

## 102 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、我國現行憲法本文及增修條文對考試院職權有何重要規定？

【擬答】

(一)憲法本文及增修條文規定考試院之職權：

1. 依憲法本文第八十三條之規定：「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。」
2. 增修條文第六條第一項已予變更規定如下：考試院為國家最高考試機關，掌理下列事項，不適用憲法第八十三條之規定：
  - (1) 考試。
  - (2) 公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。
  - (3) 公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。

(二)憲法增修條文規定不同於憲法本文規定之理由：

1. 憲法第八十三條規定考試院為國家最高考試機關並明列其掌理事項，凡十一項，其末則加「等」字，究為例示規定（概括式規定）或為列舉規定，頗有爭議；而所列考試院職掌項目中，任免、考績、級俸、陞遷、褒獎諸項，均與用人機關之人事權息息相關，憲法並未就考試院與用人機關間之權限劃分為明文規定，適用上易滋生疑義。
  2. 基於上述情形，憲法增修條文乃將考試院之職掌明確採列舉方式分列為三款以杜爭論：
    - (1) 第一款係為配合憲法第八十六條之規定，兼含公務人員與專門職業及技術人員二者之考試，及公職候選人之考試而言。
    - (2) 第二款規定，考試院掌理公務人員之「銓敘、保障、撫卹、退休」事項，係兼含法制與執行之性質。
    - (3) 第三款規定公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，則係將考試院與用人機關職權為適當之劃分，所稱法制事項，指政策決定及法規草擬。至於執行事宜，則由各用人機關辦理。
  3. 將原有「養老」事項刪除，因該項屬於行政院主管範圍。係由於公務人員退休後即不再具有公務人員之身分，與一般國民之身分應屬相同，故其養老與一般國民無異。
- (三)由上述憲法規定考試院職權事項而言，憲法明定考試院為全國最高人事機關，因而增修條文第六條第一項採列舉事項規定，然而仍有疏漏，例如訓練進修為我國人事考銓重要業務，但憲法中未予列舉由考試院掌理，以致執行上造成爭議困擾。

二、試說明平等就業機會的學理意涵，以及我國現行相關法律規定各有那些？

【擬答】

(一)平等就業機會的學理意涵：

平等就業機會乃是國家對於國民工作權之保護亦即平等就業權之概念，大致上應兼顧功績原則、社會公平性、社會代表性以及多樣性價值，就其意涵而言，綜合各學者分析包括狹義與廣義兩種如下：

1. 狹義說認為，平等就業權僅限於尋求就業機會的過程。如陳文娟認為平等就業權是指平等地獲得就業機會的權利。李炳安認為平等就業權是指任何一個公民不論其民族、種族、性別、宗教信仰、語言、社會狀況等方面的不同，均享有平等的就業機會，除能力、技術等限制外，不得有其他限制，對具有相同條件的公民，不能做出不同的待遇。
2. 廣義說認為，平等就業權既存在於尋求就業機會的過程，也存在於從事工作的過程。在廣義說中，又可根據平等就業權是否包括尋求就業機會之前的公共就業服務及保障方面的權利分為兩種。李步雲認為：平等就業權即平等地獲得就業機會和就業待遇的權利。而李雄認為：所謂平等就業權，是指國家通過立法、執法和司法保護勞動者能夠在平等身份、平等權利、平等機會和平等規則等基礎上享有形式上的平等就業權，同時，國家

## 公職王歷屆試題 (102 高普考)

通過包括禁止就業歧視、特殊群體就業保護、就業培訓和就業社會保障等在內的多種手段和措施保護勞動者享有實質上的平等就業權，平等就業權是形式上的平等就業權和實質上的平等就業權的統一。這一界定的科學性不僅在於認為平等就業權也存在於從事工作的過程中，還在於認為平等就業權中的平等是形式平等與實質平等的統一。

綜合而言平等就業權的廣義說，認為所謂平等就業權就是指勞動者平等地位獲得就業機會的權利，即在就業機會的獲得方面，勞動者不因性別、年齡、種族等人的自然差別而受歧視，在就業機會面前一律平等。具有勞動能力並願意通過勞動獲取勞動報酬的人平等地獲得就業機會、就業待遇和就業保障等各方面的權利，是形式平等與實質平等的統一。

(二)我國現行相關法律規定：

- 1.我國目前於就業服務法及性別工作平等法均有訂定禁止就業歧視之規定，另有身心障礙者權益保障法及原住民工作權保障法以落實弱勢保護。
- 2.現行公務人員考試法中亦訂定舉辦身心障礙人員及原住民族就業權之特種考試。

三、公務人員的考績類別、獎懲及流程，各有那些規定？並請提出興革建議。

【擬答】

我國公務人員之考績規定，主要依據公務人員考績法相關規定如下：

(一)考績類別：

- 1.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。
- 2.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。
- 3.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。

(二)考績獎懲：

- 1.年終考績之獎懲：
  - (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者或已敘年功俸者，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，給予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。以上所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。
- 2.另予考績之獎懲：
  - (1)等次區分：同年終考績之規定。
  - (2)獎懲規定：
    - 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

3.專案考績之獎懲：

專案考績，於有重大功過行之，其獎懲依下列規定：

- (1)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；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獎金，已敘至年

## 公職王歷屆試題 (102 高普考)

功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(2)一次記二大過者，免職。

### (三)考績流程：

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，並不得徇私舞弊或遺漏犯錯，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十四條及第十六條有下列規定：

