各國人事 101年版

|  |  | **英國** | **美國** | **法國** | **德國** | **日本** | **我國** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人事機構  ︵  英美法日  ︶ | 類型 | 1968前：折衷制  (僅考試權獨立)  1968後：部內制 | 1978前：部外制  1978後：部內制 | 部內制 | 部內制 | 人事院：部外制  1965年增設內閣人事行政局：部內制  但仍以部外制為主 | 考試院：部外制  人事局：部內制  **我國**：獨立制  1.考試院獨立行使職權，與行政院地位相當  2.對全國各人事管理機構有監督隸屬關係  **他國**：幕僚制  1.人事權屬行政系統  2.人事機關是行政的幕僚  3.主管機關和各機關人事單位無監督隸屬 |
|  | 沿革 | **(一)1968前**(折衷制)  1.文官委員會(考選)(部外)  2.財政部(考試以外)(部內)  **(二)1968~1981**(依Fulton)  文官部  **(三)1981~1987**  1.管理與人事部  2.財政部(用錢)  **(四)1987~1993**  1.文官大臣辦公室(用人)  2.財政部(用錢、管理)  **(五)1993~1995**(用外、內部分)  1.公職與科技局(效能)  2.財政部(用錢、用人、多少人)  **(六)1995迄今**  1.公共服務局  2.文官大臣  3.文官委員  文官管不好→人事管→人事管不好，大臣自己管→大臣也管不好，由科技的來→最後注重服務 | **(一)1883~1978(文官法)**  聯邦文官委員會  (功績制執行與監督，角色衝突)  **(二)1978起(文官改革法)**  1.聯邦人事管理局  2.聯邦功績制保護委員會  3.聯邦勞工關係局  **(三)1989新增**  4.聯邦特別檢察官(由2中脫離) | **(一)1945前**  1.預算局  2.評政院(國務院)  負責政府之行政法規審查與解釋  **(二)1945起(增設)**  **1.人事行政主管機關：**  1945**文**官指導處(成立)  1959**文**官局(改稱)  1988**公**職暨行政改革部(併入)  1992**公**職暨行政現代化部(改稱)  1993**人**事部(改稱)  1995**人**事、國家改革及地方分權部  **2.國家行政學院**  1945成立  1993併入人事部  2005任務調整  **3.協議會**  1945最高文官制度協議會  1984**人事**管理協議會、**行政**管理協議會 | **(一)1953起(德國文官法)**  1.內政部  2.聯邦文官委員會 | 中央與地方人事機關不相隸屬與監督  **(一)中央**  **1947(國家公務員法)**  1.人事院  2.人事院事務總局  **1965增設**  3.內閣人事行政局  **(二)地方**  **1950(地方公務員法)**  1.人口50萬以上設  人事委員會  2.人口不滿50萬設  公平委員會 | **(一)考試院**  1.民國19年成立考試院及銓敘部  2.民國37年成立考選部  3.民國85年成立保訓會  **(二)** **行政院人事行政總處**  1.民國56年成立  「人事行政局」  2.民國101年改制 |
|  | 重要組織 | **(一)1968前**之**文官委員會**  1.超然獨立，不採合議制  2.委員3人，後增為6人，英王任命  3.1968年併入文官部  **(二)1919惠特利會議**(無實權)  1由政府及公務員代表組成  2.會議之決定：二方取得代表機關同意→簽呈內閣認可→請人事機關施行  3.不能解決時：若為報酬、工作時間、假期→向仲裁法院提；其他問題可向下議院陳情  **(三)文官仲裁法院**  1.委員3人  2.不得提付仲裁：年金、組織編制、個人案件(須達一定金額且雙方當事人同意)  3.仲裁除國會可推翻外具確定效力。決定前須徵得二方代表同意，故實行不難 | **(一)1883~1978**  **聯邦文官委員會**  1.超然獨立，部外制  2.委員3人，有政黨比例  3.職掌人事行政、立法、司法權  4.缺失：一人分二角，又不聽導演的，死守破毛巾父管不動，控制慾極強 | **(一)1945年文官指導處(文官局)**(無實權)  1.原因：人事行政統一、預算局權力過大  2.職掌：選巫師訓練…  3.成效：難以發揮功能(各機關不配合無法貫徹)只是書生，動口不動手…  **(二)國家行政學院★**  1.負責法國高級行政人員(A類)之考選與訓練  2.2005年之改革 |  |  | **(一)國家文官學院**  **(二)目前公務人員可參與人事制度運作之組織**  1.考績委員會  2.甄審委員會 |
