

## 107 年高等考試

一、法國人事制度之演變係由集權化而漸趨兼顧分權化，其演變之主要發展趨勢為何？請說明之。

【擬答】：

法國於 1980 年至 2000 年代進入人事與行政革新時期，此一階段包括 1983 年中央集權趨向分權管理、人事行政機關頻繁改組，人事精簡、管理革新與行政改革，在在凸顯法國永業制與功績制相互結合與發展的特色。1990 年代各先進國家（如英、美、德、日本）重視的「政府改造」，力求民營化、便民化、服務化、品質化(TQM)等革新，亦成為現代法國人事制度的革新層面，此階段即一般所稱「行政現代化與分權化之革新」。為持續政府改造運動而強化進行「行政革新」，其人事制度演變之主要發展趨勢如下：

（一）機關組織員額精簡

近十數年來，中央政府部門與層級限制擴增，員額精簡約二十餘萬名。

（二）中央政府「行政職能」授權或下放地方自主

除中央集權管理事項外，多由「中央集權」與「地方分權」併行實施。

（三）中央與地方政府擴大人事交流

地方政府人事權提高自主性，含地方政府自行訂定人事規章與增加地方首長人事權責。

（四）提升公務人力素質

中央與地方政府為重視人力素質之提升，而強化公務員訓練與人力發展措施。

（五）引進民營化人事管理體制

由於民營化，國營事業員工轉變為企業員工，而政府部門亦漸引進企業人力或委外服務。

（六）強化公務員服務品質

法國政府自 1989 年 2 月起推動「公共服務革新」，施政以公共利益及經濟社會發展為取向，強化公務員公僕意識，採行單一窗口服務，各機關制定服務計畫並進行服務評估，加強實施品質管理。



(七) 人事革新專責機構

人事主管機關推動「行政改革、品質管理與現代化革新工作」，持續人事行政分權、授能、精簡與品質改進事項。另推動各種政經財政行政改革措施，以增實效。

(八) 實施人事行政分權化

除擴大地方政府人事自主權限外，並加強中央各機關行政首長之人事監督管理權，使人事革新與行政改革充分配合。

**二、澳洲與紐西蘭政府學院(The Australia and New Zealand School of Government)是澳洲、紐西蘭兩國的高階文官培訓機構。其發展沿革、業務職掌及訓練特質各為何？請說明之。**

**【擬答】：**

(一) 發展沿革

澳洲與紐西蘭政府學院成立於 2002 年，為一非營利機構。是由澳洲政府、紐西蘭政府等 10 個政府和 16 所大學及商業學校組成，其成立宗旨在於提供政府領導決策層的培訓計畫，以加強公共部門的領導決策和政策制定，落實政府部門政策於公眾服務。

(二) 業務職掌

提供國際培訓課程：針對太平洋國家、中國大陸及印尼高階文官，提供公共務高層領導和管理人員的技能和知識，促進各國公共服務改革，其中太平洋執行計畫，藉由 10 個國家的參與，高階文官可與他國學員混班實施訓練，將可增進各國高階文官的國際網絡建構。

(三) 訓練特質

1. 高階文官訓練課程：

澳洲與紐西蘭政府學院提供公共部門領導人的教學計畫，它提供了 3 個核心計畫，強調課程設計應採取學員導向、重視學員的學習需求，以及發展學員績效管理核心能力的重要性，計畫內容有：

- (1) 執行研究員計畫(Executive Fellows Program, EFP)。
- (2) 實現戰略領導計畫(Towards Strategic Leadership, TSL)。
- (3) 高階公共管理碩士計畫(Executive Master of Public Administration, EMPA)。

2. 國際訓練課程：

- (1) 太平洋執行計畫(The Pacific Executive, PACE)。

(2)澳洲和印尼的領導和管理計畫(The Australia-Indonesia Leadership and Management Program, AILMP)。

(3)中國大陸、澳洲領導培訓計畫(China-Australia Leadership Program, CALP)。

### 3.行政論壇(executive workshops)：

澳洲與紐西蘭政府學院的行政論壇，係以高度專業化並以實用為基礎的課程設計，主要滿足中高階文官的需求，授課方法結合案例教學法，藉由講座和參與者的討論，提高公共部門的管理技能，師資則由世界頂尖大學擔任，如哈佛大學、倫敦政經學院等。

