

## 112 年公務人員高等考試三級考試試題

類科：人事行政  
科目：各國人事制度

李豪老師

一、當今先進民主國家在文官考選程序上的共同特徵為何？(15 分)請以西方與亞洲民主國家各一個為例加以闡述之。(10 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》分階段考選、口試；先分別說明 2 國考選程序，再進行分析。

《命中特區》志光 112 高考奪榜班-各國人事-加強課補充資料

【擬答】

前言	在文官考選制度中，以分階段考試模式加入採用口試，以發揮公務選才之效益，並擴大用人機關的參與，以提高個人與組織的適配程度 (person-organization fit)，已受諸多學術界及實務界人士倡議。
內容	<p>(一)美國文官考選程序</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 確認職缺工作內容，並公開招募： 用人機關遴選人力前必須先公告職缺，統一納入人事管理局依法建立的完整單一入口網（稱為 USAJOBS），該系統提供非常方便、多樣和互動查詢的求職資訊和協助，任何職缺公告都包括：職稱、職系、職等、工作內容、工作型態、屬性、工作地點、薪資、福利、所需應徵資格、遴選標準和方式、申請程序和其他等。</li><li>2. 評鑑方法：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 用人機關接受應徵者資料後，進行應徵者的評鑑：公開競爭性考試方法的本質必須是實務性 (Practical in Character)，而且要窮盡可能公平地測試出所有應徵者就應徵職位所需能力和合適性的相對高低。</li><li>(2) 人事管理局並未規定必須用何種考選評鑑方法或工具，由用人機關針對每個個案自行設計，但要求所採用的方法一定要符合「員工遴選統一性綱要」(Uniform Guidelines on Employee Selection) 所要求具備工作關聯性的效度和信度，即能評鑑出為達成工作職責績效所需的職能／知識、技能和能力 (KSAs)。</li></ol></li><li>3. 建立合格名單與排序： 根據前述評鑑標準，將所有應徵者的相對表現評定分數或等次，並由此建立所有合格者的候用名單 (Register)。</li><li>4. 從合格名單中遴選最後人選： 最後步驟是用人機關內部單位實際補缺。如應徵者是根據傳統總分排序法所建立的合格名冊，考選單位就根據名冊中的順序，每一空缺職位至少要推薦 3 位人選名單 (Certificate) 供用人單位遴選任何之一，此即習稱的「三人法則」(Rule of Three)，法令上要求用人單位必須根據「功績與適任」(Merit and Fitness) 作為遴選決定的標準。</li></ol> <p>(二)日本文官考選程序</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 日本的國家公務員招募程序係採多試取才，二試最常見，少數採三試。<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 第 1 試均包含「基礎能力測驗」，多數類科在第 1 試包含專門測驗，筆試題型與內容因招募人員性質有所不同；</li><li>(2) 第 2 試的測驗相當多樣化，也是依據其考試種類而有所不同，有申論題式的專門測驗、政策論文測驗或企劃能力測驗、表達式的政策課題討論測驗、面試（面試前通常有人格測驗）；</li></ol></li></ol>

