

《現行考銓制度》

試題評析

第一題：本題考試範圍相當大，考生必須對於考試相關法規所有條文有充分瞭解與記憶，還要能組織各種概念才能提出完整解答，並提出自己的想法。

第二題：整合傳統考題與新的時事，雖然是新瓶裝舊酒，但頗有巧思，不管是否知悉公務人員的核心價值，但都可從服務法之相關規定切入。

第三題：第三題之題意非常清楚，主要在測試考生對於大法官解釋之熟悉度。然而，如果只是照題意說明釋字第583號解釋之內容，無法突顯考生對於此議題的深入瞭解。答題時應一併論述考績法修正草案之內容，顯示釋字第583號解釋意旨對於法律政策之影響，也顯示考生關心時事與融會貫通的能力。

第四題：主要在測試考生對於修法動態的瞭解，本題可從考績法修正草案之修正方向、修正理由察知。然而，除瞭解修法方向外，分數高低仍取決於考生彙整資料的能力，若能按部就班逐一說明修法理由，應能從眾多考生中脫穎而出。

一、公務人員考試法規定之考試方式為何？並就高考一、二級考試及簡任升官等考試之應考資格及其考選方式，提出改進方法，以提昇人才鑑別之信度與效度。（25分）

答：

(一)公務人員考試種類：

- 1.初任考試：依公務人員考試法辦理，符合公開競爭之要求，只要具有中華民國國籍與學歷限制者，均可報考。類型：高、普、初等考、特種考試。
- 2.升官等考試：依公務人員升官等考試法辦理，只限現職公務人員參加，屬限制競爭。類型：
 - (1)雇員升委任：公務人員升官等考試法已刪除，參見公務人員升官等考試法第2條。蓋雇員並非依法任用之公務人員，如有特殊升官等考試，有違公開競爭之要求。
 - (2)委任升薦任考試。
 - (3)薦任升簡任考試。
- 3.後備軍人轉任公職考試：依後備軍人轉任公職考試比敘條例、公務人員考試法第23條辦理，屬限制競爭。
- 4.任用資格考試：例如教育人員任用條例第21條、中央研究院組織法第二十九條。

(二)公務人員考試方法：

- 1.依據：考試法第8條：「公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等方式行之。除採筆試者外，其他應採二種以上方式。筆試除有特別規定者外，概用本國文字。」
- 2.考試方式之應用：（數種考試方式之成績並計）
 - (1)僅採筆試方式即可：例如高普初考。採此方式多為一般性人才選拔，且應考人員人數眾多之考試。
 - (2)筆試加上其他方式（例如口試）：例如高考一、二級、司法官、外交官等之性質特殊人才，且應考人數較少。
 - (3)不採筆試，僅其他二種以上方式混用：例如高科技、稀少性之人員。（例如法醫）

(三)公務人員考試係任用考試兼具資格考試，其相關規定如下：

- 1.依公務人員考試法第2條第1項與第2項之規定：

公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。前項考試，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。並得視考試成績增列增額錄取人員，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任用需要依考試成績定期依序分發任用。
- 2.又，同法條第4項與第5項規定：

正額錄取人員除前項保留錄取資格者外，應於規定時間內向實施訓練機關報到，逾期未報到者，即喪失

【台北】台北市開封街一段2號8樓·(02)2331-8268

【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699

【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-235-8996

【另有淡水·三峽·中壢·逢甲·東海·中技·台南】

高上高普特考

www.get.com.tw/goldensun

考試錄取資格。依第三項保留錄取資格者，於原因消滅後三個月內，應向公務人員保障暨培訓委員會申請補訓，並由公務人員保障暨培訓委員會通知分發機關依序分發任用。逾期未提出申請，或未於規定時間內，向實施訓練機關報到者，即喪失考試錄取資格。列入候用名冊之增額錄取人員，因服兵役無法立即接受分發者，得於規定時間內檢具事證申請延後分發。增額錄取人員經分發任用，應於規定時間內，向實施訓練機關報到，逾期未報到者，或於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。因服兵役申請延後分發任用者，亦同。

3.故此，凡考試成績通過者，便達考試錄取資格。考試成績通過達錄取資格者，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，接受訓練。通過訓練者，正式任用。除公務人員考試法第2條第3項(如下)列舉之事項外，逾期未向實施訓練機關報到者，喪失考試錄取資格。

(四)高考一、二級考試及簡任官等考試資格及考選方式之改進：

1.高考一、二級考試消極資格：考試法第7條

(1)動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。(第7條第1項第1款)

(2)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。(第7條第1項第2款)

(3)褫奪公權尚未復權者。(第7條第1項第3款)

(4)受禁治產宣告，尚未撤銷者。(第7條第1項第4款)

