



# 主計人事管理措施應用與展望 — 任免遷調面向

主計一條鞭的管理制度是為使主計機關超然、主計人員超然及主計職責超然，讓主計人員可超然獨立行使其職務，不受任何影響。爰公務人員任用法第 32 條規定，主計人員之任用，另以法律定之。又依公務人員陞遷法第 18 條規定，主計人員陞遷由行政院主計總處依本法及施行細則規定另訂陞遷規定實施。本文將就主計人員之任免遷調制度加以探討。

游金純（行政院主計總處人事處處長）

## 壹、前言

近幾年來，行政院主計總處配合人事管理政策、行政院組織改造，完成整建主計人事制度之工程，修訂主計機構人員設置管理條例及其施行細則、重新釐訂主計機構設置及員額編制之標準、改善縣（市）主計人員陞遷管道、促進陞遷公平、加強人才交流及培育等，並將主計人事任免遷調相關規定，予以法制化，增訂主計人員陞遷規定、行政院主計總處及各

一級主計機構辦理所屬人員陞遷作業程序規定、行政院主計總處職務遷調作業規定及修訂主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法、主計人員遷調規定、行政院主計總處及各級主計機構新進人員作業原則，讓各一級主計機構辦理主計人員任免遷調作業有所依循，使主計人事更透明，符合公開、公平、公正之原則，以拔擢及培育人才。

## 貳、主計人員陞遷作業特色

### 一、分層負責—任免核派授權

全國主計人員約有一萬二千多人，如所有主計人員皆由中央主計機關首長主計長核派，依行政院主計總處人事單位之人力配置無法負荷如此龐大的主計人事作業量，爰主計機構人員設置管理條例第 24 條規定，各級主計人員之任免遷調，除一級主計機構主辦人員，由中央主計機關辦理外，餘由各該管或其上級機關主計機構

層報中央主計機關核辦。但得視實際需要，分官等、職等授權核辦；其辦法，由中央主計機關定之。依上開規定，行政院主計總處規範所列官職等最高為薦任（派）第 9 職等以上或相當職等主計主辦人員、單列或跨列簡任（派）第 10 職等以上佐理人員、所列官職等最高為薦任（派）或相當職等之第 9 職等組長、科長、金門及連江縣政府主計室之專員由該總處核派；各一級主計機構所屬薦任（派）第 9 職等或相當職等以下佐理人員及薦任（派）第 8 職等或相當職等以下主計主辦人員，則授權由各一級主計機構核派。

辦理職缺遞補作業時，公務人員陞遷法第 5 條規定，職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。如由本機關以外人員遞補時，應公開甄選。上開「本機關」之定義依主計一條鞭派免權責有別於一般機關之認定，於主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法第 12 條規定，係指具有任免核定權之主計機關（構）及其所屬各級主計機構，所以依授權規定核派之各一級主計機構，是以該一

級主計機構及其所屬各級主計機構授權核派職務範圍為本機關之範圍。爰各級主計機構職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依法得免經甄審（選）之職缺外，於辦理陞遷前，應報由該職缺核派權責之主辦人員決定擬辦內陞或外補後再行辦理。如由該一級主計機構暨所屬人員陞遷時，應辦理甄審（內陞）；如由該一級主計機構暨所屬以外之人員陞遷時，應公開甄選（外補）。

## 二、程序公開－作業公正公平

為使行政院主計總處及所屬各一級主計機構依派免權責規定，辦理主計職缺遞補作業有所依循，於 102 年 10 月訂定「行政院主計總處及各一級主計機構辦理所屬人員陞遷作業程序規定」，將職缺依授權規定及主計相關遷調規定，予以詳實規範作業程序，針對主計主辦職缺，規範一級主計機構應先就所屬同序列主辦（管）人員檢討遷調，另於辦理職缺公告前須先至全國主計網查詢鄰近地區同序列職期屆滿 6 年

以上之主辦人員徵詢其遷調意願後，如無意願者再依公務人員陞遷法第 2 條規定，本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，辦理甄補人員。

程序公開指於辦理職缺公告時，應將職缺之機關名稱、職稱、職系、職等、辦公地點、報名規定及所需資格條件等資料公告，公告之資格條件，應依公務人員陞遷法及總處甄審作業等規定，不作特殊之限制。並得增列候補名額，候補之名額及期間，並應同時於職缺公告內載明。另於「行政院主計總處及各一級主計機構辦理所屬人員陞遷作業程序規定」第 7 點規定，總處各單位及所屬主計機構職務出缺辦理甄審（選）作業，可以就參加甄審（選）符合資格人員全部予以面試（談）或測驗。如參加甄審（選）人數眾多時，得就參加甄審（選）符合資格人員全部不予面試（談）或測驗，而以書面審查之方式予以核評積分。但薦任（派）第 9 職等主