|  | 現行機構 | 1. **公共服務局**   1.隸屬於內閣  2.管理及效率事項之規劃，並交各部執行  **(二)文官大臣**  1.即英國之首相  2.掌理人事行政  **(三)文官委員**  1.公、私部門產生委員10名，為兼職，英王直接任命，地位獨立  2.考試政策決定、高級文官進用資格權定、申訴案件 | **(一)聯邦人事管理局**  1.隸屬行政，總統可指揮  2.部內制，為最高人事行政主管機關  3.職掌：規劃、監督、授權  4.優點：政策配合機關、總統行政權完整  5.可能缺失：總統易亂來、首長權力大且不獨立、考試下授可能不公  **(二)聯邦功績制保護委員會★**  1.維護功績制、個障個別公務員權益  2.獨立機關  3.委員3人，有政黨比例  4.優點：獨立、保護  5.缺點：沒人、沒錢  **(三) 聯邦特別檢察官**  1989年定「弊端揭發人保護法案」而獨立出來  2.職掌：調查x4審查x1  **(四) 聯邦勞工關係局**  1.主席1+委員2、檢察長1、另設「聯邦公務員僵局陪審團」  2.超然獨立  3.委員會職掌：請求停止破壞關係…  ＊不公正之勞工措施  報社團員(賣)生薑，法官(判)抵七罷 | **(一)預算局**  **(二)評政院(國務院)**  **(三)人事、國家改革及地方分權部**  **(四)協議會**  1.最高文官制度協議會：全國僅1個，參與人事制度規劃、受理部分申訴案  2.人事管理協議會、行政管理協議會：中央各部會、地方政府均可設，負責審查該機關  3.特色：同額、分工、參與 | **(一)內政部**(有實權)  1.最高人事行政主管機關  2.人事政策之制定與執行  **(二)聯邦文官委員會**(無實權)  非直接處理人事行政業務 | **(一)人事院** (偏政策)**★**  1.在內閣轄下，須提報告但不受其指揮，地位獨立，**部外制**  2.組織：人事官、人事院總裁、人事院會議(決策單位)、事務總局(執行單位)  3.人事官3人：  內閣提人選→國會同意→內閣任命→天皇認證  積極條件：35↑、有人品、有見識  消極條件：不同學不同黨、不政客(前5年)、不久任(12年)  保障：例外才可罷免(身心障礙、違反義務或不適任之罪行)  4.職掌：人事行政、準立法、準司法  **(二)內閣人事行政局**  (偏制度管理)  1.為補救部外制缺點，將人事院部分事權移轉給內閣，趨向部內制  2.職掌：(日本人有計畫)先計畫→調查研究→確定業務→薪水要先發→服務有效率再講福利→退休了!!  **(三)地方人事機構** | **(一)考試院**  1.考選部  2.銓敘部  3保訓會  **(二)行政院人事行政總處**  1.受行政院指揮監督，考銓業務受考試院監督  2.辦理人事行政之政策規劃、執行及發展業務 |
|  | 重要改革 | 1. **1968傅爾頓報告**   改革建議：管調設計學姐，專考部首  *1980年代之改革：*   1. **1979成立效率處**   1.柴契爾夫人  2.裁減人員、減少浪費、提升效率   1. **1988續階計畫★**   1.政府組織改革，將機關分為決策機關及負責執行的「執行機構(政署)」   1. **1991公民憲章**(便民服務)   1.發表「品質競爭白皮書」  2.便民服務、顧客取向、提升公共服務品質 | **(一)1883文官法(潘德頓法)**  由分贓制改為「功績制」  **(二)1978文官改革法**  (強化功績制)  1.主要興革內容：勞工向特別檢察官申訴…  ＊功績制九大原則  (效率提升)海公公說…  ＊被禁止九大人事措施  (權益維護)暴政幫主帶旗鑑妻主親公雞  **(三)1993年行政改革**  1.柯林頓成立「國家績效評估委員會」，制定「政府績效與成果法」  2.