

考試類科與職組職系要站在「簡併」的同一軸線上嗎？

楊戊龍*

摘要

本文認為跳出高普考試及升等考試範圍觀察現行制度，及初淺比較美、日、韓考選制度，就可以發現考試類科並不需要與職組職系站在簡併的同一軸線。有論者認為職組職系區分過細，讓政府用人彈性不足，無法回應政府職能變遷，本文認為有其觀察基礎，但過度推論。職組職系簡併後有一定的正向實益，但整體效果仍待觀察。另外，以試務成本及風險作為簡併考試類科之理由，是從考選本位的角度思考。考選制度精進的重點，不在於考試類科簡併，而在於掌握測驗技術，增加考選的效度。

關鍵字：職組、職系、考試類科、簡併

* 國立高雄大學政治法律學系教授 (Professor, Department of Government and Law, National University of Kaohsiung)

Should the Examination Categories be Modified along with the Line of Simplifying and Merging the Occupational Groups and Series?

Wu Lung Yang

Abstract

After reviewing the existing examination categories beyond Civil Service Junior and Senior Examination, and Promotional Examination, and briefly studying the civil service recruitment systems in the United States, Japan, and South Korea, this paper argues that it is not necessary to go along the line of simplifying and merging the occupational groups and series to modify the examination categories. There are lots of remarks that the existing occupational groups and series are so many and rigid that the personnel transfers and assignments of jobs are hindered, and further, that the civil service could not respond to changes of government functions appropriately. To a certain extent, those remarks have good grounds. This paper, however, argues that those remarks made an excessive inference. Simplifying and merging the occupational Groups and series will probably benefit parts of personnel management. The long-term effect deserves still a closer look. In addition, curtailing spending and reducing the risk of examination administration can't justify simplifying and merging the examination categories. Rather than simplifying and merging the examination categories, the key to improve examination system lies in increasing the validity of civil service examination by mastering in examination techniques.

Keywords: Occupational Groups, Occupational Series, Examination Categories, Simplification and Merger

壹、前言

職組職系由銓敘部主管，而考試類科由考選部主管，當銓敘部簡併職組職系時，考試類科如何處理？

我國一般行政機關的任用制度採「簡薦委制」與「職位分類制」的折衷制，或稱「官職併立制」（官等職等併立）。這套制度以職位分類制之「專業分工」為架構，吸納簡薦委制「彈性」之精神，簡併「職位分類制」159 個職系，將工作性質相近的職系，劃歸同一職組，並區分為行政類與技術類，民國 76 年 1 月 16 日開始實施時，分 26 個職組 53 個職系。至 100 年擴張至 43 個職組 96 個職系（行政類：15 個職組 45 個職系，技術類：28 個職組 51 個職系）。

對於這樣的結果，有人認為區分過細、缺乏彈性，需要簡併。不僅職組職系要簡併，考試類科也要簡併。104 年 2 月 5 日考試院第 12 屆第 22 次會議通過「第 12 屆施政綱領」，「壹、總綱」明文：「三、通盤檢討整併職組職系及考試類科，精進考試方法與培訓機制，完善選才、育才與留才制度」。事實上，在第 12 屆之前，銓敘部即有專案小組，朝「行政類職系加以整併、技術類職系維持專業分工」之方向，即採簡併、通才、彈性之原則處理，且朝行政類應較通才，技術類較專業取向檢討研議。銓敘部研議中的方案，擬依：1. 重整職系核心職能，便於設科取才經濟；2. 配合組織調整情形，合理區分工作內涵；3. 整合不同專業人力，因應彈性用人所需；4. 確保專才通才並重，提昇整體工作效能；5. 參考學校系科設置，辨別職系所需學識等方向，將 43 個職組 96 個職系簡併為 21 個職組 44 個職系。

考選部有一職系設一類科的規定，當銓敘部簡併職系時，考試類科應與職組職系一同站在「簡併」的軸線上嗎？只要跳出高普考試及升等考試範圍觀察現行制度及初淺比較日、韓、美制度即可明瞭。不必。

貳、簡併理由

職組、職系是職位分類制下條理化工作性質的概念。職系，工作性質的區分，同一職系的職務（工作），工作性質及所需學識相似（但也未必全然如此）；職組，工作性質相近職系之組合。職組職系的設計，為達專才專業、適才適所、人與事的配合，其控制機制在依職務所需專業選才及調任。公務人員任用法第 18 條第 1 項第 1 款規定，簡任第 12 職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。第 13 條第 4 項規定，

高普初等及相當等級特考及格人員得予任用之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。但依「職組暨職系名稱一覽表」(備註欄)規定，不同職組之部分職系間得單向或雙向調任。另依「現職公務人員調任辦法」第5、6、7、8條規定，現職公務人員考試類科、學系(輔系)或研究所性質、曾修習學分(20學分)、工作性質、接受教育訓練、專長轉換訓練等與調任職務職系性質相近者，得認為具有擬調任職務職系之專長而予調任。即現制對於機關現職人員之調任，仍保有一定程度的彈性，但要經過學習、審查。

