

嘉義縣政府人事處暨所屬人事機構

112 年度海區專任人事人員聯繫會報 會議紀錄

一、時間：112 年 8 月 9 日（星期三）上午 10 時 00 分

二、地點：布袋鎮公所三樓禮堂

三、主持人：陳處長怡秀

紀錄：主任張瑛家

四、出席人員：詳如簽到單

五、討論事項：

為提升效率，本次會報就彙整提案第 6. 7. 11. 14. 17. 23. 24. 25. 33. 34 案等 10 案進行說明討論，其餘提案紙本回應。

案由六：配合節能減碳及無紙化，建議免發放降調人員調任較低官等之初任任命令。（嘉義縣朴子市大同國民小學人事室）

說明：公務人員若已敘薦任官等，降調委任官等並經銓敘審定後，會收到委任官等任命令，惟較低官等之任命令於職涯中實無重要作用。配合無紙化政策、節能減碳，避免資源浪費，節省行政流程，建議免發放降調人員調任較低官等之初任任命令。

決議：將建請中央主管機關修正相關法規改核頒電子任命令，以達國家淨零排碳政策之目標。

案由七：考試分發人員若具有性別平等教育法第 27 條之 1 第 8 項規定未達解聘、免職程度而應調離學校現職該如何處理？（嘉義縣立朴子國民中學人事室）

說明：

一、依教育部 111 年 10 月 17 日臺教人(二)字第 114203261 號函教育部所屬學校公務人員依性別平等教育法第 27 條之 1 第 8 項

規定應調離學校現職之處理流程中，依規定調離學校現職，惟考試錄取分發人員雖為不佔缺訓練，但仍在綁約期間，要如調離分發學校？該附件中於調離現職前處理方式中羅列了，退休、離職、請假或留職停薪自行尋覓非學校職缺調動。

二、其中退休以及後兩者尋覓職缺根本於法不合，那似乎只剩下離職一途，惟依照公務人員任用法第 28 條，若非該條第 1 項第 10 款，其他法規規定不得任用為公務人員事項。而學校做成決定又未達解聘、免職程度，若予以免職，與公務人員任用法不合；若予以繼續留任學校單位，則與性別平等教育法規定不符。

三、以上，是否需與教育單位討論。

決議：

依據 111 年 2 月 16 日修正發布之「公務人員考試及格人員分發辦法」第 11 條規定略以，考試錄取人員之分配訓練以一次為限。但依法律規定有迴避任用或限制任用之情形者，由用人機關調整職務或報經分發機關或申請舉辦考試機關改行分配。其修正理由即係考量考試錄取人員如依其他法律（如性別平等教育法第 27 條之 1）規定於一定機關或職務有限制任用之情形，另有關上開於一定機關或職務限制任用之情形，則得洽請各該法律主管機關提供資料，以資適用。

案由十一：建議行政院人事行政總處，對於高普考未獲分配正額錄取人員，比照特種考試地方政府公務人員考試，由總處逕予列管為下年度考試任用計畫。（嘉義縣鹿草鄉公所人事室）

說明：

一、對於未獲分配正額錄取人員，總處逕予列管有下列優點：

（一）簡化行政作業：用人機關無需再重新提報考試缺、約（聘）僱人員無需解僱，再重新公告甄選。

（二）有助用人機關延攬優秀人才：約（聘）僱人員直接續僱，服務年資不中斷，有助於用人機關尋覓優秀人才及解決人力短缺之困

擾。

二、現況：總處目前作法

(一)地方特考及初等考：對於未獲分配錄取人員，總處皆採取逕予列管為下年度考試任用計畫。

(二)高普考：對於未獲分配錄取人員，總處解除列管。

三、建議：建請總處，對於高普考未獲分配正額錄取人員，比照特種考試地方政府公務人員考試，由總處逕予列管為下年度考試任用計畫。

決議：經統計本縣自 109 年至 111 年提報考試統計而言，經解除列管後再函報考試數量少於逕予列管後解除數量者，為求作業流程之效率，本案轉請中央研議改以線上報送列入考試列管或解除列管作業。

案由十四：高級中等以下學校組成校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）權責單位分工原則。（嘉義縣立永慶高級中學人事室）

說明：

一、查「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（以下簡稱解聘辦法）第 2 條第 4 款略以，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生、第 5 款及第 16 條第 1 項情形，應於 5 日內召開校事會議審議及辦理後續調查事宜；至涉及教師法第 18 條第 1 項，則視所涉情形依解聘辦法第 2 條第 1 款至第 4 款規定調查。

二、考量學校知悉或檢舉案件類型，涉及各專業法規之知能及處理經驗，校內組成校事會議權責單位之分工原則建議如下：

(一)涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款：學校學務處或人事室(承辦單位主管為當事人時)。

(二)涉有教師法第 14 條第 1 項第 9 款：學校學務處或人事室(承辦

單位主管為當事人時)。

(三)涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款體罰學生、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生：導師由學校學務處辦理；專任教師由教務處辦理。

(四)涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款：導師由學校學務處辦理；專任教師由教務處辦理。

(五)涉有教師法第 14 條第 1 項第 11 款、教師法第 15 條第 1 項第 5 款、教師法第 16 條第 2 項情形：視案件之性質認定權責單位。

(六)涉有教師法第 18 條第 1 項：視案件之性質認定權責單位。

決 議：

(一) 此提案非本處職權，校事會議係就案情調查及事實認定，而是否解聘之決議最終由教師評議委員會做成，權責分工及公正性較清楚，本提案俟會議決議後，與本府教育處研商討論是否訂定統一規範，依照案件類型認定，作為分工建議之原則。

(二) 學校有地域性等差異，訂定原則之建立是否一體適用，教師法修正後體罰或性騷擾等情事處理勢必備受重視，得依特殊案件籌組相關調查小組。

案由十七:建議廢除中午延長時數，或者導入核心工作時間。(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說 明：

一、112 年 1 月 1 日起，公務人員任何形式的補休期限延長至 2 年，看似小小的變動，卻有著大大的魔鬼。

二、中午延長時數減少到班，其定位是否為加班補休，若答案為是，則包含在每月加班時數上限，並且依公務人員保障法，應該也是要在 2 年內補休完畢即可，這與公文規定僅能在下年度之暑假補休完畢相互衝突，若同事堅持自身權益，該如何辦理？

三、並且，依據公務人員保障法規定，補休時數可以攜帶至新機關學校，這是否會與機關文化不符，造成兩者權益不均。此外，

經詢問本縣學校是否實行中午延長時數減少辦公，各校均不一定，有些有，有些無；甚至事執行方式亦大不相同，明顯造成混亂。

四、核心時間(core time)：在核心時間內，所有工作者都需在辦公室內，所有的會議都安排在該時段，已達最好的溝通效率與工作效率。

五、大多數同仁戮力從公，惟在安排工作期程時或許忘記與他人協調，導致並無同一時間出現在辦公室中，導致業務窒礙難行，至於准假的單位主管們，亦不了解請假當事人自身的工作排程，大多等到事情迫在眉睫時，才發現已經准假，通常早已覆水難收。

六、建議廢除，或者導入核心工作時間。

決議：

- 一、查本府 109 年 12 月 30 日府人考字第 1090296412 號函之意旨，考量護理師及兼任行政職務教師之工作性質仍與學生作息相關，爰渠等於午休待命時間以核給加班為原則；午休時間加班之時數，則要求利用寒暑假期間，以不影響工作辦理與校務推動，及留守必要人力等原則下實施補休。
- 二、依公務人員保障法第 23 條規定，公務人員補休假應於機關規定之補休假期限內補休完畢，補休假期限至多為二年。遷調人員於原服務機關未休畢之補休假，得於原補休假期限內至新任職機關續行補休。參照其法律規定，係有授權主管機關決定補休方式，並無公文內容與法律規定相違背，人事人員可多加宣導補休相關注意事項(如休假安排等)避免影響補休人員休假權益。就中午延長工作時數之補休截止日期，系爭重點在工作日每日加班一小時，因每日加班起日計算不同，而統一在寒暑假實施補休要如何計算補休之截止日期，本處將研議統一規範後函知各校。
- 三、此外，各校是否實行中午延長時數減少辦公，衡酌各校管理方

式不同，尊重各校校長指示之業務推動需求，出勤排休各校得在不影響行政業務推行前提下自行律定，不宜本府強制一致性規定。

- 四、另因工作安排期程與個人休假期間有重疊時間，係屬個人工作管理方式，應屬個案探討，非通案性質，建請當事人自行管理個人工作態樣。
- 五、加班時數上限：行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法規定，加班超過每月 60 小時應報主管機關同意備查，假日倘有相關差假得依實際情況以出差、公假等登記，予以補休。

案由二十三：建請於公務人員考績法第三條第一項第二款有關另予考績之定義，新增「或有養育三足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達六個月者」（嘉義縣六腳鄉蒜頭國民小學人事室）

