

112 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

李齊老師解題

一、應考試服公職是國人受憲法保障的基本權利。請援引相關法規就現行公務人員考試的應考資格，分別從共通性、特殊性、積極性、消極性等層面，說明其內容分別為何?(25 分)

《考題難易》：★(最難 5 顆星)

《解題關鍵》：本題是入門的基礎題，只需要依照題目所指定的「共通性、特殊性、積極性、消極性」等四個層面，寫出公務人員考試法關於公務人員考試應考資格的規定即為答案。

《命中特區》：112 年 8 月/2AH02/知識圖解—現行考銓制度(含公務員法)作者：李齊 P075-P077

【擬答】：

(一)共通性：國籍、年齡：中華民國國民，年滿 18 歲，具有本法所定應考資格者，得應本法之考試(考試法§12 I)。由此可知，國籍與年齡的要件為參加我公務人員考試最基本的資格。

(二)特殊性：

1. 體格檢查、兵役狀況及性別：考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員考試實施體格檢查，以及公務人員特種考試應考人之年齡、兵役及性別條件。(考試法§9 I)
2. 分試、分階段之考試，其應考年齡、考試等級、考試類科、應考資格、應試科目、成績計算、成績及格資格保留年限及其他有關事項，由各該考試規則定之。(考試法§18 II)
3. 公務人員各種考試之應考資格，除依第 13 條至第 16 條規定外，必要時得視考試等級、類科需要，增列下列各款為應考資格條件(考試法§17 II)：
 - (1)提高學歷條件。
 - (2)具有與類科相關之工作經驗或訓練並有證明文件。
 - (3)經相當等級之語文能力檢定合格。
4. 公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。

(三)積極性：學歷、經歷

1. 高等考試：高等考試之應考資格如下(考試法§13)：
 - (1)公立或立案之私立大學研究院、所，或符合教育部採認規定之國外大學研究院、所，得有博士學位者，得應公務人員高等考試一級考試。
 - (2)公立或立案之私立大學研究院、所，或符合教育部採認規定之國外大學研究院、所，得有碩士以上學位者，得應公務人員高等考試二級考試。
 - (3)公立或立案之私立獨立學院以上學校或符合教育部採認規定之國外獨立學院以上學校相當院、系、組、所、學位學程畢業者，或高等考試相當類科及格者，或普通考試相當類科及格滿 3 年者，得應公務人員高等考試三級考試。
2. 普通考試：公立或立案之私立職業學校、高級中學以上學校或國外相當學制以上學校相當院、系、科、組、所、學位學程畢業者，或普通考試以上考試相當類科考試及格者，或初等考試相當類科及格滿 3 年者，得應公務人員普通考試。(考試法§14)
3. 初等考試：初等考試之應考資格無學歷、經歷規定，凡國民年滿 18 歲者，皆得應公務人員初等考試(考試法§15)。這裡要特別提醒，初等考試應考資格雖無學歷、經歷限制，但仍應符合基本資格(國籍、年齡)，絕非無應考資格之限制。
4. 特種考試：公務人員特種考試各等級考試應考資格，分別準用第 13 條至第 15 條關於高等考試、普通考試及初等考試應考資格之規定。(考試法§16)

(四)消極性：中華民國國民，年滿 18 歲，具有本法所定應考資格者，得應本法之考試。但有以下

公職王歷屆試題 (112 地方特考)

列各款情事之一者，不得應考（考試法§12）：

1. 動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
2. 曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
3. 褫奪公權尚未復權。
4. 受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
5. 暫停行使應考試權之情事：應考人有下列情事之一者，自發現之日起 5 年內不得應考試院舉辦或委託舉辦之各種考試。（考試法§22 II）
 - (1) 冒名頂替。
 - (2) 偽造或變造應考證件。
 - (3) 以詐術或其他不正當方法，使考試發生不正確之結果。
 - (4) 不具備應考資格。

二、現行各级政府機關人力結構組成多元，且有不同進用途徑。請解釋各種人力類別及其進用途徑內涵，並舉例說明之。(25 分)

《考題難易》：★★★★(最難 5 顆星)

《解題關鍵》：本題應依照大部分學者的分類，依照進用的方式不同，將政府機關的人力結構分為政務（政治）、常務（常任）以及契約（臨時）三類，分別敘述三種人力的進用途徑，並且以我國的實例，每一種類別舉數個例子。