辦人員以上職務甄審（選）案件，因該等職務對主計業務推展影響甚鉅，對參加甄審（選）之前 3 名人員應予以面談，並須作成面談紀錄表，供甄審委員會審議及圈定人選之參考。另規範採用「擇優面試」之方式，應於甄審（選）公告敘明，擇優過程之積分表冊或測驗成績等表件應併案提甄審委員會審議，相關資料並應併案存查。上開作業應力求公正、公平，以符合規定。

### 三、人事安定—限制轉調規定

主計一條鞭體系於「主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法」第 8 條第 1 項規定，各級主計人員任現職未滿一年者，不得請求調職。但配合職期輪調或機關組織精簡、改制、改隸、裁撤、整併、移撥改派之現職人員，不在此限。第 2 項規定，符合下列規定之年資得予合併計算：（一）於同一主計機構編制內，擔任與現職同陞遷序列且同為主管或同為非主管職務之年資、（二）留職停薪前後任職同一主計機構

同陞遷序列且同為主管或同為非主管職務之年資合計、（三）應公務人員考試筆試錄取分配占各主計機構編制內實缺實施實務訓練（學習、實習）之年資，並符合第一款情形者。第 3 項第 1 款明示，配合職期輪調遷調現職者，包括依該辦法第 19 條至第 21 條規定辦理之主辦人員屆期職務遷調、配合該等人員輪動遷調及因主辦職務出缺配合職務遷調者，不得受任現職未滿一年不得請求調職規定限制。

查公務人員考試法第 6 條第 1 項規定，公務人員高等考試一、二、三級、普通考試、初等考試及格人員於服務 3 年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。特種考試地方政府公務人員考試規則第 9 條規定，本考試及格人員，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起 3 年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，須經原錄取分發區所屬機關再服務 3 年，始得轉調上述機關以外機關任職。分發至主計機關（構）服務之主計人員亦應適用此規定。

揆諸上開規定，皆係為培育各機關之公務人員具有完整之職務歷練，對其未來調任至其他機關亦能有所助益，並達成機關人事安定之作用。

### 四、推薦制度—遴用適任人才

為讓各一級主計機構於遴補人員時，對於應徵者可以有更進一層的認識及瞭解，以擇取適任人選，行政院主計總處爰規範辦理職缺遴補作業時，應徵者可透由其曾服務過單位主管之推薦或自我推薦方式，展現其服務績效。所以各級主計人員於參加行政院主計總處或其他一級主計機構暨所屬之職缺甄審（選）時，行政院主計總處單位主管或一級主計主辦人員曾任或現任應徵人員之主管一年以上者，得主動或依應徵人員請求，就其實際表現情形填具推薦表，送請用人單位主管參考，惟其職務出缺一級主辦人員不得推薦人選，且推薦內容僅供參考，不列入計分項目，以示公平。

爰各一級主計機構報由行政院主計總處作業遴補之重要職

缺，為使本作法可以落實執行，皆於該職缺上網公告時，同時轉請各一級主計機構主辦人員推薦所屬優秀人員參與應徵，俾使該職缺得以遴補到適才適所之人員，以利主計業務推動順遂。

## 參、實現主計人事重要政策

### 一、中央地方人才交流

就政府部門各機關整體來看，中央機關職務列等最高為薦任第9職等以上者相較於縣（市）政府部門比例較多，為改善基層主計同仁之陞遷管道，增加渠等更高職務之歷練機會，並促進中央與地方主計人才交流，行政院主計總處前於97年12月31日配合行政院規定訂定「擴大基層主計同仁陞遷管道之運作機制」，嗣配合組改於101年10月8日修正，其後考量實務之需，又於102年2月4日修正及更名為「擴大縣（市）政府主計人員陞遷管道運作機制」，嗣後為再加強提升地方政府主計人員陞遷管道及擴大中央、直轄市政府與縣（市）政府主計人

員之交流，於104年7月2日修正本機制並更名為「擴大地方政府主計人員陞遷管道運作機制」，修正遴用範圍及比例人數，即中央各一級主計機構及所屬主計機構職務列等最高為薦任第8職等及第9職等職務出缺，以每滿5人至少1人係遴用直轄市政府及縣（市）政府主計人員為原則。直轄市政府各一級主計機構及所屬主計機構職務列等最高為薦任第8職等及第9職等職務出缺，以每滿8人至少1人係遴用縣（市）政府主計人員為原則。

