

《各國人事制度》

試題評析	今年的題目皆為具有「歷史」性之考題，幾乎每一題都要寫出歷史背景淵源，經整合觀念與組織架構後才能將答案完整呈現。 第一題：日本人事院與我國考試院之異同，要將各國人事制度有關日本人事院之內容觀念與現行考銓制度有關我國考試院之內容觀念加以融入，除相關考銓法規引入作答外，尚需引用憲法增修條文第六條，真可謂不僅考「各國」，還兼考「現考」，再外加「增修條文」。 第二題：英國「高級文官職位新制」，其相關內容及對我國建構高階主管特別管理制度值得借鏡參考之處。值此公務員保障暨培訓委員會欲建置我國的「高級文官管理新制」之際，本題應屬人事行政考生不可忽略的題目；OECD各先進國家紛紛建置「高級文官制度」，此類題型自2006年以來，已屬必考題型，國內學者多人(尤其許南雄、彭錦鵬、黃一峰...等)皆有論著。 第三題：美國自獨立建國後，文官制度演進之不同階段(學者分類不一)，各階段人事政策的時代背景、法律架構、改革措施及追求的價值觀，本題屬歷史題型兼架構命題方式，必須整合相關內容，根據早期張金鑑及許濱松之著作，復依現在許南雄及其他學者論述綜合回答，每一個學者論述皆不完整，皆有所欠缺，需各節錄菁華內容，加以組織構思，始得完整。 第四題：比較法國國家行政學院與我國國家文官學院之異同，本題答題內容包含了許多「歷史」內容，二者皆為國家最高層級之文官訓練機構，皆需因應當代環境變遷，調整組織架構與課程內容，然因各國文化歷史及政體之不同，仍存有極大之差異。
高分命中	第一題：《高點各國人事制度考題補充講義Q1》，張老師編撰，頁31-33；36-38。 第二題：1.《高點各國人事制度講義第一回》，張老師編撰，頁55。 2.《高點各國人事制度講義第二回》，張老師編撰，頁9-12。 3.《高點各國人事制度補充資料B3》，張老師編撰，頁7-11。 4.《高點各國人事制度補充資料B4》，張老師編撰，頁4；8-10。 5.《高點各國人事制度補充資料B5》，張老師編撰，頁36；44-45；56-58。 6.《高點各國人事制度考題補充講義Q2》，張老師編撰，頁35-36；51-53。 第三題：1.《高點各國人事制度講義第一回》，張老師編撰，頁12。 2.《高點各國人事制度補充資料B5》，張老師編撰，頁33。 3.《高點各國人事制度考題補充講義Q1》，張老師編撰，頁9-12。 第四題：1.《高點各國人事制度補充資料B3》，張老師編撰，頁41-47。 2.《高點各國人事制度補充資料B4》，張老師編撰，頁5-6。

一、從組織設立的歷史背景、地位特性、體系架構及職權範圍等面向，依序比較日本人事院與我國考試院之異同。(25分)

答：

有關日本人事院與我國考試院之異同，依據組織設立的歷史背景、地位特性、體系架構及職權範圍等面向，依序比較說明如下：

(一)組織設立歷史背景：

- 1.我國考試院：依 國父孫中山先生之五權憲法，五權分立、平等相維之精神，考試權於三權之外，與行政、立法、司法、監察等四院立於平等地位而獨立行使職權，並相互制衡。
- 2.日本人事院：依1947年國家公務員法設立。為內閣所轄之機關，具有相當的獨立性，為最高人事行政機關。

(二)地位特性：
高點·高上高普特考 goldensun.get.com.tw 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268

- 【中壢】中壢市中山路100號14樓·03-4256899 【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699
【台南】台南市中西區中山路147號3樓之1·06-2235868 【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-2358996

1.我國考試院
(1)依中華民國憲法第83條規定：考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞

遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。考試院掌理全國(包括中央、地方機關)公務人員業務，為全國最高人事機關。

(2)依中華民國憲法增修條文第6條規定，考試院為國家最高考試機關。

(3)獨立的考試權是我國政治制度的特色，考試院依我國憲法五權分立、平等相維之精神，與行政、立法、司法、監察等四院立於平等地位而獨立行使職權。除職掌專門職業及技術人員執業資格之衡鑑外，更為公部門人事法制之最高主管機關，肩負著健全文官法制，激勵公務人員士氣，強化行政中立與落實倫理價值的責任。

