

考試院考試委員實地參訪交通部公路總局座談會紀錄

時間：中華民國 104 年 5 月 27 日(星期三)上午 10 時

地點：公路總局 3 樓第 1 會議室

參加人員：

考試院：黃值月委員錦堂、李委員選、周委員玉山、馮委員正民、周委員萬來、浦委員忠成、蔡委員良文、謝委員秀能、袁副秘書長自玉、蘇副處長清波、林主任啟貴

考選部：楊司長盛財

銓敘部：鄭司長政輝

公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)：宋參事狄揚

行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)：盧參事坤城

交通部：范次長植谷、林處長能進

交通部公路總局(以下簡稱公路總局)：趙局長興華、黃副

局長運貴、林處長能進、李組長忠璋、鄧組長文廣、蔡組長宗成、林組長福山、藍組長維恭、李組長志中、陳主任守強、袁主任國治、陳代理主任慧玲、馬主任文林、簡主任正坤、陳執行秘書進發、王執行秘書銘德、劉主任委員育麟、王所長在莒

主持人：黃值月委員錦堂
范常務次長植谷

紀錄：林彥超

壹、范常務次長植谷致詞

歡迎考試院長官的蒞臨。公路總局業務有兩大部分，包括公路工程與公路監理，前者為造橋鋪路，後者為駕駛人與牌照的管理，以上兩項業務均和民眾生活息息相關。近幾年因監理業務回歸中央，如台北市、高雄市的監理處，金門及連江縣監理所等之業務都移撥公路總局，此外行車事故鑑定與覆議業務也由公路總局辦理。整體而言，公路總局的工作日趨繁重。

其次，在人事制度上，目前公路總局人員係適用交通資位制，該制度之主要問題在於資位制新進人員起薪較適用簡薦委制者為低，所以在人員的遴補或留任上較不容易。如今，因應行政院組織改造，公路總局即將改制為行政機關，影響所及，原適用交通資位制人員將轉而適用簡薦委制度，此乃公路總局人事制度上的重大變革。今日藉由考試委員參訪之機會，說明公路總局人事制度運作情形，希望委員們與考試院各部會長官指教並給予協助。

貳、趙局長興華發言並介紹與會人員

歡迎各位委員及長官的蒞臨。過去公路總局在考試錄取志願的選填上，都是第一志願，但今日公路總局之職額往往落於最後一個志願，或甚至從缺。造成有些單位3、4年沒有新進人員。原因莫不在於，交通資位制人員起薪較低，因此在人員進用上相當困難。

趙局長興華介紹與會人員（略）

參、黃值月委員致詞並介紹與會人員

本院考試委員，每月例行性地至機關參訪，主要目的在於聽取各部會機關（構）在人事制度運作上所遭遇之難題，包括組織編制、職務列等以及預算員額等，以作為日後審議相關法案時之參考。

如公路總局簡報所示，公路總局業務廣泛，且總局暨所屬機關預算員額高達6,815人，整體而言相當龐大。在如此大規模的組織編制與業務範圍下，則會有是否能提高職等，增設副站長、股長，以及擴大專業加給等需求。此外，公路總局為因應行政院組織改造，將人事制度上由交通資位制轉換為簡薦委制，相關改制必須符合行政院對組改所作出之規範，從而出現若干組織轉換的問題，出現「資位制」與「簡薦委制」之間轉任換敘之如何妥適計算問題，這些對我國公務人

員組織與人事制度之深化而言，深具意義。相信此次參訪與座談會之討論，能為將來人事制度之興革、研議，提供很多值得參考的意見。

黃值月委員錦堂介紹與會人員（略）

肆、公路總局業務簡報

馬主任文林簡報公路總局人事業務概況（簡報內容如後附）。

伍、座談及意見交流（相關座談會資料，詳附件）

◎黃值月委員錦堂

請宣讀討論題綱。

討論題綱一：貴局透過國家考試進用之人員，如特種考試交通事業人員考試，其知能是否符合貴局用人需求？新任人員適任性如何？現行考選制度與分發任用方式能否確切達到貴局用人考用配合之目標？