說明：

- 一、查公務人員考績法第三條第一項第二款：「另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。」
- 二、另查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第三條第一項略以：「教師任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核；不滿一學年，而連續任職已達六個月，或有養育三足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達六個月者，另予成績考核。」
- 三、審酌少子化為國安危機，於辦理育嬰留職停薪之考核，宜與其他考核年資因故中斷之情形有別；且學校係由公務人員及教師共同組成，同一個育嬰留職停薪行為，公務人員需連續任職已達六個月才可辦理另予考績，而教師則僅需累計任職已達六個月即可辦理另予考核，考量其公平性及現行鼓勵生育之風氣，

建請於公務人員考績法第三條第一項第二款有關另予考績之定義，新增「或有養育三足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達六個月者」。

決 議：

本案建議在銓敘部最新擬具之公務人員考績法修正草案業已納入，惟尚未經立法院審議通過，俟修正結果後函轉所屬機關學校，本案錄案參採。

案由二十四：建請中央聘僱人員及代理教師祖父母的喪假能由目前 3 天調高為 5 天。(嘉義縣義竹鄉和順國民小學)

說 明：

- 一、祖父母在民法的親等上仍優於曾祖父母，故建議比照公教人員為 5 天。(勞基法臨時人員祖父母為 6 天)。
- 二、附註-近日代理教師提出祖父母喪假申請，驚覺低於勞基法甚多且不符台灣民俗風情，故建請修法。

決 議：

- 一、查行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第 3 條第 1 項第 6 款有關喪假之規定略以「曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假三日」；另長期代理教師給假比照約僱人員辦理，合先敘明。
- 二、有鑑於祖父母為本人二親等之尊親屬關係，考量能協理喪葬事宜之家庭成員現實中生活關係甚為密切，爰建請修正「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」第 3 條第 1 項第 6 款比照「公務人員請假規則」，修正祖父母死亡者，給喪假 5 日，爰此本案事涉中央法規修正，本案錄案辦理，俟適當時間轉請權責單位參採。

案由二十五：建議侍親留職停薪各項福利比照育嬰留職停薪辦理。(嘉義縣東

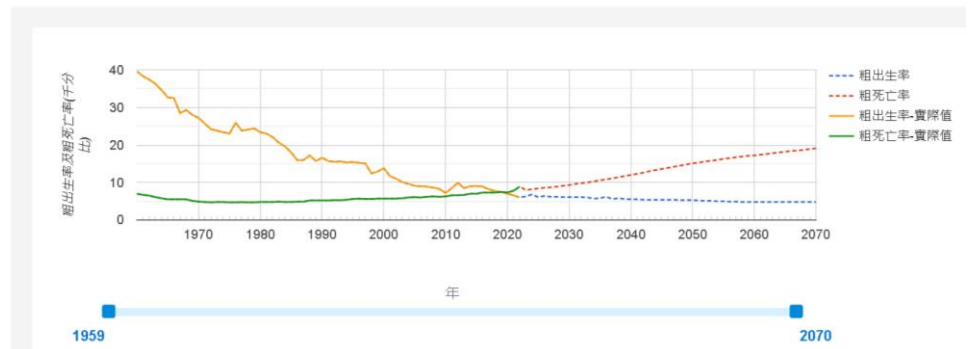
石鄉東石國民小學人事室)

說明：

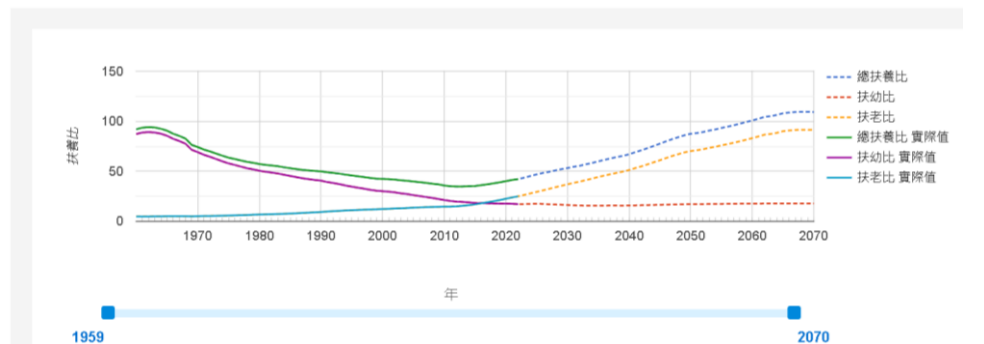
- 一、查現行公保育嬰留職停薪可選擇退保或繳納自付部分之保費繼續加保，其補助基準自事實發生當月起往前推算六個月保險俸(薪)額(本俸)之平均數*60%，並自留職停薪之日起，按月發給，最長發給 6 個月。(公務人員保險法第 12 條，另 110 年 7 月 1 日起，政府按平均保俸額 20%加發育嬰留職停薪津貼之補助，與育嬰留職停薪津貼合併發給)。
- 二、國家發展委員會每 2 年根據最新戶籍人口、出生、死亡，以及戶籍遷移等相關統計，辦理未來約 50 年人口推估，而臺灣將在 2025 年邁入超高齡社會，加上生育率下降，扶養比將會大幅提高，在鼓勵生育的同時亦應考量時代趨勢，宜將侍親留職停薪比照育嬰留職停薪各項福利辦理，使員工得以放心照顧家中長輩。

(一)2020 年起開始【生】不如【死】

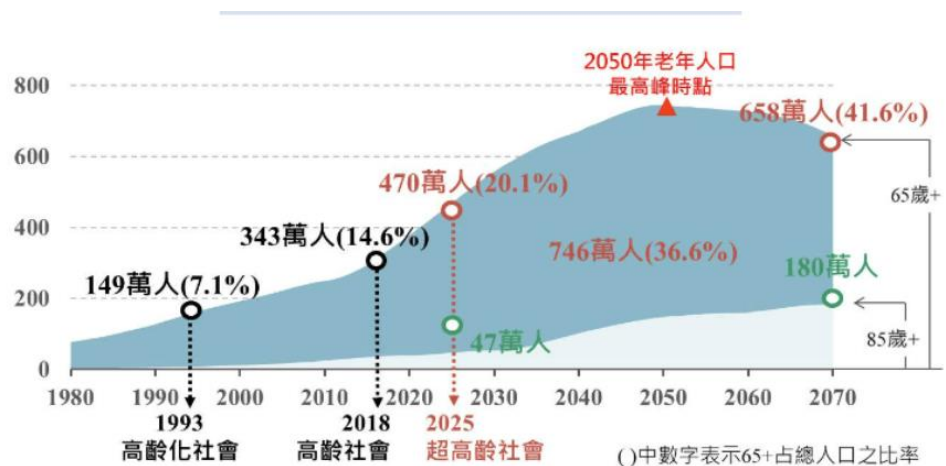
出生率及死亡率趨勢



扶養比趨勢



(二)2025 年起邁入超高齡社會



(圖取自國發會網頁ndc.gov.tw)

決 議：

查公務人員留職停薪辦法中有關侍親留職薪之事由係指本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病，且須侍奉者。惟所謂直系血親尊親屬涵括本生父母、祖父母等，不若育嬰留職停薪之照顧對象，僅限未滿 3 歲之子女，允宜先釐清確認補助標的，再行討論，俾向銓敘部提出建議，本案予以保留。

案由三十三：建請協調每月月退休金等相關人事費請款期程於退休撫卹整合平台系統查驗檢核完成後，俾利減少溢發和追繳的情況。(嘉義縣立義竹國民中學人事室)

說 明：

一、每月辦理發放月退休金、遺族年金及撫卹金需經相關單位查驗檢核是否有停發事由，但因嘉義縣政府通知每月申請退休金相關人事費用請款屢屢提早，製作印領清冊致未能於退休撫卹整合平台及時檢核完畢，恐有溢發情事及增加追繳款項難度。

二、未及於查驗檢核後即列印發放清冊送交請款事宜，經支付科製發支票，若發生支領月退休金或遺族年金當事人死亡，即可能發生溢發款項，或增加出納同仁協調銀行止付撥款並將款項繳回縣庫行政程序，爰建請協調每月月退休金等相關人事費請款期程於退休撫卹整合平台系統查驗檢核完成後，俾利減少溢發和追繳的情況。

決 議：

- 一、查各機關學校退撫給與之領受人資格查驗，每月約 10 日至 13 日會經由各查驗機關將查驗結果上傳至「全國公教人員退休撫卹整合平臺」-「退休撫卹查驗系統」。
- 二、經電詢本縣財政稅務局支付科有關學校每月退休金經費應送至該科製發支票期限，經其回復為每月 18 日前，如遇連續假日則提早為每月 13 日前。
- 三、綜上，所屬退休人員月退休金清冊應可於查驗機關查驗完畢後製發。惟查驗系統之資料往往無法提供即時資訊，例如 112 年 6 月亡故人員，查驗資料異常通常會顯示在同年 8 月份，併予說明。

案由三十四：教育人員辦理退休案申請時，WebHR 人力資源管理系統現已辦理相關人事資料附件上傳鎖定，人事人員也需上傳各項資料電子檔至教育人員退休撫卹管理系統，爰請就線上電子檔進行查驗，取消繳交紙本正本提供查驗之程序，俾利減少同仁人事資料正本遞送過程遺失及增加節能減碳之環保目的。(嘉義縣立義竹國民中學人事室)

