

【現行考銓制度】補充資料

張傑 老師提供

113 人事行政（高考三等）

一、縱然受到限制，但公務人員可依特定條件調任到不同職系之職務。試舉例說明各種條件規範。

【擬答】：

所稱調任指具有擬任職務法定任用資格人員，於不同職務間之調動。依公務人員任用法規定，現職公務人員之調任，必要時得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。惟其調任仍可依特定條件之規範，調任到不同職系之職務，茲分別說明如下：

（一）公務人員任用法第 18 條規定：

- 1.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.前項人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。指現職人員除得在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間調任外，如有與擬調任職務性質相近程度相當之考試、學歷、經歷或訓練者，亦得予調任。

（二）公務人員任用法第 11 條規定，各機關辦理機要職務之人員，得不受任用資格之限制，指擔任經銓敘部同意列為機要職務，得不受法定任用資格限制，並經銓敘審定以機要人員任用。

（三）現職公務人員調任辦法第 10 條規定，調任視為同一職組之其他職組職系職務人員及依規定取得現任職務之職系專長人員，於任該職組職系職務滿一年後，始得再調任視為同一職組之其他職組職系職務。

（四）依專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 8 條規定，轉任人員以同一資格轉任後實際任職滿六年，且最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上者，得按其轉任職系類別，依現職公務人員調任辦法或職組暨職系名稱一覽表規定，分別調任行政類或技術類職系職務。

三民輔考

二、依 2024 年 1 月 1 日實施經修正的專門職業及技術人員轉任公務人員條例，對機關放寬專技人員轉任公務人員之限制。請詳細說明限制放寬之規定，並分析這修正試圖產生之作用。

【擬答】

基於政府多元選才，2024 年 1 月 1 日實施之專門職業及技術人員轉任公務人員條例，放寬專技人員轉任公務人員之限制，其有關放寬之規定，以及對機關產生之作用，茲分別詳述如下：

(一) 放寬規定

1. 為期專技人員執業資格回歸各該專業法規主管機關認定，將「領有執照」修正為「符合各該專業法規執業資格規定」。
2. 增訂專技人員轉任時，以薦任第七職等及薦任第八職等任用之資格條件：
 - (1) 對於實際從事相當之專門職業或技術職務五年以上，具執業經歷及實績有證明文件，轉任職務列等最低為薦任第七職等以上職務，且公開遴選時經用人機關公告以薦任第七職等進用，以薦任第七職等任用。
 - (2) 對於實際從事相當之專門職業或技術職務九年以上，具執業經歷及實績有證明文件，轉任職務列等最低為薦任第八職等以上職務，且公開遴選時經用人機關公告以薦任第八職等進用，以薦任第八職等任用。
3. 增訂資深績優轉任人員得放寬職系限制之規定。轉任人員以同一資格轉任後實際任職滿六年，且最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上者，得按其轉任職系類別，依現職公務人員調任辦法或職組暨職系名稱一覽表規定，分別調任行政類或技術類職系職務。

(二) 產生作用

1. 在兼顧考試用人及彈性用人政策下，適度鬆綁專技轉任制度，將使得專技轉任制度成為政府常態性取才的管道之一。
2. 增訂得以較高列等職務任用的條件，吸引具豐富民間工作經驗的專技人才，得以促進政府選才彈性化及多元化。
3. 適度放寬專技人才調任職系的限制，可以擴大現職專技轉任人員的職涯發展。

三、2023年5月通過修正公務人員陞遷法。請分析法規修正後如何改變公務人員陞任原則及作業規範。

【擬答】

為使現行公務人員陞遷制度更臻完善，並因應機關辦理陞遷實務運作之需要，2023年5月通過修正公務人員陞遷法，其中有關改變公務人員陞任原則及作業規範部分，謹分述如下：

(一) 陞任原則

為強化功績導向之陞遷制度，明確陞遷應依功績原則，將原採「依資績並重、內陞與外補兼顧原則」，修正為「依功績原則，兼顧內陞與外補」原則。修正後規範為：「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依功績原則，兼顧內陞與外補，採公開、公平、公正方式，擇優陞任，遷調歷練，以拔擢及培育人才。」

