

108 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、各項特考之請辦機關得視其特殊業務需要，設定各種資格條件限制，此為公務人員考試法之規定。惟此種限制是否符合憲法「平等原則」及「人民有應考試服公職」權利，多年來正、反主張互見。請分別說明正、反對立的意見內涵，並就已見評論之。(25分)

【破題關鍵】

務須分析特考之應考資格限制有無違憲，重點在於相關大法官解釋之說明。

【擬答】：

(一)現行公務人員考試法中有關特種考試應考資格條件可另予限制，形成爭議，認為違反考試的公平性和公正性：

各項特考之請辦機關均得視其特殊業務需要，設定較高普初考嚴格的資格條件限制。惟此種資格條件的限制是否符合憲法第 7 條平等原則及第 18 條人民有應考試服公職權利，仍有異議。對於各項限制認為有違反平等原則之慮者，主要是集中在文官人權和相關就業平等法律保障之上，認為未給予人民應考試服公職之立足點平等，實際上已違反考選的公平性和公正性。歸納其論點如下

1. 過去部分用人機關在性別方面的限制，可能是來自於性別的刻板印象(如男尊女卑、男強女弱、男主外女主內)或錯誤的主觀認知(如女性不適合危險或需要 24 小時輪班的工作環境)，進而忽略個別差異大於性別差異的事實。目前我國公務人員考試雖僅剩司法人員特考監獄官及監所管理員兩類科上有性別限制，但可否透過值勤設備之改進及危機管理訓練來改善女性的就業環境，仍有檢討空間。
2. 就年齡規範上限一項，如何證明超過此限制之應考人及缺乏執行業務能力?且設限亦可能阻礙擁有博、碩士學位者應考(因年齡普遍偏高)，無法甄補優秀人才。更何況，透過體能檢查即可篩選不合格之應考人，遠比以年齡限制加以阻絕，更符合考試公平。

(二)至於有論者認為不違反平等權者，其所持理由如下

1. 特考對資格條件之限制係特殊性質機關基於特殊業務需求而設，且該等機關之業務職掌均涉及人民生命財產安全以及社會秩序治安之維護或其他重大公共利益等，對從事該項業務者訂有較高之應考資格條件，確有其必要性。而透過應考資格限制的規範，嚴選適格的人才擔任特殊性的工作，亦符合適才適所之理。例如，監所管理員有性別限制，調查人員和警察人員有年齡上限，均屬執行業務之所需，亦係政府展現施政效能之必要設計。
2. 針對資格條件限制是否違反憲法平等原則一事，司法院大法官會議曾做過多次的相關解釋如下：
 - (1)釋字第 205 號：應考試服公職之權，在法律上自亦應一律平等，惟此所謂平等，係指實質上之平等而言，其為因應事實上之需要及舉辦考試之目的，就有關事項，依法酌為適當之限制，要難謂與上述平等原則有何違背。
 - (2)釋字第 211 號：憲法第 7 條所定之平等權，係為保障人民在法律上地位之實質平等，並不限制法律授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法目的，而為合理之不同處置。
 - (3)釋字第 584 號：人民之工作權為憲法第 15 條規定所保障，人民之職業與公共福祉有密切關係，對於從事一定職業應具備之資格或其他要件，於符合憲法第 23 條規定之限度內，得以法律或法律明確授權之命令加以限制。
3. 另外，行政院勞工委員會亦曾於 96 年 7 月函釋：各項公務人員特種考試規則，若符合法律授權明確性，其應考年齡所為之規範，尚未違反就業服務法第 5 條第 1 項(不得以年齡為由予以歧視)之規定。因此，考試法所訂之資格條件限制以及基於法律授權所訂之各

種考試規則並未違反平等原則。

總而言之，特考對若干應考資格予以限制，除必須考量國際人權保障現況及憲法人民基本權利之保障外，在制訂相關考試規則時，亦必須將是否為執行業務之所必需列為主要考量，不宜單憑用人機關請求即予通過。

