

# 107 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：三等考試  
類 科：人事行政  
科 目：現行考銓制度

一、公務人員考試法第一條規定：「公務人員之任用，依本法以考試定其資格」。請根據本條文內容，申述當人員參加不同種類的初任公務人員考試(如高考、普考……等)，在及格後可能會影響那些接續的任用作業？內容為何？(25 分)

## 【破題關鍵】

- (一)必先說明初任考試種類及限制轉調規定
- (二)本題另一重點為考訓用配合規定，須說明相關法制(包括考試法、任用法)規定

## 【命中特區】

- (一)命中/3Q 現行考銓制度/編號: 1D222/第 38 題、第 41 題及第 47 題。【命中率】100%
- (二)本班教材命中/正規班郭如意 108 現行考銓制度/編號:A(AH16)/頁 P170 第 17 題及 P191 第 81 題。【命中率】100%

## 【擬答】

我國現行公務人員考試法重要原則之一為考用配合(考試與任用應密切配合)，據此，現行依公務人員考試法之初任考試錄取及格分發任用均有相關作業如下：

(一)現行公務人員考試法之初任考試及限制轉調：

初任考試包括高考(分一、二、三級)，普考、初等考及特種考試(分一、二、三、四、五等)

1. 初任考試之種類：

公務人員考試法第 6 條規定如下：

- (1)公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。
- (2)為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。
- (3)以上特種考試一等考試相當高等考試一級考試；特種考試二等考試相當高等考試二級考試；特種考試三等考試相當高等考試三級考試；特種考試四等考試相當普通考試；特種考試五等考試相當初等考試。

2. 限制轉調(接續任用作業相關之一)

公務人員考試法初任考試限制轉調之具體規定：

查公務人員考試法於民國 103 年 1 月修正，其限制轉調依不同考試類別分別訂有限制轉調規定如下：

- (1)高等考試、普通考試、初等考試及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。(§6)  
亦即高普初等考試及格者，三年內不得轉調。
- (2)為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得舉行一、二、三、四、五等之特種考試，及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。其轉調限制六年之分配，依申請舉辦考試機關性質、所屬機關範圍及相關任用法規規定，於各該特種考試規則中定之。(§6)  
亦即特種考試及格者，六年內不得轉調。

(3)自中華民國 88 年起，特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，其及格人員以分發國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）任用為限，及格人員於服務六年內，不得轉調原分發任用機關及其所屬機關以外之機關任職。（§24）

亦即此項考試及格者採六年限制轉調。

(4)高科技或稀少性工作類科之技術人員，得由考選部報請考試院另訂特種考試規則辦理之。第 1 項考試及格人員，不得轉調原分發任用機關以外之機關任職。（§8）

亦即此項考試及格採永久限制轉調。

## (二)後續任用作業規定

### 1. 考試錄取訓練

公務人員考試法之規定：

(1)公務人員之考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人員，依序分配訓練。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分配完畢後，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分配訓練。

（§3 I）

(2)遇有同項考試同時正額錄取不同等級或類科者，應考人應擇一接受分配訓練，未擇一接受分配訓練者，由分發機關或申請舉辦考試機關依應考人錄取之較高等級或名次較前之類科逕行分配訓練。（§3 II）

(3)公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依其考試成績定期依序分配訓練；其訓練及分發任用程序，與正額錄取者之規定相同。（§21 I）

### 2. 及格人員分發任用規定

依公務人員任用法第 10 條規定：

(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。

(2)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。

二、保障公務人員合法權益，已是今日我國考銓制度施行的重要項目。請分析現行各種保障途徑在落實過程中，有那些可以提升或強化的重點？理由為何？(25分)

**【破題關鍵】**

- (一)務必先陳明我國公務人員保障法制及主管機關
- (二)尤其現行保障法中保障項目與保障途徑應予分析

**【命中特區】**

- (一)命中/3Q 現行考銓制度/編號: 1D222/第 321 題及第 324 題。【命中率】100%
- (二)本班教材命中/正規班郭如意 108 現行考銓制度/編號:A(AH16)/頁 P291 第 62 題及 P895 第 70 題。【命中率】100%

