

111 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等別：三等考試

類科：人事行政

科目：現行考銓制度

考試時間：2 小時

一、某市市長想提高市政府所屬各機關人員福利待遇。請問依照現行考銓法制，可能有那些途徑與程序可運用？又要遵守那些法令規定？(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★★
2. 《解題關鍵》：屬於綜合分析型題目，建議可以融合俸給理論及分析現行公務人員俸給、獎金、福利等規定回應題意。
3. 《命中特區》：現行考銓制度(含公務員法)體系與爭點 P332~333、P351~P352、P361~P364

【擬答】

按薪資福利待遇系統包括財務獎酬與非財務獎酬。財務獎酬屬於可交易性 (Transactional)，非財務獎酬則是屬於心理層面 (Psychological) 如工作成就感、個人成長機會、技能學習機會、人力資本累積機會等。

有關本題某市市長想提高市政府所屬各機關人員福利待遇，謹從目前考銓法制上，分析實質財務獎酬部分可能有那些途徑與程序可運用及遵守那些法令規定：

(一)俸給面：公務人員服務國家，政府給與服務酬勞以維持其生活，是為俸給。依據公務人員俸給法第 3 條規定，公務人員之俸給，分本俸 (年功俸) 及加給，均以月計之。

1. 待遇調整：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，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決定是否調薪，決定之前，由人事行政總處依相關程序並經行政院同意後陳報定案，惟公務人員俸給法及其施行細則並無調薪的具體規範。
2. 加給調整：加給係本俸、年功俸之外，適應各種職務特性之給與項目，目前計有職務加給、專業加給及地域加給，日前有修正各機關學校公教員工地域加給合理化調整方案，人事總處以「我國機關學校公教員工地域加給表支給合理性之研究」委託研究所提建議為基礎，參酌英、美、日等國地域性給與制度資料，經調查各主管機關對於地域加給檢討構想之意見，提「軍公教員工待遇審議委員會」討論後，綜整評估各方建議，以多面向評量標準方式進行，及適度授權地方彈性調整空間等構想推動各機關學校公教員工地域加給制度合理化變革。基此，該市亦可基於上述規定進行研議調整地域加給。

(二)獎金及福利面：

1. 獎金：公務人員法定俸給項目，並不包含獎金項目，行政院基於待遇管理及激勵員工士氣之需要，核定一些獎金項目，以適用對象將獎金制度分為二大類：
 - (1) 普遍性獎金制度：全體公務人員一體適用的獎金制度：
 - ① 年終工作獎金：政府為激勵年終仍在職公務人員士氣，並適應農曆春節需要，於年終所增發之慰勉性給與，獎金額度為一個半月俸給。
 - ② 考績獎金：依據公務人員考績法規定，發給年終考績、另予考績及專案考績。
 - (2) 個別性獎金：特殊類別的公務人員所發給的獎金，例如工程機關的工程獎金、財政機關的稅務獎勵金及關務獎勵金、醫療機關的醫生不開業獎金及醫療獎勵金。

綜之，普遍性的獎金惟全國公務人員一體適用，該市謹能就個別性獎金於符合考銓規範下，依據相關程序發給。

2.福利面：所謂組織成員之福利，及除俸給以外的待遇，為補救員工生活上的不時之需，所給予之一種利益。目前我國公務人員之福利的發放依據主要為依據「全國軍公教員工待遇支給要點」發給生活津貼，例如結婚補助及子女教育補助等。

綜上所述，我國公務人員的待遇、福利、待遇係採中央集權制的方式，地方鮮有自行裁量決策的空間，且實務運作上也常被詬病欠缺激勵的作用。

蓋俸給不僅為國家給與公務人員服務的報酬，亦為吸引優秀人才擔任公務人員及促進努力服務的誘因，同時完善的俸給制度能達到維護人力素質與留住人才的目的，因此，如何建制文官俸給制度越受政府的重視，我國俸給制度未來應在符合俸給的重要原則，內在一致性、外在競爭性、員工貢獻面及機關管理面審慎規劃改革方向。

