



【現行考銓制度】補充資料

張傑 老師提供

112 年薦任升官等考試

一、依公務人員陞遷法之相關規定，在辦理公務人員的遷調之前，必須先處理好的前置作業有那些？請說明其項目和內容。

【擬答】

依公務人員陞遷法之規定，各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審(選)之職缺外，應就具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。各機關職缺如由本機關以外人員遞補時，應公開甄選。而其相關前置作業之項目和內容，茲分別說明如下：

(一) 訂定資格條件之審查項目

- 1.各機關辦理本機關人員之遷調，得就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績(成)、獎懲、發展潛能及綜合考評等項目，自行訂定資格條件之審查項目。
- 2.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。

(二) 組織組織甄審委員會

各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉(鎮、市)民代表會及直轄市山地原住民區民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審(選)相關事宜。其組成情形如下：

- 1.各機關依公務人員陞遷法規定組織甄審委員會，應置委員五人至二十三人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。
- 2.前項委員，每滿 4 人應有 2 人由本機關人員票選產生之。本機關人員得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。委員除人事主管人員為當然委員及規定之票選委員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之。

(三) 人事單位造列名冊

各機關辦理公務人員之遷調，應由人事單位就具有擬任職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審。



二、訓練與進修有何區別？其認定要件分別為何？請依公務人員訓練進修法相關規定及立法意旨說明之。

【擬答】

(一) 訓練與進修區別

訓練係指為因應業務需要，提升公務人員工作效能，由各機關(構)學校提供現職或未來職務所需知識與技能之過程；進修則指為配合組織發展或促進個人自我發展，由各機關(構)學校選送或由公務人員自行申請參加學術或其他機關(構)學校學習或研究，以增進學識及汲取經驗之過程。至於區隔二個概念差異的基準，主要在於時間長度：

1.其中訓練的時間長度較短，此處「較短」包含二個意義：

- (1)訓練內容是較明確或階段性的，人員可以按步就班的取得所需知識。
- (2)訓練成果或成效是較具體而可評估的。

2.相對於訓練，另外進修較傾向於長期的，亦即需要長時間的進行或累積，同時所產生的績效或影響，也要在較長時間後，方能正確展現。

(二) 認定要件

1.訓練

- (1)公務人員考試錄取人員、初任公務人員、升任官等人員、初任各官等主管人員，應依公務人員訓練進修法或其他相關法令規定，接受必要之職前或在職訓練。
- (2)各機關學校進用初任公務人員訓練，應由各主管機關於到職後四個月內實施之
- (3)各機關學校業務變動或組織調整時，為使現職人員取得新任工作之專長，得由各主管機關辦理專業訓練。

2.進修

各機關學校選送進修之公務人員，應具有下列基本條件：

(1)服務成績優良，具有發展潛力者。指具備下列各款資格人員：

- ①最近二年年終考績(成)一年列甲等、一年列乙等以上，並未受刑事處罰、懲戒處分或平時考核記過以上懲處者。
- ②在任職期間工作績效優良，有具體事蹟者。

(2)具有外語能力者。但國內進修及經各主管機關核准之團體專題研究者，不在此限。

三民輔考



三、何謂契約性公務人力？其定義、涵蓋範圍與對象為何？試依其與進用機關之法律關係不同，分別說明之。

【擬答】

(一) 契約性公務人力的界定

所謂契約性公務人力依我國現況而言，並沒有統一的解釋。但依施能傑教授的定義為：「聘用人力只根據契約進用之全職或部分工時人力，視為各機關組織法規中所定總員額之人力。」簡言之，契約人力一般是指政務人員及常務人員以外，以契約方式進用的政府僱員。

(二) 涵蓋範圍與對象

契約公務人力有別於一般公務人員，而多屬於臨時性、個案性、專業性、技術性之人員。契約進用公務人力之範圍，依其與進用機關之法律關係不同，約可區分為最廣義、廣義與狹義等三種，茲說明如次：

1. 最廣義

係指凡是以契約方式執行各機關公共事務之人員而言。其範圍約有：

- (1) 各機關以委託契約方式委託私人或民間團體行使公權力者。
- (2) 各級公立學校聘任之教師。
- (3) 各學術研究機構、科技、社會教育、文化及訓練等五類機關中以契約聘任之研究及專業人員。
- (4) 隨機關首長同進退之機要人員。
- (5) 各機關雇員、司機、工友。
- (6) 聘用人員聘用條例聘用之聘用人員。
- (7) 依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之約僱人員。

2. 廣義

係指機關組織編制內或編制外，依法令規定以契約方式進用至各機關，以機關法定預算支付其薪給，從事公共事務之人員。其範圍則排除上列(1)以委託契約方式委託私人或民間團體行使公權力者，其餘均屬之。

3. 狹義

係指機關組織編制外，依法令規定以契約方式進用至各機關，以機關法定預算支付其薪給，從事公共事務之人員。其範圍僅包括：

- (1) 依「聘用人員聘用條例」聘用之聘用人員。
- (2) 依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」僱用之約僱人員。



四、近年來，政府為營造友善性別環境，對於公務人員留職停薪、育嬰留職停薪津貼補助，以及育兒需求公務人員調職，修訂那些相關法令與措施？試分別說明之。

【擬答】

我國為營造友善性別環境，透過修訂相關法令與措施，促進性別工作平權，實施育嬰留職停薪，提供育嬰津貼及育兒需求調職等措施，使公務人員兼顧工作與家庭責任。其有關修訂之相關法令與措施，分別說明如下：

(一) 留職停薪

- 1.依公務人員任用法第 28-1 條規定：「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後回職復薪。」
- 2.依公務人員留職停薪辦法第 2 條規定：「本辦法所稱留職停薪，指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經權責機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後回職復薪。」

(二) 育嬰留職停薪津貼補助

依公教人員保險法第 35 條規定：

- 1.被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。
- 2.前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。

(三) 育兒需求調職

依公務人員任用法第 22 條修訂規定如下：

- 1.高等考試各等級考試、普通考試、初等考試、特種考試地方政府公務人員考試、公務人員特種考試身心障礙人員考試及公務人員特種考試原住民族考試及格，依各該考試法規受有轉調機關限制人員，同時具有下列各款規定情形者，為親自養育三足歲以下子女，得於限制轉調期間內，調任至該子女實際居住地之直轄市或縣(市)之其他機關服務，不受原轉調機關範圍之限制，並以調任一次為限：
 - (1)因現職機關所在地與三足歲以下子女實際居住地未在同一直轄市、縣(市)，有證明文件。
 - (2)實際任職達公務人員考試法所定限制轉調期間三分之一以上。
- 2.各機關依前項規定商調公務人員前，應就其子女年齡及實際居住地查明符合規定後，始得辦理指名商調。原服務機關就該指名商調應優先考量。
- 3.調任之人員於各該考試法規所定原限制轉調期間內再轉調時，以調任至原指名商調機關之主管機關及其所屬機關、原考試法規得任用之機關為限。



112 年公務人員高等考試三級

一、就公務人員「政治中立」而言，公務人員行政中立法主要規範的內容為何？這些規範為什麼寓有公務人員保障的精神？

【擬答】

文官不應介入政黨鬥爭，僅以「行政向立法負責」的代議制度精神，忠實的服膺執政黨的政政策。而依公務人員行政中立法主要規範，其相關內容及保障的精神分述如下：

(一) 規範內容

依我國「公務人員行政中立法」規定，對於政治中立的規範彙整有如下數項：

- 1.公務人員應嚴守行政中立規範，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，為人民服務。
- 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。
- 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.公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體；亦不得要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。
- 5.公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。

