

106 年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試試題

等別：三等退除役軍人轉任考試

類科：人事行政

科目：各國人事制度

一、試述美國平等就業機會(Equal employment opportunity)與平權措施(Affirmative action)的意義、類型及其在人事管理上的意義?(25 分)

【擬答】

(一)美國平等就業機會之意義、類型及人事管理上的意義

1. 意義

美國聯邦政府自 1970 年代起，為達到社會正義與平等原則而有公平就業機會之呼聲不斷，進而要求反歧視，此為公平就業機會與弱勢優先之產生源由，是故美國於 1972 年通過「公平就業服務機會法」並設公平就業機會委員會負責推動實施。

2. 類型及人事管理之規定

- (1) 確立「反歧視」的人事法制，以維護合乎「性別、種族與社群」的平等與社會正義原則。
- (2) 在人事管理措施方面促使「公平就業機會」與「代表型文官制」結合，並強化申訴制度之進行與成效。

(二)美國之平權措施，又稱弱勢優先平權措施，其意義、類型及人事管理上的意義

1. 意義美國為因應平等就業機會之相關法案措施又訂定「平權措施」（以下稱弱勢優先平權措施），該方案於 1989 年聯邦最高法院判決指出弱勢優先平權措施規定適用於政府機關與民間企業以免歧視發生，故在公平就業服務機會法體制下，凡受歧視或不公平措施者，均可向聯邦政府之公平就業機會委員會提出申訴。

2. 類型及人事管理之規定

美國的平權措施（弱勢優先平權措施）屬於「平等就業機會政策」的一環，主要由 1964 年詹森總統簽署的「11246 號總統令」奠定弱勢優先方案奠定基礎，目的在防止聯邦承包商與轉包商基於員工種族、膚色、宗教性別與原國籍等因素，而產生歧視，據此而影響下列立法：

- (1) 1972 年「平等就業機會法」（Equal Employment Opportunity Act），此為 1964 年民權法第七章的修正，此法雖名為平等就業機會法，但實際上主要關切與規範者，卻是弱勢優先措施。此法將州與地方政府均納入實施對象，同時要求各機關應設立與辦理弱勢優先行動計畫，採取和聯邦政府合約承包商與轉包商相同的改善措施與改善規範，此法並賦予法院有權可以矯正雇主歧視行為的影響。藉由此法之通過，平等就業機會政策從禁止歧視推展到要求採取積極作為，以消弭少數族裔和女性在聯邦政府長久以來代表性不足的問題，民權運動者追求的目標至此正式行諸於美國的法律文字。
- (2) 此法為了更積極的避免與矯正美國公私部門的歧視現象，就具體作法而言，於 1972 年「平等就業機會法」通過的一段時間，最極端的作法是採「配額」方式，強迫雇用或升遷時必須比例式進用社會弱勢團體。但因此作法嚴重傷害功績原則，因此，法院判決於初期採支持作法，但於 1990 年代前後，法院判決則已經逐漸改採不支持弱勢優先措施中強制配額的作法。