二、近年因為防疫需求，地方機關業務單位常反映「人力不足」。若您是人事主管，當機關首長要求應儘量滿足業務單位需求時，請問您應根據那些法令提出因應建議？內容為何？(25分)

【破題關鍵】

- 1.《考題難易》：★★★
- 2.《解題關鍵》：本題答題的關鍵為人力規劃及總員額法的規定，且可延伸作答相關任用法的法制規定。
- 3.《命中特區》：現行考銓制度(含公務員法)體系與爭點 P120~P126

【擬答】

因為防疫需求及政府的職能擴張，各機關的業務單位常反映「人力不足」，人事主管應基於策略性人力資源管理的角色，從人力資源規劃及相關人事法令提出具體建議，謹說明如下：

(一)依據公務人力資源規劃進行員額評鑑及人力盤點：

- 1.人力資源規劃係一個組織對其未來的供給與需求進行預測與規劃，以擬定未來的員額編制及用人計畫。人力資源規劃之所以重要，可從降低人事成本、提高組織績效、人力資源素質。組織必須先對其未來人力資源的需求進行預測，再考量組織內外部人力資源的供給是否能滿足人力資源的需求。依據分析結果當組織未來人力資源的需求大於現有所能供給的人力資源時，代表組織處於人力不足現象，為求供需平衡，組織必須進行招募遴選人力的工作。當組織未來人力資源的需求小於其現有所供給的人力資源時，代表者組織處於人力過剩現象，為求供需平衡，組織必須進行縮減人力計畫。
- 2.員額評鑑：主要是運用人力資源管理理論中之「人力資源規劃」(Human Resource Planning, HRP)及人力盤點(Human Inventory)。首先，就人力資源規劃概念分析，其具有策略性意涵，透過規劃方式，可使人力資源管理與組織整體策略相一致，並能為組織如何獲得人力預作打算，它與組織策略相互影響。亦即人力資源規劃著重運用在機關內部人力資源的素質與數量在需求面與供給面的預測評估。
- 3.人力盤點：係指各組織定期而有系統蒐集及檢視人力質與量之資料，以確保人力運用之適切性，進而達到組織整體目標。其主要分析現有人力資源，包括對人力資源的數量、類別、素質、年齡分布及運用等進行研究，以瞭解目前組織人力資源的輪廓。透過人力盤點資料的分析與解讀，以瞭解組織人力素質，協助有效運用人力，控制人事成本，並作為教育訓練的依據。
- 4.總員額法的規定：各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相關法令對於不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施。機關新增業務時，

應先就所掌理業務實際需要及消長情形，調整現有人力之配置；有下列情形之一，如業務及功能萎縮、現有業務由民間或地方辦理較有效率或便利等，其員額應予裁減或移撥其他機關。

5. 綜上所述，當業務單位反映「人力不足」時。應依據人力規劃進行組織的員額評鑑及人力盤點，先就所掌理業務實際需要及消長情形，調整現有人力之配置，倘實有增加人力及員額的必要，則仍須依據總員額法等相關規定，進行請增員額。

(二) 彈性運用契約性公務人力：

1. 契約性公務人力指政務人員及常務人員以外，以契約方式進用的政府僱員。
2. 政府「契約性用人」潮流趨勢，在需求面上，新公共管理者眼中，契約用人制度，可有效降低人事成本，同時更具彈性，並可擴大顧客主義，更能回應民意。在供給面上，由於環境變遷的影響，有越來越多的兼職工作者出現，也因此在前述政府需求考量及當今人力市場結構的交互作用下，契約性用人制度成為了因應時代潮流下的產物，並提供政府及工作者更多元化的選擇。

(三) 進用正式公務人力仍應遵守相關任用法制：

1. 進用公務人員除應遵守資格要件外，尚須遵守能力要件，亦及公務人員任用法第 4 條規定，公務人員任用法第 4 條規定，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、經驗及體格，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. 此外，進用公務人力亦須遵守任用法相關限制規定，例如迴避任用及不得任用遷調期間的限制。

