

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高 分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖 震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝 健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡 軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王 朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

100 年公務人員高考考試試題

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度

考試時間：1 小時 30 分

一、論者有謂：「文官制度之良窳與政府治理能力有密切關係」。試從公務人員考試、俸給與訓練制度等面向申述之。
答：文官制度之良窳，攸關國家整體的發展，而健全的文官制度，亦為提昇國家競爭力之關鍵。面對全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，以及政經社會環境變遷的嚴峻衝擊，各國政府為了有效推動施政願景、政策理念，及增進國家競爭力，莫不致力於提昇施政能力及文官素質與效能，而其成敗關鍵，則在於有無健全的文官制度。謹就公務人員考試、俸給與訓練三個面向論如下

(一)考試方面：

1.現行考試制度：

- (1)考試機會均等，公開競爭：我國憲法第 18 條規定：「人民有應考試、服公職之權」，第 85 條更明白規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度。……非經考試及格者，不得任用」。其內涵揭示人民均有平等參加考試之機會，只要符合考試法規所定之應考資格，即得參加考試，無性別、宗教、種族、階級或黨派之歧視，用期公平、公正、公開。
- (2)考試用人，配合用人機關需求：國家舉辦每一種公務人員考試，例先由用人機關查估缺額，提出用人需求計畫，考選部再據以辦理各項考試。按公務人員考試，目的在滿足政府用人機關需要，以免職務出缺太久，使公務無法推展。是以公務人員考試法第 2 條第 2 項明定：「應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。」以期考、訓、用適切配合，使人才為國家所用。
- (3)國家考試，考用合一：公務人員考試為達到考用合一要求，避免考試錄取人員不到職，或到職後卻很快離職，造成用人機關無人可用情形，因而依公務人員考試法將錄取人員分為二種：一為正額錄取人員，一為增額錄取人員。正額錄取人員，依用人機關年度任用需求而決定，依序分發任用。錄取後，按錄取類科接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給考試及格證書。增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關需要，依考試成績定期依序分發任用，並與正額錄取人員相同，也要參加訓練。經列入候用名冊的增額錄取人員，在下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。
- (4)甄拔人才，管道多元：考選部辦理之國家考試，種類頗多，包括公務人員高等、普通、初等考試、特種考試、升官等考試、升資考試等；此外還辦理專門職業及技術人員高等、普通及特種考試。

2.考試制度建議：

(1)改進考試方法與技術，提昇考試信度與效度

- 視考試性質研議採行多元評量方式、分試或分階段考試研議筆試併採其他考試方式，未來並將配合研修公務人員考試法及各項相關考試規則，增訂分階段考試法源。
- 建立職能指標標準作業程序建立國家考試職能指標標準作業程序，作為公務人員考試各類科應試科目修（研）訂之參考。
- 通盤研訂建置優質題庫方案

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

增加經費、充實人力、場地與設備，積極充實與發展優質題庫試題。未來將視科目性質，委託相關學會提供試題，以充實題庫。

3.因應機關用人需求，改進考試制度

(1)改進人力評估技術，加強考用配合

- 提高各機關報缺比例：以各用人機關提報公務人員高普初等考試任用計畫之統計數據為基礎，要求機關提高考試報缺之比例，並列入人事評比，促使各用人機關確實查缺。
- 檢討專門職業及技術人員轉任公務人員制度之政策與成效，並研究其對公務人員考用之影響，進行必要之改革。
- 辦理人力評估與人力資源規劃之訓練：延聘專家學者辦理訓練課程，提昇各機關人事人員對於人力評估及人力資源規劃之能力。
- 研究建立「評估公式」：聘請專家學者研究建立各職系需用人力評估之「評估公式」以為人力評估參考，並視執行情形適時檢討。

(2)改進高等考試一級考試，羅致優秀高階文官

- 研修公務人員考試法及公務人員任用法：修正公務人員考試法第 15 條第 1 項第 1 款有關高考一級應考資格規定，及公務人員任用法第 13 條有關高考一級考試及格人員取得簡任第十職等任用資格規定。
- 考試方式及應考資格之變革：研議考試方式第一試修正為筆試及學歷經歷證明審查、第二試為口試，應考資格由現行不限系所，修正為限相關系所博士學位，配合研修考試規則。

(3)改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才分階段推動司法官及律師合一考試，初期司法官、律師考試分別舉行，但將應試科目、考試流程先行調整一致，接續研訂法官檢察官律師考試條例，落實合一考試制度。

