

「各主管機關配合行政院組織改造辦理員工權益保障之案例表」說明：

- 一、行政院組織改造啟動以來，各機關對人員權益保障事項之作為，為本次組織改造寶貴且重要經驗，極具參考價值。經彙整各主管機關提供之案例，就具通案性質者擇選 20 項，供各機關及人事人員參考，期使各機關保障人員權益而予以關懷同仁之措施，能廣為周知發揮擴散效應，並從中習得協助維護同仁權益及關懷同仁之做法。
- 二、檢附「各主管機關配合行政院組織改造辦理有關員工權益保障之案例表」1 份。

各主管機關配合行政院組織改造辦理有關員工權益保障之案例表

一、任用銓敘

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---|--|---|------|
| 1 | 原行政院青年輔導委員會(以下簡稱原青輔會)於102年1月1日裁撤,原青輔會第一處簡任第12職等「處長」及簡任第11職等「副處長」隨同業務移撥經濟部中小企業處(以下簡稱中企處)之安置事宜。 | <p>一、因應措施及處理過程:</p> <p>(一)經濟部為因應原青輔會於102年1月1日裁撤,在經濟及能源部暨所屬機關(構)組織法案未完成立法前,鑒於青年創業輔導業務可由現行中企處組織條例第2條所定職掌事項容納,即擬具經濟部中小企業處承受隨同業務移撥之行政院青輔會公務人員暫行編制表,以安置人員。</p> <p>(二)茲以暫行編制表之訂定係為移撥安置現有人員,原則依移撥人員之原職稱及官等職等訂定,惟移撥人員之職稱如具有排他性質,則需以原機關列等相當之其他適當之職稱,納入暫行編制表中安置,基於原青輔會具有排他性之職稱計有處長(簡任第12職等)及副處長(簡任第11職等)等2人,復考量經濟部尚有參事職缺未遴補,即建議行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)同意於102年將原青輔會處長(職員1人)移列經濟部,以利經濟部以「參事」職務派職;至副處長則於暫行編制表,以「組長」職務納編。</p> <p>二、處理結果:</p> <p>經人事總處同意原青輔會「處長」連人帶缺移撥至經濟部,並以「參事」職務派職;至暫行編制表內,副處長以「組長」職務納編,經行政院核定後,並經考試院同意核備。</p> | <p>一、經濟部</p> <p>二、經濟部中企處</p> | 經濟部 |
| 2 | 文化部配合行政院組織調整,原行政院文化建設委員會(以下簡稱原文建會)、原新聞局及原行政院研究發展考核委員會(以下簡稱原研考會)移撥文化部且非占文化行政職系之現職人員,如修習文化行政職系性質相近之科目10學分以上,依現職公務人員調任辦法第8條第2項規定調任文化行政職系職務時,「在本機關任職滿3年」之年資究自文化部成立起算,或得併計移撥前任職機關(即原文建會、原新聞局及原研考會)服務年資,不無疑義。 | <p>一、因應措施及處理過程:</p> <p>查現職公務人員調任辦法第8條第2項規定,現職公務人員,在本機關任職滿3年,最近3年年終考績2年列甲等、1年列乙等以上,知能足以勝任,繳有服務機關證明文件,且其資歷依銓敘審定之官等分別已達前3條所定學分、年資或時數二分之一以上者,得認為具有本機關職務列等相同或最高列等相同之非技術類職系職務之職系專長。有關原文建會、原新聞局及原研考會移撥文化部且非占文化行政職系之現職人員,「在本機關任職滿3年」之年資究自文化部成立起算,或得併計移撥前任職機關服務年資,滋生疑義,因攸關同仁權益,文化部爰於101年9月21日函請銓敘部釋示。</p> <p>二、處理結果:</p> <p>經銓敘部101年9月28日函復以,是類人員於依上開規定調任文化行政職系職務,其在本機關任職滿3年之認定,得就移撥前之機關年資予以合併計算。順利解決法規適用疑義,協助同仁得以順利取得文化行政職系任用資格,以利文化部職務之調整與業務之推展。</p> | <p>一、原文建會。</p> <p>二、原新聞局及原研考會未具文化行政職系任用資格人員</p> | 文化部 |
| 3 | 一、交通部原基隆、臺中、高雄及花蓮四港務局,原擬配合行政院組織改造之期程,於「交通及建設部」下設置「航港局」,復以「國營港務股份有限公司設置條例草案」於100年10月25日立法院三讀通過,並經100年11月9日總統令制定公布,爰配合航港體制改革,交通部航港局於101年 | <p>一、因應措施及處理過程:</p> <p>(一)修訂航港局暫行組織規程暨編制表:</p> <p>明訂原港務局移撥人員適用「交通事業人員任用條例」;原財政部關稅總局海務處移撥人員適用「關務人員人事條例」,並以簡薦委任用制度進用新進人員,自102年7月起開始辦理簡薦委制度人員進用作業,以兼顧現職人員權益保障及機關業務推動。</p> <p>(二)分別訂定陞遷序列表:</p> <p>鑑於航港局實施任用制、關務制、資位制三軌人事制度,分別訂定任用制、關務制、資位制三軌制人員適用之陞遷序列表,俾使三類人員之陞遷作業有所依循。</p> | 交通部航港局(交通資位制人員及關務制人員) | 交通部 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|---|--------------------|------|
| | <p>3月1日以暫行組織規程成立，惟移撥人員仍適用原交通資位制。</p> <p>二、航港局成立後，為保障原四港務局移撥該局人員269人仍得適用交通資位制度，且為因應未來「交通及建設部航港局」將改以「簡薦委制」任用制，依規定不得再辦理新進資位人員，以致人力嚴重不足，影響業務推動；復於102年1月1日原財政部關稅總局海務處人員50人隨同業務移撥航港局，該等人員權益保障問題。</p> | <p>(三) 為因應「交通及建設部航港局組織法」完成法制化後，機關業務得以順利推展，人員權益得以保障，規劃因應措施如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就航港局交通資位制人員未來職務歸系預作溝通：航港局交通資位制人員職務並無歸系，未來組織法法制化後將轉任為簡薦委任用制，屆時將以人員曾擔任工作做為職務歸系認定基礎，為維護該等人員權益，經洽詢銓敘部回復，所詢問題可依銓敘部99年6月15日部法二字第0993209395號書函規定，基於現職人員權益之維護，交通資位制人員原於港務局擔任之工作如與未來擬擔任職務之職系工作性質不符，致使無法提敘服務年資時，建請從寬同意以當事人資歷專長暫歸職系，俟職務出缺後再調整歸入適當職系。 2. 協調未具任用資格之關務制人員於組織法法制化後得以從寬認定轉任：從財政部關務總局海務處移撥50人，其中有24人之考試任用資格，係應關稅局暨所屬機關現職人員薦任或委任任用資格考試，復參加「關務人員升官等考試」(或訓練)及(合)格而取得現敘官等任用資格；另24人中有5人同時為依專門職業及技術人員轉任公務人員條例規定轉任之人員。爰先與銓敘部相關單位溝通，獲允屆時繕具理由並檢具該等人員資歷專案報核，期以從寬依所具考試資格取得於航港局服務期間之相關職務(簡薦委制)的任用資格。 3. 爭取員工待遇：航港局自原港務局移撥之人員於暫行組織規程期間，仍以「交通事業人員資位職務薪給表」支給，依目前航港局組織法草案，人員如辦理轉任為簡薦委制，可補足薪給差額，並隨同待遇調整而併銷；如因轉任致使權益受損者，尚有9年可適用原制度之保障。而102年1月1日移撥之適用關務制之人員，暫行組織規程期間，行政院同意適用原專業加給表。 4. 增設公務人員高普考試類科，以應業務需求，並網羅海運優秀人才：港務局時期因公務人員高、普考試之交通行政或交通技術職系相關類科，並無區隔陸、海、空之不同專業，因此錄取進用人員多數未具備海運管理與技術之專業知能，致影響航港業務發展及人才培育。基此，航港局召開產、官、學會議，並陳報交通部研議後函送人事總處轉請考選部增設「航運行政」、「航海技術」及「輪機技術」等3類科，業經考選部同意增設並自103年度起適用。 <p>二、處理結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 落實職能劃分之組織設置原則，避免人力重複配置。 (二) 移撥人員仍適用原有制度，保障移撥人員權益。 (三) 機關得以辦理人員新進，解決人力嚴重不足問題，並舒緩員工工作壓力。 (四) 人力漸次補足，機關亦逐漸發揮其應有之功能。 (五) 航港局已整併原各港務局航政及港政之公權力業務及財政部關稅總局海務處燈塔業務，藉此改革，有效提升港埠經營效能、彈性及整體競爭力。 | | |