討論題綱二：配合行政院組織改造，貴局人事制度改為簡薦委制，原資位制人員、公務人員及派用人員之薪級待遇結構等均有所不同，且人員轉任尚須受職務列等、相當年資提敘之限制，請問相關人員轉任情形為何？現行是類人員之陞遷及退休情形如何？請說明改制前後之員工權益保障之情形。

討論題綱三：貴局新進人員之職前專業訓練實施成效如何？現職人員之終身學習現況如何？另貴局設有公路人員訓練所，

請問近年辦理之公路人員訓練業務訓練成效如何？有無相關建議俾利貴局業務之推展？

討論題綱四：請問貴局之約聘、約僱及臨時人員占貴局人員總數之比率暨其甄選、考核制度為何？該等人員是否有久任化現象？有何因應方案？

討論題綱五：請問貴局現行考績制度如何執行，以作為工作考核與職務發展之依據？又發放工作獎金之情形如何？如何落實獎懲制度，提升工作士氣，強化機關功能。

◎范次長植谷

請公路總局針對部會回應不同之意見予以答覆。此外，有關公路總局約聘僱人員管制之解除，亦請公路總局說明。

◎馬主任文林

有關公路總局約聘僱人員出缺不補的管制，希望能獲得解除乙案，已於本年5月8日經由交通部報請人事總處核議。另有關公路總局所屬一級機關首長年終考績，係由局長評擬，其他由副局長、幕僚長及相關組室主管所提供之資訊，則係供局長評核時參考使用。

◎范次長植谷

公路總局是否還有其他說明或補充。

◎趙局長興華

約聘僱人員在公路總局的員額上佔有4分之1的比例。

此乃承襲自過去省政府時代，監理單位正式人員員額未給而大量進用此類人員的結果。目前，這些人力在各區監理所仍扮演重要角色，許多窗口皆由其擔任臨櫃人員。但人事總處認為，公路總局約聘僱人員比例過高，從而管制本局約聘僱人員之進用，目前規定出缺不補。管制結果造成現有人力平均年齡逐漸提高，若此類人員陸續退休，新進人員又未能即時到位，則將面臨業務無法銜接之困境。就此，已向人事總處反應，希望能給予一定程度之鬆綁，以便適時活化人力。

◎范次長植谷

其他如錄取不足額、人員改制權益之保障，以及人員訓練等，部會均已答覆，而有關約聘僱人員之解制案，則請公路總局與人事總處多加溝通。

◎黃值月委員錦堂

請與會委員發言。

◎馮委員正民

有關公路總局人事業務簡報第 8 頁，特別談到預算員額。從中可發現，公路總局的主要業務為養工、新工與監理等業務。養工處計有 2,147 人，監理所有 3,207 人。養工與新工主要負責硬體興建的工作，監理則屬軟體性服務，包括公路客

運業者之監理、人民駕照執照換發等，與民眾生活直接相關。在這之中，約聘僱與臨時人力佔有一定之比例。

根據討論題綱一的資料所示，公路總局新進人員的到職率低，而離職率也偏高。其中高普考到職率僅有 50%。本席曾於課堂上調查（交通大學運輸管理系），詢問學生為何不願到公路總局任職，或 3 年期滿就離開？首先，公路總局新進人員因適用資位制，起薪較簡薦委制之高普考及格者低三千至五千；其次，資位制人員沒有結婚、生育、子女教育等補助。從而整體的待遇與福利和簡薦委制之間有所差距，這也是組織改造所欲解決的問題。

除了上述差異外，進入公路總局後，可能分發到工程單位，其工作負荷繁重，這也是造成離職率偏高的原因之一。

至於考科部分，昨日（26 日）銓敘部曾提報考試委員座談會討論職組職系整併案，其中提及交通行政人員之整併。提議將交通行政人員併入交通技術人員，不過交通部就此表示交通行政仍有一定之專業性，不建議併入交通技術類科。但就我個人瞭解，過去進入公路總局任職者，有許多是一般行政及格人員進入交通行政單位任職的狀況，造成此類人員的忠誠度較低，這樣的問題涉及考科的調整。因此本席認為，

