

111 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：人事行政

科 目：各國人事制度

郭如意老師解題

一、試說明 2020 年以來美國聯邦公務員選才政策的變革？(25 分)

1.《考題難易》：★★ (最多五顆星)

本題較屬一般性問題，須先陳明美國 1883 年以迄 1978 年改革之作法

2.《破題關鍵》：

特別須強調 2020 年以來，係依 1993 年改革後之策略人力資源管理規定

【擬答】

(一)美國聯邦公務員選才制度(重視職務內涵與功績導向之選才)

1883 年美國聯邦政府通過《潘文頓文官改革法案(Pendleton Civil Service Reform Act)》，確立「功績制(Merit System)」為文官任用原則，實施公開考選以杜絕政治分贓。1978 年人事管理局(Office of Personnel Management, OPM)成立，統籌聯邦政府人事政策及人力資源管理工作，並自 1996 年起，除特定職位(例如法官)外，聯邦政府多數職缺已授權由用人機關自行辦理甄選，該局則擔任政策擬定、程序監督及技術協助，以確保文官之遴用均符合公開競爭、工作效度、機會平等，以及弱勢優惠等原則。

美聯邦政府公務人員之任用，依招募進用方式、職務性質及法令規範，可分成「競爭職(Competitive Service)」、「除外職(Excepted Service)」二大類，謹說明如下：

1. 競爭職

(1)採職位分類制(Position Classification)，依據職務屬性劃分為專業性、技術性、行政性、文書性及其他性等 5 大職類，另依職務內容及官階差異，區分成 15 個職等 4 種層級，編製一般俸表(General Schedule, GS)，據以給予薪俸。

(2)人事管理局(OPM)在其官方網站上提供諸多法令和技術協助訊息，並錄製示範影片，編製操作手冊及簡易流程，俾使各機關均能以「工作分析」為基礎，辦理人才甄選。其主要程序簡述如下：

① 確認職缺工作內容，公告招募

用人機關先在人事管理局網站(USAJOBS)登錄職缺訊息，包括：應徵資格、職務內容、薪資福利、遴選方式等。

② 評量篩選適合人選

人事管理局(OPM)並未規範考試方式，係授權用人機關針對職務內涵，進行職能分析，設計適當之評量方式或測驗工具，藉以衡鑑應徵者是否具備完成工作任務，達成高績效表現所需具備之知識、技能及態度(KSAs)或知識、技能、才能及其他特徵(KSAOs)，進而錄取真正適合人選。

2. 除外職

係指工作性質特殊，如採一般考選機制無法羅致合適人才之職位。其招募雖仍依循功績原則，惟不受人事管理局規範程序約束，機關人事自主權限更為充分。以歐巴馬總統於 2010 年發布 13562 號行政命令為例，其開放用人機關招募在學學生及應屆畢業生參與實習計畫，參與者如能於期限內完成規定之實習時數，通過評量，達成實習期望，均能據以爭取公職任用機會。

(二)美國 2020 年以來的聯邦公務員選才政策變革(朝向策略人力資源管理)

公職王歷屆試題 (111 高考三級)

美國國會 1993 年通過「政府績效與效果法案」中，首次提出聯邦政府部門，應將焦點置於策略規劃，此為美國政府關注策略性人力資源管理的開端。而後，美國聯邦政府召開策略性人力資源管理圓桌論壇，並於 1999 年出版(策略性人力資源管理與組織使命融合)的報告。此兩份報告對於策略性人力資源管理的相關議題與作法原則性的描述，其重點與對政府的重要性如下：

1. 策略性人力資源管理的重點

- (1)組織在實現目標使命，以及進行方案目標與優先性的策略性決策時，最高決策階層應將人力資源面向考慮進去。
- (2)組織在進行各項規劃時，應強調人力資源的管理，以便於使人力配置和策略目標達成之間有所聯結。
- (3)所謂在組織方案規劃過程中，重視人力資源，基本上並無最佳模式。但唯一重點在於，組織任何策略決策與考量，都應該真正體認到「人」的重要性。