二、考試分發

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|--|--------------------|------|
| 1 | 原新聞局於101年5月20日裁撤，該局原申請特種考試原住民族考試四等考試，於 | 一、查101年6月5日修正發布之公務人員特種考試原住民族考試(以下簡稱原住民考試)規則第10條第1項規定：「本考試錄取人員須經訓練，並應按錄取分發區、依其考試成績，並參考其志願，在2年內遇 | 原新聞局之公務人員特種考試原住民族考 | 行政院 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|---|--------------------|------|
| | 未分發前即將該申請考試職缺員額移撥行政院。茲因行政院非屬原住民考試規則第 11 條附表 10 所列辦理原住民族事務之中央機關，致本案考試錄取人員分配行政院占缺實務訓練期滿後，產生無法銓敘審定問題。 | <p>缺依次分配原住民地區或辦理原住民族事務之中央及地方所屬機關(構)、學校之職務訓練。訓練期滿成績及格，由各訓練機關(構)、學校將訓練成績函送公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並以原占訓練職缺予以分發任用。」第 11 條第 1 項規定：「……本考試及格人員於考試錄取訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起，實際任職 6 年內並不得轉調附表 10 所列原住民地區或辦理原住民族事務之中央及地方所屬機關(構)、學校以外之職務。」</p> <p>二、茲因行政院非屬原住民考試規則第 11 條附表 10 所列辦理原住民族事務之中央機關，案經銓敘部協洽考選部 102 年 8 月 13 日選特三字第 1020003797 號書函略以，查人事總處 101 年 6 月 8 日函送 101 年原住民考試任用計畫彙總表，其中四等考試一般行政類科職務所在機關行政院、職務編號 A150250 職缺部分，因行政院非屬原住民考試規則第 11 條附表 10 所列辦理原住民族事務之中央機關，惟本案考試錄取人員分配行政院占上開職缺訓練，係因行政院院本部承接原新聞局部分業務及員額所致，且考試錄取人員業經依規定接受訓練期滿，於 102 年 5 月 23 日取得考試及格資格，基於誠信與信賴保護原則，允宜從寬個案認定，准予以原占訓練職缺分發任用，以維護應考人權益。又考試錄取人員於限制轉調期間內，如擬再調任其他機關，仍應以行政院院本部及原住民考試規則第 11 條附表 10 所列機關(構)、學校為限。</p> | 試錄取人員 | |
| 2 | 原行政院體育委員會(以下簡稱原體委會)所屬國家體育場管理處(以下簡稱國體處)100 年 6 月 2 日由高雄市政府接管，其 6 名高考限制轉調人員後續處理。 | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 國體處 100 年 6 月 2 日移撥高雄市政府，6 名高考限制轉調人員先安置原體委會本部：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 秉持保障現職人員權益原則審慎妥處接管計畫，經行政院 100 年 4 月 29 日核定，國體處 6 月 2 日順利移撥高雄市政府。 2. 惟國體處 6 名 99 年高考及格人員，因限制轉調規定，未於 100 年 6 月 2 日移撥，遂依接管計畫規定，先行安置原體委會，惟初期為使業務銜接就地安置，除原體委會調整 2 名空缺派職外，同意 4 名借調高雄市體育處服務，俟其不受轉調限制後再移撥至高雄市政府。 3. 該 6 名限制轉調期限自 100 年 12 月 21 日起至 101 年 2 月 18 日止，分 5 個時點陸續屆滿。 <p>(二) 6 名高考限制轉調人員人事作業無縫接軌：人事作業由原體委會、國體處及高雄市體育處三方人事室為窗口，以 100 年 6 月 2 日為基準日，辦理下列各項應辦事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 100 年 6 月 1 日前： <ol style="list-style-type: none"> (1) 預算員額函報人事總處移列 6 人。 (2) 調列科員職缺安置。 (3) 報銓敘部暫准歸系電力工程、土木工程職系。 (4) 處理 4 名借調高雄市政府服務。 (5) 借調人員人事資料、報到及公健保、文康福利、國旅卡等作業方式。 (6) 借調期間待遇、考績等人事管理。 2. 100 年 6 月 2 日後：包括報到、動態送審、試用期滿、職務歸系、職務說明書、平時考核(借調機關)、考績(借調機關)、獎懲、薪津、加班費(借調機關)、交通費(借調機關)、健康保險、軍公教保險、退休撫卹、購買退撫年資、差假(借調機關)、國民旅遊卡、生日禮金、身心障礙人員門檻等 20 項。 <p>二、處理結果：</p> | 原體委會所屬國體處人員 | 教育部 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|------|---|--------------------|------|
| | | <p>(一) 國體處地方化員額移撥：6名限制轉調人員於100年12月21日至101年2月18日陸續屆滿，4名借調人員歸建後，僅其中1人派任高雄市體育處，3人留原體委會服務，2人分別調任其他機關。</p> <p>(二) 銓敘部101年3月19日核備註銷原暫歸電力工程、土木工程職系2個科員職務，並自同年3月1日生效。</p> | | |

