

112 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、少子化與高齡化的人口結構展趨勢，勢將影響未來政府公共人力資源之運用。試探討我國公務人員考選機制應有那些因應與規劃？(25 分)

【破題關鍵】

- 1.《考題難易》：★★★★
- 2.《解題關鍵》：本題要取得理想的分數，除須將近期因應少子化與高齡化人口結構趨勢，考銓法規所為的修正重點列出外，尚須將公務人力資源的理論例如人力規劃及未來考選機制變革方向例如放寬或取消相關限制，例如年齡、年資等。
- 3.《命中特區》：現行考銓制度(公務員法)(B)P335~P336，楊易，112/10，首席文化出版社

【擬答】

面對少子化、高齡化的人口變遷趨勢，我國政府應採取宏觀的事業省思公共人力資源規劃的合理性，並檢討考選機制各環節之規劃運作是否妥適，方能達到為國選才、留才的目標，以下就我國公務人員考選機制應有的因應與規劃，初議如下：

(一)落實人力規劃，面對公共人力結構的弱點並檢討人力來源的足夠性：

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、因應人口結構改變例如少子化及人類壽命提高、不同產業的差異性及企業人才國際化等因素加以考量。
2. 若按少子高齡化趨勢推測，未來各行各業就業人力都將呈現老化的現象，公務機關自然無法避免相同的衝擊。但各公務機關屬性有所差異，一般行政機關內中高齡人力對業務影響仍屬有限。但對於警察、調查、國安、海巡或外派機關而言，維持青壯人力是其達成機關任務之重要條件，若趨勢不變，考選時宜審慎評估合理年齡上限，以免落入無法進用足額人力之窘境。

(二)營造友善生養環境，強化育兒及照護責任，以達政府用才留才的目標：

1. 因為高齡化、少子化社會之「育兒」與「照護」責任所衍生的困境，是政府用人、留才要先解決的問題。因為國家總生育率持續下降，年輕人因生養育兒的壓力，不婚或不生的情形增加。另外，父母長輩因病老健康問題需要額外照護的身心及經濟壓力，也是現代勞動者要面對的人生課題。公務人員當然也無法自外於這個處境，常因育兒或擔負家中照護責任，不能安於工作，甚至選擇離開政府，讓公務人力資源流失。
2. 近年來政府鼓勵生育的放寬措施包括因育兒需求，可縮短限制轉調年限，夫妻可同時申請育嬰留職停薪及提高育嬰留職停薪津貼等措施。惟仍應加速研擬促進就業公平、推動彈性工作、留住優秀人才、激發工作效能等具體措施，以確保公共人力資源的長遠發展。

(三)其餘因應人口結構發展可改革的考選制度面向分析：

1. 彈性放寬應考年齡：公務機關應適度放寬或取消應考年齡限制，以符合人口發展趨勢。
2. 考試類科及考試科目的調整：未來國家考試報名人數勢必逐漸減少，為能以最少成本達到評量目的，宜考量合理簡併考試類科，並重新設計應試科目，維持核心專業並保留鑑別力最高的評量項目，以提升考選評量效能。應試科目也要逐漸將少子化與高齡化概念引進試題內容。

3. 適度延聘退休人員：考選試務人力資源，將隨著人口結構老化，可考量適度延聘退休人員，充分運用資深教職與文官人力資源。
4. 善用資訊科技：隨著資訊科技與人工智慧大量引進，傳統試務流程可重整再造，以提高作業效能，減少人力需求。¹

探究現代人不願生兒育女，涉及複雜之結構性及系統性問題，因此，為期能徹底解決少子化問題，不單只是修正相關法規（含考銓法規），更需設法解決結構性問題，例如貧富差距加大、教育改革、托育問題，甚至居住正義等問題。綜之，各樣研究指出少子化將帶來嚴重的負面效應，面對如此嚴峻的考驗，政府各部門應摒棄本位主義，強化跨部位之溝通協調，擬定系統化之策略，以期能具體改善生育率降低問題，並進而強化國家競爭力。

二、現行我國公務人員任用制度採「官等職等併立制」，其主要內涵為何？官等、職等的任用資格，要如何取得？(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★
2. 《解題關鍵》：我國文官體制的基本題型，須將內涵及官等職等任用資格的相關法規引述，並加上評論
3. 《命中特區》：現行考銓制度(公務員法)(A)P80~P81，楊易，112/7，首席文化出版社

