

109 高考考後解題講座

109 高考-現行考銓制度試題精解

109 年公務人員高等考試現行考銓制度試題解析

一、民國 109 年新修正公務員懲戒法，有關負責審理機關及審理程序的重要改變為何？這些變革的意義為何？(25 分)

【難易程度】★★★

【破題關鍵】

本題著重在考生能綜整析論懲戒法負責審理機關及審理程序之變革及變革的意義，可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】

為使公務員權利獲得審級救濟制度之保障，並使公務員懲戒委員會已採法院組織名實相符，公務員懲戒法（以下簡稱本法）修正草案，業經立法院於 109 年 5 月 22 日三讀通過，總統同年 6 月 10 日公布，司法院令頒定自同年 7 月 17 日施行。茲依題意分述如次：

(一)審理機關之變革

公務員懲戒委員會掌理公務員之懲戒事項，屬於司法權之行使，並由憲法上之法官為之，其機關組織與名稱自應採取法院的體制，因此將公務員懲戒委員會改制為「懲戒法院」；「公務員懲戒委員會」、「委員長」、「委員」等名稱，分別修正為「懲戒法院」、「院長」、「法官」，並設「懲戒法庭」專司審理公務員懲戒案件。

(二)審理程序之變革

1. 一級二審制度

本次修法將公務員懲戒案件之審理制度改為一級二審制，新增「上訴審程序」及「抗告程序」，當事人對於懲戒法庭第一審判決，得向懲戒法庭第二審提起上訴救濟，懲戒法庭第一審為事實審，第二審則為法律審，第一審、第二審均以行言詞辯論為原則。又對於懲戒法庭第一審裁定原則上亦得向懲戒法庭第二審提起抗告救濟。懲戒法庭第一審案件由法官 3 人合議審理及裁判，並由資深法官充審判長；第二審案件之審理及裁判，則以法官 5 人合議行之，並由院長充審判長。這項修正將使懲戒法庭第二審能及時糾正錯誤的判決或裁定，不僅更能維持公務紀律，也能使公務員權利獲得審級救濟制度的保障。

2.採行公開審理

將公務員懲戒案件之審理，改為以公開審理為原則，僅在案件有妨害國家安全或當事人聲請不公開並經許可時，懲戒法庭始得不公開審理。透過公開審理，一般民眾將可旁聽審理過程，可以讓審判程序更為透明，強化審判的公信力。

3.修正再審程序

公務員懲戒案件的審理制度既改為一級二審制，當事人對於判決結果不服時，已有通常救濟途徑。基於訴訟經濟及再審補充性原則，如果當事人已依上訴主張再審事由，經裁判為無理由，或知其事由而不為主張者，即不應讓其提起再審，因此就再審事由及提起再審之訴的期間均配套修正。

(三)審理機關及審理程序變革之意義

1.公務員是民主法治國家的重要基石，公務員懲戒制度作為國家維持公務紀律的重要手段，是司法改革藍圖中不可或缺的一塊。鑑於現行公務員懲戒案件的審理制度僅為一級一審制，當事人如果對於裁判結果不服，並無法循上訴或抗告程序救濟，為保障公務員權利，使公務員懲戒制度更為完善，並配合公務員懲戒委員會更名為「懲戒法院」。

2.司法院邀請專家學者、監察院及行政機關代表與會，經聽取各界意見後修正相關規定，將公務員懲戒案件的審理制度改為一級二審制，使公務員懲戒案件之當事人於不服裁判結果時，也能循上訴或抗告程序救濟，以充分發揮糾錯及權利保護功能。

揆諸上述，公務員懲戒制度是否完備，對於公務紀律的維持及公務員權益的保障實有重大影響，立法院三讀通過《公務員懲戒法修正草案》後，公務員懲戒救濟制度將更為完善，具有劃時代意義，誠為我國公務員懲戒法制發展的里程碑，也是司法院持續落實司法改革的最佳印證。

二、依據公務人員陞遷法的規定，各機關在辦理本機關人員之陞任時，應該考量的條件有那些？您認為其中那三項條件最重要？理由為何？(25分)