是否能將交通行政併入交通技術，而將其統歸在交通技術員額中；或仍維持交通行政職系，但考科必須與一般行政類科作更明顯之區隔，彰顯交通行政的特殊性。

此外，對於公路總局所提汽車工程類科，應檢討修正符合汽車專業之科目，這種建議才能使國家考試之取才更符合機關需要，公路總局對此應提出更多建議與考選部作溝通。

有關人員轉任部分。有 50% 的轉任人員權益受損，本席認為當機關進行組織改造時，人事制度之移轉不應造成權益受損，如此才能使組織改造更加順暢。

而在約聘僱人員方面，若限制增補，將使公路總局人力逐年老化，直接影響機關的業務銜接與經驗傳承。是否可以條件式鬆綁，請人事總處秉持解決機關問題的立場協助辦理。至於人事總處要求公路總局（交通部），通盤檢討各項業務擴大委託民間之意見，不知是否已著手辦理。然本席認為，所有作為仍應以解決問題為首要目標。

◎周委員萬來

就公路總局之約聘僱人員出缺不補等問題而言。依本席之理解，各機關約聘僱人員預算員額有比例限制，依規定其員額以不超過機關預算總人數 5% 為原則，人事總處對此亦

有嚴格管控，所有機關均受限，甚至連技工工友也有遇缺不補的限制存在。

而由公路總局簡報資料可知，該局之約聘僱人員總數遠超出上述比例。如今因交通建設部組織法仍未通過，從而亦無法確切得知公路總局未來之預算員額，一旦員額仍維持當前編制數，則此問題恐怕無法解決。

另外如馮委員正民所提有關組改後，轉任人員權益保障之問題。立法院所通過組改相關法案者有四，其中「行政院功能業務與組織調整暫行條例」已將權益受損問題納入，因此轉任人員之權益應已受到保障。

除以上所述，若將來總員額法納入正式編制，則約聘僱人力部分是否會再衍生其他問題？近來銓敘部已多次提報「聘用人員任用條例」，對此，院部會也正在研商中，而考試委員實地參訪的目的之一，就是為了要了解各機關約聘僱人力進用實況，以作為院會審議時的參考，使政策擬定能更為精確。

◎李委員選

公路總局人事室對於員工知能的精進作了許多努力，包括終身學習、凝聚共識以及關懷員工，而且建立組織學習的

交流平台，本席對此相當讚佩。

其次，就簡報資料所提，公路總局員工平均年齡是46.07歲較全國平均年齡為長。另外，公務總局的職員異動，在103年調出者比調入的多，高員級調出119人，調入105人；員級調出57人，調入37人。顯示調出比調入者為多，以上結果除導因於前述薪資與福利問題外，是否還有其他原因？

此外，公路總局員工年齡漸長，總局是否進行工作調整。尤其總局許多工作涉及土木興建，體力負荷較大，對此是否有因應措施？第二，公路總局的工作是相當高壓力的，不知有無針對員工健康問題作統計或了解，並進行追蹤，以關懷員工的身心健康，同時給予協助。第三，公務總局超額進用身心障礙員工172人，這是非常可喜的，而有關此類人員的平均年齡、離職率以及工作適應狀況如何？有無給予良好的職場辦工環境？

◎黃值月委員錦堂

請宣讀建議事項，待宣讀完畢後一併討論委員們之提問。

建議事項一：建請配合組改同意本局暨所屬機關常設性之任務編組單位准納入處務規程、辦事細則條文。

建議事項二：建請本局改制後各區監理所一級單位主管（科長、主任、站長）職務，同意列薦任第八至第九職等，以利監理業務順利推動。

建議事項三：建請組改後各區監理所下轄監理站准維持設置副站長及股長，以利監理業務順利推展。

建議事項四：建請組改後本局各區養護工程分局下轄各工務段，維持設置副段長、監工站站長，以利工程順利推動。

建議事項五：建請組改後本局公路人員訓練所下轄中、南部訓練中心，得各設2個股，以利訓練業務推展。

建議事項六：建請資位制之現職人員配合機關改制轉任為簡薦委任制時，業務類人員轉任行政類職系職務，其曾任業務類年資；技術類人員轉任技術類職系職務，其曾任技術類年資，可視同性質相近，按年於年功俸提敘。

建議事項七：建請高等考試一級或特種考試一級、高等考試二級或特種考試二級及格分發至交通事業機構任高員級資位敘薪分別修定為自16級505薪點、25級370薪點起敘期與行政機關衡平。

