

《現行考銓制度概要》

試題評析

本次考試題目還算平易，題目分布於考試、撫卹、懲戒等章節。較特殊者是考「撫卹法」，此題較少會被猜到。不過它只考「對象」及「撫卹金標準」，算是基本題，對同學們來說應不至有困難。只要按上課老師不斷提醒之基本題背誦，相信均應可得高分。

一、以下二個子題均為我國現行考試制度之重要特色，請分別說明其規定內容及立法旨意。

(一)公務人員之考試以「公開競爭」方式行之。(12分)

(二)公務人員考試性質以任用考試為主，資格考試為輔；兼具任用考試與資格考試之性質。(13分)

答：

(一)公務人員之考試以「公開競爭」方式行之：

1.主要內容：

(1)依公務人員考試法第二條之規定如下

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。(第二條第一項)

(2)所謂「公開競爭」，指舉辦考試時，凡中華民國國民，年滿十八歲，符合本法第五條、第六條及第十五條至第十九條之規定，且無第七條不得應考情事者，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。

2.立法要旨：

公務人員之考試須以「公開競爭」方式行之，主要用意乃符合公平公開用人之精神，且符合憲法第八十五條：「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。」之真正意旨。

(二)公務人員考試性質以任用考試為主，資格考試為輔；兼具任用考試與資格考試之性質：

1.主要內容：

(1)資格考試

係指考試合格人員僅獲遴用之「資格」，並不立即分發任用。

(2)任用考試

係指「即考即用、考用合一」。

(3)①民國74年以前→高普考採「資格考試」，特考採「任用考試」。

②民國75年~84年→高、普、特考均採「任用考試」。

③民國85年~至今→採兩制併行。

2.立法要旨：

由於資格考試及任用考試各有其優劣點，如下：

(1)資格考試

①優點：由於人數不受任用需求之限制，故可廣羅人才，且用人機關可選到最適當之人才。

②缺點：考試及格人員無任用保障，為工作仍可能造成人情關說困擾，及所用非人之弊。

(2)任用考試

①優點：考用合一，及格人員獲有保障，且可避免人情關說之弊。

②缺點：強制分發，往往造成分發人員及機關雙方之不滿意且異動頻繁，且可能產生遺珠之憾。

(3)由上可知為避免二制度之缺點，發揮二制度之優點，故我國目前採取以任用考試為主，而以資格考試為輔，以符合任用公平之原則。

二、試回答以下有關公務人員撫卹制度之規定：

(一)適用對象為何？(12分)

(二)公務人員因公死亡者，撫卹金如何核計？(13分)

答：

有關撫卹制度，在「公務人員撫卹法」對下列二個主題均有明確之規定，茲分別列舉敘述如下：

(一)適用對象：

1.依「撫卹法」第二條之規定

依本法撫卹之公務人員，以現職銓敘機關審定資格登記有案者為限。

2.復依「撫卹法施行細則」第二條之規定

本法第二條所稱「審定資格登記有案者」，係指依公務人員任用、派用法規審定登記有案之人員。

3.本法於下列在職有給人員準用之（「撫卹法」第十七條）

(1)特任、特派及相當於特任職人員。

(2)各部政務次長。

(3)特命全權大使及特命全權公使。

(4)省政府主席、委員及直轄市市長。

(5)其他依機關組織法律規定比照簡任第十四職等之正、副首長。

4.又依「撫卹法」第十七之一條之規定

本法於在職有給之縣(市)長、鄉鎮(市)長準用之。

(二)公務人員因公死亡者，撫卹金之核準規定：

1.依據「撫卹法」第五條第一項之規定

因公死亡人員，指下列情事之一

(1)因冒險犯難或戰地殉職。

(2)因執行職務發生危險，以致死亡。

(3)因公差遇險或罹病，以致死亡。

(4)在辦公場所發生意外，以致死亡。

2.病故或意外死亡者，撫卹金之給與（「撫卹法」第四條）

(1)任職未滿十五年者，給與一次撫卹金，不另發年撫卹金。任職每滿一年，給與一個半基數，尾數未滿六個月者，給與一個基數，滿六個月以上者，以一年計。

(2)任職十五年以上者，除每年給與五個基數之年撫卹金外，其任職滿十五年者，另給與十五個基數之一次撫卹金，以後每增一年加給半個基數，尾數未滿六個月者，不計；滿六個月以上者，以一年計，最高給與二十五個基數。

基數之計算，以公務人員最後在職時之本俸加一倍為準。年撫卹金基數應隨同在職同等級公務人員本俸調整支給之。

(3)另依「撫卹法」第四之一條之規定

公務人員亡故時領有本人實物代金、眷屬實物代金及眷屬補助費者，其實物代金及補助費，依下列規定加發：

①依本法第四條規定給與之一次撫卹金，每一基數加發一個月本人實物代金，另並一律加發兩年眷屬實物代金及眷屬補助費。

②依本法第四條規定給與之年撫卹金，本人及眷屬實物代金與眷屬補助費十足發給。

3.因公死亡者撫卹金之給與

此種人員，除照病故或意外死亡人員之規定給卹外，並有另外加卹之規定如下（「撫卹法」第五條第二項及第三項）

(1)因公死亡人員，除按前條規定給卹外，並加一次撫卹金百分之二十五；其係冒險犯難或戰地殉職者，加百分之五十。

(2)因公死亡人員，任職未滿十五年者，以十五年論；第一款人員任職十五年以上，未滿三十五年者，以三十五年論。

三、試依「公務員懲戒法」之規定，說明公務員應受懲戒之理由及懲戒處分之種類。(25分)

