110年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報議程表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 日期 | 時間 | 內容 | 地點 | 參加人員 |
| 4/29(四) | 15：30－15：50 | 報到 | 本府第三會議室 | 全體與會人員 |
| 15：50－16：00 | 相見歡(大合照) |
| 16：00－16：10 | 縣長致詞 |
| 16：10－16：20 | 人事長致詞 |
| 16：20－18：00 | 聯繫會報暨意見交流 |
| 18：00~ | 餐會聯誼 |
| 4/30(五) | 08:00-10:00 | 環境教育活動 | 參訪澎湖縣水產種苗繁殖場 | 人事行政總處長官、金門縣、連江縣人事夥伴 |
| 10:00-11:30 | 環境教育活動 | 參訪澎湖縣生活博物館 | 人事行政總處長官、金門縣、連江縣人事夥伴 |
| 11:30-13:00 | 午餐聯誼 | 卡青餐廳 | 人事行政總處長官、金門縣、連江縣人事夥伴 |
| 13:30-21:00 | 環境教育活動 | 東海巡禮 | 金門縣、連江縣人事夥伴 |
| 5/1(六) | 08:00-12:00 | 環境教育活動 | 跨海大橋、通樑大榕、二崁古厝 | 金門縣、連江縣人事夥伴 |

# 110年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案一覽表

| 編號 | 提案單位 | 案由 | 頁次 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 金門縣政府人事處 | 建議修正公務人員任用法第18條第1項第1款規定「簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任。」為「簡任第十一職等以上人員，在各職系之職務間得予調任。」亦或「將縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長職務列等調高為第十一職等至第十二職等」，俾利各縣市政府民選首長依縣政推動需求靈活用人，落實地方自治及責任政治精神。 | 6 |
| 2 | 金門縣政府人事處 | 建議依職責程度，衡平調整縣(市)政府所屬二級機關首長職務列等。 | 8 |
| 3 | 金門縣政府人事處 | 建請於「行政所屬各級人事機構人員設置管理要點」之附表一「行政院所屬各級人事機構設置標準表」說明一及附表二「行政院所屬各級行政機關、學校、事業機構人事人員員額設置標準表」說明二機關、學校之所轄人數，增列「教保服務人員」為計算基準。 | 9 |
| 4 | 金門縣政府人事處 | 建議協調臺灣銀行能延長公教人員保險網路作業e系統開放時間。 | 10 |
| 5 | 金門縣政府人事處 | 有關保訓會定性人事行政行為救濟程序，提請討論。 | 11 |
| 6 | 金門縣政府人事處 | 有關「WebHR人力資源管理資訊系統─固定性給與待遇維護及各機關學校用人費用管理資訊系統(AF)」，建議增設地域加給可依到職月日自動調整計算年資加成(每年2%)功能。 | 12 |
| 7 | 連江縣政府人事處 | 有關縣市政府參議調任之職系任用，建請放寬警察官制人員調任規定，以利縣市長用人推動政務工作。 | 13 |
| 8 | 連江縣政府人事處 | 有關聘用人員報送作業銓敘部與人事行政總處線上報送系統，建議能相互介接等功能，以減少行政作業流程。 | 14 |
| 9 | 連江縣政府人事處 | 有關考試錄取人員未占編制職缺訓練，其實務訓練期間僱用職務代理人問題。 | 15 |
| 10 | 連江縣衛生褔利局人事室 | 建請webitr機關內部人事業務系統(下稱webitr差勤系統)增置適用勞動基準法人員年度特別休假日數試算功能 | 16 |
| 11 | 連江縣立中山國中人事管理員 | 建請學校勞工特別休假採曆年制加班補休之期限為寒假之末日、採學年制加班補休之期限為暑假之末日，期使學校用人更具彈性及校務整體運作更順暢。 | 17 |
| 12 | 連江縣政府人事處 | 有關育嬰留職停薪得選擇全額負擔並繼續繳付退撫基金費用，建請當退撫基金提撥率達到15%時，變更為僅需繳納自付額35%，機關負擔65%。 | 18 |
| 13 | 連江縣政府人事處 | 建請行政院人事行政總處辦理各類人事業務等相關資料調查時，期能全數建置人事服務網ECPA調查表系統，俾利各級人事機構依限至該系統填報，除有效發揮運用該系統極大化功能外，並可達到省時、便利統計及提高數據資料正確性等目的，亦能保存資料之完整性。 | 19 |
| 14 | 澎湖縣政府人事處 | 建議提高「各機關職稱及官等職等員額配置準則」第5條第1項(附表三、各機關組織編制之官等員額配置比例一覽表)中縣市政府簡任比率上限。 | 20 |
| 15 | 澎湖縣政府人事處 | 建議擴大「離島地區人事主管交流機制方案」適用對象，請審議。 | 21 |
| 16 | 澎湖縣政府人事處 | 建議行政院人事行政總處採用共同供應契約方式統一發包共享版WebITR年度維護費，並以服務人次、使用單位數或聯絡窗口數等方式計價，以簡化各機關個別辦理之流程，並利各機關年度經費之控管，請討論。 | 22 |
| 17 | 澎湖縣政府人事處 | 為鼓勵公教人員前往更高級別離島地區服務，建議放寬地域加給年資加成計算方式，請討論。 | 23 |
