

# 《現行考銓制度》

一、各項特考之請辦機關得視其特殊業務需要，設定各種資格條件限制，此為公務人員考試法之規定。惟此種限制是否符合憲法「平等原則」及「人民有應考試服公職」權利，多年來正、反主張互見。請分別說明正、反對立的意見內涵，並就已見評論之。(25分)

<b>試題評析</b>	測試考生對於102年考試法重大修改之瞭解。
<b>考題命中</b>	《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》第一回，薛律編撰，頁50-51。

**答：**

(一)民國102年增訂公務人員考試法(下稱考試法)第17條(原為第19條)第2、3項規定：「公務人員各種考試之應考資格，除依第十三條至第十六條規定外，必要時得視考試等級、類科需要，增列下列各款為應考資格條件：一、提高學歷條件。二、具有與類科相關之工作經驗或訓練並有證明文件。三、經相當等級之語文能力檢定合格。(第2項)公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。(第3項)」增訂理由為：

- 1.應考資格之設計，本屬考試權行使範疇，依考試等級、類科之需要，提高學歷條件或要求應具有與各該類科相關之工作經驗或訓練始得應考，不待法律規定，考試院可在本法授權自為決定。
- 2.為因應機關用人需求，放寬應考資格訂定專門職業證書之規定，不限其他法律規定，因用人機關業務性質需要，亦得配合訂定須具備相關專門職業證書，始得應考之規定。惟為免寬濫，影響一般應考人之應試權益，建立審核機制，以其業務性質是否應具備相關專門職業證書始得勝任；工作內容是否涉及人民之生命、身體及財產等重大事項，作為准否增訂之依據。
- 3.對於具有各該類科專門職業證書始得應考之考試類科，考量其應考人已通過相關專門職業技術人員考試，爰予減列相關應試科目，並列考與業務相關之應試科目。

(二)上開規定乃對應考資格增加限制，與考試法要求「公開競爭，擇優錄取」的基本精神似有違背，更對於人民有應考試服公職之基本權有所限制。然而，縣(市)衛生局屢有反映，其業務職掌雖非屬醫事人員執業範圍，然與醫事業務息息相關，須給予所屬醫療院所專業監督與指導，非具有醫事專業知能者無法勝任(如藥師、醫事檢驗師及護理師)。亦有用人機關反映，其進用公務人員考試及格者，因甫自學校畢業，而未具相關工作實務經驗，不利機關業務推展及執行。遇有需審核實務作業或給予實務指導時，往往造成「無照」審「有照」之情形。

(三)為解決上開紛爭，建議採取以下措施，以維護應考人之權益：

- 1.未來如有增列職業證書為應考資格需求者，為免影響一般應考人權益，將建立增設考試類科之審核機制，以業務性質是否應具備相關專門職業證書始得勝任，工作內容是否涉及人民之生命、身體及財產等重大事項，作為准駁依據。
- 2.衛生單位可增設公職藥師、公職醫事檢驗師及護理師；技術人員部分可增設公職土木工程技師、公職都市計劃技師等及為協助政府機關正確適用法令與保障人民權益之公職律師。
- 3.另請用人機關依「一般」及「證照」類科分別提報缺額，並作適當比例分配。
- 4.多元考試方式，減少應試科目數：專門職業及技術人員考試及格資格者，其執業能力業已經過國家考試之衡鑑，爰其應試專業科目可予酌減，並可視用人機關需求，併採多元考試方式。

二、有謂我國公務人員待遇調整機制在決策過程、調整參考因素及法制化方面均有值得商榷之處。請就已見論述之，並提出改進建議。(25分)

<b>試題評析</b>	測試考生對於公務人員待遇調整機制之瞭解，需注意文官制度興革規劃方案之內容。
<b>考題命中</b>	《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》第四回，薛律編撰，頁21-31。法規補充：文官制度興革規劃方案。