建議事項八：本局組改及人事改制後待遇制度建議支領公務人員專業加給表（七）。

◎范次長植谷

請公路總局回應。

◎趙局長興華

就建議事項一，公路總局的任務編組包括車輛行車事故鑑定覆議會、公路防災中心都是常設性任務編組，負有特別之任務，而其執行秘書或主任委員等主管另領有主管加給。但依「常設性任務編組得納入處務規程之設置要件及相關條文範例」之規定，公路總局因屬中央三級機關，不符合設置常設性任務編組之要件，惟目前仍持續與行政院協商中。

建議事項第二、三、四案所述者為當前公路總局的編制狀況，以工務段為例，現況下即設有副段長，主要係因為不少工務段之人員有 40-50 位，若無副手協助將導致業務執行困難，預期於組改後仍會維持。

第五案有關公路人員訓練所下轄之中、南部訓練中心，其業務係負責運輸業管理與公路人員培訓。目前中心僅配置主任一名，若主任不在則無主管人員，因此建議增設 2 個股。而此二股之設置，將以不增加公路總局暨所屬機關股之總數的方式，檢討調派。

第六案，涉及人員年資之提敘，希望考試院及銓敘部可

協助確保人員轉任後之權益，提高同仁轉任意願。

第七案有關高考一、二級及格分發人員，於分發至公路總局服務兩年後，再調往其他行政機關時，在公路總局服務兩年之年資無法計入調職後之公務年資，造成高考一、二級及格者不願至公路總局服務。

第八案建議組改後支領公務人員專業加給表（七），本案目前與人事總處協商中。過去公路總局在十大建設時代，薪俸 2 千元，獎金也是 2 千元，待遇相當不錯。但多年演變下，一般簡薦委制及格者起薪已調整至 4 萬 6 元，但公路總局的待遇只調到 4 萬 1 元，獎金僅由 2 千元調成 3 千元，加總後仍低於簡薦委制，且資位制人員並無結婚、生育等補助。

另外回應委員發言。誠如馮委員正民所言，交通行政人員確實存在有非交通管理科系畢業之錄取者，這是考試科目的問題。而若在專業科目上進行些許調整，應可獲得改善，使更多本科系畢業生來從事交通管理業務，或能使業務推動更為順暢。

其次，周委員萬來所提約聘僱員額確實有 5% 的限制，但公路總局超額的部分是承襲自省府時代。過去省府時代有用人需求時，並不按程序做員額增編，而是直接透過約聘僱方

式進用人力，從而在精省後，移撥業務至交通部時，使得公路總局的約聘僱人員超額 7 百餘人。但於業務執行上，約聘僱人員有其實質重要性，因此目前在交通部的協助下仍與人事總處進行溝通，希望爭取約聘僱人力解制。

另外李委員選所提，對於同仁的身心狀況，公路總局在必要時都會邀請心理諮商師作專業輔導。本年 6 月 2 日，公路總局也將邀請台大蘇大成醫師進行專題演講，保障同仁身心健康。而在身心障礙員工工作權益之保障上，公路總局對其工作環境相當重視，且依循相關規定，因此離職率不是很高，整體的工作狀況相當穩定。

◎**范次長植谷**

請委員給予意見。

◎**蔡委員良文**

首先，約聘僱人員部分，目前考試院正在檢討三元進用的人事體制，而公路總局約聘僱與臨時人員之進用問題，與此有關。

由公路總局的特殊性而論，對於約聘僱與臨時人力體制之建構，應更為慎重，並與其他行政院之類似機關（構）作整體性之設計考量，建構符合機關人力需求之多元進用機制。

另外，目前公路總局約聘僱人員有 1 千餘人，其學經歷程度為何？管理措施為何？畢竟其能協助業務之實質推展，公路總局應特別注意其工作士氣。

第二，公路總局所提八個建議案，整體觀之，所討論者為人事制度變革、組織層級以及組織改制等問題。雖未能完全獲得正面回應，但建議公路總局深入了解各部會所作之答覆，相信能為貴局提供許多實質有效的建議。許多提案，公路總局應與相關單位溝通互動，畢竟在組織改造與人事制度變革上，各部會間環環相扣。且應特別注意，組織改造時除要關注組織功能的達成外，人員之權益也須顧及。因此行政院組織改造的過程中，公路總局應朝建構符合自身業務性質的人事變革而努力，相關的說帖也應有相應強度的說理，例如除與簡薦委制度作比較外，亦應進一步論述公路總局本身之特殊性。