	<p>(3)少數專門職國家公務員會有體格檢查或體能測驗，航空管制官是少數需要三試測驗的類科，第 1 試有適性測驗 1，屬航空管制所需特殊性向的檢測，英文能力測驗在第 1 試採筆試，第 2 試則採口試，第 3 試仍有適性測驗，但著重在檢查是否有異常人格，身體檢查與體能測驗也是置於最後一試。</p> <p>2.日本國家公務員考試由人事院辦理第一階段考試，經過人事院國家公務員考試及格者，即具備官廳訪問的資格，可於 3 年期限內向所欲任職省廳提出官廳訪問申請。</p> <p>3.官廳訪問也是一種面試，但通常有三至四次面試，由機關內不同層級的職員進行面試，而人事院的面試只有一次，以升遷較快速的大畢業或研究所畢業的綜合職為例，各種測驗占比如後：第 1 次測驗的基礎能力測驗（占 2/15）、專門測驗選擇題（占 3/15）、第 2 次測驗的專門測驗申論題（占 5/15）、政策課題討論測驗（2/15），面試成績占 3/15，中央機關各省廳的官廳訪問最後錄取的結果則完全取決於面試成績。</p>
<p>結論延伸</p>	<p>(三)考選程序的共同特徵</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.以職位為核心分權辦理考選：先進國家都是以職位為核心的考選制度，所採用的考選辦法不但是各部會分權的方法，在考試技術的選擇上充滿彈性，並且將未來公務人員的能力篩選工作視為考選工作的核心。在 OECD 國家的公務人員考選工作上，不一定要求統一競爭性的筆試，只要找到最好的人才，考試方法並不需要強制性的規定。</li> <li>2.口試是必要的考試流程：從美、日的考試方法、流程和考試題目內容來加以觀察，則可發現不論其文官制度屬於「職涯」制度（日）或「職位」（美）制度，幾乎全部都採用口試來做為最後考選用人的判斷。</li> <li>3.大規模的競爭性考試需有篩選的機制和階段：日本公務員分階段考試透過第一階段考選擇題，採用電腦作業方式快速完成評分工作，迅速地篩選掉絕大部分的應考人，同時不必動用到改考卷的高階人力。這種作法對於全國性的考試每每都會有數以萬計的考生參加考試，進行必要的階段性篩選工作，是考選工作合理而務實的作法。</li> <li>4.考試題目的效度為重點：個人特質及專業能力的測驗並非依靠很多的科目和很長的時間才能評量，重點是考試題目的效度如何。以傳統競爭性考試的代表—日本的例子來看，不論考試的類別，甄選測驗的考試時間都只有 2~3 個小時。</li> <li>5.專業能力比重非用人主要依據：從跨國比較中發現，專業能力在考選成績的比重不會成為考選用人的主要依據。在快速變遷的全球化環境下，各個專業領域的知識都會被不斷的翻新，專業能力只要能夠達到相當的水準，並且在思考邏輯推理能力上得到肯定，就足以確保未來在公務生涯中持續不斷的成長。</li> </ol>

二、不少 OECD 會員國近年都建立針對高階文官的特殊考績制度。試說明具體制度安排為何及分析其目的。(25 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》英、美高級文官績效考評

《命中特區》志光 112 高考奪榜班-各國人事-第三次模擬考

【擬答】

<p>前言</p>	<p>管理學大師彼得·杜拉克 (Peter Drucker) 提到 21 世紀 CEO 的職責時，他說生產力的責任不是由工人，而是由經理人負責。CEO 要對組織的使命和行動負責，而最重要的就是成果 (result)。高階主管就像 CEO，他必須體認，他是傳送服務、達成政策成果的關鍵，許多國家在實施績效管理、績效待遇制度時，績效獎金的發放對象，通常是主管人員，例如美國早期採用的功績俸 (Merit Pay System, MPS)，就是以主管人員為限。英國建立獨立的高級文官制度，也是希望推動政府及文官內部的績效管理，希望透過新的制度，建立以效率為</p>
-----------	---

