

110 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、試就憲法及相關法律規定，分別說明考試權行使及公務人員任用「公開競爭」、「平等」的基本原則。(25 分)

1. 考題難易：★★

2. 解題關鍵：本題題旨十分明確，就是請寫出與公務人員「考試、任用」有關的「公開競爭、平等」的憲法與法律規定。其中「平等」的部分，除了公務人員的法律規定以外，還可以引用其他的法令，例如：性別工作平等法、身心障礙者權益保障法等加以補充。

3. 《使用法條》or《使用學說》：憲法第 7 條、第 85 條；公務人員考試法；公務人員任用法性別工作平等法；身心障礙者權益保障法。

【擬答】：

憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」又同法第 85 條：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，...非經考試及格者，不得任用。」有關「公開競爭」、「平等」等基本原則說明如下：

(一)公開競爭

1. 意義：指舉辦公務人員考試時，只要具備基本應考資格，且無不得應考情事者，皆得報名分別應各該考試，並按考試成績高低順序擇優錄取。

2. 目的：

(1) 避免徇私分贓：機關用人若不依公開考試，而由少數人主觀評定，結果可能流於任用私人的弊端，若機關人員均屬同一朋黨人員，則對事務處理方法恐難客觀公正。

(2) 使人員具有為大我服務的意識：人員經由機關或國家公開考試錄取，能使他有為機關或人民服務的意識，若由少數主管決定是否錄取，易造成錄取人員為一人服務之錯誤狹隘觀念。

(3) 較能選用優秀人才：對外公開徵才，凡具有資格及意願者皆可報名參加甄選，選才範圍廣泛，較能選到優秀人才。

(4) 較為客觀公正：民主社會講求機會均等，以公開考試的競爭方式是最公平、公正的方法，人人競爭機會均等，可實現我國「布衣卿相」的傳統。

3. 公開競爭考試之相關規定：

(1) 公務人員考試法第 2 條規定：「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。」

(2) 所稱公開競爭，指舉辦考試時，凡中華民國國民，年滿 18 歲，符合考試法第 7 條、第 9 條及第 13 條至第 17 條之規定，且無第 12 條不得應考情事者，皆得報名分別應各該考試，並按考試成績高低順序擇優錄取。而所稱除本法另有規定外，係指考試法第 24 條第 2 項，有關後備軍人參加公務人員高等暨普通考試、特種考試退除役軍人轉任公務人員考試之加分優待，為考試法第 2 條成績計算之例外規定。

(二)平等任用

1. 意義：

(1) 公部門人事制度強調社會公平的價值，凡是對於過去犧牲奉獻的人，或受歧視，造成無法在工作上公平競爭的情況，在公務職位的任用、陞遷等給予平等待遇。而平等就業機會的意思，主要係指防止個人因為其種族、膚色、性別、宗教、年齡、國籍等其他因素而被剝

公職王歷屆試題 (110 高考)

奪就業機會。

(2) 平等就業機會可以再細分成兩層意義，消極的層面是希望建立公平競爭的環境，以達成平等就業的目標，積極的層面則是給予社會上的弱勢者、遭受歧視者的優惠雇用政策，或稱為弱勢優惠行動方案。

2. 我國現行法律有關「平等就業機會」之規定：

(1) 公務人員考試法：

① 考試法第 6 條第 2 項：為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。

② 考試法第 10 條第 3 項：因懷孕或生產前後無法參加體能測驗者，得保留筆試成績並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗。

(2) 公務人員任用法於民國 102 年 1 月 4 日刪除第 28 條第 1 項第 9 款：「經合格醫師證明有精神病者不得任用為公務人員」之規定。

(3) 性別工作平等法第 1 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。

(4) 身心障礙者權益保障法

① 身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

② 公、私立機關（構）、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。

③ 各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。

④ 各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 3%。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。

