

《現行考銓制度》

一、公務人員任用法有「初任與升調並重」之規定，請說明初任與升調的意義為何，並論述其在「激勵穩定」與「改革創新」上，何者較為重要？（25分）

試題評析	基本考題，把任用法任用原則與陞遷的內陞外補寫出即可。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度含公務員法講義》第一回，金盈編撰，頁77-78。

答：

(一)任用原則

參照任用法第2條：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。

(二)內陞與外補的程序

- 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。
- 2.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，應公開甄選。
- 3.各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉(鎮、市)民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審(選)相關事宜。本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序。編制員額較少或業務性質特殊之機關，經主管機關核准者，其人員之陞遷甄審(選)得由上級機關統籌辦理，不受應組織甄審委員會之限制。
- 4.各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之；如陞遷2人以上時，就陞遷人數之2倍中圈定陞補之。
- 5.機關首長對前項甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，得退回重行依公務人員陞遷法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷事宜。

(三)內陞與外補的特性

對機關同仁而言，內陞絕對是提升同仁工作士氣的重要法寶。而從機關內部拔擢優秀人才，以擔任更能發揮其專長的職位，當然也是提升機關能量與戰鬥力的良方之一。然而，適時的補充人力新血，卻也是為機關注入活水，提升競爭力並活絡人力運用。

(四)結論

依據兩者特性，若要激勵，選擇內陞，若要創新，選擇外補。

二、請說明我國現行憲法增修條文對考試院職權造成何種影響，並評述我國現行人事組織管理體系運作現況。（25分）

試題評析	基本考題，把憲法第83條與增修條文第6條考試院職權寫出，再帶出我國人事機關特色。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度含公務員法講義》第四回，金盈編撰，頁17-24。

答：

(一)設置依據

憲法第83條與憲法增修條文第6條：考試院為國家最高考試機關，故考試院為我國最高的人事主管機關。

(二)組成與運作

- 1.憲法增修條文第6條第2項：考試院設院長、副院長各一人，考試委員若干人，由總統提名，經立法院同意任命之，不適用憲法第84條之規定。
- 2.考試院組織法第3條：考試院考試委員之名額，定為十九人。
- 3.考試院組織法第5條第1項：考試院院長、副院長及考試委員之任期為六年。
- 4.考試院組織法第7條：考試院設考試院會議，以院長、副院長、考試委員及前條各部會首長組織之，決定憲法所定職掌之政策及其有關重大事項。
前項會議以院長為主席。

【版權所有，重製必究！】

考試院就其掌理或全國性人事行政事項，得召集有關機關會商解決之。

(三)職權

- 1.憲法第83條：考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。
- 2.憲法增修條文第6條：考試院為國家最高考試機關，掌理下列事項，不適用憲法第83條之規定：
 - (1)考試。
 - (2)公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。
 - (3)公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。

(四)人事一條鞭與雙重隸屬關係

1.意涵

一條鞭，係指各級政府機關內部人事管理機構與人員之設置，必須依照民國三十一年九月制定公布的「人事管理條例」相關條文規範；而且，所有人事管理人員自成一個「準封閉性」組織系統，並由考試院之銓敘部負責統籌指揮監督。一般所謂的「人事一條鞭」，除了人事「人員」的一條鞭之外，我國人事「法制」也有一條鞭運作傾向；而且，除了通常所指的中央與地方「縱向」一條鞭指揮監督之外，軍、公、教人員（包括公營事業在內）「橫向」的一條鞭人事管理法制設計模式，同樣值得重視。

我國自古以來政治體制向採中央集權，歷代科舉制度與設官分職，亦多由中央統一辦理；民國肇建之後，國父遺教特別強調「全國大小官吏，其資格皆由考試院定之」。故自訓政時期以來，積極建構全國性文官法制規範與齊一人事管理基準，一直皆為國民政府考試院的主要職掌任務；尤其透過考試權獨立運作之正當性，採取人事機構設置與人事人員管理的「一條鞭」指揮監督系統，希望逐步掃除軍閥割據下之官場黑暗，達到五權憲法「政府有能」的理想目標。因此，就政治功能而言，人事一條鞭有助於國民政府統治權威之樹立，以及實質介入各級地方政府既有組織運作；就行政功能而言，人事一條鞭期待透過建構一套專業人事人員的特殊甄補、訓練與遷調、考核系統，對全國各機關人事業務產生指揮監督與管制協調之作用，希望藉此逐步消除軍閥勢力割據下所生分贓用人官僚惡習，進而提升各級政府行政效率。

這樣的建制背景與預期目標，本應僅在「訓政」時期施行，尤其當時考試院係採首長制，考試院長也無必須超越黨派的要求。然而行憲之後，文官體制運作理應回歸民主憲政，改採符合責任政治之人事「幕僚制」；同時中華民國憲法也已將考試院設計為合議制，並強調考試委員須超出黨派以外，獨立行使職權。惟因行憲不久，隨即爆發激烈國共內戰，中央政府遷台，訓政時期之戰時體制繼續延伸，人事一條鞭運作模式遂被長期維持。其間，政府曾基於考試院之弱勢與行政改革所需，不得不對此種運作模式稍加調整，民國五十年代中期改以行政院人事行政局取代銓敘部之職能，實質掌控各級政府人事機構與人事人員，俾行政效率與集權管理得兼；這一運作模式並維持到民國七十年代後期，才隨台灣民主憲政之推動，人事一條鞭體制屢遭責任政治與地方自治之不斷挑戰，實務運作才逐漸鬆動與轉向。