(三)評論看法：

1. 我國公務人員考試法之各種考試基本原則有二：

- (1) 須依憲法§85 規定實施公開競爭考試
- (2) 又公務人員考試之舉辦須與用人機關之需求配合

2. 基於各用人機關特殊需要而設計特種考試，其應考資格於不違背公開競爭及憲法平等原則下，現行大法官相關解釋均已指出尚無違反憲法規定，應值得肯定。

【命中特區】

本題出自 108 年現行考銓制度考前叮嚀第 138 頁第 3 題內，完全命中！！太恐怖了！！

二、有謂我國公務人員待遇調整機制在決策過程、調整參考因素及法制化方面均有值得商榷之處。請就己見論述之，並提出改進建議。(25 分)

【破題關鍵】

須說明現行公務人員待遇調整之實務作業依據，再據以分析檢討改進意見。

【擬答】：

(一)現行我國公務人員待遇調整依據：

1. 我國公務人員待遇管理權限呈現高度的中央集權風貌。具體管制規定依全國軍公教員工待遇支給要點第 7 點規定：「各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂標準先行支給。」
2. 待遇調整機制面的策略性決定而言，由於各界對於軍公教員工待遇研訂程序的公開化、透明化多所批評。現行成立軍公教員工待遇審議委員會，經委員會審議通過之意見做為行政院辦理軍公教員工待遇規劃及擬議時的重要參據，此為程序正義機制的規劃。
3. 待遇調整實質面的機制，人事行政總處是依據何種經濟指標決定年度軍公教待遇幅度？行政院在決定軍公教待遇調整時參考的經濟指標，主要是以消費者物價指數變動幅度參考調整之。

(二)值得商榷檢討之處

1. 公務人員團體未能參與待遇調整決策過程

待遇調整作業並未有適當的公開性，待遇調整所依據的資料調查及對決策影響層面的評估均係由行政院自行作業，民眾及公務人員無法得知作業的情形，難免引起疑慮。現行雖成立由學者專家及機關代表組成之「軍公教員工待遇審議委員會」參與待遇調整案之審議，但在整個公務人員待遇調整過程中，公務人員並無制式反應意見的管道。

2. 待遇調整參考因素未能合理化

根據人事行政總處之分析，軍公教人員待遇之調整除須依據公務人員任用及俸給法令外，尚須衡酌消費者物價指數變動情形、平均每人國民所得、政府財政收支狀況及民間企業薪資水準等因素綜合考量訂定。我國行政機關調整待遇是否真正考慮前列四項因素，還是真的只是參考性質，頗值得探討。事實上，根據學者的看法，目前軍公教人員待遇的調整太過考慮財政收支狀況或預算剩餘考慮，以財政尾數做為調整待遇之基礎，以至於未能充分反映物價指數與民間企業的薪資結構，此外，一般公務員的反映是：待遇調整並未考量其他費用(如健保費、公保費)的調整，以致於所調升的待遇都被調升之健保費與公保費用所吸收，形成帳面上的調薪，而無實質的提高待遇之效果。

3. 待遇調整法制化之建構不完備

我國以俸給法規範公務人員的俸給，該法雖在第 3 條、第 5 條明確規定公務人員俸給項目，但對於調整實質與程序等相關規定付諸闕如。一個完整的待遇法制應包含待遇支給

項目外，尚應包含待遇目標，待遇調整的機制及運作方式。公務人員俸給法的內容過於簡陋，致使行政院處理年度軍公教待遇調整業務幾乎靠行政命令來填補。因此，**法制化建構不完備實為我國當前待遇調整核心問題所在。**

(三)改進意見及看法：

1. 確定調整目標(原則)

根據學理上以及先進國家公部門俸給管理制度的成例，我國軍公教人員俸給調整目標的建立，大致應該遵循以下幾個原則：

- (1)足以延攬、留任及激勵優秀人才。
- (2)與民間企業薪資水準維持適宜的差距。
- (3)公平化、公開化及透明化。
- (4)合於績效精神，提升效能。
- (5)彈性、自主，加強授權。

2. 確定調整指標

到底公務人員俸給調整幅度應「參照」或「按照」哪「一種」或哪「一些」因素來訂定，迄今並無定論。據學者專家的研究應參考的因素有：物價指數變動情形、家庭收支狀況之生活費計算、經濟成長率、民間薪資調查之薪資變動情形。就理論而言，我國軍公教人員俸給調整指標應可採之。然而，到底選擇那個指標，並非純客觀性理性思考的問題，尚須盱衡政治經濟等生態環境，尚應做進一步的評估。