2. 策略性人力資源管理對政府的重要性

美國聯邦政府之所以要強調人力資源管理與組織使命融合，此種策略性人力資源管理的精神，並將之落實於各項人事政策，主要是因為人力資源管理已呈現出其對組織無可取代的策略價值，而此種價值會具體表現在以下三方面：

- (1)人力資源為組織最重要的資產，因此必須在選才、用才與留才等各方面做好，否則組織無法存續下去。
- (2)人力資源管理的策略價值，也表現在其支援組織其他各項行政功能的運作，舉凡組織各種例行性的功能，例如財務、資訊、製造或服務的提供，以及各種創新方案的推動，均有賴人力資源管理在規畫執行與監督方面的襄助。
- (3)策略性人力資源管理有助於提昇各級管理者的責任性。藉著維持、測量與評估人力資源管理目標，與整個組織人力情況，並使用這些資訊為管理決策的基礎，組織將能夠確保人力資源管理，有助於組織目標的達成，以及促成各級管理者在進行人力資源管理相關決策時，必須負起支持組織目標達成的責任。

二、試說明日本國家公務員倫理審查會的組成、職掌及違反國家公務員倫理法的懲戒？(25 分)

1. 《考題難易》：★★★★(最多五顆星)

本題係日本之國家公務員法規規定屬冷僻之問題，考生不易知悉

2. 《破題關鍵》：

答案依據純屬引用呆版之法條規定即可

【擬答】

依據日本國家公務員倫理法(以下稱倫理法)之規定，人事院設「國家公務員倫理審查會」(以下稱「審查會」)(倫理法第 10 條)

(一)審查會的組成(倫理法第 13 條)

1. 審查會由會長及委員四人組成。
2. 會長及委員得為兼任。
3. 會長綜理會務，代表審查會。
4. 會長因故無法視事，由其事先指定之委員代理其職務。

(二)審查會的職掌：(倫理法第 11 條)

審查會之職掌暨權限，除第五條第三項、第九條第二項但書、第三十九條第二項、第四十條第三項及第五項、第四十二條第三項之規定外，其餘如下。

1. 於制定或修改、廢除國家公務員倫理規程時，擬案向內閣提出意見。
2. 制定或修改違反本法或以本法為依據之命令(含以第五條第三項規定為依據而制定之訓令，以下亦同。)時之懲戒處分標準。
3. 進行維持職員職務倫理相關事項之調查研究及企畫。
4. 進行維持職員職務倫理相關研修之綜合企畫及調整。
5. 就遵守國家公務員倫理體制之建立，對各省各廳之首長給予指導及建議。
6. 就贈與報告書、股票報告書及所得報告書進行審查。
7. 要求任命權者(即國家公務員法第五十五條第一項規定之任命權者、其他法律所定之任命權者及接受其委任者，以下亦同。)就違反本法或以本法為依據之命令之行為進行調查，並就過程提出報告及陳述意見，核准其所為之懲戒處分，並就該懲戒處分概要之公布，表達意見。
8. 基於依國家公務員法第十七條之二規定接受委任之權限進行調查。
9. 要求任命權者為維持職員職務倫理應採取必要之監督措施。
10. 根據國家公務員法第八十四條之二規定接受委任之權限，將職員送交懲戒程序，並公布懲戒處分之概要。
11. 上述各款規定外，法律或以法律為依據之命令所規定屬於審查會之事務及權限。

(三)違反國家公務員倫理法之懲戒

依倫理法第 22 至 32 條規定進行懲戒

1. 第二十二條(任命權者就調查原因提出報告)

任命權者認為職員有違反本法或以本法為依據之命令之嫌疑時，應向審查會報告之。

2. 第二十三條(任命權者之調查)

- 一、任命權者認為職員有違反本法或以本法為依據之命令之嫌疑而欲就該行為進行調查時，須告知審查會。
- 二、審查會得要求任命權者就前項調查之經過，提出報告或陳述意見。
- 三、任命權者完成第一項之調查後，應立即向審查會報告該調查結果。