(二) 寓含保障精神

依據公務人員行政中立法立法意旨，文官應居於憲政規則、專業和公共利益的考量，客觀而公正提出政策的建言，不受任何政黨、團體或個人的影響，這種文官系統遠離社會的衝突，避免受壓力團體的主宰，或臣服於執政黨，而成為專業、職位受保障、超越黨派的憲法或民主程序的捍衛者。其寓含之保障精神，亦揭鑿於該法第 15 條規定：

- 1.公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事本法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。
- 2.公務人員遭受前項之不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟。

三民輔考



二、隨著外部環境變遷，人事行政也會與時俱進不斷變革，試從政治體制、多元化社會和資訊科技三個層面，探討這些外部因素對文官體制的影響？

【擬答】

政府治理模式的改變帶來對文官體制的影響，在新治理時代，民眾要求政府要提供多元化的服務，新的工作內容出現，過去政府工作是適用法令維持穩定，現在則需要提供不同的服務，面對新的問題。茲就「政治體制」、「多元化社會」和「資訊科技」三個外部因素，以及其整體性影響說明如下：

(一) 政治體制

在民主國家中，政府的運作會受到議會、民意代表的批評與監督，而且也常受到既得利益團體及意見領袖的影響。此外，每次的選舉和高層官員的改組，也會改變政府的相關運作。因此，文官體制的運作，因為政治體制帶來的壓力，亦阻礙了文官體制行動的自主性與彈性。

(二) 多元化社會

多元化社會日增的傳統與當代因素，似乎會讓文官體制的管理失去「一體適用」的效率，但是許多從代表性官僚的原則顯示，文官體制的多樣性不但有助於公部門面對同樣多樣的服務對象的滿意度，同時也會增加組織的效能與績效。

(三) 資訊科技

由於資訊科技的發達，促使公部門活動的資訊化與電子化興起，並藉以大幅降低成本；尤其大量的資料與行政流程，都可藉由資訊系統，予以儲存、提取、分析、發送、處理，並協助文官作正確而快速的決策。

(四) 整體影響

上述「政治體制」、「多元化社會」和「資訊科技」三個外部因素，這些價值反映在政府文官體制的管理政策上，分別呈現出以下影響：

1. 政治任命人員在民主國家文官體制的組成中，必須有一定比例。而公務員的任用、升遷與其他資源分配，都必需基於功績及能力。
2. 文官體制的組成必需具備代表性，尤其是對於弱勢團體的甄補與任用。
3. 在公務門中建構多元化管理，強調的不僅只是對不同背景的多元化成員予以尊重而已，更為期盼的是在於能夠讓成員發揮他們各自的潛能，善用他們的才華來為機關創造競爭優勢。
4. 由於資訊科技促使公部門的數位轉型，使得公共服務的提供更具效率與效能。因此，文官應該具備數位職能，俾能利用資料與數位科技，以分析、設計、實施與監管整合的服務，改善施政效能、實踐治理的目標，進而為社會創造更多公共價值。



三、請從法律相關規定、法律效果與復職方式三個層面，論述公務人員停職和休職制度的內涵與差異？

【擬答】

「停職」係公務員因違失情節重大，而有暫時離開職務之必要時，得由主管機關令其停止職務的暫時性與持續性處分；「休職」係公務員因有違法、廢弛職務或其他失職行為，經監察院或主管機關移送懲戒法院審議後，核予休其現職的懲戒處分。

(一) 法律規定不同

停職與休職的法律依據有所不同：

1. 停職的法律依據，除「公務員懲戒法」規定之職務當然停止及先行停止其職務等兩種情形外，「公務人員考績法」亦有先行停職規定。
2. 休職處分的唯一法律依據是「公務員懲戒法」，依民國 104 年修正公布之該法第 9 條規定，公務員懲戒處分計有 9 種，即免除職務、撤職、剝奪、減少退休(職、伍)金、休職、降級、減俸、罰款、記過、申誡。其處分係由重而輕排列，而休職處分概屬較重之處分。

(二) 法律效果不同

就處分之法律性質而言，停職與休職顯然有別：

1. 停職處分乃暫時性的行政處分，其本身不具處罰性質；係因涉重大違法違紀事由，為調查事實、維護官箴或避免影響公正起見，由主管機關令其暫時離開職務，乃行政權的作用，洵屬對該公務員不利的行政處分。
2. 休職處分係由懲戒法院所作成，既是懲戒處分，亦是確定處分，係國家司法權的行使。

(三) 復職方式不同

停職與休職處分對於復職的結果發展，亦有明顯差異：

1. 停職其最後結果有三種，一是撤職或免職(含免除職務)，二是准予復職(含休職處分期滿後復職之情形)，三是視為辭職。在公務員停職事由消滅或經救濟機關撤銷者，始能復職；惟如未於期限內依規定申請復職，經查催後仍未依限報到復職者，亦將視為辭職。
2. 休職期滿，許其回復原職務或相當之其他職務，此為公務員懲戒法所明定；惟如未於期限內依規定申請復職，經查催後仍未依限報到復職者，則準用公務人員保障法之規定，視為辭職。

三民輔考



四、何謂調任？公務人員調任的情形有那些？不同情形的調任人員，其敘俸方式為何？請分別說明之。

【擬答】

(一) 調任意涵

調任是指基於業務需要於同一官制中調整公務人員之任用，可分為升調、平調及降調。依我國公務人員任用法之規定，調任有以下原則：

- 1.簡任第 12 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.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.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。

(二) 調任情形

1. 升調

升調係指職務之升遷，而升調又有兩種情形，其一為前後兩職務，均屬同一官等，但調任後之職等較高；其二為前後兩職務，不屬同一官等，但調任後之官等較高。

2. 平調

根據公務人員任用法規定，簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘人員在同職組各職系之職務間得予調任。

3. 降調

降調是指調任較低官等或職等之職務。根據「公務人員任用法」規定，經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。此一規定，是對公務人員既得官等之保障。但法規容許降調公務人員到同官等內較低職等的職務，但仍以原職等任用之。

(三) 調任敘俸方式

1. 升調人員

- (1)在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘。如未達所任職等之最低俸級者，敘最低俸級。如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，敘同數額俸點之俸級。
- (2)升任官等人員自升任官等最低職等之本俸最低級起敘。但原敘年功俸者，得敘同數額俸點之本俸或年功俸。

2. 平調人員

依法銓敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。

3. 降調人員

- (1)在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級。
- (2)調任低官等職務以調任官等之最高職等任用人員，其原敘俸級如在所調任官等之最高職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任官等之最高職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原敘較高俸級之俸點仍予照支。其所銓敘審定俸級已達調任官等之最高職等年功俸最高級者，或以原敘較高俸級之俸點仍予照支者，考績時不再晉敘。



112 年公務人員普通考試

一、公務人員考績的意義是什麼？我國公務人員的考績結果和俸給、陞遷、獎懲制度之間的關係為何？請分別說明之。

【擬答】

(一) 考績的意義

1. 考績係指在一定時間內，就工作人員的工作表現，考評其成績之謂。
2. 公務人員考核績效，向為「人事行政」中不可忽視的一環，公務人員稱職與否、績效彰顯與否，皆影響政府施政品質之良窳。而考績制度係為考評公務人員的適任性，在整個人事行政的各種措施中，提供確切的依據，實為人事行政項目中的中心環節。

(二) 與俸給、陞遷、獎懲制度之間的關係

從具體的作用而言，考績在整個人事行政的各種措施中，提供確切的「獎酬」、「陞遷」與「獎懲」依據，其考績結果與各項功能的關聯茲分述如下：

1. 俸給

年終考績結果有關獎酬及晉級規定如下：

(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。

(3) 丙等

留原俸級。

2. 陞遷

各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有下列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：

