

101年公務人員高等考試三級考試試題

代號：30660

全一頁

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度

考試時間：2小時

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

- 一、公務人員考績法修正草案內有關「考績等第各按一定比例分配」及「十年內三次丙等資遣」的設計，並非無所本。實務上，係美國通用電氣公司前總裁傑克威爾許（Jack Welch）所創，微軟、台積電、華碩公司等亦採之；新加坡及韓國首爾市政府等公部門亦採之。請敘明銓敘部為落實「考績等第各按一定比例分配」之整套制度設計為何？學理論述（或政策邏輯）依據為何？（25分）
- 二、中央政府機關總員額法立制旨意為何？依該法規定，員額應裁減或移撥其他機關的情形為何？請說明之。（25分）
- 三、公務人員爭取待遇、退休權益每遭致社會負面批判。D. E. Klingner 建議，公務人員組織應把焦點放在攸關公務人員而又牽涉一般民眾利益的跨領域議題（cross-over issues）。是以，在現行公務人員協會法制架構下，您認為公務人員協會可以推動那些跨領域議題，以兼顧公務人員權益與社會公益？（25分）
- 四、據研究，我國政務人員之延攬大致有由公務人員轉任、大專校院教師及民間人士（含民間企業、社會賢達、退休再任），論者認為現行相關法制造成政務人員延攬困境，部分原因是現行政務人員退職撫卹條例所造成，其規定及原因為何？請試擬改革方案？（25分）

申論題解答

一、【擬答】

(一)為落實「考績等第各按一定比例分配」之整套制度設計：

- 1.增列年終考績列優等之獎懲規定；修正年終考績及另予考績考列乙等及丙等之獎懲規定；增列十年內一年考列優等或連續三年考列甲等時，得抵銷丙等一次規定；增列因績效不佳考列丙等受降級改敘、減俸、辦理資遣或退休者得提起復審，應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論；增列主管人員考績不佳者調任非主管之機制，以及另予考績人員不得考列優等。
- 2.增訂各機關考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制；各官等及主管人員考列甲等以上人數比率限制；授權由本法施行細則規定受考人數較少機關考績等次人數比率之彈性調整機制；各機關未組設考績委員會者，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算，以及所稱上級機關之界定；人事、主計、政風人員考列甲等以上及丙等人數比率限制等依照一般人員相關規定，由各該系統人員之主管機關或機構統籌辦理；司法官考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制，以及不適用丙等獎懲結果之規定。
- 3.增訂各機關受考人考績等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之。

(二)學理論述依據：

- 1.評鑑等次分為四等次，實務上，多數公務人員考績均考列於現行公務人員考績甲等，實難發揮考績獎懲培育功能。為激勵工作績效表現卓著或對機關行政效能提升具特殊貢獻之人員，並給予更優之實質獎勵及陞遷，進而促成機關內部良性競爭，爰於現行甲等之上增列優等。
- 2.銓敘部與行政院人事行政局自 90 年起聯合箋請各主管機關首長配合考績考列甲等人數比率以 75% 為上限，其基於社會觀點及衡平性，訂定所屬人員考績等次人數比率之合理上限限制。

二、【擬答】

(一)為管理中央政府機關員額，增進員額調配彈性，提升用人效能，特制定本法。其立法目標在於精簡公務人力，並使公務人力資源作有效的利用。

(二)員額應裁減或移撥其他機關的情形，依中央政府機關總員額法第七條規定：

- 1.機關業務移撥其他機關或地方政府，現職人員應隨同業務移撥或依相關規定辦理退休、資遣。
- 2.機關改制為法人型態或民營化時，現職人員應隨同業務移轉，原機關公務人員不願隨同移轉者，由主管機關協助安置或於機關改制之日，依相關規定辦理退休、資遣。
- 3.前二項應隨同業務移撥、移轉之人員，應依公務人員任用法、公務人員保障法及相關法規等處理現職人員之權益問題。
- 4.依第一項及第二項規定應精簡之員額，得由一級機關於精簡員額最高百分之二十範圍內，配合次年度預算審查核定分配予該管二級機關運用。

三、【擬答】

(一)由於外界對政府機關的既定印象，公務人員協會如果只侷限於為既有的人員爭取保障、福利或程序正義，不但

輿論不會同情，主管機關與多數政治人物更往往不願意提供支持。因此，公務人員協會應更廣泛地關注弱勢族群的進用與升遷管道，以擴大本身的支持基礎。

把促進工作人力多樣化與就業機會平等納入協會目標，致力於為弱勢族群爭取平等就業機會、彈性工時與工作地點、彈性福利制度，以及安親照護協助等工作條件。如此一來，公務人員協會不僅可提升所屬機關吸引及留任多樣化人才的能力，也可以增加會員加入與貢獻協會的意願。更重要的是，公務人員協會可展現追求公益的立場，爭取輿論與外界相關人士的支持。