職組職系、考試類科之簡併，98年6月18日考試院第11屆第39次會議通過「文官制度興革規劃方案」之第二案(統整文官法制活化管理體系)現況說明指出：「對於各職系間調任之設計，亦有略嫌僵化之批評，均有待檢討研修」，並具體興革建議：「另對職組暨職系名稱一覽表有關單向或相互調任之規定，宜在專才專業、適才適所之前提下，兼顧機關用人需要，酌作修正」。104年2月5日考試院第12屆第22次會議通過之「考試院第12屆施政綱領」，確立「通盤檢討整併職組職系及考試類科」的政策方向。

政策背後的首要理由是「用人彈性不足」，無法回應政府職能改變，限制公務人員視野及陞遷調動，不利回應全球化競爭與時代變遷，也連帶影響考試類科的設置過多，進而影響考選成本及品質。張四明(2016：43-46)研究報告指出，1. 欠缺明確的設置原則及標準，無法區辨各職系間差異性。2. 現行職系區分過為繁雜瑣細，導致機關用人失卻彈性，且調任規定寬嚴不一，調任結果顯失合理性。3. 職組職系與考試類科關連性密切，屬上下游連動關係(考試類科的設置主要是為了能夠進用符合職系說明書之需求與機關需求之人才，故現行各類考試規則當中所定的考試類科都有其對應之職系與職組，然倘若職組職系整併後，原先之考試類科應如何對應職系是一大問題，又考試類科涉及應試科目，若不加以整併，恐有一職系下設多個考試類科與應試科目過於複雜之情況)。4. 現行考試類科之設置數量繁多，亟待進行大幅簡併。

不過，其中有一段頗為奇怪的訪談論述：「往往機關有用人需求時，便要求放寬相關規定，原先廣增職系理當使得人員的調任困難，但因為如此不斷要求放寬規定，反倒造成人員在調任上，實際是條條大路通羅馬，人員可以透過跳躍式的調動方式，取得和其考試時的專業類科完全不相干的職務資格」，似乎是說已經不合理的，乾脆一併放寬吧。考試類科的簡併似乎也有這個邏輯，因為行政類科應考資格不限科系，應試科目只差一科或二科，所以設兩個考試類科並無意義，乾脆簡併吧。有時候，連用人機關建議增設職系的需求，也在簡併方向下併同考量，如災害管理

職組職系納入未來的綜合管理職系。

考試類科也要隨著簡併，歸納論者理由包括：1. 職系、考試類科過於細分，應考及格人員視野受限；2. 考試類科多，考試科目、須遴聘命（審）題閱卷委員也就多，除要耗費大量的試務成本外，也會影響命題、閱卷品質；3. 試務愈龐雜，出錯可能性就愈高，考試類科簡併，可減輕命擬題作業之複雜程度，降低出錯的可能性；4. 行政類科應考資格不限定畢業科系，應試專業科目相差不多，考試沒有鑑別力；5. 公務人員專業化可以經由訓練達到。陳志瑋 (2013：55-56) 指出，考試類科採專業劃分的作法，和現行高等教育的科系有著高度相似性，但過度精細劃分的結果，一方面造成考選過程過度繁雜且需投入更多資源，另一方面是所錄取的公務人員，雖具有優秀的專業知識與背景，卻不見得擁有當代社會所需的全局治理能力。更令人擔憂的是民主社會需要更高的回應力，以解決民眾關心的許多基本問題，卻可能因過度專業主義的心態而難以實現，例如都市更新、核四、油電價格等臺灣社會近年高度關切的公共政策，皆有類似現象。

參、一職系一類科？

考選部有「一職系設一類科」的規定，各項公務人員考試既有職系已設類科者，其新增類科應具備下列三款要件：1. 學校設有相關院、系、所、科、組、學位學程培育人才。2. 新增類科擬訂之應試專業科目與所屬職系或相關職系已設類科專業科目差異達應試專業科目三分之二以上，且無法以調整已設相關類科應試科目因應；其未設職系之新增類科，以相近類科為比較依據。3. 預估未來五年職務出缺數合計達 15 人以上（參見公務人員考試新增類科處理要點）。以上是為維護高普初等考試為主流考試的思考，跳脫高普初等考試及升等考試外整體觀察，相違背情形所在皆有。

實徵上，光譜的一端是一職系一類科，如公務人員升等考試；光譜的另外一端是一職系多類科，如調查人員特考。調查人員劃歸安全職組安全保防職系，三等考試現設調查工作組、法律實務組、財經實務組、化學鑑識、醫學鑑識、電子科學組、資訊科學、營繕工程等組別，各組別應試專業科目不同。調查人員特考在本題反映兩件事：(1) 安全保防職系屬行政類，同一職系內工作性質差異很大，包括技術類的專業在內（如資訊、化學等），需要專業分工，並依需求設不同的考試組別（類科）；(2) 專業分工後的整合：各組別人員均屬同一職系，任用後的資訊科目組人員要執行法律實務組的工作困難度很高，反之亦然，亦即安全保防（或調查工作）的有效履行，不是每個人都是通才，而是各類專才的整合，此進一步涉及首長、主管的領導。

