 創造前瞻願景
  2. 啓發自覺意識
  3. 掌握人性需求
  4. 鼓舞學習動機
  5. 樹立個人價值
  6. 樂在工作

## 考點 15 公眾關係

### ●公眾關係的意涵

所謂公眾關係即指一個人或機構，以大眾利益爲前提，以本身之良好表現爲基礎，運用各種溝通途徑與媒介，有計畫地宣揚自己，以爭取或維持公眾對本機構之了解、信心與支持，同時防止任何可能之攻擊，消除任何指摘與誤會，進而建立並維持其與公眾彼此間健全的、建設性的關係之活動。

### ●公衆關係的範圍

- (一)公衆關係之主體：爲個人與團體（機關組織）兩大類
- (二)公衆關係之客體：公衆；惟今日，任何機構之公衆關係，有三類共通的公衆，即：
  1. 內部成員關係
  2. 社區關係
  3. 新聞界關係

### ●公衆關係的理念

- (一)正確理念
  1. 公衆關係之目的有積極性（進取性）與消極（防禦性）兩方面。
  2. 公衆關係之前提爲履行社會責任，服務大眾利益。
  3. 公衆關係之基礎在於機構（或個人）之本身有良好的表現。
  4. 公衆關係之手段爲有效之溝通。
  5. 公衆關係之主體（發動者）爲個人或機構。
  6. 公衆關係之客體（接受者）可分爲內、外兩類公衆（即內在與外在顧客）。
  7. 公衆關係是一種長期有計畫的努力之結果。
  8. 機關公衆關係之責任，應是行政首長的基本責任之一，故不可隨意付託他人。
- (二)錯誤理念
  1. 視公衆關係爲文過飾非之手段。
  2. 抱持爲而不宣之態度。
  3. 抱持宣而不爲態度。
  4. 採不理公衆之態度（不管公衆之利益，只爲自己利益）。
  5. 視公衆關係爲一種魔術。
  6. 將手段與目的混淆不清（大眾溝通媒介實祇是達成某一特殊目標之手段）。
  7. 只以宣傳能量做爲衡量公衆關係成效之標準。
  8. 認爲公衆關係的媒介物僅限於一些慣用的工具，如報刊、無線廣播、電視等（基本而重要的溝通媒介，應是本機構的員工及本機構所服務的公衆）。

### ●推展公衆關係之共同原則

1. 內部做起：先求機關本身有良好的表現。
2. 雙向溝通：組織內「上情下達，下情上達」，組織與外環境「內外交流」。
3. 誠信爲本：公衆關係必須建立在「信譽」及「互信」的基礎之上。
4. 公開透明：推展公衆關係應公開透明，而非隱惡揚善。
5. 平時發展：

良好之公衆關係並非是「臨渴而掘井」，需注意三項原則：

  - (1) 普遍平衡（即廣結善緣）。
  - (2) 自然發展。
  - (3) 對等互惠。

6. 不斷創新：要做好公眾關係，必須力求創新以迎合公眾心理。
7. 社會責任：不僅不能傷害公眾利益，更要積極造福社會大眾。
8. 服務大眾：提供服務是建立良好公眾關係之最佳方法。
9. 全體動員：推展公眾關係人人有責，而不僅是主管的責任。
10. 方略靈活：推展公眾關係應視公眾特性、環境情勢而定，不可一成不變。

## 考點 16 行政溝通

### ●行政溝通意涵

(一)行政溝通之基本角色：巴納德曾說：「組織的結構、廣度和範圍幾被溝通的技巧所決定。」而且，賽蒙曾說：「沒有溝通即無組織可言。」然而組織溝通所應扮演的的基本角色為何？一般而言，有下列幾項：

1. 引導行動：即讓別人按照自己所冀求的加以行爲。
2. 協調行動：組織行動並非單獨的努力，而是借助溝通以達成一致的行爲。
3. 資訊的分享：藉由溝通的媒介，組織成員才能夠分享他人的經驗與資訊，形成組織的智慧。
4. 人際關係的形塑：透過溝通方能將組織中的個人加以凝聚。
5. 發展友誼和建立信任：若無法有效的溝通，組織將形同散沙一般。

(二)溝通之障礙：在溝通之進行過程中，由於許多因素之阻礙，往往造成溝通之效果不彰，其障礙因素甚多，大致歸納如下：

1. 察（知）覺感官上的障礙：
2. 語意上的障礙：
  - (1) 在語言方面：
    - ①由於鄉音過重之緣故。
    - ②由於口齒不清之緣故。
    - ③由於誤會原意之緣故。
    - ④由於辭不達意之緣故。
  - (2) 在文字方面：
    - ①有限文字難以表達無限之意思。
    - ②文字常具多重意義，易生誤會。
    - ③因為使用文言文之緣故。
3. 地理上的障礙：
  - (1) 由於機關龐大、層級多，溝通時易受延誤。
  - (2) 由於機關組織內各單位之間距離遙遠，溝通不易。
  - (3) 由於各機關組織或各工作單位本位主義濃厚。
4. 心理上的障礙：
  - (1) 由於個人之好惡不盡相同，故在進行溝通時，往往會根據個人之好惡而加以任意歪曲或增刪。

- (2) 由於溝通者未完全瞭解溝通內容之前，便太早下結論。
  - (3) 由於人類具有抗拒改革的惰性。
  - (4) 由於溝通者在情緒、態度等方面的個別差異。
  - (5) 由於溝通者可能會以個人之推測將溝通內容當成事實來溝通。
5. 地位上的障礙：組織中之成員，若其在機關組織中的地位不一樣，對問題之看法、其心態也不一，故容易在溝通作法及訊息方面產生障礙。如：
- (1) 嚷叫理論：主管多存有自視自傲的心理，認為他的看法及作為一定比部屬強，因此表現出不屑聽取部屬意見的態度。
  - (2) 硬塞理論：主管不了解溝通的重要性，認為只要由上面直接下命令，部屬照章行事即可，因此不願推動溝通工作。
  - (3) 愚民政策：主管常存有「民可使由之，不可使知之」的觀念，認為部屬只要聽命行事就好，不必多問。
  - (4) 駝鳥主義：部屬常存有自卑自保的心理，在「多說多錯，不說不錯」觀念下不願表示意見。
  - (5) 表功主義：部屬對上司常常只報喜不報憂、歪曲事實、隱蔽真相。
  - (6) 地位差距：主管與部屬可能因需要不一致、觀念不同、利害不一、地位有別等，而造成隔閡，難以坦誠溝通。
6. 溝通方法上的障礙：從事溝通有時會因為溝通方法選擇不當而產生不良現象。例如，當我們要傳達內容繁複的意念時，如果選擇使用口頭的溝通方法，自然無法清楚的表達。
7. 時間壓力所造成的障礙：在時間緊迫的壓力下，許多事情往往未經過充份的溝通，即作成決定，此種情形在各種開會場合最容易發現，故易生誤會。
8. 下行溝通的障礙：當上級人員向下級人員下達指示或命令時，往往為顧及安全及控制因素，而不願向部屬多作說明，以致於部屬無法充分瞭解該指示或命令，影響執行的效果；再加上承轉過程過多，造成逐層損失之缺點。
9. 上行溝通的障礙：當部屬向上級傳送意見或訊息時，常會採取保留態度，不願將真相完全傳達，以免增添上級麻煩，因而使主管無法了解全部的事實。同時其亦可能造成與下行溝通同樣的「承轉損失」缺陷。
10. 平行溝通的障礙：由於組織趨向專業化而設立許多功能不同的單位，此種情形也會造成溝通障礙。如：專業忠誠之對立；權責劃分之不明確等均屬之。
- (三)改善溝通的技能：
1. 使用可理解與簡單扼要的語言或文字：艱澀文字看似典雅，但很容易為人所誤會。
  2. 設身處地為對方著想：就是「移情作用」(empathy)。移情作用就是傳訊者能夠感受到對方的觀點與情緒。
  3. 鼓勵反饋：在面對面的溝通過程中，傳訊者須不時徵詢對方對溝通內容是



否了解，以改善溝通的效果。

4. 有效的傾聽：「傾聽」意指主動地搜尋對方話中的意義，此時雙方都在思考，因此傾聽須全神貫注。
5. 敏於感知部屬心境：在進行溝通時，溝通的雙方除借助於語言外，亦往往會借助非語言訊息以產生加強的效果，以傳遞所欲表達的訊息。
6. 避免壞的聽訊習慣：大多數的主管都是不善於聽訊，其原因有下列數端：
  - (1) 注意力不集中
  - (2) 聽得太快
  - (3) 過於激動
  - (4) 欠缺耐心
  - (5) 欠缺宏觀的理解
  - (6) 因人廢言
  - (7) 易受外物影響而分心
7. 保持自己的信譽：溝通者必須使自己成為可信賴的人，每一次的承諾或指示，皆是建立自身的信譽。

## 考點 17 行政計畫

### ●行政計劃的種類－依發展步驟來分

行政計畫依發展步驟可區分為以下四種計畫：

1. 策略計畫：乃指明組織的基本目標，以及達成目標的基本步驟的計畫。
2. 目標計畫：
 

乃明確決定目標的計畫，其中不論是部門、單位或個人，凡定有目標者獲益，不定目標者受損。
3. 政策計畫：
 

乃指明政策的計畫。所謂政策是指思考及行動的指針，也是決策時的指導綱領。一項政策反映一項目標，並且界定了決策的範圍，並確保決策與目標方向一致。
4. 作業計畫：
 

計畫過程的最後階段是在方法上、金錢上和時間上預作實現已確立的目標、策略和政策所應有的明確約束。其中所謂方法上的約束就是「程序」；金錢上的約束就是「預算」；至於時間上的約束則是「時序表」。基此，作業計畫又可細分為以下三個計畫：

  - (1) 程序計畫：
 

是指決定推動業務之實際步驟程序的計畫。所謂程序是指進行活動的方法或辦事所應遵循的步驟。
  - (2) 預算計畫：
 

所謂預算是指以數字描述預期成果的書面報告。就其本質而言，預算屬於

一種控制技術，也是一種計畫，因為它設立了應達成的目標。

(3) 時序計畫：

是指決定推動業務之日程與時間的計畫，亦是明定各項活動完成期限的計畫。常見的時序計畫包括甘特圖與計畫評核術（PERT）。

●行政計劃的種類－依時間、範圍及目標來分

1. 策略性計畫，其性質有三：

- (1) 此類計畫時間較長，經常是三年以上。
- (2) 此類計畫涵蓋事物的範圍較廣，但比較不特定。
- (3) 此類計畫通常包含目標的形成，亦即尚無已知的目標存在。

2. 營運性計畫：

此類計畫又可分成兩類，即單一用途計畫與常備性計畫，前者是為了一個特定的組織意圖而擬訂出來，完成之後即已結束；後者則是用以處理一再發生的事務，意同程式化決策。相對於策略性計畫，此類計畫的性質有三：

- ①此類計畫時間較短，經常是一年以內。
- ②此類計畫涵蓋事物的範圍有限，但比較特定。
- ③此類計畫的目標已知，毋須規劃目標。

●依功能性質來分

1. 業務性計畫：指在一定時間內，須向上級提出報告的經常性工作計畫。
2. 擴充性計畫：指在擴充機關的業務而擬定的計畫。
3. 改良性計畫：指任何機關組織或事業單位，為謀求發展及檢討改進，故而擬定的計畫。
4. 效用性計畫：指為對人力，物力，財力與時間等，作有效運用，故而擬定的計畫。
5. 預防性計畫：指為預防某些可能發生之事，故而擬定的計畫。

考點 18 府際關係

●意涵：不同政府層級間之互動關係

●美國的府際關係發展階段（年代要記）

夏福利茲和羅素 (Shafritz&Russell) 將美國「聯邦主義」的「發展」劃分為「五個階段」，說明如下：

一、「雙軌式」聯邦主義（1930 年以前）：Henry 夾心蛋糕衝突式

- (一)「聯邦政府」與「州政府」→「共同劃分」了「大部分權限」。
- (二)「聯邦政府」與「州政府」兩者之間的「功能」和「責任」的「劃分」→「相當明確」：

1. 「聯邦政府」不能剝奪「州政府」的「權限」；而「州政府」也不能

逾越「聯邦政府」的「權限」。

2.「聯邦政府」與「州政府」彼此之間的「關係」是「衝突的」，而且「互動程度極低」。

二、「合作式」聯邦主義(1930年~1950年)：斑紋蛋糕水龍頭

(一)「聯邦政府」、「州政府」和「地方政府」彼此「合作」，形成「互動團隊」，  
→「共同解決」國家所「面臨」的「重大問題」。

(二)其推動「合作式」聯邦主義的「目的」是為了因應：

- 1.「1930年代」→「經濟大恐慌」；
- 2.「第二次世界大戰」期間的「緊急需要」。

(三)其「重要措施」包括有：

- 1.「羅斯福總統」主政時期的「新政」計畫；
- 2.「凱因斯革命」；
- 3.「補助款制度」。補助款似水滴由中央滲透到地方

三、「創設式」聯邦主義(1950年~1970年)：花草繁盛式補助款制度大量使用

(一)「聯邦政府」、「州政府」和「地方政府」→「共同規劃」與「共同制定」  
各種「府際計畫方案」，其「目的」在：

- 1.「提昇美國窮人」的「生活水準」及
- 2.「提昇教育水平」。

(二)「計畫」的「補助方式」是採「開放競爭」→由各州政府、地方政府各自  
提出計畫草案向「聯邦政府」→「申請補助」。

(三)其「重要措施」包括有：

- 1.「詹森總統」主政時期的「大社會」計畫；
- 2.「啓智計畫」；
- 3.「抗貧計畫」等。

四、「新」聯邦主義(1970年~1985年)：柵欄式因大社會耗費太多社會資源

(一)「尼克森政府」企圖將「自主權」→還給「州政府」，但是仍然維持「中  
中央政府」具有「聯邦補助」的「重大權力」。公式化補助款

(二)「政府」一方面透過「一般歲入分成」的「方式」來達成「聯邦政府」的「分  
權管理」；另一方面將「聯邦」的「區域管理」劃分為「10個相接壤」的  
「區域」→俾讓「每個區域」均有其「共同」的「區域中心」。

五、「新新」聯邦主義(1985年迄今)：自衛式大量裁減對地方政府的補助

(一)夏福利茲和羅素(Shafritz&Russell)將「雷根政府」稱之為「新新」聯  
邦主義，是藉以說明它「基本上」是「尼克森政府」所「推動」的「新」  
聯邦主義的之「延伸」。

(二)其主張：

- 1.「裁縮聯邦」的「補助」；

2. 並將「許多」的「治理功能」→「轉移」給「州政府」。

(三)就某方面言，歐斯朋與蓋伯勒 (Osborn&Gaebler) 所提出的「新政府運動」，其實是在「反映」→「雷根政府」推動「新新」聯邦主義。

●**府際關係的類型：**

1. 單一制 (中央集權)：權力完全掌握在中央，地方只能被動接受。以法國為代表。
2. 邦聯制：邦聯制是由許多自主的分子國組成，邦聯是依條約而非憲法組成。如：歐洲聯盟
3. 聯邦制：聯邦制是在中央政府和地方政府之間分配權力，雙方各享有一定的自主權。如：美國、加拿大、澳洲。

●**補助款**

補助款是上級政府對下級政府的府際轉移支付。補助款的類型有 3 種，

1. 類別補助款：針對某特定計畫方案所做的專案補助，嚴格限制補助款挪為他用。
2. 綜合補助款
3. 歲入分成

依據補助款分配公式，分為 3 類：

1. 公式化補助款：透過一定的公式計算補助金額
2. 專案型補助款：採開放競爭的方式
3. 配合補助款

**考點 19 行政責任**

所謂行政責任係指公務員在執行公務時能夠「遵守法令」和「符合民意」，就是行政責任的落實，因此行政責任是在研究如何監督非民選人員所能取代的常任文官與政府民治原則的和諧議題。

回應：(responsiveness)：

彈性 (flexibility)：

情境差異。

勝任能力 (competence)：行政機關要有足以履行任務的能力

正當程序 (due process)：負責或責任

●**廉潔**

一、內部正式

(一)行政控制：確保行政責任途徑中，法制性最強

(二)調查委員會

(三)人事、主計、政風之雙重隸屬監督體系：人事、主計、政風一條鞭

二、內部非正式

(一)代表性科層體制：

(二)專業倫理：

1. 我國公務員服務法是公務員倫理行爲的主要法律依據及倫理規範。
2. 禁止旋轉門條款——公務員離職後三年不得擔任與其離職前五年之職務直接關之營利事業。

(三)弊端揭發：公務員弊端揭發，美國於 1978「文官改革法」受到正式的保護。

三、外部正式

(一)議會控制

(二)司法控制

(三)行政監察員：最早見於瑞典

(四)選舉：人民主權課責的最後手段

四、外部非正式

(一)公民參與

(二)傳播媒體：媒體又稱爲社會的第四權

(三)資訊自由

五、內控與外控

1. 房納的觀點

房納主張「外在控制」是不可避免的，其對民主政府之施政所提出的主張應基於三大原則：

人民是國家的主人翁

人民主權需要有制度以表達其意願並運用其權威

人民和民意機關應致力於權力的行使，有權監督政府官員促使其遵守法律。官僚制度在如此層層機構的監督下，方不至成爲「新的專制王國」，其活動僅止於法律許可的範圍之內。

2. 費德瑞區的觀點

官僚制度的外部控制相當有限。由於政府性質的改變、行政業務的龐雜、專業知識的壟斷，非正式關係的建立、政治支持的動員等，均使得總統、國會、法院、甚至大眾媒體想要有效的控制官僚制度，遭到重重的困難。因此，如何使官僚制度富有民主色彩，不能單從外部控制下手，而應兼施內部平衡。

Friedrich 認爲行政責任有雙重標準，技術知識與百姓感受，若是行政人員違反了其中一個標準，便要被課以行政責任。

六、哈蒙的三元責任

哈蒙 (Harmon) 三元責任：

(一)政治責任：

嚴格的層級服從關係。

有限的控制幅度。

厲行正式的紀律體系。

國會的監督。

預算的控制。

(二)專業責任：

行政人員在法律授權範圍內，揮灑專業責任，由其向技術、知識和大眾輿情負起責任。關於專業責任鼓吹和闡述，當以「新公共行政」和「黑堡宣言」最具代表性。

(三)個人責任：

個人責任並不講究外在的標準和原則，而是重視行為者內在的看法。學者哈蒙 (M. Harmon) 將此種負責任的行為表現稱為「受煎熬的靈魂」。仰賴二種機制發生作用：自我反省能力+交互主觀能力

## 考點 20 行政倫理

行政權的擴大：政部門擁有大量的政策建議權和自由裁量權。

行政學以往研究的缺失：行政的研究一直著重在技術、過程、結構等價值中立的事實面向上，未涉及價值。

這就是第佛林和西蒙斯所謂的「不平衡的危機」。因此，我們必須探討價值問題，檢證其正確性與適當性。今後我們對行政的研究的觀點，須從「如何」改變為「應當」。因此，行政倫理的倡導應為新公共行政 (NPA) 提倡公共性的價值以後，黑堡宣言的倡導，使其主題更加彰顯。

◎貪污：行政貪污，是行政運作最為常見的弊端，也是行政倫理研究最常涉及的議題。

◎多手、髒手、「俘虜性組織」：

多手係指一個組織（尤其是大型組織）的諸多單位不能就其行動負起個別責任，只能將自己視為整體的一部份，由於涉及決策的部門多，由何者承擔政策運作的全部責任，為行政倫理與責任的主題。

髒手係指一件事情的處理，往往會透過某單位或個人的不義之手才能圓滿成功，導致發生不符倫理的行爲，而為實現組織目標，故將此不道德行爲予以合理化。亦即在「目的使手段合理化」的驅使下，使用不合理的作法，以圖組織目標的達成，如此不合法化或不合理的行爲仍被認為可以寬恕或期待的。「俘虜性組織」在美國的政治運作上，有一種奇特現象，那就是行政組織有時會成為利益團體的利益守護神、變成「俘虜性組織」。其中以美國的「軍事—工業複合體」最為人熟知。感染了「行政的動脈硬化症」。

## 考點 21 行政中立

### ●我國行政中立法考試重要法條

#### 第一條（立法目的）

為確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，並適度規範公務人員參與政治活動，特制定本法。

公務人員行政中立之規範，依本法之規定；本法未規定或其他法律另有嚴格規定者，適用其他有關之法律。

#### 第二條（公務人員之定義）

本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。

#### 第五條（參與政治活動之權限）

公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。

公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭。

公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。

#### 第六條（利用職務之禁止行爲）

公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體；亦不得要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。

#### 第七條（從事政治活動之時間限制及例外）

公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。但依其業務性質，執行職務之必要行爲，不在此限。

前項所稱上班或勤務時間，指下列時間：

- 一、法定上班時間。
- 二、因業務狀況彈性調整上班時間。
- 三、值班或加班時間。
- 四、因公奉派訓練、出差或參加與其職務有關活動之時間

#### 第九條（從事政治活動或行爲之禁止）

公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事下列政治活動或行爲：

- 一、動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。
- 二、在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。
- 三、主持集會、發起遊行或領導連署活動。
- 四、在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限。

五、對職務相關人員或其職務對象表達指示。

六、公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。

前項第一款所稱行政資源，指行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等資源。

第一項第四款及第六款但書之行爲，不得涉及與該公務人員職務上有關之事項。

#### 第十四條（違反中立行爲之舉發）

長官不得要求公務人員從事本法禁止之行爲。

長官違反前項規定者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由上級長官依法處理；未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉。

#### 第十七條（準用對象）

下列人員準用本法之規定：

- 一、公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。
- 二、教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。
- 三、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構兼任行政職務之研究人員。
- 四、各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。
- 五、各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。
- 六、公營事業對經營政策負有主要決策責任之人員。
- 七、經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。
- 八、行政法人有給專任人員。
- 九、代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。

#### 第十八條（獨立行使職權之政務人員準用本法）

憲法或法律規定須超出黨派以外，依法獨立行使職權之政務人員，準用本法之規定。

### ●美國行政中立法

1. 赫奇法（Hatch Act）—主要跟行政中立有關

美國於一九三九制定，後經修正補充的「赫奇法」（the Hatch Act）規定：公務員可登記參與競選或在選舉中投票；但另規定公務員不得運用職權或影響力，去干擾或影響選舉結果，亦不能對政治管理或活動積極參與。

2. 倫理法典（Code of Ethics）—公務員倫理守則

美國公共行政學會之倫理法典計有 32 條條文規範，並歸為五大項：

實踐公共利益、尊重憲法法律、展現個人廉潔、倡導倫理組織、追求專業卓越。



3. 政府倫理法 (Ethics in Government Act) — 防止公務員貪污收賄  
政府倫理法規定自總統以下的民選和任命的重要官員，都必須在規定的時間內公佈財產、收入、受禮等資訊。
4. 文官改革法 (Civil Service Reform Act) — 重視社會公正、政治回應  
主要是修正 1883 年的文官法 (潘德頓法)，強調設置相關人事機構，促進聯邦公務人員行政效率，並維護功績制原則之實行，以保障聯邦公務人員相關權利。

### ●英國行政中立法

英國文官不介入政治紛爭 (主要指選舉活動) 之傳統，可回溯到一七一〇年議會頒布法令禁止郵政人員參與選舉活動；一九一〇年，樞密院令禁止文官介入政治紛爭，一九六〇年復規定文官不得公開發表演說，或以公開之方式自行或透過第三者宣布自己為目前或未來選舉之候選人。有關文官政治活動之限制，主要規定在一九五三年財政部發表之白皮書；一九九六年公布的「文官管理準則」(Civil Service Management Code) 則綜合以前的規範作最新的補充。其具體作法是將文官予以分類，規定不同程度的政治參與範圍。

#### 一、政治自由類 (politically free category)

此類文官享有最大的政治參與自由度，主要包括工業部門人員 (industrial staff) 及非職等 (Non-office grades) 人員組成，如搬運工之類，他們可以完全自由地從事全國性及地方性政治活動。

#### 二、政治受限類 (politically restricted category)

此類文官主要指高級文官 (the Senior Civil Service)，或是其他位於高級文官之下較高職等之文官，及所有參與「快速晉升方案」(the Fast Stream Development Program) 之文官。此類文官禁止參加全國性的政治活動，地方性政治活動則需獲得機關之許可。

無法併入上開兩類之文官，除了不能成為國會或歐洲議會之候選人外，只要事先取得單位之許可，可參加全國性或地方性政治活動。

#### 全國性政治活動之限制包括：

1. 在政黨組織中擔任會對國會及歐洲議會政策產生重大衝擊之職務
2. 對全國性政治爭議事項公開發表演說
3. 對全國性政治爭議事項以書信向媒體發表意見，或出書、發表論文或散發傳單
4. 為國會議員候選人或歐洲議會議員候選人
5. 代表國會議員候選人或歐洲議會議員候選人或政黨拉票。

#### 地方性政治活動之限制包括：

1. 為地方機關 (委員會制地方政府委員) 候選人；
2. 在政黨組織中擔任會對地方事務政策產生重大衝擊之職務；

3. 對地方性政治爭議事項以書信向媒體發表意見，或出書、發表論文或散發傳單；
4. 代表地方機關（委員會制地方政府委員）候選人或地方政黨拉票

## 考點 22 三大治理途徑

### ●治理之類型

依據 H. G. Frederickson & Kevin B. Smith (2003) 之觀點，治理一詞意指「對公共行政所進行之重新定位 (the repositioning of public administration)」。而當代公共行政之發展可以下述三種治理途徑做為代表：

1. 市場導向治理：依據 C. Hood & M. Jackson 之界定，此種治理途徑具有以下特質：
  - (1) 重視專業管理人員在治理過程中所扮演的角色；公部門組織中須具有熟練的專業管理人員，以利長期策略之規劃及擬定。
  - (2) 分權化的執行過程；重視各基層執行機關的產出成果，以達顧客導向、因地制宜之效果。
  - (3) 績效導向——重視效率、效能之追求；「以較少資源成就更大功效 (Do More with Less)」。
  - (4) 使用私部門管理方法→藉績效管理對政府機關的產出表現從事評量。
  - (5) 引入市場競爭機制→促成機關之間，以及政府與民間之間競爭關係。
  - (6) 結果導向——重視結果勝於流程。
  - (7) 簡化行政流程→去除官樣文章、繁文縟節 (redtape)。
2. 網絡途徑治理：依據 Rhodes 之界定，此種治理途徑具以下特質：
  - (1) 相互依賴性——在治理過程中，公、私、志願部門之間具資源互依性，必須藉合作、協力方式共同解決公共問題，以及達成共同目標。此種因資源互依所產生的合作關係，將導致公、私、志願部門的功能及責任界線日趨模糊。
  - (2) 持續互動——為達成共同目標，網絡成員將進行持續地互動及資源交換。
  - (3) 近似於賽局的互動——網絡成員以相互信賴感作為基礎，藉協商而制定共同同意的遊戲規則。
  - (4) 具相對自主性——網絡成員可以自行界定目標，以及採取合作方式而達成目標，從而無需政府提供直接引導。
3. 全球化趨勢下之治理：Keohane & Nye 認為，全球治理 (Global Governance) 是在全球化趨勢下，多元公共、私人行動者以協力方式管理其共同事務的持續過程；在此協力過程中，將涉及持續地衝突與協商。此種過程為超國家 (supra-national level, 國際)、國家 (national level, 中央政府)、次國家層次 (subnational level, 地方政府) 治理的總和。

### ●羅德斯的政策網絡

在 1980 年代以前，政策網絡與政策社群之概念交互使用已行之有年。至 1980 年代初期，始有學者試圖將此兩者加以區別。茲將有關政策網絡類型的代表研究者以及其主要論點敘述如後：

羅德斯將政策網絡視為國家機關中不同部門之間，和國家機關與其他民間社會組織之間的互動關係。他指出政策網絡概念至少包含五個主要的面向：

1. 利益的匯集 (constellation of interests) :  
網絡的參與者依其服務內容、專業功能與顧客團體而有其不同的利益；
2. 成員或參與者 (membership) :  
那些人參與網絡關係；
3. 垂直的獨立性 (vertical independence) :  
政策網絡之垂直關係為何；
4. 水平的獨立性 (horizontal independence) :  
網絡間的相互聯結為何；
5. 資源分配 (distribution of resources) :  
參與者的資源交換情形。

Rhodes 與 Marsh 最早提出結構嚴謹的「政策社群」，以及結構最為鬆散的「議題網絡」兩種網絡原型概念，惟 Rhodes 復就關係的穩定程度、成員的整合程度、資源互賴的程度等三項指標將政策網絡劃分為五種類型：

1. 政策社群：  
這是指中央與地方政府機關所執行的政策領域中，具有高度穩定性與限制性成員的網絡、垂直性的互賴關係。
2. 專業網絡：  
這種網絡具有高度穩定性與限制性的成員，形成垂直的互賴關係、限制性的水平意見表達，主要是滿足專業的利益。
3. 府際網絡：  
這是指地方政府之間，代表性的組織所構成的網絡關係，成員具有相當的限制性、垂直的互賴關係與水平的意見表達也受到限制。
4. 製造者網絡：  
這是基於經濟利益所構成的網絡關係，網絡成員具有相當的流動性、限制性的垂直互賴關係，主要是在滿足製造者的經濟利益。
5. 議題網絡：  
這是相當不穩定、低度整合性的網絡，成員雖然很多，但來來去去，無法呈現成熟而穩定的網絡組織。

