

# 《現行考銓制度》

## 試題評析

本屆高考「現行考銓制度」試題，考試法、任用法、俸給法、懲戒法等均有考到，這三題均算簡單，第三題有關行政與司法救濟之題目，乃是要同學引大法官會議之解釋來說明，有點像「行政法」考題，故這題較偏，同學們較感困難，不過在本班總複習第一回資料中第31題完全命中，所以本班程度較好的同學應能拿到八十分左右，不過，另三題屬基本觀念題，至少拿六十分，應不成問題。總之，今年之試題屬中性偏難，確能考出考生之程度來。

一、公務人員任用法第二條規定：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨……為人與事之適切配合。」如就當前我國公務人員考試與任用之各項法制與有關規定而言，前述立法目的有無可能實現？理由為何？試論析之。(25分)

答：

依據「公務人員任用法」第二條之規定：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」，由此可以看出，公務人員之任用之基本原則即為上列四項，在我國任用及考試法中均有相當之規如下：

(一)專才專業：於「公務人員任用法」上，有下列兩個條文可以看出

- 1.各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列兩個至三個職等。  
前項職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時，得由銓敘部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定。(第六條第一、二項)
- 2.各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系，列表送銓敘部核備。(第八條)
- 3.考試法中亦規定：用人機關申請舉辦特種考試時，考選部應就機關性質及其業務需要加以認定。
- 4.高科技或稀少性工作類科之技術人員，經公開競爭考試，取才仍有困難者，得另訂考試辦法辦理之。(考試法第四條)

(二)適才適所

- 1.「公務人員任用法」第四條第一項規定  
「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。」
- 2.「公務人員任用法」第十八條第一項第一款明白規定：公務人員之調任，應依據其職組與職系作為調任之依據。
- 3.該法第十八條第二項亦提及：「人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。」
- 4.公務人員高等考試、普通考試、初等考試，得視需要合併或分等、分級、分科辦理。(考試法第九條)

(三)初任與升調並重

- 1.「公務人員任用法」第十條規定：「各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，用人機關於報經分發機關同意後，得就列入候用名冊之增額錄取人員自行遴用，經訓練期滿成績及格後予以任用。  
已無前項考試正額或增額錄取人員可資分發或遴用時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用當年度候用名冊外之考試及格合格人員。」
- 2.對於公務人員之晉升，政府特於民國八十九年五月十七日發布「公務人員陞遷法」，可見政府對於公務人員陞遷之重視。
- 3.復依「公務人員任用法」第二十二條之規定：「各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調特種考試及格人員時，仍應受第十三條第五項及第十八條第三項規定之限制。」
- 4.公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。(考試法第二十二條)

(四)人與事適切配合

- 1.依據「公務人員任用法」第七條之規定：「各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。」
  - 2.依據「公務人員陞遷法」第二條之規定：「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」
  - 3.公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級，為因應特殊性質機關之需要及照顧殘障者之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，錄取人員僅取得申請舉辦特種考試機關及其所屬機關有關職務任用資格，不得轉調其他機關。（考試法第四條）
- (五)由上列考試與任用二法之相當規定，前述之法目的實有實現之可能，但畢竟「徒法不足以自行」，因此法雖完善，若人之因素致使目標無法完成，亦屬徒然，故「為政在人」確是此條文之真義。

二、依據「公務人員俸給法」之規定，我國公務人員俸給之發給，除權理人員外，係依銓敘審定之職等及俸級給俸，此一作法之用意為何？有無缺失？理由為何？應該如何改進？試論析之。(25分)

**答：**

(一)我國「公務人員俸給法」之規定，公務人員除權理人員外，俸給完全依銓敘審定之職等及俸級給俸，此一作法之用意，大致可歸納為下列幾點：

1.俸給之平等性（公平性）：

此即「同工同酬」之原則，即不論任何機關，凡是工作相同或等級相同的工作人員，其薪給應當一樣，這樣才不致引起公務人員的不平。同時對於中央與地方政府的公務人員，也應一視同仁，不能有差別待遇，只要地位相當，就應支領相當幅度的薪俸，否則就會引起他們之間的矛盾，造成中央與地方的隔閡。

2.員工之年資性：

凡公務員年資增加，而地位並未晉升時，其薪給亦應增加，用以獎勵人員工作辛勞，何況年資就是經驗的累積，經驗多者其工作能力亦會相對的提高，比起新進人員或經驗不足者，當然貢獻要大，所以即使地位相當，但年資多者所支領的薪給亦較多。

3.俸給之激勵性：

即俸給之支付，足以激勵工作士氣，包括

俸給計畫能保有適度彈性，使主管人員得在一定條件下，對於成績較優之工作人員，予以金錢上的鼓勵。

俸給的幅度適當 俸給幅度足以應付資深績優人員升級加薪的需要。

對於大致相當的工作，應給予相當範圍內的俸給。

4.表示地位之高低與責任之輕重：

凡地位高者薪俸高，地位低者薪俸低，其主要目的在以薪給之高低來區分權責之大小，凡努力工作而獲得升遷時，其報酬也相對的提高。目前英國即採取此種性質的公務人員薪給制度，常任文官的薪俸差額幅度高達二十倍左右。