**【擬答】**

(一)我國考銓制度中，依憲法增修條文第 6 條第 1 項包括公務人員保障，事屬考試院全權掌理，包括法制政策及執行，是以現行考試院下設公務人員保障暨培訓委員會，為公務人員保障機關，並制定實施公務人員保障法，該法最新於民國 106 年 6 月 14 日重大修正，以落實公務人員合法權益保障。

(二)現行保障法之保障途徑分有「申訴、再申訴」及「復審」(以上稱保障事件)之做法，現行規定及異同如下：

復審與申訴之異同：

1. 復審與申訴之主要差異如下：

- (1)標的不同：復審依保障法第 25 條第 1 項前段規定，係以行政處分為標的；而申訴依同法第 77 條第 1 項規定，則以行政處分以外，服務機關所為之管理措施或有關之工作條件處置為標的。
- (2)受理之機關不同：提起復審依同法第 4 條、第 44 條規定，係以保訓會為復審機關，且應先經由原處分機關向保訓會提起；而提起申訴依同法第 78 條第 1 項前段規定，則應由服務機關受理。
- (3)受理機關處理方式不同：保訓會辦理復審事件，是先由保訓會承辦單位擬具處理意見，依序送請專任委員初審。專任委員必須詳閱卷證、研析事實及應行適用之法規後，核提初審意見，供審查會審查。審查後，承辦單位應按審查會之決議，擬具復審決定書稿，提送委員會議審議決定，決定後，保訓會承辦單位即應製作決定書，於決定後十五日內送達復審人及原處分機關；而服務機關處理申訴事件，則依其性質分配應為處理之單位，且其處理之結果只須以一般公文程式函復申訴人即可。
- (4)受理機關處理時限不同：復審事件之處理依同法第 69 條規定，保訓會應於收受原處分機關檢卷答辯之次日起三個月內為復審決定，必要時得延長二個月決定，但以一次為限；而申訴事件之處理依同法第 81 條第 1 項規定，服務機關則應於收受申訴書之次日起三十日內函復，必要時得延長二十日。

2. 復審與申訴相同之處：

- (1)提起之主體均為公務人員：保障法係為保障公務人員之權益而制定，提起復審或申訴之主體自均以公務人員為限。
- (2)提起之方式均應以書面為之：提起復審應備具復審書；提起申訴則應備具申訴書，亦即復審與申訴之提起係採要式行為。
- (3)均可對處理結果再表示不服：對保訓會之復審決如有不服可向管轄之高等行政法院提起行政訴訟；對服務機關之申訴函復不服，則可向保訓會提起再申訴。

復審與再申訴之異同：

1. 復審與再申訴之主要差異如下：

- (1)標的不同：復審依保障法第 25 條第 1 項前段規定，係以行政處分為標的；而申訴依同法第 77 條第 1 項規定，則以行政處分以外，服務機關所為之管理措施或有關之工作條件之處置及機關之申訴函復為標的。
- (2)處理時限不同：復審事件之處理依同法第 69 條規定，應於收受原處分機關檢卷答辯之次日起三個月內為復審決定，必要時得延長二個月決定，但以一次為限；而再申訴事件之處理依同法第 81 條第 3 項規定，則應於收受再申訴書之次日起三個月內為再申訴決定，必要時得延長一個月決定，但以一次為限。
- (3)對處理結果可否表示不服之不同：對保訓會之復審決定，如有不服可向管轄之高等行法院提起行政訴訟；對保訓會之再申訴決定，不可提行政爭訟，表示不服。

