

《現行考銓制度概要》

試題評析	本年度題目其分布為：人事機構、考試、訓練及服務各一題，深度平平，且為經常看到的考古題，四題中均與「行政學」有相當的關聯性，尤其是考試的方法及旋轉門二題，均是行政學的常見題（選擇題更出現N次了），因此今年的四個題目出得有點讓人驚訝又失望，實例題一題都沒有，考生雖然都會寫，但對用功考生來說，算是遺憾，因無法測出真正有實力的學生，有些可惜了。
考點命中	1.第一題：《高點·高上現行考銓制度講義第一回》，蘇老師編撰，頁28-35、頁44-46。 2.第二題：《高點·高上現行考銓制度講義第二回》，蘇老師編撰，頁8-10、頁22-23。 3.第三題：《高點·高上現行考銓制度講義第五回》，蘇老師編撰，頁13-15。 4.第四題：《高點·高上現行考銓制度講義第四回》，蘇老師編撰，頁9； 《高點·高上現行考銓制度總複習講義第一回》，蘇老師編撰，頁110-111。

一、試說明我國現行人事主管機關與各級人事管理機構之組織運作體系。（25分）

答：

(一)中央人事主管機關

1.考試院

依據憲法第83條規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。」因之，考試院為我國最高考試機關。由於考試院不僅掌理專門職業及技術人員職業資格之考試與公務人員之考選，其職掌尚及於公務人員之任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項，故其亦為我國最高人事行政機關。

民國86年7月21日總統命令公布「中華民國憲法增修條文」依據憲法增修條文第6條第1項之規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，不適用憲法第83條之規定：一、考試。二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。」從增修條文觀之，考試院仍為我國最高考試機關，亦為最高人事行政機關。考試院之組織除院長、副院長、考試委員，並設考試院會議作為決策單位，並設考選部及銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會等執行機關。

2.行政院人事行政總處

(1)成立依據

①原依動員勸亂時期臨時條款第五項規定，總統於民國56年7月27日公布「行政院人事行政局組織規程」，同年九月十六日成立行政院人事行政局。

②動員勸亂時期已於民國80年5月1日終止，乃依中華民國憲法增修條文第9條第2項：「行政院得設人事行政局。」同條第3項：「前二項機關之組織均以法律定之，在未完成立法程序前，其原有組織法規得繼續適用至中華民國82年12月31日止」，「行政院人事行政局組織條例」業奉總統於82年12月30日公布實施，惟83年8月憲法第三次增修，已刪除上開法源。

③後由於政府施行「組織再造運動」，將行政院組織架構改為十四部八委員會，三獨立機關，一院一行，二總處，即將原「行政院人事行政局」改為「行政院人事行政總處」，並於中華民國100年11月14日總統華總一義字第10000252471號令制定公布「行政院人事行政總處組織法」，全文共計六條，施行日期，由行政院以命令定之。後行政院於中華民國101年2月2日以行政院院授研綜字第1012260096號令發布定自101年2月6日正式施行。

又依據「行政院人事行政總處組織法」第一條之規定：「行政院為辦理人事行政之政策規劃、執行及發展業務，特設行政院人事行政總處（以下簡稱總處）。總處有關考銓業務，並受考試院之監督。」

由此可知行政院人事行政總處以辦理行政院所屬各機關之人事行政事宜，至於有關考銓業務仍受考試院之監督。

【版權所有，重製必究！】

(二)各級人事機構

1.主管機關：銓敘部。

依據「人事管理條例」第1條規定：「中央及地方機關之人事管理，除法律另有規定外，由考試院銓敘部依本條例行之。」由此可見，全國各機關之人事管理，係由銓敘部掌理。

2.人事管理機構之設置

(1)一般行政機關之人事管理機構。（「人事管理條例」第2、3條）

(2)中等以上公立學校之人事管理機構。（「人事管理條例」第9條）

(3)公營事業機構之人事管理機構。（「人事管理條例」第9條）

①依「人事管理條例」第2條及第3條規定，總統府、五院、各部、會、處、局、署、各省（市）政府，設人事處或人事室。總統府所屬各機關；各部、會、處、局、署所屬各機關；各省（市）政府廳、處、局；各縣（市）政府；各鄉（鎮、市、區）公所等，設人事室或人事管理員。

②依據「人事管理條例」第9條規定：「國立省立中等以上學校及國營、省營事業機關之人事管理，準用本條例之規定。」因之，中等以上學校及公營事業機構亦屬之。

3.人事管理人員之類別：人事管理人員可分為下列二類

(1)主管人員

包括人事處置處長，職位列第十至第十二職等，人事室置主任，其職位之列等分為第六至第九或第十或第十一職等，人事管理員，職位列第五至第七職等。（「人事管理條例」第5條）

