



## 102年公務人員高等考試三級考試試題

代號：30660

類 科：人事行政  
科 目：現行考銓制度  
考試時間：2小時

### 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？（25分）

答：(一)憲法本文及增修條文對考試院「職權」之規定：

- 1.依憲法第八十三條規定：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.憲法增修條文第六條第一項：考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，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)關於考試院職權，增修條文修訂理由：

- 1.原本憲法八十三條明列考試院掌理十一種事項，然而加入「等」字，似擴張考試院之職權，並可能與其他人事單位產生職權不清之疑義。
- 2.增修條文第六條第一項明定考試院之職權：
  - (1)第一款規定，乃配合憲法第八十六條的考試規定，考試院對公務人員任用資格及專門職業及技術人員執業資格，依法考選銓定。
  - (2)第二款關於銓敘、保障、撫卹、退休，兼含有法制權與執行權。
  - (3)第三款關於任免、考績、級俸、陞遷、褒獎僅有法制權，指政策方向或法規草擬，由各用人機關辦理執行。
- 3.增修條文廢除有關「養老」之事項，該項屬於行政院管轄範圍。

(三)憲法增修條文下我國人事管理的實務運行：

我國最高考試機關為考試院，而行政院人事行政總處之有關業務，為行政院人事幕僚機關，負責統籌行政院所屬各機關之人事行政，負責政府人力規劃、進用、訓練、考核、待遇、福利等事宜外，並掌理行政院所屬人事人員管理事宜。因行政院人事行政總處組織法第一條規定：「總處有關考銓業務，並受考試院之監督」，故在現行五權憲法架構下，有關考銓業務，仍受考試院監督。其理由為：

- 1.基於人事權獨立精神，故一切人事考銓業務自應由考試院指揮監督。
- 2.因憲法明定考試院為全國最高人事機關，故就指揮作業而言，任何人事機關應受其監督乃有必要。

### 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？（25分）

答：(一)平等就業機會係禁止僱主因種族、性別、信仰、宗教、膚色和國籍而對求職者和員工有所歧視。為落實憲法第七條之性別平等權及第十五條之人民工作權，並因應性別平等之社會潮流，促進兩性實質平等，應保障各種別地位的工作平等。又按憲法第八十五條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，並應按省區分別規定名額，分區舉行考試。非經考試及格者，不得任用。及八十六條規定，下列資格，應經考試院依法考選銓



定之：

- 1.公務人員任用資格。
- 2.專門職業及技術人員執業資格。

(二)現行相關法令規定：

1.性別歧視之禁止，按性別工作平等法之規定：

- (1)第七條，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- (2)第八條，雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動以及舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- (3)第十條，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- (4)第十一條，雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

2.性騷擾之防治，按性別工作平等法之規定：

- (1)第十三條第一項，雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- (2)第十三條第二項，雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

3.促進工作平等措施，按性別工作平等法之規定：

- (1)第十四條，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。
- (2)第十五條，雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- (3)第十六條，受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- (4)第十九條，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
  - ①每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
  - ②調整工作時間。
- (5)第二十條，受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
- (6)第二十三條，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。



### 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。(25分)

答：考績是就公務員的工作成績與服務情形，在一定期間內，由監督人員作一總評算之謂，也稱為「效率評算」或「服務評算」。

#### (一)公務人員考績之目的：

- 1.健全人事制度：藉考績給予工作人員獎懲，作為職位升降的依據，使得人事制度得以健全。
- 2.增進工作效率：人員為了獲得較好的工作調升與獎勵，會更努力工作；反之，為了避免降級與懲罰，也會維持最基本之工作標準，因此考績制度的目的也在促使人員增進工作效率。
- 3.知人善任、發現人才：考績之實施有賴長官與部屬之接近與瞭解，便可使長官對於部屬之人格、品德、能力與性向等有所瞭解，作為人事運用上之重要參考。
- 4.強化長官的領導：長官因考績制度而擁有對部屬考評的權力，無形中能強化長官的領導，而健全合理的考績制度使得部屬信任長官，能增進其合作關係。

#### (二)關於考績類別的條文規定：

依公務人員考績法第三條：公務人員考績區分為：

- 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。

#### (三)關於考績獎懲的條文規定：

- 1.年終考績之獎懲：於同法第六條、第七條有規定，依據不同分數區別為甲等、乙等、丙等及丁等，甲等及乙等各有關於本俸、年功俸及獎金等規定，丙等者留原俸級，丁等者免職。
- 2.另予考績之獎懲：同法第八條，另予考績人員之獎懲，列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。
- 3.專案考績之獎懲：同法第十二條：
  - (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。

#### (四)關於考績流程的條文規定：

- 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。(第十四條第一項)
- 2.考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。(第十四條第二項)
- 3.考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。(第十四條第三項)



4.各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。(第十五條)

5.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。(第十六條)