目標：減少財政浪費、提高效率  3.措施：**通過**法，**設立**專人、小組，**改進**行人、財務、關係，**簡化**行人、文書  4.人事管理局未來重點：「邁向21世紀的聯邦政府人力資源管理」策略計畫書，揭示：勞退兼高貸，關鍵字→功績！ | **(一)1945年人事制度改革**  1.原因：貴族子弟不夠民主化、缺乏人事專責機關  2.改革作法：國立.學院(的)課程(是)指導(如何)仲裁.政與事務官 |  | **(一)1947胡佛顧問團**  1.原因：二戰後人事改革  2.主張：民主、效率  3.提出「國家公務員法」，奠定人事制度基礎  4.建議：(日本人很正直)考中奉公退利益 |  |
| 人事體制 | 一般文官 | 職務分類制(品位分類)  以「人」為中心  (因人設事) | 職位分類制  以「職位」為中心  (因事設人) | 職務分類制(品位分類) | 職務分類制(品位分類) | 職位分類制 | 官職併立 |
| ︵  英  ︶ | 高級文官 | 以「職位」為基礎  英國大官要有才，小官有事做就好 | 以「職位」為基礎  (大官要找有能力的人，誰都可以來考)  (叮：英、美、荷、韓) | 以「職涯」為基礎  (大官要年輕就栽培，考上後一路訓練培育，外人不插花) | 以「職涯」為基礎 | 以「職涯」為基礎  日本人重視小細節，小事先找對的人，OK的一路養到大(永業) |  |
|  | 沿革 | **職級改革**  **(一)1970前**  分四職級：薪資穩住  行政級(高級文官)、執行級、文書級、助理文書級  **(二)1970~1987**  (依Fulton：職組統一，分開放閉鎖級，廢行政級、增加AT)  開放級：聞蜜常餓父賜食  閉鎖級：父思.優科.優A高.見執官助  **(三)1987~1996**  (開放更多職級)  開放級：常副私處附註有殼  閉鎖級：優A高.見執官助  **(四)1996後**  (開放外界專技人員)  高級文官職位：常副私處附註  一般文官職位：優科.優A高.見執官助 | **職位分類沿革**  **(一)1923年**  頒布職位分類法  **(二)1928年**  威爾芝法案加以修正  **(三)1949年**  通過新分類法，將**原5大類減併為2大類**：  1.一般俸表(GS)：分18職等，適用一般職員  2.技藝保管類(CPC)：分10職等，適用藍領工人  **(四)1971年★**  **職位分類技術改革**  1.源由：修平.資格嚴，系秘.掉飯時，龜極煩  2.建立6種工作評審制度以求改進：統聯.高級.主管.(教)書機.特殊.行專技  **(五)1986年**  **職位分類標準改革**  1.源由：過氣了→穿古裝和別人不同…  2.改革方法：同中求異、異中求同  3.改革內容：發展5種新的一般資格標準：3援2專  **(六)1993年**▲  **寬幅實驗**  1.原因：太僵、太繁、難參與  2.目的：建立彈性制度、機關可有效運用  3.運作方式：D→FP→S/E  4.優：簡化、可參與  5.缺：錢不同、錢不夠、沒位子、不能通吃 |  |  |  |  |
|  | 現行體制 | **(一)高級文官職位：**  常.副.私處.附.註  常務次長、副次長、司處長、副司處長、助理司處長  **(二)一般文官職位：**  優科.優A高.見執官助  優級科長、  科長、  優級執行官、  高級執行官A、  高級執行官、  行政見習官、  執行官、  行政官、  行政助理 | **是否適用功績制**  **(一)不適用功績制**  (不實施職位分類)  **(二)適用功績制**  (實施職位分類)  1.G.S.(一般俸表)  2.C.P.C.(技藝保管俸表) | **(一)適用文官法**  超類(類似政務官，不須考試或一定資格)  A類(計畫與管理，高級文官來源)  B類(執行與適用法令)  C類(擔任實際工作)  D類(較低級勞務)   1. **不適用文官法**   法官、武官、公營、地方自治人員、契約僱用 | **是否適用聯邦公務員法**  **(一)特別職**(不適用)  指政務官  **(二)一般職**(適用)  1.政治職(領導職)  政策制定或擬定  2.名譽職  因名譽而擔任，不支薪  3.終身職  需考試，依其所需資格高低分四種：  (1)**高**級職  (2)**上**級職  (3)**中**級職  (4)**簡**易職 | **是否實施職位分類**  **(一)特別職**(不實施)  例：首相、國會職員、人事官、法官、法院職員  **(二)一般職**(須實施)  分17種俸表，各俸表適用對象、職等不同：  行政職1.2  公安職1.2  海事職1.2  醫療職1.2.3  教育職1.2.3.4  研究職  專業行政職  稅務職  指定職(高級文官) | **(一)簡任**  10~14職等  **(二)薦任**  6~9職等  **(三)委任**  1~5職等 |