(二) 作業規範

1. 增訂免經甄審(選)程序

- (1) 職務列等、稱階、等階、級別相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准二人以上相互間調任之人員。
- (2) 因機關組織調整或基於業務需要，非自願性經權責機關核定改派較低職務者，於再調任本機關或隸屬於同一主管機關之他機關與改派前相當之職務時，得免經甄審(選)。
- (3) 因育嬰留職停薪自願調任較低職務者，於回職復薪之日調任原職務或與原職務同一序列職務時，得免經甄審程序。

2. 增訂不得辦理陞任規定

- (1) 最近一年內因酒後駕車、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分。
- (2) 經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間，不得辦理陞任。但因配合政府重大政策，奉派參加由中央一級機關辦理與職務相關須經學習評核，且結束後須指派擔任該項特定業務工作之六個月以上訓練或進修，不在此限。
- (3) 經機關核准留職停薪，於留職停薪期間，不得辦理陞任。但育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職，不在此限。

3. 增訂外補甄選及評比方式

- (1) 各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，應訂定資格條件、甄選及評比方式辦理之。
- (2) 各機關辦理外補時，如有機關首長或主管等人員評核之綜合考評項目，該項配分比率不得超過各主管院或其授權機關訂定之綜合考評標準。

三民輔考

四、公務員服務法與公務人員行政中立法為我國公務倫理的重要規範依據。試分成五類，說明分析當中相關倫理的規範要求。

【擬答】

依據我國公務員服務法與公務人員行政中立法之規定，對於公務員於任職期間及離職後，應遵守之公務倫理皆有明確之列舉，即為檢視各項行政作為是否符合核心價值之主要準據。茲就其相關規範，分別說明如下：

(一) 政治倫理

- 1.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。
- 2.公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。
- 3.公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭。
- 4.公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。

(二) 行政倫理

- 1.公務員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務員無服從之義務。
- 2.公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準；主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。

(三) 專業倫理

- 1.公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。
- 2.公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。

(四) 個人倫理

- 1.公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。
- 2.公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。

(五) 群己倫理

- 1.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。
- 2.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。

113 原住民（高考三等）

一、近年來，在少子女化及就業選擇多元趨勢下，國家考試報考人數有遞減現象。故目前在民間組織普遍主動招才、積極攬才之際，請分析各級政府用人機關如何透過多元行銷方法，積極與教育端合作以提升人才拔擢的成效？（25分）◎【擬答】：

【擬答】

少子化與高齡化是現今社會共同關注的人口結構發展趨勢，由於生育率長期下降，使我國人口結構朝少子化及高齡化快速轉型。面對此種變遷趨勢，我國政府應採取宏觀的視野，省思公共人力資源規劃之合理性，並檢討考選機制各環節之規劃運作是否妥適，方能達到為國選才、留才的目標，相關建議作法如下：

- （一）推動「預備文官團」，招募具有公共服務動機之優秀青年，提早為公務體系培育優秀人才進入公部門服務的機會。
- （二）規劃「國家考試與大學教育研討會」、「提升專技人員執業專業研討會」與「文官博覽會」等人才招募平台，以強化宣導國家考試及招募人才之管道，使人才到位，達成為國舉才之使命。
- （三）為鏈結教育端、訓練端與用人端，使人才培育的上下游互相瞭解與補強，應建立各類學考訓用連結平台，以及辦理相關研討座談等會議，廣邀教育部、銓敘部、行政院人事行政總處及公務人員保障暨培訓委員會，以及設有相關系所之大專校院、學會及用人機關共同參與。
- （四）積極與各大學合作，共同培育甄選國家用人所需的公務及專技人才。透過舉辦一系列的研討會和座談會，就公務人員與專門職業及技術人員考試、以及考選業務相關議題，和大學進行交流，共同討論未來政府治理人才的考選政策。

二、為落實公務人員績效管考，充分發揮考績獎勵、發展、輔導、汰弱、懲處之功能，考試院於民國 107 年提出「公務人員考績法」修正草案。爰此，請說明現行公務人員考績制度有何特色及未來可以檢討修正之處。（25分）