說 明：

- 一、依據嘉義縣各級學校辦理退休作業應行注意事項略以，學校人事單位務必詳細核對擬退人員應備齊證明文件及退休年資無疑義後，將退休證件(共二冊)不備文送至嘉義縣政府(以下簡稱本府)人事處退休福利科辦理；於此同時，需將退休人員檢

附之正本資料一併掃描成電子檔案上傳至教育人員退休撫恤管理系統(以下稱該退撫系統)。

二、惟近年行政院人事行政總處推動 WebHR 人力資源管理系統人事資料鎖定，鼓勵同仁將個人資料電子檔上傳，減少後續異動時重複提出紙本資料供查驗，人事單位亦毋須將個人資料再以紙本方式建檔存查，確實達到減少紙張用量及資料遺失之風險等目的。

三、WebHR 人力資源管理系統人事資料鎖定業務執行這兩年中，教育人員的人事資料經過人事人員檢證查驗後，已趨於完備，爰建請取消檢附人事資料正本紙本送件查驗程序，比照公務人員於銓敘部報送退休案辦理，僅需報送退休事實表(正本一式三份)、最近三個月內戶籍謄本、退休撫卹基金退撫給與人員資料卡、現職在職證明即可，其餘人事資料就雲端資料進行查驗及存參，以達減少紙張用量節能減碳及人事資料正本遞送遺失之風險等目的。

決 議：

基於「WebHR 人力資源管理系統」尚無法就退撫及資遣案件進行線上簽核作業，仍需列印事實表及備齊相關證件資料，以利本處逐級審閱及核定，爰現行以採雙軌併行制為宜。

案由一：建議本縣人事人員人力不足可放寬職系限制，透過多元管道徵才及人員訓練，以彌補人力缺口之不足。(嘉義縣布袋鎮布袋國民小學人事室)

說 明：

一、依據行政院所屬人事人員實施訓練方案第 4 條，人事人員訓練類別有專業訓練、管理訓練、領導訓練、其他訓練等，以提升人事人員專業知能。

二、本縣人事人員雖屬一條鞭體制由本縣人事處統一調動，但人員可能

因為請娩假、留職停薪、返鄉、各種調動原因致使人事人員人力不足。

- 三、人力不足情況下，機關或學校人事人員需支援出缺至人力補足前，而出缺單位尤以學校居多，每每至暑假學校旺季來臨時，工作量更加繁重。
- 四、依據職組暨職系名稱一覽表，整併修正為「綜合」職組，包括綜合行政、社勞行政、社會工作、文教行政、新聞傳播、圖書史料檔案、人事行政等七個職系。各職系間得相互調任，人事行政職系相較於同職組其他職系升遷速度快，反觀同職組其他職系卻很難橫跨人事行政職系擔任人事人員，現行制度雖有考試缺、內升、外補制度等方式徵才，但外補卻不一定能夠如期解決人力缺口問題。
- 五、本縣素來倡導「人才留嘉」，建議如放寬職系職組調任限制，遇有本縣同是綜合職組人員，如有人事業務經驗者尤佳，可制定相關培訓及職務歷練，定期考評表現成績優異者，再向本縣考績暨甄審委員會提案占人事缺，強化人事專業訓練，以多元管道進用彌補人力不足之缺口。

人事處回應：

衡酌人事業務須包含諸多專業法規知能與技術，需具備策略性、創造性及溝通協調能力，爰目前本縣人事主管人員職缺遞補除以外補方式辦理，多由本縣人事佐理人員透過逐年培育、歷練以內陞方式補實。

案由二：建請於「WebHR 人力資源管理資訊系統」新增「特別遴用資格」之註記與查詢欄位。(嘉義縣六腳鄉公所人事室)

說明：

- 一、依據公務人員任用法第 9 條第 2 項規定：「特殊性質職務人員之任用，除應具有前項資格外，如法律另有其他特別遴用規定者，並應從其規定。」另依據建築法第 34 條略以，主管建築機關審查或鑑定建築物工程圖樣及說明書人員，以大、專有關係、科畢業或高等考試或相當於高等考試以上之特種考試相關類科考試及格，經依法任

用，並具有三年以上工程經驗者為限。

二、以本所之特別遴用職缺為土木工程職系技士為例，於實務上，不論提列考試分發、外補，或遴選職代約聘僱人員時，常容易視為一般遴用程序，致發生錯誤情事。

三、且依據現行查詢方式，僅能從銓敘部網站下載「各機關適用相關法律所定特別遴用規定職務彙編」進行查閱，建請於「WebHR 人力資源管理資訊系統」增加註記及查詢欄位，可減少錯誤發生機率與避免遴用後無法核派相關人員的困境。

人事處回應：

組織任免科

經建請中央業務主管機關就貴機關建議修正系統，回覆內容如下：有關建議於 WebHR 新增「特別遴用資格」之註記與查詢欄位，考量目前職務編號資料已有眾多欄位，盡量不採取新增欄位方式作業，經洽使用者，可以採取將註記文字輸入在職務編號維護中的"派令提醒註記"欄位，列印職務編號明細表時註記文字就會呈現在備註欄(如附圖)。

The screenshot shows the WebHR system interface. The top part is a form for job details, with fields for agency code, unit, position, and job title. The bottom part is an Excel printout of the job details table, with a red box highlighting the '備註' (Remarks) column.

機關名稱	機關代號	職務編號	一級單位	二級單位	職務職稱	職務歸系	估計人員	職務列等	預算機關	備註
嘉義縣政府	376500000A	A010010	0230-秘書長室	1004-秘書長	A101-綜合行政			請任第11職等至請任第12職等	嘉義縣政府(府本部)	

退休福利科

經至 PICS 人事資訊系統客服提出建議後，相關回復如下：

有關建議於 WebHR 新增「特別遴用資格」之註記與查詢欄位，考量目前職務編號資料已有眾多欄位，盡量不採取新增欄位方式作業。經洽使用者，可以採取將註記文字輸入在組織編制/職員員額維護/職務編號維護查詢中的"派令提醒註記"欄位，列印職務編號明細表時註記文字就會呈現在備註欄(如附圖)。

The image shows two screenshots of the WebHR system interface. The top screenshot is the 'Basic Query' (基本查詢) screen, where the 'Basic Query' (基本查詢) button is highlighted with a red box. The bottom screenshot is the 'Job Number Maintenance' (職務編號) screen, where the 'Remind by Order' (派令提醒註記) field is highlighted with a red box.

案由三：建議行政院人事行政總處事求人機關徵才系統增加數位切結選項。(嘉義縣義竹鄉公所人事室)

說明：

- 一、查公務人員任用法第 26 條第 1 項以，各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。
- 二、建議行政院人事行政總處事求人機關徵才系統可增加提醒應徵者應注意上開法令之功能，並同時進行數位具結，以達無紙節

能之效。

人事處回應：

經建請中央業務主管機關就貴機關建議修正系統，回覆會再討論研議作法及可行性。

收件序號	202307M00213
系統類別	DD:事求人機關徵才系統
問題來源	線上掛號案件單
問題主旨	建議行政院人事行政總處事求人機關徵才系統可增加提醒應徵者任用迴避並增加數位切結之功能。
問題說明	1.查公務人員任用法第26條第1項以，各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。現行操作上，機關在系統公告職缺後，會另外加掛文件請應徵者下載、具結後，與附件一併掃描掛至事求人系統，機關進行甄選時再將相關資料印出，此舉顯與政府淨零排碳政策有違。2.建議行政院人事行政總處事求人機關徵才系統可增加提醒應徵者應注意上開法令之功能，並同時進行數位具結，倘每位應徵者每應徵一職缺即能少印一張具結書，對無紙節能將產生可觀效益。
收件日期	2023/07/06
處理結果	已結案
回覆內容	我們會再討論研議做法及可行性
附件	
回覆附件	

案由四：聘書是否有公版可提供參考。(嘉義縣立六嘉國民中學人事室)

說明：因聘書所書寫內容扣合敘薪的作業，是否有一致的公版或是該注意的事項能一併提醒，能避免因敘薪作業時聘書需重新開立的情形發生。

人事處回應：

本案經洽本府教育處表示，有關本縣各級學校製發之聘書，目前尚未規範統一之格式，惟本處每年均會函文學校重申辦理代理教師應注意之事項，並於本處彙編之本縣教育人員人事業務教戰手冊教師敘薪作業章節中，明確敘明聘書應記載之內容，請學校依規定辦理相關事宜。

案由五：為期 WebHR 與銓敘部業務報送整合作業流程更加便捷，建請於資料預

審前得一併填具相關報送資料（如發文日期、文號及報送至機關代碼），俟資料預審結果無誤得自動完成報送，如資料預審未通過者，則於系統之代辦事項頁面顯示重要排程提醒，以提升報送整合作業流程之效能。（嘉義縣朴子市公所人事室）

說明：

- 一、為推動人事（含銓敘）業務數位轉型，提升各機關人事人員辦理公務人員銓審案件之行政效率及簡化作業程序，銓敘部銓敘業務網路作業系統之銓敘業務子系統與行政院人事行政總處 WebHR 人力資源管理資訊系統進行系統整合（以下簡稱整合系統），統一路徑於 WebHR 入口辦理報送銓審事宜，合先敘明。
- 二、依現行整合系統之各類案別報送程序中，新增案件並維護報送資料後，須先進行銓敘部系統預審檢核，俟完成預審檢核通過後，才能進入報送頁面以填具報送相關資料。