## 2. 復審與再申訴相同之處：

- (1)提起之主體均為公務人員：保障法係為保障公務人員之權益而制定，提起復審或申訴之主體自均以公務人員為限。
- (2)提起之方式均應以書面為之：提起復審應備具復審書；提起再申訴則應備具再申訴書，亦即復審與再申訴之提起係採要式行為。
- (3)受理之機關相同：提起復審依同法第 4 條、第 44 條規定，係以保訓會為復審機關，且應先經由原處分機關向保訓會提起；而提起再申訴依同法第 78 條第 1 項後段規定，則應向保訓會提起。
- (4)處理方式相同：保訓會辦理復審或再申訴事件，是先由本會承辦單位擬具處理意見，依序送請專任委員初審。專任委員必須詳閱卷證、研析事實及應行適用之法規後，核提初審意見，供審查會審查。審查後，承辦單位應按審查會之決議，擬具復審或再申訴決定書稿，提送委員會議審議決定，決定後，保訓會承辦單位即應製作決定書，以決定後十五日內送達復審人或再申訴人及原處分機關或服務機關。

### (5)均可先進行調處：（106 年 6 月 14 日新修正公布§85）

依第 85 條第 1 項規定：保障事件審理中，保訓會得依職權或依申請，指定副主任委員或委員一人至三人，進行調處。

### (6)均可依法申請再審議：

依 106 年 6 月 14 日新修正保障法第 94 條第 1 項：

保障事件經保訓會審議決定，除復審事件復審人已依法向司法機關請求救濟者外，於復審決定或再申訴決定確定後，有下列情形之一者，原處分機關、服務機關、復審人或再申訴人得向保訓會申請再審議：

- ①適用法規顯有錯誤者。
- ②決定理由與主文顯有矛盾者。
- ③決定機關之組織不合法者。
- ④依本法應迴避之委員參與決定者。
- ⑤參與決定之委員關於該保障事件違背職務，犯刑事上之罪者。
- ⑥復審、再申訴之代理人或代表人，關於該復審、再申訴有刑事上應罰之行為，影響於決定者。
- ⑦證人、鑑定人或通譯就為決定基礎之證言、鑑定或通譯為虛偽陳述者。
- ⑧為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- ⑨為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- ⑩發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。但以如經斟酌可受較有利益之決定者為限。
- ⑪原決定就足以影響於決定之重要證物漏未斟酌者。

(三)可再提升或強化之重點：

1.實體保障項目方面

- (1)現行僅就身分、官職等級、俸給、工作條件及管理措施等權益事項予以保障，對於公務人員重要之福利事項尚乏相關保障規定，實為美中不足。
- (2)另外，本法雖明定機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，公務人員可援引任用法與俸給法有關調任之規定，以保障其官等、職等及俸給，惟對調任之工作性質與工作地點卻未設限制。假設公務人員因上述原因，非自願調任遠地機關任職，其所增之開銷，實與減薪無異。故宜否就調任之地點予以合理限制，實值商榷。

2.保障事件之標的常有爭議，重大者如下：

- (1)考績丙等不服者，究屬管理措施之申訴、再申訴抑或屬行政處分之復審？事經最高行政法院實務分析認為影響公務人員重大權益，故自民國 104 年 10 月起改以復審救濟。
- (2)又公務人員職務之降調，如非為公務人員自願者，於同官等內調任較低職等及同官等內主管職務調非主管職務，究屬管理措施抑或為行政處分？亦頗有爭議，均有待進一步釐清於保障法中予以明定為宜。

三、公務人員生涯發展過程中除了陞遷外，尚有許多調任的可能性。若您是人事主管，當機關首長想運用調任(排除陞遷)來活化機關人力運用時，請問基於職責，您應提供什麼建議？(25分)

**【破題關鍵】**

- (一)務必瞭解說明現行人事法制(包括任用法、陞遷法)關於調任及涵義與重要規定
- (二)分析運用利弊看法

**【命中特區】**

- (一)命中/3Q 現行考銓制度/編號: 1D222/第 102 題及第 112 題。【命中率】100%
- (二)本班教材命中/正規班郭如意 108 現行考銓制度/編號:A(AH16)/頁 P358 第 36 題及 P361 第 39 題。【命中率】100%