《命中特區》：112 年 8 月/2AH02/知識圖解—現行考銓制度（含公務員法）作者：李齊 P020-P022

【擬答】：

現代民主國家的公務人力組合通常可以分為三類，即政務、常務及契約用人三元體系，分述如下：

(一)政務人員

政務官成為政府的一份子係因為具有一定的政治條件，此種政治條件，可能是選民的選舉（如縣市長）、國會的信任（如考試委員、監察委員）或其才智為政務領導者所需要（如部會首長、政務次長）。政務人員現行人事法制除了「政務人員退職撫卹條例」外，其餘大多準用常務人員相關規定。為配合民主政治的發展，在政務人力設計上自應有所調整，過去在威權時期文官體系與政務人力是連結緊密，強調技術、專業至上，許多政務人力是由技術官僚「升任」。但在民主政治發展之後，一方面基於責任政治的要求，應有更多的政務人力協助新任首長推動政務，文官體系在堅持專業之外，也必須體會在民主政治之下，政務首長具有統治的正當性，文官體系必須有效回應首長的政策指示。另一方面，為了政黨政治的公平競爭，政治任命的政務人員與常務人員也必須有明確的區別。因此文官體制的設計必須合理規劃這種需求，考試院已研擬政務人員法草案，建構政務人員與常任文官的合理體制，政務人員是高風險、低保障，常任文官則是低風險、高保障。二者依不同管道及方式進入政府系統服務，分別扮演不同角色。

(二)常務人員

相對政務人員，常務人員成為政府的一份子，則是因為他們表現出一定的學識才能，足以承擔政策執行之責。至於如何確認具有一定的學識才能？在現代國家通常以文官考試定之。例如：我國憲法第 86 條規定，「公務人員任用資格」應經考試院依法考選銓定之，因此訂定公務人員考試法舉辦公務人員高普考、初等考試，以及各種特種考試，以進用公務人員。

(三)契約人員

至於契約人員一般是指政務人員及常務人員以外，以契約方式進用的政府僱員。我國政府過去並沒有使用「契約人力」的概念，對其他不具正式公務人員資格之人力均視為臨時人力，包括聘用人員、派用人員、機要人員、約僱人員及職務代理人等。此類人員通常都以契約方式規定其權利與義務，故通稱為「契約人力」。由於我國對「契約人力」缺乏統一的法律作為規範，因此政府曾於 109 年推出「聘約人員人事條例草案」，希望建立政府和

契約人員，從公開競爭遴選制度、利益迴避、進用所需資格條件、薪資、工作考核、續約、終止聘約、應遵守的公務服務行為到參加勞保、勞退等法制規範，踏出典章制度的第一步，讓契約人員在政府部門扮演應有的角色。契約人力已是世界各國的發展趨勢，其目的主要是將其轉變為政府人力運用的彈化工具，活化政府人力資源，增加彈性用人管道。

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，就可練習寫出綱舉目張、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！

三、何謂「人事一條鞭」管理制度？請依人事管理條例相關規定說明之。(15 分)並請分析前述管理制度未來發展的相關立論與內容。(10 分)

《考題難易》：★★★(最難 5 顆星)

《解題關鍵》：本題應先說明「人事一條鞭」管理制度的運作方式，此部分可以直接用我國的制度作為例子來說明，其次是引述人事管理條例有關「人事一條鞭」制度的相關規定，並說明其規定的特色或效果是什麼，最後分析「人事一條鞭」管理制度未來可能的發展及理由。由於就我國而言「人事一條鞭」管理制度仍有其存在之必要，但未來應朝向提供專業服務為主要的發展方向。

《命中特區》：112 年 8 月/2AH02/知識圖解—現行考銓制度（含公務員法）作者：李齊 P033-P034

【擬答】：

(一)人事機構「一條鞭制度」的意義：

1. 依我國「人事管理條例」規定分析，「人事一條鞭」制度乃指考試院為我國最高的人事行政主管機關，獨攬人事行政的決策權與執行權，亦即強調由銓敘部統一指揮監督各機關的人事運作，獨立於行政機關之外，用以落實「考試權」獨立。
2. 我國人事機構的組織體制與其他民主國家最大不同在於「雙重隸屬（監督）體制」，以教育部人事處為例，除受到教育部部長指揮監督之外，亦受行政院人事行政總處指揮監督。而行政院人事行政總處，除隸屬於行政院之外，並受到考試院監督，但考試院監督的權責僅限於考銓法令業務，至於行政院所屬各機關人事人員的任免、考績、獎懲、陞遷、調動等人事措施之決定權，仍由行政院人事行政總處統籌規劃辦理。以上所謂人事專業功能的指揮命令鏈的部分即所謂「人事一條鞭」。

(二)人事管理條例相關規定：

公職王歷屆試題 (112 地方特考)

