

貳 前言

所謂任用，乃行政首長或被授權人員指派符合資格條件的人員擔任某一職位之權利行使，其範圍包括公務人員考試及格人員之分發任用，以及現職公務人員之遷調¹。我國陞遷制度原由各主管機關訂定內部人事規章為辦理依據，屬於任用制度之一環，嗣考試院以憲法第83條暨增修條文第6條均明訂「陞遷」為該院法制職掌事項，因此於民國89年5月17日制定公布公務人員陞遷法，同年7月16日施行²。

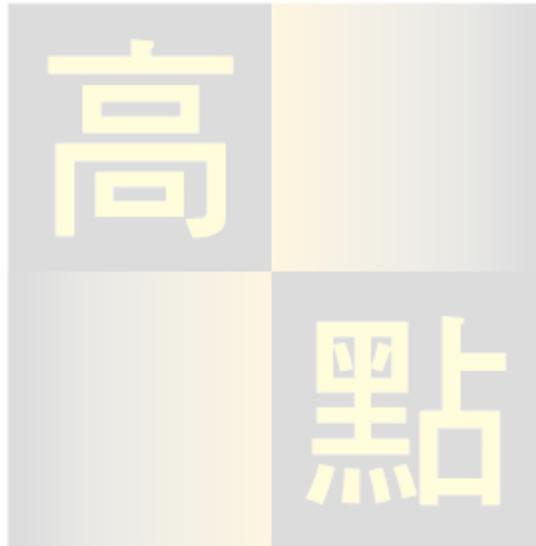
任用與陞遷制度不但佔據「考銓制度」極為龐大的比重，更是歷次命題的重心。除了「面積廣大」自然而然容易被命中以外，箇中原因係我國公務人員任用與陞遷法制統包了「人事分類制度法律」、「人員類別法律」、「機關首長任免權力行使規範」以及「公務人員身分保障」等諸多繁雜的子概念。傳統上，學界與實務界皆認同「任免業務」乃人事制度之核心關鍵業務，更是人事幕僚能否易地而處，設身處地的為行政機關首長追求組織業務目標與人力間有效配合之關鍵。誠如城山三郎所撰寫的經典小說《官僚之夏》中，主角風越信吾的名言³：「在我的部門當中，並沒有花不完的預算，就連法令方面的許可權，到現在也沒剩下多少。我唯一非做不可的，就是透過行政指導的方式，拉著業界不斷前進而已；但即便光是如此，擔負起此一重責大任的官員，其能力與個性仍然是相當關鍵的問題所在。和那種只是按照入省（日本的中央部會）年資安排官員位置的政府機關不同，若沒辦法發掘出具有獨特魅力的人才加以培育，並將分配至適當地部門的話，總有一天，我們的工作終將會停滯不前。」

1 楊戊龍（2021）。公務員法要義〔二版〕，頁84。台北：翰蘆。

2 張瓊玲、蕭全政、張孟湧、李衍儒（2010）。公務部門人力考評、激勵、陞遷制度評析及改善建議，頁39-40。考試院委託研究報告。台北，未出版。

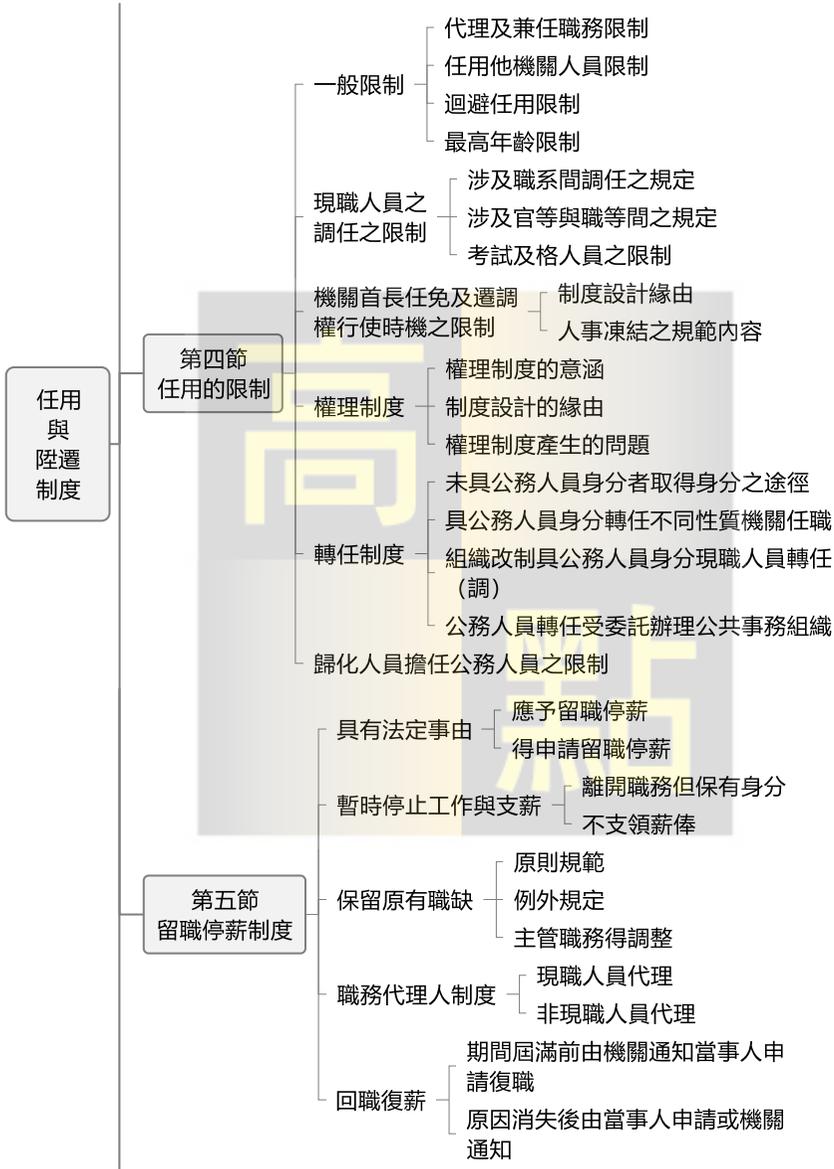
3 城山三郎著，許金玉譯（2011）。官僚之夏，頁12。新北：新雨。（《官僚たちの夏，かんりょうたちのなつ》，日本作家城山三郎的小說，最初以「通産官僚之夏（『通産官僚たちの夏』）」連載於《周刊朝日》，1975年由日本新潮社改編發行單行本）

