

# 《現行考銓制度概要》

一、論者謂政府人事管理體制有四項目標：提高員工工作能力、增進員工生活品質、適當政治回應、遵守倫理及中立規範，請說明其涵義，（15分）並兼論四項目標可各包含那些人事法律？（10分）

<b>試題評析</b>	整合性考題，測試考生對於人事法規整理架構的理解。
<b>考點命中</b>	《現行考銓制度（含公務員法）講義》第一回，薛律編撰。

**答：**

(一)提昇工作能力：

- 1.意涵：著重於公務人員之工作能力與績效表現，提昇工作能力一方面可以提高民眾對公部門的滿意度，另一方面也可提昇公務人員工作滿意度，增進工作熱誠。在工作能力提昇的同時，也作為陞遷之依據。
- 2.包含人事法律：諸如公務人員訓練進修法、公務員考績法、公務人員陞遷法等。

(二)增進生活品質：

- 1.意涵：因公務人員不只是一份工作，更是憲法所保障的人民「應考試服公職」的基本權。從而，公務人員的身分、俸給、退休、福利等項目均受法律所保障。其目的在於增進公務人員的生活品質，與民間工作僅為勞務之對價顯有不同。
- 2.包含人事法律：諸如公務人員俸給法、公務人員保險法、公務人員退休法、公務人員保障法等。

(三)適當政治回應：

- 1.意涵：從公職人員之進用方式而言，包含民選人員、政治性任命人員與考試進用的常務人員。中央及地方的民選首長，透過選舉制度而掌握行政權，為貫徹「責任政治」之目的，需要給予民選首長一定程度的人事任命權，以實現政見與回應選民藉由選舉制度所展現的民意。是以，適當政治回應，體現在人事任命與施政方針上。
- 2.包含人事法律：公務人員任用法、公務人員基準法草案、政務人員法草案、各機關機要人員進用辦法等。

(四)遵守倫理與中立規範：

- 1.意涵：公務人員注重行政倫理與行政效能，必須嚴格遵守依法行政原則，並恪遵廉能政治與行政中立之要求。
- 2.包含人事法律：公務員服務法、公務人員行政中立法、公職人員利益衝突迴避法等。

二、公務人員任用法與公務人員陞遷法之立法宗旨為何？（10分）另就人事實務而言，論者指陳「女性玻璃天花板（glass ceiling）」障礙現象，其意為何？如何改正之？（15分）

<b>試題評析</b>	從任用與陞遷討論兩性平權的問題，需整合相關制度，並提出自己意見。
<b>考點命中</b>	《現行考銓制度（含公務員法）講義》第一回，薛律編撰。

**答：**

(一)公務人員任用法之立法宗旨，在於規範公務人員的任用過程，以求「專才專業」與「適才適所」，以達到人與事之適切配合，並注重「初任與升調並重」不可偏廢，此觀公務人員任用法第2條之規定自明。從而在公務員之任用上，除應遵守考試用人原則（初任）之外，亦應重視「績效表現」（升調），以提昇公務人員之工作品質。

公務人員陞遷法之立法宗旨，在於規範公務人員的陞遷、育才與選才，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。此觀公務人員陞遷法第2條之規定自明。

(二)所謂玻璃天花板效應(glass ceiling effect)是指性別不平等的現象。這是一種無形的態度，或組織的偏差所造成的障礙，使得女性因各種人為因素的牽絆，而無法與男性同儕獲得公平競爭的機會。根據美國勞工部的定義則是：基於一些態度上的或組織的偏差所造成的人為障礙，而使得具備資格的個人無法在其組織中陞

遷至管理階層的職位。人為障礙包括：雇用的標準，或做為陞遷和專業發展機會的甄選標準；這種障礙最後會使得女性在組織中擔任管理階層職位的機會降低，並被迫接受薪資較低的職位。因此，女性陞遷的無形障礙常被學術界與實務界以「玻璃天花板」來作隱喻。

- (三)對於母性之保護，以及優秀女性員工之提拔、培訓與陞任，我國憲法增修條文第10條第6項即有明文規定，務必消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。從而，落實在各項法規中，均已去除性別歧視，例如性別工作平等法之實施，有助提昇女性員工在職場上的競爭力。然而，女性公務人員常因為家庭與工作出現精疲力盡，並影響工作績效與陞遷機會。就此部分，應改善女性員工在工作與家庭間的抉擇與衝突，例如：育嬰留職停薪，並不以女性為限，鼓勵女性留在職場，發揮專長。

