

《各國人事制度》

試題評析

第一題：本題為97年身心障礙特考三等試題之第三題，題目一字未改，一模一樣。

第二題：本題為97年高考二級試題之第一題，題目皆一字未改，一模一樣。

第三題：本題係歸納整合題，測試考生如何將原有各國零散資料，集結為彙整資訊。

第四題：同第三題，本題亦屬歸納整合題。

一、英國在西元二〇〇二年十月起，將原先的「公務人員退休金計畫」(Principal Civil Service Pension Scheme)修正為「公務人員服職退休金計畫」(Civil Service Pensions)。新制下有四種不同型態的退休金制度可供英國公務員選擇，試就四種型態分別扼要說明之。(25分)

答：

2002年10月之前，英國中央政府部門與執行機構所聘僱公務人員原本都隸屬於「公務人員退休金計畫」(Principal Civil Service Pension Scheme, PCSPS)，2002年10月起，為因應勞動市場結構的改變，提供公務人員更多選擇機會，將原先的公務人員退休金計畫改成「公務人員服職退休金計畫」(Civil Service Pensions)，在新計畫之下總共有四種不同的型態供員工選擇，分別說明如下：(參考：美加英法德等五國公務人員退休撫卹制度彙編銓敘部編印93年5月)

(一)傳統型計畫(Classical)：

- 1.為原先的公務人員退休金計畫，只有在2002年10月1日以前任職於大英國協政府部門的員工可以參加此退休金計畫。
- 2.以最後退休前薪資作為給付基礎的職業年金計畫，服職期間，公務人員每月提撥薪資1.5%，當員工死亡後用來提供福利給其遺孀，提撥金額是屬稅前提撥，員工可享有較佳的所得稅率優惠。
- 3.除員工提撥之外，每月雇主也依據員工薪資層級以及退休金計畫現行運作情況，提供一定比例的薪資，目前比例是薪資的12%到18.5%。
- 4.員工退休時領到一筆退休年金(Pension)與一次付款額(Lump sum)，津貼數目將視員工可計算退休金的薪資(Pensionable pay)與可採計年資(Reckonable service)的長度而定。

(二)優質計畫(Premium)：

- 1.不論2002年10月1日以前或之後服職於英國政府部門的員工都可參加。
- 2.以最後退休前薪資作為給付基礎的職業年金，每個員工的退休金多寡是以其退休前薪資所得以及實際的工作年資為計算基礎。
- 3.每個公務員每月提撥薪資的3.5%，員工提撥金額是稅前費用，員工可享有稅賦的優惠，雇主提撥則由精算師依計畫現行的運作狀況定期做調整。
- 4.退休公務人員每年可領取一筆退休年金，此退休年金的計算＝可計算退休金薪資×可採計年資/60。
- 5.員工可自行選擇放棄一定金額的退休年金以換取一次付款額，而此款額之領取是免稅的。

(三)傳統型增值計畫(Classic plus)：

- 1.傳統型增值計畫只適用於在2002年10月1日之前任職於英國政府部門員工，和傳統型計畫不同的地方在於員工退休金之計算方式。
- 2.公務員選擇此計畫，其2002年9月30日前服務年資退休金是以傳統型計畫的方法計算，而2002年10月1日後的服務年資之退休金以優惠型計畫方式計算。
- 3.2002年10月1日後選擇此計畫的員工其每月提撥比例將提升為薪資的3.5%。

(四)合夥型計畫(Partnership pension account)：

- 1.只適用於2002年10月1日後任職於英國政府部門的公務人員。
- 2.屬於保管人計畫，雇主每月提撥一定的金額到員工的退休基金(Pension fund)中，而員工則可以選擇提撥或不提撥。
- 3.員工還可自行選擇退休金提供者(Pension provider)，目前受核准可以經營此型態計畫的公司總共有四家。
- 4.隨著時間累積，員工退休基金隨著提撥到基金內的金額與投資收益增加，員工退休時可自行選擇購買退休年金或者將部分金額留給後代。

5. 雇主會針對員工自行提撥部分相對提撥最高3%。但英國法令有規定雇主和員工提撥比例之加總換算成退休金之後不可以超過一定之金額，因此對於不同年齡之員工其與雇主加總之總提撥率有上限。

【參考書目】

張老師上課補充資料B2, P. 10

二、美國、德國、法國這些國家，就其政府機關人才甄補與用人制度言之，那些國家屬於「以人為本位」(Personal Rank)? 那些國家屬於「以職位為本位」(Position Rank)? 這些國家文官之甄補與永業發展之作法如何? 試說明並論述之。(25分)

答：

各國人事制度分類，有「以人為本位」(Personal Rank)及「以職位為本位」(Position Rank)二種? 這些國家文官之甄補與永業發展之作法如何，分別說明如下：

