

# 《現行考銓制度》

一、民國 109 年新修正公務員懲戒法，有關負責審理機關及審理程序的重要改變為何？這些變革的意義為何？（25 分）

## 試題評析

公務員懲戒法之修正為本年必考，對有準備之同學應不困難，但有關審理機關的改變，要特別注意懲戒法院組織與職掌；審理程序的改變，則應一併回答公開審理及言詞辯論較為完整。

## 答：

109 年新修正之公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）中，最大的修正就是建立一級二審制度以及將公務員懲戒委員會改制為懲戒法院，謹就題旨分述如下：

### (一)審理機關改變：

原公務員懲戒委員會改制為懲戒法院，並設懲戒法庭，負責公務員懲戒審理與判決，懲戒法院職權與組織如下：

- 1.將「公務員懲戒委員會」、「公務員懲戒委員會合議庭」、「委員長」、「委員」等名稱，分別修正為「懲戒法院」、「懲戒法庭」、「院長」、「法官」。
- 2.懲戒法庭分為第一審及第二審，分別設合議庭，第一審案件之審理與裁判，由法官三人合議；第二審案件之審理與裁判，以法官五人合議為之。

### (二)審理程序之改變：

原懲戒法為一級一審制，即公懲會判決確定後，當事人並無上訴機會，有違救濟法理及釋字第 752 號之精神，故修正如下：

- 1.上訴審救濟：當事人對於懲戒法庭第一審之終局判決不服者，得於判決送達後二十日之不變期間內，上訴於懲戒法庭第二審，惟限以判決違背法令為理由。
- 2.抗告：對於懲戒法庭第一審之裁定，得提出抗告，其目的與上訴相同，以求裁判之正確與法律見解之統一。
- 3.公開審理及言詞辯論為主：本次修法將公務員懲戒案件之審理，改為以公開審理為原則，僅在案件有妨害國家安全或當事人聲請不公開並經許可時，懲戒法庭始得不公開審理。

### (三)變革的意義

- 1.懲戒法院之建立：懲戒法 105 年修正後，雖已將懲戒制度改採法院訴訟體系，但外界仍有所疑慮，本次修法更加確認公務員懲戒制度係屬司法體系一環，並特別設置懲戒法庭審理公務員懲戒案件，顯示未來懲戒案件審理之專責化。
- 2.懲戒法庭之組成：懲戒法庭之第一審與第二審分以法官 3 人及 5 人合議審理，且第二審甚由院長擔任審判長，對於審理之品質及正確性都更有助益。
- 3.建立一級二審制度：本次修法新增「上訴審程序」與「抗告程序」，且均以言詞辯論為原則，將使公務員救濟權利獲得審級制度之保障。
- 4.採行公開審理：本次修法將公務員懲戒案件之審理，改為以公開審理為原則，僅在案件有妨害國家安全或當事人聲請不公開並經許可時，懲戒法庭始得不公開審理。透過公開審理，一般民眾將可旁聽審理過程，可以讓審判程序更為透明，強化審判的公信力。

二、依據公務人員陞遷法的規定，各機關在辦理本機關人員之陞任時，應該考量的條件有那些？您認為其中那三項條件最重要？理由為何？（25 分）

## 試題評析

本題僅引用陞遷法第 7 條，回答起來不算困難，但後續有關內陞應考量之條件與理由，是考驗同學的論述能力，言之有物才能獲得高分。

## 答：

依公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法），陞遷應依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，且又可分為「內陞」及「外補」兩大類型，茲就題旨分述如下：

## (一)內陞應考量之條件

依陞遷法第 7 條以，內陞應考量條件如下：

- 1.各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠。
- 2.依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。
- 3.如係主管職務，並應評核其領導能力。

## (二)最重要的 3 項條件及理由

- 1.品德及對國家忠誠：品德與國家忠誠為公務人員任用之基本條件，依公務人員任用法第 4 條，各機關任用公務人員，應注意其品德與對國家之忠誠，如某人學識經歷均足堪擬任職務，但品德和忠誠有問題，將影響其基本之任用資格。
- 2.考績與獎懲：這兩項是評斷擬內陞人員過去的工作表現，陞遷法第 11 條即規定最近 3 年內記兩大功辦理專案考績者，或是獲得各種獎章者，可優先陞任；同樣的，如近 2 年有受懲戒、懲處情事者，依陞遷法第 12 條，也可能有不得陞任情事，故此為第二需考量之因素。
- 3.職務歷練與發展潛能：考績獎懲看過去表現，而本項則是著眼未來。機關內部同仁之陞任，如能夠歷練過不同單位，將對擬陞任之職務有更多的瞭解，尤其如果擬陞任職務為主管職，職務歷練或更是不可缺少的要素；而職務歷練的多寡，也會影響發展潛能；基本上，如果歷練越多，見多識廣，將有助於發展潛能之培養，故兩者可視為連動之關鍵因素。

綜上，機關內陞的人員遴選，前兩項的品德、忠誠；以及考績、獎懲，除了是基本品格和能力的要求外，同時也可能造成法規上無法任用的情形，而職務歷練與發展潛能則可觀察於同仁未來的發展性，以收超前部署之效。

