

《現行考銓制度》

一、公務人員之俸給，除本俸、年功俸以外，依法令可另加給與，請以法令說明其種類與訂定所需衡酌之因素。(25分)

試題評析	本題屬基本題，只要依照「公務人員俸給法」和「公務人員加給給與辦法」回答即可；如程度較好之同學，可多論述目前加給制度的問題。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度講義》第二回，陳漢宇編撰，貳、我國俸給制度介紹；五、加給，以及陸、俸給福利綜合性議題；三、我國俸給制度的問題。

答：

所謂「加給」，係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。謹依題旨說明如下：

(一)加給種類

依公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給辦法），目前加給種類如下：

- 1.職務加給：職務給與職務加給，如主管職務加給、危險加給等。
- 2.技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。
- 3.地域加給：對服務偏遠，或特殊地區、國外者加給之。

(二)加給的衡酌因素調任的限制

- 1.職務加給：針對主管職務、職責繁重或工作危險程度之情形核給，如主管加給、危險加給等；另機關內亦有1/2之簡任非主管人員亦得因職務繁重發給主管加給。
- 2.技術或專業加給：衡酌因素包括職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況，目前我國計有25種專業加給表，如最基本的專業加給表（二）、法制人員適用的專業加給表（五）等。
- 3.地域加給：依據服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件衡酌發給；另為留才，地域加給尚設計「年資加成」制度，每服務一年按俸額加計2%，其上限依各山僻地區級別有所不同，最高上限為30%。

(三)加給訂定方式

依照加給辦法第14條，公務人員各種加給之支給數額，由行政院人事行政總處會銜敘部擬訂方案，送軍公教員工待遇審議委員會審議後，報請行政院核定實施。

(四)加給制度目前的問題

加給制度雖提供公務人員本（年功）俸以外之待遇，但現行加給制度則有以下問題：

- 1.專業加給過於複雜：就專業加給而言，目前制訂的依據除了加給辦法所提之專業程度、繁簡難易外，實務上還會搭配不同機關或組織型態發給，共有25種，種類繁多；但專業加給的公平性和支給標準均欠缺具體標準，實務上多半回應某些事件或機關特殊情形而專案核定，致使爭取專業加給變成一種「零和遊戲」；再者，行政機關內，處理業務雖有不同，但多半仍以行政能力為主，專業加給種類應有再檢討空間。
- 2.地域加給思維可再放寬：地域加給之規劃，原初是就山僻地區與離島地區人員支領，支領方式包括「基本數額」與依照任職年資每年俸額2%計給的「年資加成」，以鼓勵人員久任；但目前全國各地交通或生活機能都日趨便捷，是否還需維持目前地域加給的制度，亦或是可參考如英國、美國等參考當地生活費用所設立的「倫敦加給」，增設「首都加給」，都是可以研議的方向。

【版權所有，重製必究！】

二、公務人員考試法中明列有不得應考之各款情事，其內容為何？此一規定與同法中「公務人員之考試不得因身分而有特別規定」有否抵觸？試析論之。(25分)

試題評析	所謂不得應考各款情事，係指考試法規範的「消極應考資格」，但其與「公務人員之考試不得因身分而有特別規定」係屬二事，可分別從「公開競爭原則」與「平等原則」兩個角度加以析論。
------	--

考點命中

《高點·高上現行考銓制度講義》第一回，陳漢宇編撰，第二章考選制度，貳、公務人員考試之原則或特色，（一）公開競爭，以及參、公務人員初任考試介紹；一、應考資格，（二）消極資格。

答：

公務人員考試法（以下簡稱考試法）中所稱不得應考情事，係指其消極應考資格，而「公務人員之考試不得因身分而有特別規定」則屬「公開競爭」之規定，兩者係屬二事，以下分依題旨說明之：

