

高普考 高點名師 解題講座

連續30年人氣爆棚，
題點超過10,000名上榜生



給你最佳
最精準的詳解!

 行政法(概要) 公共政策 高凱 (高凱傑)	 各國 考銓(概要) 何昀峯
 行政法 (概要) 韓律 (康皓智)	 政治學 初錫 (蘇世岳)
 財政(概) 經濟(概) 公債 張政 (張家璋)	 稅法 施敏 (張麗芬)
 審計 陳仁易	 中會 會計學 (概要) 陳世華 (邱垂炎)
 土地法 土地登記 土地經再申 曾榮耀	 心理學 (概要) 黃以迦
 資料 結構 王致強 (蕭立人)	

各分班解題講座

現場抽獎學金、圖書等好禮

台北
7/19(二)17:00 行政、商科、廉政 **直播**
7/20(三)18:00 人事、財廉、會科、地政 **直播**
7/21(四)18:00 資訊

嘉義
7/21(四)18:00 行政、廉政

台南
7/20(三)18:00 行政、廉政、商科

台中
7/19(二)17:00 人事 **直播**
7/20(三)18:00 會科、行政、廉政 **直播**
7/21(四)18:00 會科
7/22(五)18:00 商科

高雄
7/19(二)17:00 行政、廉政
7/20(三)18:00 商科、會科
7/21(四)18:00 商科、會科、人事

● 查詢全台場次

● 7/23起線上影音

● 下載各科解答

【知識數位科技股份有限公司附設臺北市私立高上文理短期補習班】
【高點數位科技股份有限公司附設私立高點文理短期補習班】
【高點數位科技股份有限公司附設新竹市私立高點建國文理短期補習班】
【高點數位科技股份有限公司附設臺中市私立高點文理短期補習班】
【高點數位科技股份有限公司附設嘉義市私立高點建國文理短期補習班】
【高點數位科技股份有限公司附設臺南市私立高點文理短期補習班】
【高點數位科技股份有限公司附設高雄市私立高點文理短期補習班】

臺北市開封街一段2號8樓
桃園市中壢區中山路100號14樓
新竹市東區民族路7號4樓
台中市東區大智路36號2樓
嘉義市垂楊路400號7樓
台南市中西區中山路147號3樓之1
高雄市新興區中山一路308號8樓

另有
政大、淡江、三峽
羅東、逢甲、東海
中技、中中、彰化
雲科、中正、成大
中山、左營、鳳山

各分班立案核准

《各國人事制度》

一、試說明2020年以來美國聯邦公務員選才政策的變革？（25分）

試題評析	本題是今年度的「獨門密招」，答案可以從國家菁英季刊中「公部門如何招募與留任數位人才？借鏡先進國家的管理實務」（曾冠球，2021）以及「美國聯邦政府職能建模的經驗與意涵」（李隆盛，2021）兩篇文章找到；但同學無須灰心，因為多數同學不知道也無法聯想到這邊，所以仍應先以傳統美國競爭職和除外職遴選架構來破題，如無法寫出前開兩篇文章之內容，則請仍從「總統管理議題」等人力資源發展角度著手。
考點命中	《高點·高上各國人事制度講義》第二回，陳漢宇編撰，頁12-15

答：

(一)美國聯邦公務員遴補型態

1.競爭職

競爭職是美國最主要的公務員型態，其遴選是建構在職位分類制及工作分析（Job Analysis）為基礎的功績遴選，必須符合「才能取向與公開競爭」和「人事措施對任何求職者與在職者均賦予平等地位」，目的是希望評鑑出符合該職位求職者是否具有所需之知識、技能和能力（KSAs）。目前美國聯邦人事管理局（OPM）將遴補選才授權各機關，但為確保選才之信效度，OPM仍規定各機關需向OPM或是其他由OPM認可之甄補機關，進行遴補作業，一般而言競爭職遴補程序如下：