行政院人事行政總處
Directorate-General of Personnel Administration, Executive Yuan

銓敘人員考績報送-報送頁面

1. 輸入報送日期、文號
2. 可選擇報送至哪個上級機關及承辦人員（報送至銓敘部不須選擇承辦人員）

報送機關 交通部總局
報送日期 1110720
報送文號 111 年 月 日 字號 [] 號
承辦人員 陳勇
報送至 交通部 交通部總局
接收承辦人員 []

代碼	名稱
315000000H	交通部
315290000H	交通部總局
602000000A	銓敘部
A00000000A	行政院

18

- 三、惟於整合系統進行預審時，須待系統勾稽進行檢核，尚未能即時獲知預審通過與否，亦遇有久候未果之情形，且須俟預審結果通知後，始得進入報送頁面以填具相關報送資料（如發文日期、文號及報送至機關代碼），徒增時程。
- 四、綜上所述，為祈整合系統作業流程上更具便捷時效性，建請於預審前得一併填具相關報送資料，俟資料預審結果無誤得自動

完成報送，如資料預審未通過者，則於系統之代辦事項頁面顯示重要排程提醒，重新修正檢視預審，以提升報送整合作業流程之效能。



人事處回應：

組織任免科

有關貴所建議，業轉知行政院人事行政總處及銓敘部，惟總處及銓敘部表示暫時維持現行處理方式，未來將納入優化之參考。

考核訓練科

本建議因同時涉及行政院人事行政總處與銓敘部業務整合，擬建請總處與銓敘部研議是否可行。

退休福利科

經至 PICS 人事資訊系統客服提出建議後，相關回復如下：有關貴機關建議，經提供銓敘部，但銓敘部表示暫時維持目前處理方式，納入未來優化之參考。

案由八：有關 EAP 方案，得否分區建立專職人員辦理。（嘉義縣立朴子國民中學人事室）

說明：

- 一、EAP 員工協助方案係以提升員工同仁工作績效為目的，了解並解決同仁生活或者工作上問題。理想十分豐滿，但是現實卻十分骨感。
- 二、正所謂術道有專攻，推動 EAP 需要該承辦人員具有諮商輔導等專業，且需要專案管理、個人資料保護等專業知識。並且需要年復一年的進行各種訓練精進各項技能。
- 三、然而，現實十分諷刺的是國考考科居然要刪除唯一跟諮商輔導有關係的心理學考科，如此一來更沒有心理學相關知識，但是 EAP 在人事業務中重要性卻逐漸增加，這是否是目的與手段根本不相符的行政學經典案例，是否為正面在此不論。
- 四、第二，為了要精進辦理經驗，每年皆有各種面向的課程，技巧訓練、案例分享、家庭…等，皆占用大量時間，而且各個工作圈的聚會、交流等更是不計其數。為了績效考核，不得不參加各種分享，但是參加了分享，上班時間被剝奪，然後為了辦理日常業務，不得不加班辦理。
- 五、承上述情況，加班辦理日常業務，但是各種線上系統鎖 IP 又越來越多，如果不使用遠端遙控(而使用遠端遙控，勢必增加機關學校的電費消耗，又與政府推動永續發展或者是 ESG 相違背)，就得在學校加班，如此一來不僅工作時間增加，相對的就是家庭時間減少。那麼請問，EAP 的初衷是甚麼，不就是減少員工影響績效的各種因素嗎?那怎麼辦理 EAP 的承辦人，反而要冒著自己增加家庭問題干擾工作績效的風險，持續推動方案?
- 六、此外，既然承辦了業務，就必須付出相應的法律責任，人事行政的專業訓練以及培養過程，著重於法規的理解與運用，同事溝通，但是溝通與諮商輔導仍然有巨大不同，一個是達成觀念上的一致，另外一個是了解同事的困難，協助解決問題，步上正軌。那既然人事行政專業並不在諮商輔導，那麼有些在專業人眼中是必須盡快立刻處理或者紀錄的，人事同仁可能會因此

忽略。然而，援引健身工廠教練因沒掌握學員身體狀況，導致受傷案件，事件最後以判賠後和解收場。原因是教練沒有確實記錄該學員身體狀況之紀錄並設計之健身內容，縱使有多張國內外專業證照，其服務符合專業水準可期待安全性，仍然須負責任。既然有專業證照的教練都會因為疏失而遺漏相關紀錄表件，更何況是缺乏相關背景訓練，僅靠每年寥寥無幾的訓練時數所培養的人事人員？

七、基此，建議是否可以用地理或者機關性質，分別成立二級機關或者於人事處建立專案小組，專責辦理員工協助方案。

人事處回應：

一、關於員工協助方案（以下簡稱 EAP）建立專職人員分區辦理係具亮點之建議，惟恐須再考量幾點因素，臚列如下：

- （一）效益：分區建立專職人員可能需要增加相應的成本，包括設置專職人員需增加編制員額、提供必要的資源和設施等。機關需要評估這些成本是否可行，並確保 EAP 的效益能夠抵消這些成本。
- （二）機關規模：如果組織規模較小或員工對 EAP 的需求相對較低，建立專職人員可能會超出實際需求，不符成本效益考量，反而造成人力浪費，也可能導致該專職人員被賦予其他業務，恐白費原設置專職人員的美意。

二、現今人事人員的角色已非早期僅單純從事人事報到、差勤、任免或退休等行政工作，已趨向多元角色；本處每年亦規劃 EAP 相關課程，如敏感度訓練、關懷與助人技巧或紓壓工作坊等，目的是為了培植本縣專任人事人員具備更多專業知能與應對技巧，可以提供該機關（學校）同仁初步協談，進而轉介給專業的心理師進行後續諮商服務。

三、綜上，人事服務貴在人事人員於機關（學校）可以立刻提供同仁適切與專業的服務，人與人直接的應對更可以感受到服務的溫度，若改採分區設專職人員，一來恐有成本問題、二來同仁與該專職人員在不熟稔的前提下，恐不會敞開心胸，傾訴內心的壓力

問題，是故，本處擬建請維持現下的人員配置，不另設置分區專職 EAP 承辦人員。

案由九：EAP 評分表準是否合理，為何的 8 項方案導入措施案例越多分數越高。

(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、查嘉義縣政府人事處所屬人事機構推動員工協助方案評鑑表評分項目的 8 項員工協助方案導入措施案例，為何需要一定案例才可以達到滿分，沒有案例就沒有分數？
- 二、案例越多究竟是代表該機關學校人事人員越認真關懷同仁，或者是該機關學校同仁工作與生活間無法取得平衡，才導致如此多的同仁需要員工協助？又或者是人事同仁為了績效，生搬硬套出來的東西。甚至是為了美化績效分數，將一分的事情說成十分，阿諛諂媚，加油添醋，虛浮不實，這是我們做實事公務人員所要提倡的精神嗎？捫心自問，我們是要做實事，還是寫作大賽？更嚴重的是，會不會是人事人員明知同仁要問題，但是為了績效，故意養案，讓當事人嚴重到需要使用 EAP 時才開始介入？
- 三、相反的，如果該機關學校一帆風順，長官待同事如師長、如父母、如手足，同仁工作生活平衡；或者是人事同仁防範未然、甚至是深得同仁信任，願意分享大小事，在初級預防階段就將一切問題消彌。
- 四、那到底是前者人事人員優秀，還是後者人事人員優秀，我想如人飲水，冷暖自知。

人事處回應：

- 一、本處暨其所屬機關學校推動員工協助方案(以下簡稱 EAP)已多年，EAP 之運作架構漸趨成熟，執行面大多已進入擴散階段，綜觀各人事機構皆可平穩的推動 EAP 相關措施。

二、惟推動 EAP 之宗旨係為協助同仁解決問題，使同仁可以專心於公務，提升同仁工作績效，並增加整體組織競爭力，若機關（學校）之同仁皆無各種問題需要協助，建議可朝向擬訂相關措施或作為來增加機關（學校）的工作效率及績效，並把該措施或作為寫入本府人事處暨所屬人事機構 EAP 評鑑成果報告，本處評鑑委員將視個案辦理之內容給分。

案由十：建議 WebHR 人力資源管理資訊系統產製的敘薪通知書能由系統自動帶出教師畢業學系。（嘉義縣立鹿草國民中學人事室）

說明：

- 一、鈞府授權各級學校自行核定之教師敘薪案件，學校應於教師到職之日起 30 日內，檢齊渠等學經歷證件及教師證書，依規定敘定薪級，並製發敘薪通知書，同時併同相關證件副知本府備查。其中敘薪通知書需註明「○○大學○○學系」。
- 二、現行教師到職時至 WebHR 人力資源管理資訊系統依據其學歷至表 5 鍵入學校、院系科別等完整資料。惟至中等以下學校/教師敘薪作業/敘薪案件/教師敘薪請示單(敘薪通知書)資料維護中產製代理教師敘薪通知書時，學歷欄位卻僅顯示教師畢業學校，系統並未將其院系科別帶出。
- 三、為避免登打錯誤，爰建議 WebHR 人力資源管理資訊系統產製的敘薪通知書能自動帶出教師畢業學系。。