(1) 2 年列甲等者。

(2) 1 年列甲等 2 年列乙等者。

3. 獎懲

平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達 2 大過者，年終考績應列丁等。曾記 2 大功人員，考績不得列乙等以下；曾記 1 大功人員，考績不得列丙等以下；曾記 1 大過人員，考績不得列乙等以上。



二、請依據公務員服務法的相關規定，說明公務員「有所為」、「有所不為」的倫理事項之內涵，並就這些內涵提出個人見解。

【擬答】

依據我國公務員服務法之規定，對於公務員於任職期間及離職後，應遵守之義務皆有明確之列舉，即為檢視各項行政作為是否符合核心價值之主要準據。茲將公務員服務法有關「有所為」及「有所不為」之義務分述如下：

(一) 有所為之倫理事項

公務員一方面享有各種法定權利，另一方面則需負擔各種法定義務，其主要作為義務約有下列數種：

1. 公務員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。
2. 長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。
3. 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。
4. 公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。
5. 公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。對職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用。
6. 公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件無論是否主管事務，均不得洩漏，退職後亦同。
7. 公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。
8. 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食菸毒等，足以損失名譽之行為。

(二) 有所不為之倫理事項

公務人員擁有政府職位及公權力，為避免其利用職權發生違法舞弊情事，或者從事有悖於公務人員關係的活動，依公務員服務法之規定，公務人員於在職期間不得為下列各種行為：

1. 不得經營商業或投機事業。
2. 除法令規定外，不得兼任他項公職或業務。
3. 不得向屬官推薦人員，或循私關說及請託。
4. 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。
5. 不得向有隸屬關係者贈受財物，對於所辦事件不得收受任何餽贈。
6. 不得與職務有關係者，私相借貸，訂立互利契約或享受其他不正當利益。
7. 不得利用視察或調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。
8. 公務員於其離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。



三、何謂公職人員利益衝突迴避法所稱的「利益衝突」？公職人員、利害關係人和機關團體三者，知有利益衝突時的處置方式為何？請分別說明之。

【擬答】

為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送。公職人員利益衝突之迴避，除其他法律另有嚴格規定者外，蓋依公職人員利益衝突迴避法之規定辦理。而其「利益衝突」及「處置方式」茲分述如下：

(一) 利益衝突

公職人員利益衝突迴避法所稱「利益衝突」，係依該法第五條所定，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。而所謂「獲取利益」，乃指獲取私人利益，包括財產上利益及非財產上利益，惟不包括獲取公益之情形。

(二) 知有利益衝突時的處置方式

公職人員知有利益衝突時，應依下列規定辦理，並應以書面分別向公職人員財產申報法所定機關報備：

- 1.公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。
- 2.民意代表，不得參與個人利益相關議案之審議及表決。
- 3.其他公職人員，應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之。

3people

三民輔考



四、假設您是某鄉公所的人事室主任，為提升公所員工的數位治理職能，您認為這些職能應該包含那些面向？您會採取那些進修或終身學習的方式，鼓勵員工提升這些職能？

【擬答】

數位職能係指具備實踐數位治理的個人信念、思維方式、價值觀、態度、知識、技能與能力，以下僅就職能面向及提升學習的方式說明如下：

(一) 數位職能面向

1. 資訊與資料素養

能清楚表達資訊的需求，並具蒐集、檢索、存取、管理、組織數位資料、資訊與內容的能力。能夠辨識資料的品質及其間的關聯性，並加以運用。

2. 數位溝通與合作

能考量到文化與世代差異，適度透過數位科技與他人互動、溝通及合作、實踐社會參與。同時能與來自不同背景的對象連結合作，具有同理心與協商的能力。

3. 數位內容產製

能夠創作與編輯數位內容，並瞭解版權與執照等數位資料運用的相關規定，並整合資訊與內容到既有公務的知識體系。

4. 數位安全

在數位環境中維護設備、內容、個人資料與隱私，並且維護身心健康；關心數位科技相關之社會福祉與社會包容(social inclusion)，以及數位科技應用對環境的影響。

5. 運用數位途徑解決問題

能辨識工作環境中的問題，並能針對相關數位科技運用之解方評估其價值、風險與運用。

(二) 提升職能的學習方式

依題旨若為提升公所員工數位職能，將據以規劃辦利下列訓練和進修：

1. 開辦「數位治理專業訓練」

(1) 專業訓練乃為提升公務人員擔任現職，以利業務發展之訓練，使現職人員具備適應新職所需之工作知能及取得新任工作專長，所施予之訓練。

(2) 訓練課程內容、程度及方法，將依據數位職能應具備的行為面向，訂定符合訓練的目的、對象、時間等課程項目，以使訓練達成實際效果，課程內容應包括「數位科技」、「數位治理」等。

2. 遴送人員至大專院校選修數位科技學分

所稱選修數位科技學分，指選送公所員工至國內設立數位學系之大專院校校，修習與數位科技有關之學科。



112 年退除役特種考試三等

一、依據現行法律規定，公務人員組織公務人員協會的主要目的為何？您若是某機關公務人員協會理事長，您希望優先推動那些建議、協商或辦理事項？理由為何？

【擬答】

(一) 設立宗旨

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。

(二) 優先推動的建議、協商或辦理事項

針對公務人員協會法所賦予公務人員協會相關權限，若身為協會理事長將據以考量現行國家考銓制度的發展、公務人員職涯規劃及權益保障，優先推動下列事項：

1. 建議事項

- (1) 公務人員退休改革事項。
- (2) 公務人員考績之程序正義之法制事項。
- (3) 公務人員人力規劃及人才儲備、訓練進修、待遇調整之規劃擬議、住宅輔購等權益事項。
- (4) 對作業流程之工作簡化事項。

2. 協商事項

- (1) 辦公環境之改善。
- (2) 服勤之方式及起訖時間，以擴大彈性工時，解決都會通勤交通問題。

3. 辦理事項

- (1) 擴大會員福利事項，例如團購業務、教保中心設置等。
- (2) 會員訓練進修事項，以提升會員對於新興科技的專業知能。
- (3) 與國內外公私團體、協會，積極進行交流、互訪等聯誼合作事項。
- (4) 接受政府機關或公私團體之委託事項，扮演顧問與諮詢角色，提升協會功能。

三民輔考



二、公務人員之陞遷包含那些情形？各機關辦理本機關人員之陞任時，應該注意的原則及標準為何？您認為上述標準中，何者最為重要？理由為何？

【擬答】

(一) 陞遷情形

陞遷與升等不同，前者指職務之升遷；後者指官等或職等之提升。而陞遷又有兩種情形，

1. 其一為前後兩職務，均屬同一官等，但調任後之職等較高。
2. 其二為前後兩職務，不屬同一官等，但調任後之官等較高。

(二) 陞遷原則

1. 公務人員之陞遷，依公務人員陞遷法行之，但法律另有規定者，從其規定。
2. 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，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。
3. 各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審之職缺外，應就本機關具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。
4. 各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。

(三) 評定標準

1. 各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績(成)、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。
2. 前項標準由各主管院訂定。但各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定之。各機關辦理本機關人員之遷調，得參酌第一項規定，自行訂定資格條件之審查項目。

(四) 重要標準

依前項評定之標準，應以「發展潛能」最為重要，理由如下：

1. 公務員職涯是一種永業發展的過程，因此「發展潛能」的評定，除了可以讓公務人員瞭解自身的優缺點之外，並可讓主管瞭解未來繼續發展的可能性，以作為培育的參考。
2. 公務人員有否發展的可能性，必須設定幾個成功的關鍵因素，以及釐訂關鍵因素所應達到的最低要求，因此考核時得以關鍵因素達成滿意程度，作為升遷、重新改派工作或訓練的主要原因。