3. 設立公正客觀的機構負責民間企業薪資調查

從先進國家成例來看，除了日本是由人事院自己辦理民間薪資調查外，美國與加拿大等國均由獨立機構負責民間薪資調查。如就民間企業薪資調查本身而言，它是一項技術程度極高的調查，牽涉到統計學、民意調查、人事管理及電腦等專業技術；更重要地是就其運用而言，它應該是一項具有高度公信力、權威性調查報告。因此，就我國軍公教人員待遇調整制度化及法制化言之，應成立專責單位，負責建立客觀而具有公信力的民間薪資調查業務。

4. 公務人員協會列入軍公教人員待遇調整諮詢委員會

我國現階段軍公教待遇調整尚不宜列入團體協商，且公務人員協會法第 6 條規定：「公務人員協會對於下列事項，得提出建議：……。四、公務人員人力規劃及人才儲備、訓練進修、待遇調整之規劃及擬議、給假、福利、住宅輔購、保險、退休撫卹基金等權益事項。……。」基於待遇調整公開化及透明化要求，至少必須授與公務人員協會待遇調整的實質建議權。從制度化的觀點論之，為落實公務人員協會待遇調整建議權，可將公務人員協會列入軍公教人員待遇調整諮詢委員會的成員。

5. 訂定軍公教人員待遇調整的運作規則，調整程序宜予明確化

軍公教人員待遇調整涉及含經濟、財政、政治、管理、社會、統計及資訊等專業領域，其實際作業時，更需要將上述專業領域考量的運作規則標準化；又軍公教待遇調整制度公開化和公平及透明化是必然的趨勢，因此「軍公教員工待遇審議委員會」及行政院及人事總處幕僚作業如何運作，其運作規則都必須標準化，並於法律中作明文規定或授權規定。

【命中特區】

本題出自 108 年現行考銓制度考前叮嚀第 146 頁第 8 題，完全命中！！太恐怖了！！

三、為了避免退撫基金入不敷出，影響公務人員退休權益。此次政府年金改革特別在 107 年 7 月 1 日施行之「公務人員退休資遣撫卹法」中設計了鼓勵晚退的機制。試說明新法中有關鼓勵晚退的機制為何？並請論述此一機制對未來公務人力可能帶來之影響。(25 分)

【破題關鍵】

重點於延後月退休金之起支年齡與改革前之 85 制顯然不同

【擬答】：

公務人員年金改革主要在於避免政府財政負擔沉重可能破產，故改革原則採多繳、少領、延後退之三項改革措施，其中延後退即在於鼓勵公務人員晚退，其要旨在於支領月退休金未來自民國 120 年 1 月 1 日起均須為 65 歲，才能領取全額月退休金，有別於過去之 75 制及 85 制。相關機制規定如下：

(一)月退休金起支年齡原依民國 100 年 1 月施行之規定為 85 制(任職 25 年年滿 60 歲或任職 30 年年齡 55 歲)可申請退休並領取全額月退休金。

(二)改革新規定：(新法§31、§33)

1. 原則上延後至六十五歲，但有十年過渡之規定 (§31)

(1)公務人員任職滿十五年，依第 17 條第 1 項規定辦理退休者，符合下列月退休金起支年齡規定，得擇領全額月退休金：

①中華民國 109 年 12 月 31 日以前退休且符合下列規定之一者：

A.年滿六十歲。

B.任職年資滿三十年且年滿五十五歲。

②中華民國 110 年退休者，應年滿六十歲，其後每一年提高一歲，至中華民國 115 年 1 月 1 日以後為六十五歲。

(2)公務人員任職滿十五年，依第 17 條第 2 項規定辦理退休者，年滿五十五歲，得擇領全額月退休金。

(3)公務人員任職滿二十五年，依第 17 條第 6 項規定辦理退休者，年滿五十五歲，得擇領全額月退休金；於中華民國 110 年後退休者，其後每一年提高一歲，至中華民國 115 年 1 月 1 日以後為六十歲。