●政府的未來治理模式（新治理模式）

學者彼得斯 (G.Peters) 觀察 1980 年代及 1990 年代各國行政革新或政府再造的實況，認為當代政府的新治理典範已經浮現，並可歸納為四種明顯模式或特質。

(一)市場式政府 (Market Government)：

1. 傳統治理結構最大的問題在於官僚體制的獨占性致使機關規模和預算出現極大化，文官體系缺乏足夠誘因以致效率低落，以及缺乏施政成本壓力導致過度生產等。
2. 市場式政府的特徵包括：採取分權化的組織結構；運用企業管理技術，並將功績薪給制 (merit pay) 改為績效薪給制 (pay for performance)；引進市場競爭的誘因結構，並創造內部市場化的決策機制；其提供的公共利益在於降低施政成本。

(二)參與式政府 (Participant Government)：

參與式政府要對抗的是傳統官僚典範的層級節制體系，其主要特徵包括：力求扁平化的組織型態；在管理上採用全面品質管理和團隊建立的策略；運用諮議及協商的決策方式；其所提供的公共利益在於增進公職人員和民眾對政府施政的參與度。

(三)彈性化政府 (Flexible Government)：

彈性化政府的特徵包括：運用「虛擬組織 / 亦即政府的運作應著重於系統的層次更甚於組織結構的層次；在管理方面，採取工作團隊式的管理；其決策方式採取實驗性強的應變決策；其所締造的公共利益在於降低施政成本和增進組織成員的合作團結。

(四)解制式政府 (Deregulated Government)：

解制式政府的基本假定是，倘若能夠排除政府運作上的過度管制，將使其更具效率功能。該模式對組織型態並沒有特別偏好；在管理方面，強調賦予管理者更多的自主裁量權；在決策方面，企業型官僚應擔負更多決策責任；其所提供的公共利益為增進政府部門的創新能力和行動力。

考點 23 全球化

(一)全球化公共行政之界定：公共行政領域有關的全球化定義包括 (Farazmand, 1999)：

1. 全球化是國際化 (globalization as internationalization)：組織間越界關係增加，其次認同感與社團附屬下超越國家權限。
2. 全球化是國界開放 (globalization as border openness)：透過國家有形疆界與貿易保護主義的移除以造成大規模猶如國界開放，進而促進快速的金融交易、貿易、文化關係等之互動。對公共行政而言，全球化意味著「全球化思考、本土化行動」。

3. 全球化是一種過程 (globalization as a process)：從政治經濟的觀點，全球化是一種資本聚集的持續進行過程，現代技術的使用加速這個過程。
4. 全球化是一種意識型態 (globalization as ideology)：在西方資本主義民主的意識型態是美國與西歐自由民主全球化的基礎，透過媒體、衛星傳播系統將各種資訊散播全世界，提供出一個理想政治系統讓其他國參與競爭，因此諸如自由、個人主義、多元民主等詞便是全球化的意識型態趨力。
5. 全球化是一種現象 (globalization as phenomenon)：晚期資本主義認為全球化是 1970 蕭條時期全球資本主義朝向全球市場以加速累積資本的無止境努力。疆界與距離變成爲阻礙，此觀點下地球便是單一「地區」。全球化的觀點在了解國家政治經濟的全球變遷上是極爲有用的，將世界視爲全球村。
6. 全球化是超越現象及過程 (globalization as both a transcending phenomenon and process)：此觀點綜合前述二類型而認爲全球化將造成全球資本的集中。

## (二)全球治理

以聯合國「全球治理委員會」(Commission on Global Governance)的定義最受到關注該委員會在 1995 年的報告，對全球治理做了相關的界定：

治理是各種或公或私的個人和機構，在處理他們的共同事務的諸多方式的總和。它是使相互衝突或不同利益得以被調和並採取聯合行動的持續過程。它包括了有權迫使人們服從的正式機構和規章制度，也包含了非正式的各種安排；而前述這些機制，均基於人民和機構的同意或符合他們的利益而被設置。在全球這一層級而言，治理過去一直被視爲是政府間的關係，如今則必須被加以瞭解，它同時也與非政府組織、各種公民運動、多國籍公司，以及全球資本市場相關聯；甚且，這些全球治理過程中的行動者，也都與具有廣泛影響作用的全球傳媒互動。

Jon Pierre 和 B. Guy Peters 的觀點和方法，將全球治理概念視爲是「結構」(structure)、「過程」(process)，也是「分析架構」(analytical framework)。

- 一、視全球治理爲結構
- 二、視全球治理爲過程
- 三、視全球治理爲分析架構

## 考點 24 財務行政

政府預算制度可就管理、政府與法律等三大途徑：

- 一、管理途徑的預算制度：爲對資源作最有效運用所發展出來的預算制度

### (一)任務與結果預算制度

新績效預算制度主要係指 1993 年美國國家績效評鑑委員會 (National Performance Review, NPR) 所採取的預算制度，而這套制度係源自於

Osborne & Gaebler 所著《新政府運動》一書所提倡之企業化預算制度 (entrepreneurial budgeting)。

1. 新績效預算之意涵 新績效預算也稱為任務與結果導向預算 (Mission-Driven, Results-Oriented Budgeting) 或支出控制預算 (Expenditure-Control Budgeting)，其主要意涵是指進行預算決策時，以「結果」(results) 而非「投入」為專注的目標。而為達成結果，必須給予各部會人員努力的誘因，再授權部會管理者充分的決策彈性，最後依循「有權有責」和「賞罰分明」的原則，完成課予責任的要求。

2. 新績效預算之特質

(1) 彈性：新績效預算拋開傳統對預算細節指揮、控制的方法，改採彈性的做法，即主管可以視情況需要，即時採取因應措施。此種彈性預算制度下又稱為「支出控制預算」(expenditure control budget)，其中兩項重要的改革是：

- ①部門預算不再使用細目分項，讓主管在必要時機可主動運用資源。
- ②允許各部門把今年未消化完的預算保留至下年度。

(2) 結果導向：結果導向預算也可稱之為「任務導向預算」(mission-driven budgeting)，意指進行預算決策時，以結果而非投入或過程為專注目標。即授權給決策者快速而彈性地處理預算的空間，而決策者則須向「結果」負責。

(3) 績效掛帥：企業型政府想要改變官僚機關「只重投入，不重產出」的現象，主張必須以「績效」決定撥款。新績效預算主張建立可衡量的目標和績效指標來對機關主管課責，才能同時信任授權。綜合言之，新績效預算就是要從傳統預算的「防弊」設計，轉換為以「興利」為主的預算制度，其精神就是彈性、目標與績效。

3. 新績效預算之功能 新績效預算強調政府部門必須設定政策目標，由政策計畫決定預算的編製，預算執行後進行績效評估，以做為計畫延續、調整或終止的參考依據。如此一來，計畫目標、績效評估與預算配置的關係相連結，成為密切的互動關係。一般而言，新績效預算具有下列功能：

(1) 協助資源的合理配置：對於國會議員與民選首長而言，績效測量對於決定預算優先順序是非常有幫助的管理工具。當他們思考預算應如何配置時，透過明確的績效指標將較容易決定其優先順序，並得到選民的支持。過去所推動的成本預算強調公共計畫投入成本的評估，但績效預算則重視公共計畫結果的測量，如此一來，就更能瞭解每項公共計畫的效益如何，以及是否有必要繼續分配預算資源。

(2) 推動機關內部資源的有效管理：對於機關首長而言，如何有效管理內

部資源是非常具挑戰性的任務，特別是當該機關有許多全國性的分支機構時，透過績效指標的建立與評比，即可順利掌控內部分支機構的運作狀況。甚至可以根據組織與個人的績效指標之測量，做為績效報酬制度（pay-for-performance）的基礎。

- (3) 做為財務報告的依據：績效基礎預算可以做為向民選首長與決策者進行財務報告的基礎。以美國聯邦政府而論，1990年首席財務官法（the Chief Financial Officers Act of 1990）與聯邦會計標準諮詢委員會（Federal Accounting Standard Advisory Board）都規定應該針對公共計畫發展系統性的績效指標，向機關首長進行財務報告。

#### 4. 新績效預算與傳統績效預算制度之不同

- (1) 著重功能的不同：新績效預算制度強調必須對績效表現賦予責任，即強調「課責」的功能；傳統績效預算制度則強調成本控制的「管理」功能。
- (2) 財務資源運用不同：新績效預算制度強調管理者可彈性運用資源，以達成績效目標，鼓勵對資源有效的運用；但傳統績效預算制度則主張管理者必須依照分類科目逐項執行。
- (3) 關注焦點的不同：新績效預算制度著重於任務與結果的充分實現，強調計畫成果的「影響」（outcomes），傳統績效預算制度則強調計畫的「產出」（outputs），仍以成本為主。
- (4) 國會授權的不同：新績效預算制度乃基於1993年國會通過的「政府績效與成果法」（Government Performance and Results Act, GPRA）以追求績效目標的實現；但傳統績效預算制度雖強調行政機關對資源有效使用的精密設計，但卻因此造成侵奪了國會對預算的控制權。

#### (二) 參與式預算制度

公共管理的思潮從20世紀末的新公共管理，進入21世紀初強調的公共治理（Public Governance），重視公民的參與以及政府與民間的夥伴關係，這種思潮自然也推廣至預算決策與預算制度。過去政府預算決策皆是在政府機關內部（包括行政與立法）作成，鮮少有公民參與的機會。然而，近十餘年來，世界各地許多地方政府已開始容許公民有更多的機會參與公共預算的制訂，讓預算的決策更能符合居民的需求。

1. 參與式預算的意涵參與式預算係指讓地方居民直接介入公共預算的支出與優先順序的決策，目的在於增加預算的透明度、政府的課責、民眾的認識，以及社會的包容。實務上，參與式預算提供公民資訊，讓他們可以對於地方社區有關新公共服務與方案的建議予以辯論並排列優先順序，以民

主與透明方式制訂預算。透過居民或社區代表對於政府支出計畫的討論與投票，使公民在政府預算過程中扮演仔細檢查與監督的角色。一般而言，參與式預算包括四個步驟：

- (1) 社區成員確定支出優先順序與選出代表。
  - (2) 代表們透過專家的協助研擬特定的支出建議。
  - (3) 社區成員對於那些支出建議進行投票，並決定預算。
  - (4) 城市政府或機構執行那些列為優先的建議。
2. 參與式預算制度的成功關鍵 參與式預算制度正在世界各地採行中，其制度設計目的是值得肯定的，因為唯有擴大公民的預算決策參與，才能讓預算更貼近民意，讓預算更透明、課責，也讓公民更有權利義務對等關係，破除財政幻覺。實施參與式預算的成功關鍵如下：
- (1) 公民意識與社區主義的加強：參與式預算制度符合當前社區主義與公共治理的思潮，因此必須讓公民有認知參與公共事務是權利，也是義務。又，社區歸屬感與公民意識是可以培養的，其養成公民理性與互尊重地溝通與思辨，為改善公共利益的預算決策共同努力。
  - (2) 預算透明度的強化：政府預算過程與決策必須更透明，多年來 IMF 與 OECD 組織皆有制訂財政預算透明度的作業手冊與指標。唯有確實落實那些規定，才能揭開預算的神秘面紗，讓人民更容易親近政府預算。
  - (3) 政府首長的大力支持：參與式預算制度必須依賴政府機關的專業指導與協助，首長更需要以開闊的胸襟，虛心接受人民的建議與構想，積極地支持與輔導，參與式預算制度才能開展。
  - (4) 實施範圍的選擇：哪些地區或哪一類的公共建設支出較適合公民參與，須視各城市的特性而定。因此，選擇適當的實施範圍，關係著參與式預算的接受度與可行性。
3. 參與式預算制度須避免的問題 從世界各國都市實施參與式預算制度的檢討報告中可以發現，該制度的實施應注意以下問題：
- (1) 必須避免被利益團體俘虜：參與式預算制度所討論的支出計畫，多數項目可能涉及利益或成本的集中，因此很容易形成利益團體運作計畫與預算的形成，而一般民眾則經常是選擇不參與或沉默。利益團體的積極參與很可能在參與式預算制度過程中扮演重要的角色而影響到最終的結果，因此如何慎防參與式預算制度被利益團體左右，是重要的問題。
  - (2) 不宜讓團體動態暴政壓倒良好的意圖：參與式預算制度的初衷是為公共利益或窮人利益出發，然而，在團體的互動過程中，可能產生許多



團體動態的問題，例如可能出現團隊思考（礙於時間壓力草率作出決定）、多數暴政（少數服從多數）、團隊盲從等，因而導致最終結果悖離了原來立意良善的意圖。

- (3) 不能因而排斥其他民主方式：參與式預算制度只是讓一部分較預算較貼近民意的決策方式，民主社會仍有其他方式可以分配預算資源，例如通過立法授權、司法判決或政黨協商機制等，因此，參與式預算制度應該是有選擇性地決定實施範圍，不能排斥其他的民主預算決策方式。

位於巴西南端 Rio Grande de Sul 州的州政府所在地——Alegre 港市，擁有 150 萬人口，可說是全世界最早實行「參與式預算」且發展最完整的，自 1988 年該市勞工黨以「民主參與」、「翻轉支出優先順序」等選舉政見贏得市長選舉，改變了該市預算歷來主要分配於中上階級社區的情況，幫助經濟弱勢者獲得更多公共支出，到目前已超過 5 萬人參與。目前巴西已有超過 140 個城市採行，全世界包括歐、亞、非、北美、拉丁美洲各地，已有超過 1,500 個都市採行。

## 二、政治途徑的預算制度－漸進主義

- (一) 代表性：多元利益團體的代表性
- (二) 共識與聯盟的建立：利益均霑與政治妥協
- (三) 預算分配的權力所在

## 三、法律途徑的預算制度：強調法院判決對行政機關原定的施政計畫將造成資金排擠的影響

意即司法機關如何影響預算配置

ex: 我國憲法本文規定教科文預算不得低於 15%。

### (一) 法院對預算分配的影響力

一般而言，法院對預算分配的影響力，包括兩個面向：

1. 法院通常不會直接要求立法機關，對於諸如獄政或精神醫療等職能業務撥發經費，而是法院所秉持的審判邏輯影響了立法機關：「你未必要干涉監獄、精神醫療或公立學校的運作，但若你選擇插手其中，那麼在過程中你（指相關權責機關當局）便不可違反受刑人、病人、學生的憲法權利」。
2. 法院雖認知到判決會對政府造成成本負擔，但其認為資源的限制，並不足以作為政府未能保障民眾憲法權利的正當藉口。

### (二) 法律途徑對預算分配可能產生的問題

1. 理論上，法律途徑並未從預算過程的角度而提出任何特定的議題，然而，就其具體實際而言，司法判決又深深地影響到政府預算的分配。亦即，雖然法官並不直接觸及政府經費窘境的問題，然就機會成本與預算排擠

效果而言，法院判決可能造成預算板塊的擠壓移動，因為立法部門往往囿於司法判決，而犧牲那些未受司法保障的弱勢團體之權益，因此監獄或精神醫療機構的改革經費，可能來自於削減老人住宅計畫，或者減少學童營養計畫的預算開銷。

2. 因此，法院從未針對憲法權利與經濟需求（即政府實際的財政狀況）兩者間的平衡難題，進行全面性的深思。

### ●各式預算制度種類補充

一、傳統預算制度 = 單式 / 項目 / 項目控制 / 項目列舉 / 費用預算制度 (CBS) :

(一)創始於英國（最早有預算）

(二) 1930 年以前之預算制度

(三)投入為取向

(四)原則：量出為入、收支平衡

(五)目的：控制支出

（根據支出項目加以歸類，唯對各個項目何以須要某一支出水準之資訊付之闕如，因此它僅具控制功能）

(六) 1 年為期→流向的編列：採由下而上方式進行

※漸進性決策：根據過去決策的經驗及基礎上作小幅度修正，成為新的決策

最適合漸進主義的預算制度。它只需參考過去的數據資料，在各機關的常態支出項目上做金額的增刪微調

(七)以現在為基礎，來考慮預算數量之增減

二、複式預算制度：

(一) 1930 年經濟大恐慌

（福利國家觀念的興起：1927 年丹麥施行；1930 年瑞典實施成效最好）

(二) 1936 年：經濟財政理論發展

(三)目的：達成經濟政策任務

(四)政府按收支之性質將預算分成：

1. 普通預算（經常預算）

2. 資本預算（投資預算）

(五)有助於達成預算平衡

三、績效預算制度 (PBS)= 計劃 / 成本 / 成本分析預算：

1. 20 世紀初期

2. 1949 年胡佛委員會提出（首先使用）

※現代化預算的起源

3. 1950 年明文規定：預算會計程序法

4. 1951 年推行
5. 目的：管理（控制 + 管理）
6. 以產出為取向；以管理為中心
7. 重視產出的績效之預算，以實現科學管理效果為目標
8. 基於政府職能、業務與計畫所編之預算
  - ※依據政府的工作計畫，針對完成工作計畫中每一項工作所需之成本而編製
9. 注意一般重要工作之執行或服務之提供，而不著眼於人員勞務、用品、設備等事物之取得
10. 特色：
  - (1) 對具體工作活動項目的確定
  - (2) 對單位成本的計算
  - (3) 工作績效衡量指標的選定
11. 1 年為期→流向的編列：採由下而上方式進行
  - ※績效預算：注重個別機關之年度計畫
  - 設計計畫預算：加入中長期和跨機關之宏觀
12. 評估方法：
  - (1) 將企業的成本觀念引用到政府機關
  - (2) 尋求工作衡量單位：計算每一單位所耗成本
    - （政府首先制定有關的事業計劃和工程計劃，再依據政府職能和施政計劃制定計劃實施方案，併在成本效益分析的基礎上確定實施方案所需費用來編製）
  - (3) 就過去成果與現行計畫比較考核費用：有無增減
  - (4) 將各機關同性質的工作所耗經費相互比較，藉以考核行政管理的效率，並加以改進
  - (5) 比較各項工作費用的高低及相互關係，以明瞭在總預算中所佔之比重
13. 主要精神：
  - (1) 對機關組織於特定時間內之計畫和方案進行規劃
  - (2) 著眼於計畫成本和資源的連結
  - (3) 重視成本考量
14. 特性：
  - (1) 強調資源投入與產出之間的關係
  - (2) 重視預算與計畫的結合
  - (3) 強調成本效益分析的運用

四、設計計劃預算制度 (PPBS, Planning Programming Budgeting System)= 企劃預算制度：

1. 原始發明人：諾維克（成本分析及設計計畫預算之父）  
強調：不同決策的成本效益分析
2. 源於 1915 年：杜邦公司引進的計畫預算觀念（當時不受重視）
3. 1949 ~ 1960 年：蘭德公司發展為 PPBS
4. 1961 年：國防部長麥納瑪拉首次推行於國防部（實行成功）
5. 1965 年：美國總統詹森採行（要求聯邦政府 21 個行政部門推行）  
美國於 1966 年在聯邦政府全面實施
6. 精髓：明瞭一國經濟的現狀與潛能，利用一切分析工具→評估各種公共計畫的成本與效益，以協助政府擬訂出最佳決策，以利國家資源的合理分派使用  
（集中在如何選擇替代案以達成政府機關的計畫目標；藉由各種有力的分析工具，保證資金的配置能達到最大的理性與效率）
7. 強調：以設計為中心；以分析為手段
8. 目的：提高行政效率
9. 5 年為期→流向的編列：由上而下方式進行  
允許預算期間：延續數個年度，但仍分年實施
10. 將政府的多年度施政計畫及不同計畫方案的理性分析加以整合  
（置於長程計畫之目標體系內，而就國家整體需要予以策劃，著重各項目標計劃間資源分配之競爭性，常使各項資源因配合計劃而有所更張）
11. 資源分配：將預算置於長程計畫體系內
12. 範圍：跨機關方式編制
13. 焦點：政策結果
14. 三大步驟：
  - (1) 目標的設計 = 設計的策定 = 政策目標之規劃 (Planning)
  - (2) 計畫的擬訂 = 計畫的作成 = 釐訂其細目計畫 (Programming)
  - (3) 預算的籌編 = 預算的編列 (Budgeting)
15. 系統分析四個階段：
  - (1) 問題明確化
  - (2) 調查
  - (3) 分析
  - (4) 解釋與評價

1971 年自美國聯邦政府預算中消失：太重視管理科學及經濟分析等的數量分析技術

五、零基預算制度 (ZBBS)：

1. 1970 年美國德州儀器公司開始試行，結果成功
  2. 復由創始人：彼得·皮爾→為文鼓吹
  3. 1977 年美國總統卡特採行
  4. 1979 年美國聯邦政府全面實施
  5. 目的：提升效率
  6. 流向的編列：採由下而上方式進行
  7. 每一年度的預算審核都要從零開始重新評估
  8. 單位主管：申請預算，應自計畫起點開始
  9. 重心：決策案 = 決策 (包 / 套組 / 綱目表 / 計劃表)  
最重要的核心：決策
  10. 將每一個獨立的部門活動作為一個決策包
  11. 各替選方案的先後順序排列 = 排列各決策案的優先順序
  12. 重要效益：
    - (1) 集中注意預算程序於目標的綜合分析，與達成目標的計畫發展
    - (2) 綜合設計、評估與預算成為單一程序
    - (3) 鼓勵基層管理人員參與設計、評估與預算
    - (4) 促使各級主管人員能仔細評估其新舊施政與特定業務，清晰辨認成本效果
    - (5) 辨認配合目標所需的抉擇方法
    - (6) 辨認計畫間與計畫內的調換
    - (7) 提供各級主管人員以結合預算請求與決策有關優先的良好資訊
  13. 缺點：
    - (1) 以零為基礎來編製預算，初期會增加主計人員及各主管人員工作負擔
    - (2) 如設計計畫預算一般，零基預算對某些難以數量化之政務活動亦難以衡量其效益
    - (3) 刪除舊有計畫或裁減機關員額人數易增加人事上之困擾
- 1981 年：由雷根總統停止  
落日條款具零基預算制度精神

六、由上而下的精簡預算制度：

1. 1980 年以來，環境快速變遷，許多國家財政失衡與預算赤字遽增，開始減少施政成本及提高服務效能之預算改革，提高施政規劃及財政管理績效，成為各國焦點；並強調各機關在提出預算前，由中央預算主管機關事先確定預算目標，作為各機關編製預算準則。

2. 1981 年美國政府推動由上而下預算，由行政首長與預算主管決定各機構的支出限額，再由各機構在限額範圍內，採行最有效能之計畫執行方式來編列預算，以達成目標。

七、新績效預算 = 績效基礎 / 企業化 / 企業精神 / 成果 / 成果取向 (導向) / 結果取向 (導向) / 任務取向 (導向) / 目標取向 (導向) 預算：

1. 1993 年美國總統柯林頓推行國家績效評鑑 (NPR) 採取：

(1) 目標導向

(2) 結果導向

2. 統籌調整：以施政成果與績效衡量作為預算分配的依據

3. 方式：偏重績效成果與企業化原則

4. 由上而下的預算：隨著歲入的不同而調整

5. 不只關切生產力與單位成本，包含目標範圍內每個政策、方案或機關長期影響的評估

6. 過程原則：

(1) 強化成果的課責精神

(2) 授能管理者

(3) 合理改善預算發展過程

7. 做法：

(1) 去除會計年度預算的浮報：同意將預算賸餘移為下年度使用

(2) 重新研擬公帑運用的彈性

(3) 實施標的取向的預算

(總量管制：超過水平刪除；未達水平則保留)

8. 特徵：

(1) 彈性：不細分部門預算項目；允許年度結餘預算保留至下年度

(2) 結果導向

(3) 績效掛帥

表面上，與設計計畫預算都重視成本效益分析與績效評估等技術

不同點—設計計畫預算：以施政計畫的最適化作為改革宗旨；

企業化預算：藉預算制度的變更，促使公務員對績效負責

(以前的預算改革：以提供資訊、協助資源的最適配置為目標；

企業化預算：給行政管理者足夠誘因，以求善加執行支出計畫，而績效資訊的作用，在於完成課予責任的要求)

(設計計畫預算：著重在預算優先順序排列的決策階段；企業化預算：重視執行績效的追求)

### 多年度財政計畫

OECD 國家為謀財政改善，改革財務管理，截至西元一九九八年止，都已採行中程計畫預算機制，雖然使用名稱不同，都屬多年度財政計畫性賭，並均包括中程收支預測與計畫預算評估兩項作業特徵。與美國從設計計畫預算制度開始推行之一系列預算改革方向並無不同，並特別強調引進企業營運有關權責會計、目標成果導向及課責授能之管理理念。不過，各國做法仍有差異，致其法定效力未盡相同。我國已於預算法第五條及第三十九條明列繼續經費之規定，並透過第八十三條、第八十四條規定使編列特別預算部分之多年度財政計畫具有法定效力；至前述中程計畫預算作業制度之推動，則僅具參考指標性賭，尚無法定拘束力，可見我國公務預算制度，已依國家政治運作體制之不同，參採各國不同型態模式來規範符合實際需要之作法。

## 考點 25 人事行政

### 一、人事行政相關補充

#### 公務人員懲戒法修正

立法院於 104 年 5 月修正公務員懲戒法，對該法之內容有重大修正，試說明其重要內容為何？

(一)本法之修正內容不外朝大法官釋字 396 號之意旨：

1. 符合懲戒之正當法律程序
2. 採取懲戒之言詞辯論主義、對審制度、陳述意見 機會的程序保障

(二)本法新增內容如下：

1. 增加懲罰的種類：除原來的撤職、休職、降級、減俸、記過申誡之外，另增免除職務、剝奪或減少退休金、罰款三種，以符合現行制度上的需求。
2. 修改各種懲戒之法律效果，以符合憲法保障人民服公職之權利（如停止任用、休職沒有上限的情形）。
3. 公務員懲戒委員會之審議懲戒案件，改採言詞辯論、直接審理原則、職權調查原則……。
4. 修改懲戒的原因
5. 修改懲戒的程序
6. 修改再審議為「再審」，並對再審之原因加以修正。

(三)本法雖然有重大的修正，仍然有下列值得注意之處

1. 公務員懲戒仍採「一級一審」，雖有再審之訴，但就公務員保障而言，程序上仍顯不足。
2. 未將公務員懲戒委員會改制為「懲戒法院」
3. 公務員懲戒為公法上之爭議，實仍應回歸行政訴訟的救濟審議制度。

本次修法有 6 大重點：「改制懲戒法院」、「建立一級二審制度」、「強

化懲戒實效」、「採行公開審理」、「兼顧公務員權利保障」、「修正再審程序」，簡要分述如下：

### 最新 2020 公務人員懲戒法修正重點

#### 一、改制懲戒法院

公務員懲戒委員會掌理公務員之懲戒事項，屬於司法權之行使，並由憲法上之法官為之，其機關組織與名稱自應採取法院的體制，因此將公務員懲戒委員會改制為「懲戒法院」，「公務員懲戒委員會」、「委員長」、「委員」等名稱，分別修正為「懲戒法院」、「院長」、「法官」，並設「懲戒法庭」專司審理公務員懲戒案件。

#### 二、建立一級二審制度

本次修法將公務員懲戒案件之審理制度改為一級二審制，新增「上訴審程序」及「抗告程序」，當事人對於懲戒法庭第一審判決，得向懲戒法庭第二審提起上訴救濟，懲戒法庭第一審為事實審，第二審則為法律審，第一審、第二審均以行言詞辯論為原則。

又對於懲戒法庭第一審裁定原則上亦得向懲戒法庭第二審提起抗告。懲戒法庭第一審案件由法官 3 人合議審理及裁判；第二審案件之審理，則以法官 5 人合議行之，並由院長充審判長。

#### 三、強化懲戒實效

公務員懲戒案件的審理制度改為一級二審制之後，為避免公務員藉由資遣或退休、退伍以規避懲戒責任，本次修法調整禁止公務員資遣或申請退休、退伍之時點，明定自送請監察院審查或移送懲戒時起至懲戒處分生效時止，受懲戒的公務員均禁止資遣或申請退休、退伍，以期發揮「防止搶退無漏洞」的效果，並強化懲戒實效。

#### 四、採行公開審理

本次修法將公務員懲戒案件之審理，改為以公開審理為原則，僅在案件有妨害國家安全或當事人聲請不公開並經許可時，懲戒法庭始得不公開審理。透過公開審理，一般民眾將可旁聽審理過程，可以讓審判程序更為透明，強化審判的公信力。

#### 五、兼顧公務員權利保障

為避免被付懲戒人重複遭受不利益，本次修法明定被付懲戒人因同一行為受行政懲處後，復受司法懲戒時，原行政懲處處分失其效力。此外，受懲戒人倘若是因為懲戒處分之判決而應為金錢之給付，亦明定執行期間，以免對於受懲戒人之執行陷於久懸不決的狀態。另增設懲戒法院得逐案約聘特約通譯，以保障當事人之訴訟權益。



## 六、修正再審程序

公務員懲戒案件的審理制度既改爲一級二審制，當事人對於判決結果不服時，已有通常救濟途徑。基於訴訟經濟及再審補充性原則，如果當事人已依上訴主張再審事由，經裁判爲無理由，或知其事由而不爲主張者，即不應讓其提起再審，因此就再審事由及提起再審之訴的期間均配套修正。

### ●公務人員保障

- 1、公務人員不服服務機關、人事主管機關之行政處分——>復審（考試院之保訓會）——>向行政法院提起行政訴訟
- 2、公務人員不服服務機關之工作條件、管理措施——>申訴（向服務機關）——>再申訴（向保訓會）
- 3、公務員不服公務員懲戒委員會之懲戒（相當於法院確定終局之判決）——>具有法定原因向公務員懲戒委員會聲請「再審」

