

三民輔考－高考人事行政 現行考銓制度

107 年

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？

【擬答】：

（一）初任與升調意義

公務人員任用的基本原則，依據公務人員任用第 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，為人與事之適切配合。」其中所稱初任係指各機關任用各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試錄取，經訓練期滿成績及格分發任用之人員。而升調係指職務之升遷，又含有兩種情形，其一為前後兩職務，均屬同一官等，但調任後之職等較高；其二為前後兩職務，不屬同一官等，但調任後之官等較高。

（二）「激勵穩定」與「改革創新」的論述

公務人員任用法第 2 條所稱「初任」，指由機關以外遴選具有法定任用資格之人員擔任定有官職等之職務；「升調」係由原任較低職務之公務人員，予以調升較高職務。二者均為任用制度不可或缺之重要措施，且必須兼籌並顧而不可偏廢，並可同時具有「激勵穩定」與「改革創新」之效益，其所據理由如下：

1. 初任係屬外補，可以羅致外界優秀人才至機關任職，易於引進新觀念、新技術，達到「改革創新」的效果：
 - (1) 足以吸收卓越人才至政府機關服務。
 - (2) 因事選材，因材任使，足收適才適所之效，不致產生人事柄柄之弊。
 - (3) 機關內有新份子的加入，容易有所改革與進步。
2. 升調係屬內升，可以拔擢績效優異之現職人員，能提高工作情緒，達到「激勵穩定」的效果：
 - (1) 在職的公務人員認為升遷有望，機會較多，自然興趣高，效率大，而安心工作。因為升遷的機會與希望較多，對公務人員就是一種有力有效的策勵與獎進，其視職務為終身事業，則不存有京兆之心。



- (2)憑一時的考試，有時並不足以發現真才，在長期的服務過程，對一個人才能的高低、品行優劣可以有完整的瞭解，以為晉升的根據，易於實現因事以選材，因材而任使的原則。
- (3)晉升新職的人員經驗豐富，技術熟練，對於新任的職務可以從容應付，不感任何困難。

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。

【擬答】：

(一) 憲法增修條文對考試院職權的影響

民國 80 年 5 月 1 日公佈的憲法增修條文第 6 條亦明定，考試院職權為：考試院為國家最高考試機關，掌理下列事項，不適用憲法第 83 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、陞遷與褒獎之法制事項。

依據憲法增修條文第 6 條規定，至少已非常清楚書明公務人員有關「任免、考績、級俸、陞遷與褒獎」之事項，考試院僅擁有規劃與訂定相關「法制」之權限，其相關業務之行政與管理事項，確定移歸人事行政總處掌理。

(二) 現行人事組織管理體系

我國現行中央及地方機關之人事管理體系，均依人事管理條例規定辦理，其組織管理體系運作現況如下：

1. 總統府、五院、各部、會、處、局、署，各省（市）政府，設人事處或人事室。
2. 總統府所屬各機關；各部、會、處、局、署所屬各機關；各省（市）政府廳處、局；各縣（市）政府；各鄉（鎮、市、區）公所等，設人事室或置人事管理員。
3. 人事管理人員由銓敘部指揮監督，其設有銓敘處各省之縣市政府等之人事管理人員，得由各該銓敘處指揮監督之。
4. 人事處室之設置及其員額，由各該機關按其事務之繁簡，編制之大小，與附屬機關之多寡，酌量擬訂，送由銓敘部審核，但必要時，得由銓敘部擬定之，人事管理員之設置亦同。
5. 人事主管人員之任免，由銓敘部依法辦理；佐理人員之任免，由各該主管人員擬請銓敘部或銓敘處依法辦理。

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？

【擬答】：

(一) 成立目的

公務人員為加強為民服務、提昇工作效率、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) 適用與排除對象

1. 適用人員：

公務人員得依公務人員協會法組織及加入機關公務人員協會：

- (1) 各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員。
- (2) 各機關依法令聘用或僱用之人員得準用規定，加入服務機關之公務人員協會。

2. 非適用人員：

- (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) 主管機關

1. 公務人員協會之主管機關如下：

- (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。

2. 公務人員協會所興辦之事業應受各該目的事業主管機關之指導、監督。

(四) 得協商事項

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) 不得協商事項

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？

【擬答】：

(一) 升任薦任第六職等之任用資格

依公務人員任用法第 13 條規定，普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第 3 職等任用資格。因此，爰依題例，某甲若想要在機關晉升至薦任官，其可循的過程及條件如下：

1.參加公務人員高考三級以上考試或特種考試三等以上考試及格：

因高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，得取得薦任第 9 職等任用資格；高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，得取得薦任第 7 職等任用資格；高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，得取得薦任第 6 職等任用資格。

2.參加薦任升官等訓練及格：

依公務人員任用法第 15 條規定，委任升薦任考試及格者，取得薦任第 6 職等任用資格。其應具備條件為經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第 5 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 3 年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第 5 職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，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及格，並任合格實授委任第 5 職等職務滿 3 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 10 年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿 8 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 6 年者。

(二) 學歷與考績對其日後升遷影響

依公務人員升遷法第 7 條規定：「各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績(成)、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數。」故「學歷」與「考績」慣為各機關辦理升遷評分標準之一，其學歷程度之高低，以及年終考績結果之等第高低，自當決定其積分及升遷序列，對日後升遷將會造成影響。