

《現行考銓制度概要》

一、試申論我國公務人員具有之權利，以及這些權利的內涵與法令依據（25分）

試題評析	本題主要是考公務人員在現行法制上具有哪些權利，有兩個方向可以答題。第一個方向從保障法中的實體保障的項目去思考，從實體保障的規定連結公務人員的權利，第二個方向則是從宏觀的角度，從各類公務員法規中歸納公務人員的權利。結論可以順便連結最近的保障法修法，強調現今對公務人員權利保障日趨重視。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第九回，金盈編撰，頁130-133。

答：

參照釋字243、298、491與618旨意，公務人員與國家之間，已由傳統之「特別權利關係」，轉變為當前之「公法上職務關係」，有關公務人員之人事法令，均建立在此一基本法律關係上。因此，公務人員的權利保障至關重要，以我國公務人員保障法中對公務人員實體保障與相關公務員法的規定，說明我國公務人員具有哪些權利。

(一)公務人員具有身分保障權的權利

參照公務人員保障法第9條，公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同。另參照保障法第13條，公務人員經銓敘審定之官等職等應予保障，非依法律不得變更。

(二)公務人員具有公法上財產請求的權利

參照釋字187、266與312旨意，公務人員具有公法上財產請求的權利，其為公務人員的財產權，不可隨意侵害，另外參照保障法第14條與第15條，公務人員經銓敘審定之俸級應予保障，非依法律不得降級或減俸，公務人員依其職務種類、性質與服務地區，所應得之法定加給，非依法令不得變更。

(三)公務人員具有辭職的權利

參照保障法第12-1條，公務人員之辭職，應以書面為之。除有危害國家安全之虞或法律另有規定者外，服務機關或其上級機關不得拒絕之。

(四)公務人員具有救濟的權利

參照憲法與保障法第22條、25條與第26條，公務人員具有（1）請願、訴願及訴訟權，（2）復審、再復審與再審議權，（3）申訴、再申訴權，（4）因公涉訟輔助權等四項權利。

(五)公務人員具有參與考績與授獎的權利

參照公務人員考績法，公務人員具有參與考績受考評的權利，並且依據考績結果給予受獎的權利。

(六)權利內涵

歸納上開法令所保障的權利，可以瞭解我國公務人員與國家之間的關係已經從早期的特別權力關係走向公法上職務關係，重視公務人員的身分與財產請求權，而我國公務人員保障法於今年6月進行修正，更加強化公務人員在救濟上的權利，更加落實公法上職務關係的精神。

二、試說明職能理論以及激勵理論簡要內涵，並以此二個理論觀點，說明我國陞遷與訓練二者，在人事法制與實務運作兩方面，有無關聯性。（25分）

試題評析	本題看似很恐怖，要把人力資源管理理論的職能理論與行政學的激勵理論搭配公務人員陞遷與訓練制度，探討制度是否有落實理論的精神。其中職能理論應該是部分考生感到比較陌生，另外有些同學會覺得考銓不會考理論，但參考最近幾年的題目，考銓搭配行政學與人資理論的考題會越來越多，而這部分班內老師在課堂上都有提到，並且補充相關理論，像今年的職能理論，授課老師的教材中就有提到，並且也在課堂中介紹職能理論。這題把理論與制度寫出並連結，最後連結到文官興革方案第四案。
考點命中	1.《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第四回，金盈編撰，頁35-37。 2.《高點·高上現行考銓制度與公務員法補充資料》B8，金盈編撰，頁22-28。

答：

核心職能理論強調員工要適才適所，要達到適才適所的前提則必須瞭解工作所需要哪些能力，而員工是否具備相關能力，而激勵理論則是強调用各種方式滿足員工需求，讓員工受到鼓勵，進而提升績效。以下針對我國陞遷制度與訓練制度在實務與法制上是否有關連性。