| 18 | 澎湖縣政府公共車船管理處人事室 | 建議調整本府公共車船管理處一級單位主管(課長、主任)之職務列等案，請審議。 | 24 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **1** | 提案機關人事機構 | 金門縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科長 許玉韻 |
| 案由 | 建議修正公務人員任用法第18條第1項第1款規定「簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任。」為「簡任第十一職等以上人員，在各職系之職務間得予調任。」亦或「將縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長職務列等調高為第十一職等至第十二職等」，俾利各縣市政府民選首長依縣政推動需求靈活用人，落實地方自治及責任政治精神。 |
| 說明 | 1. 查公務人員任用法(以下簡稱任用法)第18條第1項第1款規定「簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任。」再查地方行政機關組織準則(以下簡稱組織準則)第11條第3項規定：「直轄市政府一級單位主管及所屬一級機關首長，除主計、人事、警察及政風主管或首長，依專屬人事管理法律任免外，其餘職務均比照簡任第十三職等，由市長任免之。」同法第16條第1項規定：「縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長，除主計、人事、警察、稅捐及政風之主管或首長，依專屬人事管理法律任免外，其總數二分之一，得列政務職，職務比照簡任第十二職等，其餘均由縣（市）長依法任免之。」另查「丁、地方機關職務列等表之四及五」，縣（市）政府及所屬一級機關局(處)長列簡任第十職等至第十一職等。
2. 本案修正理由如下：
3. **縮短直轄市政府及縣(市)政府一級單位主管及所屬一級機關首長職務列等之差距：**

茲因直轄市政府一級單位主管及所屬一級機關首長係比照簡任第十三職等，而縣市政府相同職務如以常任之公務人員任用職務列等僅為簡任第十至第十一職等，相差兩個職等，顯失衡平。考量縣(市)政府規模雖較直轄市政府小，惟一級單位主管及所屬一級機關局（處）長之職責範圍及繁重程度與直轄市政府相關職務實屬相當，爰建請合理縮短其職等差距，酌予調高為「第十一職等至第十二職等」。1. **衡平縣(市)政府政務人員及常務人員職務列等與任用資格條件：**

縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長，除主計、人事、警察、稅捐及政風之主管或首長外，其總數二分之一得以未具任用資格人員比照簡任第十二職等以政務職任用。而以常任任用之縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長，多為地方政府高階公務人員，均深具豐厚之公務經歷卻受限於「丁、地方機關職務列等表之四及五」之規定，職務列等僅得列簡任第十至第十一職等，且尚需受職系調任之限制，實未臻合理，亦有違衡平。1. **民選首長依縣政推動需求靈活用人，落實地方自治及責任政治精神：**

民選首長有其民意基礎及任期限制，背負著地方治理重責大任及民眾對施政品質的高度期待，而縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長更是推展各項政見及政策的重要關鍵角色。雖除主計、人事、警察、稅捐及政風之主管或首長外，其總數二分之一，得列政務職，惟仍有二分之一以上須以常務人員任用，如前所述，渠等多為地方政府高階公務人員，均深具豐厚之公務經歷，且擔任局(處)長者，其職掌事項為綜理局(處)務，是以，當需具備「跨域溝通協調」、「政策宣導與行銷」及「綜合規劃管考」等職能之通才，始能勝任，而非偏重於單一專業或技術之人員。爰建議如其職務列等未能獲同意調高至第十一職等至第十二職等之情形下，建議放寬職系調任之限制，比照簡任第十二職等以上人員辦理。 |
| 建議意見 | 如案由 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **2** | 提案機關人事機構 | 金門縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科長 許玉韻 |
| 案由 | 建議依職責程度，衡平調整縣(市)政府所屬二級機關首長職務列等。 |
| 說明 | 1. 107年5月10日考試院基於縣市政府及所屬一級機關副局（處）長及科長，係地方自治業務推動之重要職務，考量該等職務於臺灣省政府功能業務調整後，職責繁重程度不亞於直轄市政府相關職務，其列等有調整之重要性、必要性及迫切性，爰於第12屆第186次會議通過副局(處)長列等，由「薦任第九職等」調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」；以及科長層級職務之列等，由「薦任第八職等」調整為「薦任第八職等至第九職等」。
2. 此次調整，確實為長期以來縣市政府職務列等過低，人才無法留任而往中央政府及直轄市政府遷調之人才磁吸效應，作出善意的回應及突破，然未將亦屬於重要職務之所屬二級機關首長職務納入整體通盤考量檢討，實為美中不足之處。
3. 實務上，二級機關首長係綜理各該機關之業務，其職責繁重程度並不亞於副局（處）長及科長，惟其職務僅列薦任第九職等，甚為薦任第八職等，低於縣府二級單位科長職務，導致同仁調任意願低，於職務異動調整、人才歷練培育及團隊領導等實務運作上，均遭遇掣肘，難免影響縣政之推動。是以，「縣市政府所屬二級機關首長職務列等」，確有儘速予以檢討及調整之必要性及急迫性。