二、公務人員考試法第 23 條規定：「公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。」試就該條文內容及相關法令規定，說明公務人員如何取得薦任官等任用資格？（25 分）

1. 考題難易：★

2. 解題關鍵：現任公務人員取得薦任官等任用資格的方式，有二種，一是「升官等考試」；另一個是「升官等訓練」，只要配合題意，寫出公務人員升官等考試法，及公務人員任用法對應的條文內容，就是答案了。順帶一提，若是現職委任公務人員參加公務人員高考或是相當於高考的特考，也可以取得薦任官等任用資格，不過由於題目有提示是以「晉升官等」為前提，所以本題擬答就不寫參加外補考試的途徑。

3. 《使用法條》or《使用學說》：公務人員任用法第 17 條；公務人員升官等考試法第 4 條。

【擬答】：

公務人員任用法第 17 條規定，公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格。但又規定，經晉升官等訓練合格者，不受該規定之限制。因此，晉升官等之途徑有二，即「升官等考試」與「升官等訓練」。據此，說明公務人員取得薦任官等任用資格之途徑如下：

公職王歷屆試題 (110 高考)

(一)升官等考試

1. 委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。
2. 依公務人員升官等考試法第 4 條規定，具有法定任用資格現任委任或委派第五職等人員滿 3 年，已敘委任第五職等本俸最高級，或具有此年資、俸級之條件者，得應薦任升官等考試。

(二)升官等訓練

1. 參加薦任升官等訓練必備條件：
 - (1) 經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員。
 - (2) 以委任第五職等辦理之年終考績最近 3 年 2 年列甲等、1 年列乙等以上。
 - (3) 已晉敘至委任第五職等本俸最高級。
2. 參加薦任升官等訓練擇一條件：
 - (1) 經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿 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。
3. 薦任升官等訓練之效果及限制：
 - (1) 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，不受任用法第 17 條第 1 項，公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格之限制。
 - (2) 經晉升薦任官等訓練合格升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近 5 年薦任第七職等職務年終考績 4 年列甲等、1 年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

志光.保成.學儒

快速考取



考取見證

讓你快速考取是我們的責任

一年考取

雙料金榜



邱學長

109 高考一般行政榜眼 / 109 普考一般行政榜眼

曾到多家補習班詢問，多方比較後，發現師資最為優質，課程堂數亦首屈一指，因此最終決定選擇這裡，期望透過豐富資源，在最短時間考取。老師對於教學十分具有熱情，不會讓人想要打瞌睡，也樂於解決學生的疑問，與其他補習班不同的是，老師願意為學生批改申論卷，能透過指導了解盲點及不足之處。

一年考取

雙料金榜



張學姐

109 高考人事行 / 109 普考人事行政

我選擇上面授課程，好處是一有不懂的地方，在中堂下課以及課程結束時可以馬上詢問老師與老師討論，並且可以繳交申論題給老師批閱後，與老師一同討論申論題的問題，這裡的老師都很親切，不會有架子，意詳細解答學生的問題。

除了 志光.保成.學儒 誰能稱王

行政之王稱冠全國



王者之姿 攻佔全國過半席次

高考人事行政 前10佔7

人事行政狀元楊○璉 | 人事行政第四陳○妤 | 人事行政第十陳○葵
人事行政榜眼張○萱 | 人事行政第七張○婷 |
人事行政探花黃○珊 | 人事行政第八游○芳 |

普考人事行政 前10佔8

人事行政狀元陳○毅 | 人事行政第六謝○穎 | 人事行政第九葉○君
人事行政榜眼張○萱 | 人事行政第七林○萱 | 人事行政第十戴○蓉
人事行政探花許○璋 | 人事行政第八邱○雯 |

高考一般民政 前10佔9

一般民政狀元莊○瑄 | 一般民政第四左○宇 | 一般民政第七李○澍
一般民政榜眼翁○蔓 | 一般民政第五黃○儀 | 一般民政第八林○暹
一般民政探花洪○嵐 | 一般民政第六蔣○涵 | 一般民政第九王○豐

