

《現行考銓制度》

一、績效考評在人力資源管理上，可扮演那些功能？績效考評的程序正義，可從那幾個面向觀察？又過去一段時間所討論的公務人員考績法修正案，試圖對考評程序做那些改進，以實現公正公平與準確客觀之考核？（25分）

試題評析	本題主要考公務人員考績法修正草案的內容，績效考評的功能與考績法的內容，只要瞭解考績法修正草案內容皆不難回答，而其中考評程序的正義原則是出現在某位老師的研究與論文中——學者Leventhal提出的程序正義原則；但若行政學有學到，基本上是可以拿來引用，若沒有看過該老師的研究論文或是在行政學唸到該學者理論，亦可以從考績法第14條的考績程序與考績委員會發揮。
考點命中	《高點・高上現行考銓制度（含公務員法）講義》第六回，金盈編撰，頁38-47。

答：

我國公務人員考績法修正草案針對績效考評的內容有深入的探討，希望將我國考績制度融入績效，落實公務體系的人員汰換功能，以下針對績效考評功能、績效考評的程序正義與修正草案的修正進行說明。

(一)績效考核在人力資源管理上的功能

考績法修正草案希望將考績與績效連結，績效考核在人力資源上發揮下列功能，分述如下：

- 1.有效評鑑：改變過去考績單向考評作業，增列面談機制。
- 2.合理課責：課予主管覈實辦理考績及落實績效管理的責任。對主管人員考核更趨嚴密，除訂定不適任主管的處理機制外，亦加強所有主管人員績效管理與覈實辦理考績、平時考核及面談的能力。
- 3.彈性授權：平時考核項目修正為工作績效、工作態度，並授權各機關視業務特性自訂考核細目，以尊重不同機關間的業務差異性。
- 4.良性競爭：對績效表現優秀者，予以快速陞遷、拔擢，營造「績效文化」組織氛圍，透過見賢思齊、良性競爭，促成機關整體行政績效的提升。
- 5.緩和退場：對績效表現不佳人員施予輔導，經過相當期間績效仍未改善，即應透過「退場機制」使其退離，公務人員不再因少數績效不佳人員，而繼續背負過去予人「多做多錯、少做少錯、不做不錯」汙名，以重新形塑公務人員的自信與尊嚴。
- 6.團體績效：促成機關間及內部單位間的合理競爭，營造團隊合作、群策群力的公部門文化。

(二)績效考核的程序正義原則

參照學者Leventhal提出的六個評估程序正義的原則，分述如下：

- 1.一致性原則
指分配的程序在不同時間下，對不同的人都有一致性的標準。不會因不同的人或不同的時間，而有不一樣的對待。
- 2.禁止偏私原則
避免決策者因自利而有偏袒的情形發生。決策者不因個人偏見，而沒有平等地考量所有意見。
- 3.資訊正確性原則
分配程序應採客觀正確的資訊或記錄。
- 4.矯正原則
分配過程中有修正錯誤決策的機會。
- 5.代表性原則
分配程序中應考慮可能受到影響的相關人員觀點、需求及價值觀。
- 6.倫理原則
分配程序應符合道德倫理標準，例如「欺騙」便不符合一般社會中的道德標準。如符合程度高的話，自然會提升員工的公平感。

※另解（若沒有看過該學者理論）

現行考績制度針對程序正義聚焦在考績法第14條與考績委員會的規定，分述如下：

- 1.考績法第14條規定：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。

2.考績法第15條規定：各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。

3.考績法第16條規定：公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有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。

(三)考績法修正草案針對落實程序正義的修正建議

- 1.課予主管覈實考評責任，深化考績制度之公平與正義。
- 2.落實同官等為比較範圍，塑造同級職務良性競爭環境。
- 3.規範評等之條件與程序，期使考績作業公正客觀透明。
- 4.建立多元彈性評鑑方法，提升考績評擬之信度及效度。

二、除公務人員任用法第9條第1項（任用資格之取得）及第28條（不得任用為公務人員之情事）規定外，公務人員任用法對於公務人員的調任，還有那些規定（或限制）？（25分）

試題評析	本題基本題，為任用法中最重要的第18條的調任規定，除把18條針對職系、官等、職等與職務的限制寫出外，另寫出商調的限制，結論說明一下立法旨意即可。
考點命中	《高點・高上現行考銓制度（含公務員法）講義》第五回，金盈編撰，頁42-45。

答：

公務人員的調任相關規定主要於公務人員任用法第18條與公務人員任用法第22條，並說明各面向調任限制的立法旨意，相關規定分述如下：

(一)調任的限制

參照公務人員任用法第18條，調任的限制主要可以分成職系上的限制、官等上的限制、職等上的限制與職務上的限制，說明如下。

- 1.職系上的限制：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。
- 2.官等上的限制：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。
- 3.職等上的限制：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。
- 4.職務上的限制：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。

(二)調任不同機關人員的限制

參照公務人員任用法第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)調任限制的立法旨意

1.職系上限制之旨意

我國人事體制的建制與任用以專業分工為基礎，12職等上強調通才的訓練，11職等以下依然強調專才的訓練。

2.官等上限制之旨意

參照釋字323號與公務人員保障法的規定，公務人員的官等應受到保障，若降調官等會影響人民服公職的權利，故要限制之。

3.職等上限制之旨意

參照323號與公務人員保障法的規定，公務人員的官等應受到保障，若降調職等會影響人民服公職的權利，故要限制之。

4.職務上限制之旨意

針對同單位主管人員調任非主管職的限制主要是維護人性尊嚴與維護機關士氣。

5.跨機關調任限制之旨意

避免機關運作受到影響，保障機關用人不受影響。

三、試述勞動結社與一般結社的區別？並評述公務人員協會的性質、限制及未來性？（25分）

試題評析	本題將勞工結社權的特質寫出，再援引公務人員協會法對公務人員協會的特質與限制，寫出我國勞動三權的規定，結論再寫出其未來性即可。
考點命中	《高點・高上現行考銓制度（含公務員法）講義》第十回，金盈編撰。

