

112 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

李豪老師

一、就公務人員「政治中立」而言，公務人員行政中立法主要規範的內容為何？這些規範為什麼寓有公務人員保障的精神？（25 分）

《考題難易》★
《破題關鍵》基本題，只是說明內容較多，須經過精簡
《使用法條》公務人員行政中立法

【擬答】

前言 公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）係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。對公務人員參與政治活動加以規範，形式上似乎限制公務人員部分行為，實質上，是在保障公務人員之合法權益。

內容 (一)中立法主要內容

1. 適用對象

(1)適用對象：中立法第 2 條
法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。政務人員、民選人員除外。

(2)準用對象：中立法第 17、18 條

①公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。
②教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。
③公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構兼任行政職務之研究人員。
④各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。
⑤各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。
⑥公營事業對經營政策負有主要決策責任之人員。
⑦經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。
⑧行政法人有給專任人員。
⑨代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。
⑩憲法或法律規定須超出黨派以外，依法獨立行使職權之政務人員，準用本法之規定。

2. 積極規範

(1)原則性積極規範

①公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。（§ 3）
②公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇。（§4）

(2)針對政治性事項之積極規範

①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。（§11）
②各機關首長或主管人員於選舉委員會發布選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者之造訪活動；並應於辦公、活動場所之各出入口明顯

處所張貼禁止競選活動之告示。(§13)

3. 消極規範

- (1) 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。(§71)
- (2) 禁止兼任政治相關職務 (§5)
- (3) 禁止動用職權從事政治相關活動
 - ① 介入黨派紛爭。(§5 II)
 - ② 使他人加入 (或不加入) 政黨或其他政治團體。(§6)
 - ③ 要求他人參加 (或不參加) 政黨或其他政治團體有關之選舉活動。(§6)
 - ④ 為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助。(§8)
 - ⑤ 阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。(§8)
 - ⑥ 要求他人對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，不行使投票權或為一定之行使。(§10)
- (4) 不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事下列政治活動或行為： (§9I)
 - ① 動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。(§9I ①)
 - ② 在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。(§9I②)
 - ③ 在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限 (§9I④)
 - ④ 對職務相關人員或其職務對象表達指示。(§9I⑤)
 - ⑤ 主持集會、發起遊行或領導連署活動。(§9I③)
 - ⑥ 公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。

(二) 中立法保障之精神

1. 依據先進民主國家之經驗，政黨政治與文官中立兩者相輔相成，不可偏廢。申言之，既要有成熟的政黨政治，使政黨透過選舉程序取得執政地位，經由其選任之政務官及民意代表，制定政策及法律；另一方面，也須有健全的文官體系，使常任事務官嚴守中立與公正之立場，忠實執行政令，以維持國家政務之安定成長，此乃我國制定中立法之宗旨。
2. 國內每逢選舉，公務人員被動員情形及官員動用行政資源等議題，往往成為各政黨及候選人相互攻訐之目標，也是社會輿論關切之焦點。現今中立法既已實施，公務人員之行為分際在明確依據可資遵循下，不僅可避免無謂之困擾，同時也可維護自身相關權益，進而落實建立廉能國家之施政目標。

二、隨著外部環境變遷，人事行政也會與時俱進不斷變革，試從政治體制、多元化社會和資訊科技三個層面，探討這些外部因素對文官體制的的影響？(25分)

《考題難易》★★★★

《破題關鍵》政治體制可影響政治任命及功績制、多元化社會影響取才機制、資訊科技影響工作流程、方式及服務提供

【擬答】

前 言	文官體制改革是一個無止盡的永續過程，就 OECD 國家在 1980 年代末到一九九〇年代初所進行的文官體制改革觀之，被採為改革之事項依其比重排序，分別是：精簡員額、人力資源管
--------	---