三、依據公務人員考試法的規定，除口試之外，尚有那些公務人員考試方式？假設未來退除役軍人轉任公務人員考試將增加口試項目，請就口試委員、口試類型和評分重點這三個面向，討論應如何規劃設計，以達到考試取才的目標？

【擬答】

有關公務人員考試方式之相關規定與規劃，茲分述如下：

(一) 考試方式

依據公務人員考試法第 10 條規定。公務人員考試除口試，尚德採筆試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。

(二) 轉任考試增考口試之規劃設計

未來退除役軍人轉任公務人員考試若將增加口試項目，為期達到考試取才的目標，茲就口試委員、口試類型和評分重點三個面向，規劃設計如下：

1. 口試委員

- (1) 每組口試委員移由二人至五人組成，並得視需要遴聘預備口試委員若干人，以提升對應考者的觀察寬廣度。
- (2) 口試委員除由退除役軍人轉任公務人員考試之典試委員擔任外，必要時得另就用人機關，簡任職務以上公務人員或有關團體富有研究經驗者或專家學者遴聘之。

2. 口試類型

對於除役軍人轉任公務人員四等考試，可採個別口試；三等考試，可兼採個別口試與集體口試；而上校以上轉任，可兼採個別口試、集體口試與團體討論，其方式如下：

(1) 個別口試

指個別應考人回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。

(2) 集體口試

指二位以上之應考人分別回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。

(3) 團體討論

指五位以上之應考人輪流擔任主持人，藉以評量其主持會議能力、口語表達能力、組織與分析能力、親和力與感受性、決斷力，及參與討論時之影響力、分析能力、團體適應力、壓力忍受性、積極性。

3. 評分重點

面試目的不在於瞭解應考人之專業學識，而是評量應考人在既有學識基礎上，如何有信心的面對與回答問題之過程。面試時主要評分重點如下：

- (1) 儀態(包括禮貌、態度、舉止、應對)二十分。
- (2) 溝通能力(包括傾聽與表達能力)二十分。
- (3) 人格特質(包括嚴謹性、情緒穩定性、開放性、和善性等)二十分。
- (4) 才識(包括志趣、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗)二十分。
- (5) 應變能力(包括理解、反應能力)二十分。



四、請就我國現行法律規定公務人員資遣的條件、辦理資遣的程序及救濟管道，舉例說明。

【擬答】

(一) 資遣條件

1. 公務人員有下列各款情形之一者，予以資遣：

- (1) 機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，不符退休資遣撫卹法所定退休條件而須裁減之人員。
- (2) 現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可予調任。
- (3) 依其他法規規定，應予資遣。

2. 以機要人員任用之公務人員，有前項第 2 款情事者，不適用資遣規定。

(二) 辦理程序

各機關對於公務人員之資遣，應由其服務機關首長初核後，送權責主管機關或其授權機關(構)核定，再由服務機關檢齊有關證明文件，函送審定機關依公務人員退休資遣撫卹法審定其年資及給與。

(三) 救濟管道

1. 依現職工作不適任或依其他法規規定資遣者，其服務機關首長考核予以資遣之前，應先經考績委員會初核；考績委員會初核前，應給予當事人陳述及申辯之機會。
2. 公務人員對於服務機關所為之資遣，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依公務人員保障法提起復審。
3. 公務人員對於保訓會復審決定不服者，得提起行政訴訟。

3people

三民輔考



112 年退除役特種考試四等

一、何謂聘用人員？何謂約僱人員？相較於一般公務人員而言，這兩類人員和服務機關之間的關係屬性、公務人員法律適用性、薪資獎金與權益救濟等層面，有何相同或相異之處？

【擬答】

(一) 定義

1. 聘用人員係指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其職、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同。
2. 所稱約僱人員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。約僱人員之僱用，以本機關確無適當人員可資擔任，且年度計畫中已列有預算或經專案核准者為限。

(二) 各層面之異同

1. 關係屬性

兩者之間除了暫時性職務與 1 年 1 聘的共通點外，其主要差異為：

- (1) 聘用人員主要為短暫聘用的專業人員，處理較為專業的內容，進用時是依據「聘用人員聘用條例」辦理，且每個年度都必須送到銓敘部備查。
- (2) 約僱人員進用門檻較低，主要處理一般的事物，進用時依據法令為「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」，期辦理工作屬公務人員第一到五職等的臨時性工作。

2. 公務人員法律適用性

聘用人員及約僱人員均被定位為「廣義公務員」，與一般勞工性質有極大不同，得以直接或間接行使公權力，被認為不符勞基法所定義的勞工，因此不適用勞動基準法。而就公務人員法律適用性有如下差異：

- (1) 聘用人員不適用俸給法、退休法及撫卹法之規定；其在約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫慰金。
- (2) 約僱人員不適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等法規之規定，但在僱用期間死亡者，得依規定酌給撫慰金。

3. 薪資獎金

- (1) 聘用人員的約聘報酬，係以聘用契約記載約定；約僱人員之報酬應視工作之職責程度及應具備之知能條件，認定支給報酬之等別及薪點，折合通用貨幣後於僱用契約中訂定之。
- (2) 聘用人員及約僱人員均得比照公務人員制度，同樣享有 1.5 個月的年終獎金。

4. 權益救濟

依公務人員保障法第 102 條第四款規定，各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員準用之。故聘用人員及約僱人員遇有權利或利益遭致侵害時，自得依公務人員保障法所定復審、申訴、再申訴程序行之。



二、就我國公務人員培訓的法制和現行運作狀況而言，請闡述培訓的意義和重要性為何？

【擬答】

(一) 培訓的意義

培訓係指機關組織為了提高員工在執行某個特定職務所必要之知識、技能及態度或培養其解決問題之能力的一切活動。故培訓是學習過程中的一部分，是從經驗中學知某些事物的成績，並在目前或未來的工作上幫助員工透過思想和行動，去發展適當的習慣、技能、知識和態度，而獲得效果的過程。

(二) 培訓的重要性

我國實務上係以「培訓」來統攝公務人員的訓練、教育和發展。從人力資源管理的活動來說，培訓可能處於甄選之後，例如：職前訓練。也可能處於任用階段，例如：在職訓練、專業訓練。也可能是為了晉升某一職務的需要而接受訓練，例如：國家文官學院目前所辦理的「高階文官飛躍方案」。爰以，建立公務人員完善的培訓制度，其具有的重要性如下：

1.改善不良的公務體系組織文化

公務體系的不良組織文化，包括：守舊、鄉愿、和稀泥、虛應故事和名實不符，這是制度的問題，和公務人員無關。所以希望透過培訓，能夠建立共識，革除不良的公務體系組織文化。

2.提升政府效能

培訓可將完成工作所需的內隱或外顯能力轉換為可操作工具，如能落實於一試定終身之文官培訓機制，當可發揮公務人力、提升政府效能，進一步帶動國家競爭力。

3.培養公務體系創新和追求卓越的精神

如何使公務人員能力與競爭力提升的重點，也是國家競爭力能否提升不可忽視的一環，透過培訓計畫以擴展公務人員視野，俾使其具備多元思維，而能夠以創新和追求卓越的精神，協助國家政策的釐訂與解決問題。

4.追求人事制度的健全

培訓是人力資源管理活動的重要支點，若能建立合理的培訓制度，並有效推動，人力資源管理的其它活動，例如：任用、考績、陞遷等，也都會因此受到影響，進而帶動整體人力資源管理的活絡與健全。