(3) 美國平權措施之重要人事管理措施：

- ① 美國的弱勢優先平權措施(以下稱弱勢優先措施)，多數的原則係由相關最高法院判例所累積而成，弱勢優先措施對於政府部門與民間企業人才甄補與遴選，大致有以

下三項指導原則：

- ①弱勢優先措施之目的在終結任何既存的歧視與隔離現象。
 - ②弱勢優先措施是對於過去歧視現象與影響所做的刻意矯正與移除。弱勢優先措施並非在於將一般的白人男性排除於工作與升遷之外。
 - ③弱勢優先措施只是一項暫時性的措施。
- ②為了達成上述立法目的，弱勢優先措施之具體作法，可區分成四種：
- ①強制配額法：此作法強迫雇主雇用或升遷時，必須比例式進用社會弱勢團體。此一方法算是最極端的作法，但由於此項作法與美國長久以來奉行的功績原則明顯相悖，因此實務上並不支持。後來法院亦因為實務界不支持，以及總體政治氣候從強烈支持轉而不支持，因此法院判例也不支持。
 - ②分類選取法：此項作法允許雇主無須根據所有應徵者的成績順序依次挑選，而是將應徵者先依種族或其他特徵分類，再從各類中挑成績最優者。不過 1991 年民權法通過後，已明文禁止此作法。
 - ③統計標準差法：此法是依據統計學標準差方式將所有應徵者先區分成高低組別，同一組別內因分數差異被認為在統計上並不顯著，所以雇主可從該組中挑選任何人，少數族裔或女性如果位在該組中就可被優先錄用。
 - ④彈性推動法：此項作法是由雇主自行設定具體可行的改善目標、實施計畫與推動時間表，自願性的配合推動弱勢優先措施。
- ③弱勢優先措施之內容與有效執行原則：由於弱勢優先措施是一項企圖藉由公私部門組織管理者設定與執行具體的目標、策略與時程，以達到組織工作人力具社會代表性的行動方案。因此，典型的弱勢優先行動計畫，通常包括以下幾項內容：
- ①確定工作人力代表性失衡之所在與原因。
 - ②善用甄補策略吸引短缺的女性、少數族群與失能者。
 - ③透過訓練、師徒制、技能轉換等，發展女性、少數族群與失能者的技能，以使其具備應有工作能力。
 - ④塑造有力吸引與留置多元工作人力的支持性工作環境。
 - ⑤訓練、告知與教育各級管理者，弱勢優先措施相關的法律、原則與議題。
 - ⑥為達成平衡的工作人力設立具體的目標與具體的計畫達成時間表。
- ④從提升少數與弱勢團體之職場被雇用率及社會公平與社會代表性觀點而言，弱勢優先措施之立法目的與執行成效，普遍是被肯定的，但由於其通常也會被視為相對剝奪非弱勢團體的工作與升遷機會。因此，弱勢優先措施若要使之更有效，就需要注意以下幾點：
- ①擬定適當且具體可行的計畫。
 - ②組織高層對弱勢優先計畫的支持與承諾。
 - ③對組織相關人員進行清楚與具說服性的溝通。
 - ④運用有效的遴選標準與決策。
 - ⑤對候選人的資格與能力，採用更廣泛與多元的評估標準。

二、試述日本人事院與內閣總理之權責關係?(25 分)

【擬答】

日本中央人事主管機關係依國家公務員法之規定設置，分別由人事院與內閣總理大臣共享人事權。

(一)兩者之權責規定

1. 人事院：

依國家公務員法規定，於 1947 年設置，主要職權如下：

(1) 人事院的職權：人事院依照國家公務員法、一般職給與法、職位分類法等法律之規定，掌理下列各項業務：

- ① 對改善給與、其他工作條件及人事行政等提出建議。
- ② 職位分類制、考試及任免、給與、研修、身分、懲戒、抱怨處理、確保公務、人事行政之公正、及保護人員利益等有關業務。
- ③ 制定人事院規則及指令。
- ④ 有關人事行政之調查。
- ⑤ 對法令之制定、修改、廢除等，提出意見。

人事院可將其權限委任其他機關。人事院除上述權限外，尚享有準立法權。

(2) 人事院之準立法及準司法權：

- ① 準立法權：依國家公務員法第十六條規定：「人事院就其所掌管事務，為實施法律，或基於法律之委任，制定人事院規則，頒發人事院指令及規定其程序。人事院認為必要時，得隨時改廢人事院規則。人事院規則之制定及改廢，須於官報上公布之。」可見人事院享有準立法權。
- ② 準司法權：人事院對於公務員不利益處分不服申訴之審查判定，只有人事院得依人事院規定加以審查，此項審查為最終判定，縱有不服，亦無上級機關可申訴。又如司法方面，亦須尊重人事院權限之獨立性。日本國家公務員法第九十二條之二規定：「有第八十九條第一項規定處分，對人事院提出之審查請求或異議請求取消之訴，其審查請求或異議請求在人事裁判或決定之前，不得提起之。」

(3) 由以上規定，可知日本人事院雖隸屬行政組織體系，但仍具有部外制之幕僚功能。

2. 內閣總理大臣

(1) 日本於 1965 年修改國家公務員法，授與內閣總理大臣人事權，規定如下

① 將內閣總理大臣加列為日本中央人事行政機構之一的理由如下：

日本原來關於一般職國家公務員之人事行政，全由人事院掌理，但在 1965 年以前已成為問題。於是在 1965 年修改國家公務員法，將內閣總理大臣加列為中央人事行政機關，由原人事院主管之部分職權移由內閣總理大臣掌理，並於總理府內設置人事行政局。人事行政局係總理府之內部單位，其地位與人事院之局相當。