國家安全局國家安全情報人員特考靠向調查人員特考光譜端，而公務人員高普初等考試或性質相當考試（如地方特考）偏向升等考試端，大部分一職系一類科，也有少數職系設二個或三個考試類科。在上開之外，有些考試如警察人員、交通事業、關務人員特考，依業務需求分設不同考試類別／組別，再「依法考試及格人員考試類科適用職系對照表」認定適用職系。依此，考試類科之增減，可以與職組職系簡併脫勾處理。

肆、美、日、韓之職組職系與考試類科連動？

一、美國

職位分類 (position classification) 是美國聯邦人事管理制度的基礎，主要適用於競爭職 (competitive service) 公務員。依薪資體系而言，指適用一般俸表 (General Schedule) 第 1 至第 15 級之公務員－白領公務員。職組 (Occupational Groups)、職系 (Series)、職等 (Grade)、職級 (Class of Positions) 是其核心元素，職系依職業研究結果及機關的使用率而修正，低使用率者予以取消。另外有適用「技藝勞動薪資等級表」(The Wage Grade Trades and Labor Schedule) 之藍領公務員，分 36 個職族 (occupational families)，每一職族亦有類似職系之分工 (U.S. Office of Personnel Management, 2009)。

依據「職組與職族手冊」(Handbook of Occupational Groups and Families)，目前設有 23 個職組 406 個職系，同一職組含括範圍廣泛，包括行政、技術性質工作；相對的，(職系) 分工即較為精細 (參見下表一、二)。

表一 美國聯邦職位分類：23 個職組 (406 職系)

1. 其他 (miscellaneous) 職組 (26 職系)	2. 社會科學、心理及福利職組 (29 職系)
3. 人力資源管理職組 (7 職系)	4. 一般行政、書記及辦公室服務職組 (30 職系)
5. 自然資源管理及生物科學職組 (3 職系)	6. 會計及預算職組 (17 職系)
7. 醫學、醫院、牙醫、及公衛職組 (49 職系)	8. 獸醫職組 (3 職系)
9. 工程與建築職組 (29 職系)	10. 法律與親屬職組 (17 職系)
11. 資訊與藝術職組 (20 職系)	12. 企業與工業職組 (24 職系)
13. 著作、專利與商標職組 (9 職系)	14. 物理職組 (26 職系)

15. 圖書館與檔案職組 (6 職系)	16. 數學職組 (12 職系)
17. 設備、設施及服務職組 (9 職系)	18. 教育職組 (11 職系)
19. 檢查、調查、執法 (enforcement and compliance) 職組 (19 職系)	20. 品保、檢驗與標記職組 (4 職系)
21. 供應職組 (8 職系)	22. 交通職組 (19 職系)
23. 資訊科技職組 (2 職系)	

表二 美國聯邦職位分類：4 個職組之職系 (擇例說明)

●其他 (miscellaneous) 職組 (26 個職系)
1. 矯正機制行政、2. 矯正官 (Officer)、3. 債券促銷、4. 安全與職業健康管理、5. 安全技師 (technician)、6. 社區規劃、7. 社區規劃技師、8. 戶外休閒規劃、9. 公園管理員、10. 環境保護專家 (Specialist)、11. 環境保護助理、12. 運動專家、13. 葬儀指導、14. 牧師、15. 衣著設計、16. 指紋鑑定 17. 安全行政、18. 火災防護、19. 聯邦法警、20. 警察 21. 核能物質運送、22. 保全 (security guard)、23. 安全書記與助理、24. 旅遊導覽 25. 外國法律專家、26. 一般學生實習
●社會科學、心理及福利職組 (29 個職系)
1. 社會科學、2. 社會科學助手 (aid) 與技師、3. 社會保險行政、4. 失業保險、5. 健康保險行政、6. 經濟學學家、7. 經濟學助理、8. 外交事務、9. 國際關係、10. 情報、11. 情報助手與書記、12. 外國農業事務、13. 國際合作、14. 勞動力研究分析、15. 勞動力發展、16. 地理、17. 人權分析、18. 歷史、19. 心理學、20. 心理學助手與技師、21. 社會學、22. 社會工作、23. 社會服務助手與助理、24. 社會服務、25. 休閒專家、26. 休閒助手與助理、27. 一般人類學、28. 考古學、29. 社會科學學生實習
●人力資源管理職組 (7 個職系)
1. 人力資源管理 (含資訊系統、軍事、職位分類、報酬、甄募配置、員工福利、人力資源發展、績效管理、員工關係、勞動關係等專業)、2. 人力資源輔助、3. 調解、4. 見習與訓練、5. 勞動管理關係檢查、6. 平等僱用機會、7. 人力資源管理學生實習
●自然資源管理及生物科學職組 (30 個職系)
1. 一般自然資源管理與生物科學、2. 微生物學、3. 生物科學技師、4. 藥理學、5. 生態學、6. 動物學、7. 生理學、8. 昆蟲學、9. 毒物學、10. 植物保護技師、11. 植物學、12. 植病學、13. 植物生理學、14. 園藝、15. 遺傳學、16. 牧場管理、17. 牧場技師、18. 土壤保護、19. 土壤保護技師、20. 灌溉系統運作、21. 山林管理、22. 山林管理技師、23. 土壤科學、24. 農業經營學、25. 魚類及野生生物行政、26. 魚類生物學、27. 野生生物保護管理、28. 野生生物學、29. 動物學、30. 生物學學生實習