2.日本人事院：

(1)為日本中央政府國各公務員之人事機關，對於地方公務員僅為指導性質。為內閣所轄之機關，具有相當的獨立性。為日本國家公務員之最高人事行政機關。

(2)人事院之人事機構之型態分析：日本人事院職權超然獨立，且實際擁有人事決策與執行監督之權，故為部外制性質。

(3)人事院獨立地位職權之獨立性：(人事之判定具獨立不受干涉)

依國家公務員法規定，「依法律規定授予人事院處置權限之部門，人事院之決定及處分只由人事院審查之」。此即承認人事院權限具自主性，其他機關不得干涉人事院權限之行使，即使司法方面，亦需尊重人事院權限之獨立性。

(三)體系架構：

1.我國考試院：

(1)考試院設置院長、副院長各1人、考試委員19人，均特任，由總統提名，經立法院同意任命之，任期6年。另置秘書長、副秘書長各一人。考試院的政策及有關重大事項，都需經過考試院會議決定。(考試院組織法§5，§9)

(2)考試院設考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會；其組織另以法律定之。(考試院組織法§6)

(3)考試院設考試院會議，以院長、副院長、考試委員及各部會首長組織之，決定憲法所定職掌之政策及其有關重大事項。前項會議以院長為主席。考試院就其掌理或全國性人事行政事項，得召集有關機關會商解決之。(考試院組織法§7)

(4)另設置公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)及公務人員退休撫卹基金監理委員會(以下簡稱基金監理會)。

2.日本人事院：隸屬內閣但不受內閣首相指揮，僅負報告及建議性質。

(1)人事官：人事院以人事官三人組織之，其中一人為總裁。

(2)事務總局：人事院下設事務總局，為日常事務之處理機關。

(3)人事院會議：由人事官三人組成人事院會議，為人事院之決策機關。

(4)內閣人事行政局。

(四)職權範圍：

1.我國考試院：

(1)依中華民國憲法第83條規定：考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。

(2)依中華民國憲法增修條文第6條規定，考試院為國家最高考試機關，掌理考試；公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，

A.考選部：主管公務人員考試及專門職業及技術人員考試等各種國家考試；

B.銓敘部：負責公務人員之銓敘、撫卹、退休及其任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項。

C.公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)：負責有關公務人員權利保障與訓練進修政策、法制事項，並執行各項保障業務暨規劃辦理公務人員考試，筆試錄取人員訓練、升任官等及行政中立等項訓練；

D.公務人員退休撫卹基金監理委員會(以下簡稱基金監理會)：則負責公務人員退休撫卹基金的審議、監督及考核事項。另依行政院人事行政局組織條例規定，該局有關考銓業務，應受考試院監督。

(3)行政院人事行政總處之考銓業務應受考試院監督。

2.日本人事院：【台中】台中市東區復興路四段 231-3 號 1 樓 · 04-22298699

(1)人事院會議之職掌範圍：依《國家公務員法》規定，其可分為下列三類：【台中】台中市中山路 100 號 14 樓 · 03-4256899

A.關於俸給、勤務條件改善及人事行政改善之勸告建議：勸告並非決定或執行，勸告之採納與否，其

權在被勸告之機關，此種勸告又分三種，即：

- (A)向國會提出勸告。
- (B)向國會及內閣同時提出勸告。
- (C)向關係省長及其他機關首長提出勸告。

B.關於職位分類、考試、任免、俸給、訓練等事項之決定權。

C.關於保障、苦情之處理，其他關於職員的人事行政公正之確保及職員利益之保護事項之決定權。

(2)職權之獨立性(人事院獨立之地位)：(人事之判定具獨立不受干涉)

依「國家公務員法」規定，「依法律規定授予人事院處置權限之部門，人事院之決定及處分只由人事院審查之」。此即承認人事院權限具自主性，其他機關不得干涉人事院權限之行使，即使司法方面，亦需尊重人事院權限之獨立性。

(3)權限之委任：(人事權之監督)

依國家公務員法規定「人事院或內閣總理大臣，各依人事規則或政令之規定，得根據本法，將權限之一部分由其他機關執行之，在此場合，人事院或內閣總理大臣關於該事務，得指揮監督其他機關首長」。

(4)制訂人事院規則：

依國家公務員法規定，「人事院就其所掌事務，為實施法律或基於法律之委任，制定人事院規則」。人事院所訂之規則，依其性質不同，又有手續性規則、特例性規則、限定性規則、解析性規則、細目性規則等。

(5)下達人事院指令：(解釋人事疑義)

人事院為實施國家公務員法之規定，為實施人事院規則，及依國家公務員法實行其他措施，均得發布指令。

二、英國1995年開始建立「高級文官職位新制」，其建制背景、甄補與管理規定為何？對我國建構高階主管特別管理制度，有何值得借鏡參考之處？(25分)