(一)不可應考之情事

依考試法依考試法第12條規定，中華民國國民，年滿18歲，具有本法所定應考資格者，得應本法之考試。但有下列各款情事之一者，不得應考：

1. 動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
2. 曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
3. 褫奪公權尚未復權。
4. 受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

(二)公務人員考試不得因身分而有特別規定之意涵

依考試法第2條，公務人員考試，以公開方式行之，考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特別規定，此主係指涉公開競爭原則，以及平等原則，可分從以下兩面向說明：

1. 公平計分標準：考試法第2條所稱除本法另有規定外，係指考試法第24條第2項，有關後備軍人參加公務人員高等暨普通考試、特種考試退除役軍人轉任公務人員考試之加分優待，為考試法第2條成績計算之例外規定。
2. 應考資格一致性：考試法細則第3條，舉辦考試時，凡中華民國國民，年滿18歲，符合考試法第7條、第9條、第13條至第17條規定，且無同法第12條不得應考之情事，皆得報名各該考試；至前開考試法條文所規範不同應考資格，係為配合業務需求而就特種考試設定不同應考資格，而非因「身分」有特別規定，此亦經大法官解釋155、547等號解釋闡明在案，符合「平等原則」。

(三)不得應考情事並未抵觸不得因身分有特別規定

1. 所謂不得應考情事，係屬因違法而不得參加考試之禁制行為，是類規定不僅於考試法，亦規範於公務人員任用法第28條之1的消極任用資格，是類人員如允許參加考試或是任公職，對政府運作恐有形式及實質上之不良影響，故加以限制；但不得因身分有特別規定，則係指「考試成績計算」的公平性，僅後備軍人或退除役特考得視情況予以加分。
2. 復依釋字205號和211號略以，應考試服公職，在法律上應一律平等，惟此平等，係指實質平等而言，而憲法第7條所定之平等權，係為保障人民法律地位上的實質平等，可就具體案件的差異，為合理的不同處置，故此，因應事實上需要及舉辦考試之目的，就有關事項依法酌為適當限制，難謂與平等原則有違。

三、公務人員應依法遵守利益衝突迴避之規定，如有違法之情事，將產生何種法律效果？請依各種公職人員分述之。（25分）

試題評析

本題乍看之下會想到利益衝突迴避法，但看到各種公職人員，應往其他法律中有關「利益迴避」事項的角度去回答。本班講義已幫大家整理關於散見各法的利益衝突規範，同學依照講義回答即可。

考點命中

《高點·高上現行考銓制度講義》第三回，陳漢宇編撰，第九章利益衝突迴避制度重點補充：公務員執行職務應迴避之法律規定。

答：

【版權所有，重製必究！】

公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱利衝法）為我國利衝規範之最主要法律，但除該法外，其他考銓法令也不乏利衝規範，以下分依題旨說明：

(一)利衝法公職人員類型與法效果

1. 依利衝法第2條，本法所稱公職人員包括正副總統、各機關及公營事業機構之正副首長、幕僚長、政務人員、公法人董監事、首長、執行長以及政府捐助財團法人董事長、監察人、首長與執行長等。

2.另依利衝法16-18條，各類公職人員違反該法各項規定，有新台幣10萬至600萬不等之罰鍰規定。

(二)公務人員任用法（以下簡稱任用法）利衝迴避人員類型與法效果

- 1.依任用法細則第2條及第38條規定，該法適用對象係以指各機關組織法規中，定有職稱及官等、職等之人員，政務人員則適用第26條、第26條之一及第28條規定。另依該法26條略以，各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。
- 2.基此，任用法針對公務人員及政務人員均訂有迴避任用的禁止規定，公務人員如有違該規定，則適用公務人員考績法之懲處，如有懲戒之必要者，則移付懲戒；另政務人員雖不適用考績法，無懲處之規定，惟仍可移付懲戒，並適用休職、降級、減俸以外之懲戒處分。