- (1)確認職缺工作內容並公開招募：統一在USAJOBS（<https://www.usajobs.gov/>）網站刊登職缺公告。
- (2)選擇評鑑方法：由用人機關依職務特性及職等自行設計評鑑方法，但必須符合「人員遴選程序統一指導綱領」（The Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures），以確保評鑑之信效度。
- (3)建立合格名單與排序：機關可採取「總分排序法」或是「組別排序法」來決定遴選方式，所謂總分排序法就是依照應徵者之評鑑總分高低排序，70分以上必須納入名單；組別排序法則是依照該職務的知識、技能和能力之深度、廣度和難度進行分組，如可分為「最合格」、「相當合格」、「合格」等組別。
- (4)從合格名單中遴選最後人選：依照前開排序法，如果是總分排序法者，則每一職位至少需有3人候選名單，此即所謂「三人法則」（rule of three）；如依照組別排序法者，則優先從「最合格」組中篩選，如最合格組人數少於3人，則可合併「相當合格」組一併挑選。

2.除外職

所謂除外職，係指非競爭職任用，包括俸表A、B、C表職位遴選，原則上均由各用人機關負責辦理，並無一固定的遴選模式，且程序上亦無須循上述競爭職用人程序辦理，各機關可自行設定除外職職位的資格條件，但仍不得設定年齡上限、最低教育程度（除非是科學技術或專業性職務），以及不可違反退伍軍人優惠的原則。目前美國政府主要除外職管道如下：

- (1)合作教育計畫（Cooperative Education Program）：該計畫後又改名為「學生職涯經驗計畫（Student Career Experience Program）」，此計畫授權聯邦機關任用在校學生，主要目的在於提供學生與所學直接相關的經驗，因此擬任的職務內容與所學領域皆有直接的關聯。
- (2)聯邦職涯實習計畫（Federal Career Intern Program）：柯林頓總統於2000年發布13165號行政命令，實施聯邦職涯實習計畫。各機關均可以在除外職B表中的GS-5, 7, 9職務中，不必經公告職缺程序，直接任用符合資格者進行兩年期的實習，完成實習後，可轉為永業職（競爭職）。
- (3)路徑計畫（Pathways Program）：歐巴馬總統於2010年實施，主要目的為開放用人機關招聘和任用學生和應屆畢業生，包含「實習計畫（Internship Program）」與「應屆畢業生計畫（Recent Graduates Program）」兩大類（U.S. Office of Personnel Management, 2021d），分別招募高中大學之在學學生，或畢業兩年內的畢業生。

(二)2020年後的選才變革

- 1.隨著人才招募的類別日趨增加，美國也逐漸開始嘗試不同的招募策略。以科技人才招募為例，OPM開始從事有針對性的招募活動，鼓勵有相關經驗者申請數位服務職位；其次，OPM開始專注候選人人才之體驗，為候選人提供簡單的申請流程、快速的徵聘決定時間表，以及確保對流程和申請擁有良好的能見

- 度；第三，使用「主題專家」(subject matter expert)來評估專業技能，每位候選人在應聘過程中，都由工程師、設計師和產品經理組成的小組進行評鑑，他們本身就擁有所需的專業技能。透過確保申請人由其在學科的技术專家進行評鑑，確保應試者的專業技能。
- 2.此外，OPM於2021年4月發布了「聯邦人力職能倡議」(Federal Workforce Competency Initiative, FWCI)，該倡議是一個蒐集聯邦職業所需職能資料的計畫，目的在支持聯邦政府機構各種人力資本活動所需，包括工作設計、招募、甄選、績效管理、訓練和職涯發展。這項調查是為了更新已經使用了幾十年但至少已有10年沒有更新的職能模型，也及時因應COVID-19疫情的衝擊，如臨場和遠距混成工作成為新常態等，希望透過建構各職群的職能架構，重新形塑選才機制。

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)

試題評析	本題結合了「人事機構」、「倫理規範」和「懲戒」的內容，但因為較為冷門，不易作答。
考點命中	1.《高點·高上各國人事制度講義》第一回，陳漢宇編撰，頁86。 2.《高點·高上各國人事制度講義》第三回，陳漢宇編撰，頁71-73、114-115。