(4)建立警察人員考試分流雙軌制度未來公務人員特種考試基層警察人員考試除原四等考試外，增加三等考試，供一般教育畢業生報考，並修改考試名稱。至於公務人員特種考試警察人員考試，則限警察大學、警察專科學校畢業生報考。

(二)俸給方面

1.我國公務人員俸給制度，包括「俸」與「給」兩部分，「俸」指本俸及年功俸，「給」指各種法定加給。

(1)公務人員每月所得俸給總數之構成如下：

- 依審定合格任用之職等與俸級，以該俸級之俸點數目，按規定折算率折算成俸額現金。
- 另依所任職務之職等，核支該職等應支領之各項加給。
- 以上兩項合計，即為公務人員每月實際俸給所得

(2)依公務人員俸給法上述所稱本俸、年功俸、俸級、俸點、加給之名詞，其意義分別如下：

- 本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。
- 年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。
- 俸級：係指各職等本俸及年功俸所分之級次。
- 俸點：係指計算俸給折算俸額之基數。
- 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。

(3)公務人員俸給法分別有「晉敘」及「降敘」之規定，茲分述如下：

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高 分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖 震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝 健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡 軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王 朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

- 晉敘之規定：公務人員俸給法第 16 條規定，公務人員本俸及年功俸之晉敘，依公務人員考績法之規定。所稱依公務人員考績法之規定，係指依「公務人員考績法」第 7 條得晉敘俸級之規定。
- 降敘之規定：公務人員俸給法第 23 條規定，經銓敘部銓敘審定之等級，非依「公務人員俸給法」、「公務員懲戒法」及其他法律之規定，不得降敘。

2. 俸給制度建議：

- (1) 單一俸表無法適應各種職務特性，不符職酬相當原則政府機關層級不同、職務種類繁多、性質互異，佔多數之一般公務人員均適用單一之公務人員俸表，無法適應職務特性，不符職酬相當原則。
- (2) 高階文官俸級已無職務區隔功能目前簡任第十二職等以上之最高俸級均同列 800 俸點，簡任第十一職等最高俸級亦達 790 俸點，幾無區別；況俸級之晉 非為高階文官關注重點，爰現行高階文官俸級已無區隔功能。
- (3) 俸級級數不足及重疊率偏高，缺乏激勵誘因
 - 目前所有職務均僅能於 14 個職等範圍中匡列其職務等級；加以俸級級數不足，且重疊率偏高，可供陞遷任使運用之空間有限。
 - 政府組織特性及員額有限，加以現行考績升等容易，易致人員快速達到所任職務之最高職等或最高俸級而停頓，在無級可晉之情形下，將間接影響人力效能。
 - 年功俸之晉敘與本俸無異，已不具區分之實質意義。
- (4) 俸點分段折算俸額，不符俸點等值原理
 - 依現行規定，俸額之折算必要時得按俸點分段訂定；目前係分 3 段計算，不符俸點等值原理。
- (5) 俸給調整尚無客觀具體之決策機制
 - 目前俸給調整缺乏客觀具體之標準，政府於俸給調整政策上，欠缺理性決策模型可資運用。
- (6) 各類加給施行多年，部分已偏離建制原旨
 - 加給係本俸、年功俸之外，適應各種職務特性之給與項目；目前部分加給項目已不符建制原旨，須全面檢討，做合理之調整。

(三) 訓練方面

1. 現行訓練制度：

- (1) 公務人員考試錄取人員訓練：有高等考試、普通考試、初等考試、地方政府公務人員特考、警察特考等訓練，其中基礎訓練則由國家文官培訓所辦理，高考基礎訓練 4 週、普考 3 週、初等 2 週；實務訓練係委由各服務機關辦理，訓練期間為 4 個月，如符合公務人員考試錄取人員訓練辦法第 8 條第 4 項規定者，得縮短為 2 個月。
- (2) 公務人員及警察人員等各類晉升官等訓練，包括薦任升簡任、委任升薦任；警正升警監、警佐升警正之訓練。
- (3) 公務人員行政中立訓練：為確保公務人員貫徹依法行政、執法公正及遵守政治活動規範，依考試院發布「公務人員行政中立訓練辦法」規定，辦理公務人員行政中立訓練。
- (4) 成立國家文官學院：
 - 基於有效運用訓練資源，訓練機關(構)整併之需要，並鑑於國外先進國家均有一整合性之訓練機關(構)，有培育優質高級文官及推展整體文官培訓之策略性計畫等功能，保訓會成立國家文官學院，專責中高階公