【難易程度】★★★

【破題關鍵】

本題著重在考生能綜整析論公務人員陞遷法第 7 條各機關在辦理本機關人員陞任時應該考量的重要條件及理由，可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【使用法條】

公務人員陞遷法第 7 條

【擬答】

對公務人員而言，陞任意味著地位（官階）的提升，這通常伴隨薪資、福利等方面待遇的提高；另一方面，陞任也意味他們的權力及職責將相對地增加。因此，一套明確可預知的陞遷考量因素，將可強化公務人員對工作的投入及熱誠。茲依題意分述如次：

(一)現行實務上各機關在辦理本機關人員陞任時應該考量之條件

依公務人員陞遷法第 7 條規定，各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。爰可知各機關辦理本機關人員之陞任時應考量下列條件：

1. 品德及對國家之忠誠
2. 擬陞任職務所需知能（可分考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目）
3. 主管職務之領導能力

(二)各機關在辦理本機關人員陞任時應該考量之重要條件及理由

公務人員陞任的基礎或依據，向有討論的空間。前述現行法律規範之條件，除主管職務必優先考量其領導能力外，下列三條件誠應列為重要條件，理由分述如次：

1. 品德及對國家之忠誠

所謂品德，包括對人對事之負責認真態度，有擔當，勇於負責，遇事不推諉，能與人坦誠合作，忠誠為國等。品德優良者在晉陞時應特予考慮。今日公務人員之地位頗為重要，其一舉一動皆足以影響社會視聽，且莫不影響到人民之權益。公務人員如若品德欠缺，發生違法失職情事，將可能對人民權益構成極大之危害，而此等危害將隨公務人員職位之晉陞而遞增，故品德及對國家之忠誠實為陞遷重要之基礎。

2. 考績與獎懲

此即以功績做為陞升基準，縱然現行公務人員考績制度未盡完善，惟追求客觀化基準，仍越來越受到重視，工作之績效成為晉升不可或缺的客觀指標；而近年來公共管理改革所強調的「產出導向」的基準亦成為評核員工表現的客觀標準。因此，晉升制度越來越傾向以功績為基準或以「績效導向」為準。

3. 職務歷練與訓練進修

現行訓練進修，因未配合發展潛能與陞遷發展之規範，遂使陞遷之功能未能發揮激勵之效果，且減弱公務人員自我成長之成就動機。所以，陞遷考核之項目，除應重視前述公務人員平時獎懲或年終考績外，亦應重視訓練與進修，即對擬陞任人員應受過何種訓練及職務歷練，予以明確規定，或明定某一層次或主管應受過特定訓練，以期才學知能與陞任職務相配合，使陞遷人員能發揮所長。

綜上，如何建立一個有效度且公平的公務人員陞任機制，並非是一個單向、直接的命題，各種陞任條件都存在著合理的反駁觀點，意即有正功能，就必有反功能，無所謂絕對優劣，端視主事者能否執兩用中。

三、行政機關的人力資源組合，可能來自那些不同的進用管道？此種多元人力組合的主要優點為何？請分別說明之。(25分)

【難易程度】★★★★

【破題關鍵】

本題著重在考生能綜整析論行政機關多元人力組合之樣態及主要優勢，可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】

行政機關的人力資源組合，與機關各部門、成員皆有密切關聯。要之，行政機關的人力資源組合，不外發掘人才與運用人才，並達適才適所之要求。其目的在於規劃人力來源，以達人事配合、合理遷調、適時考核之旨，期使該人力資源得到最佳的配當與運用。茲依題意分別論述行政機關多元人力組合之樣態及主要優勢如次：

(一)行政機關多元人力組合之樣態

學者蔡良文認為政府用人政策之規劃與運作，除依據現行憲法規定及精神外，可從 Lepak 和 Snell 所提出的人力運用組合策略來看，分別說明如次：

1. 「發展人力資本」模式：

傳統的文官進用關係，文官接受組織的規範，並以組織之需求為生涯發展方向，長期的相互投資，成員是組織競爭力的來源，公務人員資源管理的重點在於培養成員對於組織的忠誠與承諾。