|  | 高級文官 | **常務次長、副次長、司處長、副司處長、助理司處長**  1.公開甄補：一般文官、外界專技人員皆可參與甄補  2.行政見習官(AT)為主要來源 | **SES人員**  五職等：GS俸表16~18職等、行政首長職4、5等  任用方式：常任文官、非常任文官皆可擔任 | **超類**  A類及格後經ENA訓練，前12~20名進入高級集團(GC)，再經調職歷練後可晉升至司處局長職務 | **高級職**  **政治職**(主要來源為高級職) | **指定職**  上級考試及格人員在機關內逐步訓練升遷 |  |
| 考試  ︵  英美德日  ︶ | 初任考試 | **(一) 1970以前** 薪資穩住  1.行政級 2.執行級│││││  3.文書級 4.助理文書級│││  **(二) 1970年迄今** 見執官助  1.行政見習官 2.執行官│││  3.文書(行政)官 4.助理文書官 | (一)1974~1982  專業及行政永業人員考試(PACE)  (二)1990年起取代PACE  **行政永業人員考試(ACWA)** | A類│││││││││││  B類│╯  C類│┼│││││││││  D類│╰ | 高級職││││││││││  上級職│╯  中級職│┼││││││││  簡易職│╰ | **錄用考試**(新進初任考試)  1.上級考試(I種考試)  2.中級考試(II種考試)  3.初級考試(III種考試) | 【公務人員考試法】  高考(一、二、三級)  普考  初等考  特考(三、四、五等) |
| 沒整理完 | 考選機關 | ↓**文官委員會**(超然獨立)  ↓各部自行辦理  ↓**文官委員會**(改隸行政系統)  ↓各部自行辦理 | (一)1978年以前  由聯邦文官委員會全權辦理  (二)1978年起  依【文官改革法】規定，採考試權下授：可由聯邦人事管理局授權各用人機關辦理 | ↓國家行政學院  ↓由各部自行辦理 | ↓國家考試委員會  ↓由各部自行辦理 | 可由人事院授權各機關辦理 | 一律由考試院考選  (超然獨立) |
|  | 應考資格 | **學歷、年齡均嚴格限制**  行政級 或 A.T：  1. 28歲以下，當兵可延4年，現放寬至36歲。  2.大學畢且成績優異or大學以上學歷 | **學歷、年齡從寬**  依1972年【平等就業機會法案】  注意：1978年「人員遴選程序統一指導綱領」 | **學歷、年齡均嚴格限制**  **A類初任考試：**  1. 25歲以下(2005年放寬為28歲以下)  2.(1)大學畢 (2)具同等資格經ENA認可 (3)提出證明，ENA授予特別應考資格 | **學歷、年齡、”工作經驗”均嚴格限制**  **高級職**  1. 32歲以下  2.大學畢  3.工作經驗3年  **上級職**  1. 30歲以下  2.高中畢  3.工作經驗3年  **中級職**  1. 30歲以下  2.國中畢  3.工作經驗1年  **簡易職**  1. 35歲以下  2.國校畢  3.工作經驗1年 | **限制年齡，但學歷不限制**  1.**上級考試**：21~33歲  2.**中級考試**：21~29歲；未滿21，須專科以上畢  3.**初級考試**：16~22歲 | **年齡**：有最低限制  **學歷**：除初等考外，其餘考試須有學歷限制 |
