

《現行考銓制度概要》

一、公務人員個人在行政過程中，應如何在責任、立場、態度與角色四個層面，做到符合行政中立的要求？（25分）

試題評析

行政中立近年來一直是熱門考題，本題未直接從法條入手，而是引用四項學理分類來作答，一時可能讓同學有些驚慌，但只要仔細回想行政中立的意涵，以及公務人員行政中立法之規定，即不難回答。

答：

行政中立係指公務人員執行職務時，應保持中立、客觀、公平，並以國家和人民的整體福祉為依歸的一種立場和態度；公務人員行政中立法（以下簡稱行政中立法）第1條即規定，為確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，並適度規範公務人員參與政治活動，特制定本法，可見公務人員並非不得參與政治活動，惟仍須有一定規範，以下謹就題旨分述如下：

(一)責任

- 1.意涵：公務人員的責任就是依法行政，忠實推動政府政策。
- 2.具體做法：依據行政中立法第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，這是公務人員所必須有的責任。

(二)立場

- 1.意涵：公務人員在處理公務上，必須秉持超然、客觀、公正之立場，無所偏袒，沒有自我的立場。
- 2.具體做法：行政中立法第4條規定，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。

(三)態度

- 1.意涵：態度是立場的延伸，公務人員在行政過程中，態度應維持不卑不亢，秉公執行職務，不因個人的好惡而影響到業務之執行。
- 2.具體做法：除了前開中立法第4條規範外，第9條也列舉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，從事之政治活動或行為，如利用行政資源辦理活動、在辦公場所懸掛張貼特定政黨旗幟或徽章等；第12條更規定，公務人員在職務上掌管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，不得有差別待遇。

(四)角色

- 1.意涵：公務人員代表國家，而非特定的政黨或群體，不可利用自身的角色以及國家所賦予的權力，憑己意做出破壞行政中立之行為。
- 2.具體做法：行政中立法第8條規定，公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助；亦不得阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動；第10條也規定公務人員不得利用職務上之權力，要求他人行使或不行使投票權。

綜上，公務人員不論在責任、立場、態度和角色等四個面向，都應遵守行政中立法之規範，將這些抽象性原則具體的實踐出來，以維持行政中立。

二、在公共人力資源管理過程中，考績所發揮的功能與其他那些人事制度有關？理由為何？（25分）

試題評析

本題的重點在於「考績」在公部門人力資源管理中所代表的學理意涵，以及實務上與各類人事制度的關連性，同學要能熟悉考績制度與獎懲、俸給、陞遷和培訓制度的關係，才能順利作答。

答：

考績制度之設立，目的在綜覈名實、信賞必罰，其結果並可作為人事管理決策之重要參據。一般而言，考績在公部門人力資源管理中，可發揮四大功能，並且直接對應四項人事制度，以下謹就題旨分述如下：

(一)考績功能與人事制度

- 1.獎懲制度：考績的優劣，可直接對應獎懲制度，如：公務人員考績法第7條和第8條即訂有年終考績和另予考績人員之獎懲，乙等者可獲得半個月到一個半月不等之獎金，甲等者可獲得一個月到二個月不等之獎金，但丁等者則會被免職。又公務人員如有重大功過時，亦可辦理專案考績，核給更高額度之獎懲。
- 2.待遇調整：考績的優劣，另一個影響的就是隔年度之待遇薪俸，績效高者給予較高薪俸，以鼓勵績效展現，是為「績效俸」(Performance Pay)概念。如：甲、乙等者皆可晉本俸一級，丙等則留原俸級。
- 3.任免遷調：再者，考績也和任免遷調有相當關連性；考績優良者，可給與陞遷或是職務歷練之機會，如考績法第11條即規定，考績二年列甲等者，一年列甲等二年列乙等者，均可取得同官等高一職等任用資格；考績較劣者，亦可適時調整職務，或依退休資遣撫卹法予以資遣。
- 4.培育訓練：不論考績之優劣，透過綜覈名實的判別，必定可以瞭解各自在職場中的弱勢，尤其目前考績做法中，面談式考績已蔚為風潮，機關便可針對考績所展現出較弱的一面進行培育訓練，以強化人員之素質。

(二)考績功能與人事制度關連性之理由

考績之所以能和各類人事制度相連動，主要是因為考績制度具有以下三項功能：

- 1.評估性功能：考績可評定員工一定期間表現之優劣，並且能夠判別出個別員工之差異。
- 2.發展性功能：員工在所擔任之各工作項目之優劣，可冀以改善或增進員工的未來績效，此為發展性功能。
- 3.綜合性功能：以員工過去的工作成果作為將來工作目標之設定，並預防重蹈覆轍之經驗，以改善工作缺失。

綜上所述，考績的功能已逐漸由過去的績效考評，轉型為多面向的績效管理制度，惟我國考績法之修正仍尚未完成，未來應在考績法修正內涵中加入績效管理制度，實為未來方向。

三、政府辦理的「公務人員特種考試」和「專門職業及技術人員考試」，這兩者的內涵和主要差異為何？請分別說明之。(25分)

試題評析	特種考試對多數同學不成問題，但「專門職系和技術人員考試」一直是考選制度中冷門的部分，同學需對專技人員考試法有所瞭解才好回答；而二者的主要差異，則可從「任用考」與「資格考」二大類別進行思考，再延伸答題。
-------------	--

答：

依憲法第86條規定略以：下列資格，應經考試院依法考選銓定之：「一、公務人員任用資格。二、專門職業及技術人員執業資格。」可知我國考試院所辦理之國家考試，可分為「公務人員考試」和「專門執業及技術人員考試(簡稱專技人員考試)」二大範疇，而特種考試係為因應地區性、用人性、業務特性等所辦理，但仍屬公務人員考試之一種，以下謹就題旨分述之：