再者，公路總局的業務包括公路興建與公路監理，且歷經時代演進，由省政府交通處的公路局，提升至交通部公路總局。而在整個組織轉型的過程中，到今日面臨組織改造，局長對於這演變的歷程，不知有何感想與思維？此外，公路總局是否已擬定相關之配套措施或已著手進行了那些先行工

作？局裡整體的氛圍又是如何？

最後，就簡報資料所指出，公路總局任用如此之多的身心障礙員工與原住民族員工，此些人力是配置在哪些單位？職稱為何？未來之公職生涯發展性如何？這些問題，若今日無法答覆也請會後提供書面資料作為參考。

◎黃值月委員錦堂

公務人員人事制度的目的，主要係在於協助機關達成任務。公路總局及所屬機關的特色之一，就是組織規模及人員數額龐大，且長期以來任用許多約聘僱與臨時人員。

其次，行政院所制頒之行政規則、標準或考試院所作出之決議，係一般性、原則性之規定。旨在建立制度，本席擔心處在於，這些原則性規範太過一般化，而未注意性質較為特殊之機關，亦即，於建立一般抽象性的標準時，所憑以研議的機關資料是否完全，相關分析是否周延，從而考量到各個不同類型組織之需求。

以公路總局為例，其人員及業務範圍龐大，並直接與民眾接觸，績效的好壞直接影響人民權益，且公路總局整體之任務層次仍在不斷與時俱進提升當中，而非下降，所以具有特殊性。

就公路總局所提建議事項第一案而言，公路總局目前編制有三個常設性任務編組，分別為公路防災中心、用路人服務中心以及車輛行車事故鑑定覆議會，且在組改後仍欲維持。然依 100 年 1 月 14 日行政院組織改造推動小組工作分組第 74 次協調會議通過「常設性任務編組得納入處務規程之設置要件及相關條文範例」之規定，公路總局屬於中央政府三級機關，不得設置常設性任務編組。但「設置要件及條文範例」屬於行政規則，亦即本席上述所指出之一般原則性標準。此標準為 100 年時所定，當時對於所設想的案例案型為何，有無充分考量性質及歷史發展以來具特殊性的機關，從而於今日（104 年）適用時是否完全沒有檢討空間？此外，其既為一般性原則，便不排除在特殊情形下得有例外。就公路總局目前三個常設性任務編組而言，都是很重要的任務編組，其服務的公民數及服務質量都很高，所以行政院 100 年所訂定之標準非無討論的空間。

再如建議事項第五案，公路總局建請公路人員中、南部訓練中心各增設兩個股，而銓敘部之答覆指出，考試院 102 年 7 月 25 日考試院第 11 屆第 246 次會議決定，有關科下設股，須以組改前其組織法規已規定得設二個層級者始予同意。

但這是 102 年的決議，當時恐未將業務性質且特殊性的機關納入考量，例如今天所參訪的公路總局，從而仍非無討論的空間。此外，本案行政院人事行政總處在回覆意見中指出，依據基準法第 25 條第 2 項但書規定，機關業務繁重、組織規模龐大者，得於科下分股辦事，而其所描述之要件正好符合公路總局的特色，因此設置分股非無可能。

本席認為組織改造應與「策略性人力資源運用」相互結合對於早先時代所作成的一般原則性標準或規定，其有無過於一般性而忽略了性質且歷史沿革以來具有特殊性的機關，應予正視。公路總局人力龐大，人力使用配置上且有歷史以來所呈現之高比例約聘僱與臨時人員，所轄四級機關數目不少而且員工數目龐大，所以整體而言非無討論空間。公路總局得據理力爭。銓敘部在書面回覆意見中也是抱持開放的態度。若有設股必要，公路總局也可在組織改造後的組織編制（表）的報請考試院審議過程中，詳述理由，由院會核奪。