### 三、行政機關的人力資源組合，可能來自那些不同的進用管道？此種多元人力組合的主要優點為何？請分別說明之。（25 分）

#### 試題評析

本題較偏向人力資源管理的題型，不過同學仍可以用考銓制度所學習到的人力三軌論來破題，並進而論述其優點，不難回答。

#### 答：

行政機關的人力資源組合，一般可從「政務」、「常務」和「非典型用人」等三種管道觀察之，以下謹就題旨分述之：

#### (一)人力資源組合的多元管道

- 1.政務人員：政務人員亦稱為政務官，均指經由政治任命並隨政黨選舉成敗進退或政策改變負政治責任去留之人員，或由政治任命有固定任期及任命程序獨立行使職權者，我國政務人員係規範在「政務人員退職撫卹條例」，包括總統任命之特任、特派人員等 5 類。
- 2.常務人員：即一般所稱之公務人員或常任文官，是行政機關的主力部隊；我國所謂常任文官的進用管道，依憲法 86 條揭示，係以考試用人為主，包括考試法中的公務人員高等考試、普通考試、初等考試、特種考試等；另外還有非透過考試進用者，如：國軍上校以上軍官轉任公務人員檢覈，專門職業與技術人員轉任公務人員等。
- 3.非典型用人：除了政務和常務人員以外，另一類行政機關的人力資源，即所謂非典型用人，或稱契約用人制度，包括聘用人員、約僱人員、臨時人員等。這些人員雖亦透過公開甄選，但其不適用公務人員法規，所從事的工作多半以技術性、例行性、簡易性工作為主，是為機關的補充性人力。

#### (二)多元人力組合的優點

- 1.分工明確：政務、常務與非典型用人三軌制，使得整體政策規劃與執行均有明確分工，政務人員提出政策，常務人員負責規劃與執行，非典型人員負責協助，各司其職，相互合作，確保三軌設計的金字塔順利運作。
- 2.維持國家之穩定性：政務人員雖會受政黨選舉成敗進退或政策改變負政治責任去留，但常任文官的永業制可保障國家政務繼續推動，也能適時維持政策及相關措施的一致性。
- 3.保持用人的彈性：除考試進用之常任文官外，機關為推行政策或有用人需求，亦可招募契約性人力，此

類人員因不受國家考試限制，在資格條件和專業程度上更能夠適才適所的發揮，使得機關在用人上更具彈性與競爭力。

(三)代結論：未來的精進趨勢

目前的三軌制度，已成為未來我國發展的趨勢，而相關的法律配套措施應更行完備，除公務人員相關法規的修正外，如：政務人員法應儘速通過，使政務人員能有完整的權利義務；另外行政院刻正研議之聘約人員條例草案，也應加緊腳步，使得非典型人力能有更完整的權益保障，使國家公務人力更為充沛精實。

四、何謂平等就業機會？我國在公共人力資源管理上有關平等就業機會的法律規範及重要內涵為何？請分別討論之。(25分)

**試題評析**

本題係源自於各國人事制度中美國人事體制的發展，概念上並不陌生；至於我國公共人力資源管理如何落實平等就業機會，同學須得較廣泛的瞭解各種法律的規範與內涵，才可拿到高分。

**答：**

平等就業機會之概念，係源自於美國聯邦政府 70 年代起為達社會正義與平等原則所興起的概念，後並落實設立公平就業機會委員會，並漸漸成為普世價值。以下謹就題旨分述之：

(一)定義

- 1.公部門人事制度強調社會公平的價值，凡是對於過去犧牲奉獻的人，或受歧視，造成無法在工作上公平競爭的情況，在公務職位的任用、陞遷等給予平等待遇。而平等就業機會的意思，主要係指防止個人因為其種族、膚色、性別、宗教、年齡、國籍等其他因素而被剝奪就業機會。
- 2.平等就業機會可以再細分成兩層意義，消極的層面是希望建立公平競爭的環境，以達成平等就業的目標，積極的層面則是給予社會上的弱勢者、遭受歧視者的優惠雇用政策，或稱為弱勢優惠行動方案。此外文官制度希望能夠反應公平、公開的價值，並能代表社會的多元樣貌，但這一項價值，在不同的時空環境下，代表性的標準也產生變化，早期強調的是地域的代表性現階段社會公平的價值，強調的則是性別、族群與身心障礙人員的代表性，美、英與我國均有類似的情形。

(二)我國有關平等就業機會之規範

- 1.公務人員考試法：依據考試法第 2 條、第 6 條，公務人員考試以公開方式行之，成績計算不得因身分有特殊規定；且為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族就業權益，得辦理一、二、三、四、五等之考試。
- 2.就業服務法：國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等；為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。
- 3.性別工作平等法：為保障性別工作權之平等，雇主對求職者之招募、甄試、考績、陞遷、薪資、退休、資遣等人事行為，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 4.身心障礙者權益保障法：為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法，保障身心障礙者之應考、就業、進用、居住等權益，且該法亦規定各級政府機關、公立學校、公營事業機構進用身心障礙者之比例。

【版權所有，重製必究！】