人事處回應：

茲以上開子系統相關功能之修訂，係屬行政院人事行政總處人事資訊處之權責，爰本案業已至 PICS 人事資訊系統客服網提案建議，並經該客服表示系統預計於 112 年 7 月底前完成版更(已完成)。

案由十二：建請修正「嘉義縣政府及所屬機關學校進用身心障礙人員情形定期

調查與獎懲作業實施計畫」，或修正相關作業流程。(嘉義縣布袋鎮公所人事室)

說明：

一、計畫規定：

本案計畫第四點獎勵規定前經鈞府 101 年 9 月 17 日人任字第 1010308676 號函修正，明文獎勵對象為機關首長、人事主管及其他有功人員等三類人員，並明定不同人員之敘獎額度，茲舉上開計畫第四點第一項第二款製表如下。

	機關首長	人事主管	其他有功人員	備註
年度內已進用人數占機關員工總人數之每月平均數，較前一年度每月平均數增加 1.0% 以上，未達 1.5% 者，且年度內之每月平均進用人數，較前一年度每月平均進用人數增加 1 人以上者	最高嘉獎 2 次	最高嘉獎 1 次	得於 2 人範圍內，各核予嘉獎 1 次。	

二、鈞府 112 年 3 月 20 日府人任字第 1120062887 號來文說明三略以：

為使敘獎案件符合綜覈名實、公平客觀之旨，避免趨於寬濫，擬冊列敘獎人員除機關首長及人事主管外，餘人員係以辦理旨揭業務之承辦人及單位主管且有具體明確獎勵事蹟者，始得核議敘獎。

三、實務作業：

鄉鎮市公所適用遇有提報幕僚長獎勵時，幕僚長雖非上開計畫明文之機關首長，應屬其他有功人員，建議獎勵名冊實務上常見幕僚長（公所主任秘書或秘書）直接適用機關首長所適用之獎勵額度，報送縣府彙整。

四、建議修正：

- (一) 爰建請修正計畫，於機關首長後新增幕僚長字樣及其適用之額度，俾利日後簽辦獎勵建議名冊報府時能明確適用。
- (二) 倘因公所非直接適用對象而認無須修正計畫，建議日後本項作業鈞府來文時，公所部分僅人事人員之獎懲建議表報鈞府彙整，其餘人員由機關自行核定，以避免鈞府彙整獎勵建議名冊內之獎勵對象額度與鈞府計畫不符。

人事處回應：

為期實際負責推動身心障礙者權益保障法相關業務之副首長或幕僚長獎懲標準更臻明確，爰擬參照「本府及所屬機關學校進用原住民族情形定期調查與獎懲作業實施計畫」修訂「本府及所屬機關學校進用身心障礙人員情形定期調查與獎懲作業實施計畫」，倘機關首長不適用公務人員考績法辦理獎懲者，得就實際負責推動身心障礙者權益保障法執行事項之副首長或幕僚長，比照所定機關首長獎勵原則，辦理獎勵。

案由十三：數位學習必修課程、專書閱讀推廣活動計畫每月一書線上課程及員工協助方案數位學習推薦課程建議整合在數位學習必修課程。(嘉義縣立永慶高級中學人事室)

說明：數位學習必修課程、專書閱讀推廣活動計畫每月一書線上課程及員工協助方案數位學習推薦課程現行分別發文辦理，以致人事單位要分別通知同仁上線上課，還要解釋為何要上這麼多次數位學習，建議可以統一整合在數位學習必修課程套裝一次請同仁上畢即可。

人事處回應：

- 一、按行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點第四條第一項規定，各機關公務人員參與學習機關(構)每人每年最低學

習時數、數位學習時數及業務相關學習時數，均由本院人事行政總處報經本院定之。

- 二、經查行政院 107 年 10 月 30 日院授人培字第 1070054929 號函釋，自 108 年 1 月 1 日起，公務人員每人每年學習時數仍維持 20 小時，其中 10 小時必須完成當前政府重大政策、法定訓練及民主治理價值等課程，另 10 小時則聚焦於與業務相關者；爰此，本府為方便同仁學習，每年度特組裝數位學習必修課程提供同仁選讀，惟並未限制各該類別僅得係組裝課程內容。
- 三、次查為倡導公務人員閱讀風氣，以激勵其品德修養與工作潛能，國家文官學院每年度均遴選 12 本每月一書及 12 本延伸閱讀。並考量同仁或有不同學習方式之需求，該學院乃錄製部分每月一書之數位導讀課程，令同仁亦得運用公餘時間以「聽讀」方式學習。
- 四、員工協助方案之課程係屬鼓勵性質，且指定課程範圍較為彈性，為避免增加同仁負擔，不宜列入數位課程必修課程中。
- 五、綜上，本案所提 3 類數位課程其目的性大不相同，爰無統一於一組套裝課程之必要，擬予免議。

案由十五：建請取消國民旅遊卡休假補助 16,000 元中之 8,000 元須用於觀光旅遊業之限制。(嘉義縣東石鄉公所人事室)

說明：隨著疫情趨緩，邊境解封，國內觀光業穩健復甦，每到連假出遊人潮爆滿，一房難求，限制公務人員國民旅遊卡休假補助 16,000 元中之 8,000 元須用於觀光旅遊業「提振國內觀光」之政策目的似乎已不需要，建議取消限制。

人事處回應：

- 一、公務人員強制休假補助費自 92 年起改以國民旅遊卡方式辦理，其政策目標為兼顧「提振國內觀光」、「促進內需消費」及「鼓勵公務人員休假」。為鼓勵公務人員於國內旅遊振興觀光產業發展，自 106 年起公務人員休假補助費新臺幣（以下同）8,000 元限用於觀光旅遊。因各界迭有檢討鬆綁國民旅遊卡使用限制之建議，爰總處前邀集相關機關開會研商，經參考各方意見並綜合評估政府整體財政負擔、公務人員強制休假意旨及國民旅遊卡制度

帶來之經濟效益。

二、復查行政院人事行政總處 108 年 12 月 27 日總處培字第 1080051325 號函之意旨，國旅卡新制業於 109 年 1 月 1 日實施，大幅鬆綁國民旅遊卡相關使用限制。查「觀光旅遊額度」除可用於購買各觀光旅遊業別特約商店所販售之旅遊券、住宿券、泡湯券等觀光風景區使用外，另餐券、車票、交通套票、優惠券及珠寶業等等商品，亦屬觀光旅遊額度之核銷範圍，爰考量目前國民旅遊卡制度及政策目標仍予以維持，本案擬不予採納。

案由十六：建議 WebHR 辦理年終考績資料預審，新增僅需預審先前檢核有誤人員之功能。（嘉義縣立東石國民中學人事室）

說明：於 WebHR 辦理年終考績時，考績人員案件須經預審無誤才能報送至縣府或銓敘部，而該系統預審時常須等半天以上才完成，若預審有誤修改完錯誤資料後須重新預審，惟預審係整批人員進行預審，既耗時又不必要，希望能新增僅需預審先前檢核有誤之人員即可，減少過多等待。

人事處回應：

本建議因同時涉及行政院人事行政總處與銓敘部業務整合，擬建請總處與銓敘部研議是否可行。

案由十八：有關性騷擾防治法第 20 條，得否訂定細部規定。（嘉義縣立朴子國民中學人事室）

說明：

一、依教師法第 15 條及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條，受性騷擾防治法第 20 條裁罰者，應予解聘或終止聘約。次查性騷擾防治法第 20 條：對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

- 二、承上，性騷擾誠然罪大惡極，惡貫滿盈，但這短短一句話就剝奪他人終身的工作權利，是否於法所允許。
- 三、每當討論到性教育話題時，許多衛道人士以及保守派份子，發表危言聳聽言論，不得不讓人懷疑我國性教育相關知識與內容究竟是有多落後。況且，在座的各位都是在升學主義下成長的，各位都知道除了學科之外的其他課程，幾乎都被學科給借走，到底有多少時間、多少心力，有真正落實性教育課程。
- 四、子曰：不教而殺為之虐…。；子曰：以不教民戰，是謂棄之。過去半世紀以來性教育不確實，教育環境是上一代給的，卻要這一代人承受，是否是另外一種階級壓迫與虐待？
- 五、若有人年輕時一時不知分寸，未遵守男女分際，”稍微”逾矩，而遭到裁罰，是否意味著這輩子就毀掉了？讓我們看看酒後駕車，這種明顯高機率致人於死傷的風險，都可以依照酒精濃度劃分標準了，而性騷擾防治法就這短短的一句話，是否稍嫌草率？
- 六、建議是否可以區分各種樣態，或者是以成年為界線，幾年內再犯才終身不予聘任。。

人事處回應：

- 一、查性騷擾防治法第 20 條：對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 二、次查教師法第 15 條第 2 項規定略以，教師有受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師。
- 三、綜上，上開性騷擾之情節輕重，其罰鍰額度，賦與直轄市、縣（市）主管機關裁量。另教師是否解聘則由學校性別平等教育委員會裁量，爰本案不予採納建議。