- 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。

由上述規定可知，公務人員考績程序主要包括：主管評擬分數、考績委員會初核、機關首長覆核及提交復議、主管機關核定、銓敘部審定等，可謂程序嚴密，其主要特色如下：

- 1.考績須先由各機關組織考績委員會初核，力求公正、公開、公平及正確性。
- 2.考績由各主管機關核定，並由銓敘部審定，如此可避免各機關考績之濫權。

### (四)興革建議：

基於以下缺失，考試院正研擬修正考績法相關重點如下：

#### 1.修正平時考核規定：

研議將平時考核項目修正為工作績效、品德操守及其他與業務有關之項目，考核之細目，授權由各機關視業務特性擬訂，報請主管機關核定。並檢討增訂面談機制。

#### 2.強化獎優汰劣機制：

- (1)增列優等等次，並檢討現行等次名稱，俾使公務人員之實際工作表現與考績等次結果能緊密扣合。
- (2)將考績等次人數比例納入考績法規定，並訂定同一官等及主管人員考列甲等以上人數比例之上限。
- (3)配合考績等次及甲等比例高低，檢討考績獎懲之差距，以區辦公務人員年度工作表現之優劣，並配合修正現行任用、俸給及陞遷等人事法制有關升官（職）等及優先陞任等規定。
- (4)為落實考績淘汰機制，考列丁等之法定條件將朝具體化修正；修正考績考列丙等者，除現行留原俸級規定外，將增列訓練或輔導，對連續考列丙等者，應予以辦理退休、資遣或其他適當處分，並訂定其具體條件，俾利各機關據以執行並杜爭訟。另已退休人員因任職時之行為而受懲戒者，並輔以公務員懲戒法研修擬增列酌減退休金之機制辦理。

#### 3.建立個人與團體績效評比機制及績效獎金制度：

增訂各機關得辦理所屬機關及內部單位之公務人員團體績效評比，以決定所屬機關或內部單位考列甲等以上人數比例，並作為發給團體及個人績效獎金之依據。

## 四、行政中立的學理內涵為何？公務人員違反行政中立應如何處理？

### 【擬答】

#### (一)行政中立的學理內涵：

1.關於行政中立（Administrative Neutrality）一詞，就西方相關文獻而言，並未有明確的定義，國內學者專家普遍認為行政中立是指公務人員執行職務時，必須嚴守一種立場或一項原則，其應包括下列四點意義：

- (1)公務人員在職期間應盡忠職守，盡心盡力，推動由政府所制定的政策，造福社會大眾。
- (2)公務人員在處理公務上，其立場應超、客觀、公正，一視同仁，既無偏好也無偏惡。

## 公職王歷屆試題 (102 高普考)

(3)公務人員在執法或執行行政人員政策上，應採取同一標準，公平對待任何個人、團體或黨派，既不徇私也無倚重倚輕之別。

(4)公務人員日常活動中不介入地方派系或政治紛爭，只盡心盡力為國為民服務。

①即本著他們具有的專門知識、技能與經驗，於政務主管擬訂政策時，提出有關資料幫助政務主管作決定。

②於政務主管無政策意見時，依本身的專業意見執行行政，並建議因應新發問題的政策。

③並就主管的專門業務，隨時注意民意動向，而作適當的回應。

綜合言之，行政中立是替公務人員對處理公務保持中立、客觀及公平的立場，以國家、人民的整體或多數利益為考慮，並非指其不可涉入政治事務，惟絕對不可涉入政爭。

### 2.就實務意涵而言，適用於政府之人事制度運用

文官行政中立的意義，係指政府機關中的公務人員（常任官），在推動各項政策及行政活動的過程中，應保持中立立場，遵循以下三項原則，而不受政黨、派系、民意代表、利益團體、上級長官等之操縱、支配與關說的影響：

(1)依法行政原則：

即公務人員應依據憲法及法律相關規定，忠實執行各項政策與法令。

(2)人民至上原則：

即公務人員應以全民福祉及國家利益為依歸，摒除偏私及壓力，切實推動福國利民的行政活動。

(3)專業倫理原則：

即公務人員應秉持專業技能及道德良知，處理各項行政問題。

### (二)違反行政中立之處理做法：

我國於民國 98 年 6 月 10 日公布實施公務人員行政中立法，要求公務人員應確實遵守，違反者有如下處理規定：

#### 1.禁止不利行為之對待：

(1)長官不得要求公務人員從事行政中立法所禁止之行為，公務人員依法享有之權益不得因拒絕從事行政中立之行為而遭受不公平對待或任何不利之處分。如長官違反規定者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由其上級長官依法處理，未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉，以保障公務人員之權益。（第十四條）

(2)公務人員因行政中立有關事項，遭受不公平對待或不利益處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟，以維護公務人員之權益。（第十五條）

#### 2.違反行政中立之責任：

(1)為落實行政中立，公務人員及其長官違反者，應依公務員懲戒法予以懲戒，或依公務人員保障法規定處理。因違反行政中立事項並非反社會、反國家之行為，而僅係服務義務之違反，依公務員懲戒法課以懲戒責任為已足，至違反程度達觸犯刑事法律規定時，自當依法處罰。

(2)為此，公務人員行政立法第十六條規定：公務人員違反本法，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處；其涉及其他法律責任者，依有關法律處理之。