

一、公務人員個人在行政過程中，應如何在責任、立場、態度與角色四個層面，做到符合行政中立的要求？（25 分）

「行政中立」的「行政」，即指政府文官體系中從事行政之公務人員，而「中立」則是強調對於政黨政治運作採取中立的立場；故「行政中立」認為公務人員應對政黨保持中立，負責依法令執行政策、從事行政事務，且無偏私地服務人民；是就題旨，分下列面向述之：

（一）責任面

- 1.就此面向而論，公務人員應盡忠職守、推動貫徹由政府所制定的政策。
- 2.為確保公務人員能遂行前述責任要求，中立法第 3 條即明定，公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民；至於違反之課責效果，係同法第 16 條規定以，公務人員違反中立法，應按情節輕重，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；其涉及其他法律責任者，依有關法律處理之。

（二）立場面

- 1.公務人員在此一面向上，於處理公務時，其立場應超然、客觀、公正、一視同仁，無所偏愛或偏惡。
- 2.為確保公務人員之前述作為，如中立法第 12 條規定，公務人員於職務上掌管之行政資源，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，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。

（三）態度面

- 1.就此面向而論，公務人員在執行法令或政務官所定政策等相關行政行為時，應採取同一標準，以同樣公平之態度，對待任何個人、團體或黨派，而無孰重孰輕之差別。
- 2.為呼應前述價值要求，並確保前述應作為之行為，中立法第 4 條即規定，公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇；行政程序法第 6 條亦明定，行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。

(四) 角色面

- 1.在此面向而言，公務人員應以行政文官之角色執行職務，不介入政黨政治紛爭。當政務官擬訂政策，須提供協助時，即應以前述文官行政專業提供意見；當政策確立之後，即依自身之行政專業執行之；同時就所主管之業務，注意有利、不利之處，而作適當回應。
- 2.為確保公務人員實踐前述要求，中立法第 5 條第 2 項即規定以，公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭。

二、在公共人力資源管理過程中，考績所發揮的功能與其他那些人事制度有關？理由為何？(25 分)

(一) 考績發揮之功能簡述

以我國法制為例，依考績法、任用法及陞遷法等相關規定可知，考績具有獎酬、陞遷、懲處、免職等效果，究上述效果之設計，實欲發揮「激勵與留才」、「人才培育與發展」、「紀律維護」等公共人力資源管理功能，以健全人事制度，亦利人力資本之培植與管理。

(二) 與考績功能有關之其他人事制度

1.與「激勵與留才」功能相涉者：「俸給待遇制度」

(1) 如考績法第 7 條即明定，年終考績甲等或乙等，均晉本(年功)俸一級，並分別給予一個月或半個月俸給總額之一次獎金。

(2) 此係審酌激勵理論與管理實務，將績效評核與俸給待遇進行實質連結，藉此「績效俸」(Performance-based Pay)以激勵人員工作表現，同時亦審酌俸給待遇之外部衡平性，以此晉級及獎金，與民間企業競逐人才，也賦有留才之功能。

2.與「人才培育與發展」功能相涉者：「任用與陞遷制度」

(1) 即如考績法第 11 條規定略以，年終考績二年列甲等者，可取得同官等高一職等之資格；任用法第 17 條則將年終考績近三年二年列甲等、一年列乙等以上，作為參加升官等訓練之要件；陞遷法第 7 條將考績列

為陞任評分；陞遷法第 11 條則將專案考績一次二大功者，為得優先陞任之要件。

(2) 此即著眼於績效評核較優者，即核心職能表現較佳，對組織績效較具顯著效益，是就人力資本理論與實務言，應集中資源，就此類績優人員進一步培育發展，俾提升組織績效，亦有助組織未來領導人才之儲備，且可避免世代斷層。

3. 與「紀律維護」功能相涉者：「服務倫理制度」

(1) 即如考績法第 12 條與施行細則第 13 條略以，對於違反紀律或言行不檢者，記一大過，並於年終考績時，併計成績增減總分；針對違失行為嚴重、造成重大不良後果且有確實證據者，考績法第 6 條、第 12 條亦分別訂有相關免職要件。

(2) 此係審酌公務人員代表政府行使公權力，執掌行政資源，且身負人民信賴，爰應有較高之倫理紀律與績效要求。就違失行為者，予以懲處，以儆效尤；對情節嚴重者，予以免職淘汰，惟須遵循相關法治國原則，並予以當事人救濟之權利。

(三) 考績功能須與其他人事制度相互關聯之理由

1. 綜前論述，人力管理如欲確實發揮「激勵與留才」、「人才培育與發展」、「紀律維護」等功能效應，皆須透過考績作為前提基礎，俾篩選出績優人才或行為拙劣者：前者加以激勵培育，後者予以懲處淘汰。
2. 是以，考績雖為人力管理子功能之一，表面上與他者似呈水平關係，然實質為人力管理核心，已如前述論證，爰需相互關聯而呼應，缺一不可。
3. 爰此，考績信、效度之確保，應為吾輩人資管理者需廣續戮力之處，俾符考績法第 2 條所揭以，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。

三、政府辦理的「公務人員特種考試」和「專門職業及技術人員考試」，這兩者的內涵和主要差異為何？請分別說明之。(25 分)