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高 分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖 震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝 健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡 軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王 朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

務人員領導管理訓練，並統合訓練資源，以重建有系統之全國公務人力培訓機構體制，達成活化公務人力資源發展之願景。

2.訓練制度建議

- 重新設計晉升簡任官等資格條件：薦任公務人員晉升簡任官等之取得，應及早廢除升官等考試，一律改採經由考績及升簡任官等訓練之方式辦理，且應修正公務人員任用法有關升簡任官等之基本條件，增設曾任薦任第九職等主管職務 2 年以上之經歷等條件，以陞遷歷練結合簡任升官等訓練，提昇簡任文官人力素質。
- 限期廢止升官等考試。
- 修訂取得同官等內較高職等資格條件：將現行年終考績結果 2 年列甲等或 1 年列甲等 2 年列乙等即取得較高職等任用資格之規定，搭配公務人員考績法之等第修正之設計，重新規劃較嚴謹之晉陞職等條件。
- 建立快速陞遷機制配合公務人員考績法增列優等等第之設計，對考績特優者，例如高考二、三級考試及格考績特優者，審慎規劃給予較快速升職等、官等及優先陞任之機會，縮短優秀公務人員晉陞時間，以強化考績激勵及擇優陞遷之功能。
- 適度規範內陞與外補比例研究規範各機關薦任以上職缺除考試分發之外，應訂內陞或外補之比例（如四分之一），以活化機關人力。但對性質特殊機關，得予例外規定。
- 擴大職務遷調範圍研議擴大職務輪調制度，及強化現行具職務歷練資歷及基層服務年資可酌予加分之陞任評分標準制度，各類主管機關（如民政、財政、教育等）應建立全國各該類人員之遷調機制，鼓勵中央與地方公務人員交流歷練，以拓展視野，培育幹才。並應落實現行一條鞭機關之職期調任制度。

綜上所論可知在公務人員考試、俸給與訓練之興革，有助我國成為現代化、民主化的國家，進而建立現代文明的法治社會，其前提不可或缺，就必須要有健全而優質的現代化文官制度；擁有優質的文官制度，培育優秀的公務人員，令渠等促進國家繁榮發展，增進人民福利，成為廉能效率為民服務之「公僕」，致力提升國家競爭力，滿足人民生活的需求，以獲得人民的肯定與信賴。

二、我國公務人員退休制度最近有以下重大的變革，試分別說明促成此項變革的原因，並提出個人對此項變革的評論：

(一)退休種類改為自願退休、屆齡退休和命令退休三種。

(二)民國 101 年 1 月 1 日前「任職滿 25 年以上且年滿 55 歲自願退休者，仍得一次加發 5 個基數之一次退休金（俗稱 55 專案）」。

(三)任職滿 25 年申請自願退休之人員，須符合下列月退休金起支年齡規定，才可以擇領或兼領月退休金：1.年滿 60 歲。2.任職年資滿 30 年以上且年滿 55 歲。

答：(一) 1.公務人員退休法第三條規定：公務人員之退休分自願退休、屆齡退休和命令退休等三種。

2.其立法變革原因為增訂「不適任現職者的淘汰機制」。99 年 8 月新法修定前，原先之公務人員退休法所訂的退休種類只有「自願退休」及「命令退休」兩種。惟考量目前公務機關確實存有部分公務人員不適任現職的現象（例如久病不癒者、工作質量不符要求者），爰將現行「命令退休」條件再規範為「屆齡退休一年滿 65 歲者之退休」與「命令退休—因久病不癒或工作質量不符要求者之退休」兩種。

3.此種立法實為因應現行政府機關中，公務人員因久病不癒或工作質量不符要求者，主管機關可妥為處理之法定源依據，實為顧及政府機關行政效能，解決公務人員因病或個人因素，不能再任公職的「退場機制」。

(二) 1.本案立法原因為現行「任職滿 25 年以上且年滿 55 歲」自願退休者，得一次加發 5 個基數退休金之規定，實

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

施以來，僅對單一年齡自願退休人員施與鼓勵，對於其他年齡自願退休人員反而造成不公平；又以近年來已經逐漸形成年滿 55 歲人員因得適用加發規定，大多能優先於其他年齡人員自願退休之情形，形成制度失衡，是有必要檢討修正。由於取消「五五專案」之立法政策，涉及部分公教人員信賴保護問題，因此設定過渡期間為一年，於民國 101 年 01 月 01 日生效。

