

三民輔考－高考人事行政 現行考銓制度

108 年

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。

【擬答】：

我國現行特種考試會視其特殊業務需要，設定各種資格條件限制，此舉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，相關意見及評論分述如下：

（一）肯定說

- 1.對人民權利之保障，歷年來司法判例及釋示皆採實質平等的論點，亦即應試資格條件的限制與規範目的之間，能夠達成一定程度之關聯性，即無違憲之虞。
- 2.政府各機關之事務皆具有高度專業性，或部份具有勞力及危險之性質，若基於實務工作所需之知識、技術與能力之考量，而規範適當與合理之限制，並無違背憲法保障人民權利之意旨。
- 3.特種考試係基於特殊機關或業務需要而舉辦，故訂定部分條件之限制，預先排除不適合擔任之應考者，有助於提升公務人力的素質，並使政府執行公權力的形象及威信得以維持或改善，自屬達成重要公共利益之目的，自無違反憲定權利保障之原則。

（二）否定說

- 1.依憲法第 18 條所定人民有應考試服公職之權，故在法律上自亦應一律平等，若應考資格另加任何條件之限制，無異排除具備該項要件人民權利之行使。
- 2.應考資格條件的限制係對此權利所為之差別待遇，原則上應受較嚴格之審查，除其目的須為追求重要公益外，否則不得為之。但資格條件的加載是否與公共利益具有密切關聯，舉辦考試機關實難據證。



3.應考者是否適於擔任公務，應以其具備相關知能與否為斷，若應考資格限制屬個人特質如身高、年齡，似與工作執行所需之知識、技術與能力無涉，難謂符合平等原則或對權利必要之限制。

(三) 評論

我國現行部分特種考試會視其特殊業務需要，設定各種資格條件限制，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，筆者個人持肯定之看法，所具理由如下：

- 1.憲法第 7 條所定之平等原則，旨在防止立法者恣意對人民為不合理之差別待遇，法規範是否符合平等權保障之要求，其判斷應取決於該法規範所以為差別待遇之目的是否合憲，其所採取之分類與規範目的之達成之間，是否存有一定程度之關聯性而定。若應考資格另作限制規定，所採差別待遇與用人目的、公務執行能力間具有實質關聯，自與憲法保障平等權之意旨相符。
- 2.申請舉辦特種考試機關若依公務人員考試法之授權，按應考人是否接受相關養成教育與專業訓練之不同，並配合此一背景之差異，基於專業之判斷依法定程序訂定限制條件，自無違背憲法第 7 條平等權之保障、第 15 條保障人民工作權、第 18 條保障人民應考試權及第 23 條法律保留原則、比例原則之意旨。

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。

【擬答】：

我國俸給制度乃歷經數次變革始至今日建制規模，但更重要的是，詳實審視並深入瞭解問題癥結所在，俾為制度改革之參考。茲就我國待遇調整機制值得商榷之處及改進建議，論述如下：

(一) 值得商榷之處

- 1.各類人員間之待遇不能維持平衡：

我國現行的俸給制度是採多元制的，我國俸給制度類型多元甚為紛歧，非但各類型間之俸給有相當之差距，甚至同類型間亦隨著機關類型及職務性質而異。

- 2.未能建立績效導向的公務人員俸給政策：

目前我國公務人員俸給制度所反映的是「官等」、「職等」、「年資」等要素，「績效」並不是主要考量。但如何建立一套具競爭力與高效率的公務人員俸給政策，改革關鍵在於必須將「工作績效」與「薪俸報酬」有效的結合，建立績效導向的俸給制度。

3. 俸給調整尚無客觀具體之決策機制：

目前俸給調整缺乏客觀具體之標準，政府於俸給調整政策上，欠缺理性決策模型可資運用。

4. 欠缺公務員的調俸參與：

由於我國待遇決策過程中，缺乏公務人員代表與專家學者參與，易引起公務人員對待遇調整幅度不滿，以及導致一般民眾誤認為公務人員待遇調整即將帶動物價上漲等後遺症。

(二) 改進建議

1. 建立俸給待遇調整之基準：

我國公務人員待遇調整之決定，係參考物價變動情形、平均每人國民所得、經濟成長率及民間薪資水準等因素，並視政府預算支援能力而訂定。但如僅以此為主要考量因素，往往會流於先設定預算後決定調幅，難求客觀合理。我國公務人員待遇調整決策過程，有必要依基本工資、生活費用、物價指數、民間薪資水準、平均每人所得等建立合理化、制度化的俸給待遇調整之法制基準。