(三)公務員服務法（以下簡稱服務法）利衝迴避人員類型與法效果

- 1.依服務法第2條及第26條，受有俸給之文武職公務人員，以及公營事業機構純勞工以外之人員，均屬服務法適用對象，是以，包括政務人員、公務人員、公營事業機構主要決策者，均需適用服務法；另該法規定，公務員執行職務時，遇有涉及本身或其親（家）屬之利害關係者，應依法迴避。
- 2.基此，服務法針對前開各類公職人員均訂有迴避利益的禁止規定，公務人員如有違該規定，則適用公務人員考績法之懲處，如有懲戒之必要者，則移付懲戒；另政務人員雖不適用考績法，無懲處之規定，惟仍可移付懲戒，並適用休職、降級、減俸以外之懲戒處分；至公營事業機構主要決策者，

四、公務人員考試為國家舉才之重要管道，依公務人員考試法之規定，舉行國家考試，有何重要原則？試申論之。（25分）

試題評析	本題是四題中最簡單的題目，也是標準的「大題小作」，講義內容背熟後濃縮，可以秒答。
考點命中	《高點·高上現行考銓制度講義》第一回，陳漢宇編撰，第二章考選制度，貳、公務人員考試之原則或特色。

答：

依公務人員考試法（以下簡稱考試法）之規定，舉行國家考試之重要原則如下：

(一)公開競爭

- 1.意涵：依憲法第85條，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度；考試法第2條亦定有公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特別規定；都揭示公開競爭應包括公開、公平與競爭等意涵，讓應考人在公平的環境下，依據一致的資格條件來競爭。
- 2.具體作法：
 - (1)公平計分標準：考試法第2條強調考試成績之計算不得因身分而有特別規定，故除考試法24條中有關後備軍人或退除役特考之加分優待外，均採一致性計分標準。
 - (2)應考資格一致性：凡中華民國國民，年滿18歲，符合考試法第7條、第9條、第13條至第17條規定，且無同法第12條不得應考之情事，皆得報名各該考試，並依考試成績高低順序擇優錄取。

(二)考用合一

- 1.意涵：係指在公開競爭之基礎上，讓透過考試選拔之人員，能滿足機關分發任用之需要。讓「考試」和「任用」在「職系專長」、「職責程度」、「錄取人數」三面向相符。
- 2.具體作法：依考試法第3條，各機關依需求提列考試分發人數，並依考試成績列為正額或增額人員，並按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。透過需求面、訓練面、任用面合一，達成考用合一。

(三)特考特用

- 1.意涵：因應特殊機關用人需求，或照顧特殊對象等目的，在高等、普通、初等考試以外，另設有特種考試。
- 2.具體作法：依考試法第6條及第8條，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，得比照高等、普通、初等考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，並舉行高科技稀少性工作人員之考試。政府目前辦理身障特考、地方特考、原住民特考等，且有特殊限制轉調之規定，均為特考特用之落實方案。

(四)限制轉調

- 1.意涵：錄取人員於考試及格後，限定其需服務原分發任用之主管機關及其所屬機關一定年限，年限期滿後始得調任。
- 2.具體作法：目前限制轉調的方式，包括3年限制轉調，如高普初考、專技人員轉任公務人員；6年限制轉調，如各類特考；永久限制轉調，如高科技或稀少性工作類科之技術類科考試，或部分軍職人員轉任特考限制等，且各自於個別之考試規則中訂定不同的轉調年限和機關別。

(五)考訓合一

- 1.意涵：我國公務人員考試除筆試之外，尚須「訓練及格」方稱為完成考試程序，即所謂「考試及格」。故也有論者將前述「考用配合」原則與「考訓合一」合併稱為「考訓用合一」。
- 2.具體作法：考試法第21條規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依其考試成績定期依序分配訓練。是類訓練即「基礎訓練與實務訓練」，期間為4個月至1年。

高點
·
高上

【版權所有，重製必究！】