

【現行考銓制度】隨堂測驗第三回解答

張傑 老師提供

甲、申論題部分

一、
【擬答】

俸給制度一向是公、私部門組織，在競逐人才及留住人才上非常重要的機制，故無論其制度的設計與實際運作，都有其原則必須遵循，否則將會容易引發員工的不滿意。茲就我國俸給制度存在的問題，以及建議解決之道，說明如下：

(一) 存在問題

我國目前公務人員薪酬制度仍存有下列問題：

1. 考績獎金寬濫，無法反映績效導向之精神

歷年考績結果考列甲等、乙等比例合計高達 99% 以上，未符合績效管理制度區別績效等第之原意，致使考績獎金形成人人有獎之現象。

2. 獎金差異化微小，難以產生激勵作用

現行公務人員獎金種類，僅有年終獎金與考績獎金兩種，而考績獎金雖有考列甲等發給一個月一次獎金，考列乙等發給半個月一次獎金之差異，但因差距幅度過於微小，難以激發公務人員積極向上的動機。

3. 俸給結構過於僵化，無法反映績效導向之精神

我國公務人員俸給結構固定而僵化、不具運用彈性。目前中、高階公務人員之薪資遠低於民間企業之相當層級人員，導致政府在競逐人才處於不利地位。

4. 減俸權徒具形式

依公務人員俸給法、公務員懲戒法等相關規定，我國現行減俸之規定相當嚴格，對於減俸之要件、程序與額度均有相當限制。致對於公務人員難有課責的效果，縱然表現績效不佳的人員，亦無法施以適當懲處。

(二) 建議解決之道

1. 建構彈性、分權之薪酬制度

由於考績獎金係屬一次性給與，與彈性薪酬制度本旨尚有差距，似另可考量凡年終考績考列優異者，擴大晉俸及獎金幅度，藉由薪級晉敘之差異性，來突顯績效與薪酬相結合之制度設計，以有效增強激勵效果。

2. 提供非金錢性誘因

由於績效待遇調整，除涉及修法外，尚涉及國家財政情況之考量，因此或能提供非金錢性之誘因，藉以激勵公務人員能主動、積極服務。

3. 取消考績獎金、擴大績效獎金發放額度

未來可考量取消公務人員年度考績獎金，但須將獎金全數改以績效獎金方式發放。

4. 強化減俸權

未來可考量配合修正公務人員考績法、俸給法等相關法規，將減俸權納為行政管理之首長權責，以發揮管理與領導效果

二、

【擬答】

茲就公務人員俸級之起敘及晉敘情形，分述如次：

(一) 起敘

所謂起敘，係指具有法定任用資格之人員，初任各官等職務時，其等級之起敘。初任各官等職務人員，其等級起敘規定如下：

1. 高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第 9 職等本俸 1 級；先以薦任第 8 職等任用者，敘薦任第 8 職等本俸 4 級。
2. 高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第 7 職等本俸 1 級；先以薦任第 6 職等任用者，敘薦任第 6 職等本俸 3 級。
3. 高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，初任薦任職務時，敘薦任第 6 職等本俸 1 級；先以委任第 5 職等任用者，敘委任第 5 職等本俸 5 級。
4. 普通考試或特種考試之四等考試及格者，敘委任第 3 職等本俸 1 級。
5. 初等考試或特種考試之五等考試及格者，敘委任第 1 職等本俸 1 級。

(二) 晉敘

人員因考績結果優良，依法晉陞其俸級，謂之晉敘。公務人員本俸及年功俸之晉敘，依公務人員考績法第 7 條之規定：

1. 甲等

晉本俸 1 級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸 1 級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之一次獎金。

2. 乙等

晉本俸 1 級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸 1 級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 1 個半月俸給總額之一次獎金。

三、

【擬答】

(一) 意涵

1. 平時考核

依公務人員考績法規定，平時考核，為年終考績之依據，就其工作 65%、操行 15%、學識 10%、才能 10% 行之。平時考核獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。

2. 年終考績

年終考績係指各官等人員，於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績。公務人員任現職，經銓敘合格實授至年終滿 1 年者，予以考績；不滿 1 年者，得以前經銓敘有案之同官等或高官等職務，合併計算。

3. 專案考績

專案考績係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績，專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

(二) 三者關係

平時考核、年終考績、專案考績三者關係說明如下：

1. 依據公務人員考績法第五條規定：「年終考績應以平時考核為依據。」



- 2.平時考核之嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。嘉獎或申誡 1 次者，考績時增減其分數 1 分；記功或記過 1 次者，增減其分數 3 分；記 1 大功或 1 大過者，增減其分數 9 分。
- 3.平時考核紀錄及獎懲，應為年終考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依規定抵銷或免職者外，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。
- 4.專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

四、

【擬答】

(一) 不得考列甲等條件

公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：

- 1.曾受刑事或懲戒處分者。
- 2.參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。
- 3.平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- 4.曠職 1 日或累積達 2 日者。
- 5.事、病假(應扣除請家庭照顧假及生理假之日數)合計超過 14 日者。
- 6.辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。

(二) 不得考列丁等條件

受考人在考績年度內，非有下列情形之一者，不得考列丁等：

- 1.挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 2.不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 3.怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- 4.品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。