

111 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：四等考試

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度概要

一、關於人事分類制度，何謂職位分類制？何謂品位分類制？兩者有何區別？請分別申論之。
(25 分)

1. 考題難易：★☆☆☆☆

2. 《使用法條》or《使用學說》：

職位分類、品位分類制是屬於人事制度分類最基本的分類，其意義與特色應該是有讀書同學必背的內容。

3. 出版社書籍命中特區：

李齊 (111.9)，現行考銓制度 (含公務員法)，志光出版，頁 1-34~37。

【擬答】：

(一)職位分類與品位分類制之意義

1. 職位分類制：係以「事」(職位)為中心，依每一職位之工作因素(包括工作性質、繁簡難易、責任輕重，以及所需資格條件等)給予科學化分析比較後，以評定其等級高低，依其工作性質區分「職系」，依其工作程度區分「職等」(繁簡難易、責任輕重，所需資格條件)以作為人事行政之依據，乃為因事擇人之制度，其有專業專才、適才適所之性質。
2. 品位分類制：係以「人」為中心，就公務人員個人所具的資歷作為分類的標準與依據，亦即就其資格條件予以分列品位(官等)等第高低，乃為因人設事之制度，具有通才之性質。

(二)職位分類與品位分類之比較

1. 職位分類制特色：

- (1)職位分類係以「事」為中心，就職位的職責內容及工作的性質加以區分，亦即區分職位的工作性質及品評職務的責任輕重、繁簡難易與資格條件高低之等第。是以職位分類係以職位的職責程度與工作性質作為分類標準與依據。
- (2)在職位分類制度下，係以「工作」鼓勵公務人員，因為只有多擔負責任，工作的職責較為繁重，方能得到較高的報酬。
- (3)在職位分類制度下，公務員的種類區分較為複雜，分工極為細密，具有高度的專業精神。
- (4)在職位分類制度下，職等劃分較多，且採專才專業原則，故非經考試不能升等。

2. 品位分類制特色：

- (1)品位分類係以「人」為中心，就公務人員個人所具的資歷作為分類標準與依據。
- (2)品位分類係以「名分」鼓勵公務人員，使之努力工作，因為只要取得較高的名分，便可得到較多的報酬與尊敬。
- (3)在品位分類制度下，公務人員種類的劃分較為簡單，僅作大致上粗略的分類，為數甚少。因此，公務人員在政府機關調任陞遷的範圍較為廣闊，具有通才性質。
- (4)在品位分類制度下，等級劃分較少，晉陞的幅度較大。由於晉陞的機會多，故對於公務人員是一大鼓勵。

公職王歷屆試題 (111 地方政府特考)

二、請從憲法的觀點說明考選的意義、地位以及考試用人的範圍，並從我國現行法律的觀點，申論公務人員考試有那些基本原則？(25分)

1. 考題難易：★★☆☆☆

2. 《使用法條》or《使用學說》：

應從憲法第86條出發，闡述考選的意義與範圍，我國公務人員考試的基本原則，可以從考試法以及任用法的規定中歸納出來。

3. 出版社書籍命中特區：

李齊(111.9)，現行考銓制度(含公務員法)，志光出版，頁2-64~65；2-68~72。

【擬答】：

(一)憲法的觀點的考選意義

依我國憲法第86條規定，下列資格，應經考試院依法考選銓定之：「一、公務人員任用資格。二、專門職業及技術人員執業資格。」可知我國考試院所辦理的國家考試分為「公務人員考試」及「專門職業及技術人員考試」兩大範疇。

1. 公務人員的定義：依據公務人員任用法施行細則第2條規定，係指「各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員」。公務人員是代表國家或政府任職於行政機關來服務人民。公務人員除了在公部門服務、享有「公務員身分保障」，與專技人員在私部門執業、無特別「身分保障」之外，法律上還禁止具有專技人員執業資格之公務人員於任公職時執行專技業務(公務員服務法§14)。

2. 專技人員的定義：依據專門職業及技術人員(以下簡稱專技人員)考試法第2條規定，係指「具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並依法律應經考試及格領有證書之人員」。專技人員則是以其專業學識及技能提供客戶服務。

3. 公務人員考試以考試定其任用資格；專技人員考試以考試定其執業資格。

(二)公務人員考試之原則

1. 公開競爭：係由公務人員考試法第2條所揭示之考試原則，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. 考用配合(考用合一)：我國憲法第85條揭示公務人員選拔之基本精神，「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」，其意涵可再延伸以下三點：