(一)特種考試之內涵

特種考試係於高普考以外，為因應特殊機關用人需求，或照顧特殊對象等目的所設立的，內涵如下：

- 1.需求特殊：依據考試法第6條規定，為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照高普考等級舉行特考，如：地方特考、身障特考以及軍人轉任公務人員特考等。
- 2.特考特用及限制轉調：為確保特考取才能為用人機關所用，考試法也訂有特考特用的原則，如：考試法第6條規定，特種考試及格人員於服務6年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關外之機關任職；第8條規定，高科技或稀少性工作類科之技術人員考試及格人員，不得轉調原分發任用機關以外之機關任職；24條則規定上校以上軍官轉任公務人員考試及格者，僅得轉任國安會、國安局等機關，均屬此類。
- 3.資格條件限制：部分特考對於應考年齡、兵役、體格檢查標準等均有限制，如：國安人員考試限制年齡在18歲到35歲，外交特考人員限制需役畢，民航特考則對應考人視力、聽力有一定的要求。
- 4.考試方法多元：特考較高普考而言，考試方法較為多元，除傳統之筆試以外，還兼採實地考試、口試、體能測驗等。

(二)專門職業及技術人員考試之內涵

依專技考試法第1條規定，專技人員之執業，依本法以考試定其資格，故專技考試為一種「資格考」，考試

及格者並非取得公務人員任用資格，和高普考及特考均不同，僅為專業技術之肯認，分述如下：

- 1.分高等考試及普通考試二類：依據專技考試法第3條，專技考試得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行。
- 2.得分考區、分試、分階段舉行：同法第5條規定，專技人員各種考試，得單獨或合併舉行，並得分考區、分試、分階段舉行。
- 3.考試種類複雜：依據專技考試法細則第2條，專技人員考試種類包含律師、會計師、建築師等共41種，種類繁雜；且專技考試係以測驗技術程度，考試方式自然也更為多元廣泛，故專技考試第4條即規定，本考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。

(三)特考與專技考試之差異

- 1.依據不同：前者依據考試法第6條及相關條文辦理，後者依據專技考試法辦理。
- 2.目的不同：前者係為因應特殊性質機關、業務、地區或保障特定對象就業權益所舉辦之考試，後者則是為使專技人員獲得技術肯認與執業資格所辦理。
- 3.性質不同：前者筆試錄取通過訓練成績及格後，即可分發任用，係屬任用考試之一種，後者係透過考試取得執業資格，但並未分發任用。
- 4.等級不同：特考可分為一、二、三、四、五等，專技考試則分為高考及普考二等。

綜上，透過特考與專技考試，可在公務人員高等及普通考試以外，更進一步深化國家人才的遴選；而專技人員雖非公務人員，然渠等亦可透過專技人員轉任公務人員條例之規定，經過一定程序後轉任公務人員，亦可成為公務體系中補充性用人之一環，使國家公務人力更為充沛。

四、依據公職人員利益衝突迴避法的規定，何謂「利益」？我國建立此利益衝突迴避機制，對健全人事體制的意義何在？請分別說明及申論之。（25分）

試題評析

公職人員利益衝突迴避法在「公務員法」上比較常考，但對考銓制度來說較為冷門，不過對利益的定義仍屬較大的考點，同學應不至於陌生；而該法對於人事體制的意義，則可由規範對象、規範行為和迴避方式來回答，不過焦點仍請放在「人事措施」的迴避上。

答：

依據公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱利衝法）第1條，為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避法之規範，遏阻貪汙腐化及不當利益輸送，特制訂本法。以下謹就題旨分述之：

(一)利益的定義

利衝法中有關利益的內涵，依據利衝法第4條，可分為二類：

- 1.財產上利益：包括動產、不動產；現金、存款、外幣、有價證券；債權或其他財產上權利；其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益等。
- 2.非財產上利益：指有利公職人員或其關係人在第2條第1項所列之機關（構）團體、學校、法人、事業機構、部隊（以下簡稱機關團體）之任用、聘任、聘用、約僱、臨時人員之進用、勞動派遣、陞遷、調動、考績及其他相類似之人事措施。

(二)利益迴避機制對健全人事體制之意義

利衝法第5條規定，利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者，故該法所建構之迴避機制，除落實該法第1條之立法目的外，對於人事體制之健全，即杜絕非財產上利益輸送，亦有相當意義，以下從「規範對象」、「規範行為」及「迴避方式」等面向論述之：

- 1.規範對象：依利衝法第2條規定，本法所稱公職人員包括總統、副總統、各級政府機關（構）正副首長、幕僚長等；第3條所定關係人，包括公職人員之配偶、家屬、二等親以內親屬、機要人員等，範圍廣泛，其目的就是為使利益衝突的限制範圍能夠加大，避免有權之公職人員直接或間接行使權利，致使關係人或本人獲得相關人事措施之利益。
- 2.規範行為：人事體制的各種措施，包括任免、遷調、考績等，都是最容易形成不公或利益輸送情事，而利衝法將是類情形納入規範，可有效杜絕有心的公職人員破壞人事體制，任用私人，對整體人事體制健全有所助益。
- 3.迴避方式：除限制人事措施的種類外，利衝法也就如何迴避做出規定，依利衝法第6條至第10條的規定，

公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避；而利害關係人亦得向公職人員服務之機關團體，或其上級機關團體申請迴避；公職人員服務之機關團體、上級機關如認公職人員有應迴避情事者，應依職權令其迴避。前該規定係從實務面對迴避措施進行規定，對人事體制健全之維護，更有具體落實的效果。

高點 · 高上

【版權所有，重製必究！】