理的分權與下放、改變管理辦法、改進平權措施、改革職位分類、彈性工作時間、採用營運成本措施、改善績效評估制度、大幅改革考選、陞遷措施、改革薪資體系等。

內容	<p>(一)政治體制對文官制度之影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一個國家要達成良善治理的目標，應有兩種政治制度的配合運作：一為民主的憲政制度 (constitutionalism)；二為功績 (merit) 的文官制度 (civil service system)。由於文官制度是政治體制的一環，人事政策與制度是為了配合政府功能發展的手段，因此人事制度的變革，經常是隨著政治體制的變革而調整。再者，文官體系是實際的政策執行者，因此對其執行能力和效率的要求，也必須隨著時代的進步而提升。簡單來說，文官制度的演變，受到二項因素的影響，一是政治體制改變，二是時代環境的要求。 2. 政治體制所重視之價值將影響文官制度之形成，如美國文官制度的演變，可以區分為三個時期。一是「紳士」年代 (the era of gentlemen, 1789-1828)。二是「分贓制」 (the spoil system, 1829-1882)。三是「功績制」 (the merit system, 1883 迄今) 3. 政治體制如強調政治回應價值，其人事制度就偏向於循私、分贓制；強調效率效能價值，人事制度則強調純粹的功績精神；強調社會公平，其人事制度便偏好弱勢優惠行動，強調個人權利，其人事制度便傾向集體協商制 (collective bargaining)。 4. 英國的例子也類似，英國早期因受到君主政治的影響，人事制度充滿貴族制和恩寵制的色彩，直到 1854 年由國會議員諾斯寇特 (Stanford Northcote) 和崔維林 (Charles Trevelyan) 提出改革文官制度的《常任文官組織報告書》，建議由競爭考試來取代原有的恩寵制，以功績原則取代年資做為升遷的主要依據，由此建立現代化的文官體制。 <p>(二)多元化社會對文官體制之影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 通常公務人力資源之甄補，首重以立足點平等之方式取才，據此設計一套公平、公正、公開的考選方法，致代表性價值較被忽視。 2. 為落實文官代表性及回應性，進一步導入多元化管理觀念，調合社會弱勢、少數族群與國家之利益，並積極推動性別主流化與參考相關國家之反歧視規範，檢討各項職務所需之知識技能、選擇客觀之人力篩選標準以確保公平，同時採用多元考試方式，即視其考試性質而有多元可行的評量方式，以提昇其信效度與達到預測效度 (predictive validation) 之要求。 3. 調整工作環境及管理制度以落實多元管理與參與；另按工作性質簡併與調整考試類科、強化訓練淘汰機制等各個層面改進，使所有公務職位均得考量忠誠 (忠於憲法及法律) 與才德並重下，期客觀多元知識與技能，獲致最優秀的公務人力。 <p>(三)資訊科技對文官體制之影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 隨著資通訊科技 (Information Communication Technologies, ICTs) 的進步，運用科技，提供創新 (innovative) 數位服務的數位政府成為國際趨勢，數位科技的應用已逐漸擴展滲透至公共治理的所有面向 (包括政府、企業與第三部門，以及國內 / 國際的政治經濟社會生活各層面)，追求良善治理也勢必善用數位科技。 2. 政府組織與其多元政策領域必須同時面對數位化 (digitization)、數位優化 (digitalization)、與數位轉型 (digital transformation) 的同步挑戰 (Bogush, 2021)，亦即除了逐步將傳統紙本文件電子化以允許透過資訊系統處理與線上交換 (數位化)，也必須同步將現有人工傳遞的外部服務或內部管理流程，透過電子文件與資訊系統以提昇其品質與效率 (數位優化)，更期待善用數位科技得以重整串連現有隸屬於不同部門的服務或管理流程，甚至創造全新流程與服務管理模式 (數位轉型)。 3. 政府機關在推動數位發展時，一方面必須維護升級年代久遠卻仍穩定運作的資訊系統
----	---

(legacy systems)，另一方面也需同時觀察實驗並導入新興數位科技（如人工智慧、區塊鏈、大數據、虛擬實境等），即使得以透過科技廠商引進新興科技，也可能牽涉相關法規不明確、科技導入過程與後果的風險，都使得政府數位發展挑戰益形艱鉅。