案由十九：建請實施周休三日。(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、自 2022 年起，英國試行實施周休三日後發現員工工作效率提高，離職率降低，生活滿意度提高。
- 二、但是，果然國情不同，台灣有台灣玩法，來到台灣居然每週總工時不變，加長每日工作時數。所以居然建議要先從縮短工時下手。以上建議真的笑掉大牙，大家都知道如何規避勞動檢查，打卡下班後繼續上班，或者是沒有加班的書面紀錄。管理資料一開始就不正確，這樣要怎麼縮短工時？
- 三、更何況現在勞工生產力對比工業革命初期，已經有量與質的顯著飛躍性提升，現在面對的並不是產能不足，而是產能過剩，既然用 32 小時就能做到 40 小時的事情，何不縮短工時，節約水電，也可以停止無意義的裝忙表演大賽。
- 四、或者說台灣有台灣的玩法，既然你可以 32 小時辦完業務，那我就如同第一案，給你 8 小時辦理內捲業務。

人事處回應：

- 一、在公共政策平台提案「讓台灣成為亞洲第 1 個週休 3 日的國家」，行政院人事行政總處於 6 月 26 日正式在網路上回應，駁回週休 3 日理由說明如下：第一，「週休 3 日實施攸關人民生活作息、工商運作、運輸調度、金融結匯、股市交易及學生受教權益等問題，影響層面甚廣」；第二，「目前未有其他國家公、私部門全面實施週休 3 日經驗，且僅有極少數國家試辦部分政府機關週休 3 日的案例，尚缺乏實施週休 3 日對政府機關的行政運作效能、人員健康狀況，及業務推展影響經驗或統計分析數據可供參考」；第三，「基於政府機關負有遂行公共任務的責任，且須維護為民服務的品質，在公共行政、產業、教育等面向的條件及配套措施未臻完備前，實不宜貿然全面實施週休 3 日。」
- 二、人事總處表示「經徵詢相關機關、團體並蒐集各界意見，多數不贊成本案提議，爰不予參採」，認為現階段實施全國一致週休 3 日有困難。惟未來將持續蒐集各界意見，並關注其他國家實施及

試辦週休 3 日的成效，再據以評估及考量。

案由二十：教師評審委員會及教師成績考核會性別比例計算，能否統一標準。

(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法(下稱設置辦法)第 3 條第 2 項本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。
- 二、次查高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱成績考核辦法)第 9 條第 4 項，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。
- 三、檢視上開二項規定，在計算委員性別比例時，只要是委員皆需算入，但是若學校任一性別比例不足 1/3 時，教評會無須算入校長及家長會長，成績考核會則無需算入人事主任。
- 四、規定如此複雜，是否會讓部分人事同仁無法理解或者誤解規定，以至於執行錯誤或者是明明學校性別比例已經難以符合規定，但卻害怕錯誤而繼續堅持性別比例？
- 五、建議於法規中直接寫明規定，一律以全部委員或者是全部教師，不要用字時而委員，時而教師甚至是兼任行政教師。

人事處回應：

此提案非本處職權，俟會議決議後，將移請本府教育處參酌辦理。

案由二十一：建請放寬兼職規定。(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、查銓敘部 108 年 10 月 2 日部法一字第 1084860352 號函，開宗明義即表明公務員不得兼任各類車種職業駕駛，其依據交通部

100年10月17日交路字第1000052988號函略以，有關處罰條例及安全規則所稱以駕駛（汽車）為職業者一節，如駕駛人受雇擔任駕駛工作，自符合以駕駛為職業，應持職業駕照，故認為新型態職業駕駛（如Uber、多元化計程車）興起，依據前開安全規則及處罰條例等規定，汽車駕駛人駕駛營業汽車營業或以駕駛汽車為職業者，均為職業駕駛人，須領有職業駕照始得為之，且該職業駕照須定期經主管機關審驗。是該等職業駕駛人（含Uber、多元化計程車等）不論自行駕駛營業汽車營業或受雇擔任駕駛工作，均屬服務法第14條第1項所稱之「業務」，故除法令所規定外，公務員尚不得兼任之。

二、但是如果是做功德性質依銓敘部92年6月19日部法一字第0922254552號書函，機關首長得指派行政人員，在不兼薪、不兼領公費之原則下擔任臨時駕駛工作，認為公務員服務法（以下簡稱服務法）第14條規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。」其立法意旨乃在政府設官分職各有專司，故公務員除法令所定外，不得兼任他項公職，俾專其責成，其依法令所定而兼任者，並予明定不得兼薪及兼領公費。又為防止其利用職權或曠廢其本身職務，故對其他業務亦予禁止兼任；惟倘非於本職工作外兼任其他職務，則非上開服務法第14條規定所稱「不得兼任他項公職」限制之範圍。某機關為推動觀光發展之需要，及囿於駕駛人員不足等因素，擬指派領有大客車執照之行政人員臨時支援駕駛工作僅係一臨時性工作，尚非於本職工作外兼任其他職務，與上開服務法第14條限制兼職之規定無涉，故究其性質而言，應屬機關首長為遂行其業務之需要，本其人事指揮監督權限，就屬員所為之臨時工作指派；惟仍應注意避免違反其他法令規定，及在合理及必要之範圍內為之。

三、實在是可笑，如果我也是偶一為之的假日開開uber，頻率如果比長官指派我去開大客車還低，請問還是經常性執行業務嗎？

我靠我開車的才藝出去賺點養車費用也不行嗎？

四、建議開放公務人員擔任職業駕駛，uber、職業大客貨車與聯結車等。甚至是與職業無利害關係的兼職，這樣才是說到做到，真正的開放兼職。而不是騙騙新聞媒體與大眾說我有開放兼職了，但是往年的函釋依然沒有修改，繼續適用。

人事處回應：

- 一、銓敘部 111 年 11 月 29 日部法一字第 1115505030 號函略以，111 年 6 月 22 日修正公布之公務員服務法就經商、兼職及適用對象等規範已有大幅修正，現行服務法相關函釋如何予以適用銓敘部將另行函知，各機關如遇服務法相關疑義，請依新修正公布之服務法規辦理。且與現行服務法規定未盡相同者，當予停止適用之。
- 二、111 年公布之公務員服務法第 15 條規定略以，公務員除法令規定外，不得兼任領證職業及其他反覆從事同種類行為之業務，但於法定時間以外，從事社會公益之活動或其他非經常性、持續性之工作，且未影響本職工作者，不在此限。
- 三、本案建議放寬兼職一案，依上開服務法規定，領證職業仍不得兼任，爰該建議不予採納。

案由二十二：國民旅遊卡檢核系統是否可以不用帳號密碼登入，以自然人憑證即可登入主設學校並可切換兼任辦學校查詢資料，或是於人事服務網-國民旅遊卡檢核系統可增設政府機關權限查詢並切換主兼辦學校同仁資料。(嘉義縣立過溝國民中學人事室)

說明：

- 一、目前國民旅遊卡檢核系統登入是使用帳號密碼登入，故如是合併設置學校之人事人員則須使用兩組帳號密碼分別登入，在使用上不便，另外雖然人事服務網也有國民旅遊卡檢核系統，但僅能查詢公務人員(只能查詢自身使用情形)，無政府機關權限，所以不能查詢同仁使用狀況。
- 二、鑒於人事系統很多都已經綁定自然人憑證登入，避免太多帳號

密碼混淆，爰希望國民旅遊卡檢核系統可綁定自然人憑證，以自然人憑證登入並切換兼任辦學校查詢或於人事服務網-國民旅遊卡檢核系統增設政府機關權限，以自然人憑證登入人事服務網，即可查詢並切換主兼辦學校同仁資料，而無須再至國民旅遊卡檢核系統主頁以帳號密碼登入兼辦學校進行查詢。

人事處回應：

- 一、國民旅遊卡檢核系統係由行政院人事行政總處委託財團法人聯合信用卡處理中心建置處理，尚無法與行政院人事行政總處建構之人事服務網介接。此外，經電洽財團法人聯合信用卡處理中心詢問，目前系統僅能綁定從人事服務網(eCPA)登入主辦機關，另亦電洽人事資訊系統客服專線詢問，確認目前國民旅遊卡檢核系統僅得綁定單一機關或學校，尚無法切換兼辦機關功能。
- 二、人事人員如有兼辦學校業務，可將國民旅遊卡檢核系統帳號密碼設置相同即可避免太多帳號密碼導致混淆，於實務操作上並無窒礙，爰本案研提之建議擬不予採納。

案由二十六:建請於 WebHR 人力資源網管理資訊系統項下：中等以下學校>緩召作業>緩(逐)召年度作業中功能強化及新增附件上傳功能。(嘉義縣朴子市朴子國民小學人事室)