【擬答】

（一）現行考績制度特色

從現行考績法制來分析，茲分別說明四點特色如下。

1.以公務人員個人為考績標的

目前考績制度均建立在個人考績上，而未觸及團體績效的考核，在此架構下，工作、操行、學識、才能這四項法定考核項目，係偏向個人的綜合評價，而非限於工作表現。

2.考績方式一體適用

除教育人員和公營事業人員之考績外，我國考績制度採集權化的方式，適用中央與地方其它所有行政機關的公務人員。



3.考績與懲戒功能的局部競合

考績制度和懲戒制度形成並行而存有若干競合的關係，考績法和懲戒法兩者，均有改變公務人員身分關係的處分（免職與撤職）。

4.考績結果運用廣泛

就現行考績制度的功能中，包括獎金福利、晉級升等、褒獎、淘汰與訓練進修等，可謂眾多人事行政的內涵，均和考績制度有關。

（二）考績改進的建議

1.訂定核心考核項目

考績制度應還原其績效評估的本質，因此真正影響績效的因素，主要仍應在「工作」和「操行」兩者，且未來發展潛能應納入核心考核項目中。另應考量不同職務與職位高低所產生的本質差異性，區別簡、薦、委三官等的不同，以及主管職與非主管職的不同。

2.增加考績等第

為增加考績結果之區辨力，達到綜覈名實、獎優汰劣的考績目的，建議將現行等第調整為「優等、甲等、乙等、丙等、丁等」五級，但同時需相關配套措施配合，包括等第比例設限、取消以分數決定等第之規定、重新調整各等第之考績結果。

3.實施考績面談

改變現行公務人員考績制度傳統單向與封閉的績效考核過程，建立績效評估面談制度與事前的員工自我評核，亦即重視雙向的考核溝通與公務人員的自我評估。

4.實施團體績效考核

結合有關考績等第之調整與比例限制，配合團體績效考核之實施，加大各團體間的差距，使管理者在總額的限制下，得依各單位的實際團體績效，給予不同比例的考績等第比例分配。

5.考績與培訓的結合

對考績優者施以培訓，以為升遷參據，而對劣者施以培訓，使其迎頭趕上，而非直接淘汰。

6.強化獎優汰劣機制

檢討考績獎懲，並配合修正現行任用、俸給及陞遷等人事法制有關升官等、職等及優先陞任等規定。

三、公務倫理在身分層次上可分為政治倫理(政務官)與行政倫理(事務官)；在事務的執行上則可分為專業倫理(處理公務)與個人倫理。請分別說明其意涵。(25分)【擬答】

【擬答】

公務倫理是執行政策和過程當中，反映在價值的選擇及行為的具體標準。茲就政治倫理、行政倫理、專業倫理與個人倫理，分別說明其意涵如下：

(一) 政治倫理

係針對政務官的政治倫理的面向，其所著重的部分在政府組織內部的領導、決策及對外溝通方面：

- 1.在領導方面：公務員應以身作則、信任部屬、充分授權、妥適管理，並善於規劃、長於協調紛爭。
- 2.在決策方面：公務員應注重公共利益、社會公平正義，鼓勵公民參與、因應民意，嚴守政治中立、兼顧弱者權利。
- 3.在溝通方面：公務員應做好政府公關，推動大眾媒體與一般社會關係之溝通，進行政令宣導，爭取支持與信任。

(二) 行政倫理

指各級事務官所應服膺的倫理道德，可從工作態度、行政處理、生活態度、人際交往等四面向，加以觀察：

- 1.工作態度方面：強調忠誠、負責、公正、主動、認真、理性、效能、守密、務實、揭發弊端、尊重程序、依法行政等。
- 2.行政處理方面：重視公共利益、行政中立、利益迴避、行政程序、公正性、妥適性、時效性、民主參與等。
- 3.生活態度方面：強調誠實、清廉、謹慎、有禮、不多言、愛惜公物、維護整潔、不貪污、不受賄、不出入特種營業場所、注重形象、愛惜名譽等。
- 4.人際交往方面：須尊敬長官、體恤部屬、樂於助人、謙和對待同事、不道他人長短、設身處地為人著想、公平競爭、尊重每個人的職務與角色等。

(三) 專業倫理

在官僚制度中，講究專業責任的主要用意乃是因為行政事務經緯萬端，實非有限的法規條文所能窮盡與規範，因而必須授予行政人員必要的裁量權，憑藉著行政人員的專業知識與職業倫理，針對特殊的環境狀況，做出妥適、適當的回應。而在專業倫理上，著重的面向有：

