

109 年地方特考（三等）

一、試從「人事權超然獨立」與「行政首長人事權完整性」兩變數的不同考量，論述美國聯邦、日本中央人事機關設置的變遷，與所具有之意涵？

【擬答】：

有關美國聯邦、日本中央人事機關設置的變遷，及其所具有之意涵分述如下：

（一）美國人事機關的變遷

1.西元 1883 年至 1978 年：

設置聯邦文官委員會，為主要人事機關。

2.西元 1978 年至 1989 年：

美國卡特總統於 1978 年 10 月 13 日簽署文官改革法，並批准第二號重組計劃，廢止文官委員會，並將該委員會之職掌分屬於兩個新機構：

(1)人事管理局(The Office of Personnel Management)：

負責人事政策的訂定及公務員之管理

(2)功績制保護委員會(The Merit System Protection Board)：

負責功績制度與公務員個人權益之保護。

3.西元 1989 年以後：

另於 1989 年設立「特別檢察官辦公室」，脫離「功績制保護委員會」而獨立。

（二）日本人事機關的變遷

1.西元 1947 年：

依據 1947 年之「日本國家公務員法」之規定，設立「人事管理委員會」為中央人事行政機構。

2.西元 1948 年至 1965 年：

於 1948 年修訂國家公務員法，將「人事管理委員會」改為「人事院」，屬於部外制，具有獨立超然的地位。

3.西元 1965 年至 1984 年：

1965 年日本有感於部外制人事機構存在某些困難，且各省廳在人事行政之作為上，有時難與其配合，遂於是年修訂國家公務員法，將「內閣總理大臣」增列為中央人事行政機關之一，並於內閣總理府內設置人事局，掌理效率、衛生保健、服務及各行政機關人事管理之綜合調整等業務。



4.西元 1984 年以後：

1984 年廢止行政管理廳，設置「總務廳」，將原總理府內部之人事局亦併入總務廳，該廳掌理之人事業務包括效率、衛生保健、服務及對於各機關之人事管理方針予以綜合調整，以求統一機關組織編制及員額等業務。

(三) 人事機關變遷所具有的意涵

1.行政權責體制與人事幕僚體制兼顧：

顯現人事幕僚制與其行政首長人事權責制相輔相成，行政首長為改進人事機關與人事制度，必須加強行政領導的功能，而人事權則為其基礎所在，而人事主管是首長的幕僚，自需配合首長；此即行政首長人事權責制與人事幕僚體制相互結合的管理制度。

2.人事權責的分權化：

人事政策一般由委員會性質機構負責（例如日本人事院），人事管理部分則歸於行政體系下指揮監督（例如美國人事管理局）或者採分權，讓部會及其轄下機關單位擁有自主人事管理權。

二、「比較原則」(comparability principle)、「均衡原則」(alignment principle) 是美國公務人員俸給制度的兩項原則，試論述之；並依據 1990 年通過之「聯邦公務人員俸給比較法」(Federal Salary Comparability Act, FSCA) 說明對公務人員俸給之變革。

【擬答】：

(一) 美國公務人員俸給制度揭櫫的原則

美國聯邦政府於 1970 年制定聯邦俸給比較法，並於 1990 年加以修正，此法規定強調俸給的原則如下：

1.比較原則：

公務員對俸給的問題一向敏感，經常會相互比較，同時也與社會上相同行業的薪資所得相比較。遇有高薪機會，往往跳槽而去，造成機關內部人事不穩定，甚至人才外流。就上述俸給的同工同酬原則而言，也是以「比較」為基礎。

2.均衡原則：

(1)內在均衡：

追求同工同酬與不同工不同酬的理念，即工作職責、繁簡難易，以及擔任該工作所需具備的知識、技能和資歷相當者，應有相同的待遇，使俸給能反應出因不同職務所需具備不同條件的相對價值。故此情形下，衡平的比較基礎是工作或職務程度的狀況。

(2)外在均衡：

強調某一職務工作者所獲之俸給水準，應該與外部市場中與其相當職務工作所獲致的俸給相當。因此，政府部門的俸給率應與民間市場俸給率相對稱。

(二)對公務人員俸給之變革

1990 年「聯邦公務人員俸給比較法」蘊涵著美國朝野對有限待遇調整經費合理化分配的期望：

- 1.比較原則實質內容已有重大變革，不再以全國為基礎，改以地區差異為比較基礎。
- 2.該法實施後，聯邦政府以勞工統計局發表的上年度用人成本指數（用人費指數），作為公務人員通案年度待遇調整幅度依據，每一位聯邦公務人員都可按照這個幅度調整待遇。
- 3.從 1994 年起，逐步拉近聯邦公務人員與非聯邦公務人員待遇差距。