### ●公務人員保障法修正

修法方向及重點

本次保障法部分條文修正草案計新增 5 條條文，修正 28 條條文，重點包含：

- （一）強化公務人員實體保障項目；
- （二）充實救濟程序，保障當事人之救濟權利；
- （三）擴大保障對象；以下謹就上開 3 項修正重點之內涵，作扼要說明：

#### 1. 強化公務人員實體保障項目

- （1）明定公務人員於停職、休職、留職停薪期間之身分及復職權利爲明確界定公務人員於停職、休職、留職停薪期間之權利義務及保障渠等復職之權利，爰予增訂。（修正條文第 9 條之 1、第 11 條之 1、第 11 條之 2）
- （2）增訂公務人員辭職之規定  
爲保障公務人員不服公職之權利，明定公務人員提出辭職之申請，除有危害國家安全之虞或法律另有規定者外，服務機關或其上級機關不得拒絕之。（修正條文第 12 條之 1）
- （3）明定受停職處分公務人員於停職處分經撤銷後，即可申請復職爲周全保障受停職處分公務人員復職之權利，爰明定受停職處分之員，其停職處分經撤銷者，服務機關或上級機關即應許其復職，並規定於停職人員復職後，應回復其應有之權益。（修正條文第 11 條）
- （4）明定長官所發之命令，應以書面署名下達  
公務人員對於長官之命令應予服從，爰明定長官以書面下達之命令，應予署名，以保障公務人員權益。（修正條文第 17 條）

- (5) 增訂公務人員獨自執行職務得自行停止執行職務之規定為兼顧公益之維護，及公務人員生命、身體安全之保障，明定公務人員獨自執行職務，現場已發生危害或明顯有發生危害之虞時，得暫時停止執行職務，但應立即向長官報告。（修正條文第 20 條第 2 項）
  - (6) 明定因執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡應發給慰問金之要件考量因公傷亡慰問金之性質係政府對於受傷、失能或死亡之公務人員，予以慰問、照護及保障所發給之及時性給與，為避免與公務人員撫卹法之規定混淆，明定慰問金之發給要件。（修正條文第 21 條）
  - (7) 增訂依保障法或保障法授權法規規定之公法上財產請求權消滅時效期間鑑於目前各主管機關已配合行政程序法第 131 條規定，將公法上財產請求權消滅時效期間，逐步修正（訂定）為 10 年，爰將慰問金及涉訟輔助費用之請求權消滅時效期間定為 10 年。另考量一般健康檢查之費用、加班費及執行職務墊支之必要費用，金額較小，且涉及年度預算編列與執行，爰將上開費用之請求權消滅時效訂為 2 年。（修正條文第 24 條之 1）
2. 充實救濟程序，保障當事人之救濟權利
- (1) 增訂拒絕申請之課予義務復審類型增訂原處分機關對公務人員依法申請之案件予以拒絕時，公務人員可提起課予義務復審，請求該機關為行政處分或應為特定內容之行政處分之復審，使公務人員迅速有效獲得救濟。（修正條文第 26 條）
  - (2) 增訂調處程序擴大適用於復審事件鑑於調處程序可增進行政效率、維持機關內部之和諧及減少行政成本之支出，爰增訂調處程序亦適用於復審事件。（修正條文第 85 至第 88 條、第 91 條）
  - (3) 增訂再審議程序擴大適用於再申訴事件鑑於保訓會為再申訴事件最終救濟機關，再申訴事件經保訓會決定後，當事人已無其他救濟管道，爰增訂再審議程序亦適用於再申訴事件，以糾正已確定之再申訴決定認事用法上之違誤。（修正條文第 94 條、第 95 條、第 100 條、第 101 條）

#### 第九十四條

保障事件經保訓會審議決定，除復審事件復審人已依法向司法機關請求救濟者外，於復審決定或再申訴決定確定後，有下列情形之一者，原處分機關、服務機關、復審人或再申訴人得向保訓會申請再審議：一、適用法規顯有錯誤者。二、決定理由與主文顯有矛盾者。三、決定機關之組織不合法者。四、依本法應迴避之委員參與決定者。五、參與決定之委員關於該保障事件違背職務，犯刑事上之罪者。六、復審、再申訴之代理人或代表人，關於該復審、再申訴有刑事上應罰之行為，影響於

決定者。七、證人、鑑定人或通譯就為決定基礎之證言、鑑定或通譯為虛偽陳述者。八、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。九、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。十、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。但以如經斟酌可受較有利益之決定者為限。十一、原決定就足以影響於決定之重要證物漏未斟酌者。前項申請於原行政處分、原管理措施、原工作條件之處置及原決定執行完畢後，亦得為之。第一項第五款至第八款情形，以宣告有罪之判決已確定，或其刑事訴訟不能開始或續行非因證據不足者為限。

## 第九十五條

申請再審議應於三十日之不變期間內為之。前項期間自復審決定或再申訴決定確定時起算。但再審議之理由知悉在後者，自知悉時起算。再審議之申請，自復審決定或再申訴決定確定時起，如逾五年者，不得提起。

## 第一百條

保訓會認為再審議有理由者，應撤銷或變更原復審決定或再申訴決定。

## 第一百零一條

再審議，除本章另有規定外，準用第三章復審程序、第四章再申訴程序及第六章執行之規定。

### 3. 擴大保障對象

- (1) 鑑於自 106 年起公務人員考試錄取人員訓練，將全面實施未占缺訓練，又為保障訓練期滿成績及格未獲分發任用人員之權益，爰明定應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員，為保障之準用對象。
- (2) 另因保訓會職掌除辦理公務人員保障事件之審議外，尚包含辦理公務人員考試錄取訓練事項，為免當事人滋生公正性不足之疑慮，爰予明定渠等不服保訓會所為之行政處分者，應依訴願程序救濟。（修正條文第 102 條）

### ◎公務人員任用程序

1. 機關在收到考試院核轉考試證明書後，製作派免建議函檢附相關證明文件報請上級機關發佈派令謂之派代。
2. 公務人員的任用程序：  
報到訓練期間 4 個月→期滿成績及格請領考試院及格證書→製作派免建議函報請上級機關派代→填具擬任人員送審書 2 份及檢附證明文件報請銓敘部先予試用→試用 6 個月後期滿成績及格由機關填具公務人員期滿成績送審書 2 份報請上級機關函轉銓敘部。  
經銓敘部審查合格後發給合格實授審定函。

3. 公務人員任用法 20 條、24 條、24 條之 1。

## 考點 26 公共政策

1951 年，Lasswell 出版《政策科學：範圍與方法的新近發展》

### 一、公共政策的定義

- (一) Denhardt 的《公共行政》合法性政府對於公共問題所做的權威性陳述。
- (二) Anderson 強調政府採行的行動方案與方針。
- (三) Dye 認為政府選擇作為或不作為，即為公共政策。

### Dunn 所建構的以問題為中心的政策分析模式

五項政策相關資訊：

- 政策問題
- 政策未來
- 政策行動
- 政策成果
- 政策績效

五種分析方法

- 問題建構
- 政策預測
- 政策推薦
- 政策監測
- 政策評估

注意：對問題建構格外重視，極力主張以多元研究方法、政策論證或公共辯論方式，數成對政策問題的真正認知。

批評：忽略國家角色在處理政策問題上持有的立場 和價值理念。

二、公共政策之類型，主要可分成四類

#### (一)分配性政策

1. 指政府機關將利益、服務或成本，義務分配給不同的標的人口享受或承擔的政策。
2. 非零和賽局：一方之所得不會造成另一方的損失
3. 各種社會福利政策

#### (二)重分配性政策

指政府機關將某一標的人口利益或成本轉移給另一標的人口享受承擔的政策。

1. 零和賽局：一方之所得會造成另一方的損失

2. 例如：綜合所得稅（所有的稅收政策均是）

(三)管制性政策

1. 指政府機關設立一種特殊的原則或規範，以指導政府機關及標的人口從事某些行動。
2. 零和賽局：一方獲利，而另一方失去利益
3. 例如：空氣汙染管制、出入境管制政策

(四)自我管制性政策

1. 指政府機關對於某一標的人口的活動僅予原則性的規範
2. 非零和賽局
3. 例如：政府授權各出口同業公業自行檢驗管制出口商品品質的政策

三、政策方案決策途徑

(一)政治性決策模式

(二)漸進決策模式（枝節的途徑）

林布隆（Lindblom）的《政治與市場》，著重從現在已有的政策或措施，去找尋漸進的代替性政策，而不做大幅度的政策變動。承平時代最常使用，因為爭議少；預算政策為代表。

(三)垃圾桶式決策模式

決策乃於組織化的無秩序狀態下作成組織的無政府狀態。由柯漢（Cohen）、馬區（March）和歐爾森（Olsen）提出，指組織的決策過程就好像是將許多解決方案、問題與決策者丟置在一個容器中隨機碰撞的結果。組織化的無秩序其特質為：有問題的偏好、不明確的技術、流動式的參與。

垃圾桶中決策形成的四個要素：PPSC

1. 問題 problems
  2. 解決方案 solutions
  3. 參與者 participants
  4. 選擇的機會 choice opportunities
- 金頓政策窗：政治量流、政策量流、問題量流。

(四)混合掃瞄決策模式

政策為理性與漸進的綜合。由艾桑尼（Etzioni）所提倡。一方面可顧及長遠目標又可兼顧現實考量。

(五)滿意決策模式

又稱有限理性決策模式，由賽蒙所提出，反對古典經濟學家所主張「經濟人」的觀點，而認為人是「行政人」，行政人只追求滿意的或夠好的決策。

(六)廣博理性決策模式

又稱綜合理性模式，認為人是經濟人，即人是追求最大經濟利益者。

#### 四、政府對公共問題所抱持的態度（由消極到積極）

##### (一)扼阻事件發生（非決策、偏袒性決定）

除非絕對必要，否則應儘量避免此種情況的發生，因此種情況如處理不當，可能會引起更大的不滿及反抗。（又稱為權力的第二面貌）

##### (二)任由事件發生

政府機關對於已發生的問題，採取消極被動的作法，並不積極主動的予以處理

##### (三)鼓勵事件發生

政府機關積極協助當事人界定問題並加以處理；並鼓勵當事人積極提出問題及參與處理。

##### (四)促其發生

政府機關主動設法讓問題發生，製造輿論，並積極予以處理。

#### 五、政策規劃原則

卡普蘭 (Kaplan) 提出七項原則：

##### 1. 公正無私原則

##### 2. 個人受益原則

應考慮方案最終的受益者都必須落實到一般人民身上。

##### 3. 劣勢者利益最大原則

考慮使社會上弱勢團體，能夠受到最大的利益

##### 4. 分配普遍原則

考慮儘速使受益者擴大，即儘量使利益普及於一般人

##### 5. 持續進行原則

##### 6. 人民自主原則

##### 7. 緊急處理原則

#### 六、政策執行

Pressman 和 Wildavsky 於 1973 年合著《執行》，定義為「介於設定目標及達成該目標行動之間的一種互動過程」。執行基本上是種演化和調適的過程，實非嚴格控制監督所可奏效。

##### (一)第一代政策執行研究又稱由上而下執行模式

由學者沙巴提爾提出，其主要內涵為：

1. 上級機關對下級機關負起政策執行的指揮與監督責任。

2. 機關首長對部屬採取嚴密的監督與管理態度，以達成預定的目標。

##### (二)第二代政策執行研究又稱由下而上執行模式

由學者沙巴提爾提出，此模式強調政策的執行工作，主要是由下層人員，尤

其是基層人員負責，因此應賦予基層執行人員與機關更多的自主權及自由裁量權，使他們能夠因應複雜的政策運作情況。

## (三) 第三代政策執行研究

郭謹 (Goggin) 等人建構了「政府間政策執行溝通模式」來說明第三代的政策執行研究。這個模式將焦點置於聯邦及州政府之行政人員、立法人員、利益團體等，在動機與興趣方面的差異，並以此類變項預測及解釋政策執行行為及其影響。他們認為政策執行行為會因為政策、執行者、執行機關及執行環境特性的不同而有所差異，亦即採取權變執行理論的觀點。

## (四) 第四代政策執行研究

由迪里昂 (Peter DeLeon) 所提出，迪里昂 (Peter DeLeon) 在 1999 年發表〈重訪失落的連結：當代執行研究〉一文，他檢視了過去三代政策執行的主要內涵及缺失，最後他提出了若干未來政策執行的主要內涵及缺失，最後他提出若干未來政策執行研究的強調重點，並說那些重點已為第四代執行研究立下充分的基礎。

## 七、政策評估

### (一) 1930 年之霍桑實驗已具有評估研究之雛形：

真正奠定「評估研究」的「基礎」而為此一「領域」之「濫觴」者，為史蒂芬 (Stephan) 為「美國」羅斯福總統→「新政」計劃之「成效」所作之「分析」。

### (二) 依學者唐恩 (Dunn) 在《公共政策分析：導論》一書中對「政策評估」特性的看法有四：

#### 1. 政策評估以「價值」為「核心」：

即「政策評估」較強調「政策」與「計畫」之「可欲性」或「價值」的「判斷」。

#### 2. 政策評估乃「事實」與「價值」之「互依性」：

即「政策評估」之「訴求」所「憑藉」之「基礎」乃「事實」與「價值」→「並重」。

#### 3. 政策評估乃「目前取向」與「過去取向」之「結果」：

即指「評估」具有「回溯性」。

#### 4. 政策評估乃「價值二元性」：即「政策評估」所「處理」之「價值」具有

「雙重特性」→既是「目的」，亦屬「手段」。

### (三) 政策評估有助於其他政策分析方法的應用：

#### 1. 包括：

(1) 「問題建構」(problem structuring)；

(2)「政策推薦」(recommendation)。

2. 面對「政策績效不彰」時，可以藉由「重新界定目標」與「目的」之「方式」，以「助益」於「政策問題」的「重新建構」。

#### (四)分類

預評估

規劃評估

可評估性評估

基於**增加評估研究被應用的實用性**，主張政策評估不宜盲目評量那些華而不實的政策，導致毫無結論及效用可言。

政策執行評估與監督

### 八、政策評估的方法演進

W. Dunn 政策評估一般標準適用於任何政策之評估的六項一般標準，分述如後：

#### (一)效能性

指某項政策達成預期結果或影響的程度；亦即將實際達成者與原訂的預期水準相比，藉以瞭解政策是否已產生所預期的結果。

#### (二)效率性

指政策產出與所使用成本間的關係，可進一步分成兩類：

##### 1. 技藝性效率

指以最少努力或成本完成某項活動或產品。

##### 2. 經濟性效率

3. 指政策整體成本與整體利益間的關係。

#### (三)充分性

指政策目標達成後，消除問題的程度。(例累進稅率的推行)

#### (四)公正性

指政策執行後導致與該政策有關的社會上資源、利益及成本公平分配的程度。

其作法有下列四種：

##### 1. 個人福利最大化。

##### 2. 保障最少量的福利。

##### 3. 淨福利最大化

##### 4. 再分配福利最大化

#### (五)回應性

指政策執行結果滿足標的團體需求、偏好或價值的程度



(六)適當性

指政策目標的價值如何、對社會是否合適

(七) Guba 和 Lincoln 政策的分類

1. 第一代（1910 年～第二次世界大戰期間）強調「測量」
2. 第二代（第二次世界大戰～1963 年）著重「描述」
3. 第三代（1963 年～1975 年）注重「判斷」
4. 第四代（1975 年～）主張「回應－建構性」評估



# 公務員廉政倫理規範

1. 中華民國九十七年六月二十六日行政院院臺法字第 0970087013 號函訂定發布全文20點；並定自九十七年八月一日生效
2. 中華民國九十九年七月三十日行政院院臺法字第0990040576號函修正公布全文21點，並自即日生效

一、行政院（以下簡稱本院）為使所屬公務員執行職務，廉潔自持、公正無私及依法行政，並提升政府之清廉形象，特訂定本規範。

二、本規範用詞，定義如下：

（一）公務員：指適用公務員服務法之人員。

（二）與其職務有利害關係：指個人、法人、團體或其他單位與本機關（構）或其所屬機關（構）間，具有下列情形之一者：

- 1、業務往來、指揮監督或費用補(獎)助等關係。
- 2、正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係。
- 3、其他因本機關（構）業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。

（三）正常社交禮俗標準：指一般人社交往來，市價不超過新臺幣三千元者。但同一年度來自同一來源受贈財物以新臺幣一萬元為限。

（四）公務禮儀：指基於公務需要，在國內（外）訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依禮貌、慣例或習俗所為之活動。

（五）請託關說：指其內容涉及本機關（構）或所屬機關（構）業務具體事項之決定、執行或不執行，且因該事項之決定、執行或不執行致有違法或不當而影響特定權利義務之虞。

三、公務員應依法公正執行職務，以公共利益為依歸，不得假借職務上之權力、方法、機會圖本人或第三人不正之利益。

四、公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者餽贈財物。但有下列情形之一，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，得受贈之：

- (一) 屬公務禮儀。
- (二) 長官之獎勵、救助或慰問。
- (三) 受贈之財物市價在新臺幣五百元以下；或對本機關（構）內多數人為餽贈，其市價總額在新臺幣一千元以下。
- (四) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病、死亡受贈之財物，其市價不超過正常社交禮俗標準。

五、公務員遇有受贈財物情事，應依下列程序處理：

- (一) 與其職務有利害關係者所為之餽贈，除前點但書規定之情形外，應予拒絕或退還，並簽報其長官及知會政風機構；無法退還時，應於受贈之日起三日內，交政風機構處理。
- (二) 除親屬或經常交往朋友外，與其無職務上利害關係者所為之餽贈，市價超過正常社交禮俗標準時，應於受贈之日起三日內，簽報其長官，必要時並知會政風機構。

各機關（構）之政風機構應視受贈財物之性質及價值，提出付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，簽報機關首長核定後執行。

六、下列情形推定為公務員之受贈財物：

- (一) 以公務員配偶、直系血親、同財共居家屬之名義收受者。
- (二) 藉由第三人收受後轉交公務員本人或前款之人者。

七、公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。但有下列情形之一者，不在此限：

- (一) 因公務禮儀確有必要參加。
- (二) 因民俗節慶公開舉辦之活動且邀請一般人參加。
- (三) 屬長官對屬員之獎勵、慰勞。
- (四) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，而未超過正常社交禮俗標準。

準。

公務員受邀之飲宴應酬，雖與其無職務上利害關係，而與其身分、職務顯不相宜者，仍應避免。

八、公務員除因公務需要經報請長官同意，或有其他正當理由者外，不得涉足不妥當之場所。

公務員不得與其職務有利害關係之相關人員為不當接觸。

九、公務員於視察、調查、出差或參加會議等活動時，不得在茶點及執行公務確有必要之簡便食宿、交通以外接受相關機關（構）飲宴或其他應酬活動。

十、公務員遇有第七點第一項第一款或第二款情形，應簽報長官核准並知會政風機構後始得參加。

十一、公務員遇有請託關說時，應於三日內簽報其長官並知會政風機構。

十二、各機關（構）之政風機構受理受贈財物、飲宴應酬、請託關說或其他涉及廉政倫理事件之知會或通知後，應即登錄建檔。

十三、公務員除依法令規定外，不得兼任其他公職或業務。

十四、公務員出席演講、座談、研習及評審（選）等活動，支領鐘點費每小時不得超過新臺幣五千元。

公務員參加前項活動，另有支領稿費者，每千字不得超過新臺幣二千元。

公務員參加第一項活動，如屬與其職務有利害關係者籌辦或邀請，應先簽報其長官核准及知會政風機構登錄後始得前往。

十五、本規範所定應知會政風機構並簽報其長官之規定，於機關（構）首長，應逕行通知政風機構。

十六、公務員應儘量避免金錢借貸、邀集或參與合會、擔任財物或身分之保證人。如確有必要者，應知會政風機構。

機關（構）首長及單位主管應加強對屬員之品德操守考核，發現有財務異常、生活違常者，應立即反應及處理。

十七、各機關（構）之政風機構應指派專人，負責本規範之解釋、個案說明及提供其他廉政倫理諮詢服務。受理諮詢業務，如

有疑義得送請上一級政風機構處理。

前項所稱上一級政風機構，指受理諮詢機關（構）直屬之上一級機關政風機構，其無上級機關者，由該機關（構）執行本規範所規定上級機關之職權。

前項所稱無上級機關者，指本院所屬各一級機關。

十八、本規範所定應由政風機構處理之事項，於未設政風機構者，由兼辦政風業務人員或其首長指定之人員處理。

十九、公務員違反本規範經查證屬實者，依相關規定懲處；其涉及刑事責任者，移送司法機關辦理。

二十、各機關(構)得視需要，對本規範所定之各項標準及其他廉政倫理事項，訂定更嚴格之規範。

二十一、本院以外其他中央及地方機關（構），得準用本規範之規定。

# 公職人員財產申報法

## 第 1 條

為端正政風，確立公職人員清廉之作為，特制定本法。

## 第 2 條

下列公職人員，應依本法申報財產：

- 一、總統、副總統。
  - 二、行政、立法、司法、考試、監察各院院長、副院長。
  - 三、政務人員。
  - 四、有給職之總統府資政、國策顧問及戰略顧問。
  - 五、各級政府機關之首長、副首長及職務列簡任第十職等以上之幕僚長、主管；公營事業總、分支機構之首長、副首長及相當簡任第十職等以上之主管；代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。
  - 六、各級公立學校之校長、副校長；其設有附屬機構者，該機構之首長、副首長。
  - 七、軍事單位上校編階以上之各級主官、副主官及主管。
  - 八、依公職人員選舉罷免法選舉產生之鄉（鎮、市）級以上政府機關首長。
  - 九、各級民意機關民意代表。
  - 十、法官、檢察官、行政執行官、軍法官。
  - 十一、政風及軍事監察主管人員。
  - 十二、司法警察、稅務、關務、地政、會計、審計、建築管理、工商登記、都市計畫、金融監督暨管理、公產管理、金融授信、商品檢驗、商標、專利、公路監理、環保稽查、採購業務等之主管人員；其範圍由法務部會商各該中央主管機關定之；其屬國防及軍事單位之人員，由國防部定之。
  - 十三、其他職務性質特殊，經主管府、院核定有申報財產必要之人員。
- 前項各款公職人員，其職務係代理者，亦應申報財產。但代理未滿三個月者，毋庸申報。

總統、副總統及縣（市）級以上公職之候選人應準用本法之規定，於申請

候選人登記時申報財產。

前三項以外之公職人員，經調查有證據顯示其生活與消費顯超過其薪資收入者，該公職人員所屬機關或其上級機關之政風單位，得經中央政風主管機關（構）之核可後，指定其申報財產。

### 第 3 條

公職人員應於就（到）職三個月內申報財產，每年並定期申報一次。同一申報年度已辦理就（到）職申報者，免為該年度之定期申報。

公職人員於喪失前條所定應申報財產之身分起二個月內，應將卸（離）職或解除代理當日之財產情形，向原受理財產申報機關（構）申報。但於辦理卸（離）職或解除代理申報期間內，再任應申報財產之公職時，應依前項規定辦理就（到）職申報，免卸（離）職或解除代理申報。

### 第 4 條

受理財產申報之機關（構）如下：

- 一、第二條第一項第一款至第四款、第八款、第九款所定人員、第五款職務列簡任第十二職等或相當簡任第十二職等以上各級政府機關首長、公營事業總、分支機構之首長、副首長及代表政府或公股出任私法人之董事及監察人、第六款公立專科以上學校校長及附屬機構首長、第七款軍事單位少將編階以上之各級主官、第十款本俸六級以上之法官、檢察官之申報機關為監察院。
- 二、前款所列以外依第二條第一項各款規定應申報財產人員之申報機關（構）為申報人所屬機關（構）之政風單位；無政風單位者，由其上級機關（構）之政風單位或其上級機關（構）指定之單位受理；無政風單位亦無上級機關（構）者，由申報人所屬機關（構）指定之單位受理。
- 三、總統、副總統及縣（市）級以上公職候選人之申報機關為各級選舉委員會。

### 第 5 條

公職人員應申報之財產如下：

- 一、不動產、船舶、汽車及航空器。
- 二、一定金額以上之現金、存款、有價證券、珠寶、古董、字畫及其他具



有相當價值之財產。

三、一定金額以上之債權、債務及對各種事業之投資。

公職人員之配偶及未成年子女所有之前項財產，應一併申報。

申報之財產，除第一項第二款外，應一併申報其取得或發生之時間及原因；其為第一項第一款之財產，且係於申報日前五年內取得者，並應申報其取得價額。

#### 第 6 條

受理申報機關（構）於收受申報二個月內，應將申報資料審核，彙整列冊，供人查閱。總統、副總統及縣（市）級以上公職候選人之申報機關（構）應於收受申報十日內，予以審核彙整列冊，供人查閱。

總統、副總統、行政、立法、司法、考試、監察各院院長、副院長、政務人員、立法委員、直轄市長、縣（市）長等人員之申報資料，除應依前項辦理外，應定期刊登政府公報並上網公告。

如為前項公職之選舉候選人，其申報機關（構）應於收受申報十日內，由各級選舉委員會上網公告。

申報資料之審核及查閱辦法，由行政院會同考試院、監察院定之。

#### 第 7 條

總統、副總統、行政、立法、司法、考試、監察各院院長、副院長、政務人員、公營事業總、分支機構之首長、副首長、直轄市長、縣（市）長於就（到）職申報財產時，其本人、配偶及未成年子女之下列財產，應自就（到）職之日起三個月內信託予信託業：

一、不動產。但自擇房屋（含基地）一戶供自用者，及其他信託業依法不得承受或承受有困難者，不包括在內。

二、國內之上市及上櫃股票。

三、其他經行政院會同考試院、監察院核定應交付信託之財產。

前項以外應依本法申報財產之公職人員因職務關係對前項所列財產具有特殊利害關係，經主管府、院核定應依前項規定辦理信託者，亦同。

前二項人員於完成信託後，有另取得或其財產成為應信託財產之情形者，應於三個月內辦理信託並申報；依第一項第一款但書規定不須交付信託之不動產，仍應於每年定期申報時，申報其變動情形。

第一項之未成年子女除已結婚者外，以其法定代理人為第一項信託之義務人。

第一項人員完成信託之財產，於每年定期申報及卸職時仍應申報。

#### 第 8 條

立法委員及直轄市議員於依第三條第一項規定申報財產時，其本人、配偶及未成年子女之前條第一項所列財產，應每年辦理變動申報。

#### 第 9 條

第七條之信託，應以財產所有人為委託人，訂定書面信託契約，並為財產權之信託移轉。

公職人員應於第七條第一項所定信託期限內，檢附本人、配偶及未成年子女之信託契約及財產信託移轉相關文件，併同公職人員財產申報表（含信託財產申報表），向該管受理申報機關提出。

信託契約期間，委託人或其法定代理人對信託財產之管理或處分欲為指示者，應事前或同時通知該管受理申報機關，始得為之。

第一項信託契約，應一併記載下列事項：

- 一、前項規定及受託人對於未經通知受理申報機關之指示，應予拒絕之旨。
- 二、受託人除委託人或其法定代理人依前項規定為指示或為繳納稅捐、規費、清償信託財產債務認有必要者外，不得處分信託財產。

受理申報機關收受第三項信託財產管理處分之指示相關文件後，認符合本法規定者，應彙整列冊，刊登政府公報，並供人查閱。

受理申報機關得隨時查核受託人處分信託財產有無違反第四項第二款之規定。

#### 第 10 條

依本法為信託者，其因信託所為之財產權移轉登記、信託登記、信託塗銷登記及其他相關登記，免納登記規費。

#### 第 11 條

各受理財產申報機關（構）應就有無申報不實或財產異常增減情事，進行個案及一定比例之查核。查核之範圍、方法及比例另於審核及查閱辦法定之。

受理財產申報機關（構）為查核申報財產有無不實、辦理財產信託有無未依規定或財產異常增減情事，得向有關之機關（構）、團體或個人查詢，受查詢者有據實說明之義務。監察院及法務部並得透過電腦網路，請求有關之機關（構）、團體或個人提供必要之資訊，受請求者有配合提供資訊之義務。

受查詢之機關（構）、團體或個人無正當理由拒絕說明或為不實說明者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰；經通知限期提出說明，屆期未提出或提出仍為不實者，按次連續處新臺幣四萬元以上二十萬元以下罰鍰。受請求之機關（構）、團體或個人無正當理由拒絕配合提供或提供不實資訊者，亦同。

#### 第 12 條

有申報義務之人故意隱匿財產為不實之申報者，處新臺幣二十萬元以上四百萬元以下罰鍰。

有申報義務之人其前後年度申報之財產經比對後，增加總額逾其本人、配偶、未成年子女全年薪資所得總額一倍以上者，受理申報機關（構）應定一個月以上期間通知有申報義務之人提出說明，無正當理由未為說明、無法提出合理說明或說明不實者，處新臺幣十五萬元以上三百萬元以下罰鍰。

有申報義務之人無正當理由未依規定期限申報或故意申報不實者，處新臺幣六萬元以上一百二十萬元以下罰鍰。其故意申報不實之數額低於罰鍰最低額時，得酌量減輕。

有申報義務之人受前項處罰後，經受理申報機關（構）通知限期申報或補正，無正當理由仍未申報或補正者，處一年以下有期徒刑、拘役或科新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰金。