普考一般民政 前10佔5

一般民政榜眼施○憲 | 一般民政第七黃○薇 | 一般民政第九任○宸
一般民政第六莊○瑄 | 一般民政第八傅○銘 |

三、何謂「兼職」？依公務員服務法規定，公務員在職期間兼職有何限制規定？銓敘部曾於民國 108 年 11 月 25 日函指稱，那些係「非屬公務員服務法第 14 條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形」？（25 分）

1. 考題難易：★★★★

2. 解題關鍵：公務員「兼職」的定義，及公務員服務法有關「兼職」的規定，都是直接可以寫公務員服務法對應的規定來回答，至於銓敘部 108 年 11 月 25 日的函釋，平日在準備的時候，就必須要額外補充相關的資料才有辦法回答。

3. 《使用法條》or《使用學說》：公務員服務法§13II、§14、§14之2、§14之3；銓敘部 108 年 11 月 25 日部法一字第 1084876512 號函內容。

【擬答】：

(一)公務員「兼職」的定義

所稱兼職，係指公務員於法令限制範圍內，以部分時間兼任特定之職務或工作，兼職期間其本職仍應繼續執行。

(二)公務員服務法（以下簡稱服務法）對公務員「兼職」的限制

1. 公務員非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。（服務法§13II）
2. 公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。依法令或經指派兼職者，於離去本職時，其兼職亦應同時免兼。（服務法§14）
3. 公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。前項許可辦法，由考試院定之。（服務法§14之2）
4. 公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。（服務法§14之3）

(三)非屬公務員服務法第 14 條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形，包括：

1. 經權責機關(構)認定為任務編組或臨時性需要所設置之職務。

2. 反覆從事同種類行為之事務，係屬具社會公益性質者。
3. 從事同種類行為之事務，係不具「經常」及「持續」性者。
4. 公務員於公餘時間因從事或參與社會公益性質之事務而依各該專業法規辦理相關事宜(如執業登錄、加入公會等)者。

四、試就需求面(政府人力運用彈性化之需要)及供給面(人力市場結構之改變)，說明政府「契約性用人」潮流趨勢及何謂「契約性公務人力」？為達成「專業績效的人事制度」目標，我國政府曾經通過「政府人力運用彈性化計畫方案」，其中包括「契約性職位制度方案」，請說明其內容及作法為何？(25分)

1. 考題難易：★★★★

2. 解題關鍵：這一題算是獨門暗器，題目指定的「需求面(政府人力運用彈性化之需要)及供給面(人力市場結構之改變)」潮流趨勢分析，以及「契約性職位制度方案」內容及作法，等二大問題，均出自人事總處施人事長的文章，若沒有拜讀過以上文章，用自己的想法來寫，雖然也可以拿到分數，但應該不夠完整。這已經不是施人事長的文章第一次成為考題，看來，未來同學們對於人事行政部門長官們的文章，也要多多留意阿！

3. 《使用法條》or《使用學說》：契約性人力運用之理論與現實。公務人員月刊，81，15-26，施能傑、蔡秀涓(2003)；契約性人力制度之規劃作法。公務人員月刊，102，16-18，施能傑、蔡秀涓(2004)。

【擬答】：

(一)契約性公務人力之意義

政府契約人力一般是指政務官或永業制公務人員以外，以定期契約方式進用的政府僱員。過去並沒有使用「契約人力」這概念，對其他非公務人員之人力都理解為臨時人力，當中可包括聘用人員、派用人員、機要人員、約僱人員及聘任人員等，這些人員都不須具備公務員資格。

(二)從需求面及供給面，說明政府「契約性用人」潮流趨勢

由於約聘僱人員在公部門中人數逐漸成長，而「契約性人力用人」為世界各政府現行之潮流趨勢，主要為外在環境因素所致，可區分為：需求面（政府人力運用彈性化之需要），以及供給面（人力市場結構改變）等兩大面向論之（施能傑、蔡秀涓，2003）。