 |
| 建議意見 | 如案由 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **3** | 提案機關人事機構 | 金門縣開塇國民中學人事管理員 | 提案人職稱姓名 | 人事管理員 陳明梨 |
| 案由 | 建請於「行政所屬各級人事機構人員設置管理要點」之附表一「行政院所屬各級人事機構設置標準表」說明一及附表二「行政院所屬各級行政機關、學校、事業機構人事人員員額設置標準表」說明二機關、學校之所轄人數，增列「教保服務人員」為計算基準。 |
| 說明 | 1. 查幼兒教育及照顧法第16條第3項規定：「幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員：一、園長。二、幼兒園教師、教保員或助理教保員。」同法第17條規定第6項規定：「直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）及直轄市山地原住民區設立之公立幼兒園，其人事、主計業務，**得由**直轄市、縣（市）人事及主計主管機關（構）指派專任之人事、主計人員兼任，或經有關機關辦理相關業務訓練合格之職員辦理。**公立學校附設之幼兒園，其人事、主計業務，由學校之專任（或兼任、兼辦）人事、主計人員兼辦。**」
2. 雖幼兒及家庭照護法公布施行後，公立托兒所及幼稚園已整併為幼兒園，幼兒園之組織屬性非屬機關或學校，故其員額行政院人事行政總處不予列管，公立幼兒員教保員及行政人力係由各地方政府自行核定，惟其人事業務依前開規定，公立幼兒園部分**得由**直轄市、縣（市）人事主管機關（構）指派專任之人事人員兼任或訓練合格之職員辦理；公立學校附設之幼兒園部分則**係由**學校之專任（或兼任、兼辦）人事、主計人員兼辦。
3. 鑑於「公立學校附設幼兒園」教保服務人員之人事業務係規定由學校之專任（或兼任、兼辦）人事人員兼辦，實己增加人事人員之業務量，爰建請將「教保服務人員」納入人事機構及員額設置之計算基準，以符實需。
 |
| 建議意見 | 如案由 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **4** | 提案機關人事機構 | 金門縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科員 陳姿妦 |
| 案由 | 建議協調臺灣銀行能延長公教人員保險網路作業e系統開放時間。 |
| 說明 | 公教人員保險網路作業e系統操作係於該作業系統所需的電腦環境及安全的應用系統，以機關憑證及單位授權管理人之自然人憑證完成註冊，設定承辦人權限辦理公教人員保險相關事宜，以確保該作業系統的安全性。該系統現行開放時間為平日07：00-19：00，假日不開放，因使用時間受限，造成承辦人員莫大壓力，本（4）月適逢須辦理大批異動，含考績變俸、考試錄取新進人員及人事異動的加退保事宜，且需逐筆核對資料正確性，均需花費時間完成，故建議延長開放系統的作業時間，使作業時間更加彈性。參考資料公務人員各類保險系統開放時間如下：1. 公教人員保險網路作業e系統：07：00-19：00，假日不開放。
2. 衛生福利部中央健康保險署多憑證網路承保作業：每日06:00-24:00。
3. 退休撫卹基金繳納作業系統：採單機版作業，系統開放不受限。
 |
| 建議意見 | 建議參考其他保險系統開放時間，延長公教人員保險網路作業e系統開放時間。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **5** | 提案機關人事機構 | 金門縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科員 李坤 |
| 案由 | 有關保訓會定性人事行政行為救濟程序，提請討論。 |
| 說明 | 1. 公務人員權益保障事件之救濟分為復審及申訴、再申訴兩種，惟申訴及再申訴程序並未準用保障法第72條第1項(不服復審決定得向司法機關請求救濟)之規定，歷來認為若未改變公務人員身分關係核屬工作條件或管理措施，公務員僅得依申訴、再申訴程序尋求救濟。嗣司法院作成釋字第785號解釋人民因其公務人員身分，與服務機關發生爭議，認其權利遭受違法侵害，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其訴訟救濟途徑之保障。爰保訓會依解釋意旨通盤檢討保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍。
2. 然依785號解釋意旨，保障法現行規定並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張權利之必要時，得按相關措施之性質依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。據此，無論其人事行政行為之性質為何，其救濟程序之保障並無不同，復審後提行政訴訟、申訴再申訴後亦得提行政訴訟。
3. 且實務上公務人員須向服務機關提起申訴(如同復審之行政機關自我審查程序)，不服申訴之結果始得向保訓會提起再申訴，向被公務人員詬病有球員兼裁判之嫌疑。現行復審應經原處分機關提起之程序亦具機關自我審查之效果，公務人員不服機關所為之人事行政行為是否仍有必要區分為復審、申訴再申訴兩種救濟程序？