(五)我國現行考績制度興革建議：

針對我國現行考績法制中考績實務存在功能不彰問題，為期落實公務人員考績意旨，發揮績效管考之積極功能，考試院於 101 年 10 月將最新修正的考績法草案及相關配套措施送進立法院會審議，新法之目的乃「為達成肯定績優表現、協助後段改進、落實績效管理、結合陞遷培訓、善用人力資源、提升文官地位、型塑職場文化等積極性目標，以及遏止官僚陋習、改善勞逸不均、破除輪流甲等等消極性目標。」其修正重點如下：

1.考評制度改革：

(1)增列優等等次，拉大考績等次獎勵差距，貫徹獎優激勵之積極性目的。

(2)明定優等、甲等以上、丙等、各官等及主管考列甲等以上人數比率，落實同官等為比較範圍，塑造同級職務良性競爭環境。

(3)增加含受考人自我考評之面談機制及機關得視需要辦理同儕間之評比，以建立多元彈性之評鑑方法，提昇考績評擬之信度及效度。

(4)同時修正公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條之優先陞任機制，使優秀人才得以快速陞遷。

2.獎懲制度改革：

(1)修正丙等獎懲結果，使其具有輔導改善功能：經考列為丙等者，除第 1 次應留原俸級並接受輔導改善外，第 2 次考列丙等者，應降級改敘並輔導改善，10 年內第 3 次則應辦理資遣或依規定退休。

(2)修正並強化考績程序及救濟途徑，以及首長、主管及辦理考績人員之課責機制：考績委員會處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。因績效管公務員法制考條件考列丙等而被降級改敘、減俸、辦理資遣或退休者，得以復審方式提起救濟；應辦理資遣或退休者，復審決定應經言詞辯論程序。

(3)增訂後功抵前過之規定，如考列丙等人員經輔導改善，於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。

3.課予主管考評責任：

(1)主管人員未能對屬員覈實辦理考績及平時考核，致受考人考績遭受不公平對待，並依保障程序提起救濟經撤銷原考績處分時，其主管考績即不得考列甲等以上。

(2)機關首長對受考人考績之評價，係基於其他因素考量而達其整肅異己的目的，受考人如因而提起考績救濟，並經保訓會撤銷原考績處分者，將協調保訓會將撤銷決定函送上級機關，使上級機關對該機關首長究責。

4.組織層次列入績效考核：

(1)增列主管機關應實施所屬機關間及各機關應實施內部單位間團體績效評比的相關規定，扣合團體與個人之績效，型塑團隊合作之職場新文化。

(2)團體績效評比結果作為彈性分配主管機關、所屬機關，以及內部單位考列甲等以上、丙等人數比率之參考。

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？(25 分)

答：(一)行政中立法制之主要學理：



吳定教授認為，文官行政中立的意義，指涉政府機關中的公務人員（事務官），在推動各項政策及行政活動的過程中，應保持中立立場，不受政黨、派系、民意代表、利益團體及上司的操縱或關說，應遵循下列原則：

1. 依法行政原則：指公務人員應依憲法及法律相關規定，忠實執行各項政策。
2. 人民至上原則：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：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) 落實行政中立的執行：

由於公務人員行政中立的主要目的在避免公務人員發生介入政爭、黨正掛勾、利益輸送、以私害公的情形，為落實行政中立的執行應從以下幾方面著手：

1. 政制結構方面：朝野人士須在觀念上劃清國家、政府及政黨三概念之分際。
2. 文官制度方面：事務官的一切任用遷調應本著成就或才能取向及行政實際需要，不受外在政治因素干擾。
3. 行政程序方面：於行政程序中應對行政裁量之行使作適當的規範，以免有行政不中立的情事發生。

## (三) 公務人員違反行政中立情事之處理：

為確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，並適度規範公務人員參與政治活動，我國於九十八年六月公佈「公務人員行政中立法」作為準據法。本法的立法目的是為使公務人員有關行政中立之行為分際、權利義務等事項有明確之法律依據可資遵循，俾使其於執行職務時，能做到依法行政、公正執法，政治中立，不偏袒任何黨派，不介入政治紛爭，以為全國人民服務，且有助於提昇政府效率與效能，進而健全文官體制。

依據行政中立法之相關規定，公務人員違反行政中立之處理方式如下：

1. 第五條規定，公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。明定公務人員參與政治活動之權利，但不得兼任政黨及競選辦事處之職務，及介入黨政派系紛爭。
2. 第七條規定，公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。但依其業務性質，執行職務之必要行為，不在此限。

前項所稱上班或勤務時間，指下列時間：

- (1) 法定上班時間。
  - (2) 因業務狀況彈性調整上班時間。
  - (3) 值班或加班時間。
  - (4) 因公奉派訓練、出差或參加與其職務有關活動之時間。
3. 第十一條規定，公務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，應依規定請事假或休假。公務人員依前項規定請假時，長官不得拒絕。
  4. 第十四條規定，長官不得要求公務人員從事本法禁止之行為。長官違反前項規定者，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。
  5. 第十五條規定，公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事本法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。