

高點名師

給你最佳
最精準的詳解!

高普考解題 & 講座 地特命題趨勢

連續30年人氣爆棚，題點
超過10,000名上榜生！



中會
會計學(概要)
鄭泓(鄭凱文)



財政學(概要)
經濟學(概要)、公經
張政(張家璋)



審計
陳仁易



政治學
初錫(蘇世岳)



行政法(概要)
陳熙哲



土地法、土地登記
土地經濟學
曾榮耀



行政學(概要)
公共政策
高凱(高凱傑)



各國
考銓(概要)
何昀峯



心理學(概要)
黃以迦

10/19起線上開講！

詳細講座資訊 ▶▶▶



行政廉政	
10/19(二) 18:30	【高普考行政學院】f 高凱：行政學/公共政策
10/20(三) 18:30	【高普考行政學院】f 何昀峯：各國人事/考銓制度
10/20(三) 18:30	【高點高上高普特考公職】f 陳熙哲：行政法
10/23(六) 18:00	【高點線上影音學習】y 初錫：政治學
10/23(六) 18:00	【高點線上影音學習】y 黃以迦：心理學

商科會科	
10/19(二) 18:30	【高點高上高普特考公職】f 張政：財政學/公共經濟學/經濟學
10/20(三) 18:30	【高點會人會語】f 鄭泓：會計學/中級會計學
10/23(六) 18:00	【高點線上影音學習】y 陳仁易：審計

地政	
10/20(三) 18:30	【高點來勝不動產專班】f 曾榮耀：土地法/土地登記/土地經濟學

【知識達數位科技股份有限公司附設臺北市私立高上文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設私立高點文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設新竹市私立高點建國文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設臺中市私立高點文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設嘉義市私立高點建國文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設臺南市私立高點文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設高雄市私立高點文理短期補習班】

另有 政大·淡江·三峽·羅東·逢甲·東海·中技·中科·彰化·雲科·中正

台北市開封街一段2號8樓
 桃園市中壢區中山路100號14樓
 新竹市東區民族路7號4樓
 台中市東區大智路36號2樓
 嘉義市垂楊路400號7樓
 台南市中西區中山路147號3樓之1
 高雄市新興區中山一路308號8樓

北市教四字第32151號
 府教習字第0990091487號
 府教社字第1020399275號
 中市教終字第1090019268
 府教社字第1011513214號
 南市教社字第09912575780號
 高市教四字第0980051133號



《現行考銓制度》

一、試就憲法及相關法律規定，分別說明考試權行使及公務人員任用「公開競爭」、「平等」的基本原則。(25分)

試題評析	☆難易度：★★★★ 考用配合的部分概念說明，考的是考選制度的運作與特色相關概念，題型出自2020年由詹中原、林文燦、呂育誠主編的教科書內容。論述時需要展現對制度的熟悉，以及抽象理論概念駕馭能力，是相當不容易的題目。
考點命中	《高點·高上各國、考銓、公共人管申論寫作班講義》第一回，何昀峯編撰，頁53-55。

答：

文官制度始於考選用人，為結合專業行政與政治回應之考量，在行政方面須透過公開競爭擇優錄用，政治方面則須要確保平等機會。以下茲援引憲法、公務人員考試法（以下簡稱考試法）等規定舉例說明之。

(一)考試權行使：獨立行使職權之考選機關

為維持考選制度之公正性及穩定性，透過憲法設定考試院超然獨立地位，辦理國家考試，而公務人員之任用須以通過國考選取得資格為前提，形成一套考用合一的人力甄補系統。具體規定如：

- 1.憲法增修條文第6條第1項規定，考試院為國家最高考試機關，掌理事項，不適用憲法第83條之規定；該項第1款規定，考試（選）權單獨由考試院獨攬。
- 2.憲法86條規定，公務人員任用資格及專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。
- 3.考試法第1條規定，公務人員之任用，依本法以考試定其資格。