美國聯邦政府用人，係屬職位導向 (position-based) 模式，高度分權，各機關根據職缺所需要職能，自行甄選，已無包括所有職位的單一文職測驗 (civil service test)——資格測驗。工作職缺在「聯邦工作網」(USAJOBS) 公告，各機關各自建立、管理自己的職缺公告，並無統一的格式，公告資訊一般包括：職稱、薪水、職責、資格條件、截止日期、申請程序。

僱用申請程序大致如下¹：1. 申請人在「聯邦工作網」建立帳號，下載相關表件 (如履歷表) 及上傳所需文件，對感興趣的職缺提出申請。2. 「聯邦工作網」自動將申請表件移送至僱用機關之申請系統，此一階段，視僱用機關之不同，申請人可能要提供更多的資訊、文件、回答資格問題、或填答職業問卷。3. 公告日期截止後，僱用機關審查所有申請人的資格，決定其屬「低度符合資格」(minimum qualified) 或「高度符合資格」(highest qualified)，「高度符合資格」者進入下一階段面談程序。4. 由僱用官員依據機關的政策，審核申請表件及面談申請人，面談可能採小組、親自、視訊、電話面談等方式。5. 僱用機關決定及通知錄取與否，並對錄取人員啟動僱用程序，進行背景調查或安全查核，一旦通過相關查核，即可決定上任日期。

二、日本

日本並無類似美國職位分類制之職組職系的設計，但工作性質的分類仍然存在，並反映在公務員考試 (試驗) 類科上。日本國家公務員分為一般職與特殊職 (包括部長、資深副部長、國會秘書處 (長)、大使、法官、法庭雇員、國會雇員、及國防部雇員等)，一般職由國家公務員法 (National Public Service Act) 規範，為人事管理的基本法。

依人事院規則八一八 (採用試驗)，初任公務員考試分：1. 綜合職、2. 一般職、3. 專門職、4. 經驗者採用考試四類。1. 綜合職任用考試招募從事需要高階專業、技術與經驗工作的公務員。2. 一般職任用考試招募從事每日行政庶務的公務員。3. 專門職任用考試招募從事特定行政領域專業工作的公務員。4. 經驗者採用考試屬於中途任用考試，招募私部門單位主管級以上之有實務經驗的人才。考試有年齡限制，並屬資格考性質，初次任命是由任命者自考試合格名單中，考量成績後挑選進行面試 (國家公務員法第 56 條)。綜合職與一般職 (大學畢業程度) 合格之初任候選名單有效期為 3 年，一般職 (高中畢業程度) 與經驗者任用考試 (官員程度) 合格之有效期間為 1 年 (合田秀樹，2014)。各類考試的類科參見表 3，綜合職及一般職考試方式 (種目) 參見表四。

1. "How does the application process work?" from <https://www.usajobs.gov/Help/faq/application/process/>. Retrieved 2016/11/21.

2. 以司法試驗合格者為對象，從事法曹 (檢察官、法官、律師) 業務所必要的學識與能力。

表三 日本國家公務員採用考試種類及類科（區分）

●綜合職考試	
研究所畢業程度	1. 行政、2. 人間科學、3. 工程、4. 數理科學、物理、地球、5. 化學、生物、藥學、6. 農業科學、水產、7. 農業農村工程、8. 林業、自然環境、9 法務 ²
大學畢業程度	1. 政治・國際、2. 法律、3. 經濟、4. 人間科學、5. 工學、6. 數理科學、物理、地球科學、7. 化學、生物、藥學、8. 農業科學、水產、9. 農業農村工程、10. 林業、自然環境、11. 教養
●一般職考試	
大學畢業	1. 行政、2. 電氣、電子、情報、3. 機械、4. 土木、5. 建築、6. 物理、7. 化學、8. 農學、9. 農業農村工學、10. 林學
高中畢業	1. 事務、2. 技術、3. 農業、4. 農業土木、5. 林業
社會人考試 （係員級）	1. 事務、2. 技術、3. 農業、4. 農業土木、5. 林業

●專門職考試		
1. 皇宮護衛官採用考試 （大學畢業程度）	2. 皇宮護衛官採用考試 （高中畢業程度）	3. 刑務官採用考試（高中 畢業程度）
4. 入國警備官採用考試 （高中畢業程度）	5. 法務省專門職員（人間 科學）採用考試（大學 畢業程度）	6. 財務稅門官採用考試 （大學畢業程度）
7. 國稅專門官採用考試 （大學畢業程度）	8. 稅務職員採用考試（高 中畢業程度）	9. 食品衛生監視員採用考 試（大學畢業程度）
10. 勞動基準監督官採用考 試（大學畢業程度）	11. 航空管制官採用考試 （大學畢業程度）	12. 航空保安大學校學生採 用考試（高中畢業程 度）
13. 氣象大學校學生採用考 試（高中畢業程度）	14. 海上保安大學校學生採 用考試（高中畢業程 度）	15. 海上保安學校學生採用 考試（高中畢業程度）
16. 海上保安學校學生採用 考試（特別）（高中畢 業程度）		