1. 需求面：政府人力運用彈性化

就政府本身立場，在建立一個「小而美」政府為一股當代潮流，如何降低政府支出、減少財政預算，同時達到更高的效率與效能，已成為各國政府現行努力之共同目標之一。而在此因素下，傳統文官體系對於政府而言不但顯得財務沉重，而且責任重大。其不但要負擔常任文官的訓練、保障、退休生活，而且對於某些臨時性、專業性事務又顯得應變能力不足。故運用契約性用人制度（含約聘僱人員、人力外包及短期派遣）在可有效降低人事成本（如訓練、福利、保險、退休金等），輔以彈性運用之考量，同時又可迴避許多繁瑣法令規範及控制政府員工數之利多下，逐漸成為各國政府主要的策略模式。

2. 供給面：人力市場結構改變

就人力市場的供給面向，不同時代的勞動者，往往會因當時環境之影響而形成特有的文化特色（成之約，2000）。由於環境變遷及社會結構改變的影響，有越來越多的兼職工作者出現與為了找尋下一份更理想的工作而暫時兼差者。這些人並非以找尋一份永業性質的工作為目標，僅可能只是抱持著一份打發時間、貼補家用，或暫時過渡的心態來謀求職務。就上述因素而言，有越來越多的臨時性工作者出現，例如一般常稱的 SOHO 族。因此，就在前述政府

公職王歷屆試題 (110 高考)

需求考量以及當今人力市場結構的交互作用下，契約性用人制度成為因應時代潮流下的產物，提供政府及工作者更多元化的選擇。

(三)「契約性職位制度方案」重點歸納如下：

1. 確立契約性職位的範圍

各機關符合下列 3 項條件之職務性質者，不論職位高低，都可申請將原有或新設職位改為聘用職位：

- (1) 職位性質不涉及公權力之規劃與執行者
- (2) 職務性質在主管指導監督下涉及低度裁量決定之執行公權力者；
- (3) 職務性質需要高度專業知能或技術性工作經驗與教育背景，非現行國家考試方式最能鑑別適任程度者。

2. 確立契約用職位的層級

聘用人員得擔任機關內二級以下單位主管職務，但擔任一級單位主管要有一定資格要件與一定比例之限制。

3. 確立契約用職位的法律定位

契約性人力採取契約方式進用，其與國家間的法律關係原則上均採取公法上職務關係，但政府應可以保留採取更類似企業界實務之契約內容做法，而非完全比照終身雇用的公務人員。政府同時保留機關或職位裁併時不續約的權力。

4. 建立契約用職位的管理制度

契約性人力和公務人員人力之間不交流，各自試用其人力資源管理制度，契約性人力在不同機關之間也不具備相互遷調的權力。

志光.保成.學儒
狀元見證篇

高分考取

讓你高分考取是我們的責任

狀元見證

全國狀元 (雙料金榜)

莊學姐
109 高考一般民政 **狀元**
109 普考一般民政

決定考公職
第一時間想到的就是這裡

決定考公職，第一時間想到的就是這裡，身邊朋友也很推薦。而我自己也覺得不論是各科老師或是班導師，幫我們解決問題或是給建議都很用心！準備國考很辛苦，必須犧牲某些東西，但上榜的瞬間一切都是值得的！

全國狀元 (全國冠軍)

林學姐
109 高考財經廉政 **狀元**
109 普考財經廉政 **狀元**

強大的課程規劃和迅速掌握考點
讓我五個月快速考取

身邊參加公職考試的親友都極力推薦，教材跟課程規劃都很完善，老師上課很有趣且緊扣考試重點，讓我得以在短時間內精熟許多陌生科目，感謝身邊相信並支持我的人、補習班的專業師資，以及沒有半途而廢的自己。