

《現行考銓制度》

試題評析

今年題目分布於退休、任用、俸給、保障等，其中最顯著的是「行政中立法」之必考題。

今年題目分布相當平均，且均與時事有關。老師在總複習時所提之重點時事幾乎均出現，故今年題目可說是相當容易且好發揮，對高考同學而言，較不能測出真正的實力，尤其是問答第三題是普考題型，且解釋名詞有二個題目及問答題第二題，必須應用到「行政學」之答案，這是今年較大的特色。

總之，今年的題目非常適合本班同學發揮，相信分數應不會太差。

一、邇來考試院對公務人員退休制度有一項重要的變革規劃，亦即擬將「月退休金起支年齡」延後至60歲，並增訂「展期領取月退休金」之制度設計。試就促成此一變革之背景因素（含現行規定、現況運作產生之問題）加以說明，並對此一變革可能產生之影響提出個人評論。（25分）

答：

(一)「展期領取月退休金」制度之背景因素說明：

我國公務人員退休，原採取「自願退休」及「命令退休」二種，其中依公務人員退休法第四及第五條之規定如下：

1.自願退休：依「退休法」第四條之規定

(1)公務人員下列情形之一者，應准其自願退休：

任職五年以上，年滿六十歲者。

任職滿二十五年者。

(2)前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，得由銓敘部酌予減低，但不得少於五十歲。

2.命令退休：

(1)依「退休法」第五條之規定

公務人員任職五年以上，有下列情形之一者，應命令退休。

A.年滿六十五歲者。

B.心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，得由銓敘部酌予減低，但不得少於五十五歲。

公務人員已達第一項第一款所規定之年齡，仍堪任職而自願繼續服務者，服務機關得報請銓敘部延長之。但至多為五年。

由上可知，我國公務人員之退休，原採「七五制」之自願退休制，但近年我國人口有逐漸老化之趨勢，上開月退休金之起支年齡顯然偏低，造成政府財政負擔之加重，並且造成機關人員退休風氣大增，使組織產生「格勒善定律」之反淘汰現象產生令人相當之憂心，故政府才有改進此制度之決心產生，即改採「八五退休制」，即「新進人員任職滿廿五年以上自願退休者，其退休金之起支年齡原則上延後至六十歲；但如任職年資較長（達三十年以上）者，則起支年齡則至五十五歲」。

(二)實施後之過度適應措施：

方案實施時已在職，但尚未符合「任職滿廿五年且年滿五十歲」條件人員，訂定十年之過渡期間，漸進延後月退休金起支年齡。在公務人員退休法修正草案施行後之十年過渡期內，退休人員除應符合任職滿廿五年及年滿五十歲之條件外，其任務年資年齡之合計數，尚須符合或大於退休年度指標數，始得於退休時立即領取月退休金。公務人員退休法修正草案實施之第一年，仍維持指標數為七十五，亦即在方案實施第一年間，仍維持「任職滿二十五年且年滿五十歲」之月退休金領取條件；至方案實施第二年起指標數始以逐年加一之方式增加，至第十年指標數為八十四；直至方案實施第十一年以後指標數始為八十五。此項過渡措施，將使公務人員個人之年資與年齡合計數額容易追趕指標數逐年調高速度，屬於溫和漸進之改革方式。

(三)影響

「展期年金制」若能加以落實，則對人員與組織均有正面之影響，對個人而言，可因延長退休年齡，使個人貢獻之國家之時間加長，且不至因太早退休，產生不能適應生活之情況產生，對政府組織來說，可以防止反淘汰之現象產生，且對政府財政負擔亦具有減輕之作用。

二、論者有謂：「行政中立法制化將使公務人員的合法權益獲得保障。」試就現行公務人員行政中立法相關規定內容說明之，並針對上開規定如何落實執行加以評論。（25分）

答：

(一)「公務人員行政中立法」對公務人員權益之保障之佐證：我國於民國九十八年六月十日公布「公務人員行政中立法」此法制之公布，對公務人員權益之保障又向前邁進一大步，何致如此？茲列舉相關條文佐證之：

- 1.該法第五至第十三條，對公務人員參加政治及政黨活動均有明確之規定與禁止行為，同時對選舉活動之參與亦有相當清楚之規定與禁止。
- 2.第十四條至第十六條，則對公務人員之權益保障更加明確，其內容如下：
 - (1)第十四條（違反中立行為之舉發）
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。
 - (2)第十五條（救濟管道及保障）
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，得依公務人員保險法及其他有關法令之規定，請求救濟。
 - (3)第十六條（違反之懲戒或懲處）
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。