三、員額控管

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|---|--------------------|------------|
| 1 | 依「配合行政院組織調整各機關職缺及預算員額控管原則」規定，行政院公共工程委員會(以下簡稱工程會)屬控管類型二，除特定職務出缺不補外，其餘職務出缺，除首長、副首長、幕僚長及一級單位主管仍得遴員遞補外，其餘職務出缺僅得內陞，不得外補，爰工程會機要人員之進用將受限。 | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 查公務人員任用法第11條規定：「各機關辦理機要職務之人員，得不受公務人員任用法第9條任用資格之限制。前項人員，機關長官得隨時免職。機關長官離職時應同時離職。」復查各機關機要人員進用辦法第3條第1項規定：「各機關進用之機要人員員額，最多不得超過5人。」同辦法第4條第1項規定：「各機關進用之機要人員所任職務範圍，應以機關組織法規中所列行政類職務，襄助機關長官實際從事機要事務相關工作，並經銓敘部同意列為機要職務為限。」是以，工程會依前開規定得進用機要人員5人，襄助機關長官實際從事機要事務相關工作。</p> <p>(二) 配合行政院組織調整各機關職缺及預算員額控管原則自100年3月14日生效，該控管原則將工程會規範為類型二，即除特定職務出缺不補外，其餘職務出缺，除首長、副首長、幕僚長及一級單位主管仍得遴員遞補外，餘僅得由本機關人員陞補(其中包括機要人員)。</p> <p>(三) 茲以上開原則之訂定，適逢工程會主任委員於100年4月1日交接，現職機要人員將於同日隨同卸任首長離職，如依前揭控管原則規定，工程會新任主任委員到會後，將面臨無機要人員可用之窘境，爰工程會於100年3月18日函請行政院考量工程會情況特殊，同意工程會機要人員之職缺，不適用前開員額控管原則之規定。</p> <p>二、處理結果： 行政院於100年3月25日函復工程會，同意工程會機要人員進用得不受前開控管原則規定限制。</p> | 工程會機要人員 | 行政院公共工程委員會 |

四、俸給與獎金

| 項目 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---|--|---|------|
| 1 | <p>一、矯正人員訓練所原會計員1人職務列委任第5職等至薦任第7職等，支領薦任第7職等主管職務加給，於100年1月1日整併移撥為矯正署會計室科員後，依規定不得支領主管職務加給。</p> <p>二、配合統計業務區域整併，原臺灣東成技能訓練所及臺灣臺南看守所統計</p> | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 法務部矯正署於100年3月15日函請法務部陳轉該署相關人員待遇，並經法務部洽請該署修正後於100年8月3日函請行政院核准該署組織改造後，相關員工待遇權益保障事項如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 原法務部矯正人員訓練所會計員，配合該所整併移撥安置矯正署會計室科員部分，請准依公務人員加給給與辦法第5條之1規定補足差額，其差額並隨同待遇調整併銷。 2. 原臺灣東成技能訓練所及臺灣臺南看守所統計人員各1人移撥至矯正署並借調原職機關辦理統計業務部分，請准參照公務人員加給給與辦法第5條之1規定之精神，並考量渠等借調辦事機關特性及該機關人員應支領之加給，准予支領增支專業加給，至東成技能訓練所辦事人員則另支東臺加給。 | <p>一、原法務部矯正人員訓練所移撥矯正署會計室科員1人。</p> <p>二、原臺灣東成技能訓練所及臺灣臺南看守所移撥矯正署統</p> | 法務部 |

| 項目 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|--|--------------------|------|
| | 人員各 1 人分別移撥至矯正署，並借調其原職機關辦理統計業務，渠等依規定不得支領增支專業加給與地域加給。 | (二) 經行政院 101 年 3 月 22 日函核復以： 1. 原法務部矯正人員訓練所會計員，配合該所整併移撥安置矯正署會計室科員，得依公務人員加給給與辦法第 5 條之 1 規定補足待遇差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。 2. 原臺灣東成技能訓練所及臺灣臺南看守所統計人員各 1 人移撥至矯正署並借調原職機關辦理統計業務人員之待遇支給，逕依行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點規定辦理；如實際長期派駐在各機關學校公教員工地域加給表各地區辦公室達一個月以上者，得比照支給地域加給。 二、處理結果： 原法務部矯正人員訓練所會計員待遇得依規定補足差額，其差額並隨同待遇調整併銷；原臺灣東成技能訓練所統計人員准予支領東臺加給，爰法務部矯正署組織改造後相關人員待遇業予保障。 | 計人員各 1 人。 | |