(1) 員額配合：考試錄取人數係配合用人機關之需求。

(2) 專長配合：所通過之考試，應與擬任職務職系專長相符，例如財稅行政類科考試及格，應擔任財稅相關工作，土木工程類科考試及格，則擔任土木技術類之工作。

(3) 程度配合：所通過之考試，應與擬任職務職責程度相稱，例如初等考試擔任基層書記之工作，高考三級考試擔任科員之工作。

3. 特考特用：為因應特殊目的，在高等、普通、初等考試之外，另設特種考試。例如：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，得比照高等、普通、初等考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。(考試法§6II)

4. 限制轉調：用人機關為使其所用人員安於工作，避免人力流失，故於考試或任用法規內訂有限制轉調之規定，例如：公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務3年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。(考試法§6I)

5. 考訓合一：我國公務人員考試除筆試之外，尚須「訓練及格」方稱為完成考試程序，依公務人員考試法第 21 條第 1 項規定：公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依其考試成績定期依序分配訓練；其訓練及分發任用程序，與正額錄取者之規定相同。

志光×保成×學儒
做你的神兵利器

穩佔高普 穩穩上榜

3大課程圈 穩固你的考取實力

不怕非本科 不怕沒基礎

●打基礎

✍️ 基礎班&架構班

正規課前專屬導讀課，掌握專業科目基本觀念架構，快速釐清各科完整脈絡。

●增實力

💡 正規班

- 重點科目採多元師資教學，可汲取多位精華
- 同類科開立多循環課程，可配合旁聽加強弱科

●抓考點

📄 總複習

考前重要章節總整理，補充最新修法時事，關鍵時刻帶你衝對方向不失分。

依各區規劃為主，請洽全國門市

三、公務人事制度中俸給的合理化相當重要。請闡述公務人員俸給的意義與原則為何？決定俸給的因素為何？以及俸給又有那些方案的區別？請分別申論之。(25分)

1. 考題難易：★★★☆☆

2. 《使用法條》or《使用學說》：

本題主要是問俸給理論方面的問題，較困難的部分為俸給的原則，這部分可以參考我國行政學者張潤書教授所提出的原則為作答的基礎，至於決定俸給的因素與方案可以合併為同一段說明，較為精簡。

3. 出版社書籍命中特區：

李齊(111.9)，現行考銓制度(含公務員法)，志光出版，頁5-198；5-201。

【擬答】：

(一)俸給的意義

1. 在公務人員與國家的關係之中，國家對於公務人員應給與維持其本人及家屬經濟生活之金錢給付，此一金錢給付即為「俸給」，一般人俗稱為「待遇」。公務人員之俸給，非僅國家對其勞務之報酬，且須用以維持公務人員之身分，因此，俸給之數額，除依工作量之多少、時間之長短及危險性之大小外，尚須考量公務人員責任輕重、地位高低及各地生活程度之不同。

2.依公務人員俸給法第3條第1項規定，公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。

(二)俸給的原則

- 1.平等性（公平性）：此即「同工同酬」之原則，即不論任何機關，凡是工作相同或等級相同的工作人員，其薪給應當一樣，這樣才不致引起公務人員的不平。同時對於中央與地方政府的公務人員，也應一視同仁，不能有差別待遇，只要地位相當，就應支領相當幅度的薪俸，否則就會引起他們之間的矛盾，造成中央與地方的隔閡。
- 2.適應性：此係薪給應與「物價指數」保持平衡，即凡物價指數上揚時，薪給亦即隨之調整，譬如今年度的物價指數比去年上升4%，則薪俸亦應相對的增加4%，這樣才不致使公務員吃虧。當然政府預算有年度性，不能像私人企業那樣的機動調整。但至少每一會計年度要根據物價指數而作適度的調整。
- 3.平衡性：公務員的薪給應和社會上其他行業（工商界）保持平衡，即不能與工商界的薪水相差太遠，否則會造成人才分布的不平衡。
- 4.效率性：薪給如果只能用以維持公務人員的溫飽，這並不是很好的薪給制度，因為人的慾望並不是僅僅止於吃飯，人們尚有育、樂方面的需要，譬如生育、養育、教育子女、娛樂活動、文化支出、及社交活動等，這都需要金錢來支持，同時這些活動也能促進人員身心的健康，保持精神上的愉快，工作效率自然隨之提高。
- 5.年資性：凡公務員年資增加，而地位並未晉升時，其薪給亦應增加，用以獎勵人員工作辛勞，何況年資就是經驗的累積，經驗多者其工作能力亦會相對的提高，比起新進人員或經驗不足者，當然貢獻要大，所以即使地位相當，但年資多者所支領的薪給亦較多。