**【擬答】**

公務人員之調任，係指具有擬任職務法定任用資格人員於不同職務間之調動而言，分有升調、平調、降調等情形

(一)現行法制規定

1.公務人員任用法之調任規定：

現行公務人員任用法第 18 條之調任規定，包括調任之條件限制（限制官等、職等、職系）及限制調任（包括降調官等、職等及特種考試及格人員之限制轉調），分別如下規定：

(1)調任之條件（官等、職等、職系之限制）：

- 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。

(2)調任之限制：

①降調限制（降調官等、職等之限制）：

- ①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。
- ②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，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

②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。

2.公務人員陞遷法之調任規定：

所謂「陞遷」，包括「陞任」與「遷調」：

(1)陞遷法第 4 條規定，本法所稱公務人員之陞遷，指下列情形之一者：①陞任較高之職務；②非主管職務陞任或遷調主管職務；③遷調相當之職務。

(2)以上規定，具體而言依施行細則第 2 條明示如下述：

- ①所稱陞任較高之職務，指依法陞任較高職務列等之職務。其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務。
- ②所稱非主管職務陞任或遷調主管職務，指非主管依法陞任較高職務列等之主管職務或調任同一陞遷序列之主管職務。



③所稱遷調相當之職務，指依公務人員任用法律調任相當列等之職務。

綜上觀之，公務人員陞遷法之陞遷，係指調任中之「平調」與「升調」性質；公務人員任用法之調任規定，則係規範「降調」及限制調任為主。

## (二)平調之意涵及功能

### 1.職務平調：

指遷調前與遷調後的兩個職務，其職責程度或職稱所代表的尊卑均未變動或均屬相當之情形。如由科員調業務員，而其職等相同者。

### 2.平調的功能：

- (1)以培育人才為目的的職務歷練：所謂「職務歷練」，是指一個工作人員在升任主管或較重要的職務之前必須先行擔任與此一主管職務或較重要職務有關之「各種」職務，以熟稔這些職務的工作，以便陞任後可以均衡發展，勝任愉快。
- (2)以職務遷調達到人事調適的目的：任何企業組織經過相當時日之後，在用人方面都會產生下列現象：①專長不符；②興趣不合；③勞逸不均；④才不勝任或大才小用；⑤人地不宜。這些現象如不及時處理，不但造成無效人力，抑且成為組織上的病態，影響深遠。解決之道便是職務遷調。
- (3)增加職務之挑戰性，提振工作精神：一個工作人員如果久任一職，可能因缺乏挑戰而不求進步，也可能會產生倦怠感，如不及時處理，常造成工作人員「混日子」的心理，成為不折不扣的「呆人」。
- (4)防止職務上弊端的發生：有些職務容易發生弊端，故不宜久任，需要時常調換人手，以防止弊端之發生。
- (5)適應業務上的需要：管理當局為使現職人員能充分發揮「救火」功能，常常在平時即設法培育現職人員的「第二專長」。
- (6)藉遷調以達惕勵之目的：一個工作人員在工作中發生錯誤，但尚未達相當嚴重之程度；或工作不力，但尚非頑劣不悛之狀況，均可藉職務之遷調，以收警惕告誡之效。

(三)綜上而言，調任各種方式各有人力運用上之優劣與彈性，對於機關人力亦可活化，以利人員調整，其中升調可激勵士氣，拔擢人才外，另平調與降調亦有適當作用如上所述，可為機關用人參考如下：

### 1.平調：

- (1)可增進機關人員職務歷練
- (2)可達成適才適所之人力安排

### 2.降調：

- (1)可處理不適任人員
- (2)但可能引起當事人之不服，宜建議機關首長能審慎運用，以免而造成權益救濟之困擾。

四、請根據現行公務人員年終考績決定過程，提出機關未來欲提升人員工作績效的可行變革途徑。(25分)

**【破題關鍵】**

(一)必先說明現行考績法制中關於年終考績之程序規定

(二)進而說明 107 年 9 月 25 日考試院函送立法院之最新公務人員考績法修正草案中有關提升績效評核之規定

**【命中特區】**

(一)命中/3Q 現行考銓制度/編號: 1D222/第 162 題及第 163 題。【命中率】100%

(二)本班教材命中/正規班郭如意 108 現行考銓制度/編號:A(AH16)/頁 P412 及 P428。【命中率】100%

**【擬答】**

(一)現行公務人員年終考績過程(程序)規定解析如下：

1. 公務人員辦理考績之程序規定：

考績於每年年終辦理。辦理考績人員，在考績進行中應嚴守秘密，並不得循私舞弊或遺漏犯錯，以防止考績受外界力量的影響，而減低其正確性，用意甚善。但考績經核定後，則應予公開。關於考績程序，公務人員考績法中第 14 條第 1 項及第 16 條有下列規定：