(一)職能理論與激勵理論的內涵

1.職能理論的內涵：

職能為職務所需要的核心能力，這些核心能力包含了職務所需的知識、技能與態度，員工不同的行為特質會有不同的職能，進而可以預測工作績效，可以建構一套構面來測量職能，且可以經由訓練與發展來提升員工的職能。

2.激勵理論的內涵：激勵理論是行為科學中用於處理需要、動機、目標和行為四者之間關係的核心理論。分為內容理論（像是Maslow的需要層級理論）、過程理論與學習理論。

(二)職能理論與陞遷和訓練制度的關連

1.陞遷制度方面：參照公務人員陞遷法相關規定，我國的陞遷分成內陞與外補兩種管道，其中會經過甄審與甄選委員會，雖然陞遷法第7條有規定陞任的評分項目，但是陞任評分項目是各機關與職務通用，但若依據職能理論，不同的職務強調不同的核心職能，用統一的陞任評分表無法反映陞遷者是否具有該陞任職務的核心能力。

2.訓練制度方面：參照我國公務人員訓練進修法的規定，我國公務人員的訓練種類相當多元，包含初任人員訓練、在職訓練與行政中立訓練等，但是在實務面上，並沒有針對職務核心能力設計相關的訓練課程，因此，訓練制度與實務之間的關連，從職能理論的觀點，兩者關連性小。

(三)激勵理論與陞遷和訓練制度的關連

1.陞遷制度方面：參照公務人員陞遷法第11條優先陞遷的規定，若有一次兩大功之專案考績或是特殊優良獲獎情事，可以取得優先陞遷的資格，然而，參照公務人員陞遷法中辦理陞遷的規定，機關首長最後仍有決定人選權，加上我國公部門陞遷仍以年資為主要考量，故激勵理論在現行陞遷實務上並沒有發揮效果。

2.訓練制度方面：依據我國訓練制度的設計，較少與激勵理論連結，主要為符合陞遷資格或機關要求而前往受訓。

(四)文官興革方案第四案即是希望彌補制度與實務的落差

依據文官興革方案第四案所述：依現行規定，應辦理職務遷調之範圍限於本機關同一序列職務間遷調，或本機關內與主管機關間相關職務間之遷調，並未及於中央與地方機關間職務遷調，易致中央與地方公務人員不易交流。為了解決上述問題，第四案希望未來我國訓練制度要加核心職能之訓練與建立訓練成效評估追蹤制度，方能將職能理論與激勵理論運用於實務中。

三、試說明政務官與事務官主要在回應民主國家文官體制那些價值？以及此二者在我國文官體制適用之情形。（25分）

試題評析	有部分考生會覺得政務官與事務官的差異出在這邊怪怪的，但是考銓許多制度學理是行政學理論，考銓和行政學之間本身就有很大的關連，班內授課老師的講義與上課也有說明政務官與事務官的內涵與差異。這題不難，但記得把法制上政務官與事務官的規定寫出，並且結論連結公務人員基準法草案與政務人員法草案要界定兩者範圍。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第一回，金盈編撰，頁22-25。

答：

民主型的人事制度中除了功績制與永業制的結合與確立外，政務官與事務官體制的區分亦為現代民主型人事制度的重要基礎，因此區分政務官與事務官的體系為人事制度發展中重要的議題。

(一)政務官與事務官所落實的價值

1.政務官：屬於政黨政治運作的範圍，具有政治取向，負責決策，要對決策（政策）成敗負責，受到立法權監督（代議士），需與政黨同進退，深受政治因素影響，故政務官是政治導向。

2.事務官：不屬於政黨政治運作的範圍，具有行政取向，負責執行，不須對決策（政策）成敗負責，受到人事法規監督，不須與政黨同進退，不受政治因素影響，故事務官是行政導向。

