

# 《現行考銓制度》

## 試題評析

今年的題目相當特別，有下列三項特色：(一)題目過多、(二)申論內容部分過繁瑣、(三)比較題型偏複雜(比較項目過多)。整體來說，今年試題看似容易，卻不太好發揮。尤其是第一題必須運用「行政學」之相關理論，方能得高分。第二題是整合題，上課若不注意老師之整理筆記就可能有遺漏。另外，解釋名詞竟考到憲法相關內容，亦是相當特殊。

總之，今年題目雖不是很困難，但較繁雜，考生必須把握時間，否則要拿高分較困難。

一、論者有謂，政府公務人事管理制度必須追求「效率價值」、「政治回應價值」以及「社會公平價值」。試依己見分別申論其意涵。(20分)

**答：**

一般而言，政府公務人事管理制度必須追求三大價值，茲分別申論如下：

(一)「效率價值」方面：

傳統的人事行政與管理學以經濟成本出發，認為在組織的管理與發展之中，組織成員是組織運作的成本，如能以最經濟效率的方法減少成本即為最佳的目標。相對地，人力資源學說堅信組織成員對組織的忠心與承諾，是組織的最大資本來源，是以，如何針對多樣性員工以配合組織的策略，做最妥當的規劃、工作設計、選拔、訓練、績效評估，並以此為考量基礎，做薪資給予、激勵、保障，進而改進組織等皆是人力資源管理的研究議題。美國政府近來亦針對文官系統進行改革，引進私人企業有關成本效益觀念或企業管理人才，以進行公務人力的改革。我國政府於「政府再造」過程中，亦不斷提倡此方面之革新亦屬之。

(二)「政治回應價值」方面：

政治體制之結構，往往決定人事行政之制度與運行。各國有關文官制度的規定，雖有許多相似之處，但由於各國政治結構之不同、歷史傳統之殊異，文官制度之實際運作，亦有極大之差異。因之，研究人事行政之學者，不僅需對各國之文官制度法規有所瞭解，更需對各國社會、文化、政治、經濟等背景所產生人事制度之影響，詳加研究。同時，人事管理制度更應反應人民對政府之期望。因此，文官制度是否能反應人民之需要亦是相當值得重視之主題。

(三)「社會公平價值」方面：

我國人事管理制度深受中國傳統考選制度之影響。本就以公平原則為主要重點。近年來公務人員之社會地位日益降低，士氣低落，素質無法提昇之主要原因並非公平之價值受到影響，而是貪污情況日趨嚴重所致，使人民對公務員沒有信心，因此「代表性官僚體制」之提出乃適得其時。此不僅可以使弱勢族群進入政府機關，達成「社會衡平」之理想，又可使社會公平正義之價值顯現。因此，近來行政學中不斷提倡「新公共行政」、「新公共服務」之理念，乃此價值之落實。

二、依據公務人員考試法之規定，公務人員考試及格人員應受限制轉調之規範。試說明其規定內容，並依己見評論之。(20分)

**答：**

依據「公務人員考試法」之規定，應考及格人員受限制轉調之規範，從該法大致有下列三種人員：

(一)依據「公務人員考試法」第三條之規定：

「公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務一年內，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。

惟因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，除本法另有規定者外，及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。」

(二)依據「公務人員考試法」第四條之規定：

「高科技或稀少性工作類科之技術人員，經公開競爭考試，取才仍有困難者，得另訂考試辦法辦理之。前項高科技或稀少性工作類科標準，由考試院會同行政院定之。

第一項考試錄取人員，僅取得申請考試機關有關職務任用資格，不得調任。」

(三)依據「公務人員考試法」第二十三條之規定：

「自中華民國八十八年起，特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，其及格人員以分發國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）任用為限，及格人員於服務六年內，不得轉調原分發任用機關及其所屬機關以外之機關任職；上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈及格，及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及格者，僅得轉任。

國家安全會議、國家安全局、國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）、中央及直轄市政府役政、軍訓單位。」

(四)由上可知，以上所包括之三大類人員，在考試及格分發任用後，於某段特定時間內，限制轉調其他機關，此項用意吾人認為相當良善，如此可以避免及格人員任職之不穩定性，甚至造成人事安排之困難及工作推動之中斷與不易；同時亦可達「專才專用、適才適所、考用合一」意旨。故為一種相當良好的設計。

三、依據「公務人員保障法」，「復審」與「申訴、再申訴」均屬保障公務人員權益之救濟途徑。試從「提起人」、「標的」、「受理機關」、「提起期間」以及「有無最終救濟」等五項，比較兩者之間的制度性差異？（20分）

**答：**

我國公務人員保障法中有「復審」及「申訴、再申訴」之程序途徑，茲從下列幾方向來比較二者之差異性

(一)從「提起人」方向來看：

1.復審

(1)公務人員對於服務機關或人事主管機關（以下均簡稱原處分機關）所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。（第二十五條第一項）

(2)公務人員已亡故者，其遺族基於該公務人員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害時，亦得依本法規定提起復審。（第二十五條第二項）