	<p>基礎、重視成果的組織文化。這些作法顯然就是將政策成果和績效表現交由高階主管來負責。</p>
<p>內容</p>	<p>(一)美國考績制度</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 美國公務人員之考績係依據文官改革法規定由各機關自行建立相關考績制度，並由各機關主管及高級文官共同研訂各職位的考績項目，以作為辦理考績之準據。其考績種類可區分為：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 定期考核，定期考核每季辦理一次，第四次併入年度考績辦理；</li> <li>(2) 度考績，應連同前三季之定期考核結果，填註考核表，評定考績等次。其中應訂定每一員工的「工作標準」及「關鍵因素」，均要求設定員工個人績效計畫書作為考核之依據。</li> </ol> </li> <li>2. 考核標準：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 考核內容通常為工作數量、工作品質、工作效率等。</li> <li>(2) 關於績效標準，即考核受考人工作效能之基準，係由各機關依據業務職掌訂定，其內容包括工作品質、數量、程序、方法及時效等。</li> </ol> </li> <li>3. 具體而言，美國考績制度係以「績效」為考績之主要依據因素，而績效考評與獎懲措施則相互配合。關於「工作標準」（績效標準），即顯示受考人工作效能之程度，各行政機關通常依據業務職掌訂定之，其內容包括工作品質、數量、程序、方法及時效等等，由此可知「工作」因素為考績的主要品評依據。</li> <li>4. 至於上述所謂考量、程序、方法及時效等等，由此可知「工作」因素為考績的主要品評依據。至於所謂考績的「關鍵因素」，係指決定該職位工作成效的最重要因素，如工作資格條件或其工作效能的主要成因，而成為考績的重點；關鍵因素如為優異或滿意程度，即為績優表現。文官改革法績效考績共分五等為極優或傑出（outstanding）、優或十分完全成功（exceed fully successful）、良或完全成功（fully successful）、尚可或最低滿意（minimally satisfactory）、劣或不滿意（unsatisfactory）五等。經定期考核並與受考人溝通後於年終考績時決定受考人的考績等次，故平時考核與年終考績相互配合。</li> </ol> <p>(二)英高級文官績效管理制度</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國中央政府原有績效管理體系，存在下列缺失：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 各部會問評最標準不一致。</li> <li>(2) 阻礙跨部會的人力運用，人員也因害怕承受不同評量標準而趨於保守。</li> <li>(3) 無助於解決機關中績效不佳的問題。</li> <li>(4) 人員優良表現結果未能給予配套獎勵措施。</li> </ol> </li> <li>2. 英國高級文官考績為「績效考績制」，並著重「個人考評」（潛能、特質與能力表現），1999 年建立「高等文官考績制」，各部高等文官之考績由部長核定，並列入陞遷參考。</li> <li>3. 高級行政職務績效管理，包括了下列 4 大因素與工作內容：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 績效規劃（performance planning）。指人員與直屬主管間應建立對年度績效內容共識。</li> <li>(2) 績效評量（performance assessment）。指人員與直屬主管應於年度中與年度結束時，共同評量績效表現情形。</li> <li>(3) 績效差異化（performance differentiation）。指人員在前項績效評量結果，應根據其對組織貢獻程度，以及與同事績效間進行相互比較。</li> <li>(4) 報酬（reward）。指將績效評量結果反映在人員年度報酬與獎金上。</li> </ol> </li> <li>4. 英國高級文官之考績制度及特色：             <p>英國對高級文官的管理責任，原則上仍在各個部和政署，且各部和政署有權決定自己人</p> </li> </ol>

	<p>員的考核辦法，但某些規範和條件仍是由中央統一決定。內閣事務部會透過共同管理架構，並以鼓勵各部門人員流動的方式來協助各部和政署發展高級文官專業績效，並提昇彼此間的凝聚力。</p> <p>(1)採行績效管理制度：將目標與業務規劃相聯結。年度開始時即對目標達成一致性協議。年度開始時就要讓他們知道他們所被預期的能力和行為，以及會用何種方式來衡量。每個管理者須積極投入於教導和支援工作。部屬與業務主管應定期討論，以瞭解進步的情形。年終時主管和部屬舉行正式會議，以記錄目標是否已達成。主管對於整體的績效做文字敘述式的評量，但不需要把他轉換成分數的標準。</p> <p>(2)年終考績：由業務主管和部屬討論當年度績效。包括：目標達成、才能、專業技術應用和表現。會後部屬會自我評量，並由主管用文字敘述那些部屬已經完成，以及那些已經達成協議。部屬對這些文字說明必須簽字，對不同意見也要敘明不同意的理由。薪資建議：由業務主管對功績俸和績效獎金水準提供建議。1996年起之新制度將裁量權留給各個部門，部門的俸給委員會握有相當權力。為了避免通通有獎，或成績偏高情形發生，高級文官的考績須與俸給相配合。</p> <p>(3)主要特色：績效協議制度：透過直線上級主管與其部屬之間對話與協調過程，整個績效協議必須列出5~7點的目標。包括企業導向目標及發展性目標。</p> <p>(4)年中績效考核：績效協議如有必要改變，年中發展評估便提供修改機會。</p>
<p>結論</p>	<p>(三)我國借鏡</p> <p>1. 績效評量策略本身作為機關整體績效管理的考核與監測機制</p> <p>1999年的「績效管理報告」雖然將績效評量列為4大工作項目，但卻非可獨立進行的工作，而是需與機關績效目標、誘因等因素相互結合。由此可知：績效評量乃是工具性的手段；達成績效目標才是最終目的。在此觀點下，績效評量策略的基本定位，應該是作為機關整體績效管理的考核與監測機制。</p> <p>2. 績效評量策略施行是有效率固有效能產生績效資訊的過程</p> <p>績效評量乃是機關整體績效管理過程中，產生正確績效資訊的機制：一方面顯示績效目標落實，另一方面則作為與續各項管理作為的依據。基此及時而正確提供相關資訊，將是進行評量的基本考慮。</p> <p>3. 建置高級文官績效管理制度</p> <p>我國高級文官和一般文官適用同一套考核制度，惟高級文官地位功能腳色與一般文官不同，應可考慮另訂績效考核制度。</p>