就憲法第83條所規定之「考試院之地位與職權」而論，考試院為我國唯一最高的人事行政主管機關，職掌人事行政的決策權與執行權，形成人事行政機關「一條鞭制」。人事主管機關(考試院)，其所屬機關(考選部、銓敘部)、分支機構(各級行政機關人事單位)，均聯貫形成獨立於行政機關自主的一條鞭系統。至民國56年，設置行政院人事行政局(現今為人事行政總處)，便出現了人事上「雙重隸屬監督」體制，即行政院所屬各級機關的人事機構，一方面隸屬於上級人事主管機關，另一方面又隸屬於所在行政機關。

2.法源

(1)人事管理條例第1條

中央及地方機關之人事管理，除法律另有規定外，由考試院銓敘部依本條例行之。

(2)人事管理條例第6條

人事管理人員由銓敘部指揮監督，其設有銓敘處各省之縣市政府等之人事管理人員，得由各該銓敘處指揮監督之。

(3)人事管理條例第8條

人事主管人員之任免，由銓敘部依法辦理；佐理人員之任免，由各該主管人員擬請銓敘部或銓敘處依法辦理。

3.特點

(1)特定獨立於行政權的人事主管機關

【**職權所有，重製必究！**】

- (2)特定的人事管理法規
- (3)人事主管機關有人事人員的監督指揮權
- (4)具有制衡行政權性質
- (5)防弊為主要重點
- (6)人事機構設置與人事人員編制有特別法規

4.影響

- (1)行政首長用人受限
- (2)人事人員與行政人員衝突
- (3)剝奪地方首長用人權
- (4)角色衝突
- (5)無法與行政機關配合

三、我國現行制度允許公務人員組織相關團體以實踐勞動三權之團結權，試就公務人員協會法，說明其成立目的、適用與排除對象各為何？並說明其中央與地方之主管機關為何？那些事項得提出協商？那些事項為協商之排除範圍？（25分）

試題評析	基本考題，把協會法規定寫出即可。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度含公務員法講義》第三回，金盈編撰，頁29-32。

答：

(一)立法目的

- 1.憲法第14條
人民有集會及結社之自由。
- 2.協會法第1條
(1)公務人員為加強為民服務、提昇工作效率、維護其權益、改善工作條件並促進聯誼合作，得組織公務人員協會。
(2)公務人員協會之組織、管理及活動，依本法之規定；本法未規定者，適用民法有關法人之規定。

(二)適用與準用對象

- 1.適用對象（協會法第2條）
本法所稱公務人員，指於各級政府機關、公立學校、公營事業機構（以下簡稱機關）擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員。前項規定不包括下列人員：
 - (1)政務人員。
 - (2)各級政府機關、公立學校首長及副首長。
 - (3)公立學校教師。
 - (4)各級政府所經營之各類事業機構中，對經營政策負有主要決策責任以外之人員。
 - (5)軍職人員。
- 2.準用對象（協會法第51條）
各機關依法令聘用或僱用之人員得準用第九條規定，加入服務機關之公務人員協會。

(三)主管機關（協會法第5條）

公務人員協會之主管機關如下：

- 1.全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級之機關公務人員協會，其主管機關為銓敘部。
- 2.直轄市、縣（市）之機關公務人員協會，其主管機關為各該直轄市政府、縣（市）政府。
公務人員協會所興辦之事業應受各該目的事業主管機關之指導、監督。

(四)協商規定

- 1.協商權（協會法第7條）
公務人員協會對於下列事項，得提出協商：
 - (1)辦公環境之改善。
 - (2)行政管理。

【版權所有，重製必究！】

(3)服勤之方式及起訖時間。

有下列各款情形之一者，不得提出協商：

- (1)法律已有明文規定者。
- (2)依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。
- (3)為公務人員個人權益事項者。
- (4)與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者。

2.得辦理事項（協會法第8條）

公務人員協會得辦理下列事項：

- (1)會員福利事項。
- (2)會員訓練進修事項。
- (3)會員與機關間或會員間糾紛之調處與協助。
- (4)學術講座之舉辦、圖書資料之蒐集及出版。
- (5)交流、互訪等聯誼合作事項。
- (6)接受政府機關或公私團體之委託事項。
- (7)會員自律公約之訂定。
- (8)其他法律規定事項。

全國公務人員協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體。

四、A君為經銓敘部銓敘審定合格實授之現任委任第五職等職務人員，A君若欲取得升任薦任第六職等之任用資格，依照公務人員任用法之規定，除經升官等考試及格外尚有何途徑？又學歷與考績對其日後升遷可能造成那些影響？（25分）

試題評析 將任用法第17條第6項與第7項寫出即可。

考點命中 《高點·高上現行考銓制度含公務員法講義》第一回，金盈編撰，頁72-73。

答：

(一)A要取得6職等任用資格：任用法第17條第6項規定：委任升薦任升官等訓練資格

依公務人員任用法第17條第6項規定：

經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格：

- 1.經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。
- 2.經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。

(二)委任升官等訓練取得薦任任用資格的職務限制：任用法第17條第7項規定

升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

【版權所有，重製必究！】