對於申報之資料，基於營利、徵信、募款或其他不正目的使用者，處新臺幣十萬元以上二百萬元以下罰鍰。

有申報義務之人受本條處罰確定者，由處分機關公布其姓名及處罰事由於資訊網路或刊登政府公報或新聞紙。

#### 第 13 條

有信託義務之人無正當理由未依規定期限信託，或故意將第七條第一項各

款規定財產未予信託者，處新臺幣六萬元以上一百二十萬元以下罰鍰。其故意未予信託之財產數額低於罰鍰最低額時，得酌量減輕。

有信託義務之人受前項處罰後，經受理申報機關（構）通知限期信託或補正，無正當理由仍未信託或補正者，按次連續處新臺幣十萬元以上二百萬元以下罰鍰。

違反第九條第三項規定，對受託人為指示者，處新臺幣十萬元以上二百萬元以下罰鍰。

有信託義務之人受本條處罰確定者，由處分機關公布其姓名或名稱及處罰事由於資訊網路或刊登政府公報或新聞紙。

#### 第 14 條

依本法所處之罰鍰，由下列機關為之：

- 一、受理機關為監察院者，由該院處理。
- 二、受理機關（構）為政風單位或經指定之單位者，移由法務部處理。
- 三、受理機關為各級選舉委員會者，由該選舉委員會處理。

#### 第 15 條

依本法所為之罰鍰，其裁處權因五年內不行使而消滅。

#### 第 16 條

申報人喪失第二條所定應申報財產之身分者，其申報之資料應保存五年，期滿應予銷毀。但經司法機關或監察機關依法通知留存者，不在此限。前項期限，自申報人喪失所定應申報財產身分之翌日起算。

#### 第 17 條

本法所稱一定金額及其他具有相當價值之財產，由行政院會同考試院、監察院定之。

#### 第 18 條

公職人員就（到）職在本法修正施行前者，應自本法修正施行後三個月內，依第五條之規定申報財產，並免依第三條第一項為當年度之定期申報。第七條第一項及第二項公職人員，應自本法修正施行後三個月內，依同條第一項規定辦理信託。

#### 第 19 條

本法施行細則，由行政院會同考試院、監察院定之。

## 第 20 條

本法施行日期，由行政院會同考試院、監察院以命令定之。

本法中華民國一百零三年一月十日修正之條文，自公布日施行。

# 公務人員任用法(108/4修正公布第 25、26-1、 28、35 條條文)

## 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，為人與事之適切配合。

## 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，以第十四職等為最高職等。

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、薦任、委任官等公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。

#### 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、停職令發布或受免除職務、撤職、休職懲戒處分判決確定之日起至離職日止。

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，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決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、曾受免除職務懲戒處分。

七、依法停止任用。

八、褫奪公權尚未復權。

九、經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。但具有其他考試及格資格者，得以該考試及格資格任用之。

十、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

公務人員於任用後，有前項第一款至第九款情事之一者，應予免職；有第

十款情事者，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。但經依第一項第二款情事撤銷任用者，應予追還。

#### 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

蒙藏邊區人員任用條例（以下簡稱蒙藏任用條例）廢止後，原依法銓敘審定以蒙藏邊區人員任用之現職人員，得適用原蒙藏任用條例繼續任用至退休或離職時為止。但以調任中央各機關為限。

#### 第 36 條

各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其聘用另以法律定之。

#### 第 36-1 條

派用人員派用條例（以下簡稱派用條例）廢止後，原依派用條例銓敘審定有案之現職人員，依下列規定辦理：

一、臨時機關派用人員：

- （一）具所敘官等職等任用資格者，改依本法或原適用之任用法規任用。
- （二）未具所敘官等職等任用資格者，於派用條例廢止之日起九年內，得適用原派用條例及其施行細則繼續派用，並自派用條例廢止滿九年之翌日起，留任原職稱原官等之職務至離職時為止。

二、臨時專任職務派用人員，於派用條例廢止之日起九年內，得適用原派用條例等相關規定繼續派用至派用期限屆滿時為止，並自派用條例廢止滿九年之翌日起，留任原職稱原官等之職務至派用期限屆滿時為止。派用期限屆滿不予延長時，應辦理退休或資遣。但機關基於業務需要，認有延長之必要，得酌予延長，每次不得逾三年。

三、派用條例廢止前已由派用機關改制為任用機關，依各該組織法規留任或繼續派用之派用人員，仍依原有之組織法規辦理。

第一項第一款所定臨時機關，應於派用條例廢止之日起三年內，修正組織法規為任用機關。

派用條例廢止後，各機關組織法規與本條規定不符者，應依本條規定辦理



。

### 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。

# 公務人員行政中立法

## 第 1 條

為確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，並適度規範公務人員參與政治活動，特制定本法。

公務人員行政中立之規範，依本法之規定；本法未規定或其他法律另有嚴格規定者，適用其他有關之法律。

## 第 2 條

本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。

## 第 3 條

公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。

## 第 4 條

公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇。

## 第 5 條

公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之

職務。

公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭。

公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。

#### 第 6 條

公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體；亦不得要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。

#### 第 7 條

公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。但依其業務性質，執行職務之必要行為，不在此限。

前項所稱上班或勤務時間，指下列時間：

- 一、法定上班時間。
- 二、因業務狀況彈性調整上班時間。
- 三、值班或加班時間。
- 四、因公奉派訓練、出差或參加與其職務有關活動之時間。

#### 第 8 條

公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助；亦不得阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。

#### 第 9 條

公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事下列政治活動或行為：

- 一、動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。
- 二、在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。
- 三、主持集會、發起遊行或領導連署活動。
- 四、在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限。
- 五、對職務相關人員或其職務對象表達指示。

六、公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。

前項第一款所稱行政資源，指行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等資源。

第一項第四款及第六款但書之行為，不得涉及與該公務人員職務上有關之事項。

#### 第 10 條

公務人員對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，不得利用職務上之權力、機會或方法，要求他人不行使投票權或為一定之行使。

#### 第 11 條

公務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，應依規定請事假或休假。

公務人員依前項規定請假時，長官不得拒絕。

#### 第 12 條

公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。

#### 第 13 條

各機關首長或主管人員於選舉委員會發布選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者之造訪活動；並應於辦公、活動場所之各出入口明顯處所張貼禁止競選活動之告示。

#### 第 14 條

長官不得要求公務人員從事本法禁止之行為。

長官違反前項規定者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由上級長官依法處理；未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉。

#### 第 15 條

公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事本法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。

公務人員遭受前項之不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其

他有關法令之規定，請求救濟。

#### 第 16 條

公務人員違反本法，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處；其涉及其他法律責任者，依有關法律處理之。

#### 第 17 條

下列人員準用本法之規定：

- 一、公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。
- 二、教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。
- 三、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構兼任行政職務之研究人員。
- 四、各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。
- 五、各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。
- 六、公營事業對經營政策負有主要決策責任之人員。
- 七、經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。
- 八、行政法人有給專任人員。
- 九、代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。

#### 第 18 條

憲法或法律規定須超出黨派以外，依法獨立行使職權之政務人員，準用本法之規定。

#### 第 19 條

本法施行細則，由考試院定之。

#### 第 20 條

本法自公布日施行。

## 公務人員之義務

有關公務人員應盡之義務，主要規定於公務員服務法、公務人員保障法、公務員懲戒法等有關法令，大致包括基本應盡之義務，保持品德廉潔之義務，不為一定行為之義務，以及其他有關行政中立、財產申報等義務。以下分別簡稱以「基本義務」、「品德義務」、「不為義務」及「其他義務」等四個單元分別介紹。

### 一、基本義務

#### (一) 忠實職務

1.公務員應遵守誓言。(公務員服務法第1條)

2.各機關任用公務人員，應注意其對國家之忠誠；雙重

國籍不得任用為公務人員。(公務人員任用法第4、

28條)

3.公務人員任用時，應填具服務誓言及具結未具雙重國籍。(公務人員任用法施行細則第3條)

#### (二) 努力執行

1.公務員應努力執行職務。(公務員服務法第1條)

2.執行職務應力求切實，不得畏難規避、互相推諉、無故稽延。(公務員服務法第7條)

#### (三) 服從命令

- 1.長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務；但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。(公務員服務法第2條)
- 2.公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。上開情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。(公務人員保障法第17條)

#### (四) 嚴守機密

公務員對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；退職後亦同，且不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。(公務員服務法第4條)

### 二、品德義務

#### (一) 保持品位與操守

公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。(公務員服務法第5條)

#### (二) 廉潔

- 1.公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員於所辦事件，不得收受任何餽贈。(公務員服務法第16條)
- 2.公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。(公務員服務法第18條)

### 三、不為義務

#### (一) 經商之限制

公務員不得經營商業或投機事業，但投資於非屬其服務機關監督之事業，總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。(公務員服務法第13條第1項)

(二) 兼職與兼課之許可

公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，或兼任教學或研究工作，應經服務機關許可，機關首長應經上級主管機關許可。(公務員服務法第14條之2及之3)

(三) 關說請託之禁止

公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就主管事

件，有所關說或請託。(公務員服務法第15條)

(四) 利益迴避

1.公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避。(公務員服務法第17條)

2.公務員對於與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立

互利契約，或享受其他不正利益。(公務員服務法第

21條)

(五) 離職就業迴避

公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、

執行業務之股東或顧問。(公務員服務法第14條之1)



## 四、其他義務

### (一) 行政中立

1. 依法及忠實原則：公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇。(行政中立法第3、4條)
2. 參與政治活動之限制：公務人員不得兼任政黨或其他政治團體之職務、不得介入政黨派系紛爭。公務人員不得利用職務上之權利、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體。(行政中立法第5、6條)
3. 選舉活動之限制：公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處職務。公務人員不得利用職務上之權利、機會或方法，要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。(行政中立法第5、6條)

### (二) 財產申報

1. 各級政府機關之首長、副首長及職務列簡任第十職等以上之幕僚長、主管應依法申報財產。(公職人員財產申報法第2條)
2. 應申報之公務人員，應於就(到)職三個月內申報財產，每年並定期申報一次。(公職人員財產申報法第3條)

## 公務人員之責任

依憲法第二十四條規定：「凡公務員違法侵害人民之自由或權利者，除依法律受懲戒外，應負刑事及民事責任。被害人民就其所受損害，並得依法律向國家請求賠償」，故公務人員於處理公共事務發生違失時，將負擔「刑事責任」或「民事責任」。另政府效能有賴監督指揮之有效運作，故公務人員受有公務人員考績法及其他有關行政效能之法令規範。又我國係五權分立國家，除行政、立法監督外，亦可透過監察權之行使，對政府部門或公務人員進行糾舉、糾正或彈劾，故公務人員亦將承擔「懲戒責任」。

# 財政收支劃分法

## 第一章 總綱

### 第 1 條

本法依中華民國憲法第十章及第十三章有關各條之規定制定之。

### 第 2 條

中華民國各級政府財政收支之劃分，調劑及分類，依本法之規定。

### 第 3 條

全國財政收支系統劃分如下：

- 一、中央。
- 二、直轄市。
- 三、縣、市「以下簡稱縣(市)」。
- 四、鄉、鎮及縣轄市「以下簡稱鄉(鎮、市)」。

### 第 4 條

各級政府財政收支之分類，依附表一、附表二之所定。

### 第 5 條

對於各級政府財政收支之監督，依法律之規定。

## 第二章 收入

### 第一節 稅課收入

### 第 6 條

稅課劃分為國稅、直轄市及縣(市)稅。

### 第 7 條

直轄市、縣(市)及鄉(鎮、市)立法課徵稅捐，以本法有明文規定者為限，並應依地方稅法通則之規定。

### 第 8 條

下列各稅為國稅：

- 一、所得稅。
- 二、遺產及贈與稅。
- 三、關稅。

四、營業稅。

五、貨物稅。

六、菸酒稅。

七、證券交易稅。

八、期貨交易稅。

九、礦區稅。

前項第一款之所得稅總收入百分之十、第四款之營業稅總收入減除依法提撥之統一發票給獎獎金後之百分之四十及第五款之貨物稅總收入百分之十，應由中央統籌分配直轄市、縣(市)及鄉(鎮、市)。

第一項第二款之遺產及贈與稅，應以在直轄市徵起之收入百分之五十給該直轄市；在市徵起之收入百分之八十給該市；在鄉(鎮、市)徵起之收入百分之八十給該鄉(鎮、市)。

第一項第六款之菸酒稅，應以其總收入百分之十八按人口比例分配直轄市及臺灣省各縣(市)；百分之二按人口比例分配福建省金門及連江二縣。

第 9 條

(刪除)

第 10 條

(刪除)

第 11 條

(刪除)

第 12 條

下列各稅為直轄市及縣(市)稅：

一、土地稅，包括下列各稅：

(一)地價稅。

(二)田賦。

(三)土地增值稅。

二、房屋稅。

三、使用牌照稅。

四、契稅。

五、印花稅。

六、娛樂稅。

七、特別稅課。

前項第一款第一目之地價稅，縣應以在鄉(鎮、市)徵起之收入百分之三十給該鄉(鎮、市)，百分之二十由縣統籌分配所屬鄉(鎮、市)；第二目之田賦，縣應以在鄉(鎮、市)徵起之收入全部給該鄉(鎮、市)；第三目之土地增值稅，在縣(市)徵起之收入百分之二十，應繳由中央統籌分配各縣(市)。

第一項第二款之房屋稅，縣應以在鄉(鎮、市)徵起之收入百分之四十給該鄉(鎮、市)，百分之二十由縣統籌分配所屬鄉(鎮、市)。

第一項第四款之契稅，縣應以在鄉(鎮、市)徵起之收入百分之八十給該鄉(鎮、市)，百分之二十由縣統籌分配所屬鄉(鎮、市)。

第一項第六款之娛樂稅，縣應以在鄉(鎮、市)徵起之收入全部給該鄉(鎮、市)。

第一項第七款之特別稅課，指適應地方自治之需要，經議會立法課徵之稅。但不得以已徵貨物稅或菸酒稅之貨物為課徵對象。

第 13 條

(刪除)

第 14 條

(刪除)

第 15 條

(刪除)

第 16 條

(刪除)

第 16-1 條

第八條第二項及第十二條第二項至第四項規定之稅課統籌分配部分，應本透明化及公式化原則分配之；受分配地方政府就分得部分，應列為當年度稅課收入。

稅課由中央統籌分配直轄市、縣(市)及鄉(鎮、市)之款項，其分配辦法應依下列各款之規定，由財政部洽商中央主計機關及受分配地方政府後擬訂，報請行政院核定：

- 一、依第八條第二項規定，由中央統籌分配直轄市、縣(市)及鄉(鎮、市)之款項，應以總額百分之六列為特別統籌分配稅款；其餘百分之九十四列為普通統籌分配稅款，應各以一定比例分配直轄市、縣(市)及鄉(鎮、市)。
  - 二、依第十二條第二項後段規定由中央統籌分配縣(市)之款項，應全部列為普通統籌分配稅款，分配縣(市)。
  - 三、第一款之特別統籌分配稅款，應供為支應受分配地方政府緊急及其他重大事項所需經費，由行政院依實際情形分配之。
  - 四、第一款之普通統籌分配稅款算定可供分配直轄市之款項後，應參酌受分配直轄市以前年度營利事業營業額、財政能力與其轄區內人口及土地面積等因素，研訂公式分配各直轄市。
  - 五、第一款及第二款之普通統籌分配稅款算定可供分配縣(市)之款項後，依下列方式分配各縣(市)：
    - (一) 可供分配款項百分之八十五，應依近三年度受分配縣(市)之基準財政需要額減基準財政收入額之差額平均值，算定各縣(市)間應分配之比率分配之；算定之分配比率，每三年應檢討調整一次。
    - (二) 可供分配款項百分之十五，應依各縣(市)轄區內營利事業營業額，算定各縣(市)間應分配之比率分配之。
  - 六、第一款之普通統籌分配稅款算定可供分配鄉(鎮、市)之款項後，應參酌鄉(鎮、市)正式編制人員人事費及基本建設需求情形，研訂公式分配各鄉(鎮、市)。
- 前項第四款所稱財政能力、第五款第一目所稱基準財政需要額與基準財政收入額之核計標準及計算方式，應於依前項所定之分配辦法中明定，對於福建省金門縣及連江縣，並應另予考量。
- 依第十二條第二項至第四項規定，由縣統籌分配鄉(鎮、市)之款項，應本調劑財政盈虛原則，由縣政府訂定分配辦法；其中依公式分配之款項，不得低於可供分配總額之百分之九十。

第 17 條

(刪除)

第 18 條

各級政府對他級或同級政府之稅課，不得重徵或附加。但直轄市政府、縣(市)政府為辦理自治事項，籌措所需財源，依地方稅法通則規定附加徵收者，不在此限。

各級地方政府不得對入境貨物課入境稅或通過稅。

#### 第 19 條

各級政府為適應特別需要，得經各該級民意機關之立法，舉辦臨時性質之稅課。

#### 第二節 獨占及專賣收入

##### 第 20 條

各級政府經法律許可，得經營獨占公用事業，並得依法徵收特許費，准許私人經營。

地方政府所經營獨占公用事業之供給，以該管區域為限；但經鄰近地方政府之同意得為擴充其供給區域之約定。

##### 第 21 條

中央政府為增加國庫收入或節制生產消費，得依法律之規定專賣貨物，並得製造之。

#### 第三節 工程受益費收入

##### 第 22 條

各級政府於該管區內對於因道路、堤防、溝渠、碼頭、港口或其他土地改良之水陸工程而直接享受利益之不動產或受益之船舶，得徵收工程受益費。

前項工程受益費之徵收，以各該工程直接與間接實際所費之數額為限，若其工程之經費出於賒借時，其工程受益費之徵收，以賒借之資金及其利息之償付清楚為限；但該項工程須繼續維持保養者，得依其需要繼續徵收。

工程之舉辦與工程受益費之徵收，均應經過預算程序始得為之。

#### 第四節 罰款及賠償收入

##### 第 23 條

依法收入之罰金、罰鍰或沒收、沒入之財物及賠償之收入，除法律另有規定外，應分別歸入各級政府之公庫。

#### 第五節 規費收入

## 第 24 條

司法機關、考試機關及各級政府之行政機關徵收規費，應依法律之所定，未經法律規定者，非分別先經立法機關或民意機關之決議，不得徵收之。

## 第 25 條

各事業機構徵收規費，除法律另有規定外，應經該管最高級機關核定，並應經過預算程序，分別歸入各級政府之公庫。

## 第六節 信託管理收入

### 第 26 條

各級政府及其所屬機關，依法為信託管理或受委託代辦時，得收信託管理費。

## 第七節 財產收入

### 第 27 條

各級政府所有財產之孳息、財產之售價及資本之收回，除法律另有規定外，應分別歸入各級政府之公庫。

### 第 28 條

各級政府出售不動產或重要財產，依法律之規定，公務機關對於所有財產孳生之物品與其應用物品中之剩餘或廢棄物品，除法律另有規定外，得呈經上級主管機關核准按時價出售。

## 第八節 營業盈餘捐獻贈與及其他收入

### 第 29 條

各級政府所有營業之盈餘，所受之捐獻或贈與及其他合法之收入，除法律另有規定外，應分別歸入各級政府之公庫。

## 第九節 補助及協助收入

### 第 30 條

中央為謀全國之經濟平衡發展，得酌予補助地方政府。但以下列事項為限：

- 一、計畫效益涵蓋面廣，且具整體性之計畫項目。
- 二、跨越直轄市、縣(市)或二以上縣(市)之建設計畫。
- 三、具有示範性作用之重大建設計畫。
- 四、因應中央重大政策或建設，需由地方政府配合辦理之事項。

前項各款補助之辦法，由行政院另定之。

#### 第 31 條

縣為謀鄉(鎮、市)間之經濟平衡發展，對於鄉(鎮、市)得酌予補助；其補助辦法，由縣政府另定之。

#### 第 32 條

(刪除)

#### 第 33 條

各上級政府為適應特別需要，對財力較優之下級政府得取得協助金。前項協助金，應列入各該下級政府之預算內。

### 第十節 公債及借款

#### 第 34 條

各級政府非依法律之規定或議會之議決，不得發行公債或為一年以上之國內、外借款。

前項公債及借款未償餘額之限額，依公共債務法之規定辦理。

各級地方政府在國外發行公債或借款，應先經中央政府之核准。

### 第三章 支出

#### 第 35 條

各級政府之一切支出，非經預算程序不得為之。

#### 第 35-1 條

各級政府年度總預算、追加預算與特別預算收支之籌劃、編製及共同性費用標準，除其他法律另有規定外，應依行政院訂定之中央暨地方政府預算籌編原則辦理。

地方政府未依前項預算籌編原則辦理或有依法得徵收之財源而不徵收時，其上級政府應視實際情形酌予減列或減撥補助款；對於努力開闢財源具有績效者，其上級政府得酌增補助款。

#### 第 36 條

各級政府行政區域內人民行使政權之費用，由各該政府負擔之。

#### 第 37 條

各級政府之支出劃分如下：

一、由中央立法並執行者，歸中央。



二、由直轄市立法並執行者，歸直轄市。

三、由縣(市)立法並執行者，歸縣(市)。

四、由鄉(鎮、市)立法並執行者，歸鄉(鎮、市)。

前項第一款及第三款如需交由下級政府執行者，其經費之負擔，除法律另有規定外，屬委辦事項者，由委辦機關負擔；屬自治事項者，由該自治團體自行負擔。

由中央或直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)二以上同級或不同級政府共同辦理者，其經費應由中央或各該直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)按比例分擔之。

各級地方政府未依第二項及前項規定負擔應負擔之經費時，其上級政府得扣減其補助款。

#### 第 37-1 條

地方政府應就其基準財政收入及其他經常性之收入，優先支應下列各項支出：

- 一、地方政府編制內員額與經上級政府核定有案之人事費及相關費用。
- 二、一般經常性支出、公共設施管理維護及依法律規定必須負擔之經費。
- 三、地方基本設施或小型建設經費。
- 四、其他屬地方政府應行辦理之地方性事務經費。

地方政府依前項規定辦理後，其收入不足支應支出時，應由其所獲分配之統籌分配稅款予以優先挹注。

#### 第 38 條

各級政府事務委託他級或同級政府辦理者，其經費由委託機關負擔。

#### 第 38-1 條

各級政府、立法機關制(訂)定或修正法律或自治法規，有減少收入者，應同時籌妥替代財源；需增加財政負擔者，應事先籌妥經費或於立法時明文規定相對收入來源。

#### 第 38-2 條

本法八十八年一月十三日修正之第八條、第十二條及第十六條之一之施行日期，由行政院以命令定之。

#### 第四章 附則

## 第 39 條

本法除已另定施行日期者外，自公布日施行。

# 預算法

## 第一章 總則

### 第 1 條

中華民國中央政府預算之籌劃、編造、審議、成立及執行，依本法之規定。

預算以提供政府於一定期間完成作業所需經費為目的。

預算之編製及執行應以財務管理為基礎，並遵守總體經濟均衡之原則。

### 第 2 條

各主管機關依其施政計畫初步估計之收支，稱概算；預算之未經立法程序者，稱預算案；其經立法程序而公布者，稱法定預算；在法定預算範圍內，由各機關依法分配實施之計畫，稱分配預算。

### 第 3 條

稱各機關者，謂中央政府各級機關；稱機關單位者，謂本機關及所屬機關，無所屬機關者，本機關自為一機關單位。

前項本機關為該機關單位之主管機關。

各級機關單位之分級，由中央主計機關定之。

### 第 4 條

稱基金者，謂已定用途而已收入或尚未收入之現金或其他財產。基金分左列二類：

一、普通基金：歲入之供一般用途者，為普通基金。

二、特種基金：歲入之供特殊用途者，為特種基金，其種類如左：

（一）供營業循環運用者，為營業基金。

（二）依法定或約定之條件，籌措財源供償還債本之用者，為債務基金。

（三）為國內外機關、團體或私人之利益，依所定條件管理或處分者，為信託基金。

（四）凡經付出仍可收回，而非用於營業者，為作業基金。

(五) 有特定收入來源而供特殊用途者，為特別收入基金。

(六) 處理政府機關重大公共工程建設計畫者，為資本計畫基金。

特種基金之管理，得另以法律定之。

#### 第 5 條

稱經費者，謂依法定用途與條件得支用之金額。經費按其得支用期間分左列三種：

一、歲定經費，以一會計年度為限。

二、繼續經費，依設定之條件或期限，分期繼續支用。

三、法定經費，依設定之條件，於法律存續期間按年支用。

法定經費之設定、變更或廢止，以法律為之。

#### 第 6 條

稱歲入者，謂一個會計年度之一切收入。但不包括債務之舉借及以前年度歲計賸餘之移用。

稱歲出者，謂一個會計年度之一切支出。但不包括債務之償還。

歲入、歲出之差短，以公債、賒借或以前年度歲計賸餘撥補之。

#### 第 7 條

稱未來承諾之授權者，謂立法機關授權行政機關，於預算當期會計年度，得為國庫負擔債務之法律行為，而承諾於未來會計年度支付經費。

#### 第 8 條

政府機關於未來四個會計年度所需支用之經費，立法機關得為未來承諾之授權。

前項承諾之授權，應以一定之金額於預算內表達。

#### 第 9 條

因擔保、保證或契約可能造成未來會計年度內之支出者，應於預算書中列表說明；其對國庫有重大影響者，並應向立法院報告。

#### 第 10 條

歲入、歲出預算，按其收支性質分為經常門、資本門。

歲入，除減少資產及收回投資為資本收入應屬資本門外，均為經常收入，應列經常門。

歲出，除增置或擴充、改良資產及增加投資為資本支出，應屬資本門外，

均為經常支出，應列經常門。

#### 第 11 條

政府預算，每一會計年度辦理一次。

#### 第 12 條

政府會計年度於每年一月一日開始，至同年十二月三十一日終了，以當年之中華民國紀元年次為其年度名稱。

#### 第 13 條

政府歲入與歲出、債務之舉借與以前年度歲計賸餘之移用及債務之償還，均應編入其預算。並得編列會計年度內可能支付之現金及所需未來承諾之授權。

#### 第 14 條

政府歲入之年度劃分如左：

- 一、歲入科目有明定所屬時期者，歸入該時期所屬之年度。
- 二、歲入科目未明定所屬時期，而定有繳納期限者，歸入繳納期開始日所屬之年度。
- 三、歲入科目未明定所屬時期及繳納期限者，歸入該收取權利發生日所屬之年度。

#### 第 15 條

政府歲出之年度劃分如左：

- 一、歲出科目有明定所屬時期者，歸入該時期所屬之年度。
- 二、歲出科目未明定所屬時期，而定有支付期限者，歸入支付期開始日所屬之年度。
- 三、歲出科目未明定所屬時期及支付期限者，歸入該支付義務發生日所屬之年度。

#### 第 16 條

預算分左列各種：

- 一、總預算。
- 二、單位預算。
- 三、單位預算之分預算。
- 四、附屬單位預算。

五、附屬單位預算之分預算。

#### 第 17 條

政府每一會計年度，各就其歲入與歲出、債務之舉借與以前年度歲計賸餘之移用及債務之償還全部所編之預算，為總預算。

前項總預算歲入、歲出應以各單位預算之歲入、歲出總額及附屬單位預算歲入、歲出之應編入部分，彙整編成之。

總預算、單位預算中，除屬於特種基金之預算外，均為普通基金預算。

#### 第 18 條

左列預算為單位預算：

- 一、在公務機關，有法定預算之機關單位之預算。
- 二、在特種基金，應於總預算中編列全部歲入、歲出之基金之預算。

#### 第 19 條

特種基金，應以歲入、歲出之一部編入總預算者，其預算均為附屬單位預算。

特種基金之適用附屬單位預算者，除法律另有規定外，依本法之規定。

#### 第 20 條

單位預算或附屬單位預算內，依機關別或基金別所編之各預算，為單位預算之分預算或附屬單位預算之分預算。

#### 第 21 條

政府設立之特種基金，除其預算編製程序依本法規定辦理外，其收支保管辦法，由行政院定之，並送立法院。

#### 第 22 條

預算應設預備金，預備金分第一預備金及第二預備金二種：

一、第一預備金於公務機關單位預算中設定之，其數額不得超過經常支出總額百分之一。

二、第二預備金於總預算中設定之，其數額視財政情況決定之。

立法院審議刪除或刪減之預算項目及金額，不得動支預備金。但法定經費或經立法院同意者，不在此限。

各機關動支預備金，其每筆數額超過五千萬元者，應先送立法院備查。但因緊急災害動支者，不在此限。

### 第 23 條

政府經常收支，應保持平衡，非因預算年度有異常情形，資本收入、公債與賒借收入及以前年度歲計賸餘不得充經常支出之用。但經常收支如有賸餘，得移充資本支出之財源。

### 第 24 條

政府徵收賦稅、規費及因實施管制所發生之收入，或其他有強制性之收入，應先經本法所定預算程序。但法律另有規定者，不在此限。

### 第 25 條

政府不得於預算所定外，動用公款、處分公有財物或為投資之行為。違背前項規定之支出，應依民法無因管理或侵權行為之規定請求返還。

### 第 26 條

政府大宗動產、不動產之買賣或交換，均須依據本法所定預算程序為之。

### 第 27 條

政府非依法律，不得於其預算外增加債務；其因調節短期國庫收支而發行國庫券時，依國庫法規定辦理。

## 第二章 預算之籌劃及擬編

### 第 28 條

中央主計機關、中央經濟建設計畫主管機關、審計機關、中央財政主管機關及其他有關機關應於籌劃擬編概算前，依下列所定範圍，將可供決定下年度施政方針之參考資料送行政院：

- 一、中央主計機關應供給以前年度財政經濟狀況之會計統計分析資料，與下年度全國總資源供需之趨勢，及增進公務暨財務效能之建議。
- 二、中央經濟建設計畫主管機關應供給以前年度重大經濟建設計畫之檢討意見與未來展望。
- 三、審計機關應供給審核以前年度預算執行之有關資料，及財務上增進效能與減少不經濟支出之建議。
- 四、中央財政主管機關應供給以前年度收入狀況，財務上增進效能與減少不經濟支出之建議及下年度財政措施，與最大可能之收入額度。
- 五、其他有關機關應供給與決定施政方針有關之資料。