|  | 考試方法 | 重視行政級與A.T考試  (採**第二種考試**方法，又稱「快速發展方案」)  1.資格考試(筆試)  2.測驗(建文互叩集知慧)  分組討論，似評鑑中心法  3.決選(口試) | 1.學經歷審查  2.筆試  3.口試  4.實地考試  5.調查訪問  6.個人成就紀錄問卷  (無訓練) | 重視A類考試  1.初試  2.訓練(2年半)  3.再試  (訓練作為考試成績) | 各級職考試分三步驟：  1.第一次考試  2.訓練(1年~3年)  3.第二次考試  (訓練作為考試程序-學徒式訓練) | **採「分試制度」**  1.第一試(教養考試、專門考試)  2.第二試(總合或適性考試、作文、口試、身體檢查)  **考試方法：**口琴身比他精實，須同時實施二種以上 | **1.考試方法(**七種)：筆、口、測、實、審(著+發)、審(知能有關學經歷證明文件)  除筆試外，其他應採二種以上  **2.得採「分試制度」**  正研擬「分階段制度」  **3.訓練作為考試程序** |
|  | 升級考試 |  |  | **A類升類考試：**  1. 35歲以下  2.B類現職人員： (1)任職5年以上 (2)任編製職務3年以上 | 簡→中、中→上、上→高 |  |  |
| 任用  ︵  美  ︶ |  |  |  |  |  |  |  |
| 俸給  ︵  英美日  ︶ |  |  |  |  |  |  |  |
| 考績  ︵  日  美法  ︶ | 考績特色 | 1.**作用不大**：考績與晉俸、獎懲無關→也因此較客觀  2.**無考績獎金**，考績結果之主要獎勵為績效獎金、陞遷  3.無比例等次(屬個人考評)  4.依對象分A、B表→有彈性  5.面談機制：上級長官覆評前邀受考人面談  6.亦實施團體考評：作為薪俸調整幅度的依據  1996之後考績：  「**個人考評**」含績效評價、個人潛能 | 1.**各機關自訂**考績制度→有彈性  2.主管和屬員**共同訂定關鍵因素**、**工作標準**→民主參與、有認同感易落實  3.分定期考核、年度考核  4.考評後有「成果鑑定討論」(面談)  5.**考績功能多元**：陞遷、晉俸、獎金、調派、降級、免職  6.有考績獎金(列O者得發20%獎金)  7.考績比例：法未明定，但實務上有比例 | 1.各機關人事管理協議會辦理→客觀公平(TW亦有考績委員會)  2. **考績項目依A、B、C、D類分別不同**(超類不用評)，各四項，必要時得再加1或2個項目→有彈性  3.**無考績獎金**、無比例等次→主管可客觀  4.考績不佳可**免職**  5.**考績功能多元**：可作為調職依據(TW無)  6.2012起，改採年終面談及書面評核(取代分數考評)，並將結果轉達受考人 | 不重視考績 | 1.**考績目的**：發揮與增進職員**工作效率**的方法(無免職，不淘汰人)桃太郎不淘汰  2.國家公務員法作原則性規定，各機關作法互異  3.考績結果保密→較客觀  4.**無考績獎金**→客觀，但AB等有比例限制→輪流考績  5.2005起增面談制度  6.高階文官不參加考績(因考績以提升效率為主) |  |
|  | 考績種類 | (一)平時考核  (二)年終考績 | (一)定期考核  (二)年度考核 |  |  | **(一)特別考績**：試用人員  **(二)定期考績**：每年1次，不參加考績人員：小咖、打工的、高官、不常來、有特權! | (一)年終  (二)另予  (三)專案 |
|  | 考績項目 | 1996之後：  功績(才能、成就)、工作績效、潛能、經驗、忠誠、守法、專業倫理 | 主管及屬員共同訂定工作標準及關鍵因素 | **A類**：知能、效率、教育或領導力、公正感  **B類**：知能、效率、勤惰、組織能力與工作方法  **C類**：**知**能、**效**率、**勤**惰、審**慎**  **D類**：勤惰、審慎、行為、適任  必要時得再加1、2項目 |  | 勤務實績(工作)  性格  能力  適應力 | 工作50%  操性20%  學識15%  才能15% |
|  | 考績等次 | A～F | U、M、F、E、O  U不滿意、M最低滿意、  F完全成功、E超過完全成功、O特優 | 優、良、尚可、劣 |  | S、A、B、C、D  S特優、A最優、B優良  C普通  D低劣 | 考績法§6  甲、乙、丙、丁等  (擬增「優等」) |
|  | 比例 | 無 | 未明文規定，但實務有 | 無 |  | A：15%、B：30%  B以上在30%內 | (一)法未規定，僅以命令訂之  **(二)擬修正考績法**：優等5%內、甲等以上不得超過65%、丙等不得低於3% |