為落實本機制，規定各一級主計機構陳報薦任第9職等主辦（管）職務遴補人員案件時，應一併敘明執行本機制職缺用人之情形，並每3個月填報執行情形，行政院主計總處依本機制之規定進行管制考核，並將執行成果列入一級主計機構年度業務績效評核項目考評。

### 二、資績並重訓用合一

查公務人員陞遷法第7條規定，各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所

需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力，評定項目標準，由各主管院訂定。爰依上開規定，行政院主計總處訂有「行政院主計總處及所屬主計機構公務人員陞任評分標準表」，採資績並重原則，讓各一級主計機構辦理主計人事陞遷作業有所依循。

另為達到訓用合一目標，於行政院主計總處及所屬主計機構公務人員陞任評分標準表之訓練計分標準中訂有獲薦送參加總處通過核予認證之訓練班期者，其訓練時數以1.5倍計算。但獲薦送參加總處101年度起舉辦之會（統）計養成訓練班、幹部培育班者，其訓練評分以2倍計算。並鼓勵各一級主計機構推薦所屬優秀主計人員參加主計人員訓練中心開辦之會（統）計養成訓練班、幹部培育班，經由上開班別訓練

## 論述》管理 · 資訊



結業，成績列優等之主計人員，行政院主計總處將列管上開人員之陞遷，遇有適當職務出缺時，將優先考量辦理其陞遷。

### 三、落實遷調增加歷練

為讓公務人員增加職務歷練，查公務人員陞遷法第 13 條明訂，各機關對職務列等及職務相當之所屬人員，應配合職務性質及業務需要，實施各種遷調。另查一條鞭制度之人事體系依行政院各級人事機構人員設置管理要點第 19 點，政風體系依政風人員陞遷甄審作業要點第 12 點，均訂有各該所屬人員職期遷調規定；主計體系則於「主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法」第 21 條及「主計人員遷調規定」第 6 點規定，各級主辦人員之職期，定為 4 年，期滿應予檢討遷調；相較其他一條鞭之人事主辦人員及政風人員任期，各級主計主辦人員比其多 1 年。復查其他機關如財政部於 104 年 9 月函頒財政部暨所屬各機關職務遷調要點，規範該部暨所屬主管人員擔任同一單位職務連續滿 3 年者應實施職務遷調，如

業務需要，於期限屆滿後至多得再延長 3 年。綜觀一條鞭的人事管理相關法規，皆對主辦主管人員定有職期調任規定，各機關則視業務需要亦會對所屬人員訂有職務遷調之規定。

積極辦理各級主計人員職務遷調，增加其職務歷練，以培育主計人才，歷來為行政院主計總處重要人事政策之一，爰於任免遷調辦法及主計人員遷調規定，均規定行政院主計總處及各一級主計機構對於所屬職務列等及職務相當之人員，應配合職務性質及業務需要，實施遷調。另對各級主辦人員職務遷調作業訂有三階段處理機制，每年 1 至 3 月由當事人主動協商、4 至 8 月由各一級主計機構辦理所屬職務遷調，並於 9 月底前將辦理職務遷調情形及尚待遷調人員名冊陳報行政院主計總處統籌核辦，必要時由主計總處召開協商會議做跨部會、跨縣市之遷調。除依上開做法每年檢討任期屆滿 4 年以上之主辦人員遷調作業外，為加強落實遷調政策，另規定各一級主計機構於遇有主辦職務出缺時，應先行檢討所屬同

序列任現職滿 4 年以上主辦人員及徵詢鄰近地區 6 年以上主辦人員調任意願，確無遷調人選者，才辦理甄審（選）作業。

另為鼓勵各一級主計機構主動跨機關協商屆期遷調之主辦人員，103 年修正各一級主計機關（構）辦理所屬屆期主辦人員職期遷調執行成效之敘獎標準，區分為「當年度該一級主計機構所屬主辦均無屆滿 5 年以上之人員」及「協助其他一級主計機構辦理職期屆滿之主辦人員遷調作業」二大類，依實際執行程度情形予以不同額度之獎勵。

### 肆、結語

由前述主計人事各項重要任免遷調管理措施可知，行政院主計總處積極建構完善的主計人事任免遷調措施，讓各級主計機構可以公開、公平、公正的方式，遴用到優秀人才，主計同仁則可在此措施下尋求增加職務歷練之機會，並能讓優秀主計人員有暢通的陞遷管道，在優質的主計人事環境下，找到適所發揮主計專業幕僚之積極性功能與服務效能，而達到雙贏的局面。❖