② 1984 年總理府下新設總務廳，內閣人事行政局之組織與業務歸於總務廳轄下，該組織於 2001 年中央省廳改造時，依國家行政組織法、總務省設置法及總務省組織令的規定，於總務省下設人事恩給局、行政管理局、行政評價局等人事行政相關機關，協助人事行政業務之推行。

(2) 職權：

① 目前內閣總理大臣有關人事行政業務職掌，計有下列六項：

- ① 公務員之效率、福利、勤務等有關業務。
- ② 對於各行政機關人事管理方針，計畫等統一綜合調整事項。
- ③ 公務員之人事紀錄及保管事項。
- ④ 制訂公務員在職關係之統計報告制度及其實施事項。
- ⑤ 依法將其權限委任其他機關行使，並就其事務對該機關首長指揮監督。
- ⑥ 以政令指定設置人事管理官之機關。

② 上述職掌人事之業務，主要由總務省的人事恩給局負責，該局之性質屬於部內制。

(二)兩者權責關係

人事院與內閣總理大臣之人事組織關係，據學者許南雄見解如下：

1. 分工關係：人事院的組織與職掌係於 1947 年制定國家公務員法時所確立的體制，除非修廢條文，否則不變其「人事主管機關」的地位；而基於適應情勢之原則，若干人事職權並未在條文中列入人事院職掌事項，人事行政須與行政管理相互配合，故凡未列入人事院職權的若干職掌均於增修條文中列入「內閣總理大臣」之職權事項，此即人事院與總務省人事恩給局之人事分工關係。
2. 協調關係：依據國家公務員法增修之第十八條之二規定：內閣總理大臣對各行政機關之人事管理方針、計畫等，掌理其保持統一所必要之綜合調整事項。人事院是部外制—獨立自主地位高，而各國人事機關組織體制似有傾向部內制之趨勢，故實有加強「內閣總理大臣」人事權責體制之必要，且第十八條之二所提出之協調各機關人事管理方針、計畫等項，牽涉各機關首長人事權限，如由內閣總理大臣基於行政領導帶動人事興革，預期效果較大，故此一設計在 2008 年後更加明顯。

(三)又由於日本人事行政業務分有各不同組織系統，故 2009 年依國家公務員制度改革法設內閣人事局具有統合協調人事院、總務省人事恩給局及各省廳長官之人事業務及法制之功能。

三、試述當下英國文官委員會(Civil Service Commission)建置的法律依據、屬性、文官委員的任命、職責及集體責任(collective responsibility)的意義，並說明可為我國參考之處(25 分)

【擬答】

英國文官委員會最早成立於 1855 年，但於 1995 年及 2010 年均有重大變革。

(一)1995 年之變革

原文官(考選)委員會改為「文官(考選)委員」

1. 文官委員的任命、職責及集體責任

(1)文官委員之任命

- ①文官委員 (Civil Service Commissioners) 係基於皇家特權由英王直接任命，具獨立地位。每年必須向女王提出工作報告，並將報告予以出版。
- ②設有十名委員 (包括首席委員)，其人選係從公、私部門產生。文官委員之工作係以部分時間為基礎，任期為三到四年。首席委員每週工作三天，其餘委員每年之工作天數，係與首席委員與文官委員會商議後決定。

(2)文官委員之職責與集體責任

1995 年頒布「考試規則」，「文官考選機構」為因應新情勢而予改組，文官委員會 (Civil Service Commission)，併入人事主管機關所轄 (1968 年起)，自 1995 年起，原名稱「文官 (考選) 委員會」改為「文官 (考選) 委員辦公室」 (Office of the Civil Service Commissioners)，而成為「內閣事務部」的核心部門之一 (1991 年起)，為配合 1995 年樞密院令而頒訂「文官 (考選) 委員考試規則」，其主要內容：各機關辦理文官考選必須公開公平，稿試程序依法令規定辦理，各機關依用人需要自行辦理考選，其人事單位應熟習試務。文官 (考選) 委員對試政與試務擁有獨立監督審核權，各機關職位空缺應對外公開後甄補，甄選標準重點在經驗資格、知識技術與素質。考試錄用之例外情形僅限短期進用、調任、再任、轉任、稀少性用人與殘障人士進用。