總之，以公路總局的特殊性及其歷史以來形成的人力結構，對於行政院組改過程所頒布之通案性行政規則或考試院院會一般性決議之適度放寬，仍非無討論空間。

◎謝委員秀能

依中央政府機關總員額法規定，機關員額總數最高限為17萬3千人，並由人事總處進行控管。就公路總局而言，所分配到的預算員額是多少？現有員額為多少？

其次，就臨時人員而言，目前的預算員額為665人。而依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」規定，所謂臨時人員係指機關非依公務人員法規，以人事費以外經費自行進用之人員。此外，該要點規定，臨時人員得辦理之業務，以非屬行使公權力之臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約性質之工作為限。且進用的要件須符合第四點所規定之在現有業務經委託外包方式辦理，或以推動工作簡化、業務資訊化及運用志工等人力替代措施辦理後，現有人力仍不能負荷時，才得以進用。依上述規定，公路總局目前臨時人員除預算員額的665人以外，有無再以人事費以外經費進用的臨時人員？

第三，依前揭要點所示，臨時人員以辦理臨時性、短期性工作為限，不知公路總局所進用者於局內任職之年資有多長？

◎ 范次長植谷

請公路總局說明。

◎趙局長興華

因時間關係，僅作簡單回覆，其餘將以書面答覆。

有關臨時人員部分，公路總局所有臨時人員即如表列，總計 665 人，並無再以一般業務費用進用其他臨時人員。

對於本局所提之建議事項，將按主席與蔡委員所言，將建議案與公路總局的特色加以結合，作進一步之修正後，再行提報。

公路總局的業務關乎台灣人民生命財產之安全，因此在執行業務時，公路總局總是全體動員，如公路維護，其直接關係到民眾行車安全，不容有錯。再如，遇有颱風天豪雨時，公路防災中心便 24 小時開設，待雨停便全員出動進行公路維護，確保公路之開放通行。在監理工作上，業務推行也仰賴全體動員，如上個月第 3 代監理系統啟用，連續好幾個假日，所有監理所同仁都犧牲休假，配合辦理第 3 代監理系統上線之演練測試，以使系統上線後能順利服務民眾。

另本局所設幸福公路館也就是局史館，雖其設備建置已達正式啟用的程度，但總局仍擔心在營運時會有一些小錯誤，所以不斷地要求同仁要一再檢視局史館所呈列各項文物或公路歷史的正確性，待完全正確後才會對外開放。

在公路總局進用身心障礙與原住民族人員部分，會以書面答覆，但必須強調，原住民族對於公路總局而言相當重要，很多工務段的主管也是原住民。其在當地發揮原住民族強韌的精神，為公路進行許多維護工作，功不可沒。局裡也曾出過一本書，表彰原住民族對公路養護之功績。

◎**范次長植谷**

公路總局是否還有補充說明。

◎**浦委員忠成**

聽聞局長所言，本席也很高興原住民族可以承擔養護公路的責任。事實上，公路總局過去所扮演的角色對於有年紀的人都是印象深刻，如金馬號與金馬小姐。早年執行長程及偏遠地區的客運運輸。近年來，風災頻傳，極端氣候造成地形地貌的改變，使公路總局的任務更為艱辛，責任更重，本席深表敬意。

而有關公路總局人事制度的問題，先前委員們與部會已提供許多建言，在此就不再贅述。

本席前幾日剛從阿里山下來，7點多下山，到達嘉義後，阿里山公路就進行封閉，儘管造成當地居民反彈，但因公路總局資訊及專業研判正確當機立斷，即時封閉，才避免造成

傷亡。本席認為總局的決定完全正確。事實上在下山的途中已看見許多落石，而公路總局對此所作之即時監控，真的是保障了國人的安全，所以要堅持原則，總局專業判斷的能力與態度本席相當認同、支持。

適才局長特別提到，原住民族參與了許多公路維護的工作，但不知工務段、工務所或監工站的設置在中央山脈是如何地安排？畢竟山路容易損壞，但究竟於這些路段有無配置養工單位，一旦災害發生，即可就近處理而無須再等待外圍單位入山，從而能迅速地修復山中道路。

