

《現行考銓制度》

一、我國公務人員任用與陞遷制度皆備且已行之經年，惟論者指出其仍然存在某些問題值得深思，試就所知析論之。（25分）

試題評析

本題命題過於空泛，很難了解命題老師的命題意旨，但從其題意仍可掌握到「改革」之氣息，建議從考試院的興革方案加以切入，分別對任用與陞遷予以說明。

答：

我國公務人員任用與陞遷制度，乃秉持著考試用人與外補內陞並重之原則辦理，參酌考試院之文官制度興革規劃方案，就任用與陞遷制度之現況問題與改革方向說明如下：

(一)依據我國憲法以公開考試用人的常務人員體系，乃係文官之中堅主幹，其員額最多，相關任用法制自應完整建構：

- 1.職務分類制架構之檢討改進：現行任用法之十四職等架構下，各層級職務間列等結構緊密，其中薦任第八職等課長、薦任第九職等科長、簡任第十二職等司（處）長等關鍵性職務，其列等調整向上連動後，勢必面臨十四職等不敷所需之困境。因此，現行十四職等之架構實有重行檢討之必要，俾利全盤規劃，謀求整體衡平合理之職務列等調整方案。另對職組暨職系名稱一覽表、有關單向或相互調任之規定，宜在專才專業、適才適所之前提下，兼顧機關用人需要，酌作修正。
- 2.各專業人事法制之整修：例如警察人員及關務人員、學術研究機構研究人員之管理制度、簡併其他不合時宜之專業人事制度以及人事、政風、主計三個一條鞭制之未來走向等等問題，均有待進一步規劃。
- 3.建構公私人才交流法制：為有效運用民間專業人才，並讓公務人員至國內或國外績優之民間機構實地歷練，提升公務人員能力，允宜於憲法考試用人之原則下，建立公私人才交流之法制，明文規範各機關得指派具發展潛力之公務人員至績優民間機構學習歷練，並得以約聘方式，自績優民間機構借重專業性、科技性或特殊性知能人員，以促進公私人才交流，加強雙方管理觀念之提升。

(二)我國陞遷制度分別規定於升官等考試法與任用法中，配合初任考試與陞遷制度，平衡外補與任陞。遭遇之問題與解決方案如下：

- 1.重新設計晉升簡任官等資格條件：薦任公務人員晉升簡任官等之取得，應及早廢除升官等考試，一律改採經由考績及升簡任官等訓練之方式辦理，且應修正公務人員任用法有關升簡任官等之基本條件，增設曾任薦任第九職等主管職務2年以上之經歷等條件，以陞遷歷練結合簡任升官等訓練，提升簡任文官人力素質。
- 2.限期廢止升官等考試。
- 3.修訂取得同官等內較高職等資格條件：將現行年終考績結果2年列甲等或1年列甲等、2年列乙等即取得較高職等任用資格之規定，搭配公務人員考績法之等第修正之設計，重新規劃較嚴謹之晉陞職等條件。
- 4.建立快速陞遷機制：配合公務人員考績法增列優等等第之設計，對考績特優者，例如：高考二、三級考試及格考績特優者，審慎規劃給予較快速升職等、官等及優先陞任之機會，縮短優秀公務人員晉陞時間，以強化考績激勵及擇優陞遷之功能。
- 5.適度規範內陞與外補比例：研究規範各機關薦任以上職缺除考試分發之外，應訂內陞或外補之比例（如四分之一），以活化機關人力。但對性質特殊機關，得予例外規定。
- 6.擴大職務遷調範圍：研議擴大職務輪調制度，及強化現行具職務歷練資歷及基層服務年資可酌予加分之陞任評分標準制度，各類主管機關（如：民政、財政、教育等）應建立全國各該類人員之遷調機制，鼓勵中央與地方公務人員交流歷練，以拓展視野，培育幹才。並應落實現行一條鞭機關之職期調任制度。

