

114 年公務人員高等考試三級考試試題

等 別：高考三等

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度

楊易 老師解題

一、近年來，公務人員調薪議題時常吸引媒體報導。試問公務人員俸給政策的擬定原則為何？並分別舉例說明各項原則的內涵。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★

2. 《破題關鍵》

(1)本題屬於俸給章的萬年考古題，老師無論於上課時或總複習也反覆提醒同學，現行考銓制度的重要章節—考選、任用、陞遷、俸給及考績的原則為命題熱區，務須確實掌握，也再次獲得驗證。

(2)本題題幹也提到調薪議題，故建議於題末回應現行我國調薪制度的問題，以使答題架構與內容更加完整。

3. 《使用法條》or《使用學說》

俸給的四大原則及我國調薪制度的缺失

4. 《命中特區》

完全命中，志光出版社，現行考銓制度(A)/H4K02/ 第 6 章/P443~P447

【擬答】

俸給不僅為國家給與公務人員服務的報酬，亦為吸引優秀人才擔任公務人員及促進努力服務的誘因，同時完善的俸給制度能達到維護人力素質與留住人才的目的，因此，如何建制文官俸給制度越受政府的重視，經綜整國內學者及實務見解，俸給制度所應具備之原則：

(一)內在一致性：

所謂內在一致面通常稱之為內在公平，係指一個組織內各種職務、技術或能力間的俸給關係，針對員工職務及員工的技術予以比較，以呈現其對組織目標的相對貢獻或相對價值，經由各職務間相對位置的排列後，彼此間形成了一個組織的內在職務結構或俸給結構，這就是著名的同工同酬原則(equal pay for equal work)，這也就是公務人員俸給結構的基本精神所在。

(二)外在競爭性：

外在競爭面俸給政策係指與競爭民間企業員工薪資水準的比較情形。這也是美國聯邦政府自「1962 年聯邦待遇改革法案」所揭示的比較原則(comparability principles)。具體的說，政府部門員工待遇水準在全國或國際間的薪資市場的位置，與國內民間企業或國際上非營利組織員工待遇水準的比較，其結果影響到該組織或機關競逐優質人才的能力。

(三)員工貢獻面：

1. 員工貢獻面俸給政策係在探討公務人員對其機關貢獻程度，而貢獻程度是按何種基準決定之？是依據公務人員的年資？或工作績效之上或所擁有的技術？

2. 俸給決定的個人因素包括：

(1)工作職責—職務薪(position - based pay)：

薪資水準與個人條件沒有直接關聯，係依據員工所擔任的職務給薪，它就是建立在工作分析、職務說明書及職務評價制度上的職位分類制度，美國、我國採之。它具有論

資排輩，終身僱用及穩定文官制度的特色，卻也隱含著不利變革及知識創新的弊病。

(2)工作績效—績效薪(performance - based pay)：

- ①薪資的高低是由一個人工作績效或部門企業績效來決定，績效表現良好則薪資水準相對增加。
- ②整體而言，此類薪資較適用於能夠被明確衡量績效的工作，且工作結果是員工所能掌握、可被合理預期的。這類薪資或可稱為「績效薪」依據員工績效給薪，是一種依據員工個人績效表現而不論年資的給薪制度(員工薪資的高低，與工作績效掛勾)，對員工個人而言具有激勵作用，對企業組織而言，則具有成本控制的效益，然而績效薪對員工而言較沒有保障。
- ③個人條件—個人薪(person - based pay)：
薪資高低依據個別員工所擁有的知識、技術與能力的高低或多寡而定，又可稱為技術薪或知識薪(skill - or knowledge - based pay)，通常必須透過證照制度或技能檢定，來判定個人技能的層級，以做為核薪與調薪的標準。這種待遇心態會激勵員工不斷的學習新知識或技能，增加員工的個人價值。