志光 × 保成 × 學儒

行政.民政.人事.戶政.勞工

考取生唯一推薦

全國狀元

優異考取

陳○雯 111 高考一般行政狀元

考量已兩年沒碰書還是決定到志光報名課程。政治學透過自己作筆記搭配老師筆記加深記憶，另外時事也非常重要，多關注國際新聞絕對是利無弊。

一年考取

雙料金榜

康 ○ 111 高考人事行政
111 普考人事行政

課堂部分，老師都教得很不錯，內容都相當仔細清楚，且都很認真，許多課程都還有另外加課補充，且整理了許多近期實務見解、考古擬答等等非常講義，資源相當豐富。

全國狀元

優異考取

曾○軒 111 普考人事行政狀元

在申論批改上，老師非常認真給評語，從一開始的架構到最後申論內容漸進式給予評語，老師點評內容會從可以多寫多加的內容分享，提供不同觀點。

一年考取

應屆畢業

柯○文 111 普考一般行政探花

在大四思考未來方向時，考量到喜歡的工作環境，想著在公部門工作較合適，因此在大四時決定報名補習班，開始準備考試。因為本身非本科且要準備的科目不少，所以決定報名補習班。

三、任職於 A 縣政府的公務人員甲，希望能請調回家鄉(B 縣)附近的政府機關，以利就近照顧親人。請問甲需要符合那些條件，才可以達成願望？(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★
2. 《解題關鍵》：主要爭點為公務人員任用法第 22 條，並建議提及目前的修法方向
3. 《命中特區》：現行考銓制度(含公務員法)體系與爭點 P239~P240

【擬答】

任職於 A 縣政府的公務人員甲，希望能請調回家鄉(B 縣)附近的政府機關，因此必須經過公務人員陞遷法規定的外補程序，且爰服務機關同意指名商調，才可以達成願望，須符合條件依法分析如下：

- (一)符合限制轉調的限制：無論甲為高普考及格人員或特種考試及格人員，均需達到限制轉調的年限始可請調回家鄉，例如特種考試，除公務人員考試法另有規定者，及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。其轉調限制六年之分配，依申請舉辦考試機關性質、所屬機關範圍及相關任用法規規定，於各該特種考試規則中定之。(公務人員考試法§6)
- (二)符合職系的限制：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。(任用法§18 I①)
- (三)降調官等的限制：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。(任用法§18 I②)
- (四)降調職等的限制：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。(任用法§18 I③)
- (五)不得任用或遷調人員期間的限制：辦理外補及指名商調作業，仍須受任用法第 26 條之 1 不得任用或遷調期間的限制規定，以防止機關首長卸任前恣意調動或任用人員不當，造成接任人員的困擾，影響業務推動。
- (六)原服務機關同意指名商調：依據任用法第 22 條規定，各機關不得任用其他機關現職人員，如有業務需要時，得指名商調。亦即擬任機關應詳細敘明擬調人員之職稱、姓名及擬任之職務，函商原服務機關同意始得調用。又依據釋字第 785 號解釋及保訓會人事行政行為一覽表規定，服務機關不同意他機關指名商調的性質從管理措施改認為行政處分，故指名商調決定的救濟方式已改採復審、行政訴訟。

另為因應少子女化問題，營造夫妻共同養育子女之友善職場環境，主管機關刻正研擬修訂任用法第 22 條增訂公務人員考試及格分發任用後，因養育三足歲以下子女的原因，於符合一定條件下，放寬原受轉調機關限制之規定，原服務機關不得拒絕他機關之指名商調，俾使公務人員得以兼顧家庭與職場。

四、公務人員通過國家考試後，除了自我充實學習外，在公職生涯過程中還有那些提升其從事公職所需專業技能的途徑？而在參與這些途徑過程中，又要遵守那些人事法制上的權利與義務規定？(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★