3. 第二十四條(要求任命權者進行調查)

- 一、審查會認為職員有違反本法或以本法為依據之命令之嫌疑時，得要求任命權者就該行為進行調查。
- 二、前條第二項及第三項規定於前項之調查準用之。

4. 第二十五條(共同調查)

審查會受理依第二十三條第二項(含前條第二項中準用之狀況。)規定提出之報告而認為有必要時，得就違反本法或以本法為依據之命令之行為，與該任命權者共同進行調查。此時，審查會應將共同進行調查之事告知該任命權者。

5. 第二十六條(任命權者執行懲戒)

任命權者以職員有違反本法或以本法為依據之命令之行為為由而欲執行懲戒處分時，應先取得審查會之許可。

6. 第二十七條(任命權者，公布懲戒處分之概要)

- 一、任命權者以職員有違反本法或以本法為依據之命令之行為為由而執行懲戒處分時，如認為為維持職員之職務倫理而有必要時，得公布該懲戒處分之概要(含與該懲戒處分有關之第七條第一項股票交易報告書中股票交易部分之公布，以下亦同。)
- 二、任命權者執行前項懲戒處分時，審查會如認為有特殊需要，得要求該任命權者就

公布該懲戒處分之概要陳述意見。

7.第二十八條(調查會之調查)

- 一、審查會根據第二十二條之報告或其他方法認為職員有違反本法或以本法為依據之命令之嫌疑時，如認為為維持職員之職務倫理而有特殊需要，得決定就該行為開始進行調查。此時，審查會應先徵詢該調查對象職員其任命權者之意見。
- 二、審查會為前項之決定後，應告知該項之任命權者。
- 三、任命權者收到前項通知後，應協助審查會進行調查。
- 四、任命權者收到第二項之通知時，如欲對第一項調查對象之職員給與懲戒處分或退職處分，須先與審查會協議。惟，收到下一條第一項規定之懲戒處分之勸告或收到第三十一條規定之通知時，不在此限。

8.第二十九條(懲戒處分之勸告)

- 一、審查會認為根據前條之調查結果任命權者執行懲戒處分是適當時，得對任命權者給予執行懲戒處分之勸告。
- 二、任命權者應就前項勸告之相關措施向審查會提出報告。

9.第三十條(審查會之懲戒)

經第二十八條之調查後，審查會認為有必要時，得將該調查對象之職員送交懲戒程序。

10.第三十一條(調查終了暨懲戒處分之通知)

第二十八條之調查終了或依前條規定執行懲戒處分時，審查會應將該事宜及內容告知任命權者。

11.第三十二條(審查會公布懲戒處分之概要)

審查會依第三十條規定執行懲戒處分時，如認為為維持職員之職務倫理而有特殊需要，得公布該懲戒處分之概要。

志光×保成×學儒
打擊力UP! 防禦力UP!

缺上榜實力???

15大環狀學習架構

全國第1 輔考資源 最齊全	面授學習 親臨名師風采 學習成效加倍	數位學習 課程隨選隨看 名師任你欽點	在家學習 在家輕鬆補課 學習更不受限	WIFI補課 免排隊免預約 學習更有效率	函授學習 在家雲端上課 學習便利有效
------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

師資多元
旁聽制度
筆記借閱
隨堂班導
補課系統

平時測驗
申論批改
全國模考
落點分析
班級讀書會

考取經驗傳承
時事專題講座
考生關懷講座
考取自修教室
手機APP系統

三、試說明法國公務員的參與機制及可供我國借鑒之處(註：在回答可借鑒之處前，必須先說明我國當下公務人員參與規定)。(25分)

1.《考題難易》：★★★(最多五顆星)