|  | 免職 | 無 (?) | 無 | **有** |  | 無 | **有** |
|  | 獎懲 | **1996年後：**  高績效：晉俸、績效獎金  低績效：維持原薪、不發獎金  違法失職：最重有免職 | **O**可發年薪20%獎金  **F**以上晉俸  **M**警告，連2年者調整職務或降等  **U**調職或降等  (考績不佳者應先予輔導) | **優**：提前晉俸級  **良**：按期晉俸一級  **尚可**：暫留原級  **劣**：得調職或免職 |  | **B**以上縮短晉俸期間或一次晉1或2級  **C**按年晉俸  **D**不予晉俸，並施以糾正或訓練、調整職務(不淘汰) | **甲等**：晉本俸(年功俸)1級+1個月獎金，年功俸已最高級者給2個月  **乙等**：晉本俸(年功俸)1級+半個月獎金，年功俸已最高級者給1.5個月  **丙等**：留原俸級  **丁等**：免職 |
|  | 考績作用 | (一)**與晉俸、獎懲無關**  (二)作為績效俸、績效獎金、陞遷之依據 | **(一)人事上用途**：**前、錢、調**(升、平、降、bye)(共10項) | (一)與晉敘、陞遷、調職有關 |  | (一)無考績獎金，但有比例限制  (二)作為晉升、指導訓練、工作調配之參考 | 晉俸、獎金、免職、升職等、官等之依據 |
|  | 考評程序 | (一)直接主管初評  (二)上級主管邀受考人面談  (三)上級主管覆評 | **(一)主管與屬員共同訂定關鍵因素、工作標準**  **(二)保持考核紀錄**  **(三)定期考核**(一年3次，每3個月1次)  **(四)年度考核**：主管評定等次及採取行動，並與部屬進行成果鑑定討論 | (一)直接主管初評報告  (二)通知受考人  (三)人事管理協議會審議  (四)機關首長核定 |  | (一)直接主管**初評**  (二)上級主管**調整(覆核)**  (三)機關首長要求上級主管**再評**或**再調整**  (四)機關首長**核定**  (機首為考績權責機關，不用再報人事院)  (五)2005起增**面談制度**，2009全面實施 | (一)主管人員**評擬**  (二)考績委員會**初核**  (三)機關首長**覆核**  (四)主管機關或授權之所屬機關**核定**  (五)銓敘部**審定** |
| 訓練  ︵  英法  ︶  沒整理完 | 特色 |  |  | (一)考、訓、用密切配合  (二)訓練作為考試程序  初試→訓練→再試 | (一)訓練作為考試程序  第一次國家考試→訓練→第二次國家考試 |  | (一)訓練作為考試程序  考試→訓練→分發任用 |
| 主要訓練機構 | **(一)文官學院**││││↓  ─  ←2005轉型  **(二)國家政府學院**  **(三)行政研究中心**││↓  (文官學院附設訓練中心) | 高級公務人員：  (一)聯邦主管研究院  (二)管理發展中心 | **(一)國家行政學院**││↓  **(二)國際行政學院**││↓  **(三)行政人員訓練中心**↓ | **(一)在職訓練**  聯邦公共行政研究院│↓  (聯邦公務員研究院)  (聯邦公共行政訓練學院)  **(二)職前訓練**  聯邦公共行政專科學院↓  (聯邦公共行政學院) | **(一)公務員研修所**││↓  **(二)自治大學校**│││↓  **(三)各省廳及地方機關之訓練單位**  **(四)民間研修組織** |  |
| 對象 | 新進行政級人員  A.T.以外之其他層級 |  | **A類**人員考選、訓練││↓  ┐外國中上層級公務員  ┌將赴國外服務之法國公民  法國高級行政主管輪調訓練 | 中高級公務員│││││↓  中階層，須先經第一次國家考試級格 | 中央政府中高級公務員  地方機關中上層幹部 |  |
|  |  |  | **初試**(第1試、第2試)↓**訓練**(實習階段、學習階段)↓**再試，共2年半** | 一~四週  三年(考教訓用合一) |  |  |