答：

有關英國「高級文官職位新制」之相關內容及其對我國建構高階主管特別管理制度，有何值得借鏡參考之處，分別說明如下：

(一)英國高級文官職位(Senior Civil Service)建制背景：

1.英國為了促進公私部門人才交流，使外界專技人員亦能競逐高級文官職缺，遂於一九九五年一月二十六日確定建立高級文官職位。凡設置有高級文官十二人以上之部，均應於一九九六年四月完成高級文官管理檢討，簡化不必要之高級管理層級，並通知公共服務局建立高級文官職位制度，該制度係依據文官管理法典之規定辦理。(許濱松，各國人事制度，華視空大附專用書，2001：112)

2.英國高級文官職位建置精神背景：

- (1)因保守黨執政太久，為免高級文官受影響而無法行政中立，且文官保守制缺乏對外界之瞭解，故需由外界公開甄補人員。
- (2)為促進公私部門之人才交流，使外界專技人員亦能競逐高級文官職缺，包括常務次長、副次長、司處長、副司處長、助理司處長。
- (3)將原屬開放級架構第一等至第五等或其相當人員，劃成一單一服務集團，稱為「高級文官職位」，其涵蓋各部與各執行機構多數高級人員。
- (4)依據文官管理法典規定，各部與各執行機構可自由決定高級文官職位應包括之職位。
- (5)文官委員訂有「文官委員之高級職位甄補指導綱領」作為甄補之依據。

3.一九九六年四月一日「文官修正令」發布後之改革：

- (1)設置依據：文官管理法典第6章第1節規定，各部與各執行機構有權去決定高級文官以外之職位數額與等級，以及人員之分類。
- (2)設置目的：促進公私部門之人才交流，使外界專技人員亦能競逐高級文官職缺。
- (3)意義：即將原屬開放級第一等至第五等或其相當人員(包括常務次長、副次長、司處長、副司處長、助理司處長共五等)，劃入成為一單一服務集團，稱之為「高級文官職位」，其涵蓋各部與各執行機構多數高級人員。
【另有板橋、淡水、三峽、林口、羅東、逢甲、東海、中技、雲林、彰化、嘉義】

(二)英國高級文官職位甄補與管理規定：(許南雄，各國人事制度，空中大學用書，2010：48-49)

1. 高等文官之甄補：中央機關高等文官出缺，須公開延攬，傳統以「內升制」甄補，現則(1996年起)兼採「外補制」，高等文官之甄補由「遴選委員會」主持，該委員會由「文官長」擔任主席，文官(考選)委員、財政部常次等十餘人為委員，助次以上例由文官長呈報首相，但最後由各部部長任命。任命之前各新任人員須與各部會簽約或辦理銓敘升任手續。
2. 高等文官之等級：原則上依一至五等方式任用或聘任，各部會高等文官之任免遷調須經「文官(考選)委員」與「內閣事務部」同意。該部於1996至1997年「公務員待遇綱領」規定高等文官計分俸給九級(一級最低，九級最高)，常次則亦屬於上述九級之列。
3. 高等文官之俸給：高等文官俸給結構納入績效因素及薪給寬幅制度，以個人績效取向的薪酬制，亦稱為寬幅分類的薪酬管理模式，由常次及其以下官階薪酬委員會決定之。凡屬高等文官俸給均由「內閣事務部」核決統一規定，其餘中下層級文官俸給由各部部長核定，各部執行機構人員俸給由執行長決定。
4. 高等文官之考績與申訴：現行考績為「績效考績制」，並著重「個人考評」(潛能、特質與能力表現)，一九九九年建立「高等文官考績制」，各部高等文官之考績由部長核定，並列入升遷參考。如有申訴事項，由「文官(考選)委員受理調查及裁定」，有關政治中立或退休給與之申訴仍得向「上訴委員會」申訴。
5. 高等文官之訓練與培育：現行高等文官之在職訓練由各部會自行辦理，「文官訓練」自一九九六年起部分民營(但仍列為「內閣事務部」執行機構之一。培訓政策由政府主導)，提供「高階層管理發展」與「領導才能」培育課程與研討會，力求合乎「績效化」與「組織學習」(自我導向之終身學習)之培育目標。
6. 高等文官之其他工作條件與管理：高等文官須依「文官服務法」(Civil Service Code)規定，遵行服務倫理與紀律規範，向部長負責，並執行政府決策，不得失職。此外每週工作時數為41或42小時，每年有30日之休假，特別假(兩天半)。退休年齡與其他公務員相同(60歲)，延長退休須由「內閣事務部」同意。