4. 又保訓會依解釋意旨定性諸多人事行政行為為行政處分性質，衍生人事行政行為適用行政程序法上的諸多困擾(陳述意見、記名理由等)。嗣後109年11月18日公保字第1091060357號函就聘用人員之獎懲考核、不續聘及解聘等事項定性仍屬管理措施，此舉似與785號解釋意旨相違背(不因身分而異其救濟程序之保障)，保訓會固認為聘用人員之權利義務關係性質屬公法上契約關係，原則上機關不得再以行政處分為之，然實務上仍有行政契約與行政處分同時存在之案例(健保)，如此定性相同人事行政行為於不同身分人員時有不同之屬性，是否妥適？
 |
| 建議意見 | 建議保訓會應整併公務人員之救濟程序。 |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **6** | 提案機關人事機構 | 金門縣開塇國民中學人事管理員 | 提案人職稱姓名 | 人事管理員 陳明梨 |
| 案由 | 有關「WebHR人力資源管理資訊系統─固定性給與待遇維護及各機關學校用人費用管理資訊系統(AF)」，建議增設地域加給可依到職月日自動調整計算年資加成(每年2%)功能。 |
| 說明 | 離島地區地域加給為待遇校對項目，因每位同仁到職月及日不同，而系統僅提供人工登打級別、百分比計算。現今電腦系統程式功能強大，建議總處協助增設地域加給項目可自動調整計算每年的年資加成百分比，以及當月破月計算加給數額功能。透過增加人事人員登打地域加給起計日、扣減期間(留職停薪等動態)，讓系統自動試算調整地域加給每年應進之百分比，減輕適用地域加給給與地區之人事人員每月校對及調整系統(WEBHR)地域加給之困擾。 |
| 建議意見 |  |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **7** | 提案機關人事機構 | 連江縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科長陳菁萍 |
| 案由 | 有關縣市政府參議調任之職系任用，建請放寬警察官制人員調任規定，以利縣市長用人推動政務工作。 |
| 說明 | 1. 查銓敘部95年8月10日部法四字第0952679786號通函各縣(市)政府略以，有關各縣(市)政府參議職務之進用，應由縣(市)政府一級單位主管及所屬一級機關首長調任為限在案，先予敘明。
2. 復依銓敘部95年1月23日部特三字第0952585176號令規定略以，現任警察官制職務人員，在警察、消防、海岸巡防機關內調任列有職系之職務，除適用依法考試及格人員考試類科適用職系對照表所定職系外，並得參照現職公務人員調任辦法(以下簡稱調任辦法)第5條至第8條規定，按其所具職系專長在警消海巡機關內調任。
3. 按地方縣市政府參議設置之目的，是為縣市首長提供縣府一級單位主管或一級機關首長於調整職務後，作為調節性高級文官職位之用，其依公務人員任用法規調任以適度保障權益。爰基於縣(市)長機關首長用人之人事自主權，建議一級機關首長調任參議職務不受職系調任限制，以符機關首長於本機關或所屬機關內行使用人之權限更具彈性。
 |
| 建議意見 | 有關警察官制人員調任參議職務，建議放寬職系及不受現職公務人員調任辦法之規範任用，得逕予派任不受警察官制需由本機關先行改派行政職系，復再改派本府參議需符綜合行政職系任用，增加行政及送審作業困擾。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **8** | 提案機關人事機構 | 連江縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科員吳樹泉 |
| 案由 | 有關聘用人員報送作業銓敘部與人事行政總處線上報送系統，建議能相互介接等功能，以減少行政作業流程。 |
| 說明 | 1. 依聘用人員聘用條例施行細則第3條第1項規定，各機關應於聘用人員到職後1個月內函報銓敘部辦理登記備查。現行作業方式為，於銓敘部銓敘業務網路作業系統填報職稱員額明細表及聘用名冊後，再以同一文號函報銓敘部。
2. 另，行政院人事行政總處現正推動聘(僱)用計畫書表報送作業線上化，同為線上報送作業，建議本項聘用人員報送作業，銓敘部銓敘業務網路作業系統與webhr人力資源管理系統可建立資訊聯結或介接功能，以達資源共享並精簡流程。
 |
| 建議意見 | 有關聘用人員報送部分，建議銓敘部銓敘業務網路作業系統與webhr人事資源管理系統，在線上報送作業中研擬建置共通性表格，或資訊聯結介接功能，以減少重複作業以增進行政效率。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **9** | 提案機關人事機構 | 連江縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科員吳樹泉 |
| 案由 | 有關考試錄取人員未占編制職缺訓練，其實務訓練期間僱用職務代理人問題。 |
| 說明 | 1. 依「各機關職務代理應行注意事項」二、第二項、第二款第三目：「經提列公務人員相關考試任用計畫之職缺，尚未分配錄取人員或錄取人員未占編制職缺訓練。」為僱用約聘僱人員得延長代理之情形。
2. 另查自106年度起，地方特考及高普考試考試錄取人員訓練計畫規定，除為現職人員具調任資格並經銓敘審定外，均採未占編制職缺實施訓練，依上開規定，列管考試缺進用約聘僱人員代理期限，如該考試錄取人員為未占編制職缺訓練之情形，應可延長代理至該考試錄取人員訓練及格後派代(占缺)之前一日止。
3. 依現行考試錄取人員訓練計畫規定採未占編制職缺實施訓練，故該員公保投保身份及退休年資採計有別外，實際上均由機關同一員額預算支應，與占缺實務訓練並無二致，若依上開規定，又屬於得延長約聘僱人員代理期間，法規適用上易生困擾。
4. 如實務上，現行一般公務人員考試錄取人員如無法實施集中訓練即未占缺實務訓練後，再行分發各機關之情形下，建議修正「各機關職務代理應行注意事項」相關規定，以為周妥。