三、德國聯邦公務人員考選制度的特色之一，即「先實習，後任用」，試就高級職、中高級（上級）職與中級職為例，論述之。

【擬答】：

德國聯邦公務人員考選制度的特色之一，即是公務員經第一次國家考試及格後，分發至政府機關實習：即服準備勤務，高級職實習二年，上級職實習三年，中級職實習一年，簡易職實習一年。茲就高級職、中高級（上級）職與中級職為例說明如下：

(一)高級職之任用資格

- 1.大學畢業或同等學歷。
- 2.年齡在 32 歲以下。
- 3.第一次國家考試及格。
- 4.具有二年的準備勤務（實習二年）。
- 5.第二次國家考試及格。
- 6.具有三年的試用期間。

(二)上級職之任用資格

- 1.中學畢業（相當我國專科學校畢業）或同等學歷。
- 2.年齡在 30 歲以下。
- 3.具有三年的準備勤務（實習三年）。
- 4.第二次國家考試及格（上級職考試及格）。
- 5.具有二年半的試用期間。



(三) 中級職之任用資格

- 1.國民中畢業（相當於我國高級中學畢業程度）或同等學歷。
- 2.年齡在 30 歲以下。
- 3.具有一年的準備勤務（實習一年）。
- 4.第二次國家考試及格（經中級考試及格）。
- 5.具有二年的試用期間。

四、日本公務人員退休給與分為「退職津貼」與「退職年金」，試論述兩者之內涵、特色與差異。

【擬答】：

日本公務員之退休給付目前共有 19 種給付項目，主要區分為長期給付及短期給付兩大類，長期給付包括退休金給付、殘廢給付、遺族撫卹及退職津貼；短期給付包括醫療給付、災害慰問給付及死亡慰問給付等。茲就「退職津貼」與「退職年金」兩者之內涵、特色與差異說明如下：

(一) 內涵

1.退職年金：

公務員任職滿 20 年以上且年滿 60 歲以上退休者，得選擇領取月退職年金至死亡為止。

2.退職津貼：

公務員服務超過 1 年者，不論其領取一次退職金或退職年金，均可額外領取退職津貼。

(二) 特色

1.退職年金：

(1)自 2010 年後新進之公務員則延後至 65 歲方能領取月退職年金。

(2)退職年金之計算基礎，在 2009 年以前係採最後 3 年平均月薪為準，2010 年之後則改採全部在職期間之平均月薪為計算基礎。

(3)另外任職 20 年以上，年齡若未達可領取年金之退休年齡，亦可選擇提早（最多提早 5 年）領取減額年金，每提早一年減額 5%。

(4)退職年金係跟隨消費者物價指數(CPI)調整。

2.退職津貼：

退職津貼金額係依據最後在職月薪乘以規定比例計算，並於退休時一次發放。

（三）差異

1.依據不同：

退職年金係依「國家公務員互助協會法」規定支領；退職津貼係依「國家公務員退職津貼法」之規定，支領退職津貼，此法原為彌補恩給之不足，其後文官恩給部分併入互助會法後，退職津貼仍單獨存在，沿用迄今。

2.主管機關不同：

退職年金係以省、廳為單位，由各省、廳所屬之公務員各組織互助會，並均為法人；退職津貼制度的主管機關係屬人事院。

3.經費來源不同：

退職年金於實施恩給法時之基金，完全由政府負擔，而互助會法中之經費，係由政府與公務員雙方共同負擔，其基金先規定互助會費率，再由該會之會員互助金與國庫之補助費分擔；退職津貼全部由國庫負擔。

4.種類與支給規定：

退職年金凡任職 20 年以上者，支退職年金，直至死亡為止。其金額自俸給年額之 40%起計算，任職超過 20 年時，每增一年加給 1.5%，最高以俸給年額 70%為限；退職津貼之種類，依日本國家公務員退職津貼法之規定，可分為普通退職津貼與特別退職津貼兩種，按退職時之俸給×服務年資×支給率（因退職原因不同而各異）計算，採一次支給之方式。