# 111高普考奪榜特訓班

1

## 狀元世家連霸 橫掃全國再奪第1

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

**狀元** 普考一般行政 楊雅蘭

**狀元** 地方特考四等 戶政台北市 賴虹毓

**探花** 高考一般行政 趙偉翔

**狀元** 普考經建行政 廖博雅

**狀元** 高考人事行政 高慈蔚

**探花** 高考勞工行政 林瑋俊

**狀元** 高考戶政 張家瑜

**狀元** 高考一般民政 葉智豪

**探花** 高考財稅行政 曾偉

**狀元** 普考一般行政 李佳蓉

**狀元** 普考一般行政 蘇振昇

**探花** 普考金融保險 陳為毅

**狀元** 地方特考三等 人事新北市 林尹培

**榜眼** 普考財稅行政 曾偉

三、韓國與我國文官制度設計有不少相似之處。試比較兩者在官職分類、官階、公開考選上之異同 (25分)

《考題難易》★★★★★  
 《破題關鍵》韓國是相對冷門，不過應可回答基本內容  
 《命中特區》國家菁英季刊 111 年 9 月 15-3-3-相似的現象、不同的認知與回應：韓國文官制度改革之回顧與分析

**【擬答】**

內容	<p>(一)韓國文官制度</p> <p>1. 國文官制度演進</p> <p>1981 年修訂《國家公務員法》，建立了縱向 9 級，橫向區分職群、職列及職類的現行官制框架，並確立了針對 5、7 及 9 級公務員的公開考試進用制度。</p> <p>2006 年引進高級文官團，廢除了國家公務員一般職 1~2 級的官階，高級文官改採職務等級，最初分為甲至戊 5 級；後 2009 年改採甲至乙 2 級。</p> <p>2. 韓國公務人員種類</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 5px 0;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">經歷職（永業制公務員） 如同我國須經考試或銓敘的公務人員</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">一般職 特定職：包括外務、警察、消防、檢查及教育，如同我國的特種人員</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">特殊經歷職 如同我國不須考試資格任用之人員</td> <td style="padding: 5px;">政務職，如同我國的政務官 別定職：政治幕僚職位，包含秘書官及秘書，如同我國政府機關內的機要人員</td> </tr> </table> <p>3. 韓國式分類制度</p> <p>(1)加入職位分類元素，提升公務員專業性</p> <p>職位分類元素主要是指採取職位開放進用制度，及為優秀專業人才或具工作經驗者另闢進用管道——經歷競爭考試制度。經歷競爭考試是針對職位需求而安排的考試，依工作經驗、專業或特殊要求，分成多類，各類考試以書面審查、面試或術試為主，部分仍會採用筆試方式進行。</p>	經歷職（永業制公務員） 如同我國須經考試或銓敘的公務人員	一般職 特定職：包括外務、警察、消防、檢查及教育，如同我國的特種人員	特殊經歷職 如同我國不須考試資格任用之人員	政務職，如同我國的政務官 別定職：政治幕僚職位，包含秘書官及秘書，如同我國政府機關內的機要人員
經歷職（永業制公務員） 如同我國須經考試或銓敘的公務人員	一般職 特定職：包括外務、警察、消防、檢查及教育，如同我國的特種人員				
特殊經歷職 如同我國不須考試資格任用之人員	政務職，如同我國的政務官 別定職：政治幕僚職位，包含秘書官及秘書，如同我國政府機關內的機要人員				