惟依法停止任用者，經公務人員考試錄取，於依法停止任用期間仍不得分發(配)任用為公務人員。(第7條第2項)

2.高考一、二級考試積極資格：考試法第15條第1項第1.2款規定，公立或立案之私立大學研究院、所，或經教育部承認之國外大學研究院、所，得有博士學位者，得應公務人員高等考試一級考試。有碩士以上學位者，得應公務人員高等考試二級考試。

3.簡任官等考試資格：依公務人員升官等考試法第3條之規定，具有下列資格之一者，得應簡任升官等考試：一、具有法定任用資格現任薦任或薦派第九職等人員四年以上，已敘薦任第九職等本俸最高級。二、依公務人員任用法第三十三條之一第三款規定仍繼續以技術人員任用，現任薦任第九職等人員，並具有前款年資、俸級條件。三、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任第九職等人員，並具有第一款年資、俸級條件。

4.考試資格及考選方式之改進：

(1)對於考試資格部份，僅以學歷、官職等、俸給作為應考資格，不足以挑選出績效優秀之公務人員，蓋簡任官員身負決策與領導之工作，但光從學歷、官職等、俸給無法測試決策與領導統御之能力。

(2)對於考選方式部份，目前所採取之方市為筆試加上口試，應加入實務工作經驗或專業論述為宜。

【參考書目】

薛律師現行考證制度上課講義與補充資料。

二、試述最近考試院及行政院訂定之公務人員的核心價值為何？公務員服務法對於公務員應「有所為」及「有所不為」之倫理事項有何規定？其與前項核心價值有何關係？(25分)

答：

(一)考試院及行政院訂定之公務人員的核心價值：

鑒於文官具備正確的價值及倫理觀念是建構良好文官制度的基石，其核心價值為：「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」5項。

(二)公務員服務法對於公務員應「有所為」及「有所不為」之倫理事項有何規定：

其有所不為、有所為，即消極不做為、積極作為事項：

1.消極不作為事項：

法律優位原則係要求行政行為消極地不違背法律，故亦稱為消極之依法行政。其相關規定事項如下：

(1)公務員服務法第6條規定「濫權之禁止」：

公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。

(2)同法第18條規定「視察接受招待餽贈之禁止」：

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。

(3)同法第19條規定「任意動用公物公款之禁止」：

【台北】台北市開封街一段2號8樓·(02)2331-8268

高上高普特考

【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699

www.get.com.tw/goldensun

【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-235-8996

【另有淡水·三峽·中壢·逢甲·東海·中技·台南】

公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。

(4)同法第20條規定「公務員保管文書財物之責任」：

公務員職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用。

(5)同法第21條規定「互惠之禁止」：

公務員對於左列各款與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：

- 一、承辦本機關或所屬機關之工程者。
- 二、經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。
- 三、承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。
- 四、受有官署補助費者。

2.積極作為事項：

法律保留原則係積極地要求行政行為須有明確法律依據，故亦稱為積極之依法行政。如公務人員應遵守誓言、忠心努力，有服從及保密義務等，均有法律(法條)明確佐證之：

(1)公務員服務法第1條：公務人員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。

(2)同法第2條前項：長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。

(3)同法第4條第1項：公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事物，均不得洩漏；退職後亦同。

3.公務員與長官的關係：

此屬於上下隸屬之關係，有服從命令之義務。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。公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準，主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。(公務員服務法第2條、第3條)

(三)有所為與有所不為與核心價值之關係：

1.公務人員有所不為，如上所述：

「濫權之禁止」、「視察接受招待餽贈之禁止」、「任意動用公物公款之禁止」、「公務員保管文書財物之責任」、「互惠之禁止」等，即公務員不可濫用職權、收受賄賂、互惠等，即廉政；不可任用公物、對公務員管理之財務、文書等不得擅用、盡管理之責，即忠誠。

2.公務人員有所為，如上所述：

公務人員應遵守誓言，忠心努力、並屬官之服從、機關密保守等，即忠誠；公務員應依法律命令所定，執行其職務，即效能的達成；屬官對於長官交辦命令之達成，及其執行正確度，及專業、效能；長官對於屬官應關懷、了解屬官生活狀況等，即關心。

3.「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等五項屬於公務人員之核心價值，綜上觀兩點有所為即有所不為知，該核心價值係根據其所延伸之，為公務人員之道德下一完美註解。

【參考書目】

薛律師現行考證制度上課講義(二)

三、現行公務員懲戒法第25條以十年為懲戒權行使期限之規定是否合理？試併司法院大法官會議解釋第583號之內容論述之。(25分)

答：

(一)懲戒權之行使應定有期限：

憲法第十八條規定人民有服公職之權，旨在保障人民得依法擔任一定職務從事公務，國家自應建立相關制度予以規範。國家對公務員違法失職行為應予懲罰，惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，懲戒權於經過相當期間不行使者，即不應再予追究，以維護公務員權益及法秩序之安定。公務員懲戒法第二十五條第三款規定，懲戒案件自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾十年者，公務員懲戒委員會應為免議之議決，即本此意旨而制定。