五、訓練進修

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---|---|---------------------------|------|
| 1 | 配合行政院組織改造，致使國立公共資訊圖書館部分人員之調任職務與現有專長未符。 | 一、因應措施及處理過程： 國立公共資訊圖書館配合行政院組織改造並於 102 年 1 月 1 日接受臺灣省政府移撥原省府圖書館人員，部分人員之調任職務與現有專長未符。 二、處理結果： 基於維護現職人員權益且為免影響原有業務之正常運作，除薦送同仁至大學進修推廣部修習學分，並安排 1 年工作中訓練，協助其取得配合組織改造後調任職務職系專長。 | 原銓敘審定一般行政職系人員。 | 教育部 |
| 2 | 原青輔會裁撤，隨同業務移撥經濟部中小企業處職員 11 人，係以經建行政職系職務先予派職，惟有逾半數人員未具該職系任用資格。 | 一、因應措施及處理過程： 依行政院功能業務與組織調整暫行條例施行期間員工權益保障處理辦法第 8 條規定，首先就移撥人員於專科學校或獨立學院、大學、研究院所，曾修習與調任職務職系性質相近之科目，函請銓敘部認可採計學分，不足部分，則透過專長轉換訓練方式予以補足： (一) 移撥前：安排相關人員參加經濟部 101 年經建行政職系專長轉換訓練，訓練期滿成績及格，並取得結業證書。 (二) 移撥後：未及於移撥前參加上開訓練者，則由經濟部中小企業處 102 年以薦送公餘時間並補助學分費方式參加大學「經建行政職系轉換學分班」，成績及格，並取得學分證明。 二、處理結果： 未具經建行政職系任用資格人員，已透過上開訓練取得相關資格，並經由經濟部中小企業處安排 1 年工作中訓練，知能足以勝任，已檢具相關資料報送銓敘部審定其資格，並已依規定於期限內辦理任審竣事。 | 原青輔會隨同業務移撥經濟部中小企業處職員 11 人 | 經濟部 |
| 3 | 配合行政院組織調整移撥文化部之公務人員，因任用職系不符，經依規定先予派職，應參加專長轉換訓練之人員，如申請留職停薪，可否扣除留職停薪期間，於併計留職停薪前、後滿 1 年之期間內，完成「1 年工作 | 一、因應措施及處理過程： 文化部配合行政院組織調整，於 101 年 5 月 20 日成立，同日移撥文化部之公務人員如有任用職系不符情事，均依相關規定先予派職，並於移撥後 1 年內，安排工作中訓練及輔導修習與所派職務職系性質相近課程，以協助渠等取得所派職務之職系專長，惟先予派職人員中係依性別工作平等法及公務人員留職停薪辦法申請育嬰留職停薪，文化部已同意申請，惟渠依法應參加專長轉換訓練，為使其取得移撥日調 | 先予派職後再辦理留職停薪人員 | 文化部 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|---|--|-----------|
| | 中訓練」，並據以取得移撥日調任職務職系之資格，認定上有其疑義。 | <p>任職務職系之資格，文化部爰專案函請行政院就得否扣除留職停薪期間，併計留職停薪前、後滿1年之期間內，完成「1年工作中訓練」及「修習性質相近之科目10學分以上」予以釋示。</p> <p>二、處理結果： 經行政院101年12月13日函復同意配合行政院組織調整移撥之公務人員有任用職系不符者，經機關核准依公務人員留職停薪辦法規定留職停薪者，留職停薪前後任職年資得合併計算1年工作中訓練之年資。</p> | | |
| 4 | <p>國家通訊傳播委員會(以下簡稱通傳會)組織調整人力運用遭遇問題如下：</p> <p>一、通傳會人員係由前交通部電信總局幾近全員移撥及原新聞局廣播電視事業處部分人員移撥組成，具傳播領域專長人力原即較通訊領域者少。</p> <p>二、惟為因應全球數位匯流的快速變遷及通訊傳播產業服務態樣的不斷翻新，如何於有限的期程及繁忙業務推動下，鼓勵並培訓同仁具備未來擬任職務任用資格，以靈活運用通傳會現有人力。</p> | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一)為因應組織調整時之人力彈性運用，並增進通傳會非傳播專長人員之業務職能，爰自行規劃辦理為期181小時之新聞職系專長轉換教育訓練，期使同仁順利習得新聞職系相關知能，以配合業務需要轉換職系或轉任新職，俾利人力資源彈性運用，並達成組織業務調整之目標。