(二)落實行政中立之途徑：

依政大吳定老師等之見解，推我國行政中立之途徑，大致應從下列五個途徑著手，乃能克竟其功：（吳定等，《行政學(二)》，1996，P.420~424）

- 1.從「政制結構途徑」來著手：
 - (1)朝野人士必須在觀念上劃清國家、政府及政黨三概念的分際，不可混淆。
 - (2)在政治結構上，使政黨組織體系與政府的組織體系應徹底分離，文官不可兼任政黨的負責人或幹部。
 - (3)政治行政人員分開：即「政務宣導事官（常務官）」，應各扮演不同角色，做不同方式進入政府系統。
 - (4)考試權必須能獨立運作：若欲使常務官之選拔能客觀中立，則需要一方考試機關能夠力排可能的外力干擾；另一方面尤須社會上的各政治或利益、政府行政、立法機關對考試機關予以尊重，不予干擾。
- 2.從「文官制度途徑」來著手：
 - (1)政務官的進退及服公職，以制定專法規範之。
 - (2)常務（事務）官之任用與遷調應本著成就或才能取向，不考慮政治或特殊關係。
 - (3)簡併改善現行多軌任用制度的缺失。為因應文官中立與為事譯人的時代需要，對我國現行公務人員任用制度，需再作整體而前瞻性的規劃改善，以免政治干涉人事行政。
 - (4)應於即將制定的「公務員基準法」、「公務人員行政中立法」、「公務員服務法」的修訂中，參照民主先進國家的文官制度，而對我國文官制度作應有之改善。
- 3.從「行政程序途徑」來著手：行政程序乃指行政機關處理與人民權利義務有關事項之過程及手續。在行政程序運作中，承辦的行政人員被賦予行政裁量權並配有自由心證主義，故在此過程中，若無基本規範加以限制，則有造成行政不中立之可能。因此政府權責機關遵守「行政程序」之規定，在行政過程中，對行使公權力者給予必要之規範。
- 4.從「行政倫理途徑」來著手：為推動落實行政中立，朝野政治人物、行政人員、及一般社會大眾，應認同「行政中立」是政治倫理與行政倫理的重要部分，予以支持遵守，以補制度性規範之不足。
- 5.從「其他相關配合途徑」來著手：

(1)相關法制之配合方面

模仿外國制訂「陽光法」、「避說法」、「資訊自由法」、「電腦處理個人資料保護法」等時，應留意配合行政中立之需要，作有關規定。

「公職人員選舉罷免法」、「人民國體法」、「公職人員財產申報法」等均應配合修訂。

(2)實際運作之配合方面：

政黨及政治人物能尊重行政中立，親身示範且不去干擾文官系統之運作。

政府相關機關，經由各種方式向民眾及公務員宣導行政中立之意義、重要性、具體作法，請求大家全力配合，為國樹立良制。

司法、檢察、及調查機關，應強化對文官行政中立的管制及監督之執行工作。

所有行政機關應經由教育與訓練方式，將行政中立的價值理念及原則內化到公務人員的中心，進而養成習慣，切實自律舉行。

三、試依據公務人員俸給法等相關規定，說明我國現行公務人員俸給制度之結構。(25分)

答：

我國俸給制度之結構，主要是規定於俸給法之第三條及第四條之規定，依俸給法第三條第一項規定：「公務人員之俸給分成本俸、年功俸及加給」；於第四條中將俸給結構明白規定出來，茲將我國俸給結構之設計原則及俸給區分分別列舉如下：

(一)俸給結構之設計原則

1.俸給的分級分等

俸給的分等與職位分類及工作評價有關。俸等多寡，視需要而定。

(1)俸給分等係根據工作與責任的繁簡難易及輕重，故必經科學的分析品評。

(2)不經由繁雜的分類或品評程序，亦應以最簡單的排列法，將工作的程度依其高低次序排列出來，作為分等的依據。

(3)各等區分之後，關於俸級的區分，則宜考慮「久任」的因素，以便工作人員可依年資及績效，逐年獲得「晉級加薪」的機會，以資鼓勵。

(4)俸給多寡之決定，必須調和「鼓勵久任」與「同工同酬」兩大需要。

2.俸給差距及幅度問題

俸給差距係指每等之間的差距及每等之內各級之間的差距而言。所謂「幅度」，係指每等之最低俸級與最高俸給之跨距而言。

(1)俸等愈高，每等之間的差距宜愈大，才具有激勵之作用。

(2)俸等愈高，俸級劃分愈小。主要原因，是由於高階層人員，用每年晉級加薪的方式，不足以發揮激勵功能；而中低層工作人員，均以加薪等經濟性的鼓勵，較為有效。有時，在不增加俸級的狀況下，可用延長晉級加薪的規定，以拉大薪資幅度。

(二)我國公務人員之俸給區分

公務人員俸級區分如下：

1.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。

2.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。

3.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。

四、解釋名詞：(每小題5分共25分)

(一)休職

(二)(公務人員保障之)復審

(三)360度績效評估法

(四)內升制

(五)派用。

答：

(一)休職：

休職為「公務員懲戒法」中對公務人員之懲戒種數之一，依該法第十二條規定：

「休職，休其現職，停發薪給，並不得在其他機關任職，其期間為六個月以上。休職期滿，許其復職。自復職之日起，二年內不得晉敘、升職或調任主管職務。」

(二)（公務人員保障之）復審

依「公務人員保障法」第二條規定：「公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障適用本法之規定。」又依該法第四條之規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」而其中有關公務人員之身分、官職等級、俸給等三項之救濟乃採「復審」程序行之。

(三)360度績效評估法

所謂「360度績效評估法」又稱「多元評估模式」，而所謂多元評估模式乃是以「多元」的觀點針對員工進行績效評估，申言之，此模式結合了組織成員職場生涯中相關的集體智識，包括有上司同儕部屬及可能外在與內在的顧客等智慧結晶，期使組織成員能透過這些集體的智識，培養具有競爭力的技能，並讓其本身瞭解個人的優缺點以發展自我。

(四)內升制

公務人員晉升之結構：公務員之晉升，一般有二，即「封閉結構」和「開放結構」兩種。「封閉結構」是指文官系統只能從金字塔結構之底部進入，故亦稱「內升制」。而「開放結構」，是指文官系統不僅能從底部進入，而且能從側面進入，故又稱之為「外補制」。因此，內升制有工作穩、效率高、機關安定、人員可從容應付等優點；但內升制亦會產生人才不易吸收、無法「適才適所」且機關會死氣沉沉，無法廣收慎選等缺點。

(五)派用

派用，即「先派代理」，依「公務人員任用法」第二十四條之規定：「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。」