本題看似簡單，但有其陷阱，因參與制度範圍須包括協議會與勞動三權

2.《破題關鍵》：

須分別說明法國協議會制度與我國之現行規定除公務人員協會外，尚應說明考績委員會與甄審委員會之運用

【擬答】

法國公務員之參與機制係運用協議會機制與勞動三權；我國之公務人員參與規定，則係運用公務人員協會制度，另配合考績委員會與甄審委員會之運作。

(一)我國當下公務人員參與規定

1.我國公務人員勞動三權，僅得依據「公務人員協會法」之規定組織公務人員協會，又該協會法中亦明定協商權及罷工權如下：

(1)協商權：

①公務人員協會對於下列事項，得提出協商：

- ①辦公環境之改善。
- ②行政管理。
- ③服勤之方式及起訖時間。

②有下列各款情形之一者，不得提出協商：

- ①法律已有明文規定者。
- ②依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。
- ③為公務人員個人權益事項。
- ④與國防、安全、警政、消防及災害防救等事項相關。

(2)公務人員協會不得向主管機關或相關機關請求締結團體協約。

(3)罷工權：公務人員協會不得發起、主辦、幫助或參與任何罷工、怠職或其他足以產生相當結果之活動，並不得參與政治活動。

2.又各機關均須設考績委員會與甄審委員會，其中委員之組成每四個人須有二人票選產生，足以具有參與之作用。

(二)法國之公務員參與機制

法國自二次大戰後之人事制度，依二次大戰末期之改革中成立參與協議之組織（最高人事制度協議會），其後又再增設各部人事管理協議會與各部行政管理協議會，該等協議會均分別由政府官方代表與職員代表共同組成，具有參與管理之特性，其參與機制，分別由其組織與職掌（任務）可知如下：

1.協議會制度：

共有三種，即最高人事制度協議會（1946年公布「文官法」時所設置）、人事管理協議會、行政管理協議會：

(1)最高人事制度協議會（全國只設一個）：

①組織：由代表官方與職員雙方之委員共16名所組成。

- ①官方代表由國務院之部長及評議官各1名、會計檢查院首席檢察官、財政部預算局長，及各部掌管人事行政之局長7人（共11人）擔任。
- ②職員代表由職員團體推選擔任（應為5人）。
- ③尚有預備委員16人，委員任期為3年。

②職掌：係以參與人事制度之規劃及受理部分申訴案為主要職掌。

(2)人事管理協議會：中央各部會及地方政府均可設置。

①組織：由代表官方與職員雙方之委員組成，雙方代表之人數相同，任期均為 3 年，尚有預備委員。

①官方代表由二等參事官或相當之官員、政府自由任命之官員及 A 類官員擔任。

②職員代表由各類之現任公務員就現任人員中選舉。

②職掌：審查有關人事管理之規定、措施、晉升及懲處等。

(3)行政管理協議會：中央各部會及地方政府均可設置。

①組織：由官方與職員雙方派代表組成，各部協議會之正委員為 30 人，其他協議會之正委員以 20 人為原則，另尚有同數額之預備委員，任期均為 3 年。

①官方代表為二等參事官或相當之其他公務員或對行政管理有研究及經驗之公務員中任命。

②職員代表由職員團體推薦。

②職掌：審議行政管理及效率等工作。

2. 法國協議會之參與管理特色如下：

(1)組成協議會之委員，均由官方任命及職員團體所推選，且代表官方與代表職員之委員人數，原則上係屬相等，除正委員外，尚有預備委員，任期均為 3 年。

(2)各有職掌，可分別參與全國性文官制度及各部之人事管理、行政管理等事項。

(3)充分鼓勵職員參與文官制度、人事管理及行政管理事務，以加強職員與管理當局間的意見溝通與協調合作。

(三)法國可供我國借鑒之處

1. 法國協議會組織類型較為多元化，可分別參與之事項較多；而我國目前之組織僅限於考績與甄審，另協會法規定之參與亦受限制。

2. 由於法國公務員充分享有勞動三權，對於公務員之工作條件維護與改善確可充分發揮效果，而我國之限制過多，因而影響公務人員組織及加入公務人員協會之意願，進而影響公務人員工作士氣與工作效率之提升。