三民輔考



三、一般公務人員除了領取每月俸給外，尚可能獲得那些種類的獎金？其內涵為何？

【擬答】

有關公務人員除了領取每月俸給外，尚可能獲得那些種類的獎金及其內涵，茲分述如下：

(一) 普遍性獎金制度

1. 年終工作獎金

係政府基於激勵年終仍在職人員之士氣，並適應農曆春節之需要，於年終所增發之慰勉性給與，獎金額度為一個半月俸給。

2. 考績獎金

依據公務人員考績法規定，分年終及專案考績二類，獎金額度半個月至二個月。

(二) 個別性獎金制度

1. 工程類

工程機關工程獎金、地籍重測工作獎金。

2. 財政類

海關艦艇緝獲走私案件獎金、財政部台北市國稅局執行欠稅核發獎勵金、財政部核發稅務獎勵金、財政部核發關務獎勵金。

3. 醫療類

醫師不開業獎金及醫療獎勵金。

4. 交通類

交通部台灣區國道高速公路局員工工作獎金，台灣鐵路管理局營運獎金。

5. 處理廢棄物類

清潔人員清潔獎金、環境保護局所屬垃圾焚化廠員工支領垃圾焚化績效獎金、環境保護局修車技術員工績效獎金。

6. 警政治安類

行政院核定「警察機關核發工作獎勵金作業規定」，將各級警察機關工作獎金核發項目，歸併為刑事、廣播資訊、保安、保防、安檢、消防、外事、戶口、交通、後勤、督察、學校、經濟等，作為警察人員獎勵金之核發依據。

7. 模範類

依據「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」規定，獲頒模範公務人員個人頒給獎金 5 萬元；傑出貢獻獎 20 萬元。



四、依據公務員懲戒法所為的「免除職務」處分與公務人員考績法所為的「免職」處分，兩者的處理流程與法律效果有何不同？

【擬答】

公務員懲戒法所為的「免除職務」處分，係因公務員違法執行職務、怠於執行職務及其他失職行為，或非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽，而予以免其現職，並不得再任用為公務員之處分。而公務人員考績法所為的「免職」處分，係因公務人員年終考績考列丁等、另予考績考列丁等、專案考績一次記二大過處分或平時考核累積二大過，而予以免職處分。然兩者處分，無論在處理流程與法律效果上皆有何不同，茲分別說明如下：

(一) 處理流程不同

1. 懲戒之免除職務處分

- (1) 如監察院認為公務員有應付懲戒者，應將彈劾案連同證據，移送懲戒法院審理，或機關首長，認為所屬公務員有應付懲戒所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。
- (2) 對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送懲戒法院審理。

2. 考績之免職處分

- (1) 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) 非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。

(二) 法律效果不同

1. 懲戒之「免除職務」處分，所稱不得再任用為公務員係指發生公務人員任用法第 28 條「不得任用為公務人員」規定之效果，故受免除職務之懲戒處分者，依法不得再任公務員。並依同法第 38 條規定，於政務人員亦適用之。
2. 考績之「免職」處分，其法律效果僅係免除公務人員之職務，使其喪失現職公務人員之身分，而終止其與國家間之公法上職務關係，然並未發生公務人員任用法第 28 條「不得任用為公務人員」規定之效果。故受公務人員考績法規定之免職處分者，於符合其他人事任用規定時，仍有再任公務員之可能。

三民輔考

112 年原住民特種考試三等

- 一、請說明考銓制度中「考」及「銓」的意義。中國古代選官制度主要經歷了世襲制、察舉制、九品中正制、科舉制幾個階段，試說明之。並請就漢代察舉制度的建立及其內涵敘述之。

【擬答】

(一) 考銓意義

考銓制度乃指國家為完成政治任務，健全政府機關人事，而辦理公務人員之考選、任用、俸給、考績、退休、撫卹、保險、保障、獎懲、訓練等事項之謂。若就其字面上涵義定之：

1. 「考」就是考試，考察其才能之謂，為古之「選賢」，今之所謂「選拔人才」的方法。
2. 「銓」乃銓敘，為敘資授官之稱，為古之「與能」，今指公務人員任用、考績、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項之總稱。

(二) 中國古代選官制度階段

中國古代的官吏選拔制度主要經歷了世襲制、察舉制、九品中正制、科舉制這幾個階段，其內涵分別說明如下：

1. 世襲制

先秦時期中國的世族在社會上有重要地位，幾乎全部官位的重職、要職都有世族成員擔任，雖然這一時期也有所謂鄉興賢能制的選舉，但只是選拔鄉吏小官，在這種制度下，只有王公、世族子弟才能世代為官。

2. 察舉制

由漢武帝所確立，其制度不同於以先秦的世襲和後來隋唐的科舉制，主要特徵為由地方長官在轄區內隨時考察及選取人才，推薦予上級或者中央，被試用及考核後，再任命為官職。

3. 九品中正制

魏晉南北朝時期實行九品中正制，注重門第出身。中正官的設置，把品評與選官的權力收歸中央。這一制度是致力於解決朝廷選官和鄉里清議的統一問題，在評定品級時以九品為劃分，官僚選拔制度是秉持「不計門第」的原則。

4. 科舉制

隋文帝廢除九品中正制，開始採用分科考試的方法選拔官員；隋煬帝時，始建進士科，科舉制形成；唐朝繼承和完善科舉制度；直至北宋的科舉制比唐朝有了進一步發展，考試分為鄉試、省試、殿試三級，嚴格科舉考試程序。此種開放考試，吸收了不少寒士進入政權，有益於擴大和鞏固封建統治的政治基礎，改變了封建前期世族門閥把持朝政的局面。

二、請說明訓練與發展的意涵為何？如何將事業生涯發展之觀念應用到公務體系？試分別說明之。

【擬答】

(一) 訓練與發展的意涵

訓練、發展在我國人事行政上是普遍使用的概念，以下根據各家之言整理出相關概念如下：

1. 訓練

指透過一定方式以增進個人知識、技術、能力，以應用於工作，並能提升績效。

2. 發展

指增進個人工作潛能，以使其能提升未來工作績效。

(二) 公務體系的事業生涯發展

在邁入新世紀的當代職場環境中，應有著與過去截然不同的態度與思維，因此不同於過往公職生涯強調的「安定」本質，或者「單一的發展路徑」，今日在公務體系任職服務的人員，在應對長遠的事業生涯規劃，必須有著更為積極創造的態度與主動應變之思維。至於其觀念的應用，概述如下：

- 1.由於職務升遷的可能、職務內容與工作壓力，都可能是促使個人做出生涯轉換的決定，因此在心理支持服務的提供方面，應建立外在支持的協助，以幫助於轉換中的個體逐漸克服不確定與恐懼感，進而適應轉任後的工作環境與滿足個人需要。
- 2.公務員應多嘗試各種與當前職務有關或者無關的活動，在多樣活動機會中探索自身的能力、性向、興趣、價值觀，以及多了解未來職場的潛在機會及發展趨勢，有助於延展生涯觸角的方法，對於成功轉換生涯有其必要性。
- 3.由於公職生涯發展的定型及相對封閉性，因而如何幫助公務員發展能力，具備足夠能力能夠從現有職域，轉換到另一工作職域，因此發展另一項專業技術是一個重要議題。

3people

三民輔考

三、為因應現行公務人員退休資遣撫卹法第 93 條規定，立法院審議通過「(112 年 7 月 1 日以後)初任公務人員退撫新制」。試說明此次修正新制的考量，以及新制的主要規劃重點。

【擬答】

配合現行公務人員退休資遣撫卹法第 93 條明定，主管機關應為 112 年 7 月 1 日以後之初任公務人員重新建立新退撫制度，有關「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法」其立法考量及規劃重點如下：