 |
| 建議意見 | 於「各機關職務代理應行注意事項」二、第二項第二款第三目之規定： 修正為「經提列公務人員相關考試任用計畫之職缺，尚未分配錄取人員或錄取人員未分配各機關實施未占編制職缺訓練。」為僱用約聘僱人員延長代理之情形，以為明確。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **10** | 提案機關人事機構 | 連江縣衛生褔利局人事室 | 提案人職稱姓名 | 主任劉春蓉 |
| 案由 | 建請webitr機關內部人事業務系統(下稱webitr差勤系統)增置適用勞動基準法人員年度特別休假日數試算功能。 |
| 說明 | 1. webitr差勤系統使用對象含機關各類人員，年度初始人事人員依公務人員、約聘僱、技工友及臨時人員等請假規定，核算機關同仁年度休假日數。
2. 經查前開人員除公務人員、約聘僱人員年度休假日數由系統自動核算，惟其適用勞基法人員之年度特別休假，webitr差勤系統試算功能闕如，致該等人員休假日數呈現錯誤資料，尚需由人事人員以人工方式核算同仁休假日數後再逐筆鍵入系統。
3. webitr差勤系統上線多年，全國各機關均普遍使用，又適用勞基法人員比例不低且異動相對也高，爰為節省人力及資訊優化，建請webitr差勤系統比照勞動部特別休假日數試算系統(https://calc.mol.gov.tw/Trail\_New/html/RestDays.html)，增置勞基法人員年度特別休假日數計算功能。
 |
| 建議意見 | 建請webitr差勤系統比照勞動部特別休假日數試算系統，增置勞基法人員年度特別休假日數計算功能。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **11** | 提案機關人事機構 | 連江縣立中山國中人事管理員 | 提案人職稱姓名 | 人事管理員劉思妤 |
| 案由 | 建請學校勞工特別休假採曆年制加班補休之期限為寒假之末日、採學年制加班補休之期限為暑假之末日，期使學校用人更具彈性及校務整體運作更順暢。 |
| 說明 | 1. 查勞動部108年3月11日勞動條3字第1080130222號函略以，「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，係民國74年由內政部主管勞工事務時期訂定，針對事業單位在工作時間外安排勞工值日（夜），諸如從事收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故的通知、聯繫或處理等工作，則是行政指導，由於值日（夜）型態因非正常工作的延伸，歷年來並未認定為工作時間。因此薪資、工時皆不受《勞動基準法》規定，該部考量勞工健康福祉，爰預告上開規定自111年1月1日起停止適用，嗣後凡是值日、夜班的時段，都必須回歸工時計算。
2. 離島學校正式編制人力不足，歷來均將適用勞基法人員(工友、臨時人員、約用人員等)列入假日及夜間值班排定，並核予補休及值班費，又因學校業務性質特殊，大多要求教職員工休假及補休儘量於寒暑假時使用，未來回歸工時計算後，加班補休期限為約定勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限將衍生下列問題：
3. 歷年制勞工：加班補休期限至當年12月31日止，爰自9月開學到12月均為開學期間，上開期間累計之加班，如採補休無法保留至次年度寒假使用。
4. 學年制勞工：加班補休期限至7月31日止，爰當年8月份暑假已無加班補休時數可使用。

三、學校與一般行政機關性質不同，校務係配合學生作息，因此業務重點時期為開學期間(例如：開學期間每天都一定要有人煮營養午餐，寒暑假無學生時學校不開伙，結果為了要在12月31日前將加班補休使用完畢，造成廚房人力吃緊，然後緊接而來的寒假都沒有補休可用，人力閒置)，然目前勞動基準法規定加班補休之期限為特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限，與現行學校用人需求有極大牴觸，爰建議增訂學校得配合寒暑假另訂例外規定(例如：歷年制勞工加班補休之期限為寒假之末日、學年制勞工補休之期限為暑假之末日)，俾使學校用人更具彈性及校務整體運作更順暢。 |
| 建議意見 | 如案由 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **12** | 提案機關人事機構 | 連江縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科長鄭祥雄 |
| 案由 | 有關育嬰留職停薪得選擇全額負擔並繼續繳付退撫基金費用，建請當退撫基金提撥率達到15%時，變更為僅需繳納自付額35%，機關負擔65%。 |
| 說明 | 1. 查106年8月11日（含）以後育嬰留職停薪年資得選擇全額負擔並繼續繳付退撫基金費用，而退撫基金費用逐年調漲，110年為本俸\*2\*13%，到112年為本俸\*2\*15%，未來亦可能到現有規定之上限本俸\*2\*18%，以一次退休金服務年資每年以1.5個基數(現行1個基數仍為本俸\*2)計算及不考慮有利因素(本俸未到頂者會逐年晉級且以15年平均俸時，繳納時是以較低俸點繳納等)和不利因素(通貨膨脹及再次年改等)，112年全額負擔並繼續繳付退撫基金費用相當1.8個基數(本俸\*2\*15%\*12月)，為鼓勵生育，建議變更僅需繳納自付額35%，機關負擔65%。