(二)經公開競爭考試任用

所謂公開競爭，亦包含擇優錄用精神，為確保用人避免瞻恩徇私或涉入政黨分贓，而不利功績取才。其相關法律規定如：

- 1.憲法第85條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，……非經考試及格者，不得任用。
- 2.考試法第2條規定，公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。
- 3.考試法施行細則第3條規定，「公開競爭」指舉辦考試時，凡中華民國國民，年滿18歲，符合各該應考試資格規定，且無不得應考情事者，皆得報名分別應各該考試，並按考試成績高低順序擇優錄取。然而，考量擇優錄取原則，各考試規則定有如筆試應試科目有一科成績為0分，或總成績未達50分等不予錄取之限制。

(三)平等的任用機會

- 1.平等原則揭櫫與憲法第7條，乃人民基本權利，強調的是實質平等。公務人員之任用自然適用，尤其在近年來強調保障性別平權以及性別主流下政策的推動之下，性別工作平等法亦屬公務人員的任用參照規定。
- 2.例如：性別工作平等法第7條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

綜合上述，經由我國憲法及下位階相關法律規定，建置一套獨特的超然獨立考選制度，正是為了實踐人民有服公職權，「公開競爭」爭取「公共財」的「平等」機會。但是，人事行政制度設計必須平衡政治體制、經濟資源、社會體制、教育理念等等，實乃由社會環境、習俗、理念等融合而成的價值體系，故若是制度已經不能切合實際需要，仍須加以適度調整為宜。

【參考書目】

黃榮源、程挽華（2020）。考選制度：參、文官考選的原則。載於詹中原、林文燦、呂育誠（編），《公共人力資源管理：理論與實務》（頁124-127）。台北：五南。

二、公務人員考試法第23條規定：「公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。」試就該條文內容及相關法令規定，說明公務人員如何取得薦任官等任用資格？（25分）

試題評析	☆難易度：★ 本次考試送分題，記得升官等考試及升官等訓練兩種途徑皆須說明。
考點命中	《高點·高上各國、考銓、公共人管申論寫作班講義》第二回，何昀峯編撰，頁26-29。

答：

公務人員考試法第23條所指之晉升薦任官等資格，有公務人員升官等考試法之「薦任升官等考試」及公務人員任用法（以下簡稱任用法）規定之「晉升薦任官等訓練」二種途徑，下依相關規定說明之。

(一)薦任升官等考試途徑

1.依據升官等考試法第4條規定

該條文共5款，列舉具有法定任用資格現任委任第5職等人員滿3年，已敘委任第五職等本俸最高級等資格者，以及其他特種人事法律進用、專門職業及技術人員轉任等資格相當者，得應薦任升官等考試。另外，依公務人員任用法第17條之規定經晉升薦任官等訓練合格現任薦任或薦派第6職等至第8職等人員，亦可參加考試。

2.取得資格之法律效果

通過薦任升官等考試，因等同高等考試三級考試，故取得日後升任至薦任第9職等之資格，尚且可以參加簡任升官等考試或薦任升簡任官等訓練而晉升簡任職務。

(二)晉升薦任官等訓練途徑（法律另有規定之情形）

1.依據任用法第17條第6項

經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第5職等職務人員，且其以該職等職務辦理之年終考績最近3年2年列甲等、1年列乙等以上，並已晉敘至委任第5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6職等任用資格。

2.人員類別條件限制

依據任用法第17條第6項第1款及第2款規定，經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第3職等以上之銓定資格考試等考試及格者，合格實授委任第5職等職務滿3年者即可薦送訓練；但如僅有初等考試資格，則以學歷劃分不同條件：例如，經高級中等學校畢業，需任合格實授委任第5職等職務滿10年；而大學、獨立學院以上學校畢業，則為認合格實授委任第5職等職務滿6年者。

3.取得資格之法律效果

依據任用法第17條第7項，委任晉升薦任官等訓練及格人員，原則上只能晉升至薦任第7職等職務；例外則允許有碩士以上學位，且最近5年考績4年列甲等，1年列乙等以上人員，可以升任至最高職務列等薦任第8職等以下職務。為彌補是類人員不能再升任更高職等之缺憾，故亦允許其可再參加薦任升官等考試。

綜上，目前晉升薦官等之內部升遷管道採雙軌制之目的，係因公務人員升官等考試制度用意乃鼓勵內部久任績優，如學識較為不足之人員，可經由不斷汲取知識，配合此一相對於公開競爭的初任考試較為簡易之考試，而取得升任高一官等之任用資格。而升官等訓練，目的在以實務知能及工作績效做為拔擢人才參考因素。