</p> <p>(二)又為符合本訓練之目標，針對本訓練訂定實施計畫、課程表及學員須知等確實據以執行；授課內容及方向採參考公務人員高等考試及普通考試考試類科、國內各大學研究所傳播新聞學系相關必修課程。</p> <p>二、處理結果：</p> <p>(一)圓滿完成訓練事項，協助同仁順利取得第二專長，使通傳會組織調整得以無縫接軌： 為求多元教學及貼近實務，特別規劃「標竿學習－企業參訪」戶外課程，安排參訪新聞媒體相關領域之公司，期使同仁更能理解講師平日授課之內容及接觸實務。通傳會自99年7月起至100年5月止，總計開辦20門課程、4次「標竿學習－企業參訪」活動，總學習時數為181小時，總計76人報名參加，全程完成訓練並取得181小時之學習時數者，計有54人取得新聞職系第二專長。自101年8月1日通傳會組織調整後，已陸續配合實際業務需要，辦理職務歸系調整作業，使通傳會人力資源得以活化及彈性運用，不致在組織調整過程中產生空窗期。</p> <p>(二)開放性訓練課程，有效強化新聞職系專業核心能力，有助提升工作表現及行政效能： 本訓練參加對象除應通傳會組織調整後之人力調配需要，須轉換職系或轉任新職之職員一律參加外，經單位主管衡酌業務需要指派或其他有興趣參與且無職系調任限制者亦得參訓，有助於提升人力素質，強化組織學習，並增進人員之工作能力，以利儲備未來所需人力。</p> | <p>一、配合國家通訊傳播委員會組織調整人力調配需要，轉換職系或調任新職之職員。</p> <p>二、經單位主管衡酌業務需要指派參訓者。</p> <p>三、其他有興趣參與且無職系調任限制者。</p> | 國家通訊傳播委員會 |
| 5 | <p>一、本次行政院組織改造作業，環境資源部下設三級機關「化學品及污染管制局」(以下簡稱管制局)，移入行政院環境保護署(以下簡稱環保署)環境督察總隊(以下簡稱總隊)之污染管制、環境檢驗所之環境鑑識及環保署環境衛生及毒物管理處之毒性化學物質、環境用藥管理等項業務，並增加新興之化學物質登錄等業務。</p> <p>二、管制局組設規劃原依行政院通案規定，三級機關不設資訊專責單位，總隊由前臺灣省環保處承接之1名資訊</p> | <p>一、資訊業務人力培訓與權益保障之因應措施：</p> <p>(一)辦理資訊業務第二專長之人員培訓工作：未來管制局新興化學物質登錄管理業務，屬新興且陌生領域，培訓現有人員具備專業知能，始新機關成立時，得以無縫接軌；另考量各資訊管理平臺尚需與國外公務機關進行接軌，爰籌備培訓工作加強英語能力養成。</p> <p>(二)辦理現行資訊處理職系人員專長轉換訓練：因應管制局新增資訊業務，短期採培訓現行環保人員資訊處理專長訓練，長期則併同職缺外補機制適時進用資訊處理職系人員。另移入管制局現有人員1人屬資訊處理職系，渠已完成專長轉換訓練，取得環保行政職系任用資格，倘管制局未獲順利設置資訊單位者，該員亦得改派環保行政職系，尚不生損其權益情事。</p> <p>二、處理結果： 因管制局新增化學物質登錄管理業務，除攸關國人生命安全外，尚涉及商業機密資訊，各資訊管理平臺需與國外公務機關接軌並與各部會分享，更與業者商業機密息息相關，基此，管制局組織法規明訂設置專責資訊單位，並配置專責資訊人力辦理資訊業務，盡力維護移撥安置同仁權益照護及職涯發展，</p> | 行政院環境保護署 (環境督察總隊、環境衛生及毒物管理處)、行政院環境保護署環境檢驗所 | 行政院環境保護署 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|-----------------|--------------------|------|
| | 人員面臨無職可派之窘境；復以上述移入機關（單位）僅總隊依環保署辦事細則第 15 條之 1 規定，掌理關於環境督察資訊系統之規劃、建置及管理維護事項，亦即負有資訊處理業務。移入管制局預算員額 342 人中，僅 1 人屬資訊處理職系人員，因應管制局核心業務需建置多項全國性資訊系統下，新增龐大資訊業務需求，除與現行總隊負責之資訊業務質量有別，另管制局污染管制、檢測機構管理及化學物質登錄等業務，均設全國一致性之資訊職能，與人民權益息息相關，更涉及商業機密與國際接軌等問題。 | 完成組織改造任務，具高度效益。 | | |