(4)前三項人員於未達月退休金起支年齡前，得就下列方式，擇一請領退休金：

①支領一次退休金。

②至年滿月退休金起支年齡之日起，領取全額月退休金（以下簡稱展期月退休金）。

③提前於年滿月退休金起支年齡前，開始領取月退休金；每提前一年，減發百分之四（以下簡稱減額月退休金），最多得提前五年，減發百分之二十。

④支領二分之一之一次退休金，並至年滿月退休金起支年齡之日起領取二分之一之月退休金。

⑤支領二分之一之一次退休金，並提前於年滿月退休金起支年齡前開始領取二分之一之月退休金，每提前一年減發百分之四，最多得提前五年減發百分之二十。

(5)公務人員退休生效日在本法公布施行前，原經審定支領展期月退休金或減額月退休金者，仍依原適用之規定辦理。

(6)第 1 項人員依第 17 條第 1 項規定辦理退休而有下列情事之一者，得擇領或兼領全額月退休金，不受第 1 項月退休金起支年齡之限制：

①曾依公教人員保險法規定領有失能給付，且於退休前五年內有申請延長病假致考績列丙等或無考績之事實。

②退休生效時符合下列年齡規定，且可採計退休年資與實際年齡合計數大於或等於附表二所定年度指標數：

A.中華民國 109 年 12 月 31 日以前退休者，應年滿五十歲。

B.中華民國 110 年 1 月 1 日至中華民國 114 年 12 月 31 日退休者，應年滿五十五歲。

C.中華民國 115 年 1 月 1 日以後退休者，應年滿六十歲。

(7)前項第 2 款所定退休年資與實際年齡合計數，應以整數年資及整數歲數合併計算之；

未滿一年之畸零年資或歲數均不計。

附表二 公務人員退休資遣撫卹法等 31 條第 6 項第 2 款附表
一 自願退休人員年資與年齡合計法定指標數

適 用 期 間	指 標 數
中華民國 100 年 1 月 1 日至 100 年 12 月 31 日	七十五
中華民國 101 年 1 月 1 日至 101 年 12 月 31 日	七十六
中華民國 102 年 1 月 1 日至 102 年 12 月 31 日	七十七
中華民國 103 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日	七十八
中華民國 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日	七十九
中華民國 105 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日	八十
中華民國 106 年 1 月 1 日至 106 年 12 月 31 日	八十一
中華民國 107 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日	八十二
中華民國 108 年 1 月 1 日至 108 年 12 月 31 日	八十三
中華民國 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日	八十四
中華民國 110 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日	八十五
中華民國 111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日	八十六
中華民國 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日	八十七
中華民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日	八十八
中華民國 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日	八十九
中華民國 115 年 1 月 1 日至 115 年 12 月 31 日	九十
中華民國 116 年 1 月 1 日至 116 年 12 月 31 日	九十一
中華民國 117 年 1 月 1 日至 117 年 12 月 31 日	九十二
中華民國 118 年 1 月 1 日至 118 年 12 月 31 日	九十三
中華民國 119 年 1 月 1 日至 119 年 12 月 31 日	九十四
註記： 本表所定過渡期間指標數之年齡，在中華民國 109 年以前退休者，須年滿五十歲；中華民國 110 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日退休者，須年滿五十五歲；中華民國 115 年以後退休者，須年滿六十歲。	

2. 例外：（辦理勞危職務者之規定§33）

公務人員依第 17 條第 3 項規定，辦理危勞職務自願退休時，其退休金依下列規定給與：

- (1) 退休年資未滿十五年者，給與一次退休金。
- (2) 退休年資滿十五年且年滿五十五歲者，得依第 26 條所定退休金種類，擇一支領。（俗稱 70 制）
- (3) 退休年資滿十五年而未滿五十五歲者，依第 31 條第 4 項規定，擇一支領退休金。

(三) 對公務人力產生之影響：

1. 人力必將老化，影響人力新陳代謝，進而造成人員工作效率低減。
2. 現職人員之陞遷機會勢將形成增加瓶頸障礙，進而可能影響工作士氣。
3. 對於外界新進人力機會將減少，致使優秀人員難獲遞補。因政府機關之用人需求必將減少，進而影響初任公務人員各種考試之舉辦，故對於進用公務人力來源產生諸多不利。

【命中特區】

本題出自 108 年現行考銓制度考前叮嚀題第 163 頁第 15 題，完全命中！！太恐怖了！！

四、以下的情境，其敘述內容有 5 個錯誤，請找出錯誤之所在，並以相關之法令規定內容予以更正。(25 分)

某甲業經銓敘審定為委任第 5 職等本俸 5 級 370 俸點在案，因故機關首長想把他調任為委任第 1 至第 3 職等書記。因為甲是非自願調任，所以他去請教自稱人事專家的某乙有關任用、俸給、考績、銓敘等權益事宜。