2.綜合以上因素 99 年 08 月之公務人員退休法，爰將「五五專案」規定刪除。至於退休法修正施行前已符合「五五專案」之公務人員，則另增訂保障規定，准其在年滿 55 歲之日起 1 年內自願退休時，仍得加發 5 個基數之一次退休金，考量對公務人員信賴保障原則，實為必要之作為。

(三) 1.立法原因：

(1)月退休金起支年齡延後：對於自願退休人員之月退休金起支年齡規定以 60 歲為原則，並參採年資與年齡並重之精神，將任職年資較長（30 年以上）者，另訂較低之起支年齡（55 歲）。

(2)自願退休可領月退休金年齡偏低：自願退休公務人員可領取月退休金之年齡偏低，依據現行規定，公務人員任職滿 25 年以上自願退休者，年滿 50 歲得擇（兼）領月退休金。已逐漸增加各級政府財政負擔，50 歲即可終身領取月退休金，造成機關中累積豐富經驗之人才提早退休並開始領取退休金，形成公務人力資源浪費，有違退休制度照顧老年生活之本意。

2.經此立法，公務人員之服務年齡未來將提高，可能產生的影響有：

(1)退休年齡變高以及年資加長，使得尚未辦理退休的公務人員心理因素受到影響而打擊士氣。

(2)公務人員的退休年齡上升，雖有效且合理的接受國家退養機制，但平均服務年齡提高，服務效率亦會受到影響。

三、晚近新公共管理指出政府必須「以結果為導向」，所以對公務人員的工作績效極為重視。試依此論點闡述我國現行考績制度在「考績項目」的設計方面有無缺失？能否真正考核出公務人員的工作績效？應如何改進？

答：(一) 1.考績項目：依公務人員考績法第五條規定：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。又依考績法施細則第三條公務人員考績表所列項目，分為工作、操行、學識、才能 4 項目，又細分以下：

(1)工作：質量、時效、方法、主動、負責、勤勉、協調、研究、創造、便民等 10 細目。

(2)操行：忠誠、廉正、性情、好尚等 4 細目。

(3)學識：學驗、見解、進修等 3 細目。

(4)才能：表達、實踐、體能等 3 細目。

2.考績項目設計缺失：

(1)考績表一表適用，缺乏考核之效度：考績法第 5 條對於工作、操行、學識、才能的考績項目訂定，雖符合法律明確性原則；但是考績表的訂定，雖然准許各機關依據其特性訂之，但實際上卻成為「一表適用」的狀況，導致考績結果缺乏內容效度。

(2)考績項目缺乏彈性，無法適應個機關職務特性之需要：考績項目之操行、學識、才能這三項具有共通性，尚可訂定同一的評分細目與配分，但就「工作」一項，因為每個機關的屬性、職掌、作業流程都不相同，如果一定要訂定相同的評分細項，會造成以下問題：

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高 分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖 震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝 健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡 軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王 朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

- 這些細項必須高度抽象化，不符合組織的現實與需要。
- 失去彈性，管理者沒有變通的空間。
- 目前各細目配分加總的方法，和考績法第 13 條的規定相互矛盾。

(3)難以「綜覈名實、信賞必罰」：各官等、職等考績項目相同，無法有效區別其工作之難易性，組織目標之達成率，難以客觀評量，有效賞罰激勵下屬之工作士氣。

(二)目前考績法規定的評量項目包括工作、操行、學識、才能四者，考核項目是以個人人格特質為主，學理上屬於所謂「個人導向的評量制度」(person-based rating system)，相較於「績效導向的評量制度」(performance-based rating system)而言，須根據員工特質、組織目標、資源多寡、外在環境等標準進行評量，前者固然較為簡便且固定，但也比較無法直接做為改變其個人行為之參考依據、進而成為提升團隊績效的工具。

(三)缺失之改進建議：

1.訂定核心考核項目：

現行考績法第 5 條第 1 項規定年終考績應以平時考核的「工作、操行、學識、才能」為依據，考績制度應還原其績效評估的本質，因此真正影響績效的因素，主要仍應在「工作」和「操行」兩者，至於學識和才能兩項本應反映在工作成果中，可由主管在辦理考績時一併考量即可。