2. 少子化已是國安問題，多元福利政策刺激生育，已是現行政策方針。公保育嬰留職停薪被保險人，僅須繳納自付35%之保險費，並得選擇按月或遞延3年繳納，機關負擔65%。另兵役補繳退撫基金亦僅繳納自付額35%，機關負擔65%，相對下育嬰留職停薪補繳需退撫基金全額，誘因較小且負擔逐年增加，為鼓勵生育由全額補繳變更僅須補繳繳納自付35%之退撫基金費用。
 |
| 建議意見 | 如案由。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **13** | 提案機關人事機構 | 連江縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 專員劉鴻清 |
| 案由 | 建請行政院人事行政總處辦理各類人事業務等相關資料調查時，期能全數建置人事服務網ECPA調查表系統，俾利各級人事機構依限至該系統填報，除有效發揮運用該系統極大化功能外，並可達到省時、便利統計及提高數據資料正確性等目的，亦能保存資料之完整性。 |
| 說明 | 1. 查現行ECPA人事服務網調查表系統填報，以按月(季、年) 例行性表報為主，惟行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)辦理臨時性或急迫性事項調查時，仍由承辦單位設定問題製作表格後，以電子郵件方式傳送各主管機關人事機構填報，而各主管機關人事機構又要彙整所屬機關人事機構填報資料，然後再作回復，最後人事總處承辦單位再逐筆彙整，（例如：辦理本次太魯閣號火車事故調查公務員及其眷屬搭乘情事），如此行政作業流程，顯然過於耗時，統計數據及正確性等，亦難免有誤或不夠精確，謹先陳明。
2. 為有效發揮運用ECPA人事服務網調查表系統極大化功能，建請人事總處業管單位與資訊處研議預擬即時調查表填報格式範例，作為嗣後如遇有臨時性或急迫性事項調查時，由人事總處承辦單位逕行進入後臺操作該調查表設定問題完成後，再通報各主管機關人事機構(含所屬)上線填報，不但能達到簡化作業流程成效，更能改善前開所述種種缺失。
 |
| 建議意見 | 如案由。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **14** | 提案機關人事機構 | 澎湖縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科長才綺麗 |
| 案由 | 建議提高「各機關職稱及官等職等員額配置準則」第5條第1項(附表三、各機關組織編制之官等員額配置比例一覽表)中縣市政府簡任比率上限。 |
| 說明 | 1. 現行「各機關職稱及官等職等員額配置準則」為99年8月31日修正發布施行，其附表三各機關組織編制之官等員額配置比例一覽表表列縣市政府簡任比率上限為10%。
2. 107年7月16日縣(市)政府副處長職稱之列等，由「薦任第九職等」調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」，簡任職務隨之增加，以本府為例，本次職務列等調整前置簡任員額數22人，簡任官等員額比率為6.8%，調整後置簡任員額數32人，增加10人，簡任官等員額比率為10.8%，逾配置準則規定比率。
3. 現行配置準則規定之比率，因係99年8月31日修正發布施行，為使配置比率更真實反映上述縣(市)政府實際得進用簡任官等職務之配置情形，建議酌提簡任比率上限。
 |
| 建議意見 | 函請主管機關銓敘部參採提高「各機關職稱及官等職等員額配置準則」第5條第1項(附表三、各機關組織編制之官等員額配置比例一覽表)中縣市政府簡任比率上限。連江縣政府建議：本案保留 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **15** | 提案機關人事機構 | 澎湖縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科員洪艾貞 |
| 案由 | 建議擴大「離島地區人事主管交流機制方案」適用對象，請審議。 |
| 說明 | 一、查行政院人事行政總處109年月11月27日總處綜字第1096000005號函頒定之「離島地區人事主管交流機制方案」(以下簡稱本方案)貳、適用對象係僅涵蓋行政院所屬人事機構人事主管，尚未包含其他非屬行政院人事機構人事主管。本方案立案之目的，係為增進離島地區行政院所屬中央及地方機關人事主管之職務歷練及交流，以利人才培育，同時建構跨區域及跨機關交流平臺機制，於互助合作基礎上，優(活)化離島三縣人力資源，提升人事主管職能及服務量能。二、次查公務人員陞遷法第5條第2項第3款規定略以，職務列等、稱階、等階、級別相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調。依上揭方案參、實施方式二、交流方式(一)職務歷練交流：離島三縣之中央及地方機關如有職務列等相同且職務相當之人事主管(含科長)職缺，各主管機關人事機構可依公務人員陞遷法第5條相關規定辦理指名對調。三、人事主管向為機關首長重要幕僚，對當地情形的了解為其必備之要件，而離島地區因地域的特殊性，人才難以久任，每因任期屆滿輪動，新進之人事主管需花費較多時間心力進行了解當地情形，方能成為機關首長最佳幕僚，為增進在地機關留用人才、維持人事安定，減少離島地區人事主管流動，實有其必要性。四、綜上，雖然本方案已考量離島在地性，放寬行政院所屬人事機構職務列等相同且職務相當之人事主管得指名對調，但基於考量人才久任，建議將本方案適用對象擴大至非屬行政院人事機構人事主管，以利活化離島地區人力資源，有效提升行政效能。 |