- (一)以「事」為中心的職位分類體制(以職位為本位)：按每一職位之工作因素，包括工作性質、繁簡難易、責任輕重、所需資格條件等，予以科學化之分析比較，以評定其等級高低，屬因事擇人之制度，亦即職位分類制。美國屬此分類。
- (二)以「人」為中心之職務分類體制(以人為本位)：依其所具資格條件(如考試、學歷、經歷)等因素，以定其職務官等之高低，屬因人設事之制度，亦即品位制。德國、法國屬此分類。
- (三)文官之甄補與永業發展之作法：

1. 美國：

- (1) 甄補：除了非競爭考試進用職位、除外職位外，競爭職位(常任人員，公開競爭考試進用之職位)係透過行政永業人員(ACWA)考試而進用，藉典型競爭用人制度，分由三種途徑(A、B、C構成)甄補，經試用一年後正式任用。
- (2) 永業發展：
- ① 經試用期滿任用為常任人員後，其升遷調退均受法律保障，除具有正當理由得以免職外，係屬終身職。
 - ② 升任之任命權，在於各部會，但競爭職以經過競爭考試為原則。
 - ③ 每遇有空缺時，得按照文官委員會對於每一職位所定之任用資格標準，並依據考績之結果，就已獲得競爭資格者，選考(審核證件)升任之。

2. 德國：

- (1) 甄補：
- ① 高級職由國家考試委員會負責甄補；上級職、中級職、簡易職由各部自行辦理，
 - ② 文官先經第一次考試及格後，分發有關機關實習(準備勤務)，實習期滿後需再作第二次考試，再經試用及格後方予任用，以示慎重。
- (2) 永業發展：
- ① 公務員之任用，除法律另有規定外，為終身職。
 - ② 公務員非依法定條件及程序，不得將其暫行免職、停職、退休或轉任其他俸給較少之職位。
 - ③ 文官得獨立於政爭之外，以便恆久維持行政之運作。

3. 法國：

- (1) 甄補：
- ① 常任事務官，其A類人員由國家行政學院負責甄補；B、C、D類人員由各機關自行辦理甄補。
 - ② A類人員經行政學院二年半之實習與學習及再試過程後，成績及格者，按總成績高低排定名次，分送服務機關作為派職之依據，始取得任官資格。
 - ③ 經過一年的試用，試用及格，始正常成為常任任用。
- (2) 永業發展：
- ① A類人員：
- A. 為大學畢業後考入國家行政學院或工業學院，如係學生於二十五至二十七歲進入G.C.，如係原任公務員於三十至三十五歲進入G.C.。
 - B. 擔任該集團的任務五年，再在其他任務上擔任二年，被任用為一部門的助理主管或主管，再轉調

至行政職務（仍保有G.C.成員的身分）。

C.而後擔任部長的私人內閣工作（係由十個以上擔任部長之私人行政助理的人員所組成），至此即可保證會調任局司處職務。

②前途發展：公務員的前途發展可區分為正常的前途發展以及破格的前途發展。前者為公務員於進入公務界後在其所屬職類中所獲致之各種前途發展；後者包括暫時及永久離開其所屬職類。上述兩種發展，依據限齡法規之規定，其晉升在最後均有一定的限度。

A.正常的前途發展：公務員在進入公務界後，一直停留在最初所屬的職類之人員，其行政生命都須受工作指派與升遷之支配，而且也可能受到其個人前途上某些暫時的困擾所支配。

B.破格的前途發展：破格的前途發展，不僅是指以秘密的方式所進用之人員，而且是指在政治影響下少數由政府自行進用之人員。此等人員所從事之活動，均不包括在其原屬職類的權責之內，並得調至較高層級的其他職類任用，甚或予以外職轉調。

【參考書目】

張老師上課補充資料B2，P. 1

三、美國聯邦公務員與日本國家公務員所遭受之不利處分，依其處分原因、處分種類區分類別，大體上可以區分成兩類，試說明類別之區分及其理由。(25分)

答：

(一)美國懲處制度

1.懲處類別區分

(1)就「不能接受的績效」採取懲處行動：（工作績效）

①部屬的工作績效如為不能接受，在採取懲處行動前，必須給予機會，使其能有機會表現能接受的工作績效。如果部屬在關鍵因素上仍舊無法達到最低的績效要求，即予調動，或予降調，或予免職。