●經驗者採用考試		
1. 經驗者採用考試〔係長級（事務）〕	2. 外務省經驗者採用考試（書記官級）	3. 國稅廳經驗者採用考試（國稅調查官級）
4. 農林水產省經驗者採用考試〔係長級（技術）〕	5. 國土交通省經驗者採用考試〔係長級（技術）〕	6. 觀光廳經驗者採用考試〔係長級（事務）〕
資料來源：1. 別表第一 区分試験及び区分試験の対象となる官職（第四条関係） (http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H23/H23F22008018.html)；2. 試験情報 (http://www.jinji.go.jp/saiyo/syokai/syokai.htm)。(下載日期：2016/11/2)		

表四 綜合職、一般職考試方式

●綜合職：研究所畢業程度		
考試	方式(法務以外類科)	內 容
第1次考試	基礎能力考試(複選題)	1. 知能分野(文章理解8題；判斷、數的推理(含資料解釋)16題)；2. 知識分野(自然、人文、社會)6題(含時事)。配分佔2/15。
	專門考試(複選題)	40題，分必答題與選答題，必答與選答題數各類科不一，配分佔3/15。行政類科再分為：(1)政治・國際、(2)法律、(3)經濟三組(選考)。
第2次考試	專門考試(申論題)	行政類科3題，其他類科2題，配分佔5/15。
	政策課題討論考試	包含小組研討與報告，測驗考生具備簡報與溝通技巧，必須以日文及英文資料作為簡報與討論的參考，配分佔2/15。
	個別面試(人物試驗)	評量考生的人格與人際關係技巧，配分佔3/15。
英語考試(加分)		1. 加15點：TOFEL(iBT)65以上未滿80、TOEIC600以上730未滿、IELTS5.5以上6.5未滿。 2. 加25點：TOFEL(iBT)80以上、TOEIC730以上、IELTS6.5以上、英檢1級及準1級。

●綜合職：大學畢業程度		
考試	方式(教養以外類科)	內 容
第 1 次 考試	基礎能力考試(複選題)	1. 知能分野(文章理解 11 題;判斷、數的推理(含資料解釋)16 題); 2. 知識分野(自然、人文、社會)13 題(含時事), 配分佔 2/15。
	專 門 考 試 (複選題)	40 題, 配分佔 3/15。
第 2 次 考試	專 門 考 試 (申論題)	行政類科之政治・國際、法律、經濟組 3 題, 其他類科 2 題, 配分佔 5/15。
	政策論文考試	申論型 1 題, 測驗政策制定之必要能力、綜合性思考與判斷能力, 配分佔 2/15。
	個別面試	評量考生的人格與人際關係技巧, 配分佔 3/15。
英語考試(加分)		1. 加 15 分: TOFEL(iBT) 65 以上未滿 80、TOEIC 600 以上 730 未滿、IELTS5.5 以上 6.5 未滿。 2. 加 25 分: TOFEL(iBT) 80 以上、TOEIC 730 以上、IELTS6.5 以上、英檢 1 級又準 1 級。
●一般職 — 大學畢業程度		
考試	方式	內 容
第 1 次 考試	基礎能力考試(複選題)	1. 知能分野 27 題(文章理解 11 題、判斷推理 8 題、數的推理 5 題、資料解釋 3 題); 2. 知識分野 13 題(自然、人文、社會 13 題(含時事), 配分佔 2/9。
	專 門 考 試 (複選題)	建築類科 33 題, 配分佔 2.5/9, 其他類科 40 題, 配分佔 4/9。
	行政類科: 一般論文考試	透過短文寫作評量應考人表達能力、對題目理解能力, 配分佔 1/9。
	其他類科: 專 門 考 試 (申論題)	1 題, 建築類科配分佔 2.5/9, 其他類科佔 1/9。
第 2 次 考試	個別面試	評量考生的人格與人際關係技巧, 配分佔 2/9。

●一般職 — 高中畢業程度		
考試	方式	內 容
第 1 次 考試	基礎能力考試(複選題)	1. 知能分野 20 題 (文章理解 7 題、課題處理 7 題、數的處理 4 題、資料解釋 2 題) ; 2. 知識分野 20 題 (自然科學 5 題、人文科學 9 題、社會科學 6 題。事務類科配分佔 4/9，其他類科佔 2.3/9。
	適 性 考 試 (複 選 題) 及作文考試 (事務類科)	迅速正確處理事務能力 120 題，配分佔 2/9。 寫作表現力及題目理解能力，配分佔 1/9。
	專 門 考 試 (複選題)	配分佔 4.7/9。技術類科 40 題，共同題 20 題，另 20 題在電氣及情報、機械、土木、建築 4 類中，選一類作答。農業土木、林業類科，必答 40 題。
第 2 次 考試	個別面試	評量考生的人格與人際關係技巧，配分佔 2/9。
參考資料：1. 國家公務員採用綜合職試驗(院卒者試驗、大卒程度試驗)受験案件(平成 28 年度)(http://www.jinji.go.jp/saiyo/siken/jyukennannnai/jyukennannnai_sougousyoku.pdf)；2. 国家公務員総合職試験ガイド(平成 29 年度版)(http://www.jinji.go.jp/saiyo/syokai/29sougougaido.pdf)；3. 専門試験(多肢選択式)(行政)(http://www.jinji.go.jp/saiyo/siken/mondairei/11_11_3.pdf)；4. 平成 28 年度国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験) N A V I (http://www.jinji.go.jp/saiyo/siken/ippannavi.pdf)；5. 国家公務員採用一般職試験(高卒者試験)(http://www.jinji.go.jp/saiyo/siken/jyukennannnai/jyukennannnai_kousotsusya.pdf)。(下載日期：2016/11/2)		