【擬答】

(一)人事分類制度有品位分類制及職位分類制，我國於 76 年將上述兩制合一，兼採兩制之長而去其短，採官等與職等併立的新人事制度，主要內涵整理如下：

1. 官等與職等區分及配置（官等、職等、職務結合）：「官等」係指任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，職等係職責程度及所需資格條件之區分。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，委任官等為第一至第五職等，薦任官等為第六至第九職等，簡任官等為第十至第十四職等。每一個職務均賦予官等職等。
2. 職系職組之設置：「職系」係包括工作性質及所需學識相似之職務。「職組」係包括工作性質相近之職系。兩制合一簡併「職位分類制」下的 159 個職系，將工作性質相近的職系，劃歸同一職組，併區分為行政類與技術類。原則上，簡任第 12 職以上人員，在各職系之職務得予調任；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。
3. 職務列等彈性化（職務跨等）：職務得跨列 2~3 職等，甚至跨官等。職務依其工作職責（繁簡難易、責任輕重）及所需資格，依職等標準列入職等。且保留權理制度，增加用人彈性。

(二)官等、職等的任用資格取得，相關規定如下：

1. 依公務人員任用法第 13 條規定，考試及格人員之任用，依下列規定：
 - (1) 高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得薦任第九職等任用資格。
 - (2) 高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得薦任第七職等任用資格。
 - (3) 高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。
 - (4) 普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。
 - (5) 初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。

上開第 1 款至第 3 款各等級考試及格人員，無相當職等職務可資任用時，得先以低一職等

¹ 參考資料，公共人力資源管理理論與實務 P146-P147，五南，2020/11

任用。

2. 升官等資格的取得：依據公務人員任用法第 17 條規定，公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格或晉升官等訓練合格，另基於高級文官的甄拔，首重領導與管理知能，取得簡任官等訓練資格之人員，其公務生涯業經逐級歷練，再以訓練充實其知能，加以建構完整之陞遷體制，當可提昇高階文官之素質，故業已廢止簡任升官等考試，簡任官等資格的取得，目前一律採取升簡任官等訓練。
3. 考績取得官等晉升職等資格：依公務人員考績法第 11 條，各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有下列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：(1) 二年列甲等者(2) ②一年列甲等、二年列乙等者。

另外，我國官職併立制目前在職務列等部分存有若干問題，例如法定職務列等之考量因素問題，宜儘量避免考慮機關層次，如強調層級，認為中央機關所有職位之職責程度均較地方機關列等為高，不符職務列等是一個附屬於工作的概念，與擔任該工作的人員地位無關，且不符憲法中央與地方均權的精神。再者，迭有地方機關反映地方機關職務列等偏低，以及委任職務得列薦任官等比例亦低，影響人才下鄉及留鄉之意願，以上均有待積極檢討改進。

三、我國對雙重國籍人士擔任政府公職的規範和條件有那些？依此規範，雙重國籍人士可以擔任那幾類公職？(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★
2. 《解題關鍵》：公務人員任用法及國籍法的經典題型，應答內容應強調 111 年修法內容及理由。
3. 《命中特區》：現行考銓制度(公務員法)(A)P209~P212，楊易，112/7，首席文化出版社

【擬答】

我國對雙重國籍人士擔任政府公職的限制，在於確保國家任用人員能對國家忠誠不受質疑，一般常任人員應適用自無疑義，惟因上述規定對於延攬國外優秀人才回國擔任不涉及國家機密之公職限制過嚴，爰於國籍法等法規適度放寬雙重國籍者可擔任我國公職，以下謹就題詢問題，依據相關法規說明如下：

(一)我國對雙重國籍人士擔任政府公職的規範和條件：依據公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 28 條規定如下：