2. 「購買人力資本」模式：

與一般私部門的僱用模式相近，雙方只是象徵性的關係，組織直接購買成員的能力，僱傭關係是維繫在對雙方都有利的前提，成員效忠自己專業與生涯的程度甚於組織，公務人員資源管理的重點是以市場為基礎。

3. 「契約人力資本」模式：

公務人員採契約外包的模式，雙方為交易關係，一方以勞務交換價值，透過議價的方式各取所需，公務人員資源管理重點是取得契約人力之順服關係。

4. 「結盟人力資本」模式：

採「結盟運用」的方式，組織間合資成立機構，以利用此一獨特人力，雙方是一種夥伴的關係，人員接受委託，依其專業處理事務，各盡所能創造價值，然後分享，公務人員資源管理的重點在於促進彼此之合作關係。

(二)多元人力組合的主要優點

1. 政治性職位制度化，貫徹政策領導原則

- (1)政府人力職位的設計，應使經由民主選舉產生的政治領導者，有適當數量的人力，供其運用，俾提出政策和監督計畫執行。獲得執政權者，都應有制度化的政治性職位供其運用，此乃落實民主政治政府治理重要一環。
- (2)另政治性職位的設計不僅是數量的問題，更須重視其應置於政府整體和個別組織中任一層級位置。政治性職位的設計若有不當，除了將剝奪永業文官的陞遷機會外，也影響其適當參與政策形成的機會。

2. 設置高階主管職位，落實績效管理原則：

- (1)政府永業職位的設計和運用，為能使文官人力有效率地推動政治領導者的政策主張，體現政府績效管理，應設特別的高階主管職位，擔任組織中「政策」層級與「管理」階層的介面。
- (2)高階主管職位對於政治首長所推動的政策精神，必須有相當的體認和支持，因此必須兼備政治判斷和行政領導技能。

3. 政府職位多樣化，增強組織競爭力：

- (1)機關組織在總運作經費的框架下，應有足夠的空間，自行決定達成組織職能所需要的人力組合方式，並隨時調整組合方式。彈性組合的主要操作工具就是政府職位的多樣化。
- (2)不再完全以永業制久任性職位設計為主，容許運用各種臨時性職位，臨時性的工作可以自純粹庶務性書記到專業技術性的諮詢顧問職位等，縱使是永業性職位，也可以採全職或部分工時方式。

綜上，現行我國政府改造的思維與規劃方向，以及 OECD 國家僱傭關係發展，均傾向於將「發展人力資本」模式之部分人力，改以第「購買人力資本」模式、「契約人力資本」模式之人力進用。此在人力需求與調整方面，固可取得彈性運用的高效率需求，但因此類人力流動性高，對組織之承諾與忠誠度相對較低。因此，政府人力僱傭關係多樣化，固是提升國家競爭力的關鍵，Lepak & Snell 的人力運用分類模式、取才的僱傭關係與管理取向值得參考，惟在公部門用人政策逐漸傾向與私部門交流取才之際，如何在我國憲法所規定「考試用人」前提下，尋求彈性取才專業倫理與忠誠承諾間之平衡，才是關切的重點與原則。

四、何謂平等就業機會？我國在公共人力資源管理上有關平等就業機會的法律規範及重要內涵為何？請分別討論之。(25 分)

【難易程度】★★★

【破題關鍵】

本題著重在考生能綜整析論平等就業機會之意涵、我國平等就業機會的法律規範及重要內涵，可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【使用法條】

1. 公務人員考試法第 2、6 條
2. 性別工作平等法第 7、10、11 條
3. 後備軍人轉任公職考試比敘條例第 4、5 條

【擬答】

平等就業機會機制緣起於美國，由於美國是多元種族社會，聯邦政府之用人體制透過「公平就業機會法」、「反歧視就業法」及「認可行動方案」保障下，確立「反歧視」的人事法制，以維護合乎「性別、種族與社群」的平等與社會正義原則。此機制影響各國在公共人力資源管理上之廣泛運用，我國當然亦不例外。茲依題意分述如次：