三、何謂「兼職」？依公務員服務法規定，公務員在職期間兼職有何限制規定？銓敘部曾於民國108年11月25日函指稱，那些係「非屬公務員服務法第14條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形」？（25分）

試題評析	☆難易度：★★ 穩紮穩打說明法規及函釋內容即可【源勝所有，重製必究！】
考點命中	1.《高點·高上各國、考銓、公共人管申論寫作班講義》第三回，何昀峯編撰，頁59-60。 2.《高點·高上現行考銓制度總複習講義》第一回，何昀峯編撰，頁266-267。

答：

公務員之兼職規範主要規定於服務法第14條、14條之2及14條之3，惟兼職所涉及之名詞歷年來混淆不清，

故經由銓敘部於民國108年11月25日函與以明確定義，下依題意說明之：

(一)兼職的意涵

兼職一詞係指一行為人同時從事兩種以上的職業，而依據公務員服務法之規定，可界定為公務員於本職外再兼任其他公職、或公民營事業、非營利事業或團體職務，以及教學或研究工作等。

(二)公務員在職期間之兼職限制規定

1.規範內容

(1)服務法第14條第1項及第2項規定

①公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費；依法令或經指派兼職者，於離去本職時，其兼職亦應同時免兼。

②所謂業務之定義，經綜整司法院以往就業務之個案所為解釋、公務員懲戒委員會及法院等相關判決，包括醫師、律師、會計師等領證職業，以及其他反覆從事同種類行為之事務。

(2)服務法第14條之2第1項

公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。

(3)服務法第14條之3

公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。

2.限制重點

經由上述規定可知，公務員在職期間兼職無論兼任何種職務，皆須經服務機關或上級主管機關許可；此外，依司法院釋字第71號解釋意旨，無論是否為通常或習慣上所稱之業務，祇須與本職之性質或尊嚴有妨礙之事務，公務員均不得為之。

(三)非屬公務員服務法第14條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形

- 1.經權責機關(構)認為任務編組或臨時性需要所設置之職務。
- 2.反覆從事同種類行為之事務，係屬具社會公益性質者。
- 3.從事同種類行為之事務，係不具「經常」及「持續」性者。
- 4.公務員於公餘時間因從事或參與社會公益性質之事務而依各該專業法規辦理相關事宜（如：執業登錄、加入公會等）者。

四、試就需求面（政府人力運用彈性化之需要）及供給面（人力市場結構之改變），說明政府「契約性用人」潮流趨勢及何謂「契約性公務人力」？為達成「專業績效的人事制度」目標，我國政府曾經通過「政府人力運用彈性化計畫方案」，其中包括「契約性職位制度方案」，請說明其內容及作法為何？（25分）

試題評析	☆難易度：★★★ 看起來最難，但其實比第一題簡單，只要懂「人力資源規劃」和「輔助性人力」概念，20年前沒看過的計畫一樣能被你掰得虎虎生風。
考點命中	1.《高點·高上各國、考銓、公共人管申論寫作班講義》第一回，何昀峯編撰，頁37-38。 2.《高點·高上各國、考銓、公共人管申論寫作班講義》第二回，何昀峯編撰，頁12-16。

答：

值此充滿競爭與重視經營績效的時代，組織用人原則多著重於人事彈性化、效率化及精簡化。而政府人力資源規劃更需要同時兼顧治理環境的需求與人力資配置效率，「契約性職位制度方案」即為一種途徑。以下依題意說明之：

(一)政府「契約性用人」潮流趨勢

根據2005年OECD的公共人力資源調查報告，自1980年代末起，政府的僱傭關係呈現以下四項趨勢：

- 1.在一些國家，政府內的終身聘用法律條款已被廢除，公務人員已被納入一般的「勞工法律」內規範。
- 2.而在某些國家，當終身聘用制度仍然保留之同時，定期契約職位則同時被使用以強化個人對績效的責任；同時，公務人員（特別是高級文官）的職位並不會得到保證，職位的續任是依據績效表現而定。
- 3.另外一些國家，公務員完全變成短期的契約人力，沒有續聘的保證。