(2)以上之變革大部分並非是替代原本的品位制，其只是在品位制之基礎上添加職位分類之元素。但官制設計仍擺脫不了與品位制官階之對應性，非職位為基。所以有韓國論者並不認為這是嚴格意義上的職位分類制擴大，而是一種韓國式職位分類制。

(3)韓國分類制度中職群就如同我國第一層的行政與技術類別；職列就如同我國第二層的職組；職類就如同我國第三層的職系。同一職列內各職類的職務是互通的，這與我國同職組內各職系之間可互調的設計相同。

4.韓國各職列與職類之跨列官階範圍不一；各職列、職類也有固定的升遷階梯，而技術職的晉升受限較多，現行我國「官職併立制」並沒有為各職系設定固定的升遷階梯，且容許不同職組特定職系之間相互或單向調任，較富彈性。所以我國的技術職系人員可以透過轉調到行政職系來迴避韓國技術職公務員所面對晉升受限的問題。

## (二)韓國與我國差異

- 1.我國一般對品位制與職位分類制之特徵差異上主要是強調品位分類制是以「人」為中心，職位分類制是以「事」為中心。前者是賦予人員縱向等級「名分」，透過晉升等級作為激勵；為了方便調動，人員種類劃分為較為簡單。後者是科學化劃分職務，以責任輕重、繁簡難易與資格條件來劃分高低之等第，並以此給與相應報酬；故此，人員分類較為複雜，強調專才專業。因此，品位制之優點就是管理簡單，具彈性，利於培養通才。此外，我國文獻常會強調，品位制較符合國人的品位觀念及傳統強烈通才通識觀念。相對地，其不能達到職位分類制的專才專業，以及同工同酬，也不能做到為事擇人，考用合一。
- 2.相對地，韓國的論述較從人力資源管理角度動態地拆解對比兩者之差異。以人力進用而言，品位制是按級別選拔；職位分類制是按職位選拔。品位制是選拔具普遍常識型及有高度潛力的年輕人，透過循環任職，優先培養其管理能力，來使其成為所謂通才（generalist）（韓文為일반행정가，直譯為「一般行政家」）；職位分類制是選拔專業人員，長期負責特定業務，優先培養職務能力，累積到一定經驗後才培養管理能力。
- 3.品位制採用封閉型的晉升制度，職位分類制是開放型晉升（所有職務皆可內外開放）；而前者之培訓是按級別規劃；後者是按職位需求規劃。更重要的是，前者之考績較難客觀進行，故此報酬會以年資與級別作為基準；而後者則較容易進行，可以實績來衡量成果，並給與相應的報酬。最後，人員的投入（commitment）方面，前者是組織；後者是職務。
- 4.我國論述有提及職位分類是「專才專業」，但並沒有表示，這類人力必須長期在專業領域任職，反而認為不應過度限制人員調任到其他專業。韓國論述並不認為「專業化」就僅及在補缺時的「專才專業」，也需要長期在該專業耕耘才是。此外，我國論述上有提及職位分類有助考績達到「綜覈名實」，但並沒有提及品位制不利考績。
- 5.我國的確理解通才是透過轉任或調任措施來培養，但並沒有類似「循環任職」的概念，也沒有指出通才是一種「普遍常識型」的能力。甚至認為通才是相對概念，各專業領域相對於其下的次領域，也算是通才。我國之論述並沒有強調通才是通盤性或一般性的上位管理者，即「通才在上位，專家在下位被發掘利用」（generalist on top, expert on tap）之西方管理哲學。而韓國之論述是明確指出通才通向成為高階性的一般管理者；而專業性人員就算培養管理能力後也不會分類為通才。
- 6.韓國的認知上，也提及了一些我國完全沒有提及的面向，包括職位分類制採開放型的進用及晉升，這是現今韓國式職位分類改革的重要特徵，但我國在實施職位分類制時其實仍是採取封閉型的晉升。而我國的論述也沒有提及人員投入之面向，但明顯地，我國的