答：

依據我國「公務員懲戒法」之規定，懲戒之理由及處分之種類之主要內容如下：

(一)公務員應受懲戒之理由：

1.依據「公務員懲戒法」第二條之規定

公務員有下列各款情事之一者，應受懲戒：

(1)違法。

(2)廢弛職務或其他失職行為。由此可知公務人員被懲戒之原由有二，即

①違法

凡違背國家法令者，稱之為違法。違法除法律範圍外，並包括有關行政機關所制定的辦法、規程、規則、細則或其他單位之規章。

②廢弛職務或其他失職行為

即對於職務上應為之義務而不為者，謂之「廢弛職務或其他失職行為」。

(二)懲戒處分之種類：

依「公務員懲戒法」之規定，懲戒處分之種類如下(懲戒法第九條)

1.撤職

除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間至少為一年。(第十一條)

2.休職

休其現職，停發薪給，並不得在其他機關任職，其期間為六個月以上。休職期滿，許其復職。自復職之日起，二年內不得晉敘、升職或調任主管職務。(第十二條)

3.降級

依其現職之俸給降一級或二級改敘，自改敘之日起，二年內不得晉敘、升職或調任主管職務。受降級處分而無級可降者，按每級差額，減其月俸，其期間為二年。(第十三條)

4.減俸

依其現職之月俸減百分之十或百分之二十支給，其期間為六月以上、一年以下。自減俸之日起，一年內不得晉敘、升職或調任主管職務。(第十四條)

5.記過

自記過之日起一年內不得晉敘、升職或調任主管職務。一年內記過三次者，依其現職之俸級降一級改敘，無級可降者，準用前述降級部份「無級可降」之規定。(第十五條)

6.申誡

主管長官對於所屬公務人員之一種書面申斥告誡之謂。(第十六條)

◎對於再任人員之懲戒處分

受降級或減俸處分而在處分執行前或執行完畢前離職者，於其再任職時，依其再任職之級俸執行或繼續執行之。(第十七條)

◎以上六項，第二項至第五項之處分於政務官不適用之。

◎九職等或相當於九職等以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。

四、解釋名詞：(每小題5分共25分)

(一)檢覈

(二)換敘

(三)平時考核

(四)在職訓練

(五)權理

答：

(一)檢覈：

所謂檢覈，乃指聲請人就其所繳學歷經歷證件，審查其所具專門學識經驗及執業能力，並得予以面試或實地考試，以核定其執業資格，但現行是類人員考試法規定於必要時，亦可輔以筆試，以測驗其實際學識程度，而防浮濫。至其應考資格大致與高普考試相同，惟僅附加一服務年資而已。主管此類考試之考選部近

年以來，對於辦理專門職業及技術人員之檢覈，除繳驗學歷經歷證件外，並均輔以筆試。但因其不符合「公開競爭」考試之原則，故目前我國已不再使用此種考試方式。

(二)換敘：

依「公務人員俸給法」第十條之規定：「各機關現職人員，經銓敘合格者，應在其職務列等表所列職等範圍內，換敘相當等級，其換敘辦法，由考試院定之。」

1.現任人員在本法施行前敘定之俸（薪）級，其俸級之換敘，依現職公務人員換敘俸級辦法之規定。

（註：現職公務人員換敘俸級辦法已於中華民國91年8月30日銓敘部銓二字第0912177924號函停止適用）

2.在本法施行前，經敘定暫支高職等之俸級有案者，仍准暫支本法俸表所列相當俸級。

(三)平時考核：

平時考核乃屬考績方式之一，其主要規定如下：

平時考核，於年終考績時，應據以一併核計年終考績分數，其核計方法如下：

1.平時考核應併入年終考績增減年終考績之總分。（考績法第五條、第十三條）

2.嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過。（考績法施行細則第十五條第二項）

3.嘉獎或申誡一次者，增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記大功或大過一次者，增減其分數九分。（考績法施行細則第十六條）

4.平時考核之獎懲，得相互抵銷。（考績法第十二條第二項）

5.平時考核成績，除依規定抵銷，或已因一次記二大過予免職者外，抵銷後曾記二大功人員，考績不得列乙等以下（即應列甲等）；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下（即最低應列乙等）；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。（考績法第十三條）

6.無獎懲抵銷，或有獎懲抵銷後，仍累積達二大過者，年終考績應列丁等。（考績法第十二條第一項第一款）

(四)在職訓練：

所謂「在職訓練」（on-the-job training），即：

公務員於任職後，為增進其工作技能，並提高其工作效率與服務精神，有關機關對他們所施以之訓練之謂。因為公務員於任職後，或因時日過久，或因疏懶成性，乃在一般觀念，專業知識，與工作態度等方面，或多或少形成了保守不前或落伍消極的情形，故應施以訓練，以改進此等缺點並進而提高行政效率。

(五)權理：

1.所謂「權理」，即依法指派具有某一官等較低職等任用資格人員，擔任同官等內一較高職等職務，稱之。

2.依「公務人員任用法」第九條第三項規定：「初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格；未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理。權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。」

3.復依其施行細則第十條亦有下列之規定：「本法第九條第三項所稱未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理，係指擬任人員所具任用資格未達擬任職務所列最低職等，而具有該職等同一官等中，低一或低二職等任用資格者，始得權理。但職務跨列二個官等者，不得權理。」

4.本法務正施行前經銓敘部銓敘審定准予權理高三職等以上職務人員。得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務或繼續任原職至離職為止。」