4.此外，有一些國家以契約人力替代原由一般公務人員負責的職位。

(二)契約性公務人力

簡言之，政府不再需要運用傳統官僚來負責所有這些任務，政府機關可以有人事彈性，由受僱於政府的「非公務人員人力」來替代永業制公務人員，這種可通稱為「權宜性」(contingent)的人力即為契約性公務人力。

(三)「政府人力運用彈性化計畫方案」之「契約性職位制度方案」內涵

1.政府人力運用彈性化計畫方案重點

政府人力運用彈性化計畫方案係政府改造委員會於民國91年時提出，就政治與政策領導人力層次、高階管理人力層次、低階和專業技術性質人力層次，分別擬具政務職位制度方案、高級行政主管職位制度方案、契約進用人力制度方案等三個人力運用制度的改革方案，將制定政務職位設置法、政務人員俸給法、政務人員行為法、政務人員退職撫卹條例、高級行政主管職位法等相關法律，以提昇政府用人彈性。

2.契約性職位制度方案

上述方案中的「契約性職位制度方案」明白揭示：凡與公權力行使無涉之職務，不再進用考試及格之公務人員，而改以契約進用之方式獲取所需之人力。因此，當時考試院便試圖透過整頓現行約聘僱人員制度，建立統一的「聘用人員」制度以回應「政府改造」運動之方針。這制度之建構一方面使我國的契約公務人力更為規範，另一方面使我國政府機關內明確存在除政務人員及常任公務人員外的第三套的公務人力體系。

事實上，政府事務日趨多元複雜，為達國家治理之需要，辦理政府公共事務之人力，除任用通過國家考試之公務人員執行核心業務外，亦進用簽訂契約之聘用、約僱人員等多元人力，藉用其所具備各類型專業知能，辦理直接或間接涉及公法之任務，迅速回應社會變遷，協力完成國家事務。然2020年人事總處提出聘約人員人事條例草案，因欠缺有效政策溝通導致胎死腹中，使契約性職位制度方案再度未能成案，實為可惜。

【參考書目】

1. 蘇偉業 (2010)。《從地方政府運用約聘僱人員之調查剖析我國契約公務人力之改革》。文官制度季刊。第2卷，第3期。77-109。

【版權所有，重製必究！】

大吉

選擇題誘答班 → 鞏固判斷力

- 求勝科目** 行政法/行政學/政治學
- 好試解籤** 選擇經典題大補帖，基礎題、偏離題、趨勢題一網打盡！
- 達人推薦** 周同學

108地特四等新北市一般行政
行政學高凱(高凱傑)老師的講義有系統的整理各章節的經典考題(易錯題)，也特別彙整法條題，完全命中這次考題趨勢！



800元/科
2堂/科 定價 2,000元

大吉

總複習班 → 提升統整力

- 求勝科目** 共同科目+專業科目
- 好試解籤** 重點歸納、時事修法以及命題趨勢提醒。
- 達人推薦** 李同學 普考法律廉政【榜首】
總複習班幫助很大！老師會把每科的重點快速複習，也會另外補充新增的修法資訊，預測考試重點。



三等 **5,000元** 定價 8,000元起
四等 **4,000元起**

高點 · 高上

高普考 衝刺

行政 · 廉政 必勝錦囊

大吉

申論寫作班 → 論正寫題力

- 求勝科目** · 行政法/行政三合一/政治/刑法/刑訴/各國考銓
· 社工三合一

好試解籤 課前練題，高質量批改服務，建立答題架構，提高寫作高分力！

達人推薦 倪超倫 **109高考人事行政【TOP6】**、**108地特三等台北市人事行政【狀元】**

國家考試的範圍很大，在有限的時間下，我參加了高點的申論寫作班，藉由大量題目來思考，上課專心聽講，並在有限的時間比其他人複習更多次數，這就是我考取的關鍵。



2,500元起/科
6堂起/科 定價 5,000元



以上考場優惠**110/10/20**前有效，限面授/VOD，當期最新優惠詳洽各分班櫃檯或高點行政學院生活圈！



另有**行動版課程**隨時可上
試聽&購課，請至

1

知識達購課館
ec.ibrain.com.tw



2

高點網路書店
publish.get.com.tw