(二)公務人員協會的協商權不易在薪資或退休金的問題上發揮力量，但仍可為組織人員爭取其他福利，尤其是接受訓練、輪調以及內部參與的機會。舉例而言，在全球化以及知識經濟的時代，人力資源的價值往往取決於專業能力的持續更新，以及一般外語能力與應用資訊科技能力的培養。因此，現代化的組織，尤其是高科技業與服務業，往往以內部訓練或提供進修補助的福利來吸引有潛力的人力。然而，正當公務人員亟需此種提升能力的機會時，政府機關的訓練資源卻因為財政的問題而日益縮減。公務人員協會可代表人員爭取進修所需的公假、學費補助，或針對人員進修成果的認可與獎勵等，提高人員的專業競爭力。

(三)我國與世界各國正積極進行的政府改造運動，莫不以公共服務的績效評估與管理為主要改革方向。在此種趨勢下，公務人員協會若欲扮演更重要的角色就必須展現對組織績效之正面貢獻的潛力。公務人員協會法明訂協會可代表協商辦公環境之改善、行政管理以及服勤方式等的調整。

(四)各機關公務人員協會可針對公務人員績效管理的過程提出改善建議，並監督考績結果的客觀與公平性，讓組織真正基於策略目標，進而以個人及單位的績效成果來進行人員的獎懲。這樣的做法不但可實質地保障表現優良公務人員，更可能提升管理效能，達成機關使命，因此也才容易爭取外界的認同。

四、【擬答】

(一)造成政務人員延攬困境的法制規定及原因：

- 1.民國九十三年新修正之「政務人員退職撫卹條例」，取代了「政務人員退職酬勞金給與條例」，大幅改變且改採「儲金制」，排除由私部門「轉任」為政務人員之儲金保障…等，使政務人員之保障即有所遺漏不足。
- 2.本條例之政策大轉變，而且加上制度給付內容過於保守及嚴苛，已然造成「八十多個政務官領不到半毛退休金」、「無退休金，政次沒人做」等副作用。
- 3.關於退職給與之限制：依政務人員退職撫卹條例第三條第二項規定，對於非由軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉任者，排除其適用退撫權益，於法制上可能違背憲法上平等原則、工作權保障。
- 4.在退職後之銜接制度：依政務人員退職撫卹條例第四條第二項規定，政務人員若可回任常任文官體系、繼續從事公務，或者引進德國之暫時退休制度，將可避免人才之浪費。
- 5.共同提撥分帳管理制度：依政務人員退職撫卹條例第四十一條規定，現行共同提撥制度之低母數、低費率，實務上的操作結果，可能致使退職儲金總額無法保障政務人員退職後生活。
- 6.分段計算各自退休制度：依政務人員退職撫卹條例第九條之規定，目的為使政務人員與常任人員明確區分，避免發生「以政務人員退職時之短暫較高月俸額為基準，併計常任文官之長期退休年資，結果造成其獲得『不成比例』的大筆退休金的弊端」。

(二)對現行制度提出改革方案：

- 1.政務人員退職撫卹條例第三條第二項之規定，排除非軍公教或公營事業人員轉任政務職者，得參加或給與離

職儲金，不僅違反憲法第七條、十五條及二三條之比例原則，造成制度性之缺漏，嚴重影響政務人員人才之有效甄補管道，應儘速予以刪除之。

- 按政務人員之來源，若絕大部份均由軍公教或公營事業人員轉任時，其一旦退職，若未能屆滿得領取其原軍公教退休（伍）之年齡或年資時，應有適當之退職後銜接制度，以為配合，始為合理。此種銜接制度可分成二種：其一為回任常任文官體系，繼續從事公務；其二為暫時退休制度（*einstweilige Ruhestand*），兩種配套制度應明文規定於現行政務人員退職撫卹條例第 4 條第 2 項之後，始能達成銜接功能，而且是適合我國政務人員制度需求的本土制度。
- 我國若能仿德國聯邦公務員法第 36 條規定，建立所謂「暫時退休」制度，使得不能領取退職儲金或退休月俸資格者，得享有定額退休月俸的給與，此種制度乃針對因年資不足或退休案件不具備，而暫時給予政務人員二年之退休金，係屬一種暫時性的權宜措施，除得以過渡其再覓尋其他工作的經濟生活負擔，以尊崇政務人員對國家之貢獻，另外一方面亦得形成「政務人員之儲備人才智庫」。
- 為適應我國政務人員平均任期短、流動高、風險大的特徵，唯有修改政務人員退職撫卹條例第四條第一項及第四條第五項之規定，提高費率及計算母數之現行規定，但維持百分之六十五及百分之三十五之公提及自提比例，如此一來，始能有效提高退職儲金額度。
- 退撫條例第四條第一項之分帳凍結或管理，宜改成「集中管理」，「有效管理運用」，甚且可以明定最低收益比例及國庫撥補保障制度，藉以符合儲金善良管理人之注意義務。
- 對於常任人員轉任政務人員者，特設彈性例外規定：「分開計算、保留年資、銜接合併」，才能符合台灣地區特殊生態的實際要求：實際上政務人員相當高比例均由常任人員轉任的事實。當然，建立政務人員回任常任人員的機制，亦屬刻不容緩之配套措施。