六、優惠退離

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|---|---------------------------------------|------|
| 1 | 內政部及所屬機關配合行政院組織調整作業期間，部分同仁期待可適用優退方案，加領 7 個月退休金，惟優惠退離適用職務為公務人員配合行政院組織調整須精簡者，且需經服務機關同意，並配合精簡員額，因內政部及所屬機關之配置員額數未有縮編規劃，爰除經行政院列管有案列為出缺不補之人員類別外，同仁無法適用上開規定，與部分同仁期待不符，而對於組改之推動產生抗拒，間接影響業務之推動。 | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 成立組改籌備小組，並建立組改專區提供諮詢聯繫窗口：內政部及所屬機關均組成組織改造籌備小組，以統籌規劃、協調及推動各該機關組織改造各項籌備工作，並設各工作分組。另為利組織改造作業進行，各機關均建立聯繫窗口，就組織改造及優惠退離等相關法令及推動方式等疑義與同仁溝通聯繫，減少同仁因不瞭解法令而產生不安，進而影響業務之推動。</p> <p>(二) 運用各種管道加強宣導：為加強說明優惠退離等相關法令及配套措施及減少同仁疑慮，除辦理座談會、組改論壇、小天使制度等方式進行宣導外，並將同仁之意見反映給主管機關或於各該新機關籌備小組提出，以即時有效瞭解（處理）各項問題。</p> <p>(三) 顧客導向服務：加強與員工溝通，瞭解其對於本次組織改造工作及對於優惠退離法規之疑義，預先回應，化解相關疑慮，避免影響日常業務之推動。</p> <p>二、處理結果：</p> <p>(一) 依行政院訂頒之優惠退離准駁行使及員額職缺控管處理原則，訂定內政部及所屬機關人員優惠退離准駁及員額職缺控管原則，釐定適用範圍及對象，並積極向同仁宣導，使內政部同仁均能瞭解內政部之處理方式及做法，避免產生過度之抗拒，經瞭解各機關內部同仁對於無法適用優惠退離之理由已有充分瞭解。</p> <p>(二) 透過各種管道持續溝通，有效化解各項疑慮，並採取「走動式服務」，透過員工關懷服務小組與機關內部同仁進行優惠退離相關規定及疑義溝通與說明，化解同仁疑慮，並對相關錯誤訊息予以澄清，達到</p> | 內政部及所屬各級機關(不含中央警察大學及臺灣警察專科學校未推動組改之機關) | 內政部 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---|--|---|---------|
| 2 | <p>國立自然科學博物館(以下簡稱科博館)於102年1月1日業務與原國立鳳凰谷鳥園(以下簡稱原鳥園)業務整併,科博館及原鳥園職員依行政院功能業務與組織調整暫行條例(以下簡稱暫行條例)規定提出申請優惠退離,茲因科博館業務並未精簡,並另新增竹山車籠埔斷層保存園區業務,技、工友及駐衛警察依規定准其優惠退離;職員部分礙難照准,爰造成職員希望能准其優惠退離之困難處境。</p> | <p>雙向溝通與充分解決內政部及所屬機關同仁各項疑義之目的,並獲得內政部同仁正面肯定。</p> <p>一、因應措施及處理過程:</p> <p>(一) 將暫行條例及相關函示,函轉讓原鳥園及科博館同仁瞭解。</p> <p>(二) 原鳥園同仁於99年9月28、29日2梯次至科博館參訪;100年4月25日由科博館人員至原鳥園與全體同仁座談,經由多方的溝通並說明該館與原鳥園業務整併後,業務並無精簡,反而新增竹山車籠埔斷層保存園區業務,希望原鳥園同仁能共同為業務蓬勃發展的科博館努力。</p> <p>(三) 科博館為使同仁瞭解該館與原鳥園業務整併之相關事宜,於100年7月28日、101年10月25日召開組織調整員工權益保障說明會,並函邀原鳥園同仁參加,增進同仁瞭解組織整併、優惠退離及其他相關權益事宜</p> <p>(四) 成立科博館員額及權益保障工作圈,將該館與原鳥園整併後之員額及同仁權益充分溝通後將結論再提到科博館組織調整籌備小組討論,以確保同仁權益。分別於100年及101年召開科博館員額及權益保障工作圈會議。各次會議議程均將科博館及原鳥園組織整併相關之組織法制作業進度、員額控管情形列入報告,並以工作圈作為與鳥園人事業務溝通之窗口。100年及101年科博館及原鳥園共有4人申請優惠退離,因科博館業務並無精簡,渠等非屬應精簡員額,經再提送科博館組織調整籌備小組會商。經科博館組織調整籌備小組討論後以該館業務並未精減反而新增竹山車籠埔斷層保存園區業務,爰科博館及原鳥園等4人不符合優惠退離之規定,不同意其辦理優惠退離。</p> <p>二、處理結果:</p> <p>(一) 以科博館業務未精簡,不同意提出申請之科博館及原鳥園等4人之優惠退離案。</p> <p>(二) 科博館102年1月1日組織調整,新增竹山車籠埔斷層保存園區業,因未同意上開人員之優惠退離,得以確保有足夠人力順利推動業務。</p> | 國立自然科學博物館 (含原鳥園)職員 | 教育部 |
| 3 | <p>一、配合行政院功能業務與組織調整規劃,國家發展委員會(以下簡稱國發會)於103年1月22日由原經建會、原研考會及部分工程會(部分之原行政院主計處電子中心人力於101年2月6日先行納入研考會編制)整併成立。</p> <p>二、依據「行政院功能業務與組織調整暫行條例」、「優惠退離准駁行使及員額職缺控管處理原則」等規定,自願退離的員工,透過優惠退離措施,最高領取7個月俸給總額。由於移入機關眾多,為妥為保障優惠退離員工權益,同時增進組織改造人力精簡之效果,為利各移入機關辦理優惠退離作業有所依循,亟需完善規劃優惠退離</p> | <p>一、因應措施及處理過程:</p> <p>(一) 辦理員工優惠退離權益保障說明會:為使同仁明瞭組織改造員工優惠離退相關權益,各移入機關均辦理多場組改員工權益及優惠退離說明會,除減輕同仁因組改引起之不安情緒及不確定感,並促進瞭解優惠退離措施等相關權益。</p> <p>(二) 研訂員工優惠退離准駁流程 SOP:依「行政院功能業務與組織調整暫行條例」、「優惠退離准駁行使及員額職缺控管處理原則」,研擬優惠退離審核作業 SOP,並提經國發會籌備小組核定,供各移入機關調查統計員工離退意願。</p> <p>二、處理結果:</p> <p>(一) 創新優惠退離審核作為:國發會研訂「移入國發會各機關人員優惠退離審核作業 SOP」,以圖表述優惠退離審核作業標準流程,使各機關退離人員、作業人員及機關首長,都能熟悉作業流程及規定,依標準作業程序辦理意願調查、提出申請、初審複審、准駁,提供明確方向,簡化優惠退離作業,各機關依准駁建議准駁,兼顧業務檢討及員工權益保障原則,既落實組改精簡目標,在不影響機關業務推動,促成同仁優惠退離而順勢精簡員額。</p> <p>(二) 如期完成優惠退離作業:各機關退離同仁依作業流程說明,容易明白辦理優惠退離時程及領取金額等權益,加速機關辦理優惠退離時效。同仁依「優惠退離准駁行使及員額職缺控管處理原則」提出申請,經提請國發會籌備小組同意後,悉依規定時程送經銓敘部審定完竣,並如期於退休人員退休生效日加</p> | 原經建會、原研考會 及工程會職員共計36 人、技工、駕駛及工 友共計8人 | 國家發展委員會 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---------|-----------|--------------------|------|
| | 標準作業流程。 | 發優惠退離慰助金。 | | |