5.表示工作量之多寡與技術之精粗：

凡工作量多，技術精者薪俸多，反之則少，在工商業高度發達的國家有採取此種性質的趨勢，美國就是一個最好的例子。

(二)其實以上所列之用意，雖在表面上看似公平，但實質上卻未必公平，其缺失大致有二：

1.俸給的分級分等之問題

俸給的分等與職位分類及工作評價有關。俸等多寡，視需要而定，不可主觀決定，而應：

俸給分等係根據工作與責任的繁簡難易及輕重，故必經科學的分析品評。

不經由繁雜的分類或品評程序，亦應以最簡單的排列法，將工作的程度依其高低次序排列出來，作為分等的依據。

各等區分之後，關於俸級的區分，則宜考慮「久任」的因素，以便工作人員可依年資及績效，逐年獲得「晉級加薪」的機會，以資鼓勵。

俸給多寡之決定，必須調和「鼓勵久任」與「同工同酬」兩大需要。

2.俸給差距及幅度問題：

俸給差距係指每等之間的差距及每等之內各級之間的差距而言。所謂「幅度」，係指每等之最低俸級與最高俸給之跨距而言。

俸等愈高，每等之間的差距宜愈大，才具有激勵之作用。（即每級之點數差距）

俸等愈高，俸級劃分愈小。主要原因，是由於高階層人員，用每年晉級加薪的方式，不足以發揮激勵功能，而中低層工作人員，均以加薪等經濟性的鼓勵，較為有效。有時，在不增加俸級的狀況下，可用延長晉級加薪的規定，以

拉大薪資幅度。(每等之級數)

三、試就歷次司法院大法官議決有關解釋，說明我國公務人員權益受損得以尋求行政救濟與司法救濟之情事。(25分)

**答：**

我國公務人員權益受損得以尋求行政救濟與司法救濟之情事，於歷次司法院大法官議決有關解釋，均可見到，茲列舉如下：

- 1.公務人員受免職處分，得依原公務人員考績法第十七條(已刪除)申請復審及再復審，但不得提起行政訴訟。惟依釋字第二四三號解釋，依法提起復審、再復審或以類似之程序謀求救濟者，相當於業經訴願、再訴願程序，如有不服，應許其提起行政訴訟。釋字第二六六號解釋重申第二四三號解釋意旨。
- 2.第二四三號解釋理由書提及「具有懲戒性質之免職處分，不論其形式上用語如何，實質仍屬懲戒處分，此項權限之行使及其救濟程序如何規定，方符憲法之意旨，應由有關機關通盤檢討，而為適當之調整」，一次記二大過之專案考績免職即係具有懲戒性質之免職處分(參照釋字第四九一號解釋)。依釋字第二九八號解釋文：「公務員之懲戒屬司法院掌理事項。此項懲戒得視其性質於合理範圍內以法律規定由其長官為之。但關於足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之懲戒處分，受處分人得向掌懲戒事項之司法機關聲明不服，由該司法機關就原處分是否違法或不當加以審查，以資救濟。有關法律，應依上述意旨修正之。本院釋字第二四三號解釋應予補充。至該號解釋，許受免職處分之公務員提起行政訴訟，係指受處分人於有關公務員懲戒及考績法之法律修正前，得請求司法救濟而言。」故相關法制修正後，公務員受到專案考績免職應向掌理懲戒事項之司法機關(現行法規規定為公務員懲戒委員會，釋字第三九六號解釋已要求採法院體制)聲明不服。
- 3.釋字第二九八號解釋理由書提及「具法定資格始得任用，並受身分保障之公務員，因受非懲戒性質之免除現職處分，經循行政程序未獲救濟時，受處分之公務員，仍得依本院釋字第二四三號解釋意旨，依法提起行政訴訟，請求救濟。」非懲戒性質之免除現職處分，例如受命令退休之公務員，主張其擔任之職務非屬提前退休之範圍所生之爭訟；又如取得外國國籍而遭解除職務之公務員，主張其取得者為外國之永遠居留權而非國籍所生之爭訟。

4.釋字第四九一號解釋

解釋文：憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應建立相關制度，再以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦應兼顧對公務人員之權益之保護。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁，此項懲戒得視其性質，於合理範圍內，以法律規定由其長官為之。中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前應給予受處分人員陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定：服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部份，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。

四、依據「公務員懲戒法」之規定，懲戒案件之議決如遇何種情事，原移送機關或受懲戒處分人，得移請或聲請再審議？試說明之。(25分)

**答：**

依據「公務員懲戒法」第三十三條之規定

懲戒案件之議決，有下列各款情形之一者，原移送機關或受懲戒處分人，得移請或聲請再審議。

- (一)適用法規顯有錯誤者。
- (二)原議決所憑之證言、鑑定、通譯或證物經確定判決，證明其為虛偽或偽造、變造者。
- (三)原議決所憑之刑事裁判，已經確定裁判變更者。
- (四)原議決後，其相關之刑事確定裁判所認定之事實，與原議決相異者。
- (五)發現確實之新證據，足認應變更原議決者。
- (六)就足以影響原議決之重要證據，漏未斟酌者。

前項移請或聲請，於原處分執行完畢後，亦得為之。