2. 《解題關鍵》：公務人員訓練進修法的背誦題型，須將訓練及進修的相關規定重點摘錄，要取得較好的成績則建議結合終身學習、職能等觀點論述
3. 《命中特區》：現行考銓制度(含公務員法)體系與爭點 P806~P813

【擬答】

公務人員通過國家考試後，應持續終身學習，且公部門在員工在職期間，應提供持續學習的機會，使員工可學習工作上需要的技能，以拓展職業生涯，在公職生涯過程中可提升其從事公職所需專業技能的途徑及須遵守那些人事法制上的權利與義務規定，整理如下：

(一)參加訓練：指為因應業務需要，提昇公務人員工作效能，由各機關（構）學校主動提供特定知識與技能之過程。依據公務人員訓練進修法第 4~6 條規定種類如下：

1. 職前或在職訓練：

(1) 適用對象：

- ① 公務人員考試錄取人員。
- ② 初任公務人員：訓練實施方式，應由各主管機關於到職後四個月內實施之。訓練內容重點，以充實初任公務人員應具備之基本觀念，品德操守、服務態度、行政程序及技術暨有關工作所需知能為重點。
- ③ 陞任官等人員：公務人員陞遷法第 14 條第 1 項規定：「公務人員陞任高一官等之職務，應依法經陞官等訓練。」
- ④ 初任各官等主管人員：包括初任委任、薦任或簡任各官之主管職務之管理才能發展訓練。

(2) 主管機關：

- ① 公務人員考試錄取人員、陞任官等人員訓練由保訓會辦理或委託相關機關（學校）處理或授權所屬機關辦理。
- ② 初任公務人員訓練，由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府辦理或授權所屬機關辦理之。
- ③ 初任各官等主管人員。依據公務人員陞遷法第 14 條第 2 項規定：「初任各官等之主管職務，應由各主管機關實施『管理才能發展訓練』。」

2. 高階公務人員中長期發展性訓練：（訓練進修法§4）

- (1) 意義：高階公務人員中長期發展性訓練係為增進簡任第十職等或相當職務以上公務人員未來職務發展所需知能之訓練。高階公務人員接受中長期發展性訓練評鑑合格者，納入人才資料庫，提供機關用人之查詢。
- (2) 理由：因簡任第十職等以上高階公務人員身負領導國家未來發展之重要任務，應積極培養其領導管理、政策發展與民主法治等核心能力及價值，是以，考試院已將高階公務人員中長期培訓列為重要政策。
- (3) 辦理機關：保訓會規劃，國家文官學院執行。

3. 行政中立訓練：（訓練進修法§5）

- (1) 訓練目的：為確保公務人員嚴守行政中立、貫徹依法行政，不介入黨派紛爭。
- (2) 主管機關：由保訓會辦理或於各機關學校辦理各項訓練時，列入公務人員行政中立機關課程。
- (3) 訓練重點：為確保公務人員嚴守行政中立、貫徹依法行政、執法公正、不介入黨派紛爭，由公務人員保障暨培訓委員會辦理行政中立訓練及有關訓練，或於各機關學校辦理各項訓練時，列入公務人員行政中立相關課程；其訓練辦法，由考試院定之。

(4)訓練實施方式：行政中立訓練實施方式，「公務人員行政中立訓練辦法」第 5 條規定，本訓練實施方式如下：

- ①專班訓練：開辦本訓練課程專班。
- ②隨班訓練：於辦理各項訓練時，列入本訓練課程。
- ③專題講演及座談：利用集會等活動，舉辦本訓練相關講演及座談。
- ④數位學習：於保訓會指定之網站或媒體學習本訓練相關課程。

4.專業訓練及一般管理訓練：(訓練進修法§6)

- (1)專業訓練之目的：各機關學校業務變動或組織調整時為使現職人員取得新任工作之專長。
- (2)訓練機關：專業訓練及一般管理訓練，均由各中央二級以上機關直轄市政府或縣(市)政府辦理或授權所屬機關辦理之。