(三)英國高級文官職位建制值得借鏡參考之處：(郭倩茜，我國高階主管特別管理制度之規劃策略—兼論英、美、荷、韓四國與我國之比較，文官制度季刊第三卷第四期，2011年10月，頁77-104)

1. 嚴謹選拔：

(1)高階主管職務範圍：

- A. 規劃策略上係採分階段方式辦理，即制度實施初期，暫以簡任第十二職等以上正、副主管職務為高階主管職務範圍，俟推動順遂後再回歸興革規劃方案原規劃之簡任第十一職等以上正、副主管職務。
- B. 考試院2010年12月2日第十一屆第一一四次會議通過之「強化文官培訓功能規劃方案」(以下簡稱培訓規劃方案)其中在第四案「建構高階文官發展性培訓制度」明確界定高階文官訓練對象與範圍：發展性帶狀訓練，以簡任或相當簡任第十職等以上人員為對象，範圍則涵蓋一般行政機關、警察、關務及警事機關簡任或相當簡任第十職等以上人員為對象，至其他法官、檢察官及交通事業人員則排除在外。另，配合高階主管特別管理制度之培訓，以簡任第十二職等以上之非主管或簡任第十一職等人員，並符合相關條件者為對象。
- C. 高階主管職務範圍，係以依公務人員任用法(以下簡稱任用法)任用，列有職系及官職等之中央行政機關職務為範圍，即政務人員、警察、關務、警事人員、聘任人員，以及職務屬性較為特殊之法官、檢察官均非適用範圍。又，我國規劃中之高階主管特別管理制度與各國高級文官制度最大之不同，即在於我國高階主管特別管理制度基於憲法考試用人的基礎規範下，並未開放向民間取才。

(2)高階主管候選人之類別：為避免分類過於繁瑣，反不利遴選合適人才，爰規劃策略係依各職組之劃分為基礎，並參酌職組暨職系名稱一覽表調任規定，分為十七個職群。

(3)參訓資格及流量管制：針對高階主管之參訓資格及流量管制，規劃策略含參訓資格及訓練流量管制。

2. 建制高階主管訓練制度：經依參訓資格甄選成為高階主管候選人者，應接受一定期間之高階主管人員相關訓練，訓練合格後納入國家高階主管人才庫。為規劃高階主管發展性訓練，保訓會參考美、英、荷、韓四國高級文官核心能力、培訓制度、教學方法及課程科目，以及參酌加拿大有關評鑑中心法(Assessment Centers)之運用情形，據以規劃未來高階主管之訓練。
3. 建立國家高階主管人才庫：為提供高階主管職務出缺時之遴選來源及規劃高階主管之培育及職務歷練，參照荷蘭及韓國等國家建構高級文官制度之作法，建立國家高階主管人才庫。有系統地將通過國家文官學院專業訓練者之專長、特質及個人發展計畫等資料，建立人才庫。另針對經過嚴謹選拔及完成國家文官學院專業訓練之及格人員，在納入國家高階主管人才庫後，進行一系列之培訓歷練及績效考核，持續

提升該類人員擔任高階主管之能力。

- 4.成立全國高階主管遴選培育委員會：為期我國高階主管遴選之人才具廣博性及流通性，規劃報告策略上，爰就高階主管之遴選，研議成立跨部會之遴選培育委員會，並由各類型機關之最高常任文官及有關人員組成次一級之遴選作業小組，實際執行遴選、甄補之作業。
- 5.建構高階主管人員專屬待遇制度：鑒於我國現行公務人員俸表，簡任第十二職等至第十四職等之最高俸級均同為800俸點，無法彰顯區隔之功能，各職等人員俸給實際支領數額之差距不大。此外，我國高階公務人員之待遇水準，實際上低於一般民間企業部門相當職務，缺乏激勵功能。既然高階主管作為文官團隊之領導者、核心成員，影響團隊績效，未來成為高階主管必須經過嚴格選拔與訓練培育，並適用特別之考核及退場機制，勢必增加其工作要求與壓力，在待遇上宜建構專屬制度，作為激勵並增加高階主管而給予足夠提升工作能力之誘因。
- 6.建構嚴格考核及退場機制：由於高階主管可能因表現不佳而調任為一般公務人員，且其所帶領之團隊成員係適用公務人員考績法，則高階主管之考核制度仍需考量與一般公務人員考績制度銜接問題，高階主管之考核項目、考績等次及獎懲應與一般公務人員有所差別。