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

三、請從法律相關規定、法律效果與復職方式三個層面，論述公務人員停職和休職制度的內涵與差異？(25分)

《考題難易》★

《破題關鍵》基本題，按題示架構分別說明再比較

《使用法條》公務員懲戒法第4、5、6、7條；保障法第9-1~11-2條。

【擬答】

前言	停職與休職均有停止公務人員執行職務，並停發俸給之效果，茲依題意說明如下
內容	<p>(一)停職</p> <p>所謂停職乃指在任職期間，因具有法定事由，而被暫時停止職務的執行，但仍保留其公務人員身分。我國公務人員停職的法律依據主要是公務員懲戒法，其他如公務人員考績法、公務人員保障法等亦有規範，惟均未界定其意義。因採停職法定主義之故，公務人員非依法律，不得予以停職。</p> <p>1. 法律規定：停職種類</p> <p>(1) 公務員懲戒法第5條—依職權停職：</p> <ol style="list-style-type: none"> ①懲戒法庭對於移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得裁定先行停止被付懲戒人之職務，並通知被付懲戒人所屬主管機關。 ②前項裁定於送達被付懲戒人所屬主管機關之翌日起發生停止職務效力。 ③主管機關對於所屬公務員，依第24條規定送請監察院審查或懲戒法院審理而認為有免除職務、撤職或休職情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職務。 ④懲戒法庭第一審所為第1項之裁定，得為抗告。 <p>(2) 公務員懲戒法第4條—當然停職：</p> <p>公務員有下列各款情形之一者，其職務當然停止：</p> <ol style="list-style-type: none"> ①依刑事訴訟程序被通緝或羈押。

- ②依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。
- ③依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

(3)公務人員考績法第 18 條：

考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

2. 法律效果：

- (1)公務員懲戒法第 6 條規定：在停職中所為之職務上行為，不生效力」
- (2)公務人員保障法第 9 條之 1 規定：公務人員於停職、休職或留職停薪期間，仍具公務人員身分。但不得執行職務。
- (3)公務人員俸給法第 21 條第 1 項：依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。

3. 復職：

(1)懲戒法第 7 條

依第 4 條第 1 款或第 5 條規定停止職務之公務員，於停止職務事由消滅後，未經懲戒法庭判決或經判決未受免除職務、撤職或休職處分，且未在監所執行徒刑中者，得依法申請復職。服務機關或其上級機關，除法律另有規定外，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。

(2)申請復職及查催通知：（保障法第 10 條）

- ①經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後 3 個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起 30 日內通知其復職。
- ②依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。
- ③經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後 3 個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。

(3)停職處分經撤銷之復職：（保障法第 11 條）

- ①受停職處分之公務人員，其停職處分經撤銷者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第 2 項之規定。
- ②前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。
- ③依第 1 項應予復職之公務人員，於接獲復職令後，應於 30 日內報到，並於復職報到後，回復其應有之權益；其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。

(二)休職

懲戒處分之一種

1. 法律規定及效果：公務員懲戒法第 14 條

- (1)休職，休其現職，停發俸（薪）給，並不得申請退休、退伍或在其他機關任職；其期間為 6 個月以上、3 年以下。
- (2)休職期滿，許其回復原職務或相當之其他職務。自復職之日起，2 年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務。
- (3)前項復職，得於休職期滿前 30 日內提出申請，並準用公務人員保障法之復職規定辦理。

2. 復職

- (1)保障法第 11-2 條：經依法休職之公務人員，有關復職之事項，除法律另有規定者外，

準用第 10 條之規定。

(2)保障法第 10 條

- ①經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後 3 個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起 30 日內通知其復職。
- ②依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。
- ③經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後 3 個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。

結 (三)停職、休職之不同

- 1. 法律規定不同：停職主要係依公務員懲戒法第 4、5 條，此外尚有公務人員考績法、公務人員任用法、公務人員退休資遣撫卹法、公務人員交代條例、地方制度法等亦訂有停職規定；休職只規定於懲戒法第 14 條。
- 2. 法律效果不同：停職係暫時停止執行職務，但得發給半數本俸，惟期間並無上限；休職亦係停止執行職務，但不得發給俸給，期間為 6 個月以上 3 年以下。
- 3. 復職要件不同：停職復職須符合懲戒法第 7 條規定；休職僅須期滿期可復職