### 第 29 條

行政院應編製國富統計、綠色國民所得帳及關於稅式支出、移轉性支付之報告。

前項報告內容應於政府網站公開。

### 第 30 條

行政院應於年度開始九個月前，訂定下年度之施政方針。

### 第 31 條

中央主計機關應遵照施政方針，擬訂下年度預算編製辦法，呈報行政院核定，分行各機關依照辦理。

### 第 32 條

各主管機關遵照施政方針，並依照行政院核定之預算籌編原則及預算編製辦法，擬定其所主管範圍內之施政計畫及事業計畫與歲入、歲出概算，送行政院。

前項施政計畫，其新擬或變更部分超過一年度者，應附具全部計畫。

### 第 33 條

前條所定之施政計畫及概算，得視需要，為長期之規劃擬編；其辦法由行政院定之。

### 第 34 條

重要公共工程建設及重大施政計畫，應先行製作選擇方案及替代方案之成本效益分析報告，並提供財源籌措及資金運用之說明，始得編列概算及預算案，並送立法院備查。

### 第 35 條

中央主計機關依法審核各類概算時，應視事實需要，聽取各主管機關關於所編概算內容之說明。

### 第 36 條

行政院根據中央主計機關之審核報告，核定各主管機關概算時，其歲出部分得僅核定其額度，分別行知主管機關轉令其所屬機關，各依計畫，並按照編製辦法，擬編下年度之預算。

### 第 37 條

各機關單位預算，歲入應按來源別科目編製之，歲出應按政事別、計畫或業務別與用途別科目編製之，各項計畫，除工作量無法計算者外，應分別

選定工作衡量單位，計算公務成本編列。

#### 第 38 條

各機關單位補助地方政府之經費，應於總預算案中彙總列表說明。

#### 第 39 條

繼續經費預算之編製，應列明全部計畫之內容、經費總額、執行期間及各年度之分配額，依各年度之分配額，編列各該年度預算。

#### 第 40 條

單位預算應編入總預算者，在歲入為來源別科目及其數額，在歲出為計畫或業務別科目及其數額。但涉及國家機密者，得分別編列之。

#### 第 41 條

各機關單位預算及附屬單位預算，應分別依照規定期限送達各該主管機關。

各國營事業機關所屬各部門或投資經營之其他事業，其資金獨立自行計算盈虧者，應附送各該部門或事業之分預算。

各部門投資或經營之其他事業及政府捐助之財團法人，每年應由各該主管機關就以前年度投資或捐助之效益評估，併入決算辦理後，分別編製營運及資金運用計畫送立法院。

政府捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及日本撤退臺灣接收其所遺留財產而成立之財團法人，每年應由各該主管機關將其年度預算書，送立法院審議。

#### 第 42 條

各主管機關應審核其主管範圍內之歲入、歲出預算及事業預算，加具意見，連同各所屬機關以及本機關之單位預算，暨附屬單位預算，依規定期限，彙轉中央主計機關；同時應將整編之歲入預算，分送中央財政主管機關。

#### 第 43 條

各主管機關應將其機關單位之歲出概算，排列優先順序，供立法院審議之參考。

前項規定，於中央主計機關編列中央政府總預算案時，準用之。

#### 第 44 條



中央財政主管機關應就各主管機關所送歲入預算，加具意見，連同其主管歲入預算，綜合編送中央主計機關。

#### 第 45 條

中央主計機關將各類歲出預算及中央財政主管機關綜合擬編之歲入預算，彙核整理，編成中央政府總預算案，並將各附屬單位預算，包括營業及非營業者，彙案編成綜計表，加具說明，連同各附屬單位預算，隨同總預算案，呈行政院提出行政院會議。

前項總預算案歲入、歲出未平衡時，應會同中央財政主管機關提出解決辦法。

#### 第 46 條

中央政府總預算案與附屬單位預算及其綜計表，經行政院會議決定後，交由中央主計機關彙編，由行政院於會計年度開始四個月前提出立法院審議，並附送施政計畫。

#### 第 47 條

各機關概算、預算之擬編、核轉及核定期限以及應行編送之份數，除本法已有規定者外，由行政院定之。

### 第三章 預算之審議

#### 第 48 條

立法院審議總預算案時，由行政院長、主計長及財政部長列席，分別報告施政計畫及歲入、歲出預算編製之經過。

#### 第 49 條

預算案之審議，應注重歲出規模、預算餘絀、計畫績效、優先順序，其中歲入以擬變更或擬設定之收入為主，審議時應就來源別決定之；歲出以擬變更或擬設定之支出為主，審議時應就機關別、政事別及基金別決定之。

#### 第 50 條

特種基金預算之審議，在營業基金以業務計畫、營業收支、生產成本、資金運用、轉投資及重大之建設事業為主；在其他特種基金，以基金運用計畫為主。

#### 第 51 條

總預算案應於會計年度開始一個月前由立法院議決，並於會計年度開始十

五日前由總統公布之；預算中有應守秘密之部分，不予公布。

#### 第 52 條

法定預算附加條件或期限者，從其所定。但該條件或期限為法律所不許者，不在此限。

立法院就預算案所為之附帶決議，應由各該機關單位參照法令辦理。

#### 第 53 條

總預算案於立法院院會審議時，得限定議題及人數，進行正反辯論或政黨辯論。

各委員會審查總預算案時，各機關首長應依邀請列席報告、備詢及提供有關資料，不得拒絕或拖延。

#### 第 54 條

總預算案之審議，如不能依第五十一條期限完成時，各機關預算之執行，依下列規定為之：

一、收入部分暫依上年度標準及實際發生數，覈實收入。

二、支出部分：

（一）新興資本支出及新增計畫，須俟本年度預算完成審議程序後始得動支。但依第八十八條規定辦理或經立法院同意者，不在此限。

（二）前目以外計畫得依已獲授權之原訂計畫或上年度執行數，覈實動支。

三、履行其他法定義務收支。

四、因應前三款收支調度需要之債務舉借，覈實辦理。

### 第四章 預算之執行

#### 第 55 條

各機關應按其法定預算，並依中央主計機關之規定編造歲入、歲出分配預算。

前項分配預算，應依實施計畫按月或按期分配，均於預算實施前為之。

#### 第 56 條

各機關分配預算，應遞轉中央主計機關核定之。

#### 第 57 條

前條核定之分配預算，應即由中央主計機關通知中央財政主管機關及審計

機關，並將核定情形，通知其主管機關及原編造機關。

#### 第 58 條

各機關於分配預算執行期間，如因變更原定實施計畫，或調整實施進度及分配數，而有修改分配預算之必要者，其程序準用前三條之規定。

#### 第 59 條

各機關執行歲入分配預算，應按各月或各期實際收納數額考核之；其超收應一律解庫，不得逕行坐抵或挪移墊用。

#### 第 60 條

依法得出售之國有財產及股票，市價高於預算者，應依市價出售。

#### 第 61 條

各機關執行歲出分配預算，應按月或分期實施計畫之完成進度與經費支用之實際狀況逐級考核之，並由中央主計機關將重要事項考核報告送立法院備查；其下月或下期之經費不得提前支用，遇有賸餘時，除依第六十九條辦理外，得轉入下月或下期繼續支用。但以同年度為限。

#### 第 62 條

總預算內各機關、各政事及計畫或業務科目間之經費，不得互相流用。但法定由行政院統籌支撥之科目及第一預備金，不在此限。

#### 第 62-1 條

基於行政中立、維護新聞自由及人民權益，政府各機關暨公營事業、政府捐助基金百分之五十以上成立之財團法人及政府轉投資資本百分之五十以上事業，編列預算辦理政策宣導，應明確標示其為廣告且揭示辦理或贊助機關、單位名稱，並不得以置入性行銷方式進行。

#### 第 63 條

各機關之歲出分配預算，其計畫或業務科目之各用途別科目中有一科目之經費不足，而他科目有賸餘時，得辦理流用，流入數額不得超過原預算數額百分之二十，流出數額不得超過原預算數額百分之二十。但不得流用為用人經費，且經立法院審議刪除或刪減之預算項目不得流用。

#### 第 64 條

各機關執行歲出分配預算遇經費有不足時，應報請上級主管機關核定，轉請中央主計機關備案，始得支用第一預備金，並由中央主計機關通知審計

## 機關及中央財政主管機關。

### 第 65 條

各機關應就預算配合計畫執行情形，按照中央主計機關之規定編製報告，呈報主管機關核轉中央主計機關、審計機關及中央財政主管機關。

### 第 66 條

中央主計機關對於各機關執行預算之情形，得視事實需要，隨時派員調查之。

### 第 67 條

各機關重大工程之投資計畫，超過四年未動用預算者，其預算應重行審查。

### 第 68 條

中央主計機關、審計機關及中央財政主管機關得實地調查預算及其對待給付之運用狀況，並得要求左列之人提供報告：

- 一、預算執行機關。
- 二、公共工程之承攬人。
- 三、物品或勞務之提供者。
- 四、接受國家投資、合作、補助金或委辦費者。
- 五、管理國家經費或財產者。
- 六、接受國家分配預算者。
- 七、由預算經費提供貸款、擔保或保證者。
- 八、受託辦理調查、試驗、研究者。
- 九、其他最終領取經費之人或受益者。

### 第 69 條

中央主計機關審核各機關報告，或依第六十六條規定實地調查結果發現該機關未按季或按期之進度完成預定工作，或原定歲出預算有節減之必要時，得協商其主管機關呈報行政院核定，將其已定分配數或以後各期分配數之一部或全部，列為準備，俟有實際需要，專案核准動支或列入賸餘辦理。

### 第 70 條

各機關有左列情形之一，得經行政院核准動支第二預備金及其歸屬科目金

額之調整，事後由行政院編具動支數額表，送請立法院審議：

- 一、原列計畫費用因事實需要奉准修訂致原列經費不敷時。
- 二、原列計畫費用因增加業務量致增加經費時。
- 三、因應政事臨時需要必須增加計畫及經費時。

#### 第 71 條

預算之執行，遇國家發生特殊事故而有裁減經費之必要時，得經行政院會議之決議，呈請總統以令裁減之。

#### 第 72 條

會計年度結束後，各機關已發生尚未收得之收入，應即轉入下年度列為以前年度應收款；其經費未經使用者，應即停止使用。但已發生而尚未清償之債務或契約責任部分，經核准者，得轉入下年度列為以前年度應付款或保留數準備。

#### 第 73 條

會計年度結束後，國庫賸餘應即轉入下年度。

#### 第 74 條

第七十二條規定，轉入下年度之應付款及保留數準備，應於會計年度結束期間後十日內，報由主管機關核轉行政院核定，分別通知中央主計機關、審計機關及中央財政主管機關。

#### 第 75 條

誤付透付之金額及依法墊付金額，或預付估付之賸餘金額，在會計年度結束後繳還者，均視為結餘，轉帳加入下年度之收入。

#### 第 76 條

繼續經費之按年分配額，在一會計年度結束後，未經使用部分，得轉入下年度支用之。

#### 第 77 條

總預算所列各附屬單位預算機關應行繳庫數，經立法程序審定後如有差異時，由行政院依照立法院最後審定數額，調整預算所列數額並執行之。

#### 第 78 條

各附屬單位預算機關應行繳庫數，應依預算所列，由主管機關列入歲入分配預算依期報解。年度決算時，應按其決算及法定程序分配結果調整之，

分配結果，應行繳庫數超過預算者，一律解庫。

## 第五章 追加預算及特別預算

### 第 79 條

各機關因左列情形之一，得請求提出追加歲出預算：

- 一、依法律增加業務或事業致增加經費時。
- 二、依法律增設新機關時。
- 三、所辦事業因重大事故經費超過法定預算時。
- 四、依有關法律應補列追加預算者。

### 第 80 條

前條各款追加歲出預算之經費，應由中央財政主管機關籌劃財源平衡之。

### 第 81 條

法定歲入有特別短收之情勢，不能依第七十一條規定辦理時，應由中央財政主管機關籌劃抵補，並由行政院提出追加、追減預算調整之。

### 第 82 條

追加預算之編造、審議及執行程序，均準用本法關於總預算之規定。

### 第 83 條

有左列情事之一時，行政院得於年度總預算外，提出特別預算：

- 一、國防緊急設施或戰爭。
- 二、國家經濟重大變故。
- 三、重大災變。
- 四、不定期或數年一次之重大政事。

### 第 84 條

特別預算之審議程序，準用本法關於總預算之規定。但合於前條第一款至第三款者，為因應情勢之緊急需要，得先支付其一部。

## 第六章 附屬單位預算

### 第 85 條

附屬單位預算中，營業基金預算之擬編，依左列規定辦理：

- 一、各國營事業主管機關遵照施政方針，並依照行政院核定之事業計畫總綱及預算編製辦法，擬訂其主管範圍內之事業計畫，並分別指示所屬各事業擬訂業務計畫；根據業務計畫，擬編預算。

二、營業基金預算之主要內容如左：

- (一) 營業收支之估計。
- (二) 固定資產之建設、改良、擴充與其資金來源及其投資計畫之成本與效益分析。
- (三) 長期債務之舉借及償還。
- (四) 資金之轉投資及其盈虧之估計。
- (五) 盈虧撥補之預計。

三、新創事業之預算，準用前款之規定。

四、國營事業辦理移轉、停業或撤銷時，其預算應就資產負債之清理及有關之收支編列之。

五、營業收支之估計，應各依其業務情形，訂定計算之標準；其應適用成本計算者，並應按產品別附具成本計算方式、單位成本、耗用人工及材料之數量與有關資料，並將變動成本與固定成本分析之。

六、盈餘分配及虧損填補之項目如左：

- (一) 盈餘分配：
  - 甲、填補歷年虧損。
  - 乙、提列公積。
  - 丙、分配股息紅利或繳庫盈餘。
  - 丁、其他依法律應行分配之事項。
  - 戊、未分配盈餘。
- (二) 虧損填補：
  - 甲、撥用未分配盈餘。
  - 乙、撥用公積。
  - 丙、折減資本。
  - 丁、出資填補。

七、有關投資事項，其完成期限超過一年度者，應列明計畫內容、投資總額、執行期間及各年度之分配額；依各年度之分配額，編列各該年度預算。

國營事業辦理移轉、停業，應依預算程序辦理。

第 86 條

附屬單位預算應編入總預算者，在營業基金為盈餘之應解庫額及虧損之由庫撥補額與資本由庫增撥或收回額；在其他特種基金，為由庫撥補額或應繳庫額。

各附屬單位預算機關辦理以前年度依法定程序所提列之公積轉帳增資時，以立法院通過之當年度各該附屬單位預算所列數額為準，不受前項應編入總預算之限制。

#### 第 87 條

各編製營業基金預算之機關，應依其業務情形及第七十六條之規定編造分期實施計畫及收支估計表，其配合業務增減需要隨同調整之收支，併入決算辦理。

前項分期實施計畫及收支估計表，應報由各該主管機關核定執行，並轉送中央主計機關、審計機關及中央財政主管機關備查。

#### 第 88 條

附屬單位預算之執行，如因經營環境發生重大變遷或正常業務之確實需要，報經行政院核准者，得先行辦理，並得不受第二十五條至第二十七條之限制。但其中有關固定資產之建設、改良、擴充及資金之轉投資、資產之變賣及長期債務之舉借、償還，仍應補辦預算。每筆數額營業基金三億元以上，其他基金一億元以上者，應送立法院備查；但依第五十四條辦理及因應緊急災害動支者，不在此限。

公務機關因其業務附帶有事業或營業行為之作業者，該項預算之執行，準用前項之規定。

第一項所稱之附屬單位預算之正常業務，係指附屬單位經常性業務範圍。

#### 第 89 條

附屬單位預算中，營業基金以外其他特種基金預算應編入總預算者，為由庫撥補額或應繳庫額，但其作業賸餘或公積撥充基金額，不在此限，其預算之編製、審議及執行，除信託基金依其所定條件外，凡為餘絀及成本計算者，準用營業基金之規定。

#### 第 90 條

附屬單位預算之編製、審議及執行，本章未規定者，準用本法其他各章之有關規定。



## 第七章 附則

### 第 91 條

立法委員所提法律案大幅增加歲出或減少歲入者，應先徵詢行政院之意見，指明彌補資金之來源；必要時，並應同時提案修正其他法律。

### 第 92 條

未依組織法令設立之機關，不得編列預算。

### 第 93 條

司法院得獨立編列司法概算。

行政院就司法院所提之年度司法概算，得加註意見，編入中央政府總預算案，併送立法院審議。

司法院院長認為必要時，得請求列席立法院司法及法制委員會會議。

### 第 94 條

配額、頻率及其他限量或定額特許執照之授與，除法律另有規定外，應依公開拍賣或招標之方式為之，其收入歸屬於國庫。

### 第 95 條

監察委員、主計官、審計官、檢察官就預算事件，得為機關或附屬單位起訴、上訴或參加其訴訟。

### 第 96 條

地方政府預算，另以法律定之。

前項法律未制定前，準用本法之規定。

### 第 97 條

預算科目名稱應顯示其事項之性質。歲入來源別科目之名稱及其分類，依財政收支劃分法之規定；歲出政事別、計畫或業務別與用途別科目之名稱及其分類，由中央主計機關定之。

### 第 98 條

預算書表格式，由中央主計機關定之。

### 第 99 條

本法修正施行後，因新舊會計年度之銜接，行政院應編製一次一年六個月之預算，以資調整。

### 第 100 條

本法自公布日施行。

本法修正條文施行日期，由行政院於修正條文公布後兩個會計年度內定之。

。

## 國家廉政建設行動方案

### 壹、依據

聯合國反貪腐公約施行法第四條：「各級政府機關行使職權，應符合公約之規定，並積極加強落實各項反貪腐法制及政策。」規定。

### 貳、目標

- 一、不願貪：型塑誠信反貪意識，健全國家廉政體制。
- 二、不必貪：完善員工福利待遇，激勵提升服務品質。
- 三、不能貪：強化公私部門治理，促進決策程序透明。
- 四、不敢貪：打擊公私部門貪腐，維護社會公平正義。

### 參、具體策略

為實現「廉能政府、透明臺灣」，奠定廉政堅實基礎，提升國家競爭力，國家廉政建設以落實聯合國反貪腐公約要求為主軸，展現各級首長清廉執政之決心，厚植民眾對公部門之清廉信賴，同時引領私部門誠信經營，共同實踐本行動方案，具體策略如下：

- 一、強化機關廉政經營責任制度，落實風險控管作為。
- 二、促進公開透明，防止利益衝突。
- 三、持續指標研究，掌握民意脈動與國際趨勢。
- 四、落實公務員行為規範，建立政府典範。
- 五、鼓勵社會參與，促進透明與貪腐零容忍的共識。
- 六、推動校園誠信，深化學子品格教育。
- 七、強化企業誠信，凝聚私部門反貪腐共識。
- 八、增修肅貪法令，強化肅貪能量，落實揭弊者保護。
- 九、推動國際合作與資產追繳，建構國家間互惠機制。

#### 肆、具體作為

具體策略	執行措施	績效目標	辦理機關
一、	(一) 各級機關首長	1.完成機關廉政風險	各機關、
強化機關廉	對機關廉政風	評估並採取的適當	法務部(
政經營責任	險管理投入足	措施。	廉政署)
制度，落實	夠人力與經費	2.機關首長親自主持	
風險控管作	資源，每年依	廉政會報或相關會	
為。	據廉政風險評	議並評估廉政風險	
	估採取適當的	。	
	措施，親自主	3.機關對於已發生之	
	持廉政會報或	貪瀆違失案件採取	
	相關會議，列	有效的危機處理機	
	管評估廉政舉	制。	
	措之有效性，	4.對機關廉政風險防	
	對於已發生之	制成效檢討獎懲，	
	違失案件結合	落實課責機制。	
	新聞發布機制		
	，主動說明查		
	處預防作為及		
	打擊貪腐的決		
	心，並落實獎		
	勵與課責。		
	(二) 推動機關設計	每年提報辦理情形。	各機關、
	及執行內部控		行政院主
	制制度，並落		計總處
	實內部控制監		
	督作業，據以		
	評估整體內部		

控制制度之有效程度，出具內部控制制度聲明書，以強化機關自我課責。

(三) 結合各機關廉政風險評估結果，針對貪腐高風險業務實施稽核清查及追蹤管考，並研提興利防弊作法，簽報機關首長列管執行。

(四) 辦理政府採購稽核及公共工程施工品質查核，促使機關確實依法辦理採購或施工案件，建構公平、公開之採購環境，並確保公共工程施工品質。

二、(一) 加強宣導「公職人員財產申報」促進公開透

明，防止利益衝突。職人員利益衝突迴避法」，並執行案件審核調查。

---

(二) 修正「公職人員財產申報法及公職人員利益衝突迴避法修正草案審議」及「公職人員利益衝突迴避法」，俟法律修正通過後，配合研修相關法規（含公職人員財產申報法施行細則等子法及公職人員利益衝突迴避法施行細則）。

---

(三) 強化政治獻金監督及公開機制，促進政治環境之公平、公正。

---

(四) 辦理遊說法宣導活動及教育訓練工作，落實遊說登記制度。

1. 每年完成遊說宣導活動及教育訓練工作、檢討遊說制度、辦理遊說登記案件統計。

2.各機關定期提報遊說案件登記情形送內政部彙整。

三、（一）建置「行政院每年提報「行政院政國家發展持續指標研政府計畫資訊府計畫資訊檢視平臺委員會研究，掌握民意脈動與國際趨勢。以圖表化方式呈現中央各機關施政內容、計畫執行情形及成果等資訊，並提供民眾下載意見及表達意見之功能，策進施政透明治理。

（二）辦理國際廉政 1.法務部廉政署每年法務部（評比趨勢研究針對國際評比弱勢廉政署），瞭解國際社項目，規劃廉政相、國防部會及各項國際關作為。 2.因應國際透明組織指標可能評鑑 2.因應國際透明組織人對我國清廉每兩年實施全球國程度的評價。防評鑑作業，國防部每年推動「國防廉潔指數評鑑」整備工作。

（三）執行廉政民意 每年辦理廉政民意調查研究，藉查研究一次，並公布廉政署）

由民眾對於政 | 結果。 | |  
府廉政的主觀 | | |  
感受，長期觀 | | |  
察及研究廉政 | | |  
趨勢，得悉我 | | |  
國近年來貪污 | | |  
情形變化的認 | | |  
知，並進一步 | | |  
研擬對策方案 | | |  
，激發民間社 | | |  
會的反貪腐能 | | |  
量，提升政府 | | |  
的廉政透明度 | | |  
。

---

(四) 全面推動所有 | 三年內完成機關廉政 | 法務部 ( |  
行政機關實施 | 試評鑑評分衡量基準 | 廉政署) |  
廉政評鑑，並 | 。 | |  
會同專家學者 | | |  
，有系統地蒐 | | |  
集 3 年各效 | | |  
標之數據資料 | | |  
，統計分析後 | | |  
產出「評分衡 | | |  
量基準」，據 | | |  
以計算各機關 | | |  
得分，以建構 | | |  
合理的評分衡 | | |  
量基準與指標 | | |  
，並滾動式檢 | | |  
討指標的合理 | | |  
性，使該機制 | | |

確實具可行性。  
。

四、（一）加強請託關說 | 每季公布公務員廉政 | 各機關、 |  
落實公務員 | 、受贈財物、 | 倫理事件登錄情形及 | 法務部（ |  
行為規範， | 飲宴應酬及其 | 請託關說案件抽查情 | 廉政署） |  
建立政府典 | 他廉政倫理事 | 形，並加強廉政倫理 | |  
範。 | 件登錄，及請 | 規範宣導。 | |

託關說案件抽 | | |  
查，以正確引 | | |  
導是類案件循 | | |  
法定程序辦理 | | |  
，並定期公開 | | |  
相關資訊。 | | |

（二）就「公務員廉 | 將請託關說定義整併 | 法務部（ |  
政倫理規範」 | ，避免造成規範衝突 | 廉政署） |  
及「行政院及 | ，並刪除部分不合時 | |  
所屬機關機構 | 宜規定，使公務倫理 | |  
請託關說登錄 | 法制更臻完善。 | |

查察作業要點 | | |  
」中，有關請 | | |  
託關說定義分 | | |  
歧、法規適用 | | |  
疑義等進行檢 | | |  
討，並研提修 | | |  
正草案。 | | |

（三）針對各類業務 | 針對機關特性研編防 | 主辦機關 |  
分析貪瀆成因 | 貪指引或手冊。 | ：法務部 |  
及內部控制弱 | （廉政署 |  
點，檢視作業 | ）。



流程及法規，  
 研編倫理指南  
 或防貪指引，  
 導引同仁認同  
 倫理價值及建  
 立典範。  
 (四) 檢討公務人員  
 旋轉門條款，  
 完成「公務人  
 員基準法」立  
 法。  
 協辦機關  
 : 考試院

五、 (一) 推動全民教育  
 鼓勵社會參  
 與，促進透  
 明與貪腐零  
 容忍的共識  
 。  
 1. 每年辦理反貪宣導  
 系列活動，促進民  
 眾參與。  
 2. 每年製作各式宣導  
 教材進行宣導。  
 各機關、  
 法務部 ( )  
 廉政署)

(二) 針對民眾權益  
 相關事項，採  
 行透明措施，  
 提高審駁過程  
 之透明度，促  
 進民眾監督之  
 可及性。  
 每年各機關推動行政  
 作業流程透明之措施  
 或相關行政規則。  
 法務部 ( )  
 廉政署)

六、 (一) 鼓勵各大專院  
 推動校園誠  
 信，深化學  
 育相關課程，  
 每年提報執行情形。  
 教育部

子品格教育	將誠信、品德		
。	及反貪腐等廉		
	政題材納入課		
	程教學參據。		
<hr/>			
	(二) 依據「加強學	每年提報執行情形。	教育部
	校法治教育計		
	畫」及「教育		
	部品德教育促		
	進方案」，落		
	實校園法治教		
	育，鼓勵發展		
	具有特色之品		
	德校園文化。		
<hr/>			
	(三) 於高級中等學	每年提報執行情形。	教育部(
	校課綱中納入		國民及學
	「公民與社會		前教育署
	」必修科目，	)	
	辦理提升教師		
	人權法治及品		
	德教育知能研		
	習，蒐集相關		
	教案持續配合		
	年度研發計畫		
	辦理相關法治		
	教育，補助各		
	直轄市、縣(		
	市)政府辦理		
	友善校園人權		
	法治教育相關		
	研習。		

七、	(一) 為辦理公司評	每年提報上市上櫃公	金融監督
強化企業誠	鑑機制，成立	司的評鑑結果。	管理委員
信，凝聚私	公司治理中心	會	
部門反貪腐	，下設諮詢委		
共識。	員會，進行上		
	市(櫃)公司		
	治理評鑑，並		
	透過對整體市		
	場公司治理之		
	比較結果，協		
	助投資人及企		
	業瞭解各上市		
	(櫃)公司治		
	理成效。		

(二) 為推動企業社	每年提報編製企業社	金融監督
會責任，強化	會責任報告書的家數	管理委員
資訊揭露，督	。	會
請上市(櫃)		
公司編製企業		
社會責任報告		
書，強化企業		
對環境、社會		
與經濟議題的		
重視，加強與		
利害關係人溝		
通，藉此輔助		
企業強化其內		
部控制、倫理		
規範及供應鏈		
的管理機制。		

(三)	結合市場機制編製永續性概念指數	金融監督
	，促進股東行	，或研訂守則導引機
	動主義，鼓勵	管理委員會
	機構投資人參與公司事	會
	務，並持續檢視實施	
	極參與公司事	情形。
	務、協助公司	
	瞭解股東及利	
	害關係人之意	
	見，並透過指	
	數之編製，藉	
	由市場影響力	
	促使公司重視	
	公司治理及企	
	業社會責任。	

(四)	藉由督導證交	每年提報執行情形。
	所及櫃買中心	管理委員會
	執行上市（櫃	會
	）公司各季財	
	務報告實質審	
	閱及內部控制	
	制度查核，以	
	加強對上市（	
	櫃）公司財務	
	、業務及內部	
	控制制度之監	
	理，並就可能	
	涉及之財務報	
	告不實或非常	
	規交易等移送	
	司法檢調機關	

。 | | | |

---

(五) 邀集公股投資 | 各公股股權管理機關 | 國軍退除 |  
事業召開業務 | 邀集定期召開會議。 | 役官兵輔 |  
研討會，就其 | | 導委員會 |  
經管之公股事 | | 、經濟部 |  
業經營管理情 | | 、交通部 |  
形提出專案報 | | 、金融監 |  
告，並建立公 | | 督管理委 |  
股董事、監察 | | 員會 |  
人、經理人等 | | |  
監督事業課責 | | |  
機制。 | | |

---

(六) 各公股股權管 | 每年統計官派董事長 | 國軍退除 |  
理機關邀請公 | 或總經理參加廉政會 | 役官兵輔 |  
股投資事業及 | 報與提報執行情形之 | 導委員會 |  
國營事業之董 | 次數。 | 、經濟部 |  
事長或總經理 | | 、財政部 |  
等參與廉政會 | | 、金融監 |  
報，並提報所 | | 督管理委 |  
任企業經營違 | | 員會 |  
常情事及處理 | | |  
建議。 | | |

