

《現行考銓制度》

試題評析

本次考題著重於法規的整合，尤其是不同法規間的比較。再者，考績法為今年最重要的議題，也成為命題熱區。答題時除現行法外，亦應提及修正草案之政策方向。

三、行政機關遇有編制職員職位出缺而決定由機關外部用人時，有那些可用的補人管道和對應的人事法律名稱。（15分）再根據人力遴選理論觀點，說明你會建議最優先的管道。（10分）

答：

一、當組織職務出缺時，除內部人員調職、職務代理以及升官等考試、訓練外，補充人力之管道，依公務人員任用法第9條規定：「公務人員之任用，應具有左列資格之一：一、依法考試及格。二、依法銓敘合格。三、依法升等合格。（第一項）特殊性質職務人員之任用，除應具有前項資格外，如法律另有其他特別選用規定者，並應從其規定。（第二項）初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格；未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理。權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。（第三項）」說明如下：

(一)依法考試及格（Pass the Statutory Examination）：公務人員任用法施行細則第7條規定，公務人員任用法第9條所稱「依法考試及格」，指依公務人員考試法及公務人員任用法施行前考試法規所舉辦之各類公務人員考試及格而言。

(二)依法銓敘合格（Qualification and Tenure Entitled）：公務人員任用法施行細則第7條規定，公務人員任用法第九條所稱「依法銓敘合格」，包括在公務人員任用法施行前，依下列法規經銓敘機關審查合格，或准予登記人員具有合法任用資格者：一、依公務人員或分類職位公務人員各種任用法規及各該機關組織法所定任用資格審查合格者。二、依聘用派用人員管理條例實施辦法第二條甲、乙兩款第一目及第三條甲、乙、丙三款第一目審定准予登記者。三、依其他法規審查合格認為與銓敘合格有同等效力領有銓敘部證書者。四、本法施行前，經銓敘機關依「非常時期公務員任用補充辦法」第2條第1項審定准予試用人員及第8條第1項審定准予委任見習人員，在本法施行後，仍得繼續試用或見習，經期滿考核成績優良者，准就原審定資格試用、見習以完成其合格程序。

(三)依法考績升等（Promotion by Performance Rating by Law）：公務人員任用法施行細則第7條第4項規定，公務人員任用法第9條第1項第3款所稱「依法考績升等」，包括在本法施行前依公務人員考績法及分類職位公務人員考績法取得升等任用資格或存記，得分別視為具有簡任或薦任相當職等、職務之任用資格。

(四)權理（Acting for the Higher Position）：公務人員任用法第9條第2項規定：「初任各官等人員，須具有擬任職務所列職等之任用資格者始得任用；未達擬任職務職等者，在同官等內得予權理。」同法第18條第1項第3款規定，經依法任用人員，其在同官等內調任高職等職務而未具任用資格者，得予權理。同法施行細則第8條第1項規定：「本法第9條第2項所稱『未達擬任職務職等者，在同官等內得予權理』，及本法第18條第1項第3款所稱『在同官等內調任高職等職務而未具任用資格者，得予權理』，指初任人員或現職人員所具任用資格未達擬任職務列等表所列該職務最低職等，而具有該職等同一官等中低一職等任用資格者，得予權理而言；如確因業務需要須由低二職等以上者權理時，除權理委任官等各職等職務者外，餘應報經主管院、部（會、處、局、署）省（市）政府核准；權理簡任第十二職等以上職務者，應報經主管院核准。但職務跨列二個官等者，不得權理。」

(五)機要人員之例外進用：機要人員，係指各機關擔任機要秘書及監印等職務之人員，其任用得不受公務人員任用法第9條所定資格之限制，惟須與機關長官同進退，並得隨時免職。

二、應以考試取才為最優先考量：依憲法第85條前段之規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度。第86條第1款另規定公務人員之任用資格應經考試院依法考選詮定。是以，考試取才為人力補充之最主要管道，其餘方式應為補充而已。

四、就公務人員考績法的設計，說明行政機關如何做成個人年終考績決定的標準、過程和考績等第結果的影響。(15分)實際上超過7成以上比例公務人員得到最好的等第，對照民眾對行政機關施政滿意度的評價顯然又沒那麼高，你覺得此種矛盾現象和考績法設計是否有關？(10分)

答：

一、年終考績之標準、過程與影響：

(一)考績標準：依公務人員考績法(下稱本法)第2條之規定，辦理考績應遵循以下原則：1.綜覈名實：參酌平時考核(參酌本法第5條)、優劣標準、核實考績(本法第13條)，並核定重大獎懲標準；2.信賞必罰；3.準確客觀：為解決籠統、主觀及臆測之弊，故明定應做「準確客觀」之考核。

(二)考績程序：公務人員對於年終考績有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯機會。公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現已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)影響：目前考績共分四等，以一百分為滿分，甲等為80分以上，晉本俸一級，給予一個月俸之獎金；乙等70~80分，晉本俸一級，給予半個月俸之獎金；丙等60~70分留原俸級；丁等為考績不滿60分者，依法應予免職。

二、公務人員考績與民眾滿意度之落差，一方面乃因公務人員考績流於形式，對薪資、升遷、退免等方面都已喪失功能，不足以發揮公正評價行政機關效能之功能。另一方面缺乏行政機關整體效能之考核，僅對個別公務人員考核不足提升民眾對行政機關之施政滿意度。

對此一問題，本法修正草案有以下之規定，可供參酌：

(一)對考績甲等以上人員之比例設有上限，對丙等人員之比例亦有規定。

(二)增加機關考績，不以個人考績為限。

(三)改進績效評核方式，使考核更具公平性與效度。

(四)賦予公務人員對考績結果有救濟機會，並對不當考核之主管予以懲罰。