三、韓國

依韓國國家公務員法(2012 年 12 月修正)第 2 條規定，國家公務員區分為永業職和非永業職。永業職公務員係指依績效與資格條件任用，身分受保障，終身任職之公務員；非永業職公務員指政務職、別定職(依據特別法律任用，執行特定業務)、契約職公務員。永職業公務員分一般職、特定職，一般職公務員指負責技術、研究或一般行政業務之公務員，實施職位分類制；特定職公務員指法官、檢察官、外交、警察、消防、教育業務官員、軍人、軍務員、憲法法院研究人員、國家情報院的職員和特殊領域業務的公務員，以及依其他法律規定為特定職之公務員(歐育誠等，

2011：42-43)。

一般職公務員分為 9 級 (Grade，職等)，以第 1 級為最高級。新進公務人員考試分為三個等級：5 級、7 級及 9 級 (大致相當我國之高考、普考、初考)，公開競爭，沒有學歷、年齡限制。其職組 (Occupational Group，亦譯作職群)、職系 (Series of classes，亦譯作職列) 參見下表 5，職組之下再分為職類 (Sub-series of classes)，相當於我國之考試類科或組別。

表五 韓國職組職系

2006 年職組職系		2007 年 5 級以下職組職系	
職組	職系	職組	職系
公安	矯正、少年保護、保護觀護、檢察事務、毒品搜查、入出國管理、鐵路警察 (7 個)	行政	矯正、少年保護、保護觀護、檢察事務、毒品搜查、入出國管理、鐵路警察 (7 個)
行政	行政、稅務、關稅、運輸、教育行政、社會福利、勞動、文化、公共關係、統計、檢查、司書 (12 個)		行政、稅務、關稅、教育行政、社會福利、統計、檢查、司書 (8 個)
礦工業	機械、電氣、電子、核能、造船、金屬、纖維、化工、資源 (9 個)	技術	工業 (含括物理職系) (1 個)
農林水產	農業、食品檢疫、林業、畜產、獸醫、水產 (6 個)		農林畜產、海洋水產 (含括造船、水產、船舶、水路職系) (2 個)
物理	物理、氣象 (2 個)		氣象 (1 個)
保健醫療	保健、食品衛生、醫療技術、醫務、藥務、護理 (6 個)		保健、食品衛生、醫務、藥務、護理 (5 個)
環境	環境 (1 個)		環境 (1 個)
交通	交通、船舶、航空、水路 (4 個)		交通航空 (1 個)
設施	都市規劃、土木、建築、地籍、測地 (5 個)		設施 (1 個)
情報通訊	電算、通訊士、通訊技術、傳送技術、電子通訊技術 (5 個)		電算、通訊 (2 個)
10 職組 (57 個職系)		2 職組 (29 個職系)	
參考資料：5 급이하 직군 행정·기술로 (통 합 http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20051208003008) 。 (下載日期：2016/10/28)			

依據 2015 年國家公務員考試日程 / 科目 / 錄取人員公告³，5 級考試分三試，第一試（共同科目）筆試，第二試（專業科目）筆試（申論題），行政職組必考 4 科，選考 1 科，但每一職系（職類）選考科目數未必相同；技術職組必考 3 科，選考 1 科；第三試面試。7 級、9 級考試分二試：筆試（選擇題）及面試。各級考試筆試科目擇例說明參見表六。