三、美國自獨立建國後，聯邦政府文官制度演進歷經那幾個不同階段？每個階段人事政策的時代背景、法律架構、改革措施及追求的價值觀各為何？(25分)

答：

美國自獨立建國後，聯邦政府文官制度演進歷經之不同階段，因不同學者有不同的論述，有關各階段人事政策的時代背景、法律架構、改革措施及追求的價值觀，分別說明如下：

(一)美國聯邦政府文官制度演進之不同階段，不同學者有不同的論述：

- 1.美國行政學者羅森柏姆(D.H. Rosenbloom)：區分為仕紳制(1776-1829)、分贓制(1829-1883)、功績制(1883-1978)。
- 2.美國研究「民主政治與文官行政」學者馬修爾(F.C. Mosher)：區分為仕紳行政時期(1778-1829)、平民行政時期(分贓制)(1829-1883)、改革行政時期(1883-1906)、效率行政時期(1906-1937)、管理革新時期(1937-1955)、專業行政時期(1955-)。(許南雄，各國人事制度，空中大學用書，2010：69)
- 3.美國研究「民主政治與文官行政」學者馬修爾(F.C. Mosher)：區分為菁英紳士用人時代(1789-1829)、分贓用人時代(1829-1883)、功績用人萌芽時代(1883-1906)、功績制度深化時代(1906-1940)。(施能傑，美國政府人事管理，商鼎，1999：2-7)
- 4.許濱松「各國人事制度」：資格標準至上時期(1789-1829)、分贓制度全盛時期(1829-1865)、吏治改革發軔時期(1865-1883)、吏治制度的改革與發展時期(1883-1935)、積極的人事行政時期(1935-)。(許濱松，各國人事制度，華視空大附專用書，2001：216-242)
- 5.曹俊漢、仇桂美等人：分贓制度時期(1829-1883)、反對分贓制度時期(1883)、文官考試標準化時期(20世紀前半段-1995)、彈性化時期(1995-)。(面對全球化我國文官甄才與培訓機制的轉型趨勢，曹俊漢、仇桂美等人，2010年3月)

(二)美國聯邦文官制度演進各階段人事政策的時代背景、法律架構、改革措施及追求的價值觀：

- 1.第一階段(1789年~1829年)：屬贍徇制(徇私制)時期共40年。
 - (1)人事政策的時代背景：美國原為英國殖民地，獨立革命成功後，聯邦政府重要職位都是英國貴族，形成特殊階級，重要職位均由總統依其好惡自行挑選菁英人員，無客觀用人標準，稱贍徇制。
 - (2)法律架構：
 - A.純以私人為中心的人治主義，無法制精神。
 - B.四年法(1820)：在職人員於四年任職終了時自動退職，以免行政首長為難。
 - (3)改革措施：此一時期尚無專責之人事機構，並無任何改革措施。
 - (4)追求的價值觀：
 - A.華盛頓總統堅持「良質適用論」成為當時的用人原則。
 - B.在獨立初期的年代中，歷任總統對於閣員及其他官吏的任用，均非以黨籍為考量因素，而以個人關係為考量，純以私人為中心的人治主義，實質上仍未脫離個人贍恩徇私精神。²³³¹⁸²⁶⁸
- 2.第二階段(1829年~1883年)：屬分贓制時期。^{【台中】台中市東區復興路四段 231-3 號 1 樓·04-22298699}
 - (1)人事政策的時代背景：^{【台南】台南市中西區中山路 147 號 3 樓之 1·06-2235868 【高雄】高雄市新興區中山一路 308 號 8 樓·07-2358996}
^{【另有板橋、淡水、三峽、林口、羅東、逢甲、東海、中技、雲林、彰化、嘉義】}

A.美政黨互相競爭、選舉、獲得政權時，所有職位即為其政黨戰利品，將政府職位一起分配給其同黨派人員，亦即為政黨取得政權時所得的贓物。此為由選舉勝利政黨分配政府職位之一種人事制度。

B.傑克遜總統於1829年任職，認為「戰利品屬於勝利者」、主張「官職輪換」及「平民政治」，官吏隨所屬政黨選舉之勝敗為進退依據，形成了「分贓制度」。

(2)法律架構：文官制度純以私人為中心的人治主義，無法制精神。

(3)改革措施：此一時期的後期，由一些「知識階級」或「理想主義者」促使吏制改革措施，他們說服主要政黨的政綱制定者，將文官制度的改革列為政綱之一，以致促成了後來的「聯邦文官委員會」及「文官法(潘德頓法)」。

