

台 中 學 儒 助 您 金 榜 題 名

107 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度

一、公務人員任用法有「初任與升調並重」之規定，請說明初任與升調的意義為何，並論述其在「激勵穩定」與「改革創新」上，何者較為重要？(25分)

【破題關鍵】

本題應針對任用法§2 任用基本原則，分析其意涵規定再據分析內升與外補之優缺點及運用。

【擬答】：

(一)初任與升調並重之意義

公務人員任用法第 2 條規定：「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，為人事之適切配合。」本條揭櫫公務人員任用之基本原則，其中「初任與升調並重」為重要任用原則之一，意涵如下：

所謂「並重」，乃不可偏廢之意，不必初任與升調一定各占一半之比例才謂之並重。公務人員任用法規定如下：

- 1.各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，由分發機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分發，經訓練期滿成績及格後予以任用。已無前項考試錄取人員可資分發時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員。(§10)
- 2.各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調特種考試及格人員時，仍應受各該考試及任用法規之限制。(§22)
- 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(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。(陞遷法§1)

(二)初任與升調並重在「激勵穩定」與「改革創新」上何者重要之分析

究「初任」與「升調」之實務運用而言，包括初任、陞任、調任，各有優劣，宜就機關職務出缺用人時，考量內升或外補：

1.偏於初任、陞任、調任各有其缺失：

(1)偏於初任之缺失：如所有職缺均以初任方式進用人員，則因初任人員不易深入瞭解業務狀況，因而影響工作效率；使原有人員無陞任機會，致影響工作情緒，甚至紛紛求去。

(2)偏於陞任之缺失：如所有職缺均以陞任方式用人，則組織不能增加新血輪，不易吸收新知識，使組織日趨保守，不願變革求新，所謂初任人員亦只限於最基層之人員，致使人員素質日趨低落，人力結構日趨老化。

(3)偏於調任之缺失：如所有職缺均以調任方式用人，則從偏於初任或陞任中所發生之缺失，均會同時呈現出來。

2.初任、陞任、調任並重及相互配合：

因初任、陞任、調任各有其需要，而偏於初任、陞任、調任又會出現各種弊端，因而此三種用人的方式應予以並重，以期此三種用人方式的優點盡量發揮，缺點盡量減少。為期真正的做到三者並重，則應以下列方法來相互配合：

(1)配合職缺高低選用用人方式：高級職缺通常須重經驗，故宜以內部現職人員陞任為主，如確無適合人員可資陞任時，始予從其他單位或機關調任甚或轉任；低級職務通常須重視學識基礎，宜以初任為主，如初任有困難始考慮調任或陞任；中級職務通常須學識基礎與經驗兼顧，故可初任、陞任、調任並重。

(2)配合職務特性選用用人方式：如擔任職務所需學識技能發展極為快速者，其職缺宜以初任或調任為主，如確無適當人員可資初任或調任時，始予從內部陞任；如擔任職務所需法規制度極為穩定者，其職缺宜以內部陞任為主，確無適當人員可資陞任時，始予初任或調任。

(3)配合人力供需狀況選用用人方式：如需用之人力在社會上呈現出供過於需時，則可考選優秀人員任職，即以初任為主；如需用人力在社會上呈現出需過於供時，自宜以內部陞任或調任為主。

3.總之，如以激勵穩定而言，宜考量「升調」之陞任(內升)方式辦理，如以改革創新而言，則可運用初任及調任(外補)方式辦理。

二、請說明我國現行憲法增修條文對考試院職權造成何種影響，並評述我國現行人事組織管理體系運作現況。(25分)

【破題關鍵】

本題須明示憲法增修條文§6 變更規定再分析現行人事行政機關與人事管理機構之運作特色。

【擬答】：

(一)憲法及增修條文對於考試院職權變更之影響

主要可謂賦予行政院人事行政總處設置之合法地位及職權

- 1.我國憲法第 83 條規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。」又憲法增修條文第 6 條第 1 項已予變更規定如下：「考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，不適用憲法第 83 條之規定：一、考試。二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。」
- 2.據上憲法增修條文§6 第 1 項規定，可知考試院之職權，並未能統括全國人事事項，包括部分「未界人事事項」如訓練進修、待遇、福利、組織編制、人力運用、員額管理……等及公務人員任用、考績、級俸、陞遷、褒獎之執行事項亦即所謂「剩餘權」。據此而言，以上剩餘權及未界定權，可由行政院依法辦理，故行政院設人事行政總處為我國行政院之重要人事行政機關。但依法有關考銓業務仍受考試院監督，以彰顯考試權獨立及考試院為最高人事機關之地位。