答：

(一)日本國家公務員倫理審查會的組成與職掌

- 日本主要的人事機構為人事院，職掌人事法令及人才選拔等各項人事業務，而為使公務員在職司事務時，保持其職務倫理，確保國民對公務之信賴，依據國家公務員法第三條之二之規定，於人事院下設公務員倫理審查會，內設會長1人，會員4人，均為兼任，且部分得由人事官兼任之。
- 該審查會主要職掌如下：
 - (1)有關國家公務員倫理規程之制訂、廢止及修正意見之提出。
 - (2)違反倫理法、倫理規範、懲戒處分基準之作成、變更。
 - (3)有關為倫理保持之目的之研修綜合計畫、調整。
 - (4)有關為倫理規程遵守之體制整備、對各省廳之首長建言。
 - (4)各種報告書之審查。
 - (7)有關違反倫理法、倫理規程之行為調查、懲戒。

(二)違反國家公務員倫理法的懲戒

- 懲戒處分：日本公務員懲戒分為「懲戒處分」與「身分處分」兩種，其中涉及違反國家公務員法或相關法令，或違反職務義務或懈怠職務，或有不適為國民公僕之不良行為者，均為懲戒處分。
- 懲戒處分之種類，分述如下：
 - (1)免職：受免職者，即喪失公務員身分，並自處分之日起二年內不得擔任官職，亦不得依退職津貼法之規定支領退職津貼。
 - (2)停職：受停職者，雖仍保有公務員身分，但不得從事職務，停職期間自一日以上至一年以下，不支付任何給與。
 - (3)減俸：受減俸者，減俸期間為一年以下，自俸給中扣減月額五分之一以下的金額。
 - (4)申誡：係確認其違反義務之責任，並促使其將來更謹慎之處分。

(三)懲戒制度的救濟程序：公平制度

公務員因受懲戒處分，如免職、停職、減俸、申誡或身分處分，如減俸、降級、休職、免職等不利益處分時，均得依「行政不服審查法」，向人事院提出不服之請求審查。

- 1.要求審查之受理與否：當事人提出審查要求書後，人事院應對處分性質、要求者資格等先進行形式審查，決定受理或不受理。
- 2.組成公平委員會：人事院受理審查要求時，為審查案件應設置公平委員會，其成員由三名或五名公平委員組成，公平委員組成係人事官及人事院事務總局職員中，由人事院指定，且必要時，得指定具有學識經驗之其他人士為公平委員。
- 3.調查審理：以口頭或書面審理，口頭審理並得公開舉行，處分執行者與受處分者均應出席，並得選任辯護人、證人及有關資料。公平委員會對當事人、證人及鑑定人之口供暨有關資料加以檢討審理後，應製作調查書，並簽注意見向人事院提出。
- 4.判定及附帶必要措施：人事院基於公平委員會提出之審理調查書加以判定，如認為有應處分之事由存在

時，即承認原處分或斟酌修正，如無應受處分事由時，應撤銷其處分，並為恢復該員原有權利採取措施，判定書並應發給要求者或處分者。

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）

試題評析	本題考點在法國同額委員會的機制與運作，但特別的是，題目要求先說明我國公務人員參與規定，也是橫跨「人事機構」與「勞動三權」篇章，且應加上考銓內容，稍有複雜，不過按照講義內容來寫，均可得分。
考點命中	1.《高點·高上各國人事制度講義》第一回，陳漢宇編撰，頁68-70。 2.《高點·高上各國人事制度講義》第三回，陳漢宇編撰，頁43。 3.《高點·高上現行考銓制度講義》第三回，陳漢宇編撰，頁105-108。

