

# 《現行考銓制度》

- 一、公務人員陞遷法之立法宗旨為何？依據該法規定，機關職務出缺，如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。如由機關以外人員遞補時，應公開甄選。惟實務上，仍有許多機關內升首長口袋人選、外補機關首長口袋人選，引發公務人員之不滿或社會之非議。試就陞遷法及相關規定列出機關職務出缺辦理內升及外補的主要作業，並說明之所以產生上述爭議問題的癥結所在？（25分）

**試題評析** 結合陞遷法與文官制度興革規劃方案，測試考生對於公務人員升遷制度之了解。

**考點命中** 《高點現行考銓制度講義》薛律編撰，補充資料「文官制度興革規劃方案」。

**答：**

- (一)公務人員陞遷法（下稱陞遷法）之立法宗旨為公務人員之陞遷，應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，以拔擢及培育人才。
- (二)機關職務出缺時，辦理內升及外補之主要作業：
- 1.公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。公務人員任用法（下稱任用法）第2條訂有明文。
  - 2.依據公務人員考試法辦理高、普、初等考試及各類特考，吸引外部優秀人才進入公部門。考試及格人員，應接受訓練，分發各單位，並經試用期滿成績及格後，取得實授資格。
  - 3.內升作業，可分為升職等與升官等，升官等者，可依據升官等考試法參加各類升官等考試而取得升官等資格，亦可依任用法第17條之規定，經升官等訓練而取得升官等資格。
  - 4.依據陞遷法第5條至第7條之規定，作業流程如下：
    - (1)各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審（選）之職缺外，應就具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。各機關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，除下列人員外，應公開甄選：一、因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。二、職務列等、稱階、等階、級別（以下簡稱職務列等）相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。三、依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。
    - (2)各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表，並得區別職務性質，分別訂定。各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等、官稱官階、官等官階、級別（以下簡稱職等）高低依序辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。
    - (3)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。
- (三)依據考試院「文官制度興革規劃方案」第四案之檢討，各機關內陞與外補未訂定比例，中高階職位難注新血，蓋目前各機關職缺擬辦理陞遷，係由機關衡酌機關特性與職務需要，採內陞外補兼顧原則辦理，惟並未規定各機關內陞與外補之比例，實造成偏重內陞之失衡情形。具體興革建議為：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。
- 二、現行公務人員的懲罰，分為行政懲處及司法懲戒兩種。試比較懲處與懲戒兩者的差異，並比較懲處的免職處分與懲戒的撤職處分在處罰的效力上有何不同？（25分）

**試題評析** 配合最新修正之懲戒法，測試考生對懲戒與懲處之概念。

**考點命中** 《高點現行考銓制度講義》第二回，薛律編撰，頁75-76。  
《高點現行考銓制度總複習補充講義》薛律編撰，「公務員懲戒法修正案」。

**答：**

雖然104年5月20日修正公務員懲戒法，但新法之施行日期由司法院訂之，目前尚未施行。是以，輔以舊法說明之。

(一)行政懲處與司法懲戒之不同：

種類	司法懲戒	行政懲處
適用法規	公務員懲戒法	公務人員考績法及相關法規
處分機關	由司法院公務員懲戒委員會為之。但舊法規定九職等或相當於九職等以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。新法業已刪除。	由公務員服務機關為之。
處分事由	公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：1.違法。2.廢弛職務或其他失職行為。	法無明文，但應與前者同。免職與記大過之標準，由銓敘部或主管機關定之。
處分種類	舊法之懲戒處分如左：1.撤職。2.休職。3.降級。4.減俸。5.記過。6.申誡。政務官只適用撤職與申誡兩種。 新法之懲戒處分增列為：一、免除職務。二、撤職。三、剝奪、減少退休（職、伍）金。四、休職。五、降級。六、減俸。七、罰款。八、記過。九、申誡。	1.平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。 2.專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定： (1)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。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。 (2)一次記二大過者，免職。 前項第二款一次記二大功，一次記二大過之標準，由銓敘部定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。（公務人員考績法§12） 政務官皆不適用。
功過相抵	不可功過相抵。	屬平時考核者，在年度內得功過相抵。（考績法§12）
救濟程序	採取一級一審制度，僅得聲請「再審議」。	向公務人員保障暨培訓委員會申請「復審」，不服復審決定者，得提起行政訴訟。

(二)懲戒之撤職處分係撤其現職，並於一定期間停止任用；其期間為一年以上、五年以下。前項撤職人員，於停止任用期間屆滿，再任公務員者，自再任之日起，二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務。然而，懲處之免職處分，應為免其現職，考績法並未明定其效力，亦未規定能否復職。參酌新修正之懲戒法規定，懲戒處分新增「免除職務」，其效力為「免其現職，並不得再任用為公務員」。

