

各國人事法令彙編

美國公務員 人事法令彙編



行政院人事行政局 編印
中華民國98年11月

各國人事法令彙編

美國公務員人事法令彙編

行政院人事行政局編印

中華民國 98 年 11 月

國家圖書館出版品預算編目資料

美國公務員人事法令彙編 / 行政院人事行政局
編譯. -- 臺北市 : 人事行政局, 民 98.11
面 ; 公分

ISBN 978-986-02-0547-3 (平裝)

1. 公務人員法規 2. 人事法規 3. 人事制度
4. 美國

588.592/12

98020580

美國公務員人事法令彙編

編譯者：行政院人事行政局

出版機關：行政院人事行政局

地址：臺北市濟南路一段2之2號11樓

電話：02-23979298

傳真：02-23975573

網址：<http://www.cpa.gov.tw/>

E-mail：cyscys@cpa.gov.tw

封面設計、印刷：元一印刷有限公司

電話：02-29205136

出版日期：中華民國98年11月

展售處：國家書店松江門市

五南文化廣場

地址：臺北市松江路209號1樓

臺中市中山路6號；臺北市銅山街1號

電話：02-25180207

04-22260330；02-33224985

網址：<http://www.govbooks.com.tw>

<http://www.wunanbooks.com.tw>

定價：新台幣440元

印量：500冊

GPN：1009802959

ISBN：978-986-02-0547-3(平裝)

序

本局爲行政院人事幕僚機關，亦爲行政院所屬人事機構主管機關，於民國 56 年 9 月 16 日成立以來，在行政院政策指導下，負責公務人員人事政策規劃、公務人力運用管理、公務人員考核訓練、給與及福利業務，並致力推動人事行政革新，以期全面提升公務人力素質，及強化政府管理效能。此外，在恪守憲政分際下，接受考試院考銓業務監督，配合研議人事法制的建構。

人事法制須兼具體現人事政策之變，與維持人事法理之常，始克完備前瞻與穩定之整體性制度。質言之，人事法制須能凸顯社會革新意識，回應良善治理需求；即以穩定完備法規體系，彰顯人事政策之基石，並作爲推動人事業務之準繩。韓非子《心度》謂：「法與時轉則治，治與世宜則有功。」即能印證人事法制必須與時俱進，適時檢討與修正，文官制度方得以完善建制與發展。

《詩經》〈小雅·鹿鳴〉云：「他山之石，可以爲錯。他山之石，可以攻玉。」我國公務人事法制在考試院經營擘劃，及行政院等相關機關配合研議，可謂完備。惟仍須汲取先進國家人事制度之長，俾收玉韞增華，精益求精之效。基此，本局有計劃地引介各國人事法規制度，譯述日本、德國、英國、美國、加拿大及新加坡等國人事法令，並特別委請兼具人事行政、法律背景與翻譯國別語系專長之學者專家協助蒐集翻譯。97 年度已翻譯完成「日本國家公務員人事法令彙編」、「日本地方公務員人事法令彙編」、「英國公務員人事法令彙編」及 98 年度已翻譯完成「德國公務員人事法令彙編」、「加拿大公務員人事法令彙編」等

5 本各國人事法令彙編。

本「美國公務員人事法令彙編」，計收錄「1978 年公務員改革法」、「美國聯邦法典第五篇」及「公務員退休相關法令」。內容主要含括美國公務員有關員額、任用、考試、考績、獎懲、陞遷、退休、服務、權利保障等人事管理規定。各該法令文字排列儘可能在不影響美國法令原意下，依本國法律體例加以編排整理，以利讀者研讀運用。

本書能完成付印，首應感謝陳前局長清秀於任內大力支持催生；及東吳大學法律系林助理教授利芝之協助蒐集翻譯；加上本局企劃處同仁之彙整、校對。惟倉促付梓，疏漏之處，恐所難免，尚祈各界先進賢達，不吝惠予斧正與指教。