2.訂定不同官等與職務之考核項目：考核項目不僅直接影響考績結果的信度與效度，而且也是激勵與引導受考者態度與行為的直接因素，因此除了透過考核項目分權化來增加各機關的考績裁量權限外，亦應考量不同職務與職位高低所產生的本質差異性。故本研究建議未來在法律層次訂定核心考核項目時，應區別簡、薦、委三官等的不同，以及主管職 與非主管職的不同。

3.考核項目分權化：從管理層次而言，由於行政部門體系龐大、機關業務與特性各不相同，若訂定一體適用的考核項目，本無法反映各機關單位的實際績效管理需求，也有損考績的信度與效度。建議修正考績法第 5 條第 2 項規定，除訂定各機關通用之核心考核項目外，其餘應採分權化原則，由各機關自行訂定之。

四、某位公務人員因請公假情事，與服務機關發生不快，認為自己的權益因不當處置而受損，因此尋求救濟。試依公務人員保障法之規定，說明該公務人員應尋求何種救濟途徑？其程序為何？公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）在此一救濟過程中扮演何種角色？保訓會介入之過程及最後處理結果又為何？

答：(一)依公務人員保障法第七十七條規定：公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。

(二)申訴、再申訴之救濟程序：

1.標的：

依公務人員保障法第七十七條規定：公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。

2.受理機關：

依公務人員保障法第七十八條規定：提起申訴，應向服務機關為之。不服服務機關函復者，得於復函送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。

前項之服務機關，以管理措施或有關工作條件之處置之權責處理機關為準。

3.提起方式：

日期	時間	等級	考科	講師
7月18日(一)	19:00	普考	電子學	高分
7月19日(二)	19:00	高普	法學知識、移民與戶籍法規、勞工行政與立法	廖震
7月20日(三)	19:00	高普	圖資	陳球潔
7月21日(四)	19:00	高普	政治學、勞資關係、勞工行政	郝健
7月22日(五)	19:00	高普	運輸學、運輸管理、交通行政、運輸經濟	許博士
7月24日(日)	19:00	高普	行政學、現行考銓制度	胡軍
7月25日(一)	18:00	高普	社會研究法、社會政策、社會工作	王朝

【參加免費解題活動，即送課程折價券 200 元】

- (1) (77 條) 公務人員提起申訴，應於前項之管理措施或處置達到之次日起三十日內為之。公務人員離職後，接獲原服務機關之管理措施或處置者，亦得依前二項規定提起申訴、再申訴。
 - (2) (78 條) 提起申訴，應向服務機關為之。不服服務機關函復者，得於復函送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。
4. 調處程序：為調和機關與公務人員之間的爭執，促進機關內部和諧於保障法 85 條至 88 條規定調處程序與原則下
- (1) 再申訴事件審理中，保訓會得依職權或依申請，指定副主任委員或委員一人至三人，進行調處。又於多數共同提起之再申訴事件，其代表人非爭得全體再申訴人之書面同意，不得進行調處。
 - (2) 再申訴人及有關機關無正當理由，於調處期日不到場者，視為調處不成立。
 - (3) 調處之過程及結果應製作紀錄，由參與調處之人員簽名；其拒絕簽名者，要記名其事由。
 - (4) 再申訴事件經調處成立者，保訓會應做成調處書，並函之再申訴人及有關機關。
 - (5) 再申訴事件經調處不成立者，保訓會應逕依本法所定之再申訴程序為審議決定。
5. 不服不得再救濟：保訓會再申訴決定於送達後即行確定，再申訴人不得再題起行政訴訟或表示不服，申請再審議。
- (三) 保訓會之角色定位：依保訓會組織法第九條第三項規定，保訓會審理保障事件，係立於「準司法地位」，應依公務人員保障法及相關法律審議決定。保訓會在公務人員權益保障救濟事件，為合議制之「準司法機關」，依據保訓會組織法之規定，在審理公務員保障事件時，具獨立機關地位之準司法機關，不受上級機關之指揮監督，在此之外，仍屬行政機關，需遵守行政權原理運作。
- (四) 1. 介入：依公務人員保障法第 85 條第 1 項規定保訓會於再申訴事件審理中，保訓會得依職權或依申請，指定副主任委員或委員一人至三人，進行調處。調處成立之再申訴事件，保訓會應終結其審理程序。
2. 最後處理結果：依公務人員保障法第 88 條再申訴事件經調處不成立者，保訓會應逕依本法所定之再申訴程序為審議決定。保訓會再申訴決定於送達後即行確定，再申訴人不得再題起行政訴訟或表示不服，申請再審議。