(二)然而，不區分公務員違法失職行為及其懲戒處分種類之不同，概以十年為懲戒權行使期間，與比例原則未盡相符：

司法院大法官會議第583號解釋之解釋理由書謂：對公務員違法失職之行為，公務員懲戒法設有申誡、記過、減俸、降級、休職與撤職輕重不同之懲戒處分，其概以十年為懲戒權行使期間，未分別違法之失職行為性質及其懲戒之種類而設合理之規定，與比例原則未盡相符，有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒

【台北】台北市開封街一段2號8樓·(02)2331-8268

高上高普特考

【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699

www.get.com.tw/goldensun

【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-235-8996

【另有淡水·三峽·中壢·逢甲·東海·中技·台南】

權行使期間之限制通盤檢討修正。

(三)99年3月考試院提出之公務人員考績法修正草案，依不同懲處種類規定懲處權之行使期間，例如：一次記兩大過免職之行為者，十年；一次記一大過之行為者，五年；記小過、警告之行為者，三年。此一修法方向乃依前開釋字第583號解釋意旨而為修正，可作為未來公務員懲戒法修法之參考。

【參考書目】

薛律師現行考證制度上課講義(二)、(三)；總複習講義第35頁至第105頁

四、我國公務人員考績法制尚存有之考核觀念、民主化、考績比率原則等缺失，試從績效管理、考績等次人數比率、面談機制及潛能激勵等面向，論述其改進之道。(25分)

答：

我國公務人員考績法(下稱考績法)作為公務人員績效考核之主要法律依據，但因內容與績效管理理論似有脫節，故考試院目前對於考績法正研擬修正草案，以解決長期以來的弊端，試以99年3月考試院提出之修正草案說明如下：

(一)績效管理：

- 1.考績之目的在於對於績優者予以獎勵、培育、拔擢，對於表現不佳者予以輔導、懲罰。是以，考績法之功能應明定為「充分發揮考績獎勵、培育、拔擢、輔導及懲罰之功能，以提高行政效能。」
- 2.年終考績應以平時考核為依據(參見考績法第5條第1項)，而平時考核應僅就「工作績效」與「工作態度」為考核重心，而工作態度已包含「操行」在內，無重複規範之必要。至於學識、才能等項目，於任用前既經考試及格，顯示學識、才能等項目即已考核通過。

(二)考績等次人數比率：

- 1.雖然考績法第2條已揭示考績應「綜覈名實、信賞必罰」，然而各機關人員考績考列甲等人數仍逐年攀升，不少機關考列甲等人數比率達百分之九十以上，甚至有達百分之百者，與民眾對於政府施政滿意度的比例，顯不相符。
- 2.為解決各機關考列甲等人數比率標準不一之不合理情形，自九十年起即以百分之五十為原則，最高不得超過百分之七十五之原則辦理，但尚未法制化。
- 3.本次修正草案即依據前開原則明定考績等次人數比率，考列優等人數比率，不得超過百分之五；考列甲等人數，不得超過百分之六十五；考列丙等人數不得低於百分之三。惟前開比率得每三年由考試院會同其他院檢討調整。
- 4.再者，主管機關得辦理團體績效評比，彈性分配前開比率，給予組織適度之競爭壓力，督促組織努力達成目標，進而提昇機關整體行政績效。

(三)面談機制：

- 1.現行考績法對於績效考核方式，並無明文規定，使公務人員於主管之績效考核方式存疑，使得績效考核無法確立客關得評比標準，淪為主管的主觀印象。
- 2.銓敘部邀請專家學者對現行考核方式提出建議，結論建議一級單位主管與受考人於年度中適時面談，可即時就受考人績效目標完成進度予以檢討、協助。並藉由面談促成主管與屬員間之良性互動，並使績效考核之評擬更具公正及客觀性。
- 3.是以，修正草案規定考績年度中，一級單位主管或其授權人員，應與受考人就平時考核結果進行面談兩次。

(四)潛能激勵：

- 1.現行考績法第12條專案考績一次記二大功者，「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。」
- 2.然而，「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」對於公務人員具重大績效表現者，獎勵方式並未優於上開規定，以致無法發揮潛能激勵之效果。
- 3.是以，修正草案刪除專案考績中一次記兩大功之規定，而將該規定與條件納入「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」中。

【參考書目】

薛律師現行考證制度總複習講義第35頁至第105頁

【台北】台北市開封街一段2號8樓·(02)2331-8268

【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699

【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-235-8996

【另有淡水·三峽·中壢·逢甲·東海·中技·台南】