三、公務人員俸給法所稱之本俸、加給係指何意？加給又分為那三項？另公私部門員工待遇比較時，發現公部門呈現「雙重失衡(double imbalance)」現象，其意為何？如何改善之？(25分)

<b>試題評析</b>	測試考生對於法律規定、現況問題與解決方案的了解程度。
<b>考點命中</b>	《現行考證制度(含公務員法)講義》第三回，薛律編撰。

**答：**

- (一)俸給係指國家對公務人員服務的報酬，以維持公務人員相當地位之生活費用為主旨，公務人員享有此種俸給之權，即為俸給權。公務人員之薪資主要是由「本俸」與「加給」所構成，「本俸」係指各職等人員依法應領取之基本給與。「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。依據公務人員俸給法第5條之規定，加給分成下列三類：
- 1.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。
  - 2.技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。
  - 3.地域加給：對服務邊遠或特殊地區與國外者加給之。
- (二)公私部門員工待遇比較，公部門呈現「雙重失衡」，係指以基層公務人員之薪資而言，普遍高於民間機構之員工；然而，以中高階公務人員之薪資而言，卻又普遍低於同工作責任與年資之民間機構主管。如此失衡之結果，將導致人力運用上的失衡，亦即中高階人才易因民間薪資的誘因而外流，致使中高階人才與管理階層的人力空洞化，也不利吸引民間優秀人力進入公部門服務。
- (三)改進之道，可參酌「文官制度興革規劃方案」之建議，推動績效靈活的俸給改革，例如建立高階文官俸表，研究將現行公務人員俸表中簡任第十二職等以上部分抽離，另行設計高階文官適用之「單一俸級」之俸表。另外，亦可強化俸給調整決策機制，建構民間薪資調查及配合國家財政收支情形調升或調降俸給之機制，以建立客觀具體之俸給調整標準。

四、假定某國立大學有三位教職員欲為公職候選人之親友助選：A君為未兼行政職務教授為其配偶助選、B君為教授兼系主任為其好友助選、C君為總務處專員為其祖父助選。請問公務人員行政中立法(含103年11月26日總統公布修正條文)，對該三位教職員之助選活動或行為，有何規範？(25分)

<b>試題評析</b>	測試考生對於最近修法動向之了解程度，應屬時事題。
<b>考點命中</b>	《現行考證制度(含公務員法)講義》第二回，薛律編撰，頁184-185。

**答：**

- (一)公務人員行政中立法(下稱本法)第2條規定：「本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。」第17條規定：「下列人員準用本法之規定：一、公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。二、教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。三、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構兼任行政職務之研究人員。四、各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。五、各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。六、公營事業對經營政策負有主要決策責任之

人員。七、經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。八、行政法人有給專任人員。九、代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。」

- (二)再者，本法第9條規定：「公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事下列政治活動或行為：一、動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。二、在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。三、主持集會、發起遊行或領導連署活動。四、在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限。五、對職務相關人員或其職務對象表達指示。六、公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。」103年11月26日本法第9條第1項第6款修正原因為公務員於下班或休假時間也具有公務員身分，所以參照舊法第9條規定第1項第6款規定，公務員不可為支持公職候選人而公開為其站台、遊行或拜票。不過如果是配偶或一親等直系血親為公職候選人時，依本法施行細則第6條規定，則例外可以為站台但不助講的輔選行為。然而，考量到現代多為小家庭共財共居的家庭生活結構，如果不能助選，也非立法原意所要限制的範圍，更不合常情，所以放寬於公務員為公職候選人的配偶或一親等直系血親時，除了可以站台，還可助講、遊行或拜票。
- (三)題示狀況，A君為國立大學教職員但未兼行政職，並非本所所稱之公務人員，也非本法之準用對象，並不受本法之拘束，且依新修正之法律規定，更非法律所禁止。然而，B君為系主任是行政職，屬於本法適用對象，自不得於公餘時間為人助選。C君為行政職員，不得為他人助選，但其祖父為兩親等之血親，例外不受拘束。

【版權所有，重製必究！】