(一) 退撫新制的考量

1. 由於現行公務人員退撫基金之建立，自始即採不足額提撥，再加上我國人口結構趨向高齡化及少子女化之現象日益顯著，退休給付請領年限亦隨之延長，致退撫基金之收支失衡情形愈趨嚴峻，政府財政負擔亦日漸沉重。
2. 參酌當前世界先進國家公部門退休年金機制之改革經驗，近年來趨勢係由確定給付制改為確定提撥制，以降低退休基金之財務壓力，並兼顧國家資源之合理分配。

(二) 規劃重點

1. 配合職業年金採確定提撥制，初任人員到職時，退撫基金管理機關會為其設立個人專戶，由其與政府按月提撥費用存入帳戶運用孳息。
2. 初任人員在職期間，與政府共同按月撥繳退撫儲金費用，強制提撥費率為 15%，其中由初任人員負擔 35%，政府負擔 65%；初任人員也可自願增加提繳到個人專戶，每月上限為 5.25%。個人強制及自願提繳的費用，都不計入提繳年度薪資收入課稅。
3. 建立自主投資平台，由退撫基金管理機關設計多元化投資標組合供選擇；如擇定風險最低的投資標的組合，由政府保證其最低收益不得低於當地銀行 2 年期定期存款利率。
4. 未來公教人員年資採可攜式設計，公立學校教育人員於任職期間所設立的個人專戶，在轉任公務人員後，可繼續累積退撫儲金，促進人才交流。至於其他職域年資則仍採行與現行制度相同機制，可保留年資或年資併計、年金分計。

四、試就「組織效率觀」、「社會公正觀」、「組織效率與社會公正合一觀」，闡述行政倫理的當代意涵。

【擬答】

行政倫理是種政策和手段，透過執行而反應在價值的選擇及行為的具體標準。換句話說，公務倫理是指在行政體系中公務員在角色扮演時應該掌握的「分際」，以及應當遵守的行為規範。茲就「組織效率觀」、「社會公正觀」、「組織效率與社會公正合一觀」，說明其當代意涵如下：

(一) 組織效率觀

古典的行政認為公共行政的價值在於追求效能、效率、以及經濟的最大化，凡此即為公共行政的倫理標準，其主要涵蓋二項價值觀：

1. 效能

公務員應運用有效方法，簡化行政程序，力求符合成本效益要求，提升決策品質；以對的方法作對的事，積極的發揮執行力，以提高行政效率與工作績效，達成施政目標。

2. 專業

公務員應積極充實職務所需知識技能，熟悉主管法令及相關政策措施，保持專業水準，與時俱進，提供高品質的公共服務。

(二) 社會公正觀

行政倫理應積極追求社會公道和正義的「主觀責任」，係指公務員應重視專業倫理道德，強調行政作為能夠重視平等、公正、正義，忠誠、負責等原則，而其包含以下的價值觀：

1. 社會公平強調對公眾要求做出積極的回應，而不是以追求行政組織自身需要滿足為目的。

2. 社會公平強調政府提供服務的公平性，並且必須與民主社會配合，並反應民眾的需求。

3. 行政人員既從事行政執行，也從事政策制定，應責成他們承擔責任，把社會公平作為社會準則、需要完成的事情或者基本原理。

(三) 組織效率與社會公正合一觀

組織效率觀與社會公正觀二者間是密不可分的關係，因為「效率隱含著某種程度的德性，而德性也需要效率」。是以，如何將德性的倫理意涵重新注入效率之中，從而使得公務員具有廉能形象厥為重要關鍵，其主要價值觀如下：

1. 強調對於民眾的回應性以及公民參與的過程，回歸政府設立的初衷而非僅在於追求效率、生產力等理性的表現；強調藉由人性觀點反思倫理核心問題，真正回應公民需求，以符合民主理論對政府的期待等理念。

2. 公務員所面臨行政倫理的複雜性與多元性。針對這種複雜性與多元性，當公務員把對他人應盡的職責轉換成自身義務的同時，如何促使公務員達成更為負責任的角色是一樣的。即使在確保更高效率的情況之下，亦能採取某些人本主義途徑，而非只是行政的工具而已。

112 年原住民特種考試四等現行考銓制度

一、公務人員基於行政機關內部的特定因素考量，不得擔任一定的職務。試就公務人員任用法相關規定，說明任用公務人員的一般限制。

【擬答】

依據公務人員任用法之規定，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。爰以，就行政機關內部的特定因素考量，公務人員有其不得擔任的職務，茲就該法相關規定，說明一般限制的如下：

(一) 消極資格的限制

有下列情事之一，不得任用為公務人員：

1. 未具或喪失中華民國國籍。
2. 具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。
3. 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。
4. 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。
5. 犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。
6. 曾受免除職務懲戒處分。
7. 依法停止任用。
8. 褫奪公權尚未復權。
9. 經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。但具有其他考試及格資格者，得以該考試及格資格任用之。
10. 依其他法律規定不得任用為公務人員。
11. 受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

(二) 試用人員的限制

初任各官等人員於試用期間，不得充任各級主管職務。試用人員於試用期間不得調任其他職系職務。

(三) 代理或兼理的限制

除法律另有規定外，各機關不得指派未具依法考試及格、依法銓敘合格、依法升等合格之人員，代理或兼任應具依法考試及格、依法銓敘合格、依法升等合格之資格的職務。

二、請依據公務人員陞遷法規定，說明各機關職務出缺時，應該如何評定陞遷？各機關職缺如由本機關以外人員遞補時，除那些人員外，應公開甄選？

【擬答】

(一) 陞遷評定

- 1.各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審(選)之職缺外，應就具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。
- 2.各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉(鎮、市)民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審(選)相關事宜。
- 3.各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審。
- 4.甄審委員會依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之；如陞遷 2 人以上時，就陞遷人數之 2 倍中圈定陞補之。
- 5.機關首長對甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，得退回重行依公務人員陞遷法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷事宜。

(二) 公開甄選之例外

各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。如由本機關以外人員遞補時，除下列人員外，應公開甄選：

- 1.因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。
- 2.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對調之人員。
- 3.依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。

3people

三民輔考

三、試就公務員服務法相關條文之規定，說明公務人員「服從命令」、「嚴守機密」及「維持品德」之義務。

【擬答】

我國法制對於公務人員義務之規定，係以公務員服務法為主要法源依據，茲就該法有關公務人員「服從命令」、「嚴守機密」及「維持品德」之義務，分別說明如下：

(一) 服從命令義務

- 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.前項情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。
- 3.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。

(二) 嚴守機密義務

- 1.公務員有絕對保守政府機關(構)機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；離職後，亦同。
- 2.公務員未經機關(構)同意，不得以代表機關(構)名義或使用職稱，發表與其職務或服務機關(構)業務職掌有關之言論。

(三) 維持品德義務

- 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。
- 3.公務員不得餽贈長官財物或於所辦事件收受任何餽贈。但符合廉政相關法令規定者，不在此限。

3people

三民輔考

四、試就公務人員俸給法相關條文之規定，說明公務人員俸級晉敘、提敘及降級的規定。

【擬答】

有關公務人員俸級之晉敘、提敘及降級，茲依公務人員俸級法相關規定，說明如下：

(一) 俸級之晉敘

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。

3. 丙等

留原俸級。

(二) 俸級之提敘

公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級；如尚有積餘年資，且其年終(度)考績(成、核)合於或比照合於公務人員考績法晉敘俸級之規定，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止：

1. 經銓敘部銓敘審定有案之年資。
2. 公營事業機構具公務員身分之年資。
3. 依法令任官有案之軍職年資。
4. 公立學校之教育人員年資。
5. 公立訓練機構職業訓練師年資。