**答：**

- (一)公務人員俸給法第18條規定：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。本俸、年功俸之俸點折算俸額，由行政院會商考試院定之」。另行政院依據「全國軍公教員工待遇支給要點」辦理調整公部門年度待遇，且訂有「全國軍公教人員年度待遇調整標準作業流程」，作為軍公教人員調整薪資之依據。行政院根據平均每人國民所得、家庭收支狀況、民間企業薪資水準、經濟成長率及消費者物價指數等變動情形以及國家財政負擔等原則，由產、官、學者代表組成之「軍公教員工待遇審議委員會」，審議軍公教員工待遇調整方案，並經立法院通過，方得施行。
- (二)考試院所提出之文官制度興革規劃方案第六案中提及目前俸給調整缺乏客觀具體之標準，政府於俸給調整政策上，欠缺理性決策模型可資運用。因此建議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。
- (三)為因應全球環境快速變遷、少子女化、人口高齡化之現象，並解決政府年金制度即將面臨破產問題，本次年金改革對退休軍公教人員或多或少造成福利減少之影響。然而為使現職軍公教人員在仍為國家為社會付出心力之下，在衡量「民間企業薪資水準」、「物價指數變動情形」、「平均每人國民所得」、「經濟成長率」及「政府財政負擔」等相關因素，給與加薪機會，以激勵士氣。另為使在職與退休軍公教薪資待遇有所區別，讓在職繼續付出勞動者享有加薪權利，可採取調高專業加給部分，而非本俸部分，作為衡平在職與退休軍公教之薪資待遇，並達到年金制度永續發展目標。

三、為了避免退撫基金入不敷出，影響公務人員退休權益。此次政府年金改革特別在107年7月1日施行之「公務人員退休資遣撫卹法」中設計了鼓勵晚退的機制。試說明新法中有關鼓勵晚退的機制為何？並請論述此一機制對未來公務人力可能帶來之影響。（25分）

<b>試題評析</b>	針對年金改革中「延後月退休金起支年齡」命題，並測試考生對於法律修改可能衍生之社會變革，考生需注意時事新聞。
<b>考題命中</b>	1.《高點·高上現行考銓制度（含公務員法）講義》第四回，薛律編撰，頁61-109。 2.《高點·高上現行考銓制度（含公務員法）總複習講義》第一回，薛律編撰，頁12-13。

**答：**

- (一)107年7月1日施行之公務人員退休資遣撫卹法第31條，延後月退休金起支年齡，以達到鼓勵公務人員晚退之效果：
- 公務人員任職滿十五年，依第十七條第一項規定辦理退休者，符合下列月退休金起支年齡規定，得擇領全額月退休金：一、中華民國一百零九年十二月三十一日以前退休且符合下列規定之一者：（一）年滿六十歲。（二）任職年資滿三十年且年滿五十五歲。二、中華民國一百十年退休者，應年滿六十歲，其後每一年提高一歲，至中華民國一百十五年一月一日以後為六十五歲。
  - 公務人員任職滿十五年，依第十七條第二項規定辦理退休者，年滿五十五歲，得擇領全額月退休金。公務人員任職滿二十五年，依第十七條第六項規定辦理退休者，年滿五十五歲，得擇領全額月退休金；於中華民國一百十年後退休者，其後每一年提高一歲，至中華民國一百十五年一月一日以後為六十歲。
  - 前項人員於未達月退休金起支年齡前，得就下列方式，擇一請領退休金：一、支領一次退休金。二、至年滿月退休金起支年齡之日起，領取全額月退休金（以下簡稱展期月退休金）。三、提前於年滿月退休金起支年齡前，開始領取月退休金；每提前一年，減發百分之四（以下簡稱減額月退休金），最多得提前五年，減發百分之二十。四、支領二分之一之一次退休金，並至年滿月退休金起支年齡之日起領取二分之一之月退休金。五、支領二分之一之一次退休金，並提前於年滿月退休金起支年齡前開始領取二分之一之月退休金，每提前一年減發百分之四，最多得提前五年減發百分之二十。
- (二)根據銓敘部的統計，在年改確定修法後，2017年退休公務員僅6356人，與過去每年退休約萬人相比，明顯減少近4成。銓敘部表示，由於公教人員退休金普遍縮水，為了彌補退休金減少損失，許多公務員寧可多做幾年，讓退休後的生活更有保障。公教人員延退已是普遍現象，這會造成兩個問題，一是以較高成本雇用低效率的人力，另一個是「老的不去，新的不來」，公教人員都是依職缺用人，人力新陳代謝出問題，影響士氣。