- 1.法規執行方面：善用有限的法規應付分歧而多元的行政事務。
- 2.裁量權使用方面：充分運用裁量權為民眾造福，而非避免犯錯而墨守成規，致發生目標錯置的情形。
- 3.公共利益方面：配合情境因素，運用專業技能與倫理，達成公共利益。

(四) 個人倫理



公務員的個人倫理是相當重要的，它講求的並不是外在的標準與規則，而是重視行為者內在的看法。在個人倫理上，強調的面向有：

- 1.反省能力方面：培養自我反省能力，當一個有義務感的公務員不慎違法失職時，愧疚知情不是來自上級的懲處，而是來自內心的自我責備。
- 2.交互主觀性方面：公務員執行公務時，不可能孑然自處，獨立完成工作，而必須要充分地與他人配合與合作，如此才能在社會群體中鍛鍊自身個性，學習他人理念、判斷和風格，進而營造一個不分彼此的社會。

四、懲戒法庭的適用對象、法庭組織、審理程序及其處分種類為何？又，懲戒法庭可否審理司法官懲戒案件？主要內容為何？（25分）【擬答】

【擬答】

依我國公務員懲戒法及懲戒法院組織法之規定，有關題旨之議題，茲分述如下：

（一）適用對象

懲戒法院掌理全國公務員之懲戒及法官以下之事項：

- 1.法官不服撤銷任用資格、免職、停止職務、解職、轉任法官以外職務或調動之事項。
- 2.職務監督影響法官審判獨立之事項。
- 3.其他依法律應由職務法庭管轄之事項。

（二）法庭組織

- 1.懲戒法庭第一審案件之審理及裁判，以法官三人合議行之，並由資深法官充審判長，資同以年長者充之。
- 2.第二審案件之審理及裁判，以法官五人合議行之，並由院長充審判長，院長有事故時，以庭員中資深者充之，資同以年長者充之。

（三）審理程序

1.第一審程序

- (1)受理：懲戒法庭認移送之懲戒案件無受理權限者，應依職權以裁定移送至有受理權限之機關。
- (2)通知答辯：懲戒法庭收受移送案件後，應將移送書繕本送達被付懲戒人，並命其於 10 日內提出答辯狀。
- (3)訊問：訊問被付懲戒人、證人、鑑定人及通譯，應當場製作筆錄。前項筆錄應向受訊問人朗讀或令其閱覽，詢以記載有無錯誤。
- (4)審理：懲戒法庭審理案件，應依職權自行調查之，並得囑託法院或其他機關調查。
- (5)判決：懲戒法庭應本於言詞辯論而為判決。被付懲戒人有應受懲戒情事之一，並有懲戒必要者，應為懲戒處分之判決；其無懲戒情事或無懲戒必要者，應為不受懲戒之判決。

2.上訴審程序

- (1)調查：懲戒法庭第二審調查原判決有無違背法令，不受上訴理由之拘束。
- (2)判決：懲戒法庭第二審之判決，應經言詞辯論為之。懲戒法庭第二審認上訴為有理由



者，應廢棄原判決。

(四) 處分種類

1. 免除職務：免其現職，並不得再任用為公務員。
2. 撤職：除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間為一年以上、五年以下。
3. 剝奪、減少退休(職、伍)金：
 - (1) 剝奪退休(職、伍)金，指剝奪受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休(職、伍)或其他離職給與；其已支領者，並應追回之。
 - (2) 減少退休(職、伍)金，指減少受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休(職、伍)或其他離職給與百分之十至百分之二十；其已支領者，並應追回之。
4. 休職：休其現職，停發俸(薪)給，並不得申請退休、退伍或在其他機關任職；其期間為六個月以上、三年以下。
5. 降級：依受懲戒人現職之俸(薪)級降一級或二級改敘。
6. 減俸：依受懲戒人現職之月俸(薪)減百分之十至百分之二十支給；其期間為六個月以上、三年以下。
7. 罰款：其金額為新臺幣一萬元以上、一百萬元以下。
8. 記過：得為記過一次或二次。
9. 申誡：以書面為之。

(五) 可否審理法官懲戒案件

依據法官法第 47 條第 1 項第 1 款之規定，法官懲戒之事項，應由懲戒法院設「職務法庭」審理之。據此，懲戒法庭非能審理司法官懲戒案件。

3people

三民輔考