公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起復審。（第二十六條第一項）

前項期間，法令未明定者，自機關受理申請之日起為期二個月。（第二十六條第二項）

2.申訴、再申訴

(1)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。（七十七條第一項）

(2)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。（七十七條第二項）

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。（七十七條第三項）

3.由上得知復審之提起人為公務人員、非現職公務人員或公務人員已亡故者其遺族亦得提起；而申訴為公務人員及離職後之公務人員亦得提起。

(二)從「標的」方面來看

由上列二十五條及二十六條、七十七條等條文看出復審之標的為機關所為之行政處分及身分請求權、財產請求權等遭受侵害，而申訴、再申訴之標的為機關所為之管理措施或處置等。

(三)從「受理機關」方面來看

復審應由復審人繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起後審；但申訴應向服務機關為之，不服服務機關函後者，得於復函送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。

(四)從「提起期間」方面來看：

復審之提起，應自行政處分達到之次日起三十日內為之。

前項期間，以原處分機關收受復審書之日期為準。

復審人誤向原處分機關以外機關提起復審者，以該機關收受之日，視為提起復審之日。

而公務人員提起申訴，應於管理措施或處置達到之次日起三十日內為之。

(五)從「有無最終救濟」方面來看：

保訓會復審決定依法得聲明不服者，復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向該管司法機關請求救濟。（七十二條第一項）

由此可見復審有其最終之救濟途徑；而申訴不服，可提再申訴，但此為最後之決定，並無再向其他管道尋求救濟之途徑。

四、依據公務人員撫卹法之規定，遺族領受撫卹金之順序為何？並請就此一領卹順序有無應予檢討之處，提出個人見解論述之。（20分）

**答：**

(一)依據「撫卹法」第八條之規定：

1.公務人員遺族領受撫卹金之順序如左：

- (1)父母、配偶、子女及寡媳。但配偶及寡媳以未再婚者為限。
- (2)祖父母、孫子女。
- (3)兄弟姊妹，以未成年或已成年而不能謀生者為限。
- (4)配偶之父母、配偶之祖父母，以無人扶養者為限。

2.前項遺族同一順序有數人時，其撫卹金應平均領受；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失領受權時，由其餘遺族領受之。

3.第一項遺族，公務人員生前預立遺囑指定領受撫卹金者，從其遺囑。

4.依「撫卹法施行細則」第十三條之規定：

本法第八條第一項第一款至第三款遺族之撫卹金領受權，如因死亡或拋棄或法定事由而喪失時，其撫卹金應均給同一順序其他有領受權之人，同一順序無人領受時，由次一順序遺族領受。

(二)由上列規定可以看出，原則上遺族乃按法律所規定之順序領取，但其後又規定若有遺囑所指定領受撫卹金者，則以此為主，不一定按列舉之順序。此種規定將發生一些問題，諸如：前列順序雖仍為其遺囑限制領取之範圍，但若公務人員將其完全給某一個人，則將造成其他遺族無法受到應有照顧之憾，實不是該法之原意也。而且為因應時代之變遷，遺族之各列順序也應予以調整才較完備。

五、解釋名詞：（每小題4分，共20分）

- (一)另予考績
- (二)派代送審
- (三)職務跨等
- (四)彈劾
- (五)專業訓練

**答：**

(一)另予考績：

所謂另予考績，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。綜上述之年終考績，係於每一個考績年度終了時，對人員全年在職工作成績所辦理一次之考評。但對部分公務人員之基於各種不同原因，於一個考績年度之中，已任職半年以上但不足一年者，即根本不得參加年終考績，此對人員之半年以上工作勞績悉予抹殺，似稍欠公平；故法律定有另予考績之制度，稍資彌補。

(二)派代送審

派代送審為任用之程序之一，其主要規定如下：

1.派代（先派代理）：依據「公務人員任用法」第二十四條規定：「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。但卻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。」

2.送審：依「公務人員任用法施行細則」第二十二條規定：「各機關主管之人事人員對於擬任人員之送審，應負責查催，並主動協助於本法第二十四條所定期限內填具擬任人員送審書表，連同公務人員履歷表、學經歷證明文件及服務誓言，送銓敘部銓敘審定。逾限不送審者，各該機關得予停止代理。擬任人員依限送審並經銓敘審定者，自其實際代理之日起算其任職年資，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。」

(三)職務跨等

我國人事制度在民國七十六年兩制合一之後採彈性列等，即職務列等依「職等標準」列入適當職等，但職務列等得具彈性，即一個職務可列兩個或三個職等。

(四)彈劾：

彈劾乃對公務人員舉辦發奸之一種手段，此在我國憲法上乃屬監察院之職權。依憲法增修條文第七條規定：對中央及地方公務人員之彈劾，須經監察委員二人以上之提議，九人以上審查及決定，始得提出，不受憲法第九十八條之限制。

(五)專業訓練

此屬我國訓練種類之一

依「公務人員訓練進修法」第六條之規定：

- 1.公務人員專業訓練及一般管理訓練得按官職等、業務需要或工作性質分階段實施。
- 2.各機關學校業務變動或組織調整時，為使現職人員取得新任工作之專長，得由各主管機關辦理專業訓練。