二、依據我國公務人員考績法，下列那些情事於年終考績時較符合得列為丁等的標準？並請說明其法律依據。（25分）

- (一)劉先生為學校教務處組員，負責管理學生成績，他發現某學生成績不及格，運用職權向該生索賄以竄改其成績為及格，經人檢舉後查證屬實。

- (二)林組長身為單位主管，因為不滿上級交辦之任務，竟暗示其下屬組員拖延工作進度，上級發現後予以申誡懲處，始有所改善。
- (三)莊先生暗戀在另一單位任職之同事吳小姐，屢次示愛，皆遭到吳小姐拒絕，隨後莊先生發現吳小姐已經與其任職單位主管王主任交往多時，並且論及婚嫁。莊先生由妒生恨，因此在臉書上公開散布王主任為有婦之夫且濫用職權脅迫吳小姐與之交往的不實消息。此事被王主任察覺，他向莊先生之主管張主任反應，要求張主任予以適當懲處並刪除臉書。張主任當即要求莊先生立即刪除該篇臉書上不實之貼文，並予記過懲處。不料，該篇不實貼文從莊先生的臉書刪除後未滿一週，又在多個其他社交網站出現該文，經查證這些張貼者皆為莊先生本人。
- (四)陳女士總是在上班時間偷偷離開辦公室去買菜，經其主管屢勸不改，還曾經因此被記申誡與小過懲處。儘管如此，陳女士仍是我行我素，依然故我。最近，她變本加厲，上午開溜買菜，下午則是藉故離開辦公室去照顧她先生所開設的便利商店，經人檢舉後，她向主管辯稱自己只是去便利商店買東西，但調閱監視影帶後證實陳女士確有在櫃臺收銀販賣商品之行為。陳女士辦公室同仁對其行為皆表達高度不滿，向主管陳情若不對之予以適當處分，大家將要有樣學樣、癱瘓辦公室的運作，事態頗為緊張。
- (五)葛先生屢屢向其主管反應行政程序或上級決策不當之處，並且常常利用單位所成立的即時通信軟體 Line 群組張貼其對時弊針砭與政策興革的見解，甚至還經常至部長信箱投書陳情，每次接獲其投書，上級就要行文至該機關要求妥慎處理葛先生的陳情事件，因此葛先生已經成為主管和同事眼中的「麻煩製造者」。

試題評析	本題以實例題之方式，測試考生對於年終考績丁等之事由了解程度。應著重於考績法第6條第3項各款事由之適用與分析。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度講義》第三回，薛律編撰，頁11至15。

答：

- (一)因年終考績考列丁等者，應予以免職，業已影響人民服公職之基本權，應以法律有明文規定者為限，方符法律保留原則。是以，題示之事實能否與以考列丁等，應依考績法第6條第3項各款之規定定之。
- (二)考績法第6條第3項規定：除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。
- (三)謹就題示各款事實能否考列丁等，分析如下：
- 1.劉先生利用職權收賄，並竄改成績，業已構成貪汙治罪條例之犯罪，違反法令禁止之事項十分明確。管見以為應已符合第4款「品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者」之情事，得予以考列丁等。
 - 2.林組長雖有稽延公務之情事，但既經上級發現予以申誡後有所改善，尚未造成重大不良後果，故管見以為尚未符合考列丁等之要件。
 - 3.莊先生之行為不僅構成刑法上之毀謗罪責，更屬於誣控濫告之行為。既經張主任勸導後，莊先生反而變本加厲，毫無改善，依第1款之規定，應得以考列丁等。
 - 4.陳女士之行為，不僅已經違反服務法之禁止兼職規定，且屬怠忽職守，稽延公務，並造成重大不良後果之行為，依第3款之規定，應得以考列丁等。
 - 5.葛先生之行為雖然造成機關處理事務上之困擾，然而此乃其表達意見之言論自由，且出發點也是希望革新時弊，自不得以此為由而考列丁等。

三、論者指出，我公務人員俸給制度有其特色亦有其值得檢討之處，試分別析論之。(25分)

試題評析	本題乃測試考生對於俸給制度之瞭解程度以及興革建議，可參酌考試院之文官制度興革規劃方案加以說明。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度講義》第四回，薛律編撰，頁23至28。