(二)進行進修：

1.進修種類：

- (1)入學進修：所稱入學進修，指由各機關(構)學校選送或公務人員自行申請至國內外政府立案之專科以上學校攻讀與業務有關之學位。
- (2)選修學分：所稱選修學分，指由各機關(構)學校選送或公務人員自行申請至國內外政府立案之專科以上學校修習與業務有關之學位。
- (3)專題研究：所稱專題研究，指由各機關(構)學校選送或公務人員自行申請至國內外機關或政府立案之機構、學校從事與業務有關之研究或實習。

2.實施方式：

- (1)國內外專科以上學校入學進修或選修學分。
- (2)國內外機關學校專題研究。
- (3)國內外其他機關(構)進修。

3.進修方法：

- (1)公餘進修：所稱公餘進修，指公務人員利用非上班時間進修。
- (2)部分辦公時間進修：所稱部分辦公時間進修，指公務人員利用一部分之上班時間進修。(訓練進修法細則§11，一週 8 小時)
- (3)全時進修：所稱全時進修，指公務人員利用全部之上班時間進修。

4.進修後之義務：

- (1)各機關於校選送或自行申請全時進修之公務人員於進修期滿，或期滿前已依計畫完成進修，或因故無法完成者，應立即返回服務機關學校服務。(訓練進修法§14)
- (2)公務人員帶職帶薪全時進修結束，其回原服務機關學校繼續服務之期間，應為進修期間之二倍但不得少於六個月；留職停薪全時進修期滿者，其應繼續服務期間與留職停薪期間相同。(訓練進修法§15 I)

5.違反進修規定之處罰：(訓練進修法§16)

- (1)各機關學校選送或自行申請全時進修之公務人員，有下列情形之一者，除由服務機關學校依有關規定懲處外，並依下列規定辦理：
 - ①違反第 12 條第 2 項或第 13 條第 2 項規定者，應賠償其進修所領補助。
 - ②違反第 14 條規定者，應賠償進修期間所領俸(薪)給及補助。
 - ③違反第 15 條規定者，應按未履行義務之期間比例，賠償進修期間所領俸(薪)給及補助。

- ④前項違反之事由因不可規則於進修人員者，免除其賠償責任。
- (2)進修人員依第 1 項所應負賠償責任，經通知期限繳納應賠償金額，逾期不繳納者，依法移送強制執行。

儘管各國經驗普遍將學習、進修與陞遷脫勾，以期在設計與執行上更自由且彈性，然而並不表示與個人職涯發展完全無關，甚至於研究團隊認為基於我國人事體系特性，要推動公務人員的終身學習實在應更密切結合公務人員職涯發展。基此，在兼顧彈性設計與高度整合的需求下，未來應考慮下列改革面向例如學習課程與工作知能 (Competence) 的配合設計、不同官等學習內容的區隔與聯繫不同性質之中央與地方機關間的學習連結與交流，以能發揮訓練進修的功能。

志光×保成×學儒 做你的考前專屬教練

奪榜特訓班

近年口碑成效最好之強效課程
考前70天助你強效提升破百分！

奪榜特訓班進步超有感總分最高提升**256**分

十大課程特色 就是要找有**上榜決心的您**
完整規劃、嚴格執行

集中管理

三大會考

申論指導

按表操課

弱科加強

專屬課輔

全面檢視

固定劃位

佳作觀摩

選擇精熟

依各區規劃為主，請洽全國門市

志光×保成×學儒

奪榜特訓班助我順利上榜

進步總分**256**分



111高考財經廉政
黃○文

奪榜班的行政學老師會用推理的方式讓你理解行政學，而不用死記硬背。老師常說申論題沒有標準答案，所以解題的時候也會提供不同的答題思路，使學員能不侷限一種寫法。

進步總分**186**分



111高考一般行政
111普考一般行政
黃○萱

奪榜班是給我很大幫助的課程，每天的申論練習非常有用，藉大量練習題目能慢慢學會找出題目癥點並提高手寫內容的質量和速度，同學們的佳作能帶給我新思路或是確認概念。