

【現行考銓制度】隨堂測驗第一回解答

張傑 老師提供

甲、申論題部分

一、

【擬答】

人事體制乃指以各組織之業務性質區分為經，程度區分為緯，所交錯而成之架構，以為運行人事管理之軌道。而依其主要分類有品位制及職位分類制，茲就其定義及特色說明如下：

(一) 品位制

1. 定義

所謂品位制乃係以人為中心，就公務員個人所具有的資歷，做為分類的標準與依據，也就是依任職之公務人員予以分列品位等第之制度。在品位分類結構中，官員既有官階，又有職位。官階顯示品位等級，代表地位之高低，資格之深淺，報酬之多寡；職位則顯示權力之等級，代表職責之輕重，任務之簡繁。

2. 特色

品位制之主要特色包括：

- (1) 結構富於彈性，適應力強，便於人事機構調整文官的職務，安排進修培訓等。
- (2) 能夠保證文官在行政部門工作的穩定性，因為官階之存在，使文官有較大的安全感，即使職務變動或另有任命，亦不致引起過分的擔憂。
- (3) 比較簡單易行，無需有經濟的專家參與進行充分的準備即可實行。
- (4) 在品位分類制度下，等級劃分較少，晉升幅度較大。
- (5) 品位分類是以名分鼓勵公務人員，因為只要取得較高的品位，便可得較多的酬勞。

(二) 職位分類制

1. 定義

所謂職位分類制係依據職位的工作性質、工作的繁簡難易、責任的輕重、所需資格條件的高低，將職位區分為若干具有共同特徵和運作便利的種類，以做為人事管理業務處理的一種科學管理制度。在職位分類結構之中，文官本身的等級和行政系統中的職位等級合二為一，官與職融為一體。

2. 特色

職位分類制之主要特色包括：

- (1) 因事設職，按職擇人，人盡其才，同工同酬。
- (2) 重視科學管理與效率，強調任何職務都要有詳細的分析與說明。
- (3) 職位分類重視專家的功用，強調達到專才專用。
- (4) 實行職位分類首先要做好工作評價、職位歸級等一系列準備工作，故難度比較大。
- (5) 在職位分類制度下，係以工作鼓勵公務人員，因為只有多擔負責任，工作的職責較為繁重，方能得到較高的報酬。
- (6) 在職位分類制度下，職等劃分較多，且採專才專業原則，非經評量鑑定不能升等。

二、

【擬答】

依公務人員任用法第 17 條第 1 項規定：「公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格或晉升官等訓練合格。」爰此，公務人員如欲進升官等，除升官等訓練之外，參加升官等考試亦是晉升途徑之一。茲就其公務人員升官等考試法之規定，說明升官等考試所應具備之資格條件如下：

(一) 簡任升官等考試

具有下列資格之一者，得應簡任升官等考試：

1. 具有法定任用資格現任薦任或薦派第 9 職等人員 4 年以上，已敘薦任第 9 職等本俸最高級。
2. 依公務人員任用法規定仍繼續以技術人員任用，現任薦任第 9 職等人員 4 年以上，已敘薦任第 9 職等本俸最高級。
3. 依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任薦任第 9 職等人員 4 年以上，已敘薦任第 9 職等本俸最高級。

(二) 薦任升官等考試

具有下列資格之一者，得應薦任升官等考試：

1. 具有法定任用資格現任委任或委派第 5 職等人員滿 3 年，已敘委任第 5 職等本俸最高級。
2. 依公務人員任用法規定仍繼續任用，現任委任第 5 職等人員，並具有前款年資、俸級條件。
3. 依公務人員任用法規定仍繼續以技術人員任用，現任委任第五職等人員，並具有第一款年資、俸級條件或現任薦任第六職等至第九職等人員。
4. 依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之現任委任第五職等人員，並具有第一款年資、俸級條件或現任薦任第六職等至第九職等人員。
5. 依公務人員任用法規定經晉升薦任官等訓練合格現任薦任或薦派第六職等至第八職等人員。

三、

【擬答】

所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經服務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，回復原職務及復薪。依據「公務人員留職停薪辦法」規定，有關公務人員申請留職停薪之條件及期間等規定，茲分述如下：

(一) 申請留職停薪情形

公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：

1. 養育三足歲以下子女。
2. 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。
3. 照顧三足歲以下孫子女。但以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限。
4. 本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病，且須侍奉。
5. 配偶或子女重大傷病須照護。
6. 配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在一年以上須隨同前往。
7. 受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動。
8. 其他經考試院會同行政院認定之情事。

(二) 留職停薪期限

留職停薪期間，除下列各款情形外，均以 2 年為限，必要時得延長 1 年：

1. 依法應徵服兵役留職停薪者，其期間依兵役法、替代役實施條例及預備軍官預備士官選訓服役實施辦法規定辦理。
2. 依規定國內外進修留職停薪者，其期間依公務人員訓練進修法規定辦理。
3. 依規定借調至受託處理大陸事務機構服務留職停薪者，其期間依有關法規規定辦理。
4. 依規定延長病假或因公傷病公假期滿留職停薪者，其期間依公務人員請假規則規定辦理。
5. 依規定育嬰留職停薪者，其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。
6. 受拘役或罰金之確定判決而易服勞役、或受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動留職停薪者，其期間依所受之拘役宣告期間、易服勞役或易服社會勞動之執行期間辦理。

四、

【擬答】

所謂試用係指初任官等人員，如不具與擬任職務職責相當，或不具低一職等之經驗者，尚不得即行逕予任用，而應命其先擔任該一職務一定期間，以便觀察其是否適任，並由機關長官負責評定，如期滿成績合格，始予任用。對於「試用」在公務人員任用法」其施行細則，均有詳細之規定，茲分別列舉如下：

- (一) 初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗 6 個月以上者，應先予試用 6 個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。試用人員於試用期間有下列情事之一，應為試用成績不及格：
 1. 有公務人員考績法相關法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。
 2. 有公務人員考績法相關法規所定一次記一大過以上情形之一者。
 3. 平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。
 4. 曠職繼續達二日或累積達三日者。
 5. 其他不適任情形有具體事實。所定不適任情形，應就其工作表現、忠誠守法、品行態度、發展潛能、體能狀況等項目予以考核，並將其具體事實詳實記載。
- (二) 試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經機關首長核定後，依送審程序，送銓敘部銓敘審定；其試用成績不及格者，於機關首長核定前，應先送考績委員會審查。
- (三) 考績委員會對於試用成績不及格案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。
- (四) 試用成績不及格人員，自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。
- (五) 試用人員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。