

111 年公務人員普通考試試題

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度概要

考試時間：1 小時 30 分

郭如意老師解題

一、民國109 年1 月8 日修正通過的考試院組織法對考試院人事及組織結構產生什麼影響？試說明分析之。(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★★ (最多 5 顆星)

(本題除須知悉新修正考試院組織法相關條文外，尚須比較與原規定之不同，一般考生常忽略原規定。)

2. 《解題關鍵》：須對於 109 年 1 月 8 日新修正條文予以比較分析

【擬答】

(一)就考試院之組織成員而言，限縮考試委員之名額及任期，可節省人事費用，並加速人力更新。

1. 考試委員名額由 19 人，修正為 7 人至 9 人。

2. 考試院長、副院長及考試委員之任期，由 6 年修正為 4 年。

(二)憲法第 88 條規定，考試委員須超出黨派以外，依據法律獨立行使職權。為符合憲法所定考試院之人事權超然獨立，新修正考試院組織法第 3 條第 4 項規定考試委員具有同一黨籍者，不得超過委員總額二分之一，並增訂第 5 條之 1，考試委員不得赴中國大陸地區兼職。如此修正對維護文官制度，避免受政黨干擾將有助益。

(三)明定考試院設考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會、公務人員退休撫卹基金監理委員會(新修正§6)，此係因應現行實際情形而定，並無增設機關組織。並刪除第 15 條及第 16 條得設各種委員會及得於各省設考銓處之規定，如此可避免考試院組織之擴增。

(四)就考試院職權運作，予以限縮：

1. 刪除第 17 條規定，考試院對於各公務人員之任用，除法律另有規定外，如查有不合法定資格時，得不經懲戒程序，逕請降免。

2. 修正第 2 條考試院職權行使之規定：

(1)明定考試院掌理憲法增修條文第 6 條第 1 項所定事項及憲法所賦予之職權。

(2)刪除原規定「對各機關執行有關考銓業務並有監督之權」：

基於此一修正，對於我國考銓業務之推動，勢將造成影響，尤其公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等事項之執行及憲法增修條文第 6 條第 1 項所未列舉之事項，例如訓練、進修等，將可不受考試院監督。

二、公務人員年終考績列甲等與乙等之利益效果差異為何？試依不同人事法規相關規定說明之。(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★★ (最多 5 顆星)

(本題答案除須熟習考績法外，尚須了解相關法規有關規定，故對於初學者可能較為不易。)

2. 《解題關鍵》：本題答案純屬法規與條文之運用

【擬答】

(一)年終考績甲等與乙等之差別：(考績法)

1. 條件不同：

(1)年終考績甲等須考績總分八十分以上，且須具有考績法施行細則中特殊條件一目或一般條件二目以上者，又年度內不得有下列情事之一：

①曾受刑事或懲戒處分者。

②參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。

公職王歷屆試題(111 普考)

- ③平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
 - ④曠職一日或累積達二日者。
 - ⑤事、病假合計超過十四日者。
 - ⑥辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。
- (2)年終考績乙等，僅須考績總分數七十分以上不滿八十分者。
- 2.獎勵不同：(獎金不同，考績法)
- (1)甲等：
 - ①晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。
 - ②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一次獎金。
 - ③已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。
 - (2)乙等：
 - ①晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金。
 - ②已達所敘職等本俸最高俸級者或已敘年功俸者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金。
 - ③已敘年功俸最高俸級者，給予一個半月俸給總額之一次獎金。
- 以上所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。
- (二)依不同人事法規規定可能對工作生涯產生之影響：
- 1.影響同官等內職等之晉升：(考績法)
 - (1)年終考績甲等二年，或三年中一甲二乙即可取得升任高一職等之任用資格。
 - (2)如同職等年終考績均為乙等而無甲等者，則均未能取得升任高一職等之任用資格。
 - 2.影響升官等考試與升官等訓練：(升官等考試法與任用法)
 - (1)現職人員於考試舉行前最近三年年終考績一年列甲等兩年列乙等以上者，可併入升官等考試之平均成績計算，比例為 30%，反之，如三年之年終考績均為乙等者，則未能併計考試成績計算。
 - (2)升官等訓練影響：
依公務人員任用法第 17 條規定升簡任官等訓練及升薦任官等訓練之條件中，均規定年終考績最近三年須二年甲等一年乙等以上。
 - 3.其他影響：(陞遷法之陞任評分標準)
陞遷法之陞任評分項目，考績甲等二分，乙等一·六分，顯然會影響陞任之條件。