(二)據上憲法增修條文§6 施行後，我國現行人事組織管理體系運作，有如下人事行政雙首長、人事管理機構有雙重隸屬監督及一條鞭等特點。

1.考試院雖仍是最高考試機關，但已不擁有全部完整的人事權，而僅掌考試、銓敘、保障、撫卹、退休五項完整職權(決策與執行)；至於任免、考績、級俸、陞遷、褒獎五項僅掌法制事項(執行權交由行政院人事行政總處)。因此，我國人事行政管理機關是「獨立制」與「幕僚制」並容的折衷結構型態。就憲法第 83 條所規定之「地位與職權」而論，可見考試院擁有幾乎是全部的人事權(集權制)，其他機關未見有何人事權，故考試院原為我國唯一最高人事行政主管機關，獨攬人事行政的決策權與執行權，形成人事行政機關「一條鞭制」。

2.民國 56 年，總統依據動員戡亂時期臨時條款之授權，而設置「行政院人事行政局」之後，該局主管行政院及所屬各級機關與事業機構之人事業務(該局於 101 年改稱人事行政總處)。在實際上，行政院人事行政總處儼然已成為行政院所屬各級人事機構(人事處室及人事管理員)之人事主管機關。而憲法增修條文§6 施行後，出現了人事上「雙重隸屬監督」體制，即行政院所屬各級機關的人事機構，一方面，隸屬於上級人事主管機關(人事行政總處)，另一方面，又隸屬於所在行政機關。換言之，一方為上級人事主管機關之執行機構，他方又為所屬行政機關的人事幕僚單位。

3.憲法增修條文訂頒後，更出現「人事行政雙重首長制」。一方面，行政院人事行政總處具有合法機關之地位，另一方面，考試院雖仍維持其為全國最高「考試機關」(實為人事行政總機關)之地位，但其職權卻略漸減縮。考試院僅對考試、銓敘、保障、撫卹、退休五類事項保有「決策」及「執行」之完整職權。至於對任免、考績、級俸、陞遷、褒獎五項僅掌有法制事項權，而此等事項之運作執行權勢必由行政院人事行政總處職掌。至於憲法所未明定事項，如訓練、組織員額、人力運用、

福利等，恐將成為考試與行政兩院爭議點。

三、我國現行制度允許公務人員組織相關團體以實踐勞動三權之團結權，試就公務人員協會法，說明其成立目的、適用與排除對象各為何？並說明其中中央與地方之主管機關為何？那些事項得提出協商？那些事項為協商之排除範圍？(25分)

【破題關鍵】

本題僅須依公務人員協會法中相關規定說明即可。

【擬答】：

我國公務人員之勞動三權包括團結權(結社權)、協商(參與、交涉)權及爭議(罷工)權，均係依民國 91 年公布施行之公務人員協會法辦理

(一)公務人員協會之成立目的

- 1.落實憲法§14 規定「人民有集會及結社之自由」
- 2.協會法§1 第 1 項明定其目的(宗旨)如下
公務人員為加強為民服務、提升工作效率、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)協會法之適用與排除對象

- 1.適用對象：
依協會法§2 規定
本法所稱公務人員，指於各級政府機關、公立學校、公營事業機關擔任組織法規所定編制內職務支領俸(薪)給之人員。
- 2.排除對象：
上述協會法§2 規定不包括下列人員
(1)政務人員。
(2)各級政府機關、公立學校首長及副首長。
(3)公立學校教師。
(4)各級政府所經營之各類事業機構中，對經營政策負有主要決策責任以外之人員。
(5)軍職人員。

