

# 《現行考銓制度》

一、公務人員考試法第一條規定：「公務人員之任用，依本法以考試定其資格」。請根據本條文內容，申述當人員參加不同種類的初任公務人員考試（如高考、普考……等），在及格後可能會影響那些接續的任用作業？內容為何？（25分）

## 試題評析

本題整合各項人事制度，建議考生就可以想到的部分，盡量多寫。可以從考試法、任用法的相關條文，逐一思考。

## 答：

參加不同種類的初任公務人員考試，在及格後將影響下列任用作業：

- (一)轉調原分發任用機關之限制：如公務人員考試法第6條、第24條之限制。如為高等考試、普通考試、初等考試，及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。其餘考試任用之人員，受有更嚴格之限制。
- (二)取得任用資格不同：公務人員任用法第13條第1項：「考試及格人員之任用，依下列規定：一、高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得薦任第九職等任用資格。二、高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得薦任第七職等任用資格。三、高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。四、普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。五、初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。」
- (三)升官等考試之應考資格及任用資格：如公務人員任用法第15條、第17條等規定。
- (四)調任之限制：公務人員任用法第18條第3項：「考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。」
- (五)任命方式不同：公務人員任用法第25條：「各機關初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命之。」

二、保障公務人員合法權益，已是今日我國考銓制度施行的重要項目。請分析現行各種保障途徑在落實過程中，有那些可以提升或強化的重點？理由為何？（25分）

## 試題評析

保障法於106年6月有大幅度修正，可就此次修法之重點為說明。

## 答：

- (一)目前公務人員合法權益之保障，係以公務人員保障法（下稱本法）為依據，保障方式區分為兩類，一為申請復審，不服復審決定者，再提行政訴訟。另一種方式為向原處分機關為申訴，不服申訴者，再向公務人員保障暨培訓委員會申請再申訴。
- (二)本法自85年制訂施行以來，直至106年有重大修正，此次修正正足以說明保障途徑應強化之重點，簡述如下：
  - 1.公務人員於停職、休職、留職停薪期間，仍具有公務人員身分；但不得執行職務。又上開人員於停職、休職、留職停薪原因消滅或期間屆滿，得依保障法申請復職。（第9條之1、第11條之1、第11條之2）
  - 2.公務人員辭職，要以書面申請，除非有危害國家安全之虞或法律另有規定之情形，服務機關或其上級機關即應准其辭職。（第12條之1）
  - 3.公務人員對於長官書面署名下達之命令，除非違反刑事法律，否則都應服從，其並可免負相關行政責任。（第17條）
  - 4.公務人員因執行職務發生意外導致受傷、失能或死亡時，服務機關應發給慰問金。（第21條）
  - 5.公務人員公法上財產請求權消滅時效期間，分為10年及2年。（第24條之1）
  - 6.公務人員經機關駁回其依法申請之案件時，得提起復審，請求該機關為特定內容之行政處分。（第26條）
  - 7.復審事件也可以申請調處。（第85條至第88條、第91條）

【版權所有，重製必究！】

- 8.再申訴事件決定確定後，有再審議事由，也可以申請再審議。（第94條、第95條、第100條、第101條）
- 9.應公務人員考試錄取參加訓練之人員，除了不服保訓會所為之行政處分，依訴願法規定提起救濟外，均可準用保障法之規定，以保障權益。另對於參加訓練期滿成績及格而未獲分發任用之人員，也可準用保障法之規定。（第102條）

三、公務人員生涯發展過程中除了陞遷外，尚有許多調任的可能性。若您是人事主管，當機關首長想運用調任（排除陞遷）來活化機關人力運用時，請問基於職責，您應提供什麼建議？（25分）

#### 試題評析

以調任結合機關首長之用人限制，注意題目係以「機關首長幕僚」之身分而提出建議，突顯命題意旨在於用人限制。

#### 答：

當機關首長想運用調任來活化機關人力運用時，人事主管應提醒機關首長注意下列規定：

(一)調任之限制：公務人員任用法（下稱本法）第18條規定：

「現職公務人員調任，依下列規定：

- 一、簡任第十二職等以上人員，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及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。
- 二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。
- 三、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、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

前項人員之調任，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。

考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。

現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。」

(二)可以善用指名商調：本法第22條：「各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調特種考試及格人員時，仍應受第13條第5項及第18條第3項規定之限制。」

(三)注意迴避之限制：本法第26條：「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。」

(四)不宜任用屆退人員：本法第27條：「已屆限齡退休人員，各機關不得進用。」

(五)可以善用權理規定：本法第9條第3項：「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。」

四、請根據現行公務人員年終考績決定過程，提出機關未來欲提升人員工作績效的可行變革途徑。（25分）

#### 試題評析

本題著重於年終考績之決定過程，並測試考生對於考績法修正草案中對於提升工作績效之相關變革是否瞭解。

#### 答：

(一)現行年終考績決定程序（參見公務人員考績法第14條、第16條等規定）：

- 1.各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。
- 2.考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

- 3.考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。
- 4.公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現以違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。
- 5.另外，需注意正當法律程序之要求，如釋字384號解釋、釋字396號解釋、釋字491號解釋與考績委員會組織規程之規定。

(二)目前考績法修正草案中對於提升工作績效部分有下列變革，簡要說明如下：

- 1.考績等次增列優等，以激勵工作績效表現卓著或對機關行政效能提升具特殊貢獻人員之工作士氣。
- 2.年終考績增列優等等次之獎懲結果及修正丙等之獎懲規定；增訂十年內一年考列優等或連續三年考列甲等時，得抵銷丙等一次規定，以及主管人員考績不佳者調任非主管之機制；另予考績人員不得考列優等。
- 3.主管機關及各機關得視業務特性，辦理所屬機關間或內部單位間之團體績效評比，作為辦理平時考核獎懲及考績之參考。
- 4.授權訂定考績委員會組織規程規定事項，以符合授權明確性原則；將現行本法施行細則有關考績委員會對於考績案件得調閱考核紀錄及查詢有關人員之權限，提升法律位階於本法規定，以符合法律保留原則；另除現行對擬予考列丁等及一次記二大過人員外，亦增列考績委員會對擬予考列丙等人員，於處分前應給予當事人陳述及申辯機會之規定。

【版權所有，重製必究！】