1. 任用法另有規定：

- (1) 111 年修法規定，任用法前項第二款具中華民國國籍兼具外國國籍者，無法完成喪失外國國籍及取得證明文件，係因該外國國家法令致不得放棄國籍，且已於到職前依規定辦理放棄外國國籍，並出具書面佐證文件經外交部查證屬實，仍得任用為公務人員，並以擔任不涉及國家安全或國家機密之機關及職務為限。
- (2) 查部分國家如阿根廷國家法令或政策規定，不許可其國民放棄國籍。按國籍法第 20 條第 1 項之立法意旨，係考量擔任公職者對國家負有忠誠義務，爰限制我國國民兼具外國國籍者擔任公職；惟審酌兼具外國國籍者如已於到職前申請放棄該外國國籍，並確已具結放棄，或經法院公證等方式明確意思表示放棄外國國籍，且出具書面證明文件，係因該外國法令致無法完成喪失該國國籍及取得證明文件，並經外交部查證屬實，基於保障憲法第 18 條所定人民服公職權利，爰增訂是類人員得不受第 1 項第 2 款規定限制，仍得任用為公務人員。

2. 其他法律另有規定：國籍法第 20 條規定，開放部分職位經主管機關核准，具雙重國籍可擔

任我國政府公職，例如公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關（構）首長、副首長、研究人員（含兼任學術研究主管人員）。

(二) 雙重國籍人士可以擔任公職：

1. 國籍法第 20 條規定，開放部分職位經主管機關核准，具雙重國籍可擔任我國政府公職：
 - (1) 公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關（構）首長、副首長、研究人員（含兼任學術研究主管人員）及經各級主管教育行政或文化機關核准設立之社會教育或文化機構首長、副首長、聘任之專業人員。（含兼任主管人員）
 - (2) 公營事業中對經營政策負有主要決策責任以外之人員。
 - (3) 各機關專司技術研究設計工作而以契約定期聘用之非主管職務。
 - (4) 僑務主管機關依組織法遴聘僅供諮詢之無給職委員。
 - (5) 其他法律另有規定者。
2. 國籍法第 20 條但書限制規定：前項第 1 款至第 3 款人員，已具有專長或特殊技能而在我國不易覓得之人才且不涉及國家機密之職務者為限。

四、我國對於公務人員經營商業、兼職營利事業，以及執行業務時利益迴避的相關規範有那些？請依現行法規加以說明。(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★
2. 《解題關鍵》：本題主要探討估務人員的義務規範，涉及公務員服務法及利益衝突迴避法相關規定。
3. 《命中特區》：現行考銓制度(公務員法)(A)P209~P212，楊易，112/7，首席文化出版社

【擬答】

公務人員與國家成立公法上職務關係，公務人員依法享有身分保障等權益，並對國家負有特別義務，例如題旨所列經商的禁止，兼職的限制等，以下就題意分述如下：

- (一) 經營商業：為避免公務員官商兩棲，或因求私利而影響公務之情事發生，公務員服務法(下稱服務法)第 14 條規定摘陳如下：
1. 公務員不得經營商業。
 2. 前項經營商業，包括依公司法擔任公司發起人或公司負責人、依商業登記法擔任商業負責人，或依其他法令擔任以營利為目的之事業負責人、董事、監察人或相類似職務。但經公股股權管理機關（構）指派代表公股或遴薦兼任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或相類似職務，並經服務機關（構）事先核准或機關（構）首長經上級機關（構）事先核准者，不受前項規定之限制。
 3. 公務員就（到）職前擔任前項職務或經營事業須辦理解任登記者，至遲應於就（到）職時提出書面辭職，於三個月內完成解任登記，並向服務機關（構）繳交有關證明文件。但有特殊情形未能依限完成解任登記，並經服務機關（構）同意或機關（構）首長經上級機關（構）同意者，得延長之；其延長期間，以三個月為限，惟於完成解任登記前，不得參與經營及支領報酬。
- (二) 兼職營利事業：為期使公務員一人一職，以專責成，不兼任他項業務，俾能固守職分，避免影響公務之遂行，服務法對公務員兼職營利事業規定摘陳如次：
1. 公務員除法令規定外，不得兼任領證職業及其他反覆從事同種類行為之業務。但於法定工作時間以外，從事社會公益性質之活動或其他非經常性、持續性之工作，且未影響本職工作者，不在此限。

2. 公務員依法令兼任業務者，應經服務機關（構）同意；機關（構）首長應經上級機關（構）同意。
3. 公務員得於法定工作時間以外，依個人才藝表現，獲取適當報酬，並得就其財產之處分、智慧財產權及肖像權之授權行使，獲取合理對價。

(三)執行業務時迴避：利益衝突迴避之規範，係為有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送，以下就服務法及公職人員利益衝突迴避法規定說明如下：