- (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。但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。
- (2)公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。

2. 據上述規定辦理公務人員考績之程序詳析如下：

各機關辦理公務人員之考績應作準確客觀之考核，並依循下列程序：

(1)人事主管人員查明受考人數並先送單位主管評分：

各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。

(2)考績委員會初核：

①公務人員之考績，除非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會外，其餘均應送考績委員會初核，惟未設考績委員會之考績免職案件，仍應送上級機關考績委員會考核。又考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

②考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記兩大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

(3)機關長官覆核：

考績委員會初核後，送由機關長官覆核，如對初核結果有意見時，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。

(4)主管機關核定並送銓敘部銓敘審定：

各機關公務人員考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送主管機關核定；考績案經主管機關核定，並轉銓敘部銓敘審定。銓敘部對於考績案，如發現有違反考績法



規情事者，退還原考績機關另為適法之處理時，以及核定機關為查明各機關辦理考績人員有不公或徇私舞弊，應通知原機關於文到十五日內處理。逾限不處理或未依相關規定處理者，核定機關得調卷或派員查核；對其考績等次、分數或獎懲，並得逕予變更。

(5) 書面通知：

各機關考績案經主管機關核定銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。

(6) 考績更正或變更：

各機關或受考人於收受考績通知後，如發現有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理，填具考績更正或變更申請表，並檢附有關證明文件，由核定機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

(7) 考績執行：

年終考績結果，應自次年 1 月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

(二) 我國建構績效管理機制之評析：

1. 就我國公部門績效管理實務而言，有以個人績效為對象的「公務人員考績制度」，以及機關整體績效為對象的「行政機關施政管理制度」，但欠缺一個承上啟下的制度設計，那就是以內部單位績效為評量對象的機制。換言之，我國公部門以個人績效考評為對象的考績制度，欠缺在概念上以及制度上，試圖連結員工考績與機關整體績效的機制。我國公部門績效管理制度面臨策略無法化為行動及無法化為結果的問題。為解決此制度設計瑕疵，依據我國現行績效管理特有環境及弊病，有學者以我國之本土性的績效管理運作定義為：

「在一個組織績效目標金字塔之下，將各層次績效目標間作有意義地轉化和連結，並以多元績效指標，整合、評量單位績效，藉此使員工明確了解機關目標（施政計畫）、單位目標及員工個人目標間的因果關係，使機關的施政計畫（使命、願景及策略）得以轉化為機關內部單位及員工日常的業務，使得機關績效得以持續提升的過程。

2. 由上可知，績效管理機制之核心問題仍在組織與員工個人之績效考核為主，兩個應予密切連結，我國現行考績制度均以個人考核為主，欠缺與團體績效結合，因而考試院於民國 98 年訂定之文官制度興革規劃方案中之第五案標示「落實績效管理，提升文官效能」，其主要規劃在於修正現行公務人員考績法之考績未與績效緊密結合，亦即個人考績未能結合機關（或單位）之團體績效，故擬改革建立個人與團體績效評比機制及績效獎金制度。

(三) 以上現行考績程序中規定而言，考試院頒訂之文官制度與草規劃方案中第 5 點指出，現行考績未與績效緊密結合，故考試院亦於 107 年 9 月 25 日再提出最新修正考績法草案函送立法院審議，其中涉及提升人員工作績效之做法如下：

1. 增列優等之等次以激勵表現績優之人員

2. 增訂各機關得辦理團體績效評比

3. 增訂考績評核之面談，以增進考核者(主管人員)與受考核者間之雙向溝通機制，以深化績效考評之信度及效度，進而提升整體行政績效