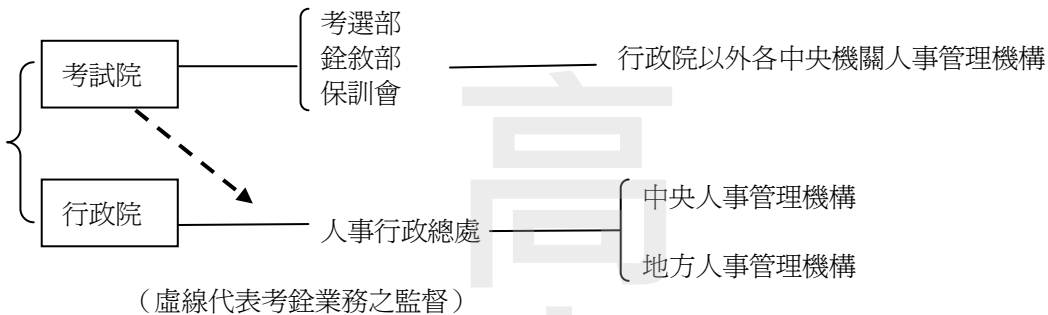
(2)佐理人員

包括人事處之科長、科員，人事室之股長、助理員等。

4.人事管理人員之任免

人事主管人員之任免，由銓敘部依法辦理；佐理人員之任免，由各該主管人員擬請銓敘部依法辦理。（「人事管理條例」第8條）

其運作關係可以下圖表示之：



二、現行公務人員考試法所規定的考試方法有那幾種？並比較其優缺點。（25分）

答：

(一)考試之方法

1.依「公務人員考試法」第8條之規定

「公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等方式行之。除採筆試者外，其他應採二種以上方式。筆試除有特別規定者外，概用本國文字。」

2.依「典試法施行細則」

「本法第二十條第一項各種考試方式定義如下：

(1)筆試：以文字表達、符號劃記或電腦作答等方式，評量應考人之知能及有關事項。

(2)口試：以語言問答或討論方式，評量應考人之知能及有關事項。

(3)測驗：以心理測驗或體能測驗，評量應考人心理或體能狀況。

(4)實地考試：以現場實際操作方式，評量應考人之專業知識、實務經驗、專業技能。

(5)審查著作或發明：就應考人檢送其本人之著作或發明之說明書及必要之圖式等加以審查。

(6)審查知能有關學歷經歷證明：就應考人所考類科需具備之知能有關之學歷證件及成績單、服務經歷證明等加以審查。」

3.優缺點

(1)筆試：包括「論文式筆試」及「測驗式筆試」

①論文式筆試：以長篇文章申論對某一問題的看法並表達其所具有的知識。故其又稱「舊式筆試法」或「主觀的筆試法」。

【優點】

- A.可在答案論述中，得知應考人思想是否有條理。
- B.試題編製較容易。
- C.文字表達能力的測驗。
- D.易考察應試者的推理力、創造力、及材料整理力。

【缺點】

- A.缺乏客觀性，評分無統一標準。
- B.命題範圍欠廣博，失去抽樣的代表性。
- C.評分時易受不相干因素之影響。

②測驗式筆試：又稱「新式的筆試」，乃考察應考人之記憶力為主。

【優點】

- A.評分公正客觀。
- B.免除模稜及巧取答案。
- C.抽樣較廣，有充分代表性。
- D.排除不相干因素影響評分。
- E.試卷易於評分。
- F.記分單位標準化。
- G.富有興趣及適應性。

【缺點】

- A.只能測量應試者之記憶力，不能測量其推理力與創造力。
- B.試題的編製頗為費力。
- C.答案不無猜度的機會且易有作弊之行爲。

(2)口試：口試對於一個人各方面能力之考察，具有特殊之功效。此法被廣泛運用於政府、企業、學校等各種考試。其缺點：

- ①考試的正確性、可靠性不確定；
- ②口試經過與結果無明白記錄以爲查考或核對的依據；
- ③主試者與應試者可能串通作弊。

由於以上三大缺點，至使目前已較少爲人所採用。

(3)心理測驗及智力測驗：近年來西方各國常以心理測驗之方法，考察一個人的智力性及其具有之特殊能力。因此此等測驗無論在何種考試中，均能測驗其是否適合該項工作，並考察其是否具有擔任該項職務之能力。