最後，正因本章內容龐大，在備考資料的介紹面，筆者選擇考試價值較高的內容加以介紹，以避免考生陷入過度浩瀚的茫然困境。



參 綱要表解





肆 內容研析

第一節 任用制度的適用範圍與原則

一、適用範圍

(一)任用的對象

依據「公務人員任用法」所定任用資格條件及任用程序之人員，包括該法第32條之司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員。而在人員資格類型面，包括合格實授人員、准予登記人員、准予權理人員及機要人員⁴。

(二)任用的權責劃分

1. 決定擬任人員，並先派代理

由各用人機關掌理，任用法第24條規定，各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，……。

2. 任用資格的銓敘審定

由銓敘部掌理，也就是公務人員的資格審查，任用法第24條規定，各機關派代後，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。但確有特殊情形未能依限送審者，應報經銓敘部核准延長，其期限除另有規定者從其規定外，最多再延長以二個月為限，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。

3. 國家正式予以任命

依我國憲法，總統依法任免文武官員。任用法第25條規定，各機關初任簡任、薦任、委任官等公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。

二、任用的原則

依我國人事法制觀之，除公務人員任用法第2條規定，專才專業、適才

4 徐有守、郭世良（2019）。考銓制度〔增修四版〕，頁214。台北：五南。

試題大觀園 
Focus Example

1. 身為公務人員，應遵守或履行那些義務？請至少列舉三項，並說明內容。另外，對於長官的命令，又要如何回應？（25分） 【104年身特四等】
2. 對於上級長官的命令與工作指派，公務人員在執行前應該有那些判斷或考量？試請申論之。（25分） 【104年原特三等】
3. 在當前多元環境下，公務人員行事常面臨「便民」與「圖利」界限模糊的情境。請問現行人事法令提供了那些判斷標準？公務人員又應如何因應？（25分） 【105年上校轉任】
4. 關於公務人員參與政治活動之規範，公務人員行政中立法有何規定？（25分） 【104年上校轉任】
5. 政黨輪替為民主政治之常軌，常任文官依據公務人員行政中立法第3條規定，應嚴守行政中立，依據法令執行職務，已成為常任公務人員基本民主法治素養。惟實務上，如有民選首長或政務首長濫用其用人權，依規定可將公務人員在同官等內調任低職等職務。孟子曰：「有恆產者有恆心，無恆產者無恆心。」請問現行公務人員相關法規中，對於上述公務人員在同官等內調任低職等職務之權益保障規定為何？（25分） 【104年地特三等】
6. 我國對於公務人員或公務員的界定範圍，隨著不同法律的適用需要而各有差異，請根據公務員服務法的相關規定，說明「公務員」的界定範圍，並闡述該法採用此界定範圍的意涵。（25分） 【106年退除役四等】
7. 考試院於民國98年通過推動「文官制度興革規劃方案」，請敘述其中第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」的內容？又，倫理道德的德目與內涵可能為法律所吸收，成為法律條文的一部分；也可能因為個人價值觀不認同，致不能適應時代潮流而被淘汰。雖然如此，公務倫理仍有那些無可替代功能價值？試從公務員服務法、公務員廉政倫理規範等說明之。此外，公務倫理實施與發展過程，可能遇到那些困境？請一併詳述之。（25分） 【105年高考二級】
8. 屬官對於長官所發命令為意見陳述後，對於違法與否意見相左時，屬官應該如何處理？（25分） 【106年原特四等】



試題範例(六)

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）

【114年高考三級】

解題示範

※本題約972字。

要求公職人員利益衝突迴避，具有強化公務倫理與課責的意義；誠如公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱本法）第1條第1項規定，為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化及不當利益輸送，特制定本法。茲依題意說明如下：

(一)本法之迴避種類規定與內涵

1. 自行迴避

本法第6條第1項規定，公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。

2. 申請迴避

本法第7條第1項規定，利害關係人認公職人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得向該公職人員所屬機關、上級機關團體、指派、遴聘或聘任機關等申請迴避。

3. 職權（命令）迴避

(1)本法第8條規定，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)本法第9條第1項規定，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。

4. 綜上，利益迴避制度之目的係在確保公正裁決程序、排除循私偏頗決定、防止利益輸送交換，以及恪遵「當事人不得兼為裁判人」之法理，乃廉能政治的重要環節。

(二)不當利益禁止的規範類別

1. 圖利禁止

本法第12條規定，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。

2. 請託關說禁止

本法第13條規定，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。

3. 交易行為禁止

本法第14條第1項規定，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。惟同條項但書係依據司法院大法官第716號解釋意旨規定，於公職人員之關係人部分，若因禁止其參與交易之競爭，將造成其他少數參與交易者之壟斷，反而顯不利於公共利益；故於此情形，機關於交易過程中已行公開公平之程序，而有充分之防弊規制，屬禁止公職人員之關係人交易之例外規定。

此外，本法所稱之利益包含本法第4條第1項之財產上及非財產上利益。