**三、大森彌（日本地方政府行政學者）曾提出日本地方自治行政比中央政府具獨立性之看法。日本在地方公務員內存在民選首長，對於升遷及薪資給與影響等，大多大於國家公務員，其主要關鍵原因為何？請比較說明之。**

**【擬答】：**

#### （一）關鍵原因

日本現行公務員制度的建構，始於第二次世界大戰後的大改革，於西元1946年制定「日本國憲法」、1947年制定「地方自治法」及「國家公務員法」，1950年頒行「地方公務員法」，自此採中央與地方各自不同之二元管理制度。其主要關鍵在於日本因幅員廣闊，且是高度實施地方自治的國家，地方公務員法屬基準法性質，屬於一種原則性立法，因此各地方政府在「地方公務員法」立法原則下，得因地制宜訂定其人事管理相關規定，以促進地方自治的實現，進而使地方政府之人事管理具多樣性。

#### （二）比較

日本公務員分為國家公務員與地方公務員，分別依據國家公務員法及地方公務員法辦理公務員之考試、任用、待遇、退休等，中央機關人事法制由人事院主管，地方制度由都道府縣及市町村人事委員會或公平委員會分別辦理，人事制度為二元化管理。日本此種二元公務人員進用制度設計有其優點與限制：

##### 1.優點：

- (1)在於人員進用可配合各地方政府機關業務需求人力，量身訂作考試類科、考試方式，更能達到「適所適才」的理想，並進而形塑地方性格；
- (2)另有利於吸引願意留鄉服務的在地人才，加強公務人員服務地方的凝聚力及人才在地化。



## 2.限制：

- (1)主要是中央與地方政府人力資源運用缺乏共享機制，不論在甄選或人力運用上均不經濟；
- (2)又人力資源管理缺乏宏觀廣泛求才的觀點，多元性不足，難有外來刺激創新因素；
- (3)可能衍生地方政府機關基於個別業務需求的考量，在人事經費有限的情形下，往往只能將資源投注在短期的人力資源管理，而缺乏更高遠及整體的政府部門人力規劃，不易將資源投入發展符合國家整體長遠發展的人力需求。
- (4)此外，中央與地方政府間、地方政府間彼此競爭人力，也可能造成政府機關在特定專業技能領域出現人力缺乏的現象。

## 四、何謂美國「政治任命公職人員」(Political Appointee)制度？該制度主要之類型為何？請說明之。

### 【擬答】：

#### (一) 政治任命公職人員

美國政治任命職務與西方歐美民主國家相較，無論其範圍或規模都大了相當多，在歐洲無論法國、德國或是英國，執政黨一輪替，大概會更換一百位左右的政治任命人員。相對的，美國 1960 年功績制度更受到平等就業、兼顧社會弱勢團體、強調政治領導力等多元價值的衝擊。強調的是民選總統或機關首長必須有機會擴大政治任命人力的廣度與深度，運用同時準備同進退的人力，協助從事政策規劃與領導管理，由此確保其政策能藉由行政機器得到忠實推動。另一方面，總統為使其政府具有全國性（種族、地域、功能、性別）的代表性，通常會透過政治任命內閣人選達成此一象徵性的目的。

#### (二) 主要之類型

美國由總統任命並需經過參議院行使同意權的政治任命職位可以分為以下五大類：

##### 1.第一層：

包括內閣秘書長、各部會首長、預算管理局局長、以及美國貿易部代表。

##### 2.第二層：

各部會次長、重要之局、署首長、人事管理局局長、聯邦調查局局長、聯邦準備署署長、獨立管制委員會之主席，以及部分總統辦公室之首長。

##### 3.第三層：

獨立管制委員會之委員，以及其他機關之首長。

4.第四層：

部分特殊機關之首長、部會重要之司處長、獨立管制委員會之副首長。

5.第五層：

第四層機關之副首長、亞洲開發銀行之首長。