答：

(一)法國公務員的參與機制

法國公務員參與其人事管理業務為1946年起已確定的原則，故第四共和憲法通過後即設立了最高人事制度協議會，亦稱為同額代表委員會，1984年文官法修訂後，分為5種：

- 1.（中央）最高人事制度協議會：由人數相同的行政機關代表及公務員代表組織所選任之雙方代表組成，現有公務員工會共7個，40名委員，雙方各20名，任期3年，得連任，並由內閣總理擔任主席，亦稱同額委員會。該協議會之職掌包括三項：有關公務機關之組織運作及管理事項；關於抽象法令和人事制度之制訂，以及處理部分有重大影響的個別人事處分，例如連續兩年未被機關放入陸遷名單中，即可向該協議會提起申訴。
- 2.人事管理協議會：中央各部會及地方政府均可設置，由政府機關及公務員同額代表組成，任期三年，負責審議機關內包括任官、分發、升等、職務調動、懲處等處分。
- 3.行政管理協議會：中央各部會及地方政府均可設置，亦屬於行政機關諮詢機關之一，亦由機關代表及同額公務人員代表所組成，任期亦為三年；該協議會職掌主要涉及所有普遍抽象之工作技術和工作條件安排等問題，而不過問個別之人事處分。
- 4.衛生安全協議委員會：每一部會或數個部會設立中央衛生安全協議委員會，必要時，並得基於相關行政管理協議委員會之請求，設立地方衛生安全協議委員會或特別衛生安全協議委員會。主要的工作就是要預防工作所可能產生的疾病或是工作意外。
- 5.混合協議委員會：由中央最高公務員制度協議委員會或地方最高公務員制度協議委員會相關委員組成，由內閣總理或受其委任之關係部長擔任主席，協議中央與地方全面性或人事交流案件。

(二)我國公務員的參與機制與可借鑒之處

- 1.我國的參與機制：法國公務員的參與機制，其實就是法國公務員勞動權行使的方式；相對我國公務員的勞動權，目前在三權中，僅有完整的結社權，協商權受限，罷工權缺少，故只能透過組成公務人員協會加以參與政府機制，而現行公務人員協會相關重點規定如下：
 - (1)協會之組成：包括機關公務人員協會，由各層級機關公務人員30人以上發起，又機關公務人員協會超過中央機關總數1/5及地方機關協會總數超過地方機關1/3時，可成立全國公務人員協會。
 - (2)協會之職權包括建議權及協商權，但協商權僅得對於辦公環境、行政管理、服勤方式及起迄時間協商，且如法律已有明文規定或依法得提起救濟等事項，均不得加以協商。
- 2.法國做法可供我國參考之處：
 - (1)放寬協商事項：法國5種同額委員會，各自可就人事制度、行政管理、衛生安全等加以協商，但我國公務人員協會最為人詬病之一點，就是協商事項過於狹隘，故可適度放寬協商參與事宜。
 - (2)依據不同類型事務，組成不同協會：法國同額委員會的型態，也是依據不同議題有所區隔，究其內容，不外乎是希望針對該議題有更專業的參與和討論；我國公務人員協會雖然較難比照辦理，但可思考開放以人員類別或職務類別籌組，如人事人員協會、稅務人員協會、農業人員協會等，應可對實質參與有所幫助。而非均以機關為單位組成各自處理不同的事項基於行政中立立法之目的，在於規範公務人員依法行政，維持中立，並適度限制公務人員參與政治活動，故涉及到言論自由的行政中立事項，不論上班時間與否，亦不管是否以私人名義或具銜與否，亦將一併被禁止。

(3)政府鼓勵參與協商，而非害怕協商：法國同額委員會的傳統是來自於政府鼓勵公務員參與機關運作，這也是法國勞動權最為完整之主因；我國即便無法開放公務員組工會，但也應該積極鼓勵公務人員參加公務人員協會，而不是以消極或害怕溝通的方式面對；如持有此種心態，任何協商或參與制度，都無法發揮真正的作用。

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)

試題評析	本題為上課多次強調的傳統照顧原則，請記得要和績效原則作比較及兩者之論辯，才算完整。
考點命中	《高點·高上各國人事制度講義》第二回，陳漢宇編撰，頁105-107。

答：

(一)傳統原則內涵

- 1.依據德國基本法第20條、第28條規範「社會福利國家原則」意旨以及第33條第5項規定：「有關公共勤務的法律，應考慮公務員制度的傳統原則予以制定。」
- 2.所謂德國傳統公務員制度，即從威瑪共和以來，對於職業公務員要求之忠誠、專業、終身任用與依法照顧之精神，而國家應依各公務員之職務及職責程度，分別給予適當的俸給。