說明：

學校每年於暑假期間需辦理教師緩召作業，為能使辦理緩召業務能快速掌握狀況，建議以下功能：

- 一、緩(逐)召年度作業頁面，新增【核准期限】



二、因緩召期限有其核准時效區間，目前系統緩(逐)召資料及原核准情形僅能出現一筆資料，建議可再新增多筆原核准情形，以利完整呈現緩召資料情形，便於檢查及查閱。

三、另為使資料完整保存及便於後續查詢，建議可新增附件功能，以利將公文及處理名冊上傳。

人事處回應：於 PICS 人事資訊系統客服提出建議後，其相關回復如下：

- 一、將於緩(逐)召年度作業頁面，新增查詢條件【核准期限】、人員姓名(ID)，預計本年 8 月底前完成。
- 二、有關建議可再新增多筆原核准情形，在目前功能架構，[緩召作業]中的“原核准情形”資料是來自該人員在[教師聘期資料維護]中的資料，而聘期資料同一人員在同一學校僅會有一筆，所以無法依建議新增多筆原核准情形。
- 三、有關建議可新增附件功能，以利將公文及處理名冊上傳，考量公文及名冊已保留在機關公文系統，因 WebHR 提供全國各機關使用，儲存檔案空間有限，故暫不增修此功能。

案由二十七：建請公務人員提撥制可以讓現職人員參加。(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、唯有 112 年 7 月 1 日”初任”公職者才能加入提撥制徹底斷送了現職人員轉換制度的可能性，讓現職人員必須繼續繳納少領、多繳、晚退的退撫基金制度。
- 二、我自願減少退撫基金壓力，為何不能讓我犧牲自己，全力為國為民。我只想在工作時燃燒自己，下班後繼續替國家省錢，作

一個頂天立地，問心無愧的公務人員。

三、建議統計當事人歷年已撥繳退撫基金總額，全額轉入自身提撥制帳戶。或者是切開兩段都可以。

人事處回應：

- 一、開放現職公務人員結算退撫基金年資轉換儲金制，退撫基金將面臨現金流出量增加、又少了原有人員提撥收入的雙重打擊，恐將嚴重影響財務。
- 二、公務人員退休資遣撫卹法第 93 條第 1 項業明文規定，自 112 年 7 月 1 日以後初任公務人員，適用確定提撥制，已排除繳納退撫基金費用之公務人員。

案由二十八：請讓公務人員加入勞保勞退制度，讓公保退撫或者提撥制走入歷史(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、自 112 年 7 月 1 日起，公務人員退休金走入提撥制時代，屆時初任人員公保也改成年金制度，與勞保已幾乎沒有差異，那當初為何還要再另創立公務人員的提撥制，何不直接併入勞保勞退，既可以減少疊床架屋的組織，也可以彌平勞工與公務人員的差距，也可以宣示政府從特別權力關係，轉變為公法上職務關係，一舉數得，為何不做？
- 二、綜觀勞保公保差異，勞保(一年 1.55%或 0.755+3000 擇優)所得替大率大於公保(0.75-1.3%)，並且公保費率為 $7.83\% \times 35\% = 2.7405\%$ ；年金者為 $10.16\% \times 35\% = 3.556\%$ ，勞保費率為 $11\% \times 20\% = 2.2\%$ ，並且勞保是以全薪投保，最高級距為 45,800，對照公務人員相當 630 俸點(簡任十本三)或教育人員 525 薪點。公教人員才叫做真正的高薪低報，並且生育津貼、育嬰津貼都是公教年輕時所申請，所請領之保險給付，大多少於勞工保險。綜上所述，公教人員真是為國為民，深明國家大

義，繳最多的錢，領最少的給付。

三、況且，如果全部加入勞保勞退，還可以消彌倆著差距，不僅可以讓勞工知道我們公教為了苦民所苦，自願放棄他們口中尊爵不凡的公保，加入勞保的大家庭。缺點可能就是少了一個梗可以炒話題了。

四、基此，希望立刻加入勞保勞退，讓全民權益衡平， We are one!!
We are one nation one country and one folk!!。

人事處回應：

- 一、查勞動基準法第 3 條規定略以，本法適用於：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。
- 二、依上開規定各業適用人員並未包含公務人員，涉及法規限制。

案由二十九：請政府正視公務人力成本，在 3 年內將公務人員加班費由時薪 1 倍調增為 1.33 倍計算，並且依當事人意願選擇加班費或補休假辦理。
(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

- 一、查勞動基準法第 24 條加班費規定有 1.33、1.66 或者是天災、事變或突發事件再延長(2 倍)、休息日(1.33、1.66、2.66)等不同算法，先不看超過 1.33 或者 1.66 的加班費規定，一步登天遙不可及，卑微的要求 1.33 即可。
- 二、考試院、行政院面對外界一直說要轉向公法上職務關係，但是一旦遇到要付錢的，要公務人員服勤的，立刻變成特別權力關係，此種川劇變臉的功夫，讓我大飽眼福。
- 三、每當夜深人靜時，聽到救護車、警車呼嘯而過，在我們安全的生活背後，到底是多少人被剝奪自由所換來的，而警消超量的加班，換來的是有限的加班費、用不到的補休以及線上敘獎

令。2023.1.3 發布新聞今年 1 月 1 日起，外勤警消人員超勤加班費提高至 1 萬 9 千元。

四、就政府的角度來看，因為加班費預算花完就沒了，再加上加班費成本低廉，如果新進用一位公務人員，需要負擔公保退撫等項目，但是叫一位公務人員加班，成本低廉，逐漸失去公務人力成本的概念，有事情做不完?加班，如果兩個小時不夠，那就四個小時!

五、建請正式公務人力成本，將公務人力成本提高，督促政府重新檢討哪些業務是不需要的，那些業務是多餘的，進行業務重組，而不是在業務不變甚至是變多的情況下，鎖死編制員額上限，每每組織評估也只是挖東牆補西牆，換湯不換藥。

人事處回應：

考量公務人員與政府間係屬公法上職務關係，與勞工與雇主之私法契約關係，二者法律關係歧異，其管理各有其法令規範，不宜比照。

案由三十：請讓公務人員實務訓練期間，重新納入退撫制度。(嘉義縣立朴子國民中學人事室)

說明：

一、查勞工保險條例以及勞工退休金條例皆規定勞工到職第一天起就須納入勞工保險以及勞工退休金；而公務人員自 103 年起實務訓練期間四個月不得參加退撫制度，即使改隸提撥制後亦是如此，且 103-105 年甚至連公保都沒有，我到底是個人，還是人礦。

二、而不得納入退撫制度的依據，僅僅是依銓敘部 102 年 7 月 23 日部退三字第 1023743222 號令，我頓時感到懷疑，同樣是在工作，銓敘部僅僅一句話”均屬考試程序之一環”就不得繳納退撫，這不是赤裸裸剝奪人民退休金的財產權嗎?為何不須立法?僅一紙命令即可?回頭看看勞工，大多數企業也會有給一個月

不等的訓練期間(自行約定)，用以判斷勞工是否可以勝任職務，那照銓敘部的解釋也是在訓練考核階段，是不是也可以不用勞保勞退？我先是個人，才是公務人員，結果連個基本勞動權益保障都沒有。

三、建請政府徹底拿出走向公法上職務關係的決心，將公務人員比照勞工，實務訓練期間重新納入退撫制度。不然，請政府大膽宣示，本國依然是特別權力關係。

人事處回應：

- 一、依據公務人員考試法規定第 21 條第 1 項前段規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。即公務人員考試錄取後須經訓練期滿成績及格，始得分發任用。故公務人員考試錄取人員之實務訓練，為考試程序的一環。
- 二、復按公務人員退休資遣撫卹法第 3 條第 1 項規定略以，本法適用於依公務人員任用法及其相關法律任用，並經銓敘審定之人員。
- 三、綜上，依法任用並經銓敘審定之公務人員始可加入退撫基金併計退休年資；考試錄取訓練期間並未符合上開規定，無法納入退撫制度。

案由三十一：查 112 年共同性費用編列基準表，有關文康活動費用之補助對象，僅註明「按機關僱用之員工人數計列」，並未敘明各國民中小學「編制外」人員是否屬補助對象範圍，然其職責與一般專任人員無異，各項待遇福利應比照辦理，以避免產生「有相同工作事實，卻非屬補助範圍」之現象，爰建請修正相關法令。(嘉義縣布袋鎮布新國民小學人事室)

說明：

- 一、以本校人員為例，組成人員除正式教師、職員外尚有長期代理教師、鐘點教師、教保員、游泳教練、救生員及廚工等人員；

其中就有部分人員非屬補助對象（廚工、救生員、游泳教練及部分代理教師），以本校長期代理教師為例，區分為懸缺、編餘缺及編制外合理員額缺，同為長期代理教師工作職責相同，但編制外合理員額缺就非屬補助範圍，時常造成同仁不解及不平衡。

二、雖然本校目前採行預算均攤給每位同仁或另尋財源補助的方式，讓大家都一起參與文康活動，但偶爾仍會聽到抱怨為什麼沒有全額補助或沒被列入而不平衡等耳語；亦曾聽聞他校僅補助編制內人員，卻因溝通問題，導致編制外教師跑去參與文康活動才發現非補助對象的尷尬場面。

三、實務上，在學校單位無論「編制內」或「編制外」人員，其職責輕重及工作內容皆無太大差異，亦全時全職為學校奉獻，但在待遇福利上確有此落差，難免產生「有相同工作事實，卻非屬補助範圍」之不公平心理，亦產生某些長期代理教師在招考階段會計較員額缺別，爰建請修正相關法令。