公務人員在簡薦委或現行官職併立制下都不是投入於組織，而是整個國家。

結論延伸

(三)評析

1. 韓國學術界仍一直對其官制（特別是職務分類）持續評估，提出改革建議，政府也不斷進行制度變革及各種人事改革試驗。而這些改革皆是企圖引進更多的職位分類元素，主要是職位開放型進用，並在傳統品位制以外另立專業導向的人事制度，以提升政府機關人力的專業水準。正當我國與韓國仍可被分類同為職涯為基（career-based）之制度時，其實韓國已企圖向職位為基（position-based）制度靠攏。
2. 循環任職現象並非是韓國獨有，我國也有出現。我國採取的「專才進用、通才管理」，容許通過高普初考各專業類科入職的公務人員，跨職組職系流動，正是臺式循環任職現象，在我國，這種循環任職並不被認為是一種問題，且是一種彈性用人的表現。
3. 我國官方論述認為「官職併立制」已考慮到現代專業化的需求，實施「專才專業」的補缺原則，但這原則僅以考試、學歷、訓練符合相關職系專長作為補缺基準就算是專業化。而韓國則進一步強調人員長期在專業領域任職才算是專業化，且認為這種專業化有利於績效管理。
4. 韓國循環任職現象背後是文官以官階或品位晉升作為工作動機。很多文官必須離開原本專業領域，才有機會晉升官階。這涉及到各專業必須擠壓在單一品位序列且為金字塔式的科層設計中，使某些專業必須被犧牲，只有較少機會晉升。為了晉升，文官必須離開專業。韓國文官制度縱然部分地採用職務等級，但實際上仍與品位無異。
5. 韓國採用的經歷競爭考試，使有專業工作經驗者可以非傳統考試途徑入職，也是專業化的重要手段。韓國並非為採職涯為基文官制度國家中唯一採用這類制度的例子，保守的日本近年也建立經驗者中途任用考試制度。這種吸收職涯中途（mid-career）者之做法可降低傳統文官的同質性，使其更為多樣化（diverification）。

志光 x 保成 x 學儒  
為你絕佳助攻

# 5大衝刺課程

## 帶你直攻113高普考

<p><b>NEW 階段複習課</b></p> <p>圖像精要複習鍛鍊 把重要考點烙印腦中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 心智圖 圖解運用</li> <li>02 透過 圖解複習</li> <li>03 破解 考題陷阱</li> <li>04 針對 考點分析</li> </ul>	<p><b>測驗易點通</b></p> <p>埋頭苦練 不如讓老師 點通學習之路</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 常考題型 知識強化</li> <li>02 易錯題型 觀念釐清</li> </ul>	<p><b>總複習</b></p> <p>考點update! 時事修法update!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 關鍵考點</li> <li>02 最新考情</li> <li>03 考前複習</li> <li>04 短期密集</li> </ul>
<p><b>題庫班</b></p> <p>各科名師專業訓練 審題神速、答題神準 讀書精熟 + 答題精準 = 快速上榜</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 題庫演練</li> <li>02 精準教學</li> <li>03 解題技巧</li> </ul>	<p><b>作文實戰班</b></p> <p>作文學得好，同時提升寫作能力與論述邏輯</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>01 高分 寫作指引</li> <li>02 強化 論述深度</li> <li>03 架構 分層演練</li> <li>04 新式 作文教戰</li> </ul>	

## 公職王歷屆試題 (112 高考三級)

四、除了招募近年畢業生投考正規公務員外，日本中央政府採用那些彈性方式進用政府工作人員？試說明之。(25分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》正規公務員外→日本彈性進用人