(二)2010 年之改革

1. 任命與職責

2010 年憲法改革與治理法案 (Constitutional Reform and Governance Act 2010) 將文官委員

會變更為非政府部門公共機構 (NDPBs)，設文官委員十一人，經首相推薦後由英國女王任命，該法案中說明文官委員的職責，主要在確保文官的任用建立在公平和公開競爭的功績基礎上。另依據文官法典中道德行為守則對於每名文官的規範，文官委員能夠聆聽和決定文官的申訴。

2. 集權責任

文官委員會並與其他部門合作，推動文官法典與協助形塑文官核心價值。文官委員會主要職掌事項如下：

- (1) 維護功績制度用人取才功能：維護用人功績取向、公平公開競爭與公平機會。
- (2) 獨立行使考試權：隸屬內閣事務部之下，掌理公務員考試錄用政策與任用進用之資格核准。
- (3) 監督考試法令實施：對各機關辦理考試任用升遷的資格認定，具有監督與追任的權限。
- (4) 高等文官與執行長任用與進用資格審定：對於高等文官與執行長任用資格具監督職權與諮詢功能。
- (5) 受理申訴調查：在考試錄用與服務行為範圍內，可以依照相關法令受理公務員申訴調查，並具有裁定權。

(三) 可供我國參考之處

英國現行 2010 年起之文官委員會負責文官考選之決策與監督文官考試，我國現行文官考試，由考試院掌理，而考試院有關考試決策須由考試院會議決定，而各別考試委員尚未能獨立受理申訴，故英國現行文官委員會有下列可供參考之處

1. 英國現行之文官委員會主要在於保持英國文官考試之公平、公正性得以貫徹，故有關文官委員會之文官任命委員方式，具有超然地位值得參考。
2. 又文官委員會之職權，除賦予各別文官委員可受理文官申訴之權責外、尚有文官委員會共同職掌任務，亦值得參考。

四、試述法國公務員參與人事管理業務的參與機制?(25 分)

【擬答】

法國自二次大戰後之人事制度，依二次大戰末期之改革中成立參與協議之組織(最高人事制度協議會)，其後又再增設各部人事管理協議會與各部行政管理協議會，該等協議會均分別由政府官方與職員代表共同組成，具有參與管理之特性，其參與機制，分別由其組織與職掌(任務)可知如下：

(一) 協議會制度：

共有三種，即最高人事制度協議會 (1946 年公布「文官法」時所設置)、人事管理協議會、行政管理協議會：

1. 最高人事制度協議會 (全國只設一個)：

(1) 組織：由代表官方與職員雙方之委員共十六名所組成。

① 官方代表由國務院之部長及評議官各一名、會計檢查院首席檢察官、財政部預算局長，及各部掌管人事行政之局長七人 (共十一人) 擔任。

② 職員代表由職員團體推選擔任 (應為五人)。

③ 尚有預備委員十六人，委員任期為三年。

(2) 職掌：係以參與人事制度之規劃及受理部分申訴案為主要職掌。

2. 人事管理協議會：中央各部會及地方政府均可設置。

(1) 組織：由代表官方與職員雙方之委員組成，雙方代表之人數相同，任期均為三年，尚

有預備委員。

①官方代表由二等參事官或相當之官員、政府自由任命之官員及 A 類官員擔任。

②職員代表由各類之現任公務員就現任人員中選舉。

(2)職掌：審查有關人事管理之規定、措施、晉升及懲處等。

3.行政管理協議會：中央各部會及地方政府均可設置。

(1)組織：由官方與職員雙方派代表組成，各部協議會之正委員為三十人，其他協議會之正委員以二十人為原則，另尚有同數額之預備委員，任期均為三年。

①官方代表為二等參事官或相當之其他公務員或對行政管理有研究及經驗之公務員中任命。

②職員代表由職員團體推薦。

(2)職掌：審議行政管理及效率等工作。

(二)法國協議會之參與管理特色如下：

1.組成協議會之委員，均由官方任命及職員團體所推選，且代表官方與代表職員之委員人數，原則上係屬相等，除正委員外，尚有預備委員，任期均為三年。

2.各有職掌，可分別參與全國性文官制度及各部之人事管理、行政管理等事項。

3.充分鼓勵職員參與文官制度、人事管理及行政管理事務，以加強職員與管理當局間的意見溝通與協調合作。

公
職
王