②員工一般均有權向功績制保護委員會提出申訴，或者在其他申訴程序下申訴，或者兩者都採取。受懲處之公務員如屬於除外職位，又非退役軍人，則只能就程序問題提出申訴。

(2)就「不當行為與其他非工作績效問題」採行懲處行為（非工作績效）

①公務員如有不當行為、擅離職守、遲到、午餐與咖啡時間逾時、不能與機關程序配合以及破壞公務員與政府間關係等，均得採取紀律懲處行動。

②懲處行動有警告、停職、減薪、降職或免職等。

2.區分理由：

(1)能否向功績制保護委員會提出申訴：就「不能接受的績效」採取懲處行動，員工一般均有權向功績制保護委員會提出申訴，或者在其他申訴程序下申訴，或者兩者都採取。

(2)因公務員違規原因不同，懲處種類自然應不同，所以區分為績效因素及非績效因素二種。

(二)日本懲處制度

1.懲處類別區分

(1)懲戒處分：

①懲戒事由原因：依國家公務員法規定，公務員有下列各款情事之一者，應受懲戒：

A.違反國家公務員法及基於該法之命令者。

B.違反職務上之義務或怠於執行職務者。

C.不能配合為全體國民服務者之行爲。

②懲戒種類：有免職、停職、減俸、申誡等四種。

③不服懲戒處分之申訴：當受懲戒人對所遭受之懲戒處分不服時，得依據行政不服審查法之規定，向人事院提出異議，要求進行審查。

(2)身分處分（身分保障）：

①立法理由：身分保障係為防止機關無故違反公務員之意願而免其官職之制度，非依法定事由，不得予以身分處分，以保障其安定。

②身分處分之種類：有降級、免職、降薪、休職及復職等。

③身分處分發生之事由(原因)：身分處分之發生原因，並不涉及違反法令或職務義務。主要包括如下

- A.身心障礙。
- B.工作實績不佳。
- C.欠缺適任資格。
- D.因刑案被起訴。
- E.因官制或名額之修改。
- F.廢除或消減預算而發生裁撤單位或冗員等。

2.區分理由：

- (1)國家公務員法規定，公務員應依憲法之規定，受國民委託，做為全體的服務者，以盡其職責，而為維持服務紀律，故對違反紀律者，定有懲戒處分制度。
- (2)身分處分與身分保障：
 - ①身分保障係為防止機關無故違反公務員之意願而免其官職之制度，依據國家公務員法之規定，所有公務員身分之變動均必須本「公正之原則」作為處理之基準，非符合法律或人事院規則所規定之一定事由，不得終止其公務員關係，或暫時自職務系統中予以除外之處分。
 - ②此類公務員非因涉及違反法令或職務義務，故基於保障不能與懲戒處分之處罰併為一談。

【參考書目】

- 1.張老師總復習講義第77題。
- 2.張老師上課講義第三回，P. 24~25及P. 32~34。

四、德國、法國均設置許多培育與訓練公務員之學校，並以訓練作為遴選公務員過程之一部分，此一作法之理由為何？試論述之。(25分)

答：

(一)各國培育與訓練公務員將訓練作考試程序者，有法國及德國：

- 1.德國公務員之考試，分為第一試與第二試。第一試及格，任命為撤回職，接受實習訓練，完成準備勤務。期滿經過第二試，及格者任命為試用職。如未能及格，可延長實習與訓練，再補行考試。試用期滿，成績合格，將任命為終身職公務員。
- 2.法國A職類人員之考試，係由法國國家行政學院簡稱E.N.A.負責辦理。第一次考試及格人員進入該學院接受為期兩年半之見習與訓練。期滿經第二次考試，方始依成績分發。

(二)法國培育與訓練制度：

- 1.由國家行政學院對A類公務員的訓練分兩個階段，第一階段為實習階段，分到各機關實習，第二階段為學習階段，在國家行政學院內學習。合計兩年半。
- 2.公務員之考選、教育訓練密切合，並特別著重口試與專門學科之知能，通過各項測試之後仍需體能測試，體能測試如未及格，雖不併入考試之總成績計算，但仍視為未完成考試之程序，此乃先進國家所不及。

(三)德國培育與訓練制度：

- 1.德國對公務員考試，係與實習密切配合，即先經第一次考試及格後，分發有關機關實習(準備勤務)，實習期滿後需再作第二次考試，及格後方予任用，以示慎重。
- 2.公務員之考選、教育訓練密切合。並特別著重口試與專門學科之知能。

(四)二國培育與訓練制度作法之理由：

- 1.公務員之考選、教育、訓練密切合，始能彌補學校教學之不足。
- 2.公務人員考試之方法、內容及格標準，以及主試者都和學校教育關係密切，使公務人員之考試適應一般教育的主要形成。
- 3.考試僅注重一般教育知識，重公務員之普通能力及適應能力，亦即只完整之人格與平衡之思想。
- 4.法國考取A類人員，進入行政學院後，即先派往各地方政府實習，必要時並可至駐外使館實習，在資深人員之監督下，從事實習訓練，其目的在使受訓者與以往的社會關係與觀念隔絕，使在都市中成長的人能了解鄉村社會之組織結構及需要，以期正式開始公務員生涯後，能顧及國家整體的需要與發展。
- 5.訓練課程可導入一般課程及專業課程，並可加強案例實習，這些有關公務之經驗，非學校教育或考試制度可達成的。

【參考書目】

1. 張老師總復習講義第54題。
2. 張老師上課講義第二回，P. 22~27。
3. 張老師上課講義第三回，P. 64。