【版權所有，重製必究！】

答：

- (一)就公務人員俸給之給付而言，雖受公務人員俸給法有關官職等、俸級、俸點之規範，但其只是表示等級高低與給付金額多寡的連動性，有關俸點如何折算俸額及各種加給給付標準，該法並未規定，而係分別以授權條款授權行政院或公務人員加給辦法定之，其中有關俸點折算俸額部分，行政院係以支給要點所附公務人員俸額表規定，並未完全符合法律保留原則。是以，公務人員之俸給制度雖非干涉行政，但仍應符合法律保留原則之要求，儘速完成相關法制規定。再者，我國採取單一俸表，已經無法適應各種職務特性，不符職酬相當原則，對於高階文官俸級已無職務區隔功能，亦因俸級級數不足及重疊率偏高，缺乏激勵誘因。
- (二)參酌考試院之文官制度興革規劃方案，我國俸給制度值得檢討及改進之處分析如下：
- 1.建構複式俸表：將現行多數一般公務人員均適用之單一公務人員俸表，改按機關層次、職務結構特性及人力運用情形，設計「不同職務類別」之俸表。
 - 2.建構高階文官俸表：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。
 - 3.重行排列及調整俸級級數：分析政府組織結構、人力配置、人員晉陞、級分布及停年情形，設計長效型、發展型之俸級級數，以滿足久任人員晉級期望，發揮績效俸表之功能。
 - 4.重新建構矩陣式俸表：配合俸級級數之增加，並免重疊率偏高，俸表結構（格式）由現行階梯型改為矩陣式，且不另列年功俸。
 - 5.整併單一俸點折合率：以不增加人事費預算為前提，逐年整併俸點折合率，終至一致，以達俸點等值之目標。
 - 6.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。
 - 7.檢討加給之分類及支給標準：(1)專業加給：按職務之專業及特性，檢討現行專業加給種類。(2)地域加給：按地區特性及人力情形，檢討地域加給之合理性。(3)職務加給：按職務特性及業務需要，檢討職務加給種類及標準，再按簡任非主管支領主管職務加給、同職務列等之單位主管及機關首長支領相同數額主管職務加給之情形，檢討主管職務加給支給之合理性。

四、下列何者具備升官等考試之應考資格？可報考何種升官等考試？其根據的法規為何？（25分）

- (一)王上校今年擬申請自軍中退役而轉任文職。
- (二)蔡先生原為會計師，他依法轉任為公務人員現為薦任9職等，而其自取得9職等資格後便擔任主計室主任已逾6年，且已敘薦任9職等本俸最高級。
- (三)陳女士具薦任9職等年資3年並擔任主任職務已逾3年，且已敘薦任9職等本俸最高級。
- (四)徐先生自從升任委任5職等後便從里幹事調遷為民政課員已逾5年，且已敘委任5職等本俸最高級。
- (五)劉小姐經晉升薦任官等訓練合格，現任某縣政府文化局薦任7職等課員。

試題評析	題目雖然以升官等考試資格為開頭，但細觀其案例事實，也涉及軍人轉任公務人員考試及任用法第17條之規定，宜一併說明之。再者，於實例題中應表明規定內容，並進行涵攝。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度講義》第一回，薛律編撰，頁47、頁109~112。

答：

- 公務人員升官等考試（以下簡稱升官等考試），分簡任升官等考試及薦任升官等考試，其應考資格分別規定於升官等考試法第3條及第4條。分別就題示事實分析如下：
- (一)王上校為軍人，並非任用法所稱之任用人員，並無法參加升官等考試。其應依公務人員考試法第24條等規定，參加特種考試退除役軍人轉任公務人員考試或國軍上校以上軍官轉任公務人員考試等考試，但其任用機關受有限制。
- (二)蔡先生現為薦任9職等且年資為6年，並敘薦任9職等本俸最高級，可參加簡任升官等考試，其已符合升官等考試法第3條第4款「依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任第九職等人員，並具有第一

- 款年資（四年以上）、俸級條件（已敘薦任第九職等本俸最高級）。」之規定。
- (三)陳女士雖為薦任9職等並敘薦任9職等本俸最高級，但其薦任9職等年資僅為3年，並未符合升官等考試法第3條第4款之規定。
- (四)徐先生現為委任5職等且年資為5年，並敘委任5職等本俸最高級，可參加薦任升官等考試，其已符合升官等考試法第4條第1款「具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員滿三年，已敘委任第五職等本俸最高級」之規定。
- (五)劉小姐可參加薦任升官等考試，其已符合升官等考試法第4條第5款「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六職等至第八職等人員」規定。雖然劉小姐考試及格仍然只能擔任薦任官等，但如此一來可不受任用法第17條之任官限制。

高
點
·
高
上

【版權所有，重製必究！】