七、約聘僱人員權益保障

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---|--|--------------------|------------|
| 1 | 工程會組織條例第 14 條明定，工程會聘用人員依上開條例第 10 條所定員額內勻用之，惟未來移撥之新機關聘用員額，均受不超過機關預算總人數 5% 之限制，且出缺不補，考量聘用人員係 1 年 1 聘，恐影響工程會聘用人員之權益。 | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 工程會聘用人員為編制員額內勻用之人員，卻僅得列職員員額，如工程會約聘員額無法列於新機關之編制表中，勢將影響新機關編制員額之配置；另工程會聘用人員移撥新機關後，得否不受「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第 1 點後段規定，聘用員額不超過機關預算總人數 5% 之限制。</p> <p>(二) 本項經 99 年 8 月 10 日函詢原人事局，以確保工程會聘用人員權益。</p> <p>二、處理結果：</p> <p>(一) 經原人事局於同年 9 月 16 日函復重點略以，本次行政院組織調整，原機關聘用人員，除依相關規定辦理退離(含依「行政院功能業務與組織調整暫行條例」辦理優惠退離)者外，應隨同業務移撥新機關，並由新機關依相關員額管理及聘用人員管理法令規定，審酌實際業務狀況，評估聘用人員配置之合理性。</p> <p>(二) 經工程會人事室於 99 年 9 月 17 日邀集工程會組織改造業務移撥及同仁權益保障推動委員會之聘用人員代表，逐一解釋約聘人員之員額編制情形及權益保障事項，並請渠等轉知相關工程會聘用人員知照。</p> | 工程會聘用人員 | 行政院公共工程委員會 |

八、其他

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|--|---|--------------------|------|
| 1 | 配合組織改造，經濟部國營事業委員會(以下簡稱國營會)及經濟部專業人員研究中心(以下簡稱專研中心)將分別納入經濟及能源部「資源經營管理司」及改制為「經貿人員培訓所」，因該兩機關目前人事管理及薪給制度係比照經濟部所屬事業機構，部分人員並無公務人員任用資格，改制為行政機關人事制度後，恐影響其未來陞遷；另對整體組織而言，亦將造成內部管理上之困擾。 | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 99 年 6 月 29 日經濟部組織改造配套作業推動小組第 1 次會議決議：為利組織改造後之人員管理，並兼顧轉任事業機構意願，其中國營會及專研中心未具任用資格及評價人員部分，成立媒合平台，研議辦理該等人員轉任事業機構媒合作業。</p> <p>(二) 復由經濟部相關單位及經濟部所屬事業機構組成國營會及專研中心現職人員轉任至經濟部所屬事業媒合平台專案小組，並訂定經濟部國營會及專研中心現職人員轉任至經濟部所屬事業媒合作業計畫 1 份。</p> <p>(三) 媒合平台專案小組歷經 3 個月作業，研擬媒合作業方式及原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理順位：原則上以未具公務人員任用資格者優先處理，另對於具公務人員任用資格者，如經各事業個別考量同意進用時，亦得辦理轉任。 2. 名額分配：調任以員額外加，相關用人費用列入政策性因素，不影響事業相關獎金發放為原則。轉任人員退休準備金亦朝同時移撥方向規劃。 3. 媒合作業方式：先請申請人排定志願(擬轉任之公司及服務地點)順序後，由相關事業依據申請人背景資歷及該公司用人需求排定 1 至 2 個可能服務單位，並由該用人單位主管與當事人逐一進行面談，最後再依面談結果決定是否同意轉任。 4. 如事業機構同意轉任，當事人須填具切結書(同意依據各該公司相關人事薪資制度辦理)，如當事人不 | 經濟部國營會、專研中心 | 經濟部 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|---|--|---------------------|------|
| | | <p>願接受事業機構之安排，則需填具放棄書，進行第 2 階段媒合作業。第 2 階段媒合作業不得要求再媒合同一家事業為原則。</p> <p>二、處理結果：</p> <p>(一) 經過 3 階段媒合作業，總計媒合 71 人次(媒合 1 次者，46 人；媒合 2 次者，8 人；媒合 3 次者，3 人)，媒合成功 51 人(國營會 42 人、專研中心 9 人)，其中擬轉任至中油公司 31 人、台電公司 16 人、台水公司 3 人、台糖公司 1 人。另媒合過程中自願放棄媒合留任原單位 5 人，媒合未成功 1 人。</p> <p>(二) 媒合成功人員，將視組織改造進程，及國營會與專研中心改制前、後業務移交情形，逐次辦理轉任。</p> | | |
| 2 | <p>一、原新聞局依鼓勵公教人員儲蓄要點規定為員工辦理郵局優惠存款，其利率按存款時各承辦儲蓄單位牌告二年期定期儲蓄存款利率機動計息，每一職員最高儲蓄額為一萬元、工友五千元，其每人最高限額為職員七十萬元、工友三十五萬元，超出部分，改按活期儲蓄存款利率計息。</p> <p>二、原新聞局併入文化部後，存放款業務為其他金融機構，導致業務與人員移撥後郵局優惠存款無法繼續按月提撥，並造成停利現象，使被移撥員工產生權益被剝奪感。</p> | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 鑒於員工薪水提撥存儲業務係由出納作業，而組織調整之窗口通常為人事單位或研考單位，倘業務移撥過程中疏於納入此項作業，極易發生損及被裁撤機關員工權益之事項。</p> <p>(二) 為避免員工權益受損情形，由人事單位事先與本機關各業務單位溝通、調查，並將組改過程中各單位應考慮之員工權益主動列表，並於雙方機關會商時提示對口機關注意履行，以及作成備忘錄。</p> <p>二、處理結果：</p> <p>經文化部人事處努力溝通，郵局同意繼續承辦此項業務，並同意渠等人員由現行薪資帳戶繼續扣款優惠存款至郵局帳戶，圓滿解決問題，維護同仁權益。</p> | 辦理郵局優惠存款之員工 | 文化部 |
| 3 | <p>經濟部加工處組織改造後改制為經濟及能源部產業園區管理局(以下簡稱園管局)，設立臺北分局、臺中分局、臺南分局及高屏分局。面對未來園管局轄區範圍大幅擴增，遭遇問題如下：</p> <p>一、同仁擔憂組改後辦公地點異動及工作量驟增，離職率增加。</p> <p>二、是否能順利銜接工業局工業區組業務之疑慮。</p> | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 訂定園管局暨所屬分局人員安置原則：薦任以下人員以就地安置為原則，簡任人員依業務彈性調派。</p> <p>(二) 召開會議共同研商組改議題：組改工程浩大，尤以與工業區組業務銜接、總局與分局分工、分局與各服務中心分工、辦公廳舍規劃及人員移撥等議題為甚。爰將園管局 8 個功能分組及 13 個工作分組。透過前開分組與工業局工業區組同仁，共同討論開發成本結算、計畫經費、辦公廳舍及裝修經費、業務移轉及承接等議題，以提供解決對策，俾利順利完成組改。</p> <p>(三) 辦理組織改造說明會：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 加工處處長與分處同仁組改座談會：為加強說明有加工處組織改造規劃情形，並瞭解分處同仁需求，加工處處長於 102 年 1 月間至各分處辦理座談會，計辦理 4 場次、189 人次參與，提出與組改有關案件計 32 案。 2. 辦理組改員工權益說明會與法令宣導講習會：未來組織改造園管局，除原來加工處之加工區業務外，移入工業局工業區組業務，新增管轄 62 個產業園區(工業區)、2 處工業專用港、41 座污水處理廠、1 座聯合污水處理廠，轄區廣大遍布全臺、業務種類龐雜多元。為使同仁瞭解組織改造進程及員工相關權益，採走動式服務，102 年於加工處及所屬 4 個分處，辦理 5 場「組改員工權益說明會與法令宣導講習會」，總計 199 人次參加。 <p>(四) 業務移轉無縫接軌：</p> | 經濟部加工出口區管理處暨所屬分處人員。 | 經濟部 |