| 公務員團體  ︵  法日  ︶ | 結社權︵  組織團體  ︶ | (一)工會  (二)惠特利協議會 | (一)可組織工會  (二)聯邦勞工關係局為處理聯邦政府與勞工間爭議的專責機關，有準司法功能(依1978文官改革法) | **(一)工會**  依「文官法」  **(二)三種協議會**(均有工會代表參加)  1.最高文官制度協議會  2.人事管理協議會  3.行政管理協議會 | **(一)「憲法」規定：**任何職業組織團體之權利均予保障  **(二)「聯邦公務員法」**公務員得組織1.工會 2.職業團體││  **(三)「職員代表法」**各工會、職業團體得設置3.職員協議會│ | (一)依「國家公務員法」：**公務員得組織公務員團體**  (二)**例外不得組織**  1.警察去海上監獄餐廳  2.這家公營事業的店員  3.會監督客人有沒有偷打包 | (一)「工會法」明定公務人員不得組織工會  (二)但另定「公務人員協會法」，可組公務人員協會 |
|  | 交涉權︵  參與權  ︶ |  | 美國地廣可以種草莓  **(一)可協商事項**  8點上班→週休二日→上工要穿工作服→每天要採1籃→採不到1籃要訓練→採2籃升組長→被fire可打0800  **(二)不可協商事項**  大湖公司→徵採草莓→1人→1個月預計3000元→每天100元附早餐→面試要唱一首歌 | 「憲法」明文規定  可任意交涉(無限制)並透過三種協議會 | ┐↓交涉權  └  ┐↓參與、協商、決定權  ─ 得與機關長官共同諮商決定事項：  └ 早餐店↓員工來了↓做早上↓要輪休… | (部分限制)  **(一)交涉事項部分(範圍)**  **1.可交涉**  (1)人事基準壽司店開幕徵人(包括月薪1萬→8點上班→週一公休→捏得好升店長→捏不好不用來了)  (2)安全衛生店裡重衛生  (3)災害補償有逃生設施  **2.不可交涉**  國家事務管理不可插手店裡事務、營運事項訂價  **(二)交涉程序部分**  1.事前決定交涉事項  2.決定參與交涉人數  3.違返交涉之結果 | 限制協商事項 |
|  | 罷工權︵  爭議權  ︶ | 無明文規定可否罷工，但實務上可罷工 | 不得罷工、怠工、派人組止業務正常進行 | (一)憲法前言：得於有關法律規定限度內罷工→目前尚未公布限制之法律，故原則上有罷工權  (二)  1.相關規定：人、時間(5日前通知)、性質與範圍  2.限制規定：**監獄**→是**保護一般人**→若把犯人放出來是**對公益重大傷害**→且家屬**不可在不同時間**探視 | **(一)公務員不得罷工**  (若勞工、雇員組成之「勞工工會」可罷工，公務人員加入者可加入罷工)  **(二)借鏡**：雖無罷工權，但結社、參與權利多，可真正發揮改善及維護目的 | (限制最嚴，禁止罷工)  (一)禁止公務員不來→來了不動、不加班→最後揪團休假→去打架  (二)不得策劃1人、共謀2人、煽動3人、教唆4人他人違反上述行為  (三)違反者均予嚴厲處分  **借鏡：**因勞動三權受限而另設有申訴改善的作法 | 不得罷工 |
|  | 依據 |  |  | 文官法 | 聯邦公務員懲戒法(專法) | 國家公務員法 | 懲戒法、考績法、保障法 |
|  | 刑懲 | 刑先懲後 | 刑先懲後 | 刑先懲後 | 刑先懲後 | 刑懲並行(唯一與我國同) | 刑懲並行 |
| 懲處︵  法德日  ︶ | 懲處原因︵  種類  ︶ |  | **(一)未達工作績效標準**  **(二)不當行為**  **(三)其他懲處行動** | 原因：考試作弊↓被抓吐口水↓考上沒錢偷便當…  **(一)情節重大**│││││↓  **(二)情節輕微**│││││↓ | **原因：**分現職、退休及離職  **(一)2002前**  **1.情節重大**│││││││  **2.情節輕微**│││││││  **(二)2002修正後(注意程序)**  **1.情節重大**│││││││  **2.情節輕微**│││││││ | 1. **懲戒處分**│││││↓   **原因：**1.違法2.職務3.行為  **(二)身分處分**(行政處分)↓  **原因：**身心障礙**↓**工作績效不佳**↓**欠缺適任資格**↓**單位裁撤**↓**被起訴(非犯錯) | **(一)懲戒** 依「懲戒法」│↓  **原因：**違法、失職、廢弛職務  **(二)懲處** 依「考績法」│↓  **原因：**違反行政規章or紀律 |
