

# 《現行考銓制度》

- 一、請綜合閱讀與分析附表後，提出對以下議題之分析：(1)附表可能涉及的相關理論；(2)附表所呈現的重要現象；(3)造成該現象的可能原因與未來影響；(4)未來可能呈現的趨勢變化與理由；(5)政府人力運用政策是否應依據未來趨勢變化據以調整。(40分)

附表 全國公務人員人數按性別分 中華民國105年底

項目別	人數(人)			百分比(%)		性比例
	總計	男性	女性	男性	女性	
<b>總計</b>	<b>347,572</b>	<b>201,323</b>	<b>146,249</b>	<b>57.92</b>	<b>42.08</b>	<b>137.66</b>
機關性質別						
行政機關 (不含警察人員)	235,591	144,132	91,459	61.18	38.82	157.59
公營事業機構	160,139	75,079	85,060	46.88	53.12	88.27
公營事業機構	64,972	45,574	19,398	70.14	29.86	234.94
衛生醫療機構	19,852	4,940	14,912	24.88	75.12	33.13
公立學校(職員)	27,157	6,677	20,480	24.59	75.41	32.60
年齡別						
未滿30歲	36,140	20,983	15,157	58.06	41.94	138.44
30~50歲	210,153	118,267	91,886	56.28	43.72	128.71
50歲以上	101,279	62,073	39,206	61.29	38.71	158.33
官等別						
簡任(派)	186,429	80,941	105,488	43.42	56.58	76.73
薦任(派)	8,826	5,961	2,865	67.54	32.46	208.06
薦任(派)	121,086	51,389	69,697	42.44	57.56	73.73
委任(派)	56,517	23,591	32,926	41.74	58.26	71.65

註：1.性比例為每百女子所當男子數〔(男性/女性)\*100〕。

2.本表官等別係全國公務人員具簡薦委任(派)官等之人員。

<b>試題評析</b>	此題乍看之下非常恐怖，但是若仔細觀看表格內容，這題就是行政學理論與人資理論的運用，雖然此題感覺非常學理，但是亦可以用相關法條來輔佐學理內容，而此表透露的訊息：性別議題，後面五個子題可以環繞在這部分發揮，老師在課堂上也特別針對公務人力性別議題與退休議題特別說明，當然今年考銓考題也透露一個資訊：未來考銓的題目會開始結和人力資源管理理論。
<b>考點命中</b>	《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第十回，金盈編撰，頁114-116。

**答：**

(一)該表所涉及的理論

- 1.本表可以發現在政府體系中，性別議題已經成為當經政府人力資源管理的重要議題，首先在官等性別比例方面，薦任與委任官女性與男性的比例大約將近6：4，女性多於男性，但是在簡任官層級，女性與男性的比例大約3：7，男性多於女性，意味女性從薦任官陞遷至簡任官比男性不易，有玻璃天花板的現象，代表在政府部門中女性於其事業生涯的向上流動所遭遇到的無形障礙。
- 2.除了從官等性別比例出現玻璃天花板的現象外，從機關性別比例也發現醫院與學校女性的比例高於男性許多，而國營事業則男性多於女性，代表在機關中出現了玻璃牆的現象，「玻璃牆」係指「水平的性別隔離」，使女性通常被安排於幕僚或支援性的部門或機關，如人力資源、公共關係、法制事務、會計及護理人員等。
- 3.最後，該表在委任官性別比例的部分，女性高於男性許多，呈現了「黏糊地板」，此為形容女性的生涯被限制在組織的底層而無法掙脫，這些工作大多是些不甚有吸引力且不甚顯眼卻又為組織所必要。

(二)該表呈現的現象

【版權所有，重製必究！】

1. 女性在陞遷至高官等職務比男性困難，出現玻璃天花板的狀況，公部門在陞遷上有性別不平等的疑慮。
2. 女性多任職於學校與醫院等機關，顯示公部門的機關與職務的選擇上仍有性別刻板印象。
3. 30~50歲公務人員數量最多，未來退休將會有漸進式退休的狀況。

(三) 造成該現象的可能原因和影響

1. 性別特性：

性別特性因素造成天花板效應是由於女性特有的天性和特質造成的。女性在職業發展的道路上，容易為家庭和撫育子女而分心，即使她們能夠很快地返回工作，她們也已經落後於其他的男性同事了。尤其是照顧嬰兒的原因，她們往往錯過了一些重要的發展機會。

2. 刻板印象：

天花板效應主要是與刻板印象相關。在很多組織，這種刻板的印象甚至已經約定俗成了。升遷的標準往往掌握在白人男性手中，那些想要升職的女性要按他們的標準衡量。

(四) 未來可能呈現的趨勢與變化

1. 未來玻璃天花板的狀況會有日趨減少的可能性，因為我國許多公務員法規已經把性別因素納入，像是考績委員會與陞遷委員會都有性別比例的規定，委員會的成員一定要有一定的性別代表性，以避免女性陞遷比男性困難的狀況。
2. 性別主流化政策的施行，使得行政機關各項政策都必須考量性別因素，因此未來公務體系的性別問題，將會漸漸走向公平之路。