四、以下的情境，其敘述內容有5個錯誤，請找出錯誤之所在，並以相關之法令規定內容予以更正。  
(25分)

某甲業經銓敘審定為委任第5職等本俸5級370俸點在案，因故機關首長想把他調任為委任第1至第3職等書記。因為某甲是非自願調任，所以他去請教自稱人事專家的某乙有關任用、俸給、考績、救濟等權益事宜。

某乙跟他說：「首長本就擁有人權，你被降調為第1至第3職等書記並未違法。在俸給部分，因為你的新職是第1至3職等書記，因此，需改敘該職務最高職等委任第3職等本俸1級280俸點並改支第3職等專業加給。年終考績如果是考列乙等以上，將從第3職等本俸1級280俸點晉敘。」

某甲一聽，回道：「那我不是虧大了嗎！」

某乙回道：「沒關係，你可以向公務人員保障暨培訓委員會提出再審議，這是保障你權益的救濟途徑，要好好利用。」

<b>試題評析</b>	本題為整合性題目，測試考生整體思考的能力，需熟悉各單元之問題。
<b>考題命中</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》第一回，薛律編撰，頁89-91。</li> <li>2.《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》第三回，薛律編撰，頁1-8。</li> <li>3.《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》第四回，薛律編撰，頁22-24。</li> <li>4.《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)總複習講義》第一回，薛律編撰，頁28。</li> </ol>

**答：**

(一)機關首長非經甲自願調任，否則不得將甲調為委任第1至第3職等之書記：

- 1.按公務人員任用法第18條第1項第3款規定：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。
- 2.題示情形，甲為委任第5職等之公務人員，機關首長欲將其調為委任第1至第3職等之書記，調任已超過一職等，依上開規定，應得甲之自願，否則即屬調職不合法。是以，縱使首長有用人權，亦不得違法調任甲。

(二)甲縱調任委任第1至第3職等之書記，其敘薪並非第3職等本俸1級280俸點：

- 1.按公務人員俸給法第11條第1項規定：依法銓敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘；如未達所任職等之最低俸級者，敘最低俸級；如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，敘同數額俸點之俸級。在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級。
- 2.是以，甲縱調任委任第1至第3職等之書記，其敘薪並非第3職等本俸1級280俸點。

(三)甲仍應其銓敘審定職等支給專業加給：按公務人員加給給與辦法第5條規定：職務加給、技術或專業加給，除有下列情形者外，均依其銓敘審定職等支給。因題示情形並無例外之情形，是以，甲之專業加給應依一般行政機關專業加給表第五職等支給，題示稱應改支第3職等專業加給並非正確。

(四)甲年終考績若考列乙等以上，應從原職等晉敘：

- 1.按公務人員考績法第7條規定：年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。
- 2.是以，題示情形稱年終考績如果是考列乙等以上，將從第3職等本俸1級280俸點晉敘應屬錯誤。

(五)甲如不服調職命令，應向公務人員保障暨培訓委員會提出複審：

- 1.依釋字第483號解釋意旨：公務人員依法銓敘取得之官等俸級，非經公務員懲戒機關依法定程序之審議決定，不得降級或減俸，此乃憲法上服公職權利所受之制度性保障，亦為公務員懲戒法第一條、公務人員保障法第十六條及公務人員俸給法第十六條之所由設。公務人員任用法第十八條第一項第三款前段規定：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以

原職等任用」，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第十三條第二項及同法施行細則第七條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。

2. 是以，因為此一調職已經嚴重影響甲之權益，並生類似懲戒之效果，甲如不服調職命令，應向公務人員保障暨培訓委員會提出復審，而非再審議。

高  
點  
·  
高  
上

【版權所有，重製必究！】