|  | 懲處權歸屬 |  | │┘  │┼│各部長官  │└ | 機關首長(或部長) 決定↓  所屬長官決定││││↓ | ↓懲戒法院(懲戒裁判所)判決  ↓所屬長官決定│││↓  ↓**修**聯邦行政法院││↓  ↓所屬長官決定│││↓ | │┘ ┐↓  ─ (任命權者) ─  ┬│各機關長官│┴  ─ 決定 ─  │└ ┌↓ | 監察院or主管長官移送**公懲會** (九職等以下記、申可由主管長官)  ┐││↓  各機關長官││┴  ┌││↓ |
|  | 處分項目 |  |  | 慢點加薪↓不加還扣錢↓不給上樓↓踢走↓踢下樓↓鎖儲藏室↓不准再來↓施捨些退金↓沒收退金自己吃自己  警告、申誡  (共11項) | 給一半↓不升↓反降↓撤退↓免職，滾！  減俸、停止晉升、降任、撤職、免職  警告、申誡(告誡)、罰俸  ┐│↓  ↓未修正│││└  ↓**增**減俸、減少退休俸 | **免**職、**停**職、**減**俸、**申**誡  ┤ 1.**降**級及**免**職 ┤││  ┬ 2.**休**職及**復**職 ┴  ┌ 3.**降薪** └ | ↓撒職、休職、降級、減俸、記過、申誡  免職(一次二大過、丁等)  記大過、記過、申誡││ |
|  | 救濟規定 |  |  | 1.不服機關首長↓向最高文官制度協議會申訴↓  2.不服部長↓向評政院上訴  (但警察、監獄人員不得上訴) | ↓向行政法院(行政裁判所)申訴  ↓向所屬長官提抗告  ↓**修**向高等行政法院上訴，  向聯邦行政法院再上訴  ↓**修**向上級長官提聲明異議 | │┘  ─ 皆屬不利處分  ┬↓一律由人事院受理  ─ ─  │└ ←  (一)**審理**：公平委員會  (二)**判定**：人事院 | ↓具一定事由得再審議(懲戒法33條：發炎變實心肉)  ↓復審、再審議、行政訴訟  ↓申訴、再申訴  (皆依保障法) |
| 申訴  ︵  日  ︶ | 申訴種類 | **(一)1996年以前原規定**  1.不利處分之申訴(免職)  2.因身體因素免職之申訴  **(二)1996年以後新規定**  依文官管理法典 | 美國 依1978年文官改革法  **(一)一般不利處分之申訴**│↓  **(二)歧視案之申訴**(不公平) ↓  1.混雜案 (降貶或免職)  2.因採取或不採取行動之↓  歧視案 | |  | **公平制度**：依「國家公務員法」  **(一)不利處分之申訴**││↓  (個人權益)  **(二)行政措施改善之審理**│↓  (制度要求之改進建議)  (彌補勞動三權之限制) | 依「保障法」  **(一)管理措施或工作條件**│↓  **(二)行政處分**││││││↓ |
|  | 受理機關及程序 | (一)  1.公務員上訴委員會↓部長↓實業法庭(勞動法院)  2.醫事委員會  (二)上級長官、文官委員、文官上訴委員會、文官仲裁法院 | 1.工會(斡旋)or功績制保護委員會  2.不服者，向聯邦上訴法院或聯邦權益訴爭法院(俸給)  1.所屬機關  2.功績制保護委員會or工會  3.平等任用機會委員會  4.總統特命委員會(最後決定)  5.聯邦上訴法院(123未於期限內解決)  1.由工會或平等任用機會委員會決定  2.聯邦上訴法院 | |  | (都是向人事院提出及其判定)  1. **審理：**公平委員會  2. **判定：**人事院  1.**審理：**人事院or苦情審查委員會  2.**判定：**人事院  3.人事院認有必要時處理或建議 | 1.申訴(向服務機關)  2.再申訴(向保訓會)  1.復審(向原處分機關提出，送保訓會)  2.行政訴訟 |
|  | 申訴事由 |  | 因考績「最低滿意」、個人原因、其他理由  ↓受免職、14天以上停職、降等、減俸、30天以內停職不支薪  被有關人員指為歧視  ↓受免職、降貶  ex升遷、工作條件  ＊不得向「功績制保設委員會」申訴 | |  | 1.懲戒處分  2.受降級、免職、休職之身分處分  3.違反意願之調動、輪調處分  工作條件or行政措施  **提出人資格：**  1.一般職之所有國家公務員  2.個人或透過公務員團體提出 |  |
|  | 權益保護機關 | 1.惠特利協議會  2.文官仲裁法院 | 聯邦功績制保護委員會 | 最高文官制度協議會 |  | 人事院 | 保訓會 |
| 服務  ︵  英  ︶ |  |  |  |  |  |  |  |
| 退休 |  |  |  |  |  |  |  |