(三)公務人員協會之中央與地方主管機關

1.公務人員協會分有全國公務人員協會及機關公務人員協會

(1)機關公務人員協會：

- ①總統府、國家安全會議、五院，經各該機關公務人員三十人以上之發起；各部及同層級機關，經各該機關或其所屬機關公務人員人數未達三十人者，得加入同層級機關之機關公務人員協會。
- ②各直轄市、縣(市)經行政區域內地方機關之公務人員三十人以上之發起，得籌組各直轄市、縣(市)之機關公務人員協會。
- ③總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會應冠以各該機關名稱；各直轄市、縣(市)之機關公務人員協會應冠以行政區域名稱。
- ④各機關成立之機關公務人員協會以一個為限。

(2)全國公務人員協會：

- ①依本法成立之總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會數超過總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關總數五分之一時及各直轄市、縣(市)之機關公務人員協會數超過直轄市、縣(市)總數三分之一時，得共同發起、籌組全國公務人員協會。
- ②全國公務人員協會應冠以中華民國名稱。

2.公務人員協會的主管機關分別如下：

- (1)全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級之機關公務人員協會，其主管機關為銓敘部。
- (2)直轄市、縣(市)之機關公務人員協會，其主管機關為各該直轄市政府、縣(市)政府。

(四)得提出協商事項(協會法§7 第 1 項)

公務人員協會對於下列事項，得提出協商：

- 1.辦公環境之改善。
- 2.行政管理。
- 3.服勤之方式及起訖時間。

(五)協商之排除範圍(協會法§7 第 2 項)

有下列各款情形之一者，不得提出協商：

- 1.法律已有明文規定者。
- 2.依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。
- 3.為公務人員個人權益事項者。
- 4.與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者。

四、A君為經銓敘部銓敘審定合格實授之現任委任第五職等職務人員，A君若欲取得升任薦任第六職等之任用資格，依照公務人員任用法之規定，除經升官等考試及格外尚有何途徑？又學歷與考績對其日後升遷可能造成那些影響？(25分)

【破題關鍵】

本題應依任用法第 17 條中薦任升官等訓練合格取得薦任六職等任用資格及限制規定分析。

【擬答】：

(一)A君合格實授現任委任第五職等職務，欲取得升任薦任第六職等之任用資格，依公務人員任用法§17 規定，除經薦任升官等考試及格外，尚可依法薦任升官等訓練合格之規定如下：

依公務人員任用法第 17 條第 6 項規定：

經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近二年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任升官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格：

- 1.經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。
- 2.經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。

(二)A君如依上述升官等訓練途徑取得薦任第六職等任用資格，其學歷與考績與日後升遷限制影響如下：

1.任用法及施行細則相關規定

(1)上述項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

(2)任用法第十七條第七項所稱薦任第七職等職務年終考績，指經銓敘部銓敘審定合格實授薦任第七職等職務人員，擔任該職等職務全年辦理之年終考績。

2.據此可知，A君如依薦任升官訓練合格，取得薦任第六職等任用資格，未來升遷時其學歷及考績將有重要影響，因升任薦任第八職等時須具備下列重要條件

- (1)學歷上須具有碩士以上學位。
- (2)考績方面，須最近五年擔任薦任七職等職務且年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者。

A君如無上述學歷及考績資格，則未能擔任薦任八職等職務及取得八職等任用資格。

台中學儒	精準解題	加入台中學儒LINE@	台中學儒	高普考年度VIP專班
下次題目考這個 高普考精準解題vs命題重點解析		好禮拿不停!		只要加價 2500 元起
•7/10(二)晚5:00刑總+刑法 •7/10(二)晚6:30行政學 •7/11(三)晚6:00行政法 •7/11(三)晚7:45考銓+公務員法 •7/11(三)晚7:45公共政策		快掃我 1.國考新書加碼抽 2.高普考線上即時解答 3.高普考精準解題預約 4.考場優惠通通在這裡 5.加入LINE@好友獨家贈「申論筆記本」及7月週週抽電影票		基礎架構班 精華總複習 完整年度班 超強短衝班 地特強效班 春季進階班
參加立即贈 1.高普考精準解答 2.學費折扣券1000元 3.加碼抽國考新書 (在班生0元/非在班生200元)				新班開課 7/14(六)早9:30法學基礎之民法架構 7/15(日)早9:30行政學 7/22(日)早9:30社會學 7/25(三)晚6:15行政法