| 建議意見 | 建議行政院人事行政總處將本方案適用對象擴大至非屬行政院人事機構人事主管，讓在地公務機關人事主管得以指名對調，以利活化離島地區人力資源，有效提升行政效能。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **16** | 提案機關人事機構 | 澎湖縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科員呂正守 |
| 案由 | 建議行政院人事行政總處採用共同供應契約方式統一發包共享版WebITR年度維護費，並以服務人次、使用單位數或聯絡窗口數等方式計價，以簡化各機關個別辦理之流程，並利各機關年度經費之控管，請討論。 |
| 說明 | 1. 目前中央及地方已有許多機關使用行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)共享版WebITR電子差勤系統，系統年度維護費皆由各機關與廠商單獨議價，除了費用不透明(機關無法得知各機關之平均單價)之外，議價空間亦極小。
2. 維護廠商於議價時常提出某項服務在初始建置時不收費，但次一年度就需收費等主張，而機關又受限於財政、主計單位堅持設備維護費需在初始採購成本7%以內編列，故無法增加年度預算，以致年年皆需經過多次議價，常延宕至新年度開始，廠商才勉為接受年度預算所編列之維護費。
3. 人事總處開發共享版WebITR電子差勤系統的立意是要提供各機關一個好用且統一的差勤工具，各機關建置時亦會配合內部需求，請廠商撰寫客製化功能(如將差假代理資料拋接給公文系統)，優化系統讓使用者用起來更便利。然客製化功能在建置時已付費，但在後續的年度維護中，廠商皆訴求需加收維護費，致增加議價之難度。
4. 倘人事總處能採用共同供應契約方式發包維護費，除可簡化各機關採購流程提升行政效率，且有了統一標準，將使各機關在年度經費編列上有所依循。
 |
| 建議意見 | 連江縣政府建議修正提案內容及提案機關修正為澎湖連江共同提案：1、110年年底各縣市均需與差勤廠商重新簽訂維護合約，廠商給的經費報價單無從比較，如統一由總處簽定，則簽約金額上較有衡平性，目前僅一家廠商可提供維護，建議由行政院人事行政總處統一簽訂維護合約較為妥適，並得以簡化各縣市年底之招標作業流程。2、增加假日維護窗口，例如：週五下班後差勤系統故障無法連線，無從連繫廠商做緊急處理。整個假日期間，同仁無法實施加班卡之登打，星期一上午之上班卡登打亦受困擾，建議請廠商建置假日聯絡之緊急窗口，以利差勤系統作業。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **17** | 提案機關人事機構 | 澎湖縣政府人事處 | 提案人職稱姓名 | 科長許興揮 |
| 案由 | 為鼓勵公教人員前往更高級別離島地區服務，建議放寬地域加給年資加成計算方式，請討論。 |
| 說明 | 一、現行計算方式：依行政院人事行政總處109年8月7日總處給字第1090038503號為E-mail回函規定略以，如有曾服務於第3級及第1級離島地區時，其年資加成之採計為以第1級年資之加成比例最高至10%，再加計第3級年資至最高上限30%。(例：先服務於第3級3年、再服務於第1級10年後，調任第3級服務，年資加成計算為：第1級雖10年採計上限仍為10%、再採計第3級3年為6%，年資加成為16%)二、建議放寬採計方式：服務於離島地區各級別年資均可合併採計，計算至該服務離島地區年資加成上限。(例：上述各級別年資合併計算為13年，年資加成為26%)三、建議放寬理由：(一)具年資加成採計誘因，可鼓勵公教人員前往地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件更為艱困之較高級別離島地區服務。(二)簡化離島地區年資加成計算行政作業，即僅需計算服務於離島地區總年資，無須分別計算各級別年資及其上限。 |

|  |
| --- |
| **1**10年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報提案表 |
| 編號 | **18** | 提案機關人事機構 | 澎湖縣政府公共車船管理處人事室 | 提案人職稱姓名 | 主任呂懿航 |
| 案由 | 建議調整本府公共車船管理處一級單位主管(課長、主任)之職務列等案，請審議。 |
| 說明 | 一、查銓敘部107年7月3日部法五字第1074566154號函轉考試院第12屆第186、192次會議通過並決議略以，基於縣(市)政府及所屬一級機關副局(處)長及科長，係地方自治業務推動之重要職務，且職責繁重程度不亞於直轄市政府相關職務，其列等有調整之重要性、必要性及迫切性，爰自107年7月16日起，縣(市)政府副處長之列等，由「薦任第九職等」調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」；以及科長職稱之列等，由「薦任第八職等」調整為「薦任第八職等至薦任第九職等」。二、上揭107年縣市政府及所屬一級機關職務列等調整案(以下簡稱107年職務列等調整案)，在基隆市政府公共汽車管理處、嘉義縣公共汽車管理處及本府公共車船管理處部分，副處長職稱之列等，由「薦任第九職等」調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」。三、茲本府公共車船管理處一級單位主管(課長、主任)並未隨同107年職務列等調整案調整，現仍列等薦任第七職等，然其職責繁重程度並不亞於本府其他一級機關(單位)、鄉市公所主管，職務與責任無法衡平，嚴重影響所屬人員工作士氣及服務意願。四、另查本府公共車船管理處組織編制表，並無列等薦任第八職等職務，現任一級單位主管人員倘將來進行職務陞遷，勢必離開該處前往其他單位服務，造成該處中階主管無法久任，再加上該處位處離島，人才增補困難，人員流動頻繁也易生業務銜接斷層，長期下來恐不利機關永續發展。五、綜上，基於本職務列等調整案確有其重要性、必要性及迫切性，建議大總處通盤調整基隆市政府公共汽車管理處、嘉義縣公共汽車管理處及本府公共車船管理處一級單位主管(課長、主任)職務列等，以健全組織架構，完成施政計畫目標。 |