1. 服務法第 19 條：公務員執行職務時，遇有涉及本身或其親（家）屬之利害關係者，應依法迴避。
2. 公職人員利益衝突迴避法：
 - (1) 自行迴避 (§6)：公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。
 - (2) 申請迴避 (§7)：利害關係人認公職人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得向前條第 2 項或第 3 項之機關團體申請迴避。
 - (3) 命令迴避 (§8、§9)：
 - ① 令其迴避：前二條受通知或受理之機關團體認該公職人員無須迴避者，應令其繼續執行職務；認該公職人員應行迴避者，應令其迴避。
 - ② 職權令其迴避：公職人員服務之機關團體、上級機關、指派、遴聘或聘任機關知公職人員有應自行迴避而未迴避情事者，應依職權令其迴避。前條及前項規定之令繼續執行職務或令迴避，由機關團體首長為之；應迴避之公職人員為首長而無上級機關者，由首長之職務代理人為之。但法律另有規定者，從其規定。

志光×學儒×保成

一般行政.一般民政
人事行政.戶政.勞工行政

考取生唯一推薦

全國狀元 雙料金榜

林○ 112 高考人事行政狀元/112 普考人事行政探花
考銓法規多而繁雜，不同法律間也有相關聯，老師上課所作之樹狀圖筆記可協助同學釐清法規架構，113 年開始人事行政類科有考公共人資管理，考銓也可能回歸法規熟記、應用類型題目，可根據老師建議進行備考。

全國狀元 雙料金榜

鍾○玲 112 高考人事行政/112 普考人事行政狀元
行政法老師擅長將法條帶入生活情境，艱澀的法律也變得平易近人。學習過程中體系表帶來很大幫助，隨著課程一次次剪貼、樹狀圖筆記整理，會成為每個人專屬的複習筆記，在檢討時，得以在短時間內找到相關內容。

全國狀元 雙料金榜

李○誠 112 高考一般民政狀元/112 普考一般民政榜眼
行政學老師的綱要整理得非常好，熟讀加練習，選擇基本沒問題。申論學習老師整理好的大小標題，就可練習寫出綱學目張、要點分明的申論。補習就是高效輸入和輸出，讓我能快速上岸。

一年應屆考取 全國探花

朱○慧 112 高考勞工行政探花/112 普考勞工行政
勞工行政老師真的很會教，課程至少聽了兩遍，課本也讀了兩三遍，法條的話，盡量能背就背，老師上課有強調地一定會背，考試寫出條號多少有加分效果。備考期間會犧牲很多玩樂和朋友聚會的時間，但為了要考上也不得不專注在眼前的書本，雖然很辛苦但是值得的！

志光×學儒×保成

一般行政.一般民政
人事行政.戶政.勞工行政

考取生唯一推薦

一年應屆考取

雙料金榜

陳○ 112高考人事行政/112普考人事行政

行政學老師非常認真，上課超紮實，體系表跟課本內容非常詳盡。體系表上到一個段落會補充課本內容，也會帶大家看每章後面附錄的題目，會特別講解容易錯題，等於一個概念在正規課會複習兩到三次。老師也非常樂意幫學生解惑。

一年考取

雙料金榜

邱○柔 112高考一般行政/112普考一般行政

補習班的師資安排優良，每位老師都很專業且回答問題有耐心，私底下也會關心學生的學習進度，使我在學習過程能安心的發問，老師的回應及鼓勵亦帶給我許多幫助，而課程規劃也十分完整，每週循序漸進的跟課，一定能保持讀書的狀態。

一年考取

雙料金榜

梁○妮 112高考一般行政/112普考一般行政

自己是一個定力不足的人，需要有人督促才能認真讀書，有些課還會出申論作業或課堂小考，可以審視有沒有吸收，有任何學習上的瓶頸都可以問老師，老師們幾乎都很樂意回答，對於第一次進入國考的老同學相當推薦選擇面授課程。

一年考取

雙料金榜

邱○淳 112高考戶政/112普考戶政

老師上課都很用心，也會補充很多新的實務見解，讓我可以放心專注在準備考試上，省去不少心力。有許多免費講座，可以挑選需要的報名參加；協助組成讀書會及場地提供，使學習效益倍增；奪榜特訓班營造一個很好的讀書氛圍，及提供大量練習申論的機會。

志光×學儒×保成
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