(四)機關管理面：

1. 依據現行俸給法制，機關管理面俸給政策的主管機關是人事行政總處，此一政策是落實其他三個策略性俸給政策的基礎。就執行面而言，任何機關或組織縱使能夠設計出完備的內在一致面、外在競爭面及員工貢獻面等策略性俸給政策，但徒法不足以自行，欠缺良善管理性策略性俸給政策的執行，任何良法美意，終成泡影。
2. 舉例來說，高低階公務人員俸給應維持何種差距？始使得公務部門俸給具有激勵性？俸給水準足以與民間部門競逐優質人才呢？能否吸引、留用並激勵優質人才呢？公務人員感覺我們的俸給制度公平嗎？員工俸給調整的機制是否公開化、透明化呢？這些策略性俸給政策，都需要俸給管理性政策的有效執行。
3. 進一步言之，調薪議題涉及公務人員重大權益，惟俸給調整原則卻未在俸給法中明白揭示，按公務人員之待遇不可能永久一成不變，必須因應客觀環境予以適當的調整。然而睽諸我國對公務人員待遇之調整，係由行政院以一般政策制訂方式宣告，無法定原則可循，且綜觀整個公務人員俸給法規內容，亦乏明確之規定。為期使我國公務員待遇趨向制度化、法制化，實有必要將有關待遇支給規定、待遇調整目標及決策過程等詳細納入法規內，俾使公務員調薪法制化。

二、公職人員利益衝突迴避法所列規定，旨在約束公職人員利用職務上之權力、機會或方法圖利。請就所知，說明該法對迴避種類之規定及其內涵，以及不當利益禁止的規範類別為何?(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★

2. 《破題關鍵》

公職人員利益衝突迴避法與公務人員行政中立立法為投資報酬率非常高的法規，老師於授課時幾乎是逐條詳細解說，且分析實務案例，本題係考利益衝突迴避法的核心規範—迴避規定及漏洞填補規範—不當利益禁止，只要將法規重點描述，應可獲得高分。

3. 《使用法條》or《使用學說》

公職人員利益衝突迴避法第 6~9 條及第 12~14 條。

4. 《命中特區》

完全命中，志光出版社，現行考銓制度(B)/H4K18/ 第 9 章/P228~P231

【擬答】

所謂利益衝突指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。利益衝突迴避係為避免公職人員瓜田李下進行利益輸送的行為，衝擊民眾對公職人員或政府施政的信賴感，進而影響法律的有效執行。

(一)有關利益衝突迴避的相關規範整理如次：

1. 公職人員應自行迴避：(§6)

公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。

2. 利害關係人得申請迴避(§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. 機關團體應命令迴避(§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。

(二)公職人員執行職務時若形式上迴避，實則仍利用各種方法謀取本人或關係人利益，如不予禁止，將使本法之規範目的落空。故本法另規定不當利益禁止條款，以防止公職人員或關係人鑽法律漏洞，其態樣有三：

1. 假借權力(圖利的禁止)：公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益。(本法§12)

2. 關說請託(請託關說之禁止)：公職人員之關係人不得向公職人員服務或受其監督之機關團體人員，以請託關說或其他不當方法，圖其本人或公職人員之利益。前項所稱請託關說，指不循法定程序，而向前項機關團體人員提出請求，其內容涉及該機關團體業務具體事項之決定、執行或不執行，且因該事項之決定、執行或不執行致有違法或不當而影響特定權利義務之虞者。(本法§13)

3. 補助、交易行為：(交易行為之禁止)

公職人員或其關係人，不得與公職人員服務或受其監督之機關團體為補助、買賣、租賃、承攬或其他具有對價之交易行為。但有下列情形之一者，不在此限：

(1) 依政府採購法以公告辦理採購。

(2) 依法令經公平競爭以公告辦理採購。

(3) 基於法定身分依法令申請、對於關係人依法令以公開公平方式或禁止反不利公益之補助。

(4) 交易標的為公職人員服務機關或受其監督機關團體所提供，並以公定價格交易。

(5) 公營事業機構執行國家建設、公共政策、公益用途之交易。

(6) 一定金額以下之補助及交易。

又司法院大法官會議解釋第 716 號指出，利益衝突迴避法禁公職人員及關係人與有關機關交易，違者罰交易行為金額一至三倍，可能造成顯然過苛處罰之情形，未設適當之調整機制，其處罰已逾越必要之程度，不符憲法第 23 條之比例原則，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨有違，爰此，為符合大法官解釋意旨，業已修正補助交易行為禁止規範，除依據不同補助交易金額訂定不同的裁罰金額以符比例原則外，並增訂補助或交易行為禁止之例外規定，併此敘明。