1. 人事管理條例第 1 條規定，中央及地方機關之人事管理，除法律另有規定外，由考試院銓敘部依本條例行之。

2. 人事管理條例第 6 條規定，人事管理人員由銓敘部指揮監督。

3. 人事管理條例第 8 條規定，人事主管人員之任免，由銓敘部依法辦理。

(三) 人事管理條例規範下的人事一條鞭制度具有以下特色：

1. 有規範人事管理運作的特別法。

2. 考試院（銓敘部）為特定的主管機關，其職權能深入影響全國各機關的人事單位。

3. 主管機關對人事管理體系人員有任免、考績、獎懲與指揮監督的主導權。

4. 運作功能強調層級節制，對人事單位所在機關有高度的制衡與防弊意味。

5. 一條鞭制度之機構設置與員額編制等，另有法規自成體系。

(四) 人事一條鞭制度未來發展分析：

人事一條鞭體制之用意，係人事人員應依人事法規並遵照人事主管機關指揮而執行人事業務，以防範機關首長在用人權之行使上恣意而為，俾維護我國文官人事管理之功績原則，機關首長對於人事行政權之行使，都須受到該機關人事機構之制衡。惟就雙重隸屬與監督關係來說，常產生人事人員挾權自重，以特殊身分自居，不聽從機關首長指揮，或拘泥於人事法規，甚至杯葛，破壞組織應有的合作精神。且人事機構的設置並非僅為服從上級人事主管機關(構)與制衡首長權力而生，其亦須滿足所在機關對於人力資源與人事服務之需求，故未來人事制度應以，通盤瞭解機關內各業務單位之人力資源需求，以提供人力資源管理專業服務為主要目的而設置。

全方位智能學習系統

志光×學儒×保成 虛實整合 引你入勝



POINT 勝 上課方式最多元

多元學習 新型態 突破傳統上課模式 學習不受環境影響

- 面授學習
- 直播學習
- 在家學習
- 視訊學習
- WiFi 學習

• 學習零時差 | 同類科各班別，皆可同步直播上課
• 服務零死角 | 服務緊貼需求，隨時掌握學習狀況

POINT 勝 考點掌握最全面

考試關鍵 不漏接 考前、考中及考後，皆享有志光、學儒、保成專業服務

- 考前叮嚀影片
- 考前重點下載
- 線上即時解答
- 考後影音解題

依各區規劃為主，請洽全國門市

四、依據公務人員考績法規定，公務人員考績區分為三類。請援引法規說明三類考績條件與獎罰規定的內容。(25 分)

《考題難易》：★(最難 5 顆星)

《解題關鍵》：本題是入門的基礎題，依序寫出公務人員考績法有關於三種考績的意義及效果即為答案，其中年終考績的效果一般來說有分為「獎酬、晉級」以及「未來職涯發展」二類，本題囿於篇幅及時間，可以「獎酬、晉級」為答題內容即可。

《命中特區》：112 年 8 月/2AH02/知識圖解—現行考銓制度（含公務員法）作者：李齊 P244-P252

【擬答】：

(一)年終考績

1. 年終考績的意義：公務人員年終考績是指各官等人員，於每年年終考核其當年 1 至 12 月在任職期間之成績（考績法§3 第 1 款）。年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之，其中工作占考績分數 65%；操行占考績分數 15%；學識及才能各占考績分數 10%。有關公務人員平時考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。（考績法§5、考績法施行細則§3）
2. 評分種類：年終考績以 100 分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：（考績法§6）
 - (1) 甲等：80 分以上。
 - (2) 乙等：70 分以上，不滿 80 分。
 - (3) 丙等：60 分以上，不滿 70 分。
 - (4) 丁等：不滿 60 分。
3. 效果（獎酬、晉級之效果）：年終考績獎懲依下列規定，所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給：（考績法§7）
 - (1) 甲等：晉本俸一級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之一次獎金。
 - (2) 乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 1 個半月俸給總額之一次獎金。
 - (3) 丙等：留原俸級。
 - (4) 丁等：免職。

(二)另予考績

1. 另予考績的意義：另予考績係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績（考績法§3 第 2 款）。由此可知，另予考績與年終考績的差異主要在於，受考核的公務人員於當年度任職期間的長短。
2. 評分等第及效果：另予考績人員之獎懲效果與年終考績也有不同，在另予考績甲等以及乙等的部分，沒有晉俸級的效果，僅剩下獎金，另予考績獎懲依下列規定（考績法§8）：
 - (1) 列甲等者，給與 1 個月俸給總額之一次獎金。
 - (2) 列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金。
 - (3) 列丙等者，不予獎勵。
 - (4) 列丁等者，免職。

(三)專案考績

1. 專案考績的意義：專案考績與前述的年終考績、另予考績不同；雖然都稱為考績，年終考績、另予考績是指一段期間的服務成績考核，而專案考績是針對特定行為的考核，依考績法的定義，專案考績指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績（考績法§3 第 3 款），分為「一次記二大功」及「一次記二大過」二種。
2. 種類及效果（考績法§12 I）：
 - (1) 一次記二大功：晉本俸一級，並給與 1 個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與 1 個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給 2 個月俸給總額之一次獎金。
 - (2) 一次記二大過：免職。

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

志光×學儒×保成
十大貼心服務

學習無後顧之憂

· 線上課業諮詢

· 老師申論批閱

· 上榜生經驗親授

· 時事專題講座

· LINE@班導服務

· 班導師制度

疑問
有解

掌握
關鍵

學習
無憂

· 雙師資雙循環

· 多元補課方式

· 歷屆試題練習

· 線上平時測驗

學習
多元

充分
練題

詳細規劃請洽全國各班門市