(二)兩者在法令上的規定

1.政務官：政務人員退職撫卹條例第2條：

本條例適用範圍，指下列有給之人員：

- (1)依憲法規定由總統任命之人員及特任、特派之人員。
- (2)依憲法規定由總統提名，經國民大會或立法院同意任命之人員。
- (3)依憲法規定由行政院院長提請總統任命之人員。
- (4)其他依法律規定之中央或地方政府比照簡任第十二職等以上職務之人員。

2.事務官：公務員人員考試法施行細則第2條

本法第一條所稱以考試定其資格之人員，指下列各款人員：

- 一、中央政府及其所屬各機關公務人員。
- 二、地方政府及其所屬各機關公務人員。
- 三、各級民意機關公務人員。
- 四、各級公立學校職員。
- 五、公營事業機構從業人員。
- 六、交通事業機構從業人員。
- 七、其他依法應經考試之公務人員。

(三)公務人員基準法草案希望確立兩者的範圍

1.公務人員基準法草案第4條

- (1)政務人員，指各級政府機關依據憲法、中央機關組織法律或地方制度法規定進用之下列政治性任命人員：依政治考量而定進退之人員。
- (2)依憲法或法律定有任期及任命程序獨立行使職權之人員。

2.公務人員基準法草案第5條。

- (1)常務人員，指各機關組織法規中，除政務人員、法官與檢察官外，定有職稱及依法律任用、聘任之人員。
- (2)前項聘任人員之範圍、職務等級、資格條件、薪給、考核、陞遷、退休及撫卹等有關事項，另以法律定之。

四、試說明幕僚制與獨立制兩種人事機構體制之主要特色與優點，並以之為基礎，對我國現行人事體制與實務運作，提出總體評析。(25分)

試題評析	同前題一樣的評析，考銓有時不一定完全考法條，理論也可能會考，這題是人事機構的學理類型，把兩者制度內涵寫出，可以輕鬆拿分。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第二回，金盈編撰，頁1-4。

答：

(一)幕僚制（原始的設計）

早期各國人事制度主要為部內制、部外制與折衷制三種，多屬幕僚制的性質，因為若把人事行政權劃分為文官考選權、人事法制權與人事執行權三個層次，西方民主國家的行政機構無論部內制或部外制，運作上頂多人事考選權與人事法制權是獨立於行政權，而不涉及各行政機關的人事業務執行權，所以都具有幕僚性質。美國「人事管理局」、法國「人事暨國家改革部」與德國「聯邦文官委員會」等皆屬於幕僚制，而幕僚制又可分為部外制、部內制與折衷制三種。

(二)獨立制（我國的制度）

依據我國憲政制度，考試院不僅在行政部門之外，且與行政部門分立制衡，故無法與部外制或部內制相比，我國獨特的五權憲政體制，獨立的考試院負責制訂各項考試、銓敘與保障政策，在人事行政執行部分，則為「一條鞭」制度（主計、人事、警察與政風人員），人事人員獨立於正式指揮系統外，行政院所屬機關單位的人事行政管理業務由行政院人事行政總處負責。

(三)獨立制與幕僚制的差異：

- 1.幕僚制是在行政權體系下設立最高人事行政主管機關，而我國則採取行政權與人事權分立的體制。
- 2.各國行政權下包含了人事權，而我國則採取兩權分立制衡。

3.幕僚制當中的部外制雖然獨立行使考選與人事法制權，但仍無與行政權分立。

4.我國考試院與行政院職權分立，而各級人事機關為人事一條鞭制度，所以稱為獨立制。

(四)我國獨立制的問題

獨立制是我國特有的人事機構類型，和幕僚制最大的差異在於行政權與人事權之間的關係，幕僚制是人事權協助行政權，人事作為行政的幕僚，協助行政體系的運作，然而我國則是人事權制衡行政權，導致行政體系的運作受到限制，現今主要國家的人事制度的發展已經從防弊管理變成興利管理，人事權應該成為行政權的助力，故我國獨立制的設計是否符合當今政府運作的形式，是值得討論的問題。

高
點
·
高
上

【版權所有，重製必究！】