(三) 俸級之降級

經銓敘部銓敘審定之等級，非依公務人員俸給法、公務員懲戒法及其他法律之規定，不得降敘。其降級之規定如下：

1. 降級人員，改敘所降之俸級。
2. 降級人員在本職等內無級可降時，以應降之級為準，比照俸差減俸。
3. 給與年功俸人員應降級者，應先就年功俸降級。

112 年地方特種考試三等

一、少子化與高齡化的人口結構發展趨勢，勢將影響未來政府公共人力資源之運用。試探討我國公務人員考選機制應有那些因應與規劃？

【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) 面對公共人力結構的弱點，檢討人力來源的足夠性

各公務機關屬性有所差異，一般行政機關內中高齡人力對業務之影響仍屬有限，但對警察、調查、國安、海巡或外派機關而言，維持青壯人力是其達成機關任務之重要條件，若趨勢不變，考選時宜審慎評估合理的年齡上限，以免落入無法進用足額人力之窘境。

(二) 解決社會「育兒」與「照護」責任困境

公務人員常因育兒或擔負家中照護責任，不能安於工作，甚至選擇離開政府，讓公務人力資源流失。因此，應加速研擬促進就業公平，推動彈性工作、留住優秀人才、激發工作效能等具體措施，以確保公共人力資源的長遠發展。

(三) 確認專門職業及技術人員類別適當性及核心職能完備度

為因應少子化高齡化的人口結構變遷，社會必將出現新的專門職業與技術需求。既有的專業能力內涵都將與時俱進，配合未來人口結構變遷而提高，並且有能力進化的必要。一旦未來如需以外來移民人口補充我國專技人力，專技人員考試規範、語文作答方式是否要加以放寬？或需要直接採認國外專技人員執業資格？都是要提早研議，審慎評估的議題。

(四) 提高考選制度與人口結構發展的回應能力

1. 公務機關亦應適度放寬或取消應考年齡限制，以符合人口發展趨勢。
2. 公務人員升官等考試應考服務年資之採計，則宜配合少子化下之鼓勵生育政策，從寬採計，減少育齡婦女生育的障礙。
3. 未來國家考試報名人數勢必逐漸減少，為能以最少成本達到評量目的，宜考量合理簡併考試類科，並重新設計應試科目，維持核心專業並保留鑑別力最高的評量項目，以提升考選評量效能。
4. 考選試務人力資源，將隨著人口結構趨於老化，可考量適度延聘退休人員，充分運用資深教職與文官人力資源。
5. 隨著資訊科技大量引進，傳統試務流程可重整再造，以提高作業效能，減少人力需求。

二、現行我國公務人員任用制度採「官等職等併立制」，其主要內涵為何？官等、職等的任用資格，要如何取得？

【擬答】

(一) 官等職等併立制內涵

- 1.亦即融合傳統的簡薦委制與現代的職位分類制而成，以公務人員任用法為主要的法律依據，適用對象為總統府、五院、各部會處局署、省(市)政府、縣(市)政府、鄉鎮市公所訂有官等、職等之文官。
- 2.凡適用官等職等併立制者，其俸給、考績、退休、撫卹等，均一體適用公務人員俸給法、考績法、退休法及撫卹法，並均送請銓敘部銓敘合格，否則即屬未具合法任用資格人員，其所支俸給依法不得核銷。

(二) 官等、職等任用資格取得

1.初任考試及格

考試及格人員之官等、職等取得，依下列規定：

- (1)高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得薦任第 9 職等任用資格。無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等任用。
- (2)高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得薦任第 7 職等任用資格。無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等任用。
- (3)高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得薦任第 6 職等任用資格。無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等任用。
- (4)普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第 3 職等任用資格。
- (5)初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第 1 職等任用資格。

2.升官等考試及格

升官等考試及格人員之官等、職等取得，依下列規定：

- (1)雇員升委任考試及格者，取得委任第 1 職等任用資格。
- (2)委任升薦任考試及格者，取得薦任第 6 職等任用資格。
- (3)薦任升簡任考試及格者，取得簡任第 10 職等任用資格。



三、我國對雙重國籍人士擔任政府公職的規範和條件有那些？依此規範，雙重國籍人士可以擔任那幾類公職？

【擬答】

(一) 規範和條件

依據公務人員任用法第 28 條規定，具中華民國國籍兼具外國國籍者，不得任用為公務人員。惟其但書「但本法或其他法律另有規定者，不在此限」，據以放寬我國國民具雙重國籍者，在一定條件下仍得任用為我國公務人員的規定，其規範條件如下：

- 1.具中華民國國籍兼具外國國籍者，無法完成喪失外國國籍及取得證明文件，係因該外國國家法令致不得放棄國籍，且已於到職前依規定辦理放棄外國國籍，並出具書面佐證文件經外交部查證屬實，仍得任用為公務人員，並以擔任不涉及國家安全或國家機密之機關及職務為限。
- 2.公務人員於任用後，或於任用時，有兼具外國國籍情事，業依國籍法規定於到職前辦理放棄外國國籍，而未於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件，且無前項情形者，應予免職；任用後發現其於任用時有兼具外國國籍情事者，應撤銷任用。

(二) 可擔任公職範圍

依據國籍法第 20 條規定，中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職；其已擔任者，除立法委員由立法院；直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)民選公職人員，分別由行政院、內政部、縣政府；村(里)長由鄉(鎮、市、區)公所解除其公職外，由各該機關免除其公職。但下列各款經該管主管機關核准者，不在此限：

- 1.公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關(構)首長、副首長、研究人員(含兼任學術研究主管人員)及經各級主管教育行政或文化機關核准設立之社會教育或文化機構首長、副首長、聘任之專業人員(含兼任主管人員)。
- 2.公營事業中對經營政策負有主要決策責任以外之人員。
- 3.各機關專司技術研究設計工作而以契約定期聘用之非主管職務。
- 4.僑務主管機關依組織法遴聘僅供諮詢之無給職委員。
- 5.其他法律另有規定者。

三民輔考

四、我國對於公務人員經營商業、兼職營利事業，以及執行業務時利益迴避的相關規範有那些？請依現行法規加以說明。

【擬答】

(一) 公務人員經營商業或兼職之規範

依據我國公務員服務法之相關規定，對於公務人員經營商業、兼職營利事業，有如下限制規範：

- 1.公務員不得經營商業。前項經營商業，包括依公司法擔任公司發起人或公司負責人、依商業登記法擔任商業負責人，或依其他法令擔任以營利為目的之事業負責人、董事、監察人或相類似職務。但經公股股權管理機關(構)指派代表公股或遴薦兼任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或相類似職務，並經服務機關(構)事先核准或機關(構)首長經上級機關(構)事先核准者，不受前項規定之限制。
- 2.公務員除法令規定外，不得兼任他項公職；其依法令兼職者，不得兼薪。
- 3.公務員除法令規定外，不得兼任領證職業及其他反覆從事同種類行為之業務。但於法定工作時間以外，從事社會公益性質之活動或其他非經常性、持續性之工作，且未影響本職工作者，不在此限。
- 4.公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務，應經服務機關(構)同意；機關(構)首長應經上級機關(構)同意。但兼任無報酬且未影響本職工作者，不在此限。