(一) 平等就業機會之意涵

平等就業機會除了強調就業對任何個人均應維持公平均等之機會外，其亦體現四項價值引導支撐其重要內涵如下：

1. 功績原則

功績原則意指從合格的人才庫與候選人中，經由公開與公平競爭方式，選取能力、知識與技能均合於所期望水準的人選，一旦任用後不得任意終止該僱用關係。此項原則所追求的人事價值，主要有專業、效率、理性主義、員工保障、行政中立等項。由於此項原則強調每個人只要具有所需的資格，被遴選任用的機會是公平的，因此，被視為是平等就業機會最重要的一項價值。

2. 社會公平

社會公平主要是在強調對於人力市場上的相對弱勢團體，例如女性、少數民族、身心失能人士等，應該盡可能使之與其他一般公民擔任公職的機會相等。

3. 社會代表性

社會代表性意指：「政府中由不同社會背景與身分團體所組成的文官，比例近似於每個團體在全體人口之比例。」也就是說政府公務人力的組成必需具備代表性，尤其是對於弱勢團體之甄補與任用，如此才能反映社會人口的組成特性，使之具有「消極代表性」，並藉此反映出各類人員的偏好與意見，呈現社會多元性價值、思考和偏好，以使公共政策具有「積極代表性」，否則公共政策的制訂可能會有不公平的現象。

4. 多樣性

所謂的多樣性價值，基本上是一種重視差異性，以及強調發展工作人力多樣性與多元文化的新思維。此種價值觀認為來自於人員的多樣性與差異性，以及因此呈現在組織各項政策的多樣性與創新性觀點，是組織學習的重要機會，也是處於全球經濟系絡下，組織增強競爭力的重要基礎。

(二)我國公共人力資源管理上平等就業機會的法律規範及重要內涵

茲將我國目前公共人力資源管理中，具有類似美國平等就業機會機制之相關政策規範及重要內涵臚列如次：

1. 公務人員考試法

- (1) 考試法第 2 條規定，公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特別規定。
- (2) 考試法第 6 條第 2 項：「為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，…」之規定，為照顧身心障礙者與原住民族，特舉辦之「公務人員特種考試身心障礙人員考試」，以及「公務人員特種考試原住民族考試」兩項。

2. 性別工作平等法

- (1) 我國為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特制定「性別工作平等法」。該法第 7 條明定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- (2) 第 10 條明定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。

(3)第 11 條明定，雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

(4)另於第 3.4.5 章規範性騷擾之防治、促進工作平等措施及救濟申訴程序等。

3.後備軍人轉任公職考試比敘條例

(1)本條例第 4 條規定，後備軍人參加公務人員考試時，得予下列優待：一、應考資格，除「特殊類科」外，得以軍階及軍職年資，應性質相近之考試。二、考試成績，得酌予加分，以不超過總成績十分為限。三、應考年齡，得酌予放寬。四、體格檢驗，得寬定標準。五、應繳規費，得予減少。

(2)另本條例第 5 條規定，後備軍人轉任公務人員之任用比敘，得予下列優待：一、後備軍人依法取得公務人員任用資格者，與其他候用人員資格相等時，優先任用。二、後備軍人依法取得公務人員各官等任用資格者，按其軍職官等官階及年資，比敘該官等內相當職等及俸級。三、任用公務人員之機關，遇有緊縮或改組時，應優先留用。四、作戰或因公負傷者，除依第一款至第三款規定外，並依其功勳，優敘俸級。

4.身心障礙者權益保障法

(1)本法第 16 條第 1 項明定，身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。公共設施場所營運者，不得使身心障礙者無法公平使用設施、設備或享有權利。

(2)本法第 16 條第 2 項明定，公、私立機關（構）、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。

綜上，從民主治理的觀點與美國經驗的啟示，考試院做為我國憲法中法定的最高人事主管機關，在台灣民主系絡下，應該優先對於政府文官的各項代表性進行瞭解，並從中提出更有助於台灣官僚代表性與社會人口代表性更趨於一致的政策，以使台灣的文官組成有助民主治理。