表六 各級考試筆試應試科目（擇例說明）

5 級 考 試	職系（職類）	第一試應試科目（選擇題、筆試）
	各職系	1. 語言論理領域、2. 資料解釋領域、3. 情境判斷領域、4. 英語（採用英語能力檢定成績）、5. 韓國史（採用韓國史能力檢定成績）
	職系（職類）	第二試應試科目（申論題、筆試）
	行政 （一般行政）	必考（4 科）：行政法、行政學、經濟學、政治學 選考（1 科）：民法（親屬、繼承除外）、資訊系統、調查方法論（統計分析除外）、政策學、國際法、地方行政論
	行政 （法律行政）	必考（4 科）：行政法、民法（親屬、繼承除外）、行政學、民事訴訟法 選考（1 科）：商法、勞動法、社會法、國際法、經濟學、稅法
	行政 （財經）	必考（4 科）：經濟學、財政學、行政法、行政學 選考（1 科）：商法、會計學、經營學、稅法、國際經濟學、統計學
	行政 （國際通商）	必考（4 科）：國際法、國際經濟學、行政法、英語 選考（1 科）：經濟學、貿易學、財政學、經營學、國際政治學、行政學、德語、法語、俄語、華語、日語、西語
	工業 （一般機械）	必考（3 科）：機械工作法、機械設計、材料力學 選考（1 科）：熱力學、流體力學、動力學、自動控制
	工業 （電氣）	必考（3 科）：電氣磁氣學、迴路理論、電氣機械 選考（1 科）：電力系統工程學、電力電子工程學、自動控制、電子迴路、數位工程學
	其他考試職系（職類）：行政（教育行政）、社會福利（社會福利）、矯正（矯正）、保護（保護）、檢查（檢查）、入出國管理（入出國管理）、工業（化工）、農業（一般農業）、林業（山林資源）、環境（一般環境）、氣象（氣象）、設施（一般土木）、設施（建築）、電算（電算研發）、播放通訊（通訊技術）。	

3. 2015 공무원 시험 일정 / 과목 / 채용 인원 (2015 년 국가직) (<http://therese-b.tistory.com/106>). (下載日期：2016/10/28)

7 級 考 試	職系(職類)	考試科目(選擇題、筆試、7科)
	行政 (一般行政)	韓語(包括漢字)、英語、韓國史、憲法、行政法、行政學、經濟學
	行政 (會計)	韓語(包括漢字)、英語、韓國史、憲法、行政法、會計學、經濟學
	工業 (一般機械)	韓語(包括漢字)、英語、韓國史、物理學概論、機械工作法、機械設計、自動控制
	工業 (電氣)	韓語(包括漢字)、英語、韓國史、物理學概論、電氣磁氣學、迴路理論、電氣機械
	其他考試職系(職類):行政(選舉行政)、行政(教育行政)、稅務(稅務)、關稅(關稅)、統計(統計)、檢查(檢查)、矯正(矯正)、入出國管理(入出國管理)、工業(化工)、農業(一般農業)、設施(一般土木)、設施(建築)、防災安全(防災安全)、電算(電算研發)、播放通訊(通訊技術)。	
9 級 考 試	職系(職類)	考試科目(選擇題、筆試、5科)
	行政 (一般行政)	必考(3科):韓語、英語、韓國史 選考(2科):行政法概論、行政學概論、社會(法律與政治、經濟、社會文化)、科學(物理、化學、生命科學、地球科學(基礎))、數學(高一課程)、數學1(微積分與統計(基礎))
	行政(選舉行政)	韓語、英語、韓國史、行政法概論、公職選舉法
	行政 (教育行政)	必考(3科):韓語、英語、韓國史 選考(2科):教育學概論、行政法概論、社會、科學、數學、行政學概論
	工業 (一般機械)	韓語、英語、韓國史、機械一般、機械設計
	工業(電氣)	韓語、英語、韓國史、電氣理論、電氣機械
其他考試職系(職類):行政(會計)、稅務(稅務)、關稅(關稅)、統計(統計)、矯正(矯正)、保護(保護)、檢查(檢查)、毒品搜查(毒品搜查)、入出國管理(入出國管理)、鐵路警察(鐵路警察)、工業(化工)、農業(一般農業)、林業(山林資源)、設施(一般土木)、設施(建築)、防災安全(防災安全)、電算(電算研發)、播放通訊(通訊技術)。		

四、小結

人事制度的設計，每個國家都有其政策邏輯、說理、運作方式，我國實施職位分類制度，原則上之條理化方式為：類別（行政類與技術類）→ 職組 → 職系 → 考試類科（但有例外）。和我國相較：

1. 美國實施職位分類，分類精細（但有些很難理解為何歸在同一職組，或要設二個或更多職系），過去幾年並未進行職組職系簡併，而是依被使用情形修正職系，現有 23 個職組 406 個職系，同一職組中含有行政與技術職系，相較於我國，職組較少職系較多。日本沒有類似美國、韓國、及我國職組職系的設計，但考試類科仍有行政、技術之分別，相當我國簡薦委制時期高普考試類科之設計。韓國實施職位分類，分類比較粗疏，2007 年職組職系簡併後，直接簡化為行政、技術 2 個職組 29 個職系，職組相當於我國之類別，相較於我國，職系較少。
2. 職組職系的設置與考試類科設置可以脫勾。美國實施職務歸系，但任用與考試分權，由各用人機關自行公告職缺甄選，不是按職系設置考試類科。日本沒有職組職系設置，任用考試分綜合職、一般職、專門職、經驗者任用考試四類，綜合職與一般職固定考試類科，相較於我國，考試類科較少。韓國，職系再分為若干職類，相當於考試類科（或組別），和我國較為相似。
3. 美國，考試內容及方式依職缺所需，由各用人機關自行決定。日本，基本上分為二試，內容包括基礎能力考試、專業考試及面試，綜合職行政類科再區分政治、國際、法律、經濟三組（選考），並納入政策課題考科，以測驗政策制定的必要能力，專業科目配分仍佔最重，英語能力列為加分項目，並直接採認托福、托益等考試成績。韓國，採筆試與面試，5 級筆試分二試，第一試為共同科目考試，第二試為專業科目，依職類分「必考」、「選考」科目，必考、選考科目數未必相同；7 級、9 級筆試只有一試，有各職類共同必考之科目，有些職類專業科目係選考，英語列為考科，但採認檢定考試成績。相較於我國，均較為彈性及因應職缺之需求。