(二)近年來之改革

近20年來，德國雖持續維持傳統照顧原則，但在新公共管理席捲全球的浪潮下，德國也必須開始修正其照顧原則，也逐漸加入績效原則：

- 1.1997公務員法改革條例：德國1997年2月訂頒實施「公務員法改革條例」，授予聯邦政府及各邦政府實施績效津貼及獎金制度，有關具體措施則於績效獎金條例及獎金津貼條例中訂定。故德國公務員俸給制度，明顯由傳統照顧原則逐漸轉為績效原則，包括給與一次性績效獎金，以及每月7%的績效加給，並重新規定本俸之俸表，由原本每兩年晉一級，但自第六到第九職等，則改為每三年一升；自第十職等以上者，每四年一升。另將本俸採績效取向而設計，凡有持續性顯著績效表現的公務員，得被提前授與高一職等的俸給。
- 2.2002年聯邦公務員俸給法改革：德國2002年7月1日修正聯邦公務員俸給法，將公務員法改革條例之規範納入，重點仍在「績效獎金」與「績效加給」兩部分，包括規定績效獎金與績效加給必須於聯邦或邦的預算法中明訂，且績效獎金不得超過該員俸等的最低基本俸，績效加給不得超過起始基本月俸額的7%等。

(三)傳統原則消失了嗎？

- 1.上述改革引起「績效原則」與「照顧原則」的爭訟，致有1999年及2004年聯邦憲法法院判決，且由上述判決意旨，應無違背傳統照顧原則，理由如下：
 - (1)公務員之俸給仍分有基本薪資及不同之能力加給，保有基本之照顧精神。
 - (2)公務員之基本薪會隨職務經驗增加，此種功能導向之俸給制度，須依工作要求、任務分配、責任及品質等予以區分評定。
 - (3)有關兒童津貼仍受保留，亦顯示照顧原則仍未受影響。
- 2.爰此，目前德國仍可說是維持傳統照顧原則，但納入了績效的成分，且未來實施績效獎勵時，也應留意一些原則，包括績效獎勵的財政支出不得影響國家一般正常薪俸的支出、績效獎勵措施須妥善評估，機關裁量餘地也應適度精確、績效激勵不得只是重量不重質，也不得改變德國基本法所稱法治國與社會國的公務員精神，尤其從事秩序安全之公務機關不可因欠缺績效而受不利對待等。

【版權所有，重製必究！】

高點

堅持夢想
全力相挺

公職 快速通關

EXPRESS >>>

Pass!

高普考准考證 就是你的 **VIP券**

弱科健檢 **了解問題再出發!**

權威專家 & 考試優勝者 & 輔導顧問，共同指引備考盲點。

加入【高普考行政學院生活圈】可免費預約參加 ▶▶▶



7/15—24

行政

廉政

社會

考場限定

111 地方特考 衝刺

- **總複習**：面授/VOD 特價 **4,000 元** 起/科、雲端特價：**5,000 元** 起/科
- **申論寫作班**：面授/VOD 特價 **2,500 元** 起/科、雲端特價：**4,000 元** 起/科
- **選擇題誘答班**：面授/VOD 特價 **800 元** 起/科、雲端特價：**1,200 元** 起/科

112 高普考 達陣

- **全修課程**：面授/VOD 享准考證價再優 **2,000 元**
養生報名再折 3,000 元，並加贈 15 堂補課券
 雲端享准考證價再優 **1,000 元**
- **行政分眾課**：實體方案 **30,000 元**、雲端方案 **33,000 元** ▶▶▶
- **考取班**：高考特價 **49,000 元**、普考特價 **44,000 元**(限面授/VOD)



單科 加強方案

- **111年度**：面授/VOD 定價 **4 折起**、雲端定價 **7 折起**
- **112年度**：面授/VOD 定價 **65 折起**
 雲端定價 **85 折**，高點養生或憑同業補習班上課證報名，
 可享高普考行政類（行政/人事/戶政/民政）二科以上 **8 折**

※優惠詳情依各分班櫃檯公告為準



【台北】台北市開封街一段2號8樓 02-2331-8268
 【中壢】桃園市中壢區中山路100號14樓 03-425-6399
 【台中】台中市東區大智路36號2樓 04-2229-8699

【嘉義】嘉義市垂楊路400號7樓 05-216-8787
 【台南】台南市中西區中山路147號3樓之1 06-223-5868
 【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓 07-235-8996

各分班立案核准