(一) 兩者內涵

1.公務人員特種考試（下稱特考）

係因應特殊機關用人需求、照護特殊對象等目的，在高等、普通、初等考試之外，另設之公務人員考試用人制度；其內涵可再概述如次：

（1）因應特殊任用需求辦理

①為因應特殊機關需求及照顧特殊對象

依考試法第 6 條第 2 項規定略以，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，得比照高等、普通、初等考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。

②為因應取才困難

按考試法第 8 條規定略以，高科技或稀少性工作類科之技術人員，得由考選部報請考試院另訂特種考試規則辦理之。其考試及格人員，不得轉調原分發任用機關以外之機關任職。

（2）得依需要另為應考資格限制

係依考試法第 7 條與第 9 條等規定略以，考試院得訂定應考年齡、應考資格、體檢標準、限制轉調規定等特考規則；以及該院得依任用之實際需要，規定實施體格檢查，以及應考人之年齡、兵役及性別條件。

2. 專門職業及技術人員考試（下稱專技人員、專技考）

係為專技人員應經考試以鑑別其執業資格而設之制度；其內涵概述如下：

（1）依法應取得執業資格而辦理

依專技考試法第 1、2 條規定略以，因專技人員所從事之特殊技能業務，與公益或人民之生命、健康等權利有密切關係，爰依法律應經考試及格定其資格，並領有證書，方能執業；爰有此制之建置。

（2）得依需要另為應考資格限制

按專技考試法第 10、11 條等規定略以，該考試得視需要，提高學歷條件、增列相關之工作、訓練經驗以及語文能力檢定等等；亦得先徵詢相關職業團體意見後，變更相關專技考試之應考資格等考試規則。

（二）兩者之主要差異

1.意涵不同

(1) 特考係應特殊用人需求，在高、普、初考外，另設之公務人員考試用人制度，錄取者係取得公務人員之任用資格。

(2) 專技考則係應其專業執業與人民權利有密切關係，故依法應經考試及格領有證書，方得執業。

2. 依據不同

(1) 特考主要係依考試法第 6 條及相關條文規定辦理：

(2) 專技考則係依專技考試法第 3 條及相關條文規定辦理。

3. 取得資格不同

(1) 特考及格者，係取得公務人員特定任用資格，通常具有得予調任之機關、職系與限制轉調年限等限制要件。

(2) 專技考及格者，則係取得特定職業領域之執業證書與資格，得執業並賺取報酬，例如律師、建築師等，並非取得公務人員任用資格。

四、依據公職人員利益衝突迴避法的規定，何謂「利益」？我國建立此利益衝突迴避機制，對健全人事體制的意義何在？請分別說明及申論之。(25 分)

依司法院釋字第 601 號意旨略以，國家任何公權力之行使，均應避免執行職務之個別公職人員，與其職務間之利益衝突，而影響機關任務正確性及中立性之達成，是凡有類似情形即有設計適當迴避機制之必要；爰我國公職人員利益衝突迴避法（下稱利衝法）與相關機制即為此而設；謹依題意分述如次：

(一) 利衝法所定之利益內涵

依利衝法第 4 條第 1 項規定，利益包括財產上、非財產上利益，分述各自內涵如下：

1. 財產上利益

依利衝法第 4 條第 2 項摘述之：

- (1) 動產、不動產。
- (2) 現金、存款、外幣、有價證券。
- (3) 債權或其他財產上權利。

(4) 其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。

2. 非財產上利益

據利衝法第 4 條第 3 項以，指有利公職人員或其關係人在利衝法第 2 條第 1 項所列之機關(構)團體、學校、法人、事業機構等組織之任用、聘任、聘用、約僱、臨時人員之進用、勞動派遣、陞遷、調動、考績及其他相類似之人事措施。

(二) 此機制對健全人事體制的意義：在效率與效能要求下，兼顧課責與清廉，以臻善治

1. 為追求公共任務執行之效率與效能，公職人員須擁有特定裁量權力；然而，如無課責 (accountability) 與清廉 (cleanness) 透明 (transparency) 等機制，將使渠等憑恃於政府之職權，獲取優越之機會與條件，擴增其與關係人之財產或非財產上利益，長久若此，恐形成特定統治群體壟斷經濟、寡占政治且失信於民之國家。¹
2. 以善治 (good governance) 之形成，需國家有效地提供其公民品質良好之服務，並且適當地分配、管理及運用公共資源；至於其衡量方式，雖然各方看法不一，然可概略歸納為效率與效能、課責、清廉透明等標準，上述標準亦常為各國文官人事體制所追求之管理目標。²
3. 爰此，文官人事體制除了追求公共任務遂行之效率與效能外，亦應建置「公開透明」與「課責」等機制，強化控制裁量權範圍與內容，敦促公職人員在合理化之行政權力中，專注以公共利益為考量，而對於己身與關係人利益則予以迴避並主動揭露陳報，俾強化政府施政之清廉。³
4. 綜上所述，我國建立公職人員利益衝突迴避機制，其意義即在文官體制效率與效能觀點下，以該機制與法律規範，令公職人員行使職權需清廉透明，否則將依法課責，俾提升治理正當性，同時取得人民信賴而攜手合作，以臻善治之國。

¹ 詳參莊乃慧、袁鶴齡等老師 (2018) 我國公職人員利益衝突迴避法對地方廉能治理影響之研究。文官制度季刊。第十卷第一期：頁 59-92。

² 詳參莊文忠、洪永泰、陳俊明等老師 (2014) 臺灣公共治理指標調查。國家發展委員會委託研究報告。

³ 同前註 1