(4)追求的價值觀：

A.用人行政力求由選舉勝利政黨分配政府職位。

B.認為「戰利品屬於勝利者」、主張「官職輪換」及「平民政治」，官吏隨所屬政黨選舉之勝敗為進退依據。

3.第三階段(1883年~1978年)：屬功績制時期。

(1)人事政策的時代背景：

A.分贓制度造成許多缺失，一些「知識階級」或「理想主義者」促使吏制改革措施，他們說服主要政黨的政綱制定者，將文官制度的改革列為政綱之一。

B.1883年文官法之規定，成立聯邦文官委員會，旨在推行功績用人，避免分贓與瞻恩徇私。

(2)法律架構：1883年訂頒「文官法(潘德頓法)」，設置「聯邦文官委員會」，打破分贓制而建立了考試取材的文官制度。

(3)改革措施：

A.適用文官法的公務員範圍逐漸擴大，行政效率益形顯著，永業化的體制漸漸確立。

B.1883年成立「聯邦文官委員會」，為人事體制最高的人事機構，建立公務員考試保障的文官制度。

C.1958年訂頒「公務人員訓練法」；1968年設置「聯邦行政主管訓練學院」；1984年提出「管理才能發展方案」與「管理才能評估表」；1990年提出「領導成效架構」。

D.1939年訂頒「哈奇法，The Hatch Act.」，規範至政務官與事務官政治活動範圍；1968年設置「聯邦行政主管訓練學院」；1984年提出「管理才能發展方案」與「管理才能評估表」；1990年提出「領導成效架構」。

E.1977年訂頒「政府機關服務倫理法」，規範至政務官與事務官政治活動範圍；1968年設置「聯邦行政主管訓練學院」；1984年提出「管理才能發展方案」與「管理才能評估表」；1990年提出「領導成效架構」。

F.主要的吏治改革活動：

(A)吏治改革運動：由柯蒂斯(G.W.Courtis)發起，將問題公諸社會，建議改進方案；伊頓(D.B. Eaton)提出英國文官制度考察報告，對吏治改革運動影響極大，促成了文官法(潘德頓法)的制定。

(B)經濟效率運動：聯邦與各州先後成立各種改革委員會，以從事調查各種行政制度，並建議改進辦法；在建議內容中，最重要的是確立一定的責任範圍，以完成人事制度的階層系統，加強行政首長的權利和減少合議機構。另外，胡佛委員會也在此時成立，也向聯邦文官委員會提出一些建議。

(C)傾向中央集權的趨勢：人事行政的集中管理，包括公務人事調查委員會建議了一些積極事項。

(4)追求的價值觀：

A.人事制度的運作與管理，強調以「才能」與「績效」為主要依據。

B.強調建立標準化程序考選人才：20世紀前半段，受科學管理學派影響，著重效率及標準化，當時政府工作較為單純、偏基本技術性，宜建立標準化程序考選人才。例如，當時聯邦政府文官委員會成立考試部門，負責辦理聯邦政府文官考試事項，該委員會是進入聯邦政府舉辦考試之單一窗口。聯邦各部會無法自行舉辦考試，1920年代後聯邦政府考選用人採集權制。

4.第四階段(1978年~1995)：屬功績制全盛時期。

(1)人事政策的時代背景：

A.聯邦文官委員會對美國總統行政領導產生之影響：依據1883年文官法之規定，成立聯邦文官委員會，旨在推行功績用人，避免分贓與瞻恩徇私；因屬部外制人事機構，不受總統指揮監督，形成下列對行政領導之影響：

- (A)文官委員會同時具有人事行政與人事司法之職權，存在角色衝突。
- (B)美國政府缺乏專責人事機構來協助總統完成人事管理，如保證功績制、弊端的揭發人。
- (C)對於功績制之保護，以免政治或行政權力之濫用，以及保護弊端的揭發人之過當，妨害聯邦政府對公務員管理權力之行使。
- (D)文官委員會在人事管理上，為防範破壞功績制度弊端的發生，在某些情況形成不必要的高度中央控制

(E)不論是美國國會或總統，均無法有效控制主管職位之總額。

B.1978年文官改革法，撤銷聯邦文官委員會，重新組設聯邦人事機構，改進美國聯邦政府公務員之績效，使管理權力與公務人員之保護兩者取得平衡，使工作優良與管理有方者，予以重大的獎勵。