《使用學說》考試院國家人力資源論壇-第25期-從日本的「期間業務職員」探討我國契約人員人事制度

《命中特區》志光112 高考奪榜班-各國人事-第一次模擬考

【擬答】

前言 日本國家公務員除了以考試途徑進用之外，主要尚有臨時性任用、限定任期的任用、兼職任用、屆齡退休者等的再任用，以及國家與民間企業間的人事交流等途徑。

內容 (一)非正規公務員制度：

- 1.所謂「非正規」用人制度係相對於正式公務員之概念，亦即在正式任用之公務員以外，以不同方式或不同之法令依據進用於公部門從事業務之人員，其服勤型態及各種管理方式亦有別於正規人員，其目的在於因應各種臨時性或需要專門知識人才等特殊情形，或為補充正規公務員因留職停薪等情形而暫時無法辦理業務之人力空缺，得以較為彈性之方式即時進用人力（此種非經國家考試進用於公部門之人力，在我國或稱為「非典型」人力）。
- 2.在日本公務員制度中，除傳統經入職考試進用於公部門之未定有任期、全時間服勤（每週勤務時間為38小時45分鐘），並從事核心專門職務的專任人員外，尚有以彈性且靈活進用之非經入職考試進用職員與非常勤職員，以補充人力的不足。非經入職考試，為國家和地方政府工作的臨時任用職員（除正常上班時間內上班者稱為常勤之臨時任用職員外，尚有部分工時或不定時勤務者稱為非常勤之臨時任用職員），此類公務員在服勤時間、任用期限及待遇等與一般公務員有所不同。
- 3.期間業務職員是在一定期間內僱用擔任正式職務以外非正式職務人員，僱用期間以一個會計年度為限，擔任臨時需要的職務。採用期間業務職員並不舉辦考試，而是以能力認證及公開招募等替代，藉由面試及各種足以證明其任職能力的方式評定，選用合適人員。

(二)有關以臨時性任用、限定任期的任用、兼職任用及屆齡退休者等的再任用等途徑任用的國家公務員的待遇，除依據「國家公務員法」，或依「一般職職員薪資關係法」，或依「一般職職員的勤務時間、休假等關係法」等等專門法中所適用的相關條例之外，若有特別法者，例如「一般職的任期制職員的採用與待遇特例關係法」等，則根據特別法的規定。

- 1.臨時任用人員：為辦理緊急性、臨時性業務時採用。全時間服勤之臨時人員任用期間每6個月更新一次，任期最長為1年。由於此類人員之定位係在補充正規公務員之員額，因此須適用定員規定，計入總員額當中。另，如係依據公務員育嬰留職停薪相關規定，於正式人員育嬰留職停薪期間，亦可進用替代性臨時人員辦理留職停薪人員之業務。此類臨時性任用人員任期亦在1年以內，且毋須於6個月更新任期，但不計入員額當中。
- 2.限定任期人員：即任用時定有任期之人員。又可分為以下三種：
  - (1)限定任期研究員：此類人員係依「限定任期研究員法」之特別法所進用，主要係進用具有專門知識、經驗之人員從事研究性業務。此類研究員之又分為二類，其一為資深優良之研究員，任期以5年為原則；其二為培育資淺研究員，任期原則為3年。由於其係全時間服勤，並依據特別法從事專門性業務，亦須適用定員規定，計入總員額當中。
  - (2)限定任期人員：此類人員係依「限定任期職員法」之特別法所進用，主要係進用具有專門知識、經驗之人員從事相關之業務。此類人員之任期以5年以內為原則。由於其