三、公務人員之「調任」所指為何？(10 分)請說明我國現行人事法規對公務人員調任限制之各種規定。(15 分)

【破題關鍵】

- 1.《考題難易》：★★★★(最多 5 顆星)
(本題答案須注意「調任」之涵義，並非專指任用法第 18 條，須包括任用法各種限制與陞遷法規定，考生必定會疏忽各種限制規定；故本題較不易得高分)
- 2.《解題關鍵》：務須引用任用法與陞遷法之基本規定，並無學說理論，但須說明調任包括「平調」、「陞調」、「降調」之概念

【擬答】

(一)公務人員「調任」之涵義

包括任用法第 18 條現職人員之調任與陞遷法之「陞遷」及「遷調」含平調，陞調、降調，具體涵義如下：

1.任用法之調任

依現職公務人員調任辦法第 3 條規定，所稱調任，指具有擬任職務法定任用資格人員，於不同職務間之調動。

2.陞遷法之「陞遷」與「遷調」

「公務人員陞遷法」上稱為「陞遷」(陞遷法§4)、「遷調」(陞遷法§13)。其情形包括三

公職王歷屆試題(111 普考)

種：(1)平調，即調任同官等職等之另一職務；(2)調陞，即陞任高官等或同官等較高職等之職務，或自同官等職等之非主管職務調任為主管職務；(3)降調，即調任低官等或低職等職務(陞遷法不作降調規定)。其間職等資格高低之比對判斷，相當明確，但對於工作內容性質的職系資格，就必須依任用法§18 酌量各自之專長，以期「專才專業，適才適所」。

(二)現行人事法規之調任限制

1.任用法§18 之調任限制

(1)職系之限制：

- ①簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。
- ②公務人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。

(2)官等、職等、職務之限制：

- ①官等限制：經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。
- ②職等限制：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。
- ③職務限制：機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。

(3)考試及格人員之調任限制：

考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。

2.一般之調任限制，即指任用法之任用限制規定如下：

(1)積極性限制之條件：

依公務人員任用法第 4 條規定，各機關任用公務人員時，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗、體格應與擬任職務之種類職責相當，如係主管職務，並應注意其領導能力。

(2)消極性限制：

指下列不得任用之規定：

①未具任用資格者，不得代理或兼任應具任用資格之職務：

為提高公務人員品質，避免任用私人，任用法規定明確之任用資格。如各機關以未具法定任用資格之人，代理或兼任應具任用資格之職務，將使任用資格之規定，形同具文，故在任用法上嚴格予以禁止。

②各機關不得任用其他機關現職人員：

國家為分工之需要，雖然設有各種機關，但仍為一整體，現職人員自應力求穩定為原則，尤其目前各機關待遇不盡一致，因而造成人事上之流動現象，故任用法特別限制，以杜流弊。

③迴避規定：

指機關首長及主管人員對於具有特定關係人員，應迴避任用之規定，任用法規定，各機關首長對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，亦不得任用為直接隸屬機關之長官，對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中，也應迴避任用，如果應行迴避人員係在各該長官接任以前任用者，則不受限制。