公職路上 與你同行



**113 高考
一般民政**

前三全包

狀元 尤○萱
榜眼 陳○萱
探花 劉○華



**113 普考
一般民政**

前三全包

狀元 陳○銘
榜眼 李○翰
探花 施○柔



**113 高考
人事行政**

前三佔二

榜眼 童 ○
探花 曾○軒



**113 普考
一般行政**

前三佔二

狀元 張○綾
探花 林○勳

★高考一般行政**狀元**趙○芝
★高考一般民政**狀元**李○誠
★高考人事行政**狀元**林 ○
★普考一般民政**狀元**余○岑

★普考人事行政**狀元**鍾○玲
★高考人事行政**榜眼**林○樺
★普考一般行政**榜眼**陳○貞
★普考一般民政**榜眼**李○誠

★高考人事行政**探花**陳○淳
★普考一般行政**探花**端○勤
★普考一般民政**探花**吳○誠
★普考人事行政**探花**林 ○

三、面對嚴重的公務職場霸凌事件時，如果投訴案件依公務員懲戒法做出免除職務之處分。請就所知，說明上述處分所應審酌的情狀為何？並分別舉例說明各項情狀的內涵。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★

2. 《破題關鍵》

本題題目雖詢問依公務員懲戒法做出免除職務之處分應審酌的情狀為何，乍看之下，解題似應以懲戒法第 10 條解題核心；惟本題案例的懲戒的事由為明確指出嚴重的公務職場霸凌事件，因此，本題的主要解題方向，則應以甫修正通過的公務人員保障法及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法為答題的重心，這也是老師於總複習時提醒同學倘保障法與安衛辦法通過，則命題的機率會高達八成以上，獲得再次驗證。

3. 《使用法條》or《使用學說》

公務員懲戒法第 10 條、公務人員保障法第 19 條、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第 31 條

4. 《命中特區》

完全命中，114 年現行考銓制度總複習講義 S2/P2；P32~P33

【擬答】

(一)公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)中對公務員「免除職務」之處分，是屬於最嚴重的懲戒處分，其效果依據同法第 11 條規定，除免其現職，並不得再任用為公務員。是以，懲戒法院做成免除職務之懲戒判決除被付懲戒人有第 2 條情事之一，有懲戒必要者，且應依據懲戒法第 10 條規定，懲戒處分時，應審酌一切情狀，尤應注意行為之動機、行為之目的……等為處分輕重之標準，以確保懲戒處分符合法律原則、比例原則與個案正義，合先敘明。

(二)本題題示緣由係面對嚴重的公務職場霸凌事件時，投訴案件依公務員懲戒法做出免除職務之處分的審酌情狀，分析如次：

1. 蓋依據修正通過之公務人員保障法第 19 條規定，所稱職場霸凌，係指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大，不以持續發生為必要。基此，職場霸凌之認定，原則以行為之「持續性」為要件，

考量部分不當之言行，雖未持續或反覆發生，然情節重大，亦有造成公務人員身心傷害之可能，為周延公務人員權益之保障，爰於但書規定，其情節重大者，雖未具持續性，仍屬本辦法所稱職場霸凌之行為態樣。「情節重大」之認定，得考量職場霸凌行為人之惡性或行為之結果等標準判斷之。

2. 進一步言之，依據新修正法規，霸凌案經申訴人依法提起申訴，經調查小組完成調查且經防護委員會做成霸凌成立的決定，則依其情節輕重可依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處。