(A)1978年10月13日，卡特總統簽署了文官改革法，該文官改革法與國會所批准的第二號重組計畫同時於1979年元月生效。

(B)並新設聯邦勞工關係局(Federal Labor Relations Authority, FLRA)、平等僱用機會委員會。

(C)文官委員會之原有權責，由下列機構繼承：

- a.考選及人事行政由聯邦人事管理局繼承。
- b.對功績制度及個別公務員權益之保護，由功績制保護委員會繼承。
- c.民權法案之執行，由平等僱用機會委員會接掌。

(2)法律架構：1978年訂頒「文官改革法」，設置「人事管理局」、「功績制保護委員會」、「特別檢察官辦公室」、「勞工關係局」、「平等任用機會委員會」等機關，開啓新一頁的文官制度。

(3)改革措施：

A.人事管理局隸屬總統，為部內制之人事機關。

B.建立功績制，強調「功績」與「才能」。

C.1980年，頒行「績效管理與獎勵辦法」，建立新考績制度，強調「關鍵因素」與「成果(績效)標準」。

D.建立功績俸制度，以績效為增薪條件。

E.建立高級行政人員(高級文官SES)制度。

F.公平就業機會制度，成立「平等任用機會委員會」，強調反歧視、公平就業與弱勢優先措施。

G.1978年，重視勞資關係與員工關係，成立「勞工關係局」。

H.1978年，改革退伍軍人任用之優待規定。

I.1979年，訂頒「政府倫理法」，1989年改為「倫理改革法」。

J.1986年，推動新退休制度(FERS)。

K.1989年訂頒「弊端揭發人保護法」，

L.1990年，建立行政永業人員考試制度。

M.1990年，聯邦公務人員俸給(比較)法，建立「地域俸給制度」。

N.1993年「哈奇法」修正案，放寬政務官與事務官政治活動範圍限制。

(4)追求的價值觀：

A.強調「功績原則」與「才能原則」。

B.強調「功績制原則」與「被禁止的人事措施」。

5.第五階段(1995年~)：屬彈性化時期，資訊化時代，知識管理工作愈多，考選人愈強調彈性、分權、法令鬆綁。1995年美國聯邦政府廢止標準化應考申請表，1996年聯邦人事管理局授權各部會自行舉辦公開競爭考試。20世紀後期，聯邦各部會可自行彈性用人，各部會大都使用資訊科技建置自動化用人系統，自行招募、考選員工或利用聯邦人事管理局“USAJOBS”網站之網路用人一站化系統。

四、從組織設立的歷史背景、地位特性、體系架構及職權範圍等面向，依序比較法國國家行政學院與我國國家文官學院之異同。(25分)

答：

有關法國國家行政學院與我國國家文官學院，依組織設立的歷史背景、地位特性、體系架構及職權範圍等面向，依序比較如下：

(一)設立的歷史背景：【另有板橋、淡水、三峽、林口、羅東、逢甲、東海、中技、雲林、彰化、嘉義】

1. 法國國家行政學院：

- (1) 第二次世界大戰後，法國為求勵精圖治，對行政體系進行重組，於1945年10月9日決定依據1945年10月9日文官法，戴高樂總統主政第4共和，頒訂設置法國國立行政學院、人事及行政總署(DGAFP)、民事行政部門、民事行政常委會等，並要求承認公會的權利。
- (2) 國家行政學院係法國二次大戰後改革的結果，負責高級文官之甄選與訓練，其成立目的之一，即在於減少高級文官傳統來源之偏失，使較低經濟階層的人士，只要有能力，即使缺乏大學學歷，仍有機會進入政府擔任負責性質的職位。

2. 我國國家文官學院：

- (1) 瑞士洛桑管理學院(IMD)「2008世界競爭力年報」指出，台灣總體競爭力，政府效率排第16名，企業效率排第10名；政府效率儼然成為政府改革的重要議題；政府績效表現多反映在各部會司、處長級(含)以上的高階文官角色扮演，因此，如何建立完善的高階文官制度以養成、培育其能力，從而提升施政績效，當為政府改造文官制度改革中最重要之課題。
- (2) 經考試與行政二院協商結果，在維持原有人事行政局高階文官培訓前提下，考試院國家文官學院承擔規劃辦理高階文官之中長期培訓的責任。
- (3) 依據公務人員保障暨培訓委員會組織法第9條之規定，為應國求文官培訓需要而設立，民國99年3月由「國家文官培訓所」與「公務人力發展中心」合併改置，負責全國中高級文官之培訓工作。
- (4) 鑒於我國公務人員培訓機制亟待整合強化，考試院爰研議成立國家文官學院(以下簡稱文官學院)，並將其列入該院第11屆施政綱領，積極推動。嗣馬總統於98年元旦文告宣示考試院規劃成立文官學院，冀藉由人力培訓資源之整合，為培訓機制開創新風貌，以培育優質的公務人員，增進國家整體競爭優勢。公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)依據上開指示積極推動辦理，於98年2月19日將培訓所組織條例修正草案報請考試院於同年4月2日第11屆第29次會議決議通過，並函請立法院於同年10月23日第7屆第4會期三讀通過為「國家文官學院組織法」，後奉總統於同年11月18日華總一義字第09800284761號令公布，考試院依組織法規定核定於99年3月26日成立「國家文官學院」，功能重點著重於高階公務人員的培訓、公務人員終身學習及國際交流等。