(4)著作及發明審查

①有許多高級職務，非由博學多能之人無法擔任，且其年紀均逾三十歲以上，故無法用普通考試方法試之，導致於以此方法來審定其資格。

②一般公職候選人，欲參加競選以擔任公職，因不便於參加正式考試，則以檢覈方式銓定其資格。

(5)實地測驗考試（演作法）：所謂「實地測驗」，乃對於應考人之能力或技巧作實際之考察，例如：打字員、速記員之考試即是。

三、現行公務人員訓練之類別有那些？分別由何主管機關負責辦理？（25分）

答：

(一)主要訓練之種類

1.初任人員訓練

【版權所有，重製必究！】

依「公務人員訓練進修法」第4條規定：

- (1)公務人員考試錄取人員、初任公務人員、升任官等人員、初任各官等主管人員，應依本法或其他相關法令規定，接受必要之職前或在職訓練。各機關學校進用初任公務人員訓練，應由各主管機關於進用前或到職後四個月內實施之。
- (2)前項訓練以充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度、行政程序及技術暨有關工作所需知能為重點。

2.行政中立訓練

依「公務人員訓練進修法」第5條之規定：

為確保公務人員嚴守行政中立，貫徹依法行政、執法公正、不介入黨派紛爭，由公務人員保障暨培訓委員會辦理行政中立訓練及有關訓練，或於各機關學校辦理各項訓練時，列入公務人員行政中立相關課程；其訓練辦法，由考試院定之。

3.專業訓練及一般管理訓練

依「公務人員訓練進修法」第6條之規定：

- (1)公務人員專業訓練及一般管理訓練得按官職等、業務需要或工作性質分階段實施。
- (2)各機關學校業務變動或組織調整時，為使現職人員取得新任工作之專長，得由各主管機關辦理專業訓練。

(二)主要辦理機關

依「公務人員訓練進修法」第2條之規定：

- (1)公務人員訓練進修法制之研擬，事關全國一致之性質者，由公務人員保障暨培訓委員會辦理之。
- (2)公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練及行政中立訓練，由公務人員保障暨培訓委員會辦理或委託相關機關（構）、學校辦理之。
- (3)公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員訓練及進修事項，由中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府（以下簡稱各主管機關）辦理或授權所屬機關辦理之。
- (4)各主管機關為執行本法規定事項，有另定辦法之必要者，由各該機關以命令定之。
- (5)為加強公務人員訓練進修計畫之規劃、協調與執行成效，應由行政院人事行政局與公務人員保障暨培訓委員會會同有關機關成立協調會報，建立訓練資訊通報、資源共享系統；其辦法由協調會報各相關機關協商定之。（「訓練進修法」第3條）

四、「旋轉門」條款的學理意義與法律規定各為何？（25分）

答：

(一)公務員離職後之民間就職行為之規範

1.依據「公務員服務法」之規定如下

(1)依據「公務員服務法」第14條之1條規定：

公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。

(2)復依「公務員服務法」第22之1條規定：

①離職公務員違反本法第14條之1者，處二年以下有期徒刑，得併科新台幣一百萬元以下罰金。（第1項）

②犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。（第2項）

(二)學理及評論

1.有關公務員離職後之任職方面，我國特設有「旋轉門條款」，雖然憲法第15條明定保障人民之工作權，服務法似乎有違憲之虞，但站在國家制定人事法制，澄清吏治，致不侵害人民權益之觀點而言，確仍有其存在之必要。

2.司法院大法官釋字第637號解釋令，對其合憲性曾有如下之解釋：

「公務員服務法第14條之1規定，其旨在維護公務員公正廉明之重要公益，而對離職公務員選擇職業自由予以限制，其目的洵屬正當；其所採取之限制手段與目的達成間具實質關聯性，乃為保護重要公益所必要，並未抵觸憲法第23條之規定，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。」由此可見，此條之限制，

【版權所有，重製必究！】

大法官認為其尚非憲法所不許，立意至為明確。

- 3.此條款當初之立意雖然良善且明確，但仍有些不足之處，所謂「為政在人」「徒法不足以自行」，法是在執行，因此常會造成故意曲解法律之原意及鑽法律漏洞之情事出現，因為此條款乃採取「職務論」，結果造成只要不出任法條中所列舉之五種職務，即可逃避法律之規範，使本條無法落實其真義，甚為可惜。因此之故，將來應趕快從事修法工作，建議將「職務論」改成「行為論」，即只要有違反「旋轉門條款」之行為可能者，皆應禁止，而不論其職務，如此方可杜絕弊端，真正落實此條款之真意矣！

高
點
·
高
上

【版權所有，重製必究！】