(二) 執行業務時利益迴避規範

公職人員利益衝突迴避法對於公務人員執行業務時，其相關利益迴避有如下的規範：

1.第 6 條規定

公職人員「知」有利益衝突者，應即自行迴避。

2.第 12 條規定

公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益。

3.第 13 條規定

公職人員之關係人不得向機關有關人員關說、請託或以其他不當方法，圖其本人或公職人員之利益。

4.第 14 條規定

公職人員或其關係人，不得與公職人員服務之機關或受其監督之機關為補助、買賣、租賃、承攬或其他具有對價之交易行為。

112 年地方特種考試四等

一、應考試服公職是國人受憲法保障的基本權利。請援引相關法規就現行公務人員考試的應考資格，分別從共通性、特殊性、積極性、消極性等層面，說明其內容分別為何？

【擬答】

有關現行公務人員考試的應考資格，其各層面規範內容分別說明如下：

(一) 共通性資格

所稱共通性資格，係指各種公務人員考試均須適用之普遍性基礎資格條件。包括下列各項：

1. 國籍：具有中華民國國籍。
2. 年齡：各種公務人員考試應考資格，均規定應考人年齡下限規定為年滿 18 歲。

(二) 特殊性資格

所稱特殊性資格，係指依用人機關任用之實際需要，僅適用於個別考試類科特殊性職務需求之資格條件。包括下列各項：

1. 體格檢查

體格檢查不合格或未依規定期限繳交體格檢查表者，不得應第二試或不予分配訓練。

2. 年齡

個別考試規定不同類科之年齡上限規定。如公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則規定，各等別之應考年齡均須在 18 歲以上、45 歲以下。

3. 兵役

如公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則規定，男性應考人須服畢兵役或經核准免服兵役或現正服役中，法定役期尚未屆滿，始得報考。

4. 性別

如公務人員特種考試司法人員考試規則規定，三等考試監獄官類科及四等考試監所管理員、法警類科，得依司法院及法務部實際任用需要，分定男女錄取名額。

(三) 積極資格

所稱積極性資格，係指應考人必須具備擬報考各等級考試之學歷、工作經驗、專門職業證書等條件規定。依公務人員考法規定，中華民國國民年滿 18 歲，具有以下所定應考資格者，得應不同等級之考試：

1. 高等考試

- (1) 公立或立案之私立大學研究院、所，或符合教育部採認規定之國外大學研究院、所，得有博士學位者，得應公務人員高等考試一級考試。
- (2) 公立或立案之私立大學研究院、所，或符合教育部採認規定之國外大學研究院、所，得有碩士以上學位者，得應公務人員高等考試二級考試。
- (3) 公立或立案之私立獨立學院以上學校或符合教育部採認規定之國外獨立學院以上學



校相當院、系、組、所、學位學程畢業者，或高等考試相當類科及格者，或普通考試相當類科及格滿三年者，得應公務人員高等考試三級考試。

2.普通考試

公立或立案之私立職業學校、高級中學以上學校或國外相當學制以上學校相當院、系、科、組、所、學位學程畢業者，或普通考試以上考試相當類科考試及格者，或初等考試相當類科及格滿三年者，得應公務人員普通考試。

3.初等考試

凡國民年滿 18 歲者，得應公務人員初等考試。

4.特種考試

公務人員特種考試各等級考試應考資格，分別準用關於高等考試一、二、三級、普通考試及初等考試應考資格之規定。

(四)消極資格

所稱消極性資格係指不得具備的行為事項：

1.不得應試資格

若應考人有第 12 條規定之下列各項情事之一者，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。

- 2.依法停止任用者，經公務人員考試錄取，於依法停止任用期間仍不得分配訓練或分發任用為公務人員。

3people

三民輔考

二、現行各級政府機關人力結構組成多元，且有不同進用途徑。請解釋各種人力類別及其進用途徑內涵，並舉例說明之。

【擬答】

我國公務人員已是多元進用，有關各種人力類別及其進用途徑內涵，茲分別說明如下：

(一) 公務人員考選

公務人力進用經由公務人員考試為主要途徑，初任人員考試分為一般高普初考試和特種考試，凡中華民國國民年滿 18 歲，具備擬報考各等級考試之學歷、考試經驗等條件規定，得依公務人員考法規定，應試高等考試一級、二級或三級考試、普通考試及初等考試，以及特種考試一等、二等、三等、四等及五等考試。

(二) 聘用人員聘用

聘用人員指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其職、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同。

(三) 專門職業及技術人員轉任公務人員

1. 公務人員任用法之規定

經高等考試、普通考試或特種考試及格之專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之。

2. 專門職業及技術人員轉任公務人員條例之規定

專門職業及技術人員指經下列各種考試及格人員，並領有執照者：

(1) 專門職業及技術人員考試法施行前，依考試法規定，經專門職業及技術人員高等或普通考試及格人員。

(2) 專門職業及技術人員考試法施行後，經專門職業及技術人員高等考試或普通考試及格人員。

(3) 相當於專門職業及技術人員高等考試或普通考試之特種考試及格人員。

(四) 契約性人力

契約進用人力係指由國家(中央)或地方自治團體所屬各機關以契約方式進用執行公共事務之人員而言。亦即現行依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，僱用之約僱人員。

三、何謂「人事一條鞭」管理制度？請依人事管理條例相關規定說明之。並請分析前述管理制度未來發展的相關立論與內容。

【擬答】

(一) 人事一條鞭意涵

人事一條鞭體制係指人事機關的體制屬人事權獨於行政權之外，而此種人事權獨立，反映出有兩種意義：

- 1.機關獨立：不屬其他機關管轄。
- 2.職權獨立：不受其他機關干涉。

而我國特有人事一條鞭管理制度主要依據為憲法、人事管理條例、考試院組織法、銓敘部組織法、人事總處組織條例及相關管理法規等。

(二) 未來發展的立論內容

現代人事部門應成為機關的策略夥伴，是以作為一條鞭人事管理制度的目標，未來發展的相關內容，應以下列立論為基礎：

- 1.現行人事管理條例未來應予廢止。亦即，考銓主管機關理應徹底改變當前「人事一條鞭」管理體制的運作模式，並將人事機構的組織設置與人事人員之任免、遷調、考核、獎懲等權限，儘量回歸各級行政機關首長。
- 2.在人事機構設置與人事人員管理業務上，考試院及所屬考銓機關主要掌理相關規範之制定，以及事後核備、調查與監督之「法制權」；行政院人事行政總處偏重策略性人力資源管理措施的是部規劃與執行，並對各級人事機構各項業務推展，進行橫向聯繫、協調。
- 3.在人事人員甄補上宜更開放多元進用管道，當前職系專長轉任規定應予適度檢討，並允許機關首長視其實際業務需求而做彈性選擇、迅速調整。人事人員之遷調、考核、獎懲更是如此，目前「人事一條鞭」管理模式理應全面調整。
- 4.不論是人事行政主管機關或各該上級人事機構，務必秉持彈性、授權原則，充分賦予每一機關首長更大之人事自主權。考銓主管機關所宜扮演的憲政角色，應從統一管制監督轉型成為彈性專業服務。

四、依據公務人員考績法規定，公務人員考績區分為三類。請援引法規說明三類考績條件與獎罰規定的內容。

【擬答】

依據公務人員考績法規定，公務人員考績區分為年終考績、另予考績、專案考績等三類，其考績條件與獎罰規定內容，茲分述如下：

(一) 年終考績

係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。其辦理之相關結果有下：

- 1.甲等：晉本俸一級，並給與一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，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。
- 2.乙等：晉本俸一級，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，晉年功俸一級，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，給與一個半月俸給總額之一次獎金。
- 3.丙等：留原俸級。
- 4.丁等：免職。

(二) 另予考績

係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。其辦理之相關結果有下：

- 1.甲等：給與一個月俸給總額之一次獎金。
- 2.乙等：給與半個月俸給總額之一次獎金。
- 3.丙等：不予獎勵。
- 4.丁等：免職。

(三) 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。其辦理之相關結果有下：

1. 一次記二大功