三、公務人員退休金18%優惠存款制度的形成因素為何？何時進行優惠存款落日及改革，其法制規範為何？司法院大法官會議釋字第717號解釋，對優惠存款制度的信賴保護原則及法律不溯及既往原則的見解為何？該解釋對未來退休金制度的改革將有何重大影響？（25分）

試題評析	對於退休制度、優惠存款等制度，結合大法官會議解釋一併出題，測試考生對於制度改革之了解程度。
考點命中	《高點現行考銓制度講義》第三回，薛律編撰，頁30-58。 《高點現行考銓制度總複習講義》，薛律編撰，頁33-38。

**答：**

- (一)退休公務人員辦理優惠存款，係政府鑑於早期公務人員現職及退休所得微薄，爰基於照顧公務人員退休生活而建立之政策性福利措施。然由於現行退休公務人員一次退休金與公教人員保險(以下簡稱公保)養老給付辦理優惠存款，係分別依退休公務人員一次退休金優惠存款辦法(以下簡稱原優存辦法)及退休公務人員公保養老給付金額優惠存款要點(以下簡稱原優存要點)規定辦理，尚乏法律依據，是在考量事涉公務人員重要權利事項須以法律(或由法律授權之法規命令)規範之原則下，爰於99年8月4日修正公布之公務人員退休法第32條增列優惠存款規定，將優惠存款之適用對象、辦理條件、期限、利率、利息差額補助、金額及退休所得、現職待遇、百分比訂定之細節等授權由考試院及行政院訂定「退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法」(下稱優惠存款辦法)。依據優惠存款辦法第2條，公務人員退休撫卹新制(以下簡稱退撫新制)實施前未曾領取待遇差額、退休金差額，或未支領單一薪給、中美基金、實施用人費率或未實施用人費率事業機構等待遇之任職年資所核發之一次退休金及參加公務人員保險期間所核發之一次性養老給付始得辦理優惠存款。
- (二)釋字第717號解釋認為優惠存款改革並未涉及法律溯及既往原則：按新訂之法規，原則上不得適用於該法規生效前業已終結之事實或法律關係，是謂禁止法律溯及既往原則。倘新法規所規範之法律關係，跨越新、舊法規施行時期，而構成要件事實於新法規生效施行後始完全實現者，除法規別有規定外，應適用新法規(本院釋字第620號解釋參照)。此種情形，係將新法規適用於舊法規施行時期內已發生，且於新法規施行後繼續存在之事實或法律關係，並非新法規之溯及適用，故縱有減損規範對象既存之有利法律地位或可得預期之利益，無涉禁止法律溯及既往原則。系爭規定以退休公教人員每月退休所得不得超過依最後在職同等級或同薪級人員現職待遇計算之退休所得一定百分比之方式，對公保養老給付金額優惠存款設有上限，使其原得以優惠利率存款之金額，於系爭規定發布施行後減少，致其退休後之優惠存款利息所得顯有降低；同時亦減損在職公教人員於系爭規定生效前原可得預期之相同利益。惟系爭規定僅係適用於其生效後國家與退休公教人員、在職公教人員之間仍繼續存在之法律關係，並非溯及適用於系爭規定生效前業已終結之事實或法律關係。況且退休公教人員依據系爭要點辦理優惠存款，係以定期簽約方式辦理，對於已簽約而期限未屆至之部分，並未一體適用系爭規定。核諸上開說明，系爭規定之適用，尚無涉禁止法律溯及既往原則。
- (三)釋字第717號解釋認為優惠存款改革，雖有涉及信賴保護原則，但因改革之公益性大於個人私益，故改革並未違反信賴保護原則。蓋「系爭要點自63年訂定以迄於95年修正，已逾三十餘年，國家各項社經發展、人事制度均有重大變動，公教人員之待遇、退休所得亦皆已大幅提升。且此期間之經濟環境與市場利率變動甚鉅，與優惠存款制度設計當時之情形亦有極大差異。加以退撫新制之實施，產生部分公教人員加計公保養老給付優惠存款利息之退休所得偏高之不合理現象。系爭規定係為處理此種不合理情形，避免優惠存款利息差額造成國家財政嚴重負擔，進而產生排擠其他給付行政措施預算(如各項社會福利支出)，以及造成代際間權益關係失衡等問題(銓敘部100年1月7日部退二字第1003303171號函所附說明書及教育部99年9月1日台人(三)字第0990136535號函參照)。且系爭規定亦有兼顧國家財政資源永續運用之重要目的。故系爭要點之訂定確有公益之考量。又系爭規定並未驟然取消優惠存款，而係考量優惠存款之制度，其性質本為對公務人員於退休金額度偏低時之政策性補貼，而非獨立於退休金外之經常性退休給付，始修正為一般退休制度應含之所得替代率，並納入高低職等承受變動能力之差異，暨參酌國際勞工組織所訂退休所得之所得替代率，設置所得上限百分比，以消除或減少部分不合理情形，緩和預算之不當排擠效果。衡酌系爭規定所欲達成之公益及退休或在職公教人員應受保護之信賴利益，系爭規定所採措施尚未逾越必要合理之程度，故未違反信賴保護原則及比例原則。」
- (四)釋字第717號解釋對日後退休制度之改革將有引導之功能，該解釋建議：公教人員退休制度，目的在保障退休公教人員之生活條件與尊嚴，俾使其於在職時得以無後顧之憂，而戮力從公。相關機關檢討退休人員優惠存款之規定時，除應符合本解釋意旨外，亦應避免使其退休所得降低至影響生活尊嚴之程度。在衡量公教人員退休所得合理性時，對較低階或情況特殊之退休公教人員，應通過更細緻之計算方式，以減緩其退