四、試說明德國基本法第 33 條第 5 項規定有關職業公務員的「傳統原則」內涵。(25 分)

1.《考題難易》：★★★★(最多五顆星)

本題資料來源較為冷僻，考生不易知悉，故答題較難

2.《破題關鍵》：

須知悉現行「德意志聯邦共和國基本法」第 33 條規定再據以分析其相關內涵

【擬答】

德國基本法第 33 條第 5 項規定「公務人員之權利應考量職業文官 (Berufsbeamtentum) 制度之傳統原則予以規範，並繼續發展之。」

該規定之精神為：公務員法律應考慮職業公務員制度的傳統原則予以制定。本項所稱之職業公務員制度傳統原則究係為何？經歸納 1949 年以來陸續受聯邦憲法法院及聯邦行政院所承認之基本原則，約有下列 6 項原則：

(一)終身事業原則：公務員以其終身服勤務至退休年齡，並以該職務為主要事業。

(二)忠誠原則：指公務員與國家雙方的忠誠關係。公務員對其職務長官、國家負有忠誠義務，如憲法忠誠義務、職務之機密保密義務等；職務長官及國家對公務員有保護及照顧之義務。

(三)照顧原則：指國家經由確保公務員適當的生活水準之俸給來達到照顧之義務。公務員的俸給應與其職位相當，評估的標準包括：職務高低、職務的重要性及職務之責任性等，公務員俸給應保障其經濟上之獨立性，即便是退休公務員亦是如此。此為確保公務員視其職務為事業，且能公正執行任務之先決條件。另外，公務員俸給應配合經濟及財政狀況作必要的調整。

(四)功績原則：功績不僅是進入行政機關服務的前提，更是公務員日後升遷的考量標準。不因特權或關係或身分成為公務員或晉升為高等公務員，是德國公務員制度中的基本原則。

(五)禁止罷工原則：公務員與其他公民一樣，具有結社的基本權，且可共同捍衛其權利，但不具罷工權。主要的考量為公務員負有執行及保衛行政功能的任務，而罷工與此違背，且可能因此直接與國會對抗。

(六)中立原則：公務員必須將公共利益置於特定團體及個人利益之上，必須公正及超乎黨派，禁止公務員以個人政治觀點或政治立場行使職務。

志光×保成×學儒 與有榮焉、有你真好

行政.民政.人事.廉政
拿下全國22個
100%錄取率

全國第1

三等一般行政新北市錄取率100%	四等一般行政台南市錄取率100%	三等一般民政台北市錄取率80%
三等一般行政竹苗區錄取率100%	四等一般行政高雄市錄取率100%	三等人事行政高雄市錄取率80%
三等一般行政台南市錄取率100%	四等一般行政花東區錄取率100%	四等一般民政屏東縣錄取率80%
三等一般行政澎湖縣錄取率100%	四等一般行政金門縣錄取率100%	四等一般民政連江縣錄取率80%
三等一般民政高雄市錄取率100%	四等一般民政竹苗區錄取率100%	四等一般民政新北市錄取率77%
三等一般民政花東區錄取率100%	四等人事行政竹苗區錄取率100%	三等一般行政桃園市錄取率75%
三等一般民政澎湖縣錄取率100%	五等一般行政高雄市錄取率100%	三等一般行政台中市錄取率75%
三等人事行政台中市錄取率100%	五等一般民政台南市錄取率100%	三等一般行政雲嘉區錄取率75%
三等人事行政彰投區錄取率100%	五等人事行政雲嘉區錄取率100%	四等一般行政桃園市錄取率75%
三等人事行政金門縣錄取率100%	五等人事行政澎湖縣錄取率100%	四等人事行政高雄市錄取率75%
三等法律廉政新北市錄取率100%	三等人事行政台北市錄取率91%	四等人事行政台北市錄取率70%
四等一般行政台中市錄取率100%	三等一般行政台北市錄取率88%	三等一般民政新北市錄取率67%