伍、幾個異見（代結語）

以上整理這麼多表格只為佐證前述之小結，相較於我國，美國職組較少職系較多，日本沒有職組職系之設計，韓國職組職系均較少；職組職系的設置與考試類科的設置可以脫勾；三個國家之考試方式（含應試科目設計）均較我國彈性及因應職缺之需求。但這個初淺之認識，並不足以作為職組職系、考試類科簡併的趨勢依據，因為其只是整個結構的一小部分，而且還與比較高度有關。以下，就有關之職組職系、考試類科簡併說理，提出幾點異見：

首先，職組職系區分過細，無法回應政府職能改變，限制公務人員視野及政府回應能力，有其觀察基礎，然過度連結，把國家治理問題看得太簡單，把常任文官看的太偉大，或是把常任文官當作治理失靈的出氣桶。常任文官的視野、能力當然很重要，也要分擔治理失靈的責任。但也有許多常任文官認為，上位者讓人無所適從或愚昧的政策決定、或缺乏專業能力、及其他政經社會結構因素的箝制，才是讓常任文官專業性及使命感消失、潛能無法發揮的關鍵。

其次，「彈性」因人而異，要設幾個職組織系？幾個考試類科？最終只是觀察者的經驗判斷、主管機關的權威性決定而已。彈性擴大，算是管制的鬆綁，效果有正有負，今日有人觀察到人員調動受到職組職系限制，然亦有人觀察到人員調動後並不適任。職組職系簡併後最確定的實益是，銓敘部減輕銓敘審定的行政負擔，特別是依「職組暨職系名稱一覽表」規定部分職系間得單向或雙向調任，及依「現職公務人員調任辦法」依專長認定調任職務之審定。

第三、「通才」也是大哉問？未來如有所謂的「通才」？是否因為職組職系、考試類科簡併所致？誰又能找出其間的相關係數？文官視野與政策能力的養成，要立於專業的基礎上，給予有績效的職務歷練、訓練及自我的有系統、有紀律、有目標的終身學習，特別是學習管理、系統思考能力，在專業之內內行，在專業之外不外行。如果連專業都不在行，還能談什麼創造力、創新（創造價值）。

第四，考試類科（含應試科目）之設計、考試方式（含命題方式及範圍）之擇定、與考選結果息息相關。理論上，考試內容應與職位所需核心職能聯結，問題是如何提煉核心職能？如果將各級各類機關相當職位放在一起提煉，那提煉出來的也是共通職能，也許稱為「共同素養」比較貼切，這時紮實的在職訓練就很重要。如果現行考試運作模式不變，考試類科簡併後，考試科目必定更偏向共通性，屆時考試及格人員恐怕連「等因奉此」都有困難，及格但更不合用。如果連初任職位的職責都做不好，還談什麼未來。

第五、以成本為簡併考試類科的理由，是從考選本位的角度思考，目標錯置。當過度保障、績效考評失靈，無法發揮淘汰功能時，更要在入口處審慎把關。考選制度精進的重點，不在於考試類科簡併，而在於考試理念（公開競爭）的詮釋、典試結構的改變、及考試技術的調整。考選部要轉型成為有效度的專業機關，掌握測驗技術，改變現況由學者組成審議／命題／典試委員會以自我認知決定應試科目及其命題範圍，由行政人員以公平性為核心決定考試方式、應試科目數的僵化框架。

最後，政府回應能力問題，涉及層次很多，過度與職組職系、考試類科連結，是找錯方向；考試類科要根據實際用人機關的需求設置，多從用人機關角度思考，少一點本位出發的限制。

參考資料

- 合田秀樹、蘇怡之（中英筆譯）(2014)，〈日本國家公務員招募考試制度〉，國家菁英，38：113-130。
- 陳志瑋 (2013)，〈我國考試行政類科現況分析與改革方向芻議 以公務人員高考三級考試為例〉，國家菁英，33：47-60。
- 張四明 (2016)，公務人員職組系及考試類科之檢討研究報告，臺北：考試院。
- 彭錦鵬 (2009)，〈考選制度的觀念革新 以簡併考試類科及考試及格人員地方歷練為例〉，國家菁英，5(1)：49-67。
- 歐育誠等 (2011)，日本、韓國考察團考察報告，臺北：考試院。http://report.nat.gov.tw/ReportFront/report_detail.aspx?sysId=C10000559。(下載日期：2016/10/31)
- U.S. Office of Personnel Management (2009). Handbook of Occupational Groups and Families. from <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/classification-qualifications/classifying-general-schedule-positions/occupationalhandbook.pdf>. (Retrieved 2016/10/31)