人事處回應：

- 一、查行政院主計處編定之「112 年共同性費用編列基準表」規定，文康活動費用之補助對象，係按機關「僱用」之員工人數計列。
- 二、有關員工文康活動費用預算編列一事，屬貴校預算編列範疇，宜洽貴校主計單位瞭解辦理。

案由三十二：建請於 MyData 系統新增同仁個人退休金試算功能。（嘉義縣義竹鄉南興國民小學人事室）

說明：

- 一、當服務到達一定年資後，同仁最關心的不外乎是「可退休日」及「可領取之退休金」，目前退休金試算部分是依同仁提出退休需求，由人事人員利用「公教人員退休撫卹試算系統」幫同仁試算退休金，因總處的建置及積極推廣，目前 MyData 系統

功能已日趨完善，同仁業已逐漸熟悉利用該系統去查看維護個人相關資料，而該系統目前已具有「可退休日查詢」功能，如能再增加「可領取之退休金」功能試算，應能更完善其功能。

二、建議得由同仁直接以自然人憑證登入 MyData 系統試算其退休金，讓同仁能自行試算預計退休日期所能領取的各種不同方式的退休金如月退休金、兼領月退金、一次退休金，如此應更能提升同仁對個人資料知的權利且可幫助同仁提早作生涯規劃，亦能提升行政效率及增加其便利性。。

人事處回應：

本府業於 112 年 6 月 20 日以府人福字第 1120151241 號函轉行政院人事行政總處 112 年 6 月 19 日總處資字第 1125000205 號書函，「公教人員退休撫卹試算系統」新增「一般人員使用退休試算作業」功能，並於 112 年 7 月 6 日上線。

案由三十五：建議 MyDATA 可改採 APP 模式，並提供公版職員證，以利同仁可以更輕易隨手使用。(嘉義縣朴子市祥和國民小學人事室)

說明：

- 一、近年總處大力推動 MyDATA，新增許多功能，自今年起退休人員之退休證已更改為數位證件，進入 MyDATA 後可顯示並進一步使用。惟現行使用此一系統仍須登錄 ECPA 帳號或綁定自然人憑證後才能進入，為使公教人員能夠更直覺及便利使用，建議可開發 MyDATA 專用 APP(如 e 等公務園)，使此一系統變成可攜式之個人公務職涯軟體。
- 二、此外，自今年起退休證及派令都已改為數位電子化，建議可新增公版職員證，透過新進人員於 Webhr 報到後，自動產生公版的職員證(可配合不同機關於服務機關/職稱相對應變更)，離職後自動更新至新單位或轉換成退休證。此可使識別證統一化，對於使用優惠店家於識別時能夠更為統一。

人事處回應：

於 PICS 人事資訊系統客服提出建議後，其相關回復如下：

- 一、因行政院建議，已不再開發 APP 軟體，MyDATA 亦可使用行動裝置顯示功能，該系統若有不便之處，再行改進。
- 二、本項建議技術上評估可行，惟公版職員證之需求重點應著重於後續機關服務推廣宣導，並追蹤後續使用此服務之情形及瞭解使用者接受度等配套措施，目前行政院人事行政總處尚未有人力可以推動此案，本建議將納入未來服務之規劃。

案由三十六：為簡化流程，建議人事業務績效考核部分項目改以線上填報，提升行政效能。(嘉義縣朴子地政事務所人事室)

說明：為簡化行政流程，實現業務減量，建議人事業務績效考核制度部分項目如各項宣導、推動進修訓練等，改採線上填報宣導方式、內容、場次、人數、照片、完訓及未完訓情形等資料，簡化作業流程，以提升行政效能。

人事處回應：

基於資訊安全防護及系統維護成本考量，仍維持目前報送方式(雲端硬碟共享檔案)，並為提升行政效能，另行研議簡化明(113)年度人事業務績效考核報送作業。

六、臨時動議：無。

七、人事處業務宣導及提示：

(一) 人事處組織任免科蔡科長佳璋：

- 1、專門職業及技術人員轉任公務人員條例業於去(111)年底修正發布，因施行細則刻正研修中，條例明文適用職系雖放寬但進用程序仍規範於施行細則中，尚待修正。各鄉鎮市公所或地政事務所有關專技轉任同

仁之權益，請人事同仁多加注意。

- 2、公務人員陞遷法經修正後，更新部分請注意變動後之差異。
- 3、約聘僱人員之聘僱作業流程中，聘僱計畫核定後始得辦理人員報到等事宜，且聘僱人員時應注意審核法令及計畫所訂之相關資格條件。
- 4、請各人事單位收本府函文有關修法意見及蒐集建議案時，踴躍回復提出建議，倘符合實際狀況或邏輯思維，雖基於立場等因素可能未提報修法，但仍會記錄優點，請各人事單位踴躍提案。
- 5、雖常有法規或公文轉知，訊問前請先研究法規做足功課，以提升來電本處業務問答之效率。
- 6、明年精進人事業務研究將於今年提前準備事前作業，再配合人事行政總處訂定之計畫主題撰寫。

(二) 人事處考核訓練科葉科長威廷：

- 1、教育部國民及學前教育署來文要求，教師成績考核通知書教示條款敘明擇一提起訴願或向嘉義縣教師申訴評議委員會提出申訴，本處將函文作為依循。
- 2、學校內部在進行平時考核等人事管理措施時，倘在事實之認定跟證據之保存不夠充分，受校內申訴經委員質疑，致教師提出申訴後經撤銷，請人事單位進行考核、申誡、記過、曠職等人事管理措施時，注意事實認定及證據之保存。
- 3、在多年未宣布停止上班、上課後，今年因颱風加豪雨，本府為全縣需求之整體考量，而宣布停止上班停止上課，倘因學校所在地理位置或聯外道路中斷等個別因素，造成學生或教職員通行困難時，即使本府未宣布本縣停止上班上課，學校仍得以通報表報送本府宣布個別停止上班、上課，請轉達向校長說明。
- 4、原經 COVID-19 快篩陽性，可申請病假至多 6 日且不列入考績等次考量，該措施自 8/15 起取消，請注意配合辦理。

(三) 人事處退休福利科李科長學超：

- 1、公務人員保障法第 23 條經修正自 112 年 1 月 1 日起施行，該條第 4 項所規範，機關預算限制無法核予加班費，給予補休措施等。離職或亡

故者仍計發加班費，其中離職包含退休、資遣、辭職、撤職、停職、休職等，仍計發加班費，爰請注意同仁補休時數及加班費編列是否適切。

- 2、有關文康活動費編列之對象，依照原共同性費用編列基準表，係指預算內員工，即除公務人員外，含約聘僱人員及代理教師，自 111 年起該表有關文康活動費編列之對象，改以機關僱用之員工，是否不限於預算內員工，建議洽主計單位後編列。

(四) 人事處林副處長建忠：

疫情期間雖較少辦理活動，現在疫情趨緩後，人事單位請與機關首長或其他主管日常建立並保持良好互動溝通，有助於人事單位舉辦活動之經費支援及推展各項人事業務。

(五) 人事處陳處長怡秀：

- 1、人事單位項下經費編列額度都有限，考試院到訪，人事處為提供更多附加價值，是出於對自己付出之期待。
- 2、對法規之理解及嫻熟程度，事關單位同仁權益，在拒絕前查清楚相關法規之彈性，避免當事人經循問第三方後，變更管理措施。彈性上一定基準，如果單位主管授權，請做好溝通。
- 3、疫情後對於平行單位或對上級機關首長的溝通仰賴日常的聯繫，後疫情時代得透過集會活動，乃至於相關的研習，應透過不同樣態跟機關做不同聯繫，跟同仁及單位主管之互動。
- 4、應落實機關首長之願景及執行之想法，不要畫地自限、閉門造車，依法行政時仍對外透過溝通來尋求支持及肯定，人事單位的角色一定要做好溝通，並落實機關首長之想法，做好完善之規劃來實現。
- 5、對外界提出之申訴，倘係設有專任人事人員服務的機關學校受申訴，如受申訴職章刻印有無依照程序、資料管理、差勤核定是否依照程序，個人事單位執行人事法規時，務必充實好法定規範，勿依個人認知作為執行依據，要在法規中尋求彈性。
- 6、人事單位講話要有邏輯力，向上級報告供決策參據，人事單位在推行各項法規或計畫，倘會影響同仁現行之習慣，應思循管理方式改變的背後

原因，要能向各位同仁說明，如修正彈性上下班之簽到退時間，可能是考量交通通勤時間或為民服務的需求來通盤檢討而調整，倘有實行上差異，應有背景原因之相關說明。推動人事業務之際，應符合邏輯，並有一致性，如有差異性亦應能詳加說明予以回應，來站穩人事人員在機關的角色定位，避免外界造成人事單位徇私的質疑，避免推翻人事人員，進而影響能否落實人事業務之推動。

7、ESG 已推行多年，勢在必行，並碳權已開始在歐美國家普遍施行，勢必會從私人企業推展到公部門，早期我們談到的減碳措施，發展成現在多元指標的 ESG，從性別差異、薪資結構、福利事項等來說，乃至於對整體環境是否友善，都是人事業務日常推動應注意的地方，我們應該轉化成數據及行動來細部落實執行，無論是人事業務或整體環境，更具體落實。

八、散會：下午 12 時 10 分