| 編號 | 遭遇問題 | 因應措施及處理過程 | 受影響機關 (單位或人員類別) | 主管機關 |
|----|----------------------------------|---|--------------------|-----------|
| | | <p>1. 設計業務銜接一覽表，請各工作分組盤點業務，俾利業務銜接，創設表單如下：</p> <p>(1) 盤點重大業務一覽表：由各工作分組盤點重大業務共計 23 項，填列原業務承辦主管及承辦人，與接辦主管及承辦人，俾利業務學習及銜接。</p> <p>(2) 委辦計畫銜接一覽表：工業區組 23 個委辦計畫，釐清權責單位，並請各工作分組長接管及參與計畫研擬、執行；各分組視需要，指派分處參與學習。</p> <p>(3) 工作手冊及工作流程一覽表：由工業區組提供業務工作手冊及 SOP，共計 42 項，並移請各工作分組銜接。</p> <p>2. 至工業區標竿學習：為因應組改，提升園區營運管理，型塑組織文化，至工業區標竿學習，使業務無縫接軌。102 年總計辦理 4 場次，176 人次參加。</p> <p>3. 學習開發基金人事制度：為使同仁瞭解工業區與加工處 2 套基金人事制度之差異性，俾利組改業務銜接與規劃，薦送加工處 7 名同仁參加工業局於 102 年 5 月 30 日及 31 日辦理之教育訓練。</p> <p>4. 與「工業局」建立夥伴關係：</p> <p>(1) 102 年 3 月 22 日於南崗工業區召開園區管理局籌備小組「人事室」工作分組會議，討論小組第 5 次會議決議執行情形。</p> <p>(2) 102 年 4 月 19 日於工業局研商員額評鑑列管項目－基金制度整併事宜。</p> <p>二、處理結果：</p> <p>(一) 組織改造後移撥臺北、臺南分局人員就地安置於臺中、高雄、屏東等地區辦公，能使同仁不用離鄉背景，就近照顧家庭，也能使園區業務正常運作。</p> <p>(二) 標竿學習有利工業區業務學習及銜接：經由 4 場次至工業區服務中心實地參訪及標竿學習，瞭解服務中心運作模式，亦提高加工處同仁對服務中心之業務運作、人力規劃、管理費收費標準，以降低組織改造的阻力。</p> <p>(三) 立即釋疑，安定人心：組改議題提案踴躍，總計 67 案，透過說明會適時宣導組織改造進度、總局及分局業務分工、就地安置原則等相關議題，使同仁安心工作。</p> | | |
| 4 | 如何加強移撥人員之關懷及輔導，協助渠等心理調適並融入新機關文化？ | <p>一、因應措施及處理過程：</p> <p>(一) 建立移撥人員與首長之溝通管道：建立面對面溝通機制，安排多場首長與同仁有約座談會，建立移撥人員與首長面對面之溝通管道，營造良好之溝通互動氛圍。</p> <p>(二) 積極辦理員工關懷服務措施：除於人事室網站建置「我有話要說」意見交流區外，同仁亦可隨時以書面意見、e-mail 等方式反映意見管道。</p> <p>(三) 宣導「關懷」核心價值理念，協助移撥人員儘速適應新工作環境：經由首長於主管會報等重要場合宣示「關懷」核心價值理念，強調主管人員及人事人員應多照顧關懷被裁併同仁並責成新單位主管與移撥人員面對面溝通，化解其等不安情緒。</p> <p>(四) 落實溫暖、尊重的走動式管理：首長以早晚巡視的走動式管理方式，關懷移撥人員工作情形，以身作則展現尊重與關懷同仁的態度。</p> <p>二、處理結果：經由上述措施，移撥人員有機會表達反映工作適應上問題，嗣後並採適當之工作調整，有效協助渠等人員適應新機關工作環境及文化。</p> | 原住福會移撥人員 | 行政院人事行政總處 |