休後生活與財務規劃所受之衝擊。

- 四、公務人員撫卹法第3條，給與遺族撫卹金的規定為何？考試院修正發布於100年1月1日施行之公務人員撫卹法施行細則第3條逕將自殺死亡者排除在何者之外？其修正理由為何？又該規定有無違反一般法律原則？試就最高行政法院102年判字第381號判決意旨說明之。又考試院現有何補救措施？理由為何？（25分）

**試題評析** 結合修法與法院判決，測試考生對於撫卹制度之了解。

**考點命中** 《高點現行考銓制度講義》第三回，薛律編撰，頁19-21。

**答：**

- (一)100年修正公務人員撫卹法（下稱撫卹法）時，原草案規定自殺死亡者可以辦理撫卹，但因部份立法委員認為有鼓勵自殺之嫌，故予以刪除。隨後主管機關於施行細則中將自殺排除於撫卹之外，但引發爭議。因為撫卹法對此一問題，並無明文規定，得否以施行細則逕行予以排除，恐有違法律保留原則與平等原則。
- (二)最高行政法院102年度訴字第381號判決認為該規定，違反法律保留原則與平等原則，說明如下：
- 1.按公務人員撫卹法第3條母法僅規定「病故或意外死亡」及「因公死亡」者，應給予遺族撫卹金，但公務人員撫卹法施行細則第3條卻增加「不包括自殺死亡」之要件，明顯逾越母法規定，而增加法律所無之限制，原審法院自得拒絕適用。
  - 2.末按軍人撫卹條例第5條亦明定軍人死亡原因有：「一、作戰死亡。二、因公死亡。三、因病或意外死亡。」並於同條例第8條第3項明定：「軍人服現役期間自殺致死亡者，以因病死亡辦理撫卹。但因犯罪自殺者，不予撫卹。」換言之，立法者對於軍人不僅因病或意外死亡者，給予撫卹，甚至對於自殺死亡者（非因疾病或意外之原因所致之死亡原因），比照因病死亡者給予撫卹。然軍人亦屬廣義之公務人員，縱有所差異者，亦僅軍人較諸一般公務人員有較高之從屬性，更何況撫卹之權利人主要為死亡之軍人或公務人員之遺族，並非死亡者本身，故從事物本質上觀察，軍人之遺族與一般公務人員之遺族根本欠缺本質上之差異。但同樣為國家服務，軍人撫卹條例針對自殺死亡（因犯罪自殺者除外）仍給予撫卹，反觀公務人員撫卹法雖無相關規定，然銓敘部函釋卻同樣容許自殺死亡者比照病故辦理撫卹，亦達到相同之處理效果。但考試院卻於99年間未能通過公務人員撫卹法第3條第2項之增訂立法後，遂更退步取消所有自殺死亡者（與因公死亡無涉）之遺族一律不得請領撫卹，而制定前揭授權命令，此舉明顯對相同事物給予差別處遇，亦有違反平等原則之情。
- (三)103年7月24日考試院院會通過公務人員撫卹法施行細則修正，公務人員自殺身亡放寬有條件可領取撫卹，修正內容為「本法第3條第1款所定病故或意外死亡，不包括因涉嫌犯罪、畏罪潛逃或通緝而自行結束生命者。」全案待送立法院備查後實施。

【版權所有，重製必究！】