(三)俸給決策的因素與方案

- 1.人力供需與生活水平：政府與企業不同，企業薪酬水平是受實際的限制，其支給總額，除考量未來企業之獲利能力與投資報酬率外，並應考慮產業的總生產力與其他因素。最經濟的水平，係依循人力市場而定。政府的俸給，基於政府業務的獨占性，較不受激烈競爭的影響，得視財政收入而自由決定。
- 2.同工同酬與生活俸給：同工同酬係俸給的重要原則，也是努力的方向。所謂同工同酬，並非擔任相同工作者，獲得相同之報酬，而係指擔任程度相當工作者，獲得相當幅度之報酬。至於早期所謂生活俸給，係以公務人員本人及其眷屬食衣住行育樂，生活需要之多少為基礎，生活需要高者，所得俸給高，生活所得低者，所得俸給低，須對照社會一般通行的生活標準，加以考慮。
- 3.策略管理與績效俸給：在新公共管理運動中，政府為學習民間企業之管理策略與技術，引進績效管理的理念與方法，用以強化公務人力資源管理誘因，建立績效俸給制度。若將策略管理內涵，運用於公部門人事行政上，即係策略性俸給、策略性甄補、陞遷等等。至於績效俸給制度則創造了一個競爭式的工作文化，工作績效雖因人而異，只要在一定績效程度之上，即可得到更多的獎金或獲得加薪，且調幅隨績效程度而有差異。績效管理文化必須融入成員的工作意念與行為中，方能產生其效果；績效衡量指標，則必須勇於試誤與變革。凡此，均傳達一個清晰的訊息，是俸給待遇不能僅隨其年資而調整，俸給必需能具備呈現工作績效之差異功能。基本上，我國的俸給制度，未來應重視工作實績之評估與俸給指標之設立，選擇合適之績效策略管理與技術，建立一個重視職責程度、工作性質，亦能兼顧績效策略管理激勵性質之功績俸制度。

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

四、請申述公務人員任用的意義，其在任用制度上又有何限制。(25分)

1. 考題難易：★★☆☆☆

2. 《使用法條》or《使用學說》：

本題的答案需要引用大量公務人員任用法的條文(9、18、24、26、26之1、27、28、30)規定，唯一要提醒的就是有關任用制度上的限制，不僅只有任用資格之限制，尚有其他規範，倘限制的內容太多，可以適度用舉例的方式來說明之，以減少篇幅。

3. 出版社書籍命中特區：

李齊(111.9)，現行考銓制度(含公務員法)，志光出版，頁3-132；3-143~144；3-148~150。

【擬答】：

(一)公務人員任用的意義

係指各機關任用具公務人員任用資格之人員，並經銓敘機關銓敘審查合格，其相關規定如下：

1. 各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。但確有特殊情形未能依限送審者，應報經銓敘部核准延長，其期限除另有規定者從其規定外，最多再延長以二個月為限，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。(任用法§24)
2. 各機關任用人員，違反本法規定者，銓敘部應通知該機關改正，並副知審計機關，不准核銷其俸給；情節重大者，應報請考試院逕予降免，並得核轉監察院依法處理。(任用法§30)

(二)公務人員任用制度上的限制

1. 資格之限制：公務人員之任用，應具有左列資格之一(任用法§9)：一、依法考試及格。二、依法銓敘合格。三、依法升等合格。又具有特定條件之人員各機關不得進用，例如：已屆限齡退休人員，各機關不得進用(任用法§27)。有下列情事之一者，不得任用為公務人員(任用法§28I)：一、未具或喪失中華民國國籍。...等。

2. 調任之限制：(任用法§18)

- (1)職系之限制：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。
- (2)官職等之限制：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。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)職務之限制：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. 首長迴避任用之規定 (任用法第 26 條)

各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或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，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。

4. 首長不得任用遷調人員期間 (任用法第 26 條之 1)

主要目的係在合理規範機關首長卸任前之用人權，以避免機關首長更動時，乘機大量安置私人，影響機關人事安定，遂規定各機關首長於法定期間，不得任用或遷調人員，例如：

- (1)自退休案核定之日起至離職日止。(2)自免職或調職令發布日起至離職日止。...等。



過半即稱霸 錄取冠全國

高考人事行政 總錄取119人 佔榜率 80.7% 本系列錄取96人	高考一般民政 總錄取27人 佔榜率 70.3% 本系列錄取19人	高考戶政 總錄取17人 佔榜率 64.7% 本系列錄取11人
高考一般行政 總錄取116人 佔榜率 62.9% 本系列錄取73人	高考勞工行政 總錄取33人 佔榜率 60.6% 本系列錄取20人	普考戶政 總錄取18人 佔榜率 72.2% 本系列錄取13人
普考人事行政 總錄取73人 佔榜率 70% 本系列錄取51人	普考一般行政 總錄取129人 佔榜率 56.6% 本系列錄取73人	普考勞工行政 總錄取99人 佔榜率 50.5% 本系列錄取50人
普考一般民政 總錄取109人 佔榜率 50% 本系列錄取54人	驚人輔考實力！熱門類科 真正每3人即有2人來自志光×保成×學儒	