行政院人事行政局
局長 吳泰成 謹識
中華民國 98 年 11 月

目 次

1978 年公務員改革法.....	1
美國聯邦法典第五篇.....	191
公務員退休相關法令.....	352

1978 年公務員改革法

(Civil Service Reform Act of 1978)

(第 95 期國會所制定的法案中，美國總統所簽署公布的第 454 條法律)

本法公布生效日期為 1978 年 10 月 13 日

法案名稱

第 1 節：本法稱「1978 年公務員改革法」。

目錄

第 2 節：目錄如下：

第 1 節：法案名稱。

第 2 節：目錄。

第 3 節：調查結果與宗旨。

第 I 篇—功績制原則

第 101 節：功績制原則；禁止之人事陋規。

第 II 篇—公務員功能；績效評鑑；不利懲處

第 201 節：人事管理局。

第 202 節：功績制保護委員會與特別法律顧問。

第 203 節：績效評鑑。

第 204 節：不利懲處。

第 205 節：申訴。

第 206 節：求其一致之技術性修正。

第 III 篇—編制

1978 年公務員改革法

第 301 節：志工。

第 302 節：聾啞員工之翻譯助手。

第 303 節：試用期。

第 304 節：訓練。

第 305 節：旅行、交通、與生活費。

第 306 節：退休。

第 307 節：退伍軍人與優先合格者。

第 308 節：軍警退休人員之雙重給付。

第 309 節：公務員僱用資料。

第 310 節：少數族裔招募計畫。

第 311 節：臨時僱用限制。

第 IV 篇—高級行政職務(Senior Executive Service)

第 401 節：總則。

第 402 節：僱用權。

第 403 節：考試、證書、與任用。

第 404 節：優先留用。

第 405 節：績效評等。

第 406 節：考績獎。

第 407 節：俸級與系統。

第 408 節：俸給管理。

第 409 節：旅行、交通、與生活費。

第 410 節：休假。

第 411 節：獎懲。

第 412 節：退休。

第 413 節：轉換為高級行政職務。

第 414 節：幹部職位限制。

第 415 節：生效日期；國會檢討。

第 V 篇－功績給付

第 501 節：績效給付。

第 502 節：獎勵金修正。

第 503 節：求其一致之技術性修正。

第 504 節：生效日期。

第 VI 篇－研究、示範與其他計畫

第 601 節：研究計畫與實驗專案。

第 602 節：政府間人事法案修正。

第 603 節：機動計畫之修正。

第 VII 篇－聯邦服務之勞資關係

第 701 節：聯邦服務之勞資關係。

第 702 節：有不公平勞動陋規與訴訟時之欠薪補發。

第 703 節：求其一致之技術性修正。

第 704 節：其他規定。

第 VIII 篇－等級與俸給之保留

第 801 節：等級與俸給之保留。

第 IX 篇－其他規定

第 901 節：政府分權研究。

第 902 節：保留條款。

第 903 節：撥款授權。

第 904 節：除有明確規定外總統權力不受影響。

1978 年公務員改革法

第 905 節：改組計畫。

第 906 節：求其一致之技術性修正。

第 907 節：生效日期。

調查結果與宗旨

第 3 節：美國之政策如下：

- (1) 為提供美國人民一個能夠勝任、誠實、及有生產力，可以反映民族多元性之聯邦人力團隊，及提高公共服務品質，聯邦人事管理之執行必須符合功績制原則，避免有禁止之人事陋規；
- (2) 為聯邦機構執行其公共行政管理職責，提供準則，應載明競爭性質之服務及聯邦政府行政部門之治理所依據之功績制原則，並以法令界定所禁止之人事陋規，讓聯邦員工避免有損及功績制原則與公信力之行爲；
- (3) 增加功績制保護委員會在可能影響聯邦員工之聽證會與申訴案之處理權限，以提供聯邦員工適當之保護；
- (4) 增加特別法律顧問之權限，可調查有關涉及禁止之人事陋規之指控及聯邦員工因合法揭露某些資訊而遭報復之案件，並得控訴涉案之機構官員與員工；
- (5) 競爭性質之服務與行政部門之職位任用與其他人事功能應於適當時，授權相關機構彈性處事，以利人事任用與其他人事處分之處理，但其控制與監督仍在人事管理局手中，以防範機構實施應禁止之人事陋規及不良之管理手段；
- (6) 應建立高級行政職務機制，提供機構招募與留住管理人才所需之彈性，以提升機構之管理與便民效率；
- (7) 在適當情況下，加薪應以工作品質而非服務年資為依據；
- (8) 應授權研究計畫與實驗專案，允許聯邦機構在國會監督下及在受控狀況中嘗試新式及不同之人事管理概念，以