---

(七) 推動優質企業 | 每年提報執行情形。 | 財政部 ( |  
(AEO) 認證 | | 關務署) |  
及管理機制。 | | |

---

(八) 跨域協同各地 | 要求依據糧食管理法 | 行政院農 |  
方檢察機關， | 核定列管之全國 284 | 業委員會 |  
就企業誠信與 | 家「公糧業者」，每 | (農糧署 |

倫理專題分區 | 年均應參加企業誠信 | ) |  
邀集全國「公 | 與倫理研討座談會。 | |  
糧業者」舉辦 | | |  
倡議研討座談 | | |  
會。 | | |

八、 | (一) 配合「獎勵保 | 每年提報研修進度。 | 法務部 ( |  
增修肅貪法 | 護檢舉貪污瀆 | | 廉政署) |  
令，強化肅 | 職辦法」修正 | | |  
貪能量，落 | ，並接續修訂 | | |  
實揭弊者保 | 「法務部審核 | | |  
護。 | 貪瀆案件檢舉 | | |  
獎金委員會設 | | |  
置要點」、「 | | |  
法務部審核貪 | | |  
瀆案件檢舉獎 | | |  
金給獎審查基 | | |  
準」、「法務 | | |  
部發放檢舉貪 | | |  
污瀆職案件獎 | | |  
金注意事項」 | | |  
等 3 項行政 | | |  
規則。 | | |

(二) 研議制定「揭 | 每年提報研修進度。 | 法務部 ( |  
弊者保護法」 | | 廉政署) |  
草案，積極鼓 | | |  
勵檢舉貪瀆不 | | |  
法。 | | |

(三) 定期召開審查 | 定期召開「法務部審 | 法務部 |  
會，審核貪瀆 | 核貪瀆案件檢舉獎金 | |

案件檢舉獎金委員會」會議，並統計申請案。計申請、核發件數及發給獎金之金額。

(四) 掌握偵辦貪瀆 辦理貪瀆起訴案件分 法務部 犯罪狀況，並 析統計。 研析偵辦貪瀆 案件之定罪率 。

(五) 各地方檢察署 每季召開會議一次。 法務部 ( 加強「肅貪執行小組」運作，由各該檢察署檢察長指定主任檢察官或檢察官、檢察事務官、書記官各若干人、各該署政風室主任、法務部廉政署各地區調查組組長及其指定人員、法務部調查局各地調查處處長、調查站主任或機動工作站主任及其指定人員組成之，以檢察長為召集人，主任

	檢察官或檢察		
	官一人為執行		
	秘書，定期召		
	開會議，負責		
	依法偵辦肅貪		
	案件。必要時		
	，應密集召集		
	會議，隨時檢		
	討，儘速偵結		
	。		
<hr/>			
	(六) 各地方檢察署	每年提報起訴貪瀆案	法務部 (
	查察貪瀆不法	件數。	臺灣高等
	，依法偵辦。		檢察署、
		各地方檢	
		察署、廉	
		政署、調	
		查局)	
<hr/>			
	(七) 優先查察符合	由各地方檢察署提報	法務部 (
	重大危害政府	全年度符合重大危害	臺灣高等
	廉能之目標案	政府廉能之目標案件	檢察署、
	件【指簡任第	數，並每季檢討達成	各地方檢
	十職等（或相	率。	察署、廉
	當簡任第十職		政署、調
	等）以上公務		查局)
	員、集團人數		
	三人以上、不		
	法所得金額新		
	臺幣一千萬元		
	以上】，以維		
	護國家廉能。		



(八) 貫徹行政肅貪 | 每年提報行政肅貪及 | 各機關、  
及追究行政責 | 行政責任辦理件數。 | 法務部 ( |  
任，以健全機 | | 廉政署) |  
關風紀。 | | |

(九) 加強檢舉人保 | 每年統計政風機構受 | 各機關、  
護、保密宣導 | 理檢舉件數及保密宣 | 法務部 ( |  
及落實受理檢 | 導執行成效。 | 廉政署) |  
舉案件追蹤考 | | |  
核。 | | |

(十) 鼓勵檢舉，加 | 每年提報彙整執行績 | 法務部 ( |  
強對證人及關 | 效。 | 調查局) |  
係人之保密與 | | |  
保護，循線調 | | |  
查偵辦企業貪 | | |  
瀆 ( 侵占、詐 | | |  
欺、背信等) | | |  
案件，並加強 | | |  
國際跨境合作 | | |  
打擊犯罪及司 | | |  
法互助工作。 | | |

九、 | (一) 研商「外國法 | 每年提報修法進度及 | 主辦機關 |  
推動國際合 | 院委託事件協 | 執行情形。 | : 法務部 |  
作與資產追 | 助法」與「國 | | (國際及 |  
繳，建構國 | 際刑事司法互 | | 兩岸法律 |  
家間互惠機 | 助法」草案之 | | 司)。 |  
制。 | 整併事宜，俾 | | 協辦機關 |  
| 建立完整之刑 | | : 外交部 |  
| 事司法互助法 | | 、司法院 |

制架構，擴大  
刑事司法互助  
範疇，促進國  
際合作。

(二) 加速我國「引  
渡法」修法進  
程，並致力與  
各國洽簽引渡  
條約或協定，  
或於個案洽簽  
引渡備忘錄。

每年提報修法進度及  
引渡執行情形。  
：法務部  
(國際及  
兩岸法律  
司)。  
協辦機關  
：外交部

(三) 積極參與國家  
或非政府組織  
活動及相關廉  
政論壇，如亞  
洲太平洋經濟  
合作 (APEC  
) 之反貪污及  
透明化專家工  
作小組、國際  
反貪局聯合會  
年會及研討會  
、國際透明組  
織年會暨國際  
反貪腐研討會  
及跨境有組織  
犯罪暨恐怖主  
義國際研討會  
( ICTOCT )

每年統計參加國際廉  
政會議及論壇次數。  
國際及兩  
岸法律司  
、廉政署  
、調查局  
)、行政  
院海岸巡  
防署

		之反貪腐倡		
		議會議等及其		
		他相關會議。		

---

		(四) 積極追查貪瀆	每年提報扣押貪瀆案	法務部 (
		犯罪財產，強	件偵辦件數及查扣不	檢察司)
		力執行扣押貪	法所得金額。	
		瀆案件不法所		
		得，逐案迅速		
		查扣貪瀆犯之		
		財產，並尋求		
		跨國司法互助		
		，循線追蹤境		
		外洗錢所得，		
		積極請求跨國		
		查扣貪瀆犯罪		
		資產。		

---

		(五) 建立全面性之	每年提報「洗錢防制	主辦機關
		國內管理及監	法」、「旅客或隨交	: 法務部
		督制度，以利	通工具服務之人員出	(調查局
		遏制並監測各	入國境攜帶外幣現鈔	)、金融
		種形式之洗錢	或有價證券申報及通	監督管理
		或跨境轉移，	報辦法」、「銀行業	委員會。
		並進行跨國合	辦理外匯業務作業規	協辦機關
		作或交換訊息	範」等執行情形。	: 財政部
		。	(關務署	
		)、中央		
		銀行、外		
		交部		

---

| | | (六) 為有效打擊貪 | 定期統計執行情形。 | 法務部 ( |

	腐，持續依「		調查局)
	通訊保障及監		
	察法」暨相關		
	規定執行、辦		
	理通訊監察，		
	並配合各級院		
	檢機關查核通		
	訊監察執行情		
	形。		
-----			
	(七) 強化追緝外逃	每年統計執行情形。	法務部 (
	重大犯罪歸案		國際及兩
	，以維司法威		岸法律司
	信。		、調查局
			)、內政
			部 (警政
			署、移民
			署)
-----			

## 5

### 伍、經費

執行本方案所需經費由各機關按年度編列預算支應。

## 6

### 陸、分工及績效考核

一、本方案具體作為之執行措施，得由法務部召集相關機關視需要檢討修正。

二、為落實本方案具體作為，各機關得自行訂定相關執行規定據以實施。

三、本方案辦理機關為行政院以外其他中央機關（構），得由政風單位擔任聯繫窗口，並得參考本方案，擇定與主管業務有關部分配合執行。

四、各直轄市、縣（市）政府應依本方案之目標、政策方向及具體作為，配合推動執行。

五、本方案績效考核作業方式及分工由國家發展委員會會同法務部訂之，

各辦理機關依限提報績效指標達成情形及推動成效送法務部，由法務部併同檢討績效指標達成情形，綜整方案年度整體執行成果陳報行政院。

## 公務人員考績法

### 第 1 條

公務人員之考績，依本法行之。

### 第 2 條

公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。

### 第 3 條

公務人員考績區分如左：

- 一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。
- 二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。
- 三、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。

### 第 4 條

公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。

具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。

## 第 5 條

年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。

前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。

## 第 6 條

年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：

甲等：八十分以上。

乙等：七十分以上，不滿八十分。

丙等：六十分以上，不滿七十分。

丁等：不滿六十分。

考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。

除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：

- 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- 四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。

## 第 7 條

年終考績獎懲依左列規定：

- 一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。
- 二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。
- 三、丙等：留原俸級。

四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。

#### 第 8 條

另予考績人員之獎懲，列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。

#### 第 9 條

公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。

#### 第 10 條

年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。

#### 第 11 條

各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：

- 一、二年列甲等者。
- 二、一年列甲等二年列乙等者。

前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。另予考績及以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，均不得予以併計取得高一職等升等任用資格。但以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。

#### 第 12 條

各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：

- 一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。

二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：

- (一) 一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。
- (二) 一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- 一、圖謀背叛國家，有確實證據者。
- 二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。
- 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

### 第 13 條

平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。

### 第 14 條

各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機



關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

第一項所稱主管機關為總統府、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關）、省政府、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。

#### 第 15 條

各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。

#### 第 16 條

公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。

#### 第 17 條

（刪除）

#### 第 18 條

年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

#### 第 19 條

各機關辦理考績人員如有不公或徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。

#### 第 20 條

辦理考績人員，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。

#### 第 21 條

派用人員之考成，準用本法之規定。

#### 第 22 條

不受任用資格限制人員及其他不適用本法考績人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。

### 第 23 條

教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。

### 第 24 條

本法施行細則，由考試院定之。

### 第 25 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。

## 公務人員退休資遣撫卹法

### 第 1 條

公務人員退休、資遣及撫卹，依本法行之。

### 第 2 條

本法之主管機關為銓敘部。

### 第 3 條

本法適用於依公務人員任用法及其相關法律任用，並經銓敘審定之人員。  
前項人員退休、資遣或撫卹之辦理，除本法另有規定外，以現職人員為限。

### 第 4 條

本法用詞定義如下：

一、退撫新制：指中華民國八十四年七月一日起實施之公務人員退休撫卹制度；該制度係由政府與公務人員共同提撥費用建立公務人員退休撫卹基金（以下簡稱退撫基金）之「共同儲金制」。

二、本（年功）俸（薪）額：指公務人員依銓敘審定之俸（薪）點，按公務人員俸給法規定所折算之俸（薪）額。但機關（構）所適用之待遇規定與公務人員俸給法規定不同者，其所屬公務人員銓敘審定之俸（薪）點，應比照公務人員俸給法規定，折算俸（薪）額。

三、俸給總額慰助金：指公務人員退休或資遣當月所支領下列給與項目之合計數額：

（一）本（年功）俸（薪）額。

（二）技術或專業加給。

(三) 主管職務加給。

四、退休所得替代率(以下簡稱替代率):指公務人員退休後所領每月退休所得占最後在職同等級人員每月所領本(年功)俸(薪)額加計一倍金額之比率。但兼領月退休金者,其替代率上限應按兼領月退休金之比率調整之。

五、每月退休所得,依公務人員支領退休金種類,定義如下:

(一) 於支領月退休金人員,指每月所領月退休金(含月補償金)加計公務人員保險(以下簡稱公保)一次養老給付優惠存款利息(以下簡稱優存利息),或於政府機關、公立學校、公營事業機構參加各項社會保險所支領保險年金(以下簡稱社會保險年金)之合計金額。

(二) 於兼領月退休金人員,指每月按審定比率所領月退休金(含月補償金),加計一次退休金及公保一次養老給付優存利息或社會保險年金之合計金額。

(三) 於支領一次退休金人員,指每月所領一次退休金優存利息,加計公保一次養老給付優存利息或社會保險年金之合計金額。

六、最低保障金額:指公務人員委任第一職等本俸最高級之本俸額與該職等一般公務人員專業加給合計數額。

七、退離給與:指按公營事業機構移轉民營條例或其他退休(職、伍)、資遣規定,辦理退休(職、伍)、資遣或年資結算並領取相當退休(職、伍)金、年資結算金、資遣給與或離職給與等給付。

## 第 5 條

公務人員或其遺族依本法請領之給與,分為退休金、資遣給與、退撫基金費用本息、撫卹金、遺屬一次金或遺屬年金(以下統稱退撫給與)。

## 第二節 退撫給與之提存準備與管理

### 第 6 條

前條所定退撫給與,屬於退撫新制實施前年資計得者,應由各級政府編列預算支給;屬於退撫新制實施後年資計得者,應由退撫基金支給。

前項退撫新制之實施,因機關改制或其他原因而另定實施日期者,依其實施日期認定。

### 第 7 條

第六條所定退撫基金，由公務人員與政府共同按月撥繳退撫基金費用設立之，並由政府負最後支付保證責任。

前項退撫基金費用按公務人員本（年功）俸（薪）額加一倍百分之十二至百分之十八之提撥費率，按月由政府撥繳百分之六十五；公務人員繳付百分之三十五。

公務人員依法令辦理留職停薪，借調至其他公務機關占缺並依公務人員俸給法令支薪者，其留職停薪期間之退撫基金費用撥繳事宜，由借調機關按其銓敘審定之官職等級，比照前項規定辦理。

公務人員具有本項公布施行後，依法令辦理育嬰留職停薪之年資，得選擇全額負擔並繼續繳付退撫基金費用。

#### 第 8 條

前條第二項所定退撫基金費用之實際提撥費率，由考試院會同行政院，依據退撫基金定期財務精算結果，共同釐訂並公告之。

前項財務精算結果之不攤提過去未提存負債最適提撥費率超過現行實際提撥費率達一點五倍以上時，考試院應於三個月內會同行政院提高提撥費率至少百分之一，但不得超過前條第二項所定之提撥費率上限。

第一項所定退撫基金定期財務精算，由退撫基金管理機關就退撫基金之收支、管理與運用情形，每三年精算一次；每次至少精算五十年。

#### 第 9 條

公務人員辦理退休、資遣或撫卹時，其依本法規定繳付退撫基金費用而未予併計發給退休金、資遣給與或撫卹金之年資，由退撫基金管理機關按未採計年資占繳費年資之比率計算後，一次發還其本人原繳付之退撫基金費用本息。

公務人員不符合退休或資遣條件而離職者，得申請一次發還本人原繳付之退撫基金費用本息。

公務人員死亡後，有第五十二條第二項但書所定不予撫卹之情形者，得由其第六十二條所定遺族，申請一次發還其本人原繳付之退撫基金費用本息。

公務人員依本法繳付退撫基金費用之年資已支領退離給與者，不適用前二項發還退撫基金費用本息之規定。

## 第 10 條

退撫基金之運用及委託經營，應由專責單位進行專業投資，並按季公告收支及運用情形。

本法所定退撫基金之收支、管理、運用事項及前項專責單位型態，除本法另有規定外，另以法律定之。

## 第三節 退撫年資之採計及其相關事宜

### 第 11 條

公務人員依本法辦理退休、資遣或撫卹時，其所具下列退撫新制實施前之未曾領取退離給與之年資，得予採計：

- 一、曾任編制內有給專任且符合第三條第一項規定之公務人員年資。
- 二、曾任編制內有給專任之軍用文職人員年資，經銓敘部登記有案，或經國防部或其他權責機關覈實出具證明者。
- 三、曾任志願役軍職年資，經國防部或其他權責機關覈實出具證明者。
- 四、曾任編制內雇員、同委任及委任或比照警佐待遇警察人員年資，經原服務機關覈實出具證明者。
- 五、曾任公立學校編制內有給專任且符合教育人員任用條例規定之教職員，經原服務學校覈實出具證明者。
- 六、曾任公營事業具公務員身分之編制內有給專任職員，經原服務機構覈實出具證明者。
- 七、其他曾經銓敘部核定得予併計之年資。

公務人員於中華民國八十七年六月五日以後退休、資遣生效或死亡，其退撫新制實施前曾任義務役年資，未併計核給退離給與者，得採計為退休、資遣及撫卹年資。

公務人員於退撫新制實施前，曾任工友、駐衛警察、職務代理人、學校代理（課）教師或其他非經銓敘審定之年資，均不得採計為退休、資遣或撫卹年資。但本法公布施行前，經銓敘部核准採計者，於未重行檢討停止適用前，仍得依原核准規定辦理。

### 第 12 條

公務人員依本法辦理退休、資遣或撫卹時，其所具退撫新制實施後之任職年資採計，依下列規定辦理：

- 一、應以依法繳付退撫基金費用之實際繳付日數計算。
- 二、曾經申請發還退撫基金費用本息、曾由政府編列預算或退撫基金支付退離給與之年資，均不得採計。
- 三、退撫新制實施後，曾任政務人員、公立學校教育人員或軍職人員且已撥繳退撫基金費用之年資，於轉任公務人員時，應由退撫基金管理機關將其與政府共同撥繳而未曾領取之退撫基金費用本息，移撥公務人員退撫基金帳戶，以併計年資。
- 四、具有退撫新制實施後之義務役年資，未併計核給退離給與者，應於初任到職支薪或復職復薪之日起十年內，依銓敘審定等級，由服務機關與公務人員比照第七條第二項規定之撥繳比率，共同負擔並一次補繳退撫基金費用本息後，始得併計年資。
- 五、由公立學校教育人員轉任公務人員者，其所具退撫新制實施後之義務役年資，應依轉任公務人員前適用之退休法令規定，補繳退撫基金費用本息，並依第三款規定辦理移撥後，始得併計年資。
- 六、公務人員所具下列未曾領取退離給與之退撫新制實施後任職年資，除本法另有規定外，得於轉任公務人員到職支薪或復職復薪之日起十年內，依其任職年資及等級，對照同期間相同俸級公務人員之繳費標準，換算複利終值總和，由申請補繳人一次全額補繳退撫基金費用本息後，始得併計年資：
  - (一) 依其他法律規定，得予併計之年資。
  - (二) 依公務人員留職停薪辦法第四條第一項第四款及第六款規定，辦理留職停薪之年資。
- 七、依法停職而奉准復職者，其依公務人員俸給法規定補發停職期間未發之本（年功）俸（薪）額時，應由服務機關與公務人員比照第七條第二項所定之撥繳比率，共同負擔並一次補繳停職期間之退撫基金費用本息，以併計年資。

### 第 13 條

公務人員依前條第四款、第六款及第七款規定，申請補繳退撫基金費用本息時，自初任或轉任到職支薪或復職復薪之日起算，逾三個月後始申請者，應另加計利息。

前條及前項補繳退撫基金費用本息期限之計算，不因公務人員離（免）職而中斷。

公務人員撥（補）繳退撫基金費用本息之標準、期限、申請程序及其他有關事項，由退撫基金管理機關擬訂，報銓敘部核定。

#### 第 14 條

本法公布施行前退休生效公務人員，於退撫新制實施前、後均有任職年資者，應前後合併計算。其中屬於退撫新制實施前之任職年資，最高採計三十年；退撫新制實施後之任職年資可連同併計，最高採計三十五年。

本法公布施行後退休生效公務人員，其退撫新制實施前之任職年資最高仍採計三十年。退撫新制實施前、後之任職年資可連同併計；擇領月退休金者，最高採計四十年；擇領一次退休金者，最高採計四十二年。任職年資併計後逾本項所定年資採計上限者，其退撫新制實施前、後年資之採計，由當事人自行取捨。

前項人員不依前項規定取捨年資時，由退休案審定機關逕予取捨審定之。

#### 第 15 條

公務人員曾依法令領取由政府編列預算或退撫基金支付退離給與或發還退撫基金費用本息者，其再任公務人員時，不得繳回原已領取之退離給與或退撫基金費用本息；其依本法重行退休、資遣或辦理撫卹時，不再核發該段年資之退撫給與。

前項人員所具由政府編列預算或退撫基金支付退離給與或發還政府撥付之退撫基金費用或離職儲金本息之下列年資，應與依本法重行退休或資遣之年資合併計算；合計總年資不得超過前條所定最高年資採計上限，且不得超過第二十八條及第二十九條所定給與上限：

- 一、公務人員年資。
- 二、公立學校教職員年資。
- 三、政務人員年資。
- 四、公營事業人員年資。
- 五、民選首長年資。
- 六、中華民國八十四年七月一日退撫新制實施後轉任之軍職人員或其他公職人員年資。

前二項人員重行退休或資遣時，其再任職年資之給與，依下列規定辦理：

一、未曾領取退離給與之退撫新制實施前年資，應接續於前次由政府編列預算支付退撫新制實施前年資之退離給與年資之後，按接續後年資之退休金種類計算標準，核發給與。資遣者，亦同。

二、再任年資滿十五年者，其退休金得就第二十六條第一項所定退休金種類，擇一支領，並按其審定退休年資，計算退休給與。但擇領或兼領月退休金時，應分別依第三十條、第三十一條及第三十三條所定月退休金起支年齡之規定辦理。

## 第二章 退休

### 第一節 退休種類及要件

#### 第 16 條

公務人員之退休，分自願退休、屆齡退休及命令退休。

依法銓敘審定之法官，不適用第十九條屆齡退休及第二十條命令退休之規定。但合於本法所定退休條件者，得申請退休。

#### 第 17 條

公務人員有下列情形之一者，應准其自願退休：

一、任職滿五年，年滿六十歲。

二、任職滿二十五年。

公務人員任職滿十五年，有下列情形之一者，應准其自願退休：

一、出具經中央衛生主管機關評鑑合格醫院（以下簡稱合格醫院）開立已達公教人員保險失能給付標準（以下簡稱公保失能給付標準）所訂半失能以上之證明或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級。

二、罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療條例第三條第二款所稱之末期病人，且繳有合格醫院出具之證明。

三、領有權責機關核發之全民健康保險永久重大傷病證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作。

四、符合法定身心障礙資格，且經依勞工保險條例第五十四條之一所定個別化專業評估機制，出具為終生無工作能力之證明。

第一項第一款所定年滿六十歲之自願退休年齡，於擔任具有危險及勞力等



特殊性質職務（以下簡稱危勞職務）者，應由其權責主管機關就所屬相關機關相同職務之屬性，及其人力運用需要與現有人力狀況，統一檢討擬議酌減方案後，送銓敘部核備。但調降後之自願退休年齡不得低於五十歲。前項危勞職務之認定標準，由考試院會同行政院另定之。

前項危勞職務之認定標準及依第三項規定送銓敘部核備之危勞職務範圍、年齡，應予公告。

第一項第一款所定年滿六十歲之自願退休年齡，於具原住民身分者，降為五十五歲。但本法公布施行後，應配合原住民平均餘命與全體國民平均餘命差距之縮短，逐步提高自願退休年齡至六十歲，並由銓敘部每五年檢討一次，報考試院核定之。

前項所定原住民身分之認定，依其戶籍登載資料為準。

第三項所稱權責主管機關，於中央指中央二級或相當二級以上機關；於直轄市指直轄市政府及直轄市議會；於縣（市）指縣（市）政府及縣（市）議會。

#### 第 18 條

公務人員配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮，經其服務機關依法令辦理精簡並符合下列情形之一者，應准其自願退休：

- 一、任職滿二十年。
- 二、任職滿十年而未滿二十年，且年滿五十五歲。
- 三、任本職務最高職等年功俸最高級滿三年，且年滿五十五歲。

#### 第 19 條

公務人員任職滿五年，且年滿六十五歲者，應辦理屆齡退休。

前項所定年滿六十五歲之屆齡退休年齡，於擔任危勞職務者，應由其權責主管機關就所屬相關機關相同職務之屬性，及其人力運用需要與現有人力狀況，統一檢討擬議酌減方案後，送銓敘部核備。但調降後之屆齡退休年齡不得低於五十五歲。

前項危勞職務之認定標準，由考試院會同行政院另定之。

前項危勞職務之認定標準及依第二項規定送銓敘部核備之危勞職務範圍、年齡，應予公告。

第二項所稱權責主管機關，比照第十七條第八項規定認定之。

公務人員應予屆齡退休之至遲退休生效日期（以下簡稱屆退日）如下：

- 一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。
- 二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日。

#### 第 20 條

公務人員任職滿五年且有下列情事之一者，由其服務機關主動申辦命令退休：

- 一、未符合第十七條所定自願退休條件，並受監護或輔助宣告尚未撤銷。
- 二、有下列身心傷病或障礙情事之一，經服務機關出具其不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明：
  - （一）繳有合格醫院出具已達公保失能給付標準之半失能以上之證明，且已依法領取失能給付，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。
  - （二）罹患第三期以上之惡性腫瘤，且繳有合格醫院出具之證明。

服務機關依前項第二款第一目規定主動申辦公務人員之命令退休前，應比照身心障礙者權益保障法第三十三條規定提供職業重建服務。

第一項所稱服務機關，於人事、政風及主計人員，指具有考核權責之機關。

#### 第 21 條

前條第一項第一款及第二款人員受監護或輔助宣告或身心傷病或障礙係因執行公務所致（以下簡稱因公傷病）者，其命令退休不受任職年資滿五年之限制。

前項所稱因公傷病，指由服務機關證明並經審定機關審定公務人員之身心傷病或障礙，確與下列情事之一具有相當因果關係者：

- 一、於執行職務時，發生意外危險事故、遭受暴力事件或罹患疾病，以致傷病。
- 二、於辦公場所、公差期間或因辦公、公差往返途中，發生意外危險事故，以致傷病。但因公務人員本人之重大交通違規行為以致傷病者，不適用之。
- 三、於執行職務期間、辦公場所或因辦公、公差往返途中，猝發疾病，以致傷病。

四、戮力職務，積勞過度，以致傷病。

前項各款因公傷病及其因果關係之認定，遇有疑義時，應遴聘學者及專家組成公務人員因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組進行審查。

第二項第三款及第四款所定猝發疾病或戮力職務，積勞過度，以致傷病之審認，比照第五十三條第五項所定審查參考指引，提供前項審查小組審查個案之參考。

## 第 22 條

公務人員有下列各款情事之一者，應予資遣：

- 一、機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，不符本法所定退休條件而須裁減之人員。
- 二、現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可予調任。
- 三、依其他法規規定，應予資遣。

以機要人員任用之公務人員，有前項第二款情事者，不適用前項資遣規定。

## 第 23 條

各機關對於公務人員之資遣，應由其服務機關首長初核後，送權責主管機關或其授權機關（構）核定，再由服務機關檢齊有關證明文件，函送審定機關依本法審定其年資及給與。

依前條第一項第二款或第三款資遣者，其服務機關首長考核予以資遣之前，應先經考績委員會初核；考績委員會初核前，應給予當事人陳述及申辯之機會。

前二項所稱服務機關，於人事、政風及主計人員，比照第二十條第三項規定認定之；所稱權責主管機關，比照第十七條第八項規定認定之。

## 第 24 條

公務人員有下列情形之一而申請退休或資遣者，應不予受理：

- 一、留職停薪期間。
- 二、停職期間。
- 三、休職期間。
- 四、動員戡亂時期終止後，涉嫌內亂罪或外患罪而有下列情形之一者：

- (一) 所涉犯罪尚未判決確定。
- (二) 所涉犯罪經檢察官為不起訴或緩起訴處分，尚未確定。
- (三) 所涉犯罪經檢察官為緩起訴處分確定，尚未期滿。

五、涉嫌貪污治罪條例或刑法瀆職罪章之罪，且經法院判處有期徒刑以上之刑，尚未確定。

六、因案經權責機關依法移送懲戒或送請監察院審查中，或已經權責機關依法為懲戒判決但尚未發生效力。

七、其他法律有特別規定。

前項第四款至第七款人員，自屆退日起，應先行停職。

第一項第二款及前項人員自屆退日至原因消滅之日，得比照停職人員發給半數之本（年功）俸額。

## 第 25 條

公務人員有前條第一項第二款至第七款情形而逾屆退日者，應於原因消滅後六個月內，以書面檢同相關證明文件，送原服務機關申請屆齡退休。

前項人員均以其屆退日為退休生效日。但休職人員應以原因消滅並經權責機關核准復職之日為其退休生效日。

第一項人員於所定六個月應辦理期限內死亡者，其第四十三條所定遺族得申請依一次退休金之標準核發給與。但其已達得擇領月退休金條件者，其遺族得依第四十三條至第四十八條規定，擇領遺屬一次金或遺屬年金。

第一項人員依前條第三項規定所領之半數本（年功）俸（薪）額，由退休金支給或發放機關自所發退休金，或遺屬一次金或遺屬年金中覈實扣抵收回之。

第一項人員有下列情形之一者，仍不得辦理退休：

- 一、依法被撤職、免職或免除職務。
- 二、六個月應辦理期限屆滿時，仍有第七十五條所定喪失辦理退休權利之法定事由者。

## 第二節 退休給付

### 第 26 條

退休人員之退休金分下列三種：

- 一、一次退休金。

二、月退休金。

三、兼領二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金。

公務人員依前項第三款兼領月退休金之退休金，各依其應領一次退休金與月退休金，按比率計算之。

#### 第 27 條

於本法公布施行前退休之公務人員，其退休金以最後在職經銓敘審定之本（年功）俸（薪）額為計算基準，並依下列規定計算基數內涵：

一、退撫新制實施前年資之給與：一次退休金以最後在職同等級人員之本（年功）俸（薪）額加新臺幣九百三十元為基數內涵；月退休金以最後在職同等級人員之本（年功）俸（薪）額為基數內涵，另十足發給新臺幣九百三十元。

