

《現行考銓制度》

- 一、現行公務人員之考試任用，常有任用考試及資格考試之爭議，請分析二者之內容及其優缺點。又現行公務人員考試法針對上述爭議所提出的解決之道為何？請分別說明並評述之。（25分）

試題評析	本題屬於比較歷史性的考題，需了解考試制度的變革，以及歷次的修法重點。
考點命中	參見高點《現行考銓制度（含公務員法）講義》第一回第78頁至第79頁。

答：

(一)任用考試：係指考試與任用密切配合，即考用合一。

- 1.將錄取人員分為正額與增額（候用名冊）。正額錄取人員係按用人機關報缺後於年度考試中錄取；增額錄取人員係視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。
- 2.增列「增額錄取人員」之理由：補正額錄取人員之不足，蓋正額錄取人員可能無法報到，致用人機關無人可用，且使用人機關於年度間亦有人員可以補缺。但為避免增額錄取人員產生排擠效應，故增額錄取人員於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。

(二)資格考試：考試及格僅取得遴用資格，任用仍需由各機關自行遴用。

(三)任用考試與資格考試之優缺點比較：

	任用考	資格考
優點	1.保障考生任用資格 2.符合用人機關需求 3.避免用人機關人情關說、請託	1.可拔擢人才，不受用人機關報缺限制 2.用人機關可自行遴用、挑選 3.廣泛網羅人才
缺點	1.供需未必能完全滿足 2.會有遺珠之憾	1.供需失衡（流浪公務員） 2.人情關說、請託 3.對日後招考產生排擠效應 4.考試及格人員無任職保障

(四)目前公務人員考試係任用考試兼具資格考試，其相關規定如下：

1.依公務人員考試法第2條第1項與第2項之規定：

公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，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。前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。

2.又，同法條第4項與第5項規定：

正額錄取人員除前項保留錄取資格者外，應於規定時間內向實施訓練機關報到，逾期未報到者，即喪失考試錄取資格。依第三項保留錄取資格者，於原因消滅後三個月內，應向公務人員保障暨培訓委員會申請補訓，並由公務人員保障暨培訓委員會通知分發機關依序分發任用。逾期未提出申請，或未於規定時間內，向實施訓練機關報到者，即喪失考試錄取資格。列入候用名冊之增額錄取人員，因服兵役無法立即接受分發者，得於規定時間內檢具事證申請延後分發。增額錄取人員經分發任用，應於規定時間內，向實施訓練機關報到，逾期未報到者，或於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。因服兵役申請延後分發任用者，亦同。

3.故此，凡考試成績通過者，便達考試錄取資格。考試成績通過達錄取資格者，依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用，接受訓練。通過訓練者，正式任用。除公務人員考試法第2條第3項(如下)列舉之事項外，逾期未向實施訓練機關報到者，喪失考試錄取資格。

- 二、請依現行公務人員任用法及其施行細則之相關規定，分別說明「試用」及「調任」的規定各為何？並請評述之。（25分）

試題評析	因97年任用法修法部分，至今仍有多數修法重點尚未命題，本題可謂「回顧」97年任用法修法重
-------------	--

	點。
考點命中	參見高點《現行考詮制度（含公務員法）講義》第一回第120頁至第139頁。

答：

(一)有關試用之規定（參見公務人員任用法第20條之規定）：

1. 試用之必要：初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授。
2. 試用成績不合格之要件：
 - (1) 有公務人員考績法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。
 - (2) 有公務人員考績法規所定一次記一大過以上情形之一者。
 - (3) 平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。
 - (4) 曠職繼續達二日或累積達三日者。
3. 試用成績不合格之效果及救濟：試用成績不及格，予以解職，但試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。考績委員會對於試用期滿成績考核案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。

(二)有關調任之規定：

調任係指現職公務人員職務調動者而言，公務人員任用法（下稱本法）、現職公務人員調任辦法（下稱本辦法）相關規定及大法官會議解釋說明如下：

1. 職組、職系及職務之調動：

- (1) 依本法第18條、本辦法第4條之規定，簡任第十二職等以上及委任第二職等以下人員，在各職系之職務間得予調任。其餘各職等人員在同職組各職系之職務間得予調任，並得單向調任與原任職組織系視為同一職組織系之職務。
- (2) 人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。
- (3) 具備本辦法第5條至第7條規定之要件，得認為具有擬調任之職務職系專長。