111 高普考奪榜特訓班
狀元世家連霸 橫掃全國再奪第 1

一般民政 施華敏 高考狀元	人事行政 張予柔 普考狀元	戶政 吳映璇 普考狀元	社會行政 梁琇瑜 高考狀元、普考狀元	文化行政 張熙迎 普考狀元、高考第七	經建行政 蔡亞諭 高考狀元、普考榜眼
一般行政 邱勇翰 高考榜眼、普考榜眼	一般民政 黃秀芸 普考榜眼	人事行政 林啟庭 普考榜眼	法律廉政 林鈺欣 普考榜眼	社會行政 趙國慶 高考榜眼、普考第五	公職社工師 劉宇恩 高考榜眼
教育行政 廖怡雅 高考榜眼	教育行政 甘溼藜 普考榜眼	文化行政 張耕瑄 高考榜眼、普考探花	人事行政 蔡敬宣 高考探花	一般行政 莊宜盈 高考十三、普考探花	

狀元 普考一般行政 楊雅蘭
狀元 普考經建行政 廖博雅
狀元 普考戶政 張家瑜
狀元 普考一般行政 李佳蓉
狀元 地方特考三等 人事新北市 林尹培
狀元 地方特考四等 戶政台北市 賴虹毓
狀元 普考一般行政 蘇振昇
狀元 地方特考三等 人事新北市 林尹培
榜眼 普考財政行政 曾偉
探花 普考一般行政 趙偉翔
探花 普考勞工行政 林瑋俊
探花 普考財政行政 曾偉
探花 普考金融保險 陳為毅

四、何謂調任？公務人員調任的情形有那些？不同情形的調任人員，其敘俸方式為何？請分別說明之。(25 分)

《考題難易》★

《破題關鍵》基本題，不要單單引用規定，要拆解說明

《使用法條》公務人員任用法第 18 條、公務人員俸給法第 11 條

【擬答】

內 (一)調任

容 調任係指公務人員在同一任用法律管轄範圍內職務的調動，無論其在同一個機關內部或兩機關之間進行，都稱之為調任。依「現職公務人員調任辦法」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。

(二)調任之情形

1. 陞調：陞任較高之職務，所稱陞任較高之職務，指依法陞任較高職務列等之職務其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務。
2. 平調：
遷調相當之職務。所稱遷調相當之職務，指依公務人員任用法律調任相當列等之職務。
3. 降調：降調低官等或低職等職務
調任低一職等，指擬任職務之最高列等較原任職務之最高列等低一職等時，始得予調任。所稱同職務列等之職務，指職務列等相同或職務之最高列等相同之職務。所稱本單位之非主管，包括本單位內次級之主管及副主管職務。

(三)調任之限制

1. 職系限制：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。
3. 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，且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（他機關便可）。
4. 職務限制：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。

(四)調任敘俸

1. 陞任人員之敘俸：

(1)同官等內升較高職等：（俸給法第 11 條）

在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘。如未達所任職等之最低俸級者，敘最低俸級。如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，敘同數額俸點之俸級。

(2)升任高一官等人員之敘俸：（俸給法第 15 條）

升任官等人員，自升任官等最低職等之本俸最低級起敘。但原敘年功俸者，得敘同數額俸點之本俸或年功俸。

2. 平調人員：

依法銓敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。

3. 降調人員：

- (1)在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員（任用法第 18 條第 1 項第 3 款），仍敘原俸級，且考績時得在原銓敘審定職等俸給內晉敘（俸給法第 16 條）。
- (2)調任低官等職務以調任官等之最高職等任用人員，其原敘俸級如在所調任官等之最高職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任官等之最高職等最高俸級時，敘至年功俸最高級為止，其原敘較高俸級之俸點仍予照支。