二、退撫新制實施後年資之給與：以最後在職同等級人員之本（年功）俸（薪）額加一倍為基數內涵。

於本法公布施行後退休之公務人員，其退撫新制實施前、後年資應給之退休金，依下列規定計算基數內涵：

一、退撫新制實施前年資之給與：

（一）一次退休金：依附表一所列退休年度適用之平均俸（薪）額，加新臺幣九百三十元為基數內涵。

（二）月退休金：依附表一所列退休年度適用之平均俸（薪）額為基數內涵；另十足發給新臺幣九百三十元。

二、退撫新制實施後年資之給與：依附表一所列各年度平均俸（薪）額加一倍為基數內涵。

於本法公布施行前，已符合法定支領月退休金條件而於本法公布施行後退休生效之公務人員，其退撫新制實施前、後年資應給之退休金仍按第一項所定退休金計算基準與基數內涵計給之。

#### 第 28 條

公務人員所具退撫新制實施前任職年資應給與之退休金，依前條所定退休金計算基準與基數內涵，按下列標準計算給與：

一、一次退休金：任職滿五年者，給與九個基數；以後每增一年，加給二個基數；滿十五年後，另行一次加發二個基數；最高總數以六十一個

基數為限。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。

二、月退休金：每任職一年，照基數內涵百分之五給與；未滿一年者，每一個月給與一千二百分之五；滿十五年後，每增一年給與百分之一；最高以百分之九十為限。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。

### 第 29 條

公務人員所具退撫新制實施後任職年資應給與之退休金，依第二十七條所定退休金計算基準與基數內涵，按下列標準計給：

一、一次退休金：按照任職年資，每任職一年，給與一又二分之一個基數，最高三十五年，給與五十三個基數；退休審定總年資超過三十五年者，自第三十六年起，每增加一年，增給一個基數，最高給與六十個基數。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。

二、月退休金：按照任職年資，每任職一年，照基數內涵百分之二給與，最高三十五年，給與百分之七十；退休審定總年資超過三十五年者，自第三十六年起，每增一年，照基數內涵百分之一給與，最高給與百分之七十五。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。

### 第 30 條

公務人員任職年資未滿十五年而依本法辦理退休者，除本法另有規定外，應支領一次退休金。

公務人員任職滿十五年而依第十七條第二項或第十九條至第二十一條規定，辦理退休者，除本法另有規定外，其退休金由公務人員依第二十六條所定退休金種類，擇一支領。

公務人員依第十八條規定辦理退休者，依下列規定支領退休金：

一、任職滿二十年者：

(一) 年滿六十歲，得依第二十六條所定退休金種類，擇一支領。

(二) 年齡未滿六十歲者，得依第三十一條第四項規定，擇一支領退休金並以年滿六十歲為月退休金起支年齡。

二、任職滿十五年而未滿二十年，且年滿五十五歲者，得依第三十一條第四項規定，擇一支領退休金並以年滿六十五歲為月退休金起支年齡。

三、任本職務最高職等年功俸最高級滿三年且年滿五十五歲者：

(一) 任職年資超過十五年者，得依第三十一條第四項規定，擇一支領退休金並以年滿六十五歲為月退休金起支年齡。

(二) 任職年資未滿十五年者，應支領一次退休金。

### 第 31 條

公務人員任職滿十五年，依第十七條第一項規定辦理退休者，符合下列月退休金起支年齡規定，得擇領全額月退休金：

一、中華民國一百零九年十二月三十一日以前退休且符合下列規定之一者：

(一) 年滿六十歲。

(二) 任職年資滿三十年且年滿五十五歲。

二、中華民國一百十年退休者，應年滿六十歲，其後每一年提高一歲，至中華民國一百十五年一月一日以後為六十五歲。

公務人員任職滿十五年，依第十七條第二項規定辦理退休者，年滿五十五歲，得擇領全額月退休金。

公務人員任職滿二十五年，依第十七條第六項規定辦理退休者，年滿五十五歲，得擇領全額月退休金；於中華民國一百十年後退休者，其後每一年提高一歲，至中華民國一百十五年一月一日以後為六十歲。

前三項人員於未達月退休金起支年齡前，得就下列方式，擇一請領退休金：

一、支領一次退休金。

二、至年滿月退休金起支年齡之日起，領取全額月退休金（以下簡稱展期月退休金）。

三、提前於年滿月退休金起支年齡前，開始領取月退休金；每提前一年，減發百分之四（以下簡稱減額月退休金），最多得提前五年，減發百分之二十。

四、支領二分之一之一次退休金，並至年滿月退休金起支年齡之日起領取二分之一之月退休金。

五、支領二分之一之一次退休金，並提前於年滿月退休金起支年齡前開始領取二分之一之月退休金，每提前一年減發百分之四，最多得提前五年減發百分之二十。

公務人員退休生效日在本法公布施行前，原經審定支領展期月退休金或減額月退休金者，仍依原適用之規定辦理。

第一項人員依第十七條第一項規定辦理退休而有下列情事之一者，得擇領或兼領全額月退休金，不受第一項月退休金起支年齡之限制：

一、曾依公教人員保險法規定領有失能給付，且於退休前五年內有申請延長病假致考績列丙等或無考績之事實。

二、退休生效時符合下列年齡規定，且可採計退休年資與實際年齡合計數大於或等於附表二所定年度指標數：

(一) 中華民國一百零九年十二月三十一日以前退休者，應年滿五十歲。

(二) 中華民國一百十年一月一日至中華民國一百十四年十二月三十一日退休者，應年滿五十五歲。

(三) 中華民國一百十五年一月一日以後退休者，應年滿六十歲。

前項第二款所定退休年資與實際年齡合計數，應以整數年資及整數歲數合併計算之；未滿一年之畸零年資或歲數均不計。

### 第 32 條

公務人員依第二十一條規定辦理因公傷病命令退休並請領一次退休金時，其任職未滿五年者，以五年計給。其請領月退休金時，任職未滿二十年者，以二十年計給。

公務人員依第二十一條第二項第一款規定辦理因公傷病命令退休者，加發五至十五個基數之一次退休金；其加發標準於本法施行細則定之。

前項人員加發一次退休金時，因同一事由而其他法律另有加發規定者，僅得擇一支領。

本法公布施行前、後因公傷病命令退休人員，有下列情形之一者，不適用第三十七條及第三十八條規定：

一、因執行職務時，發生意外危險事故、遭受暴力事件或罹患疾病，以致傷病。

二、因前款以外之情形，以致傷病且致全身癱瘓或致日常生活無法自理。



### 第 33 條

公務人員依第十七條第三項規定，辦理危勞職務自願退休時，其退休金依下列規定給與：

- 一、退休年資未滿十五年者，給與一次退休金。
- 二、退休年資滿十五年且年滿五十五歲者，得依第二十六條所定退休金種類，擇一支領。
- 三、退休年資滿十五年而未滿五十五歲者，依第三十一條第四項規定，擇一支領退休金。

### 第 34 條

退休公務人員因兼具退撫新制實施前、後年資而得依原公務人員退休法第三十條第二項及第三項規定核發補償金者，於本法公布施行之日起一年內退休生效時，仍依原規定核發。

本法公布施行前已依原公務人員退休法第三十條第二項及第三項規定審定並領取補償金者，仍照本法公布施行前原適用之規定發給。

前項人員已依原公務人員退休法第三十條第二項規定審定並領取月補償金者，於本法公布施行後，以其核定退休年資、等級，按退休時同等級現職人員本（年功）俸（薪）額，依原公務人員退休法第三十條第二項規定，計算其應領之一次補償金，扣除其於本法公布施行前、後所領之月補償金後，補發其餘額。無餘額者，不再補發。

### 第 35 條

退休公務人員按其退撫新制實施前任職年資所領取之一次退休金，及退撫新制實施前參加公保年資所領取之一次養老給付，得由臺灣銀行股份有限公司辦理優惠存款。

前項一次退休金與公保一次養老給付優惠存款之適用對象、辦理條件、可辦理優惠存款金額、期限、利息差額補助及其他有關優惠存款之事項，由考試院會同行政院以辦法定之。

本法公布施行前已退休並支領或兼領月退休金人員，其辦理公保一次養老給付優惠存款之金額，依本法公布施行前之規定辦理。

### 第 36 條

退休公務人員支領月退休金者，其公保一次養老給付之優惠存款利率（以

下簡稱優存利率)，依下列規定辦理：

一、自中華民國一百零七年七月一日至一百零九年十二月三十一日止，年息百分之九。

二、自中華民國一百十年一月一日起，年息為零。

前項人員除支領減額月退休金者外，其公保一次養老給付之優存利息，依前項規定計算後，致每月退休所得低於第三十七條及附表三所定最末年替代率上限金額時，按該金額中，屬於公保一次養老給付優存利息部分，照年息百分之十八計算其公保一次養老給付可辦理優惠儲存之金額。但依本法公布施行前規定計算之每月退休所得（以下簡稱原金額）原即低於第三十七條及附表三所定最末年替代率上限金額者，依原儲存之金額及年息百分之十八辦理優惠存款。

依前二項、第三十七條至第三十九條規定計算後之每月退休所得低於或等於最低保障金額者，應按最低保障金額中，屬於公保一次養老給付優存利息部分，照年息百分之十八計算其公保一次養老給付可辦理優惠儲存之金額。但原金額原即低於最低保障金額者，依原儲存之金額及年息百分之十八辦理優惠存款。

退休公務人員支領一次退休金者，其一次退休金與公保一次養老給付之優存利率，依下列規定辦理：

一、一次退休金與公保一次養老給付合計之每月優存利息高於最低保障金額者：

（一）最低保障金額之優存利息相應之本金，以年息百分之十八計息。

（二）超出最低保障金額之優存利息相應之本金，其優存利率依下列規定辦理：

1.自中華民國一百零七年七月一日至一百零九年十二月三十一日止，年息百分之十二。

2.自中華民國一百十年一月一日至一百十一年十二月三十一日止，年息百分之十。

3.自中華民國一百十二年一月一日至一百十三年十二月三十一日止，年息百分之八。

4.自中華民國一百十四年一月一日起，年息百分之六。

二、一次退休金與公保一次養老給付合計之每月優存利息低於或等於最低保障金額者，其優存本金以年息百分之十八計息。

退休公務人員兼領月退休金者，依下列規定辦理：

一、按兼領月退休金比率計得之公保一次養老給付優存金額，依第一項至第三項規定辦理。但最低保障金額及第二項所定最末年替代率上限金額應按其兼領月退休金之比率計算。

二、兼領之一次退休金得辦理優惠存款金額，加計按兼領一次退休金比率計得之公保一次養老給付優存金額，依前項規定辦理。但最低保障金額應按其兼領一次退休金之比率計算。

### 第 37 條

本法公布施行前退休生效者之每月退休所得，於本法公布施行後，不得超過依替代率上限計算之金額。

前項替代率應依退休人員審定之退休年資，照附表三所定替代率計算，任職滿十五年者，替代率為百分之四十五，其後每增加一年，替代率增給百分之一點五，最高增至三十五年，為百分之七十五。未滿一年之畸零年資，按比率計算；未滿一個月者，以一個月計。

前項替代率之上限，依退休人員審定之退休年資，照附表三所列各年度替代率認定。

前三項所定替代率，於選擇兼領月退休金者，各依其兼領一次退休金與兼領月退休金比率計算。

本法公布施行前退休生效者，應按本法公布施行時之待遇標準，依前四項規定重新計算每月退休所得；經審定後，不再隨在職同等級人員本（年功）俸之調整重新計算。

### 第 38 條

本法公布施行後退休生效者之每月退休所得，不得超過依替代率上限計算之金額。

前項替代率應依退休人員審定之退休年資，照附表三所定替代率計算；任職滿十五年至第三十五年者，照前條第二項規定辦理；超過第三十五年者，每增加一年，增給百分之零點五，最高增至四十年止。未滿一年之畸零年資，按比率計算；未滿一個月者，以一個月計。

前項替代率之上限，依退休人員審定之退休年資，照附表三所列各年度替代率認定。

前三項所定替代率，於選擇兼領月退休金者，各依其兼領一次退休金與兼領月退休金比率計算。

本法公布施行後退休生效者，應按退休生效時之待遇標準，依前四項規定計算每月退休所得；經審定後，不再隨在職同等級人員本（年功）俸之調整重新計算。

### 第 39 條

退休人員每月退休所得，依第三十六條規定調降優存利息後，仍超出附表三所定各年度替代率上限者，應依下列順序，扣減每月退休所得，至不超過其替代率上限所得金額止：

- 一、每月所領公保一次養老給付或一次退休金優存利息。
- 二、退撫新制實施前年資所計得之月退休金（含月補償金）。
- 三、退撫新制實施後年資所計得之月退休金。

退休人員每月所領退休所得，依第三十七條或前條規定計算後，有低於最低保障金額者，支給最低保障金額。但原金額原即低於最低保障金額者，依原金額支給。

前項所定最低保障金額，於選擇兼領月退休金者，各依其兼領一次退休金與兼領月退休金比率計算。

### 第 40 條

退休公務人員退休所得依第三十六條至第三十八條規定扣減後，各級政府每年所節省之退撫經費支出，應全數挹注退撫基金，不得挪作他用。

前項挹注退撫基金之金額，由考試院會同行政院於退休公務人員每月退休所得調降後之次年三月一日前確定，再由基金管理機關依據預算程序，編列為下一年度預算並由各級政府於年度預算完成立法程序後撥付之。

前項每年度之挹注金額，由基金管理機關定期上網公告之。

### 第 41 條

公務人員因配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮，依法令辦理精簡而退休或資遣者，除屆齡退休者外，得一次加發最高七個月之俸給總額慰助金。

前項人員已達屆齡退休生效日前七個月者，加發之俸給總額慰助金應按提

前退休之月數發給。

前二項人員於退休、資遣生效日起七個月內，再任第七十七條第一項各款所列職務之一且每月支領薪酬總額超過法定基本工資，應由再任機關扣除其退休、資遣月數之俸給總額慰助金後，收繳其餘額，並繳回原服務機關、改隸機關或上級主管機關。

#### 第 42 條

公務人員之資遣給與，準用第二十八條及第二十九條所定一次退休金給與標準計給。

#### 第 三 節 遺 屬 一 次 金 與 遺 屬 年 金

#### 第 43 條

支領或兼領月退休金人員死亡後，另核給其遺族遺屬一次金。其應核給金額，除由未再婚配偶領受二分之一外，其餘由下列順序之遺族，依序平均領受之：

- 一、子女。
- 二、父母。
- 三、兄弟姊妹。
- 四、祖父母。

亡故退休人員無前項第一款及第二款遺族者，其遺屬一次金由未再婚配偶單獨領受；無配偶時，其應領之遺屬一次金，依序由前項各款遺族領受；同一順序遺族有數人時，遺屬一次金由同一順序有領受權之遺族平均領受。

同一順序遺族有拋棄或因法定事由而喪失領受權者，其遺屬一次金應由同一順序其他遺族依前二項規定領受；無第一順序遺族時，由次一順序遺族依前項規定領受。

前三項具有遺屬一次金領受權之同一順序遺族有數人請領時，得委任其中具有行為能力者一人代為申請。遺族為無行為能力者，由其法定代理人代為申請。

#### 第 44 條

前條遺屬一次金應依下列方式計給：

- 一、先依退休人員審定之退休年資及最後支領月退休金之計算基準及基數

內涵，按退休人員退休時適用之支給標準，計算其應領之一次退休金並扣除已領月退休金後，核給其餘額。無餘額者，不再發給。

二、再依退休人員最後在職同等級人員每月所領本（年功）俸（薪）額加計一倍金額，另計給六個基數之遺屬一次金。無前款所定餘額者，亦同。

#### 第 45 條

第四十三條第一項所定遺族為配偶、未成年子女、身心障礙且無工作能力之已成年子女或父母而不支領遺屬一次金者，得依下列規定，按退休人員亡故時所領月退休金之二分之一或兼領月退休金之二分之一，改領遺屬年金：

一、具備以下條件之一且未再婚配偶，給與終身。但以其法定婚姻關係於退休人員亡故時，已累積存續十年以上為限：

（一）年滿五十五歲。

（二）身心障礙且無工作能力。

二、未成年子女給與至成年為止。但身心障礙且無工作能力之已成年子女，給與終身。

三、父母給與終身。

未滿五十五歲而不得依前項第一款領受遺屬年金之未再婚配偶，得自年滿五十五歲之日起，支領終身遺屬年金。

第一項第一款及第二款所定亡故退休人員因身心障礙且無工作能力之未再婚配偶，或因身心障礙且無工作能力之子女，應符合法定重度以上身心障礙資格領有身心障礙手冊或證明，或受監護宣告尚未撤銷，並每年度出具前一年度年終所得申報資料，證明其平均每月所得未超過法定基本工資。

第一項各款所定遺族領有依本法或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府預算、公營事業機構支給相當於退離給與之定期性給付者，不得擇領遺屬年金。但遺族選擇放棄本人應領之定期給與並經原發給定期給與之權責機關同意者，不在此限。

亡故退休人員遺族依第一項規定擇領遺屬年金後，有死亡或其他法定喪失遺屬年金原因，致應終止領受遺屬年金時，應依前條規定計算亡故退休人員應領之一次退休金，扣除其與遺族已領之月退休金及遺屬年金後，若有

餘額，由其餘遺族，按第四十三條規定之順序及比率領受之。

#### 第 46 條

支領或兼領月退休金而於本法公布施行前死亡者，其遺族除有前條第五項情形外，仍依本法公布施行前之原規定，擇領遺屬一次金或遺屬年金。

支領或兼領月退休金而於本法公布施行之日起一年內死亡者，其遺族擇領遺屬年金時，依本法公布施行前之原公務人員退休法第十八條規定辦理，不適用前條第四項規定。

#### 第 47 條

支領或兼領月退休金人員死亡而有下列情形之一者，原服務機關得先行具領三個基數之遺屬一次金，辦理其喪葬事宜：

- 一、無合法之遺屬一次金領受遺族。
- 二、在臺灣地區無遺族，其居住大陸地區遺族未隨侍辦理喪葬。
- 三、在臺灣地區無遺族且不明大陸地區有無遺族。

前項用以辦理亡故退休人員喪葬事宜之遺屬一次金如有賸餘，依其退撫新制實施前、後審定年資之比率計算，分別歸屬公庫及退撫基金。

第一項第二款、第三款人員合於請領遺屬一次金之大陸地區遺族，得於行政程序法所定公法上請求權時效內，請領服務機關未具領之三個基數遺屬一次金及前項遺屬一次金餘額。

#### 第 48 條

退休人員生前預立遺囑，於第四十三條第一項遺族中，指定遺屬一次金或遺屬年金領受人者，從其遺囑。但退休人員未成年子女之領受比率，不得低於其原得領取比率。

退休人員生前未立遺囑且同一順序遺族無法協調選擇同一種類之遺屬一次金或遺屬年金時，由遺族分別依其擇領種類，按第四十三條第一項規定之比率領取。

#### 第 49 條

退休人員依第三十條第三項、第三十一條第四項第二款及第三十三條第三款規定，擇領展期月退休金人員，於未達月退休金起支年齡前亡故時，其遺族得按所具資格條件，依第四十三條或第四十五條規定，請領遺屬一次金或遺屬年金。

## 第 50 條

退撫新制實施後，至本法公布施行前已審定支領或兼領月退休金而於本法公布施行後亡故者，其遺族應依第四十三條至第四十五條規定，請領遺屬一次金或遺屬年金。

退撫新制實施前已審定支領或兼領月退休金人員於本法公布施行後亡故時，其遺族所領遺屬一次金照退撫新制實施前原規定給與標準支給。

前項遺族符合第四十五條規定者，得改領遺屬年金。

## 第三章 撫卹

### 第一節 撫卹要件及原因

## 第 51 條

公務人員在職死亡者，由其遺族或服務機關申辦撫卹。

公務人員於休職、停職或留職停薪期間死亡者，其遺族或服務機關得依本法規定，申辦撫卹。

本法公布施行前死亡之公務人員撫卹案，依本法公布施行前原規定辦理。

## 第 52 條

公務人員在職死亡之撫卹原因如下：

- 一、病故或意外死亡。
- 二、因執行公務以致死亡（以下簡稱因公死亡）。

自殺死亡比照病故或意外死亡認定。但因犯罪經判刑確定後，於免職處分送達前自殺者，不予撫卹。

## 第 53 條

公務人員在職因公死亡者，應辦理因公撫卹。

前項所稱因公死亡，指現職公務人員係因下列情事之一死亡，且其死亡與該情事具有相當因果關係者：

- 一、執行搶救災害（難）或逮捕罪犯等艱困任務，或執行與戰爭有關任務時，面對存有高度死亡可能性之危害事故，仍然不顧生死，奮勇執行任務，以致死亡。
- 二、於辦公場所，或奉派公差（出）執行前款以外之任務時，發生意外或危險事故，或遭受暴力事件，或罹患疾病，以致死亡。
- 三、於辦公場所，或奉派公差（出）執行前二款任務時，猝發疾病，以致



死亡。

四、因有下列情形之一，以致死亡：

- (一) 執行第一款任務之往返途中，發生意外或危險事故。
- (二) 執行第一款或第二款任務之往返途中，猝發疾病，或執行第二款任務之往返途中，發生意外或危險事故。
- (三) 為執行任務而為必要之事前準備或事後之整理期間，發生意外或危險事故，或猝發疾病。

五、戮力職務，積勞過度，以致死亡。

前項第四款第一目及第二目規定，係因公務人員本人之重大交通違規行為而發生意外事故以致死亡者，以意外死亡辦理撫卹。

第二項各款因公撫卹事由及其因果關係之認定，應延聘醫學、法律及人事行政等領域之學者或專家，組成專案審查小組，依據事實及學理審認之。

第二項第三款與第四款所定猝發疾病及第五款所定戮力職務，積勞過度，以致死亡之審認，由銓敘部另訂公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引，提供前項審查小組審查個案之參考。

## 第二節 撫卹給與

### 第 54 條

公務人員在職病故或意外死亡者，其撫卹金給與之種類如下：

- 一、一次撫卹金。
- 二、一次撫卹金及月撫卹金。

前項撫卹金之給與，依下列標準計算：

- 一、任職未滿十五年者，依下列規定，發給一次撫卹金：
  - (一) 任職滿十年而未滿十五年者，每任職一年，給與一又二分之一個基數；未滿一年者，每一個月給與八分之一個基數；其未滿一個月者，以一個月計。
  - (二) 任職未滿十年者，除依前目規定給卹外，每少一個月，加給十二分之一個基數，加至滿九又十二分之十一個基數後，不再加給（如附表四）。但曾依法令領取由政府編列預算或退撫基金支付之退離給與或發還退撫基金費用本息者，其年資應合併計算；逾十年者，不再加給。

二、任職滿十五年者，依下列規定發給一次撫卹金及月撫卹金：

(一) 每月給與二分之一個基數之月撫卹金。

(二) 前十五年給與十五個基數一次撫卹金。超過十五年部分，每增一年，加給二分之一個基數，最高給與二十七又二分之一個基數；未滿一年之月數，每一個月給與二十四分之一個基數；未滿一個月者，以一個月計。

前項基數內涵之計算，以附表一所列平均俸額加一倍為準。

#### 第 55 條

公務人員於退撫新制實施前、後均有任職年資者，其撫卹年資應合併計算。但退撫新制實施前任職年資，最高採計三十年；退撫新制實施後任職年資，可連同併計；併計後不得超過四十年。

前項任職年資之取捨，應優先採計退撫新制實施後年資。

公務人員因公死亡者，依下列規定擬制撫卹金給與年資：

一、依第五十三條第二項第一款撫卹者，其任職未滿十五年者，以十五年計給撫卹金；其任職滿十五年而未滿二十五年者，以二十五年計給撫卹金；其任職滿二十五年而未滿三十五年者，以三十五年計給撫卹金。

二、依第五十三條第二項第二款至第五款規定撫卹者，其任職未滿十五年者，以十五年計給撫卹金；其任職滿十五年者，以實際任職年資計給撫卹金。

#### 第 56 條

公務人員在職亡故後，其遺族月撫卹金之給與月數規定如下：

一、依第五十三條第二項第一款規定撫卹者，給與二百四十個月之月撫卹金。

二、依第五十三條第二項第二款規定撫卹者，給與一百八十個月之月撫卹金。

三、依第五十三條第二項第三款、第四款第二目與第三目及第五款規定撫卹者，給與一百二十個月之月撫卹金。

四、依第五十三條第二項第四款第一目規定撫卹者，給與一百八十個月之月撫卹金。

五、病故或意外死亡者，給與一百二十個月之月撫卹金。

前項領受人屬未成年子女者，於前項所定給卹期限屆滿時尚未成年者，得繼續給卹至成年為止；子女雖已成年，仍在學就讀者，得繼續給卹至取得學士學位止。

前項所定在學就讀者，以就讀國內學校具有學籍之學生，且在法定修業年限之就學期間為限；就讀大學或獨立學院者，以取得一個學士學位為限。

第一項月撫卹金領受人屬因身心障礙而無工作能力之子女，得檢同法定重度以上身心障礙手冊或證明，或已受監護宣告尚未撤銷之證明，依第六十二條所定給與比率，申請終身給卹；其屬已成年子女者，並應每年度出具前一年度年終所得申報資料，證明其平均每月所得未超過法定基本工資。

#### 第 57 條

公務人員依第五十三條第二項規定辦理因公撫卹者，除依第五十四條第二項、第五十五條第三項及第五十六條規定給卹外，並依下列規定，加給一次撫卹金：

- 一、依第五十三條第二項第一款規定撫卹者，加給百分之五十。
- 二、依第五十三條第二項第二款規定撫卹者，加給百分之二十五。
- 三、依第五十三條第二項第三款、第四款第二目與第三目及第五款規定撫卹者，加給百分之十。
- 四、依第五十三條第二項第四款第一目規定撫卹者，加給百分之十五。

#### 第 58 條

公務人員任職未滿十五年而病故或意外死亡且遺有未成年子女者，其遺族除依第五十四條第二項第一款規定給卹外，每一未成年子女每月再比照國民年金法規定之老年基本保證年金給與標準，加發撫卹金，至成年為止。

公務人員任職滿十五年而病故或意外死亡且遺有未成年子女者，除依第五十四條第二項第二款及第五十六條規定給卹外，每一未成年子女每月再比照國民年金法規定之老年基本保證年金給與標準，加發撫卹金，至成年為止。

#### 第 59 條

公務人員因公死亡而遺有未成年子女者，其遺族除依第五十四條第二項第二款、第五十五條第三項、第五十六條及第五十七條規定給卹外，每一未

成年子女每月再比照國民年金法規定之老年基本保證年金給與標準，加發撫卹金，至成年為止。

#### 第 60 條

公務人員任職滿十五年死亡者，其生前預立遺囑，不依第五十四條第二項第二款規定請領撫卹金者，得改按一次退休金之標準，發給一次撫卹金。其無遺囑而遺族不依第五十四條第二項第二款規定辦理者，亦同。

公務人員因公死亡，或任職滿十五年病故或意外死亡，且遺族僅存祖父母或兄弟姊妹者，應改按一次退休金之標準，發給一次撫卹金。

亡故公務人員之遺族依第一項規定請領撫卹金者，其依第五十七條規定應加給之一次撫卹金，仍依第五十四條第二項第二款第二目所定標準計給。

#### 第 61 條

亡故公務人員應由各級政府編列預算，給與殮葬補助費。公務人員於休職、停職或留職停薪期間死亡者，亦同。

前項應給與之殮葬補助費給與標準，於本法施行細則定之。

公務人員受有勳章或有特殊功績者，得給與勳績撫卹金；其給與標準，於本法施行細則定之。

#### 第三節 撫卹金領受人

#### 第 62 條

公務人員之遺族撫卹金，由未再婚配偶領受二分之一；其餘由下列順序之遺族，依序平均領受之：

- 一、子女。
- 二、父母。
- 三、祖父母。
- 四、兄弟姊妹。

亡故公務人員無前項第一款至第三款遺族者，其撫卹金由未再婚配偶單獨領受；無配偶或配偶再婚時，其應領之撫卹金，依序由前項各款遺族領受；同一順序遺族有數人時，撫卹金由同一順序具有領受權之遺族平均領受。

同一順序遺族有死亡、拋棄或因法定事由而喪失或停止領受權者，其撫卹金應由同一順序其他遺族依前二項規定領受；無第一順序遺族時，由次一

順序遺族依前項規定領受。

前三項具有撫卹金領受權之同一順序遺族有數人請領時，得委任其中具有行為能力者一人代為申請。遺族為無行為能力者，由其法定代理人代為申請。

亡故公務人員之遺族行蹤不明，或未能依前項規定，取得一致請領之協議者，得由其他遺族按具有領受權之人數比率，分別請領撫卹金。

依法審定之同一順序月撫卹金領受人，於月撫卹金領受期限內均喪失領受權時，依下列規定辦理：

- 一、依一次退休金之標準，計算一次撫卹金，減除已領月撫卹金金額後，補發其餘額；無餘額者，不再發給。
- 二、依前款規定核算而應補發餘額者，依序由次一順序之遺族平均領受；無次一順序遺族或次一順序遺族均喪失領受權時，不再發給。