2. 官等、職等之調動：

- (1) 釋字第483號解釋意旨謂：「公務人員任用法第18條第一項第三款前段規定：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用」，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第十三條第二項及同法施行細則第7條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用法、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。」
- (2) 依本法第18條第1項第2款之規定，經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。
- (3) 依本法第18條第1項第3款之規定，在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、國民大會、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

3. 特種考試及格人員之調任限制：

- (1) 依本法第18條第3項規定，各等級特種考試及格人員之調任，以申請舉辦該特種考試之機關及其所屬機關有關職務為限。
- (2) 依本辦法第9條規定，各等級特種考試及格人員之調任，應受各該考試及任用法規之限制。

三、現行公務人員保險制度所依據的法律為何？又公務人員保險的主管機關、承保機關、要保機關、保險項目、保險費率以及按月繳付保險費的分擔比例各為何？請分別說明之。（25分）

試題評析	依法律規定說明即可。
考點命中	參見高點《現行考詮制度（含公務員法）講義》第三回第15頁至第21頁。

【版權所有，重製必究！】

答：

配合全民健康保險法民國84年3月1日開辦，修正「公務人員保險法」，停止公務人員眷屬疾病保險、退休公務人員及配偶之疾病保險，將有關該等醫療保險均轉由全民健保辦理。之後又於88年合併「公務人員保險法」與「私立學校教職員保險條例」修正為「公教人員保險法」（下稱本法），即為目前之主要法律規定。說明如下：

- (一)本法之主管機關為銓敘部，承保機關由考試院會同行政院指定之機關(構)辦理。要保機關為總統府及所屬機關、五院及所屬機關、各級民意機關、地方行政機關、私立學校及教育文化機關、衛生及公立醫療機關、公營事業機關、私立學校、其他依法組織之機關。
- (二)本保險包括殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪五項。本法第3條定有明文。
- (三)保險費：
 - 1.保險費率：
 - (1)被保險人每月保險俸(薪)給 4.5%至 9%。
 - (2)前項費率應由承保機關(考試院會同行政院指定之中央信託局)聘請(委託)精算師定期精算。如需調整費率，應報請考試院會同行政院敷實釐定。
 - (3)每月保險俸(薪)給，係依公務人員及公立學校教職俸(薪)給法規所定本俸(薪)或年功俸(薪)為準。
 - 2.保險費之負擔：
 - (1)按月繳付，由被保險人自付 35%，政府補助 65%。私立學校教職員由政府及學校各補助 32.5%。
 - (2)前項政府補助私立學校教職員之保險費，由各級主管教育行政機關分別編列預算核發。
 - 3.免負擔保險費之情形：
 - (1)被保險人依法徵服兵役保留原職之服役期間(但私立學校教職員由學校負擔)。
 - (2)原參加公務員保險或私立學校教職員保險；以繳付保險費滿 30 年或繳付保險費未滿 30 年，繼續繳付本保險費屆滿 30 年之被保險人，於本保險有效期間。

四、何謂公務人員加給？加給共分為幾種？請依現行公務人員加給給與辦法之相關規定，說明各種加給之給與如何訂定？請分別說明之。（25分）

試題評析	主要在測試考生對於相關規定的了解程度。
考點命中	參見高點《現行考詮制度（含公務員法）講義》第三回第1頁至第14頁

答：

- (一)所謂加給，係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。而依公務人員俸給法第5條規定，加給分下列三種：一、職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。二、技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。三、地域加給：對服務偏遠或特殊地區與國外者加給之。
- (二)職務加給，係指對主管人員或對職責繁重、工作具有危險性者加給之。技術或專業加給，係指對技術或專業人員之加給。地域加給，係指對服務偏遠或特殊地區與國外者加給之。
- (三)依公務人員加給給與辦法第4條之規定，公務人員各種加給之給與，應衡酌下列因素訂定：一、職務加給：主管職務、職責繁重或工作危險程度。二、技術或專業加給：職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況。三、地域加給：服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件。
- (四)另依公務人員加給給與辦法第9條之規定，各機關組織法規規定並實際負領導責任之主管人員，或組織法規以外之其他法律規定應置專責承辦業務人員並授權訂定組織規程，其擔任組織規程內所列主管職務，並實際負領導責任者，得支領主管職務加給。

【版權所有，重製必究！】