| 建議意見 | 建議基隆市政府公共汽車管理處、嘉義縣公共汽車管理處及本府公共車船管理處一級單位主管(課長、主任)之職務列等比照107年職務列等調整案，調整為「薦任第八職等至薦任第九職等」或「任第七職等至薦任第八職等」，俾利本府公共車船管理處人才培育及留用，提升單位業務推展成效。 |

|  |
| --- |
| 110年度離島三縣中央及地方機關人事主管聯繫會報參加人員名冊 |
| 序號 | 單位 | 職稱 | 姓名 | 備註 |
| 1 | 行政院人事行政總處 | 人事長 | 施能傑 | 　 |
| 2 | 行政院人事行政總處 | 副處長 | 周威廷 | 　 |
| 3 | 金門縣政府人事處 | 副處長 | 錢忠直 | 　 |
| 4 | 金門縣政府人事處 | 專員 | 張金鐘 | 　 |
| 5 | 金門縣政府人事處 | 科員 | 陳姿妦 | 　 |
| 6 | 金門縣政府人事處 | 約僱人員 | 李欣曄 | 　 |
| 7 | 金門縣政府消防局人事室 | 主任 | 蔡華玲 | 　 |
| 8 | 金門縣金寧鄉公所 | 人事管理員 | 楊清聰 | 　 |
| 9 | 金門縣政府公共車船處 | 人事管理員 | 洪君烈 | 　 |
| 10 | 金門縣立金沙國民中學人事室 | 主任 | 陳慧美 | 　 |
| 11 | 金門縣立開塇國民中學 | 人事管理員 | 陳明梨 | 　 |
| 12 | 連江縣政府人事處 | 處長 | 林承澤 | 　 |
| 13 | 連江縣政府人事處 | 科長 | 鄭祥雄 | 　 |
| 14 | 連江縣政府人事處 | 科長 | 陳菁萍 | 　 |
| 15 | 連江縣政府人事處 | 約僱人員 | 高錦華 | 　 |
| 16 | 連江縣政府人事處 | 約僱人員 | 王瑞琴 | 　 |
| 17 | 連江縣政府人事處 | 約僱人員 | 邱友鈴 | 　 |
| 18 | 連江縣衛生福利局人事室 | 主任 | 劉春蓉 | 　 |
| 19 | 連江縣立中山國民中學 | 人事管理員 | 劉思妤 | 　 |
| 20 | 財政部南區國稅局澎湖分局人事室 | 主任 | 李慶仁 |  |
| 21 | 法務部臺灣澎湖地方檢察署人事室 | 主任 | 黃順昌 |  |
| 22 | 法務部矯正署澎湖監獄人事室 | 主任 | 林靜富 |  |
| 23 | 交通部民用航空站馬公航空站人事室 | 主任 | 陳俊男 |  |
| 24 | 交通部觀光局澎湖國家風景管理處 | 人事管理員 | 蕭美幸 |  |
| 25 | 教育部國立澎湖科技大學人事室 | 主任 | 古明哲 |  |
| 26 | 教育部國立馬公高級中學人事室 | 主任 | 李明明 |  |
| 27 | 教育部國立澎湖高級海事水產職業學校人事室 | 主任 | 黃瓊媛 |  |
| 28 | 衛生福利部澎湖醫院人事室 | 主任 | 王月嬌 |  |
| 29 | 衛生福利部澎湖老人之家 | 人事管理員 | 楊晶翔 |  |
| 30 | 澎湖縣議會 | 人事管理員 | 許玉惠 |  |
| 31 | 澎湖縣政府人事處 | 處長 | 許明質 |  |
| 32 | 澎湖縣政府人事處 | 副處長 | 吳振宇 |  |
| 33 | 澎湖縣政府人事處 | 科長 | 才綺麗 |  |
| 34 | 澎湖縣政府人事處 | 科長 | 陳雅靜 |  |
| 35 | 澎湖縣政府人事處 | 科長 | 許興揮 |  |
| 36 | 澎湖縣政府消防局人事室 | 主任 | 高雅莉 |  |
| 37 | 澎湖縣政府衛生局人事室 | 主任 | 鄭耀爵 |  |
| 38 | 澎湖縣政府環保局人事室 | 主任 | 莊寶圓 |  |
| 39 | 澎湖縣政府農漁局人事室 | 主任 | 楊貴雄 |  |
| 40 | 澎湖縣政府文化局 | 人事管理員(兼) | 劉明傑 |  |
| 41 | 澎湖縣政府稅務局人事室 | 主任 | 趙永生 |  |
| 42 | 澎湖縣政府公共車船管理處人事室 | 主任 | 呂懿航 |  |
| 43 | 澎湖縣澎湖地政事務所 | 人事管理員 | 黃順興 |  |
| 44 | 澎湖縣馬公市公所人事室 | 主任 | 劉玲菀 |  |
| 45 | 澎湖縣湖西鄉公所人事室 | 主任 | 鄭家宏 |  |
| 46 | 澎湖縣白沙鄉公所人事室 | 主任 | 涂永宗 |  |
| 47 | 澎湖縣西嶼鄉公所 | 人事管理員 | 呂森江 |  |
| 48 | 澎湖縣七美鄉公所 | 人事管理員 | 黄逸瑋 |  |
| 49 | 澎湖縣立馬公國民中學人事室 | 主任 | 蔡金桃 |  |
| 50 | 澎湖縣立文光國民中學人事室 | 主任 | 許麗華 |  |
| 51 | 澎湖縣立中正國民中學人事室 | 主任 | 洪子喬 |  |
| 52 | 澎湖縣立湖西國民中學人事室 | 主任 | 許月紅 |  |
| 53 | 澎湖縣馬公市馬公國民小學人事室 | 主任 | 陳玉華 |  |
| 54 | 澎湖縣馬公市中正國民小學人事室 | 主任 | 鄭春英 |  |
| 55 | 澎湖縣馬公市中興國民小學人事室 | 主任 | 歐秋萍 |  |
| 56 | 澎湖縣馬公市文澳國民小學人事室 | 主任 | 曾雅鳳 |  |