2. 成立俸給待遇調整委員會：

目前負責我國公務人員待遇調整作業之機關為行政院人事行政總處，並經行政院同意後，陳報定案。至於公務人員對待遇問題之意見，僅能以投書表達，與歐美各國有公務人員團體代表參與協商待遇情形不同。為健全待遇調整決策過程，似宜再設立公務人員俸給調整研議委員會，其成員包括政府代表、公務人員代表及社會公正人士，專責俸給調查研究工作，以期我國俸給調整過程更為客觀合理化。

3. 加速定俸程序的法制化：

且以俸給待遇涉及公務人員權利義務事項未以法律定之，至少有關研訂之程序、標準等應予法制化，如此可避免引起誤解與衝突，也使行政首長減少許多壓力與困擾。



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。

【擬答】：

在面對「公務人員過早退休」、「政府菁英人力快速流失」、「政府退撫經費支出日益成長」及「退撫基金財務危機顯現」等情形下，為確保制度建構之合理性與永續性，公布施行「公務人員退休資遣撫卹法」，其中有關鼓勵晚退的設計機制及影響茲說明如下：

（一）鼓勵晚退機制

1. 公務人員任職滿 15 年，辦理自願退休者，符合下列月退休金起支年齡規定，得擇領全額月退休金：
 - (1) 民國 109 年 12 月 31 日以前退休且符合下列規定之一者：
 - ① 年滿 60 歲。
 - ② 任職年資滿 30 年且年滿 55 歲。
 - (2) 但民國 110 年退休者，應年滿 60 歲，其後每 1 年提高 1 歲，至民國 115 年 1 月 1 日以後為 65 歲。
2. 公務人員任職滿 25 年，具原住民身分申請辦理退休者，年滿 55 歲，得擇領全額月退休金；於民國 110 年後退休者，其後每 1 年提高 1 歲，至民國 115 年 1 月 1 日以後為 60 歲。
3. 配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮之自願退休，任職滿 15 年而未滿 20 年，且年滿 55 歲者，或任本職務最高職等年功俸最高級滿 3 年且年滿 55 歲者，得擇一支領退休金，並以年滿 65 歲為月退休金起支年齡。

（二）相關影響

1. 建構穩健退休撫卹制度，兼採開源及節流機制，減緩退撫基金支出流量，有效搶救退撫基金財務危機，確保退撫基金財務永續健全。
2. 兼顧公務人員退撫權益及退休所得之合理性與適足性，俾符社會公平與世代正義。
3. 減輕政府負擔公務人員退撫經費壓力，合理分配國家資源，促進國家均衡發展及全民公益。
4. 避免公務人員提早退休，有效留住菁英人力，以利政府機關經驗傳避免公務人員提早退休，有效留住菁英人力，以利政府機關經驗傳承，提升國家競爭力。

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。

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。因為某甲是非自願調任，所以他去請教自稱人事專家的某乙有關任用、俸給、考績、救濟等權益事宜。

某乙跟他說：「首長本就擁有人權，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 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。」

【擬答】：

例示有關與公務員任用、俸給、考績、救濟等權益事項之錯誤，茲依規定予以更正如下：

（一）非自願降調職等

依公務人員任用法第 18 條第 1 項第 3 款規定略以：「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。」

因某甲業經銓敘審定為委任第 5 職等在案，故某乙所稱：「首長本就擁有人權，你被降調為第 1 至第 3 職等書記並未違法。」云云，確與上開規定有違。

（二）改敘職務

依前揭任用法第 18 條第 1 項第 3 款規定，在同官等內調任低職等職務，均仍以原職等任用。

故某乙所稱：「需改敘該職務最高職等委任第 3 職等」並非屬實，因某甲業經銓敘審定為委任第 5 職等在案，仍應敘委任第 5 職等。

（三）改敘俸級俸點

依公務員俸給法第 11 條第 1 項規定：「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。」。

故某乙所稱：「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。」並非符實，某甲仍應核支委任第 5 職等本俸 5 級 370 俸點及專業加給。



(四) 年終考績晉俸

依公務員考績法第 16 條第 2 項規定：「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。」。

故某乙所稱：「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。」亦屬錯誤之語，某甲仍應從委任第 5 職等本俸 5 級 370 俸點晉敘。

(五) 救濟程序

依公務員考績法第 24 條規定：「公務人員俸級經銓敘部銓敘審定後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，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。」

故某乙所稱：「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。」雖某甲可逕向公務人員保障暨培訓委員會提救濟，但因救濟事項係屬公務人員銓敘審定俸級之保障，為行政處分之一種，應依復審程序提起復審。