④最高年齡限制：

任用法規定，已屆限齡退休人員各機關不得進用，換言之，已屆六十五歲者，各機關不得任用。

⑤試用人員不得任主管職務之限制。

試用人員不得充任各級主管職務。

⑥機關首長離職卸任前，不得任用及遷調人員之限制：

藉以避免機關首長離職前濫權，造成接任之首長困擾。

四、退休金計算方式可分為「確定給付制」與「確定提撥制」。請說明這兩種制度之定義。現行我國採何種制度？（10 分）並說明前述兩種制度之優缺點。（15 分）

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★（最多 5 顆星）

（本題近年相關考試中經常出現，目前我國正擬由「確定給付制」改為自 112 年 7 月 1 日起之新進公務人員實施「確定提撥制」應於答案中特予敘明）

2. 《解題關鍵》：僅陳明兩制之概念即可，無須引用學說理念

【擬答】

(一)意義：

1. 所謂確定給付制，係指退休金按照工作年資及退休等級，依法定標準計算給與，因此退休人員能明確預知退休給付額度，且由雇主保證給付並承擔財務風險。我國現行公務人員退休法之退休金給付及勞動基準法之勞工退休金給付均屬此一性質。
2. 與確定給付相對之制度為確定提撥制，係指雇主及員工在工作期間，定期提撥固定比例金額作為退休給付之準備，員工退休時提領帳戶內累計之收益本息，因此在確定提撥制之下，員工以提撥金額進行投資之決策正確性與報酬率高低，將影響其最後領取之額度。我國於民國 93 年起實行政務人員退職撫卹條例之離職儲金及民國 93 年 6 月 30 日起公布實施之「勞工退休金條例」規定均屬此一性質。

(二)公務人員退休制度採用確定提撥制之理由：

1. 公務人員現行退休制度，係採確定給付機制，公務人員的退休金給與是由政府負最後支付保證責任。於是在給付責任確定情況下，政府所需擔負的財務責任至為沉重。又因現行確定給付機制不利工作年資銜接，因此採取確定提撥（設立個人帳戶）機制，方可因工作年資之可攜帶而能與勞工接軌，有利國家人才交流。
2. 參酌當前世界先進國家公部門退休年金的改革經驗，多朝確定提撥制方向改革，所以政府未來將參考國家人才交流及各國退休改革經驗，積極研議將公務人員退撫制度由現行「確定給付制」逐步改採「確定提撥制」之可行性，俾一則使部分退休金準備責任分散於個人；二則可以節省政府財政支出。
3. 惟據最新公務人員年金改革調降退休年金與公保養老年金時該兩者均仍採確定給付制。未來擬自民國 112 年 7 月 1 日起新進人員實施「確定提撥制」之給付，目前考試院正研擬制定「公務人員個人專戶退休撫卹法」，作為辦理之依據。

(三)優缺點：

1. 確定給付制能提供適用者較為穩定之老年保障，但退休條件嚴謹，給付無法攜帶，以致影響人員之流動性；此外雇主必須定期精算未來所需之給付成本，據以訂定退休準備金之提撥費率，若提撥率受到其他因素之影響雇主支付退休金之能力。
2. 至於確定提撥制雖使退休人員較難預估退休所得，同時員工將自行承擔投資風險，但其可攜性高，具有促進公私人才交流之優點，且經由適當之投資教育、建立員工正確投資觀念，並提供多元投資管道之後，可減低投資失誤所造成之損失，甚至有創造更高獲利與報酬之機會。

志光 x 保成 x 學儒 與有榮焉、有你真好

行政.民政.人事.廉政
拿下全國22個
100%錄取率

全國第1

三等一般行政新北市錄取率100%	四等一般行政台南市錄取率100%	三等一般民政台北市錄取率80%
三等一般行政竹苗區錄取率100%	四等一般行政高雄市錄取率100%	三等人事行政高雄市錄取率80%
三等一般行政台南市錄取率100%	四等一般行政花東區錄取率100%	四等一般民政屏東縣錄取率80%
三等一般行政澎湖縣錄取率100%	四等一般行政金門縣錄取率100%	四等一般民政連江縣錄取率80%
三等一般民政高雄市錄取率100%	四等一般民政竹苗區錄取率100%	四等一般民政新北市錄取率77%
三等一般民政花東區錄取率100%	四等人事行政竹苗區錄取率100%	三等一般行政桃園市錄取率75%
三等一般民政澎湖縣錄取率100%	五等一般行政高雄市錄取率100%	三等一般行政台中市錄取率75%
三等人事行政台中市錄取率100%	五等一般民政台南市錄取率100%	三等一般行政雲嘉區錄取率75%
三等人事行政彰投區錄取率100%	五等人事行政雲嘉區錄取率100%	四等一般行政桃園市錄取率75%
三等人事行政金門縣錄取率100%	五等人事行政澎湖縣錄取率100%	四等人事行政高雄市錄取率75%
三等法律廉政新北市錄取率100%	三等人事行政台北市錄取率 91%	四等人事行政台北市錄取率70%
四等一般行政台中市錄取率100%	三等一般行政台北市錄取率 88%	三等一般民政新北市錄取率67%

王