3. 倘霸凌案件成立，將行為人移付懲戒，懲戒法院如以其情節重大，擬依據懲戒法做出最嚴厲的免除職務處分，依據新修正之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)第 31 條規定，職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：

(1) 對被害人造成身心侵害之程度。

(2) 對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

(3) 對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。

為落實公務人員執行職務之安全保障，業已配合修正保障法及安衛辦法，除明定各機關應提供安全及衛生之防護措施外，並應使公務人員免於遭受職場霸凌等不法行為之侵害。

四、依據公務人員行政中立法規定，公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務。請就所知，說明前述法規當中，對於公務人員的政治權利行使做出那些例外的允許規定？並請分別舉例說明之。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★

2. 《破題關鍵》

公務人員行政中立法與公職人員利益衝突迴避法為投資報酬率非常高的法規，老師於授課時已對行政中立法重要條文逐條詳細解說，本題僅係考行政中立法的重要規定，只要將法規重點描述，應可獲得高分。

3. 《使用法條》or《使用學說》

公務人員行政中立法第 5~12 條

4. 《命中特區》

完全命中，志光出版社，現行考銓制度(B)/H4K18/ 第 9 章/P270~P271

【擬答】

行政中立，是指文官對處理公務保持中立、客觀及公平的立場，以國家、人民的整體或多數利益為考慮；並非指絕不可涉入政治事務，但不可涉入政爭，公務人員行政中立法(以下簡稱中立法)的立法目的，即為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，關於中立法對於公務人員的政治權利行使例外的允許規定整理如下：

(一) 加入政黨或其他政治團體。(§5)

(二) 因業務性質執行職務所必要(例如：警察、調查人員執行蒐證業務)，於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體的活動。(§7)

(三) 公務人員可以捐款給政黨、其他政治團體或擬參選人。(§8)

(四) 公務人員之配偶二親等以內血親、姻親可為下列行為：

1. 具名不具銜廣告。

2. 為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。(§9)

(五) 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，依規定請事假或休假。(§11)

(六)對於職務上掌管之行政資源，秉持公正、公平的立場，裁量受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項。(§12)

數十萬考生
金榜題名



上榜需要的課 志光一定有

課程依不同階段設計
完備上榜所需各項能力



5大階段課 鞏固上榜力

step 1

預3-5月開課

基礎班



正規課前導讀
快速進入狀況
建立邏輯架構
奠定基礎概念

step 2

預6-7月開課

正規班



循序漸進教學
累積上榜實力
名師團隊授課
考試命中核心

step 3

預3-4月開課

題庫班



精選試題詳解
增進解題思維
傳授解題技巧
增強答題能力

step 4

預4月開課

奪榜特訓班



考前密集訓練
開發上榜潛能
十大課程特色
科科都變強科

step 5

預5-6月開課

總複習班



考前精華重點
快速複習得分
補充最新時事
掌握關鍵考點



志光公職
成就幸福

上榜學長姐一致推薦 上榜換你接棒



雙料金榜 尤○萱

113高考一般民政狀元、113普考一般民政

選擇志光，因為師資是我試聽下來，認為相對專業充足的。政治學是我認為最難的考科，老師在上課開始前就說他會上的很難，因為考試就出很難，老師建議我們上課全程錄音，回去可以複習和重聽不會的部分，也會要求我們每堂課都要繳交申論練習給他改，從而了解自己的學習狀況，老師也會讓我們提早到班上排隊問問題。

應屆考取 張○綾

113普考一般行政狀元

政治學老師從龐雜政治學中抽取精華，整理歸納並分類，讓學生更有系統的吸收知識，完整建立政治學的框架。行政法老師將行政法化繁為簡，用簡單的詞彙說明重點，板書筆記搭配關鍵字，是選擇題高分的法寶。行政學老師將行政學分類說明，體系架構明確，將抽象概念具象化，在理論與關鍵字學會後，答題無往不利。