(二) 地位特性：

1. 法國國家行政學院：

- (1) 是一個國立行政性公務機構，依不同時期直接隸屬於臨時政府總統(1945年起)；文官部長(1982年起)；人事部長(1993年起)；「人事、國家改革與地方分權部」(1995年起)，2003年起改為「人事及國家改革部」之下，為公法人，得以自己的名義享受權利負擔義務，並具有獨立的財務預算與人事編制。
- (2) 為文官考選與訓練機構，非大學的行政學院，於二次大戰後歐美各民主國家中，最早設立之文官訓練機構。
- (3) 是一個在行政體系下，依文官法行使人事考選與訓練之職權，為培育高等文官之專業素養，以提高政府行政效能，且為充實高等文官之進用與訓練而設置的專業機構。

2. 我國國家文官學院：

- (1) 隸屬於保訓會下之組織(屬三級機關之層級)，層級不高。
- (2) 屬於政府組織法中之訓練機構性質。

(三) 體系架構：

1. 法國國家行政學院：

- (1) 設院長、副院長各一人、院長助理二人、秘書長一人。
- (2) 設董事會(理事會)、由最高行政法院副院長擔任主席、院長助理二人、秘書長一人。
- (3) 設四個課程部門：行政部門、財經部門、社會行政部門、外交事務部門。2005年起，根據未來公務員工作的需要，將主幹課程分為：歐盟事務、地方行政管理、公共管理、學員畢業前的專業化昇華。
- (4) 設四個一級單位：教務處、實習處、秘書處、永續進修處。
- (5) 設高等行政教育中心，開設進修課程(公務員再進修)及教育培訓課程(民營企業主管轉業)。
- (6) 設地方行政學院：考選與訓練中央與地方中上層級文官。

2. 我國國家文官學院：

- (1) 隸屬保訓會之地位，層級不高。
高普特考：goldensun.get.com.tw 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268
【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓 04-22298699
- (2) 設院長一人，由保訓會主任委員兼任；副院長及主任秘書各一人，下設研究發展組、訓練發展組、交流合作組、評鑑發展中心、數位學習中心、秘書室、人事室、會計室及政風室等9個內部單位。另為應地

區公務人員培訓需要，設立文官學院中區培訓中心，負責文官學院相關培訓業務之執行。

(四)職權範圍：

- 1.法國國家行政學院：國家行政學院負責A類公務人員之甄(考)選及訓練及B類升A類公務人員之甄(考)選及訓練工作，A類行政人員初試及格者，即進入國家行政學院訓練，並按編制內受訓人員支俸，訓練期間合為二年半。
- 2.我國國家文官學院：國家文官學院(以下簡稱本學院)隸屬公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)，掌理下列事項：(國家文官學院組織法§2)
 - (1)關於高階公務人員中長期培訓之研究及執行事項。
 - (2)關於公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練之執行事項。
 - (3)關於人事人員訓練、進修之執行事項。
 - (4)關於公務人員終身學習之研究及執行事項。
 - (5)關於公務人員培訓國際交流、與國內學術機構合作之執行事項。
 - (6)關於受訓學員研習輔導及訓後服務事項。
 - (7)關於公務人員培訓技術、方法與教材之研究發展及推廣事項。
 - (8)關於公務人員數位學習與其他多元學習及圖書資訊之管理、發展事項。
 - (9)關於培訓機關(構)數位學習網路平台之推動事項。
 - (10)關於接受委託辦理培訓事項。
 - (11)其他有關公務人員培訓之研究發展事項。

高點·高上高普特考 goldensun.get.com.tw 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268

【中壢】中壢市中山路100號14樓·03-4256899

【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699

【台南】台南市中西區中山路147號3樓之1·06-2235868

【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-2358996

【另有板橋、淡水、三峽、林口、羅東、逢甲、東海、中技、雲林、彰化、嘉義】