	<p>係全時間服勤，並依據特別法從事專門性業務，亦須適用定員規定，計入總員額當中。</p> <p>(3) 限定任期代替育嬰留職停薪人員：依國家公務員育嬰留職停薪法之規定，於正規公務員育嬰留職停薪期間代替其辦理業務之人員，其任期即為正規公務員申請留職停薪之期間，又可分為全時間服勤或短時間服勤二種。</p> <p>3. 兼任人員：依人事院規則進用，擔任正規公務員所未從事之勤務。依照兼任人員服勤方式，又可分為全時間服勤及短時間服勤二種。</p> <p>(1) 期間業務人員（全時間服勤兼任人員）：期間業務人員制度係自 2010 年 10 月開始，在此之前，類似之兼任人員稱為「逐日僱用人員」，亦即在預定之任用期間內逐日僱用。由於預定任期僅為一種概念，實務上並未明確加以設定，以致於逐日僱用人員實際上等同於每日自動更新僱用，長久以後就等同於沒有固定任期之任用，導致兼任人員與正規人員界線模糊之缺失。因此，2010 年 10 月開始實施之「期間業務人員」，與過去逐日僱用人員最大之差異，即在導入明確之任期規定。根據人事院規則規定，其任期以 1 年內為範圍，任期屆滿後可以更新任期，但仍以 1 年內為範圍。採用期間業務人員時並不舉行考試，但需經面試、經歷評定、作文、體力檢查、健康狀況確認等各種足以證明其任職能力之方式，且儘量以公開招募為原則，以選用適任之人員。如任期屆滿，且經採用之人員以其勤務實績證明其工作表現與能力足以繼續勝任，則可以不經公開招募而繼續採用同一人任職，但最多僅能連續 2 次不經由公開招募而任用之。至於期間業務人員因屬全時間服勤人員，因此係以每天不超過 7 小時 45 分鐘和每週不超過 38 小時 45 分鐘為勤務時間之範圍。</p> <p>(2) 其他兼任人員（短時間服勤人員）：其任期與招募方式與期間業務人員並無二致，最大之差異在於服勤時間係以不超過正規專任人員 1 週勤務時間之四分之三為範圍。至於確定之服勤時間，則係由各部會首長自行決定。</p> <p>4. 國家與民間企業間的人事交流途徑所採用的民間企業人員，或派遣至民間企業的人員等，其待遇則依據「國家與民間人事交流關係法」及「勞動基準法」所定，須簽定勞動契約，在法律與契約的保障與約束下，依契約行事。</p>
<p>結論</p>	<p>(三) 我國借鏡</p> <p>期間業務職員是日本公部門為達多元人才進用，以及增加用人彈性的目標，所建構靈活的用人制度之一。日本與我國都是主要以考試方式進用公部門的公務員，但有時因應各種臨時性或需要專門知識人才等特殊情形，或為補充公務員因育兒或介護等情形而暫時無法辦理業務的職缺，需以較彈性方式即時進用公務人力。日本非考試進用人員的分類較為複雜，除因國家與地方不同法制規範，分為國家與地方公務員外，另有依進用依據、任期長短及服勤方式等不同種類方式採用。而其中之一的期間業務職員屬非考試進用公務員，與過去日本僱用之「逐日僱用職員」相較，在進用時有明確的任期，且任期屆滿後可以更新任期續任。</p>

志光×保成×學儒  
做你的學習靠山

# 快速考取班

掌握考取節奏 安心學習無負擔

### 學費省很大

全年課程不間斷，一次繳清學費輔導至考取

### 課程最完整

完整課程循環，基礎班→正規班→專題課→總複習…等

### 上榜賺獎金

報名考取班第一年考取同職等考試，頒發獎學金

### 加選最超值

輔導期間加選其它科目增加考試機會，另享專案優惠

### 公約有保障

考取班簽訂公約，保障您的權利與義務至考取為止

### 優異考取

111高考人事行政  
111普考人事行政

### 李○諭 考取班 10個月考取

我報名的是考取班，一整年下來的課程規劃很充實，課堂數有時會根據老師的進度需要補課，但基本上跟著老師的腳步都能獲得扎實的知識內容。

依各區規劃為主，請洽全國門市

111高普考 志光×保成×學儒 前三菁英邀你明年一同加入行政之國

# 冠軍路上 與你同行

### 一般行政

全國雙狀元

高考 陳○雯  
普考 李○恩

### 人事行政

全國雙狀元

高考 洪○茹  
普考 曾○軒

### 戶政

全國雙狀元

高考 劉○威  
普考 王○音

### 勞工行政

全國雙狀元

高考 宮○惠  
普考 宮○惠

- ★高考一般行政狀元陳○雯
- ★高考人事行政狀元洪○茹
- ★高考戶政狀元劉○威
- ★高考勞工行政狀元宮○惠
- ★普考一般行政狀元李○恩
- ★普考人事行政狀元曾○軒
- ★普考勞工行政狀元宮○惠

- ★普考戶政狀元王○音
- ★高考一般行政榜眼秦○婷
- ★高考人事行政榜眼陳○苓
- ★高考一般民政榜眼王○浩
- ★高考戶政榜眼周○彤
- ★普考人事行政榜眼陳○苓
- ★普考勞工行政榜眼林○清

- ★普考戶政榜眼甘○真
- ★高考人事行政探花蔡○宣
- ★高考一般民政探花吳○儀
- ★高考戶政探花連○誼
- ★普考一般行政探花柯○文
- ★普考一般民政探花張○珊
- ★普考勞工行政探花陳○菱