◎周委員玉山

欣見公路總局簡報提及主管專書閱讀，這與本院國家文官學院推廣每月一書若合符節，盼能鼓勵更多同仁參與閱讀。本席在1樓參訪時，留意到貴局的出版品，既專業又通俗，而且圖文並茂，值得本院學習。然政府出版品很難走入市場，但若不走入市場，很難被民眾接觸。而政府出版品最大的展示中心在三民書局，希望貴局能與三民書局聯繫，把貴局的出版品全部置放於展示中心，如果缺書也隨時補書。因為過去有些出版品，喚醒了中老年人親切的回憶，對於年輕的用路人，也提供了按圖索驥的功能，例如9號公路所描述的故

事等，非常值得推廣。

◎ 范次長植谷

今日委員的蒞臨，真的是為公路總局帶來許多寶貴的建議。深深地體會到各位委員對公路總局努力的肯定，希望在這個基礎下，各位委員能給予公路總局更多的協助。

基本上，委員的發言都是在提示往後公路總局在面臨組改的問題時要如何邁進。包括，人員之銓敘、考選，而部會的意見也已呈現，因此建議公路總局對這些建議於會後給予書面答覆。

其次，希望公路總局針對討論題綱、建議事項並綜整委員意見，於兩個禮拜內提出一個對案。這部分也請交通部人事處協助辦理。尤其在約聘僱人員解制的部分，誠如主席與蔡委員良文所提，太一般化的規定，對於較特殊的機關，可能會有窒礙難行等未周全考量之處。希望公路總局與部人事處能進一步加強此部分之說理、論述，將相關問題提出，再根據今日之會議紀錄報送考試院，請院與部會給予協助。

另外，總員額管制部分，可用書面答覆，但要講得很明確，說明整個三級機關還有沒有調整的空間。這要跟國家發展委員會與行政院爭取，就我的了解，民航局、觀光局員額

的增加都是用很正面的說帖與行政院溝通才通過的。

對於公路總局今日所面臨之困境，不管是組改前或組改後，希望總局再擬定一份更完整的說帖，說明公路總局的特殊性來與行政院溝通。

而就人員流失部分，台灣鐵路局也面臨同樣的問題，台鐵每年都要辦鐵路特考，時間已有 10 年之久。台鐵的離職率大概有 36%，較公路總局略低。而年年辦理考試的原因，就在於錄取不足額。對此也相當感謝考選部的支持，但關鍵仍在於待遇問題。起薪與福利都與一般行政機關有所差距。過去交通部採用資位制人事制度的有中華郵政、台鐵與公路總局，現在組改後公路總局即將改採簡薦委制，未來台鐵成為僅存的資位制機關，究竟要何去何從也是很大的問題，更麻煩的是，當初接受台鐵工會的意見不納入組改，儘管他本身是事業機構，因此希望大家把共通的問題加以綜整，再向行政院反應。

最後，是我個人的經驗。我也是整個制度的受害者，民國 68 年進鐵路局，74 年奉長官之命前往省政府，去的時候敘薦任 6 職等而已，過了 2 年，想找同一年考試的兩位同仁到交通處服務，這兩位同仁到省府時是敘 8 等，當時我是 6

等權理 9 等的科長，實際職等比我的兩個專員還低。幾十年以後回到台鐵，只能敘副長級，而我在行政機關已經到 790 俸點，差一年就可以到 800 俸點，但在台鐵仍不可以敘至長級而只能敘副長級。若要敘長級則整個薪俸會調降許多，因此我寧可敘長級也不願敘副長級，雖然敘薪較低。其中牽涉到許多交通資位制與簡薦委制差異的問題，包括敘薪的方式、相互轉任等等。誠如委員所言，特殊單位若以一般標準來作規範，有許多人員的權益會受損。

往後的改革，希望以今日委員的參訪作為基礎，為公路總局 6 千多位同仁，甚至台鐵 1 萬 3 千多位同仁，朝解決問題，保障同仁組改後之權益來努力。

◎黃值月委員錦堂

如次長之裁示，請公路總局在兩個星期內，就座談會題綱與公路總局所提的建議事項，或公路總局認為有需要再予補充者，以及針對今天考試委員的發言與部會之回覆意見或口頭說明，加以彙整，在兩個禮拜內提出，然後經由考試院內程序提報考試院會，由院會討論斟酌決定。

陸、互贈紀念品與合影留念(略)

散會:上午 12 時 10 分