提高政府人力資源的管理效率及為公眾提供更好的服務；

- (9) 政府之訓練計畫應包括員工得至其他機構任職之再訓練，以免因為裁員期間導致員工離職，使得政府無端損失員工已具有之知識與經驗；及
- (10) 聯邦員工之組織、集體談判及透過勞工組織參與影響員工、涉及公共利益與公共業務有效執行之決策等權利應以法令特別承認。

第 I 篇—功績制原則

第 101 節：功績制原則；禁止之人事陋規

- (a) 修正美國聯邦法典(United States Code)第 5 篇，於第 21 章後，增訂以下新章：

第 23 章—功績制原則

第 2301 節：功績制原則。

第 2302 節：禁止之人事陋規。

第 2303 節：聯邦調查局內禁止之人事陋規。

第 2304 節：會計總署之職責。

第 2305 節：與其他法律規定協調。

第 2301 節：功績制原則

- (a) 本節應適用於：

- (1) 行政機關；
- (2) 美國法院行政局；與
- (3) 政府印刷處。

- (b) 聯邦人事管理應符合以下之功績制原則：

- (1) 招募對象應為適當來源之合格個人，並應盡力使人力來源包含社會所有階層；其選聘與晉陞應完全以相對能力、知識與技能為依據，並須經過公平與公開的競爭，確保人人都有平等的機會。
- (2) 所有員工與求職者，在人事管理各面向，均應獲得公正與平等對待，不得考慮其政治關係、種族、膚色、宗教、原籍國、性別、婚姻狀態、年齡、或殘障，並應顧及其隱私與憲法權利。
- (3) 同工同酬，並需與全國與地方之民間僱用單位俸給率為適當衡平，另應提供表現良好員工獎金與肯定。
- (4) 所有員工應保持高標準誠信、行為、及對公共利益之關切。
- (5) 聯邦人力應以有效率及有效方式使用。
- (6) 員工之留聘應以績效為依據。若績效不佳，則應予糾正，而無法或不願意改進以達成要求標準之員工應讓其離職。
- (7) 應提供員工有助於提高組織與個人績效之教育訓練。
- (8) 員工應：
 - (A) 受到保護，免受黨派政治目的之專斷、徇私、或強迫對待；及
 - (B) 禁止利用其職權或影響力干涉或影響選舉或提名結果；
- (9) 員工應受到保護，免於因合法揭露其合理相信能證明以下行為之資訊而遭報復：