(五) 政府政策是否要依據該趨勢修正

由於性別平等與性別主流化為當今重要的議題，基於公平正義的角度，未來政府的政策與管理措施，都必須將性別因素納入考量，符合性別主流化的精神，並且破除公部門中性別不平等的情況。

二、報載A市某位女教師在10年間，連續申請國外進修3年，育嬰假3.5年，侍親假半年，生產一子後又申請1.5年的育嬰留職停薪，前後加起來共計請了8年半的假。此種情形並不僅存在教育體系，一般行政機關亦會發生。請以行政機關為範疇，就此現象，分別從相關法令、組織人力運用（及其他面向），提出綜合看法與建議。（30分）

<b>試題評析</b>	本題將最近的新聞作為題目案例，探討該案件在法制上與學理上的問題，其實不難，首先從法制上說明生育在留職停薪辦法中的規定，說明該案例是否合法，在從人力資源管理的角度探討該狀況，像是運用非典型人力（約聘僱人員的聘用來填補暫時性職缺）。
<b>考點命中</b>	《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第五回，金盈編撰，頁47-55。

**答：**

(一) 在法令上該員行為是否妥適

1. 任用法第28-1條

公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。

2. 公務人員留職停薪辦法第5條

公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：

一、養育三足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。

二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。

三、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉。

四、配偶或子女重大傷病須照護。

五、配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。

六、其他經考試院會同行政院認定之情事。

公務人員之配偶未就業者，不適用前項第一款及第二款之規定。但有正當理由，並經機關核准者，不在此限。

【版權所有，重製必究！】

參照上述規定，該員因為生育原因，故機關不得拒絕留職停薪，行為符合留職停薪辦法，但對組織人力運用會產生問題。

(二)現行制度針對該情事處理方式

參照留職停薪辦法第9條，主管人員經核准留職停薪六個月以上者，得視業務需要調任為非主管職務。

留職停薪人員留職停薪期間所遺業務，由現職人員代理或兼辦。薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得以所代理職務為薦任或委任官等，分別依約聘僱相關法令規定約聘或約僱人員辦理。但委任跨列薦任官等之職務，得約聘或約僱人員辦理。

參照上述規定，留職停薪人員仍具公務人員資格，故僅能使用機關其他人力針對留職停薪人員之職務進行代理，如此會造成人力吃緊。

(三)解決方法

針對留職停薪人員的暫時性職缺，建議可以運用非典型人力，像是進行約聘僱人員來代理該職缺，若是較為簡單的工作，可以運用勞務承攬人員，依民法第490條規定，稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。爰勞務承攬係各機關依業務實際需要，依政府採購法辦理勞務採購，並以所承攬業務具體完成為履約標的，且其承攬人員之運用、調度及管理事宜，悉屬廠商權責。

三、請依據訓練理論，提出一個為期12小時，目的在於提升機關初任人員對行政中立法內涵與實踐有所認識的訓練方案，訓練方案必須提出具體的行政中立法課程單元及各單元應包含的內容。

(30分)

試題評析	題目上雖說要設計行政中立課程，但要設計課程前總是要知道行政中立的內容，所以主要是考行政中立法有哪些內容，在依據內容設計課程，重點不是課程設計，而是瞭不瞭解行政中立法的主要規定。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度與公務員法講義》第七回，金盈編撰，頁100-107。

**答：**

設計行政中立課程最主要的工作是要先瞭解行政中立法的重點內容，依據重點內容設計適合的課程，以下說明行政中立法的重點內容，並且依據這些內容設計課程。

(一)應作為事項基礎知識訓練

1.中立法第3條

公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。

2.中立法第4條

公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇。

3.中立法第11條

公務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，應依規定請事假或休假。

公務人員依前項規定請假時，長官不得拒絕。

4.中立法第12條

公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。

5.中立法第13條

各機關首長或主管人員於選舉委員會發布選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者之造訪活動；並應於辦公、活動場所之各出入口明顯處所張貼禁止競選活動之告示。

(二)政治活動規範訓練

1.中立法第5條

公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。

公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭。

公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。

2.中立法第7條

公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。但依其業務性質，執行職務之必要

行為，不在此限。

前項所稱上班或勤務時間，指下列時間：

- 一、法定上班時間。
- 二、因業務狀況彈性調整上班時間。
- 三、值班或加班時間。
- 四、因公奉派訓練、出差或參加與其職務有關活動之時間。

### 3. 中立法第9條

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。

前項第一款所稱行政資源，指行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等資源。

第一項第四款及第六款但書之行為，不得涉及與該公務人員職務上有關之事項。

- (三) 參照行政中立法所規範的主要內容，12小時的訓練課程會主要聚焦在應作為事項與政治活動限制兩大部分進行課程設計，落實該法的精神。

【版權所有，重製必究！】