#### 第 63 條

前條第一項第一款所定領受人死亡、拋棄或因法定事由而喪失領受權者，由其子女代位領受之，不適用前條第三項規定。

公務人員生前預立遺囑，於前條第一項遺族中，指定撫卹金領受人者，從其遺囑。但公務人員未成年子女之領受比率，不得低於其原得領取比率。公務人員死亡而無前條第一項遺族可申辦撫卹者，其繼承人得向退撫基金管理機關申請發還原繳付之退撫基金本息；無繼承人者，得由原服務機關先行具領，辦理喪葬事宜。有賸餘者，歸屬退撫基金。

### 第四章 退撫給與之支（發）給、保障及變更

#### 第一節 退撫給與之發給

#### 第 64 條

公務人員請領退休金及資遣給與，屬公務人員之專屬權利，除下列情形外，不得由他人代為申請及領受：

- 一、年滿六十五歲而拒依規定辦理屆齡退休，經服務機關主動檢同相關文件，送審定機關審定屆齡退休者。
- 二、經服務機關依第二十條規定，檢同相關文件，送審定機關辦理命令退休者。
- 三、資遣人員未依規定填具資遣事實表並檢同相關證明文件，交由服務機

關函轉審定機關審定資遣年資及給與，須由服務機關代為辦理者。

四、受監護宣告尚未撤銷，須由法定監護人代為申請退休或資遣者。

五、依第二十五條第三項規定，改由遺族按一次退休金標準支領給與者。

#### 第 65 條

公務人員或其遺族依本法申請退撫給與之案件，應由審（核）定機關以書面行政處分為之。

本法公布施行前退休生效者之每月退休所得，依第三十六條、第三十七條及第三十九條規定重新計算時，應由審（核）定機關以書面行政處分為之。

#### 第 66 條

本法所定退撫給與，一律採金融機構直撥入帳方式為之，並依下列規定發給：

一、一次退休金及首期月退休金經審定機關審定後，自退休生效日起發給。但依第三十條第三項、第三十一條第四項第二款及第三十三條第三款規定擇領展期月退休金者，自其年滿法定起支年齡之日起發給。第二期以後之月退休金，配合統一作業，每一個月發給一次。

二、資遣給與經審定機關審定後，自資遣生效日起發給。

三、遺屬一次金及一次撫卹金，經審定機關審定後發給。

四、遺屬年金經審定機關審定後，自退休人員死亡時之次一個月退休金定期發給日起發給。但未再婚配偶依第四十五條第二項規定擇領遺屬年金者，應自其年滿法定起支年齡之日起發給。第二期以後之遺屬年金，配合統一作業，每月發給一次。

五、首期月撫卹金經審定機關審定後，自公務人員死亡之次月起發給；第二期以後之月撫卹金，配合統一作業，每月發給一次。第五十八條及第五十九條所定按遺族未成年子女人數，每月加發之撫卹金，亦同。

前項退撫給與之領受人資格之查驗、發放作業程序及其他相關事項，由主管機關另以辦法定之。

#### 第 67 條

公務人員退休後所領月退休金，或遺族所領之月撫卹金或遺屬年金，得由考試院會同行政院，衡酌國家整體財政狀況、人口與經濟成長率、平均餘

命、退撫基金準備率與其財務投資績效及消費者物價指數調整之；其相關執行規定，於本法施行細則定之。

公務人員退休後所領月退休金，或遺族所領之月撫卹金或遺屬年金，依前項規定調整後之給付金額超過原領給付金額之百分之五或低於原領給付金額時，應經立法院同意。

#### 第 68 條

公務人員於退撫新制實施前、後均有任職年資者，其退撫給與及優存利息依下列規定支給：

一、退撫新制實施前任職年資應領之退撫給與及優存利息，由各級政府編列預算支給。

二、退撫新制實施後任職年資應領之退撫給與，由退撫基金支給。

三、依第三十二條第二項規定加發之退休金，由各級政府編列預算支給。

四、依第四十一條規定加發之俸給總額慰助金，由服務機關編列預算支給。

五、下列各目所定給與，由各級政府編列預算支給：

（一）依第五十四條第二項第一款第二目加發之一次撫卹金；依第五十五條第三項及第五十七條規定因公死亡加發之撫卹金。

（二）依第五十八條及第五十九條規定加發之撫卹金。

（三）依第六十一條規定發給之殮葬補助費與勳績撫卹金。

#### 第 69 條

公務人員或其遺族請領退撫給與之權利，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的。但公務人員之退休金依第八十二條規定被分配者，不在此限。

退撫給與之領受人，得於金融機構開立專戶，專供存入退撫給與之用。

前項專戶內之存款不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

退撫給與領受人有冒領或溢領情事者，支給或發放機關應就其冒領或溢領之款項覈實收回，不受第一項及前項規定之限制。

#### 第 70 條

公務人員或其遺族因法定事由發生，或行政處分經撤銷或廢止而應暫停、停止、喪失請領權利，或有機關（構）誤發情事，而溢領或誤領相關退撫

給與者，由支給或發放機關以書面行政處分，命當事人於一定期限內繳還自應暫停、喪失、停止請領權利之日起溢領或誤領之金額；屆期而不繳還者，依行政執行法相關規定強制執行之。

前項人員溢領或誤領之金額，屬定期給付者，得由支給或發放機關通知當事人自下一定期以後發給之退撫給與中覈實收回；當事人若有異議且未以其他方式繳回者，由支給或發放機關依前項規定辦理。

支領一次退休金或公保一次養老給付並辦理優惠存款之退休人員有暫停、喪失、停止、依法撤銷或廢止其請領退撫給與之情事者，其優惠存款應同時停止辦理。未依規定停止辦理者，由支給或服務機關依第一項規定辦理追繳。

前三項人員屆期仍不繳還者且有可歸責於當事人責任時，由支給、服務或發放機關按年息百分之二，加計利息併同依第一項規定追繳之。

前四項相關當事人未依限繳還溢領或誤領之相關退撫給與及優存利息，或未全數繳還溢領或誤領之相關退撫給與及優存利息者，其於支給、發放或服務機關依行政執行法相關規定強制執行追繳之前又重行退休、資遣，或申領遺屬一次金或遺屬年金時，其溢領或誤領之金額，得由支給機關自其再核發之退撫給與中，覈實抵銷或收回之。本法公布施行前之案件，亦同。

#### 第 71 條

支領或兼領月退休金之退休人員或支領月撫卹金、遺屬年金之遺族，於行蹤不明或發放機關無法聯繫時，應暫停發給退休金、撫卹金或遺屬年金，並通知受理優惠存款機構，一併暫停發放優存利息，俟其親自申請後，再依相關規定補發。

#### 第 72 條

支領或兼領月退休金之退休人員或支領月撫卹金、遺屬年金之遺族赴大陸地區長期居住，而未在大陸地區設有戶籍或領用大陸地區護照者，發放機關應於其居住大陸地區期間，暫停發給退休金、撫卹金或遺屬年金，俟其親自依規定申請改領一次退休金或回臺居住時，再依相關規定補發。

#### 第 73 條

公務人員或其遺族請領退撫給與及優存利息等權利，應於行政程序法所定



公法上請求權時效內為之。

公務人員離職後，轉任公、民營單位或私立學校服務，並依勞動基準法、勞工退休金條例、私立學校教職員退休法令或其單行規章辦理退休者，其依第九條規定申請發還本人撥繳之退撫基金費用本息，得至遲於年滿六十五歲之日起六個月內，向退撫基金管理機關申請發還，不適用前項時效規定。

#### 第 74 條

本法公布施行前已經審定之月撫慰金或亡故公務人員之遺族年撫卹金者，其給與標準仍照本法公布施行前原適用之規定辦理。

#### 第二節 退撫給與之變更與保障

#### 第 75 條

公務人員或其遺族有下列情形之一者，喪失申請退撫給與之權利：

- 一、褫奪公權終身。
- 二、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。
- 三、喪失或未具中華民國國籍。
- 四、為支領遺屬一次金、遺屬年金或撫卹金，故意致該退休人員、現職公務人員或其他具領受權之遺族於死，經判刑確定。
- 五、其他法律有特別規定。

支領或兼領月退休金人員，或支領月撫卹金、遺屬年金之遺族有下列情形之一者，喪失繼續領受月退休金、月撫卹金或遺屬年金之權利：

- 一、死亡。
- 二、褫奪公權終身。
- 三、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。
- 四、喪失中華民國國籍。

公務人員已依規定繳付退撫基金費用而有前二項喪失退撫給與領受權利者，仍得依第九條第二項規定申請發還本人繳付之退撫基金費用本息。但前項人員僅得發還該退休或在職死亡公務人員本人所繳付之退撫基金費用本息金額與已領之月退休金、月撫卹金或遺屬年金之差額；無差額者，不再發還。

#### 第 76 條

退休人員經審定支領或兼領月退休金而有下列情形之一者，停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之：

- 一、卸任總統、副總統領有禮遇金期間。
- 二、犯貪污治罪條例或刑法瀆職罪章之罪，經判刑確定而入監服刑期間。
- 三、褫奪公權，尚未復權。
- 四、因案被通緝期間。
- 五、其他法律有特別規定。

領受月撫卹金或遺屬年金之遺族有前項各款情形之一者，停止領受月撫卹金或遺屬年金之權利，至原因消滅時恢復。

#### 第 77 條

退休人員經審定支領或兼領月退休金再任有給職務且有下列情形時，停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之：

- 一、再任由政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費（以下簡稱薪酬）之機關（構）、學校或團體之職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資。
- 二、再任下列職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資：
  - （一）行政法人或公法人之職務。
  - （二）由政府原始捐助（贈）或捐助（贈）經費，累計達財產總額百分之二十以上之財團法人之職務。
  - （三）由政府及其所屬營業基金、非營業基金轉投資，且其轉投資金額累計占該事業資本額百分之二十以上事業之職務。
  - （四）受政府直接或間接控制其人事、財務或業務之下列團體或機構之職務：
    - 1.財團法人及其所屬團體或機構。
    - 2.事業機構及其所屬團體或機構。
- 三、再任私立學校職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資。

本法公布前已有前項第三款情形者，自本法公布施行後之下個學年度起施行。

公務人員月退休金發放或支給機關查知退休公務人員再於第一項所定機關（構）、學校、團體及法人參加保險時，得先暫停發給其月退休金，俟該

退休公務人員檢具其再任每月支領薪酬總額未超過法定基本工資之相關證明申復後，再予恢復發給並補發其經停發之月退休金。

退休人員經審定機關審定支領或兼領月退休金而再任第一項第二款所列機構董（理）事長及執行長者，其初任年齡不得逾六十五歲。

前項人員任期屆滿前年滿七十歲者，應即更換。但有特殊考量而經主管院核准者，不在此限。

編 註：

本條文第 1 項第 3 款規定：「退休人員經審定支領或兼領月退休金再任有給職務且有下列情形時，停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之：……三、再任私立學校職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資。」，依據司法院大法官民國 108 年 8 月 23 日釋字第 782 號解釋，與憲法保障平等權之意旨有違，應自本解釋公布之日起，失其效力。

#### 第 78 條

公務人員退休後再任下列職務每月所領薪酬，不適用前條所定不得超過法定基本工資之規定：

- 一、受聘（僱）執行政府因應緊急或危難事故之救災或救難職務。
- 二、受聘（僱）擔任山地、離島或其他偏遠地區之公立醫療機關（構），從事基層醫療照護職務。

#### 第 79 條

公務人員在職期間涉犯貪污治罪條例、刑法瀆職罪章之罪或假借職務上之權力、機會或方法犯其他罪，先行退休、資遣或離職後始經判刑確定者，應依下列規定剝奪或減少退離（職）相關給與；其已支領者，照應剝奪或減少之全部或一部分追繳之：

- 一、經判處死刑、無期徒刑或七年以上有期徒刑確定者，應自始剝奪其退離（職）相關給與。
- 二、經判處有期徒刑三年以上，未滿七年者，應自始減少其應領退離（職）相關給與百分之五十。
- 三、經判處有期徒刑二年以上，未滿三年者，應自始減少其應領退離（職）相關給與百分之三十。

四、經判處有期徒刑一年以上，未滿二年者，應自始減少其應領退離（職）相關給與百分之二十。

前項人員受緩刑宣告期滿而未經撤銷者，自緩刑宣告期滿後，不適用前項第三款及第四款規定；其已減少之退離（職）相關給與，應由各支給機關補發之。

第一項所定應剝奪或減少之退離（職）相關給與，以最近一次退休、資遣或離職前，依其任職年資所核給者為限；其內涵包含以下各項給與：

- 一、依本法支給之退休金、資遣給與。
- 二、公教人員退休金其他現金給與補償金發給辦法之補償金。
- 三、政府撥付之退撫基金費用本息。
- 四、優存利息。
- 五、遺族遺屬一次金或遺屬年金。

第一項人員因同一案件，於其他法律有較重之剝奪或減少退離（職）相關給與處分者，從重處罰。

退休公務人員依本法退休或資遣後，再任為公務人員者，其曾依第一項規定受剝奪或減少退離（職）相關給與之任職年資，於重行退休、資遣、離職或再任期間亡故時，不再核給退撫給與，且是項任職年資連同再任後之年資併計後，依第十五條規定辦理。

#### 第 80 條

公務人員依本法退休或資遣後始受降級或減俸之懲戒處分者，應改按降級或減俸後之俸（薪）級或俸（薪）額計算退休或資遣給與；其執行日期依下列規定辦理：

- 一、懲戒處分判決書於退休或資遣後送達受懲戒人主管機關者，自判決書送達該主管機關之翌日起執行。
- 二、懲戒處分判決書於退休或資遣前送達受懲戒人主管機關，但尚未執行者，自懲戒處分判決執行之日起執行。

#### 第 81 條

依本法申請退休或資遣人員，或請領撫卹金，或遺屬一次金或遺屬年金之遺族，對於審（核）定機關所為審（核）定結果不服者，得依公務人員保障法規定，提起救濟；其有顯然錯誤或有發生新事實、發現新證據等行政

程序再開事由者，得依行政程序法相關規定辦理。

### 第三節 退撫給與之分配

#### 第 82 條

公務人員之離婚配偶與該公務人員婚姻關係存續期間滿二年者，於法定財產制或共同財產制關係因離婚而消滅時，得依下列規定，請求分配該公務人員依本法規定支領之退休金：

- 一、以其與該公務人員法定財產制或共同財產制關係在該公務人員審定退休年資期間所占比率二分之一為分配比率，計算得請求分配之退休金。
- 二、前款所定得請求分配之退休金數額，按其審定退休年資計算之應領一次退休金為準。
- 三、所定法定財產制或共同財產制關係期間之計算以月計之，未滿一個月者，以一個月計。
- 四、本項第一款所定二分之一分配顯失公平者，當事人一方得聲請法院調整或免除其分配額。

前項所定離婚配偶於婚姻關係存續期間依其他法律得享有退休金者，其分配請求權之行使，以該公務人員得依該其他法律享有同等離婚配偶退休金分配請求權者為限。

第一項請求權不得讓與或繼承。

公務人員之離婚配偶自知悉有第一項請求權時起，二年間不行使而消滅；自法定財產制或共同財產制關係消滅時起，逾五年者，亦同。

公務人員係命令退休或本法公布施行前退休者，其依本法支領之退休金，不適用本條規定。

本法公布施行前已離婚者，不適用本條規定。

#### 第 83 條

公務人員之離婚配偶依前條規定請求分配公務人員退休金，其給付方式依當事人之協議。無法協議或協議不成者，得通知退休金審（核）定機關於審定該公務人員退休金時，按前條規定審定應分配之退休金總額並由支給機關一次發給。

公務人員之退休金依前項規定被分配時，按被分配比率依下列規定扣減：

一、支領一次退休金者，自其支領之一次退休金扣減。

二、支領月退休金者，按月照被分配比率扣減，至應被分配之退休金總額扣減完畢後，不再扣減。

三、兼領月退休金者，先自其兼領一次退休金扣減；不足扣減時，再自兼領之月退休金依前款規定按月扣減，至應被分配之退休金總額扣減完畢後，不再扣減。

公務人員於本法公布施行後退休，於支領或兼領月退休金期間離婚者，其退休金依前條規定被分配時，依前二項規定辦理。

本條所定退休金之扣減、通知退休金審（核）定機關請求分配之方式及其他相關事項，於本法施行細則定之。

#### 第 84 條

公務人員之離婚配偶有第七十五條第一項所定情形者，喪失第八十二條所定分配該公務人員退休金權利。

#### 第五章 年資制度轉銜

#### 第 85 條

公務人員任職滿五年，於本法公布施行後未辦理退休或資遣而離職者，除本法另有規定外，其任職年資得予保留，俟其年滿六十五歲之日起六個月內，以書面檢同相關證明文件，送原服務機關函轉審定機關依第三十條第一項及第二項規定審定其年資及退休金。

前項人員支領之退休金，依第二十七條第二項及第二十九條規定計算。支領月退休金者，其每月退休所得應依第三十八條及第三十九條規定辦理。

第一項人員於尚未支領本條所定退休金之前死亡者，得由其第四十三條所定遺族，依第九條規定申請發還其本人原繳付之退撫基金費用本息。

第一項人員有下列情形之一者，不適用第一項及第二項規定：

一、依法被撤職、免職或免除職務。

二、第一項所定六個月辦理期限屆滿時，有第七十五條所定喪失辦理退休權利之法定事由。

三、第一項所定六個月辦理期限屆滿時，有第二十四條第一項所定不得受理退休案之情事。

四、所具公務人員年資業依第八十六條第二項規定辦理。

## 第 86 條

公務人員依本法辦理屆齡或命令退休且任職年資未滿十五年者，得併計曾任適用其他職域職業退休金法令且未曾辦理退休（職、伍）、資遣或年資結算已領取退離給與之年資，成就請領月退休金條件。

公務人員任職滿五年，於本法公布施行後未辦理退休或資遣而離職且未支領退撫給與者，於轉任其他職域工作後辦理退休（職）時，得併計原公務人員年資成就請領月退休金條件，並於年滿六十五歲之日起六個月內，以書面檢同相關證明文件，送原服務機關函轉審定機關審定其年資及月退休金。

前項人員支領之月退休金，依第二十七條第二項及第二十九條規定計算。其每月退休所得應依第三十八條及第三十九條規定辦理。

第二項人員有下列情形之一者，不適用第二項規定：

- 一、依法被撤職、免職或免除職務。
- 二、第二項所定六個月辦理期限屆滿時，有第七十五條所定喪失辦理退休權利之法定事由。
- 三、第二項所定六個月辦理期限屆滿時，有第二十四條第一項所定不得受理退休案之情事。

第二項人員於尚未支領本條所定退休金之前死亡者，得由其第四十三條所定遺族，依第九條規定申請發還其本人原繳付之退撫基金費用本息。

前條及第二項人員於月退休金支領期間死亡者，其遺族不適用本法遺屬年金或遺屬一次金之規定。

## 第 87 條

依前二條規定支領退休金者，亦適用第七十九條及第八十條規定。

依前二條規定支領月退休金者，於支領月退休金期間，亦適用第七十一條、第七十二條及第七十六條至第七十八條規定。

## 第六章 附則

### 第 88 條

各機關申請自願退休、屆齡退休人員，應填造申請書表並檢齊有關證明文件，由服務機關於退休生效日前一日至前三個月間，送達審定機關審定。

### 第 89 條

依本法辦理自願退休或屆齡退休之人員，其生效日期應於申請時審慎決定；逾審定生效日後，不得請求變更。

公務人員或其遺族依本法請領退撫給與之種類、方式及退撫新制實施前、後年資取捨，應於申請時審慎決定；經審定機關審定生效後，不得請求變更。

#### 第 90 條

本法所定公務人員退休年齡之認定，依戶籍記載，自出生之日起，十足計算之。

第四十三條與第六十二條所定遺族，及第四十五條所定配偶領取遺屬年金之年齡及婚姻存續關係，均依戶籍登載資料認定。

#### 第 91 條

第二十一條第二項因公傷病及第五十三條第二項因公死亡情事之認定標準、審查機制及重大交通違規行為之範圍，於本法施行細則定之。

#### 第 92 條

本法公布施行後，考試院應會同行政院建立年金制度監控機制，五年內檢討制度設計與財務永續發展，之後定期檢討。

#### 第 93 條

中華民國一百十二年七月一日以後初任公務人員者，其退撫制度由主管機關重行建立，並另以法律定之。

#### 第 94 條

本法施行細則由考試院定之。

#### 第 95 條

本法除第七條第四項及第六十九條自公布日施行外，其餘條文自中華民國一百零七年七月一日施行。

自中華民國一百零七年七月一日起，原公務人員退休法及原公務人員撫卹法不再適用。



# 公務人員俸給法

## 第 1 條

公務人員之俸給，依本法行之。

## 第 2 條

本法所用名詞意義如下：

- 一、本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。
- 二、年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。
- 三、俸級：係指各職等本俸及年功俸所分之級次。
- 四、俸點：係指計算俸給折算俸額之基數。
- 五、加給：係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。

## 第 3 條

公務人員之俸給，分本俸 (年功俸) 及加給，均以月計之。

服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算。但死亡當月之俸給按全月支給。

## 第 4 條

公務人員俸級區分如下：

- 一、委任分五個職等，第一職等本俸分七級，年功俸分六級，第二至第五職等本俸各分五級，第二職等年功俸分六級，第三職等、第四職等年功俸各分八級，第五職等年功俸分十級。
- 二、薦任分四個職等，第六至第八職等本俸各分五級，年功俸各分六級，第九職等本俸分五級，年功俸分七級。
- 三、簡任分五個職等，第十至第十二職等本俸各分五級，第十職等、第十一職等年功俸各分五級，第十二職等年功俸分四級，第十三職等本俸及年功俸均分三級，第十四職等本俸為一級。

本俸、年功俸之俸級及俸點，依所附俸表之規定。

## 第 5 條

加給分下列三種：

- 一、職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。

二、技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。

三、地域加給：對服務邊遠或特殊地區與國外者加給之。

## 第 6 條

初任各官等職務人員，其等級起敘規定如下：

一、高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第九職等本俸一級；先以薦任第八職等任用者，敘薦任第八職等本俸四級。

二、高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第七職等本俸一級；先以薦任第六職等任用者，敘薦任第六職等本俸三級。

三、高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級；先以委任第五職等任用者，敘委任第五職等本俸五級。

四、普通考試或特種考試之四等考試及格者，敘委任第三職等本俸一級。

五、初等考試或特種考試之五等考試及格者，敘委任第一職等本俸一級。

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，初任各官等職務時，其等級起敘規定如下：

一、特種考試甲等考試及格者，初任簡任職務時，敘簡任第十職等本俸一級；先以薦任第九職等任用者，敘薦任第九職等本俸五級。

二、高等考試之一級考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第七職等本俸一級；先以薦任第六職等任用者，敘薦任第六職等本俸三級。

三、高等考試之二級考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級；先以委任第五職等任用者，敘委任第五職等本俸五級。

四、高等考試或特種考試之乙等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級；先以委任第五職等任用者，敘委任第五職等本俸五級。

五、普通考試或特種考試之丙等考試及格者，敘委任第三職等本俸一級。

六、特種考試之丁等考試及格者，敘委任第一職等本俸一級。

## 第 7 條

升官等考試及格人員初任各官等職務等級之起敘，依下列規定：

一、簡任升官等考試及格者，初任簡任職務時，敘簡任第十職等本俸一級。

二、薦任升官等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第六職等本俸一級。

三、委任升官等考試及格者，初任委任職務時，敘委任第一職等本俸一級。

本法施行前經依考試法、分類職位公務人員考試法或公務人員升等考試法考試及格者，初任其考試及格職等職務時，分別自各該職等之最低俸級起敘。

#### 第 8 條

試用人員俸級之起敘，依前二條規定辦理，改為實授者，仍敘原俸級。

#### 第 9 條

依各種考試或任用法規限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資格任用時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。前項人員以其他任用資格於原職務改任時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。

#### 第 10 條

各機關現職人員，經銓敘合格者，應在其職務列等表所列職等範圍內換敘相當等級；其換敘辦法，由考試院定之。

#### 第 11 條

依法銓敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘；如未達所任職等之最低俸級者，敘最低俸級；如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，敘同數額俸點之俸級。在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級。

權理人員，仍依其所具資格銓敘審定俸級。

調任低官等職務以調任官等之最高職等任用人員，其原敘俸級如在所調任官等之最高職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任官等之最高職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原敘較高俸級之俸點仍予照

支。

前項仍予照支原敘較高俸級俸點人員，日後再調回原任高官等職務時，其照支之俸級如在所調任職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原照支較高俸級之俸點仍予照支。

#### 第 12 條

公立學校教育人員、公營事業人員轉任行政機關職務時，其俸級之核敘，除其他法規另有規定外，依其考試及格所具資格或曾經銓敘審定有案之職等銓敘審定俸級。行政機關人員轉任公立學校教育人員或公營事業人員時，其服務年資之採計，亦同。

曾任行政機關銓敘審定有案之年資，如符合公務人員考績法第十一條第一項規定，應先於所轉任職務列等範圍內晉升職等，再銓敘審定俸級。

#### 第 13 條

不受任用資格限制人員，依法調任或改任受任用資格限制之同職等職務時，具有相當性質等級之資格者，應依其所具資格之職等最低級起敘，其原服務較高或相當等級年資得按年核計加級。

#### 第 14 條

本法施行前，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第十條規定辦理；本法施行後，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第十一條規定辦理。但所再任職務列等之俸級，高於原敘俸級者，敘與原俸級相當之俸級；低於原敘俸級者，敘所再任職務列等之相當俸級，以敘至所任職務之最高職等年功俸最高級為止。如有超過之俸級，仍予保留。俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。

#### 第 15 條

升任官等人員，自升任官等最低職等之本俸最低級起敘。但原敘年功俸者，得敘同數額俸點之本俸或年功俸。曾任公務人員依考試及格資格，再任較高官等職務者，亦同。

現任或曾任公務人員，依所具較高考試及格資格，升任或再任較高職等職務時，其原敘俸級，高於擬任職等最低俸級者，得敘同數額俸點之本俸或年功俸。

初任委任官等職務人員，其俸級依所具任用資格等級起敘，曾任雇員原支雇員年功薪點，得敘該職等同數額俸點之俸級，以敘至年功俸最高級為止，其超過之年功薪點仍准暫支，俟將來升任較高職等職務時，照其所暫支薪點敘所升任職等相當俸級。

#### 第 16 條

公務人員本俸及年功俸之晉敘，依公務人員考績法之規定。

在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用，並敘原俸級人員，考績時得在原銓敘審定職等俸級內晉敘。

#### 第 17 條

公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級；如尚有積餘年資，且其年終(度)考績(成、核)合於或比照合於公務人員考績法晉敘俸級之規定，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止：

- 一、經銓敘部銓敘審定有案之年資。
- 二、公營事業機構具公務員身分之年資。
- 三、依法令任官有案之軍職年資。
- 四、公立學校之教育人員年資。
- 五、公立訓練機構職業訓練師年資。

曾任政務人員、民選首長、公立專科以上學校教師、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構研究人員年資，如繳有成績優良證明文件，得比照前項規定，按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。

公務人員曾任前二項以外之公務年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止。

第一項所稱職等相當，指公務人員曾任職務等級與現所銓敘審定之職等相當；所稱性質相近，指公務人員曾任職務工作性質與擬任職務之性質相近。

公務人員曾任職等相當、性質相近、服務成績優良年資提敘俸級之認定，其辦法，由考試院定之。

#### 第 18 條

本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。

本俸、年功俸之俸點折算俸額，由行政院會商考試院定之。

#### 第 19 條

各機關不得另行自定俸給項目及數額支給，未經權責機關核准而自定項目及數額支給或不依規定項目及數額支給者，審計機關應不准核銷，並予追繳。

銓審互核實施辦法，由銓敘部會同審計部定之。

#### 第 20 條

降級人員，改敘所降之俸級。

降級人員在本職等內無級可降時，以應降之級為準，比照俸差減俸。

降級人員依法再予晉級時，自所降之級起遞晉；其無級可降，比照俸差減俸者，應依所減之俸差逐年復俸。

給與年功俸人員應降級者，應先就年功俸降級。

#### 第 21 條

依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸(年功俸)，至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。

復職人員補發停職期間之本俸(年功俸)，在停職期間領有半數之本俸(年功俸)者，應於補發時扣除之。

先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行；或經移付懲戒，須未受撤職、休職之懲戒處分者，始得補發停職期間未發之本俸(年功俸)。

停職、復職、先予復職人員死亡者，得補發停職期間未發之本俸(年功俸)，並由依法得領受撫卹金之人具領之。

公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸(年功俸)。

#### 第 22 條

公務人員曠職或請事假超過規定日數者，應按第三條第二項計算方式，扣除其曠職或超過規定事假日數之俸給。

#### 第 23 條

經銓敘部銓敘審定之等級，非依本法、公務員懲戒法及其他法律之規定，不得降敘。

#### 第 24 條

公務人員俸級經銓敘部銓敘審定後，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。

現職人員取得較高考試及格資格，申請改敘俸級者，應於取得考試及格證書之日起三個月內辦理。依限申請改敘核准者，其為免經訓練、實習或學習程序之考試及格人員，自考試榜示及格之日改支；其為須經訓練、實習或學習期滿成績及格，始完成考試程序之人員，自訓練、實習或學習期滿成績及格之次日改支。逾限申請而核准者，自申請之日改支。

#### 第 25 條

派用人員之薪給，準用本法之規定。

#### 第 26 條

教育人員及公營事業人員之俸給，均另以法律定之。

#### 第 27 條

本法施行細則，由考試院定之。

#### 第 28 條

本法施行日期，由考試院定之。

本法修正條文，自公布日施行。