某乙跟他說：「首長本就擁有用人權，你被降調為第 1 至第 3 職等書記並未違法。在俸給部分，因為你的新職是第 1 至第 3 職等書記，因此，需改敘該職務最高職等委任第 3 職等本俸 1 級 280 俸點並改支第 3 職等專業加給。年終考績如果是考列乙等以上，將從第 3 職等本俸 1 級 280 俸點晉敘。」

某甲一聽，回道：「那我不是虧大了嗎！」

某乙回道：「沒關係，你可以向公務人員保障暨培訓委員會提出再審議，這是保障你權益的救濟途徑，要好好利用。」

【破題關鍵】

須注意引述任用法、俸給法之相關規定及保訓會之函釋

【擬答】：

(一)本題所示五個錯誤如下：

1. 同官等內降調低二個職等，須甲自願同意，故機關首長不得逕行將甲自委任五職等調任委任一至三職等書記。
2. 甲如於同官等內降調低職等，須仍以原職等任用(委任五職等)。
3. 俸級敘俸及專業加給：
 - (1) 甲如以委任五職等任用，不得改敘為委任三等本俸一級 280 俸點，甲仍應敘原俸級俸點(委任五職等本俸五級 370 俸點)
 - (2) 甲仍應支給五職等專業加給，不應改支三職等專業加給。
4. 考績晉級部分：

甲如年終考績乙等以上，應自委任五職等本俸五級起晉敘。
5. 不服救濟部分：

同官等內降調低職等不服者，應循保障法復審救濟程序，而非逕行再審議。

(二)以上錯誤之正確相關法令規定分別如下：

1. 同官等內降調降低職等之任用
 - (1) 依任用法§18 第 1 項第 3 款規定：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。
 - (2) 據此一規定而言，機關首長不得將甲逕行自委任五職等降調為委任 1 至 3 職等書記，除非甲本人自願同意。(正確一)
 - (3) 又甲如自願降調，則應以委任五職等任用。(正確二)
2. 同官等內降調低職等之敘俸、專業加給規定及考績晉級
 - (1) 依俸給法§11 中規定
 - 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 在同官等內調任低職等職務，仍以原職等任用，並敘原俸級人員，考績時得在原銓敘審定職等俸級內晉敘。
 - (2) 據此規定，甲如自願降調，則仍依其銓敘審定之委任五職等本俸 5 級 370 俸點敘俸並支給五職等專業加給(正確三)，且可依考績法規定晉敘 5 職等年功俸一級 385 俸點(正確四)。
3. 降調同官等內低職等不服之救濟應依保障法提起復審：(正確五)
 - (1) 甲於同官等內調任低職等職務如有不服可依保訓會 92 年 11 月 17 日公保字第 0920008309 號函釋，提起復審之救濟，理由如下：

公務人員保障法第 25 條規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關……所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。非現職

公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。……。」是依上開規定，復審之提起係以服務機關或人事主管機關所為行政處分為標的，參照行政程序法第 92 條規定，亦即指服務機關或人事主管機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為，依司法院歷次相關解釋之意旨，尚以足以改變公務人員身分關係，或於公務人員權利有重大影響，或基於公務人員身分所產生之公法上財產請求權遭受侵害等事項為範圍。茲公務人員之任用分官等、職等，所稱官等係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，職等則係職責程度及所需資格條件之區分，公務人員任用法第 3 條定有明文。以公務人員既經銓敘審定官等、職等有案，即有主張服務機關核派與其所敘官等、職等資格條件、職責程度相當職務之權利。復以將公務人員調任與其所敘官等顯不相當或較低陞遷序列之職務，除影響其升等任用資格之取得外，亦影響其日後參加陞遷、訓練之權益，是服務機關對公務人員為調任同官等較低陞遷序列職務之命令，係屬對公務人員權益有重大影響之處分。

- (2)公務人員甲如有不服，得依上開復審程序提起救濟。如不服服務機關所為降調之職務命令，於該降調之職務命令達到之次日起三十日內，依公務人員保障法第 43 條規定繕具復審書，經由服務機關向保訓會提起復審。

【命中特區】

本題出自 108 年現行考銓制度考前叮嚀題第 108 頁第 64 題及 3Q 考銓制度第 103 題及第 131 題內