(A)違反任何法律、規章、或法規；或

(B)不當管理、嚴重浪費經費、濫權、或具體之危害公共衛生或安全之行爲。

(c)於執行本章條款時：

(1)若是與任何機構(依本篇第 2302 節第(a)款第(2)(C)項之定義)有關，則總統應依本篇之授權，採取任何行動，包括發布規章、辦法、或指令；及

(2)若是與行政部門內，不是上述所稱機構或其一部分之任何機構有關，則該機構首長應依其他授權，採取任何行動，包括發布規章、辦法、或指令；

但不能牴觸本篇條款，且必須是總統或首長(視其適用)認為係確保人事管理均能依據及落實功績制原則所需者。

第 2302 節：禁止之人事陋規

(a)(1)於本篇中，所稱之「禁止之人事陋規」指本節第(b)款所指之任何處置。

(2)於本節中：

(A)「人事處分」指：

(i)任用；

(ii)陞遷；

(iii)本篇第 75 章之處置或其他懲戒或糾正處置；

(iv)派遣、轉調、或轉派；

(v)復職；

- (vi)復權；
 - (vii)再僱用；
 - (viii)依本篇第 43 章辦理績效評鑑；
 - (ix)有關俸給、福利、或獎金，或有關教育或訓練之裁定，但該教育或訓練必須是可以合理預期有助於本項所指之任用、陞遷、績效評鑑或其他處置；及
 - (x)與員工之薪資或等級不符合之任何其他職務或責任之重大異動；
- 而與機構內涵蓋職位之員工或申請人有關者；

(B)「涵蓋職位(covered position)」指競爭性質服務之任何職位、高級行政職務職位，或除外服務之職位，但不包括：

- (i)因其具有機密、政策決定、政策制訂或政策推行性質而排除於競爭性質服務之職位；或
- (ii)總統認為行政管理效率所需，而排除在本節適用範圍之任何職位。

(C)「機構」指行政機關、美國法院行政局、與政府印刷處，但不包括：

- (i)政府法人團體；
- (ii)聯邦調查局、中央情報局、國防情報局、國家安全局、及依總統裁定，其主

要功能為從事外國情報或反情報工作
之任何行政機關或單位；或

(iii)會計總署。

(b)有權採取、或指示他人採取、或建議或核准任何
人事處分之員工，在行使該權力時，不得有以下
之行爲：

(1)基於以下因素而偏袒或歧視任何員工或求職
者：

(A)種族、膚色、宗教、性別，原籍國，如 1964
年民權法案(Civil Rights Act of 1964)第
717 節所禁止；

(B)年齡，如 1967 年就業年齡歧視法案(Age
Discrimination in Employment Act of
1967)第 12 與 15 節所禁止；

(C)性別，如 1938 年公平勞動基準法(Fair
Labor Standards Act of 1938)第 6(d)節所
禁止；

(D)殘障，如 1973 年復健法案(Rehabilitation
Act of 1973)第 501 節所禁止；或

(E)婚姻狀態或政治關係，如任何法律、規章、
或辦法所禁止；

(2)就任何人事處分案之當事人，索求任何口頭或
書面建議或供述，除非該建議或供述是基於提
供人之個人所知或記錄且其中包括以下事項：

(A)該個人工作績效、能力、態度、或一般資
格之評鑑；或

(B)該個人品性、忠誠度或合適性之評鑑；

- (3) 強迫任何人參與政治活動(包括提供任何政治捐獻或服務)，或採取不利於任何員工或求職者之任何行動，做為拒絕參與該政治活動之報復；
- (4) 欺騙或故意阻礙任何人爭取受僱之權利；
- (5) 影響任何人，使其退出任何職位之競爭，以提高或損害任何其他人之受僱機會；
- (6) 無法律、規章、或辦法之授權依據，擅自給予任何員工或求職者任何優先或利益(包括設定任何職位之競爭範圍或方式或資格條件)，以提高或損害任何特定人之受僱機會；
- (7) 讓該員工之任何親戚(依本篇第 3110 節第(a)款第(3)項之定義)獲得該員工擔任其公務員(依本篇第 3110 節第(a)款第(2)項之定義)所在機構或受該員工管轄或管理之公務員服務所在機構之某一文職職位之任用、僱用、陞遷、升等或促成該任用、僱用、陞遷或升等；
- (8) 為報復以下之行爲，而對任何員工或求職者採取或不採取某一項人事處分：
 - (A) 員工或申請人揭露其合理相信能證明以下行爲之資訊：
 - (i) 違反任何法律、規章、或辦法，或
 - (ii) 不當管理、嚴重浪費經費、濫權、或具體之危害公共衛生或安全之行爲，除非該項揭露為法律所特別禁止，且該資訊也並非行政命令基於國防利益或外交業務需要而特別要求保密；或