答：

針對公務人員協會法相關的規定，針對公務人員協會的性質、限制與未來性分別說明如下：

(一)勞動結社與一般結社的區別

依法組織或加入工會、協會之權利為勞動結社與一般結社的最大差異，而勞工結社權和一般結社相比，有以下特色：

- 1.勞工結社權有對抗第三人的效力，與一般自由權僅係對抗國家有別。
- 2.一般結社權僅保障本國人，但勞工結社權也保障外國人。
- 3.勞工結社權限僅適用勞動者。
- 4.勞工結社權以組織永久性工會為限，且是為了達到改善勞動條件為目的而組織的團體，即受勞工結社權的保障。
- 5.勞工結社權要有「獨特性」。
- 6.勞工結社權須是「自願性」而非強制性。

(二)公務人員協會的性質

- 1.參照公務人員協會法第1條規定：公務人員為加強為民服務、提昇工作效率、維護其權益、改善工作條件並促進聯誼合作，得組織公務人員協會。
- 2.參照公務人員協會法第6條與第7條規定：公務人員協會有針對銓敘事項建議權與工作管理項目的協商權。

從上開規定中可以瞭解，公務人員協會的性質主要聚焦在公務人員結社公務人員協會，可針對攸關自身權益的銓敘事項提出建議，並針對工作管理項目進行協商。

(三)公務人員協會的限制

- 1.參照公務人員協會法第7條規定：有下列各款情形之一者，不得提出協商：
 - 一、法律已有明文規定者。
 - 二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。
 - 三、為公務人員個人權益事項者。
 - 四、與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者。
- 2.參照公務人員協會法第46條規定：公務人員協會不得發起、主辦、幫助或參與任何罷工、怠職或其他足以產生相當結果之活動，並不得參與政治活動。

從上開規定可以瞭解，公務人員協會的限制在於受限制的協商權，關於法律明文規定事項、行政訴訟事項、個人權利事項與國防安全事項不可協商，另外也不可以罷工。比照結社、協商與罷工的勞動三權，我國公務人員僅有結社權與受限制的協商權。

(四)公務人員協會的未來性

- 1.將公務人員協會改為工會

先進國家多半同意公務人員得成立工會，或者是准許公務人員另外加入勞工工會，像是德國。組成工會更能保障公務人員的權益，何況現今公務人員與國家的關係已從特別權力關係轉變為公法職務關係，故應更重視公務人員組成工會的需求。
- 2.擴大協商事項

當前公務人員協會法規定的可協商事項都限於工作管理的項目，對於公務人員的權利影響有限，未來可以增加公務人員的協商事項。
- 3.增加可建議項目

現行公務人員協會法規定公務人員可以針對銓敘事務提出建議，然則公務人員的權利不僅限於銓敘事項，未來可以增加公務人員協會的建議項目。

四、現行考銓人事分類制度是融合簡薦委制與職位分類制而來的折衷制（或稱官職併立制），試述此一制度的特點及尚待改善之處？（25分）

試題評析	本題以公務人員任用法的規定來組合我國人事體制官職併立制的特色外，若沒有閱讀空大考銓制度課本針對官職併立制的評論的話，亦可以從品位分類和職位分類的特色來寫。
考點命中	《高點・高上現行考銓制度（含公務員法）講義》第三回，金盈編撰。

答：

我國人事體制屬於官職併立制，該制度的特色與改善之處分別說明如下：

(一)官職併立制的特色

1.官等與職等的區分與配置

參照公務人員任用法第5條：

公務人員依官等及職等任用之。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等。委任為第一至第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職等。

2.職位分類精神較重

參照公務人員任用法第2條：

公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。

3.職務列等彈性化

參照公務人員任用法第6條：

各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列二個至三個職等。

4.12職等以上強調通才，其他職等強調專才

參照公務人員任用法第18條：

現職公務人員調任，依下列規定，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)官職併立制的尚待改善之處

1.職等官等化：

因職務分類制中將職務與人結合，職務列等是絕對附屬於工作的概念，與該工作之人員及地位無關，但我國之官等劃分是以涵蓋數個職等為範圍，擔任特定職務的任用資格又以是否具備特定官等的基本任用資格為依據，職務能否跨越官等又是否取得晉升高一官等的重要因素，職等高低無可避免易與地位關係產生連結，職等逐漸趨近地位代表的現象被稱為「職等官等化」。

2.因現代化專業專才影響，職系漸往細密發展

95年的職系修正大幅擴充至96個職系，且因應行政院組織改造調整，職系將越趨細密。

3.跨列官等之職務遽增

各機關職務除原即普遍在同官等內跨列二至三個職等，此與公務人員任用法第6條所定，一職務應就其工作職責及所需資格，依「職等標準」妥為列等之旨有違。

4.人員大多集中於薦任官等

於政府機關約占半數以上職務之列等已集中於薦任官等，現行各機關職務分列不同官等之比例，已產生重大改變。

(三)總結

我國官職併立制吸收了品位分類與職位分類的特點，其原先的設計原則是希望擷取兩制之長來彌補兩制之短，然而依據上開我國官職併立制的需改進之處可以發現，我國職系與職務跨等的職務過多，加上委任升薦任資格寬鬆，導致職等官等化與薦任官人數過多的問題，未來銓敘部研擬推動的職系職組修正草案或許能為現行人事體制的問題進行解決。