

考試委員實地參訪交通部航港局暨所屬北部航務中心及臺灣港務股份有限公司暨所屬基隆港務分公司座談會紀錄

時間：中華民國 102 年 8 月 6 日（星期二）下午 2 時 40 分

地點：基港大樓二樓第一會議室

與會人員：

考試院：張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲
林委員雅鋒、歐委員育誠、高委員明見
蔡委員良文、胡委員幼圃、李委員選
李委員雅榮、蘇副處長清波、董主任信榮

考選部：楊司長盛財

銓敘部：呂司長秋慧

公務人員保障暨培訓委員會：彭處長富源

行政院人事行政總處：盧參事坤城

交通部：陳政務次長純敬

交通部航港局：祁局長文中及所屬同仁

基隆港務分公司：蕭董事長丁訓及所屬同仁

主持人：張值月委員明珠、陳政務次長純敬 紀錄：陳政良

壹、陳政務次長純敬致詞並介紹與會人員

◎交通部陳政務次長純敬

一、首先代表交通部歡迎考試院張值月委員明珠暨考試委員等一行人到訪。港務局政企分離，改制為航港局及港務公司後，角色由純為民服務的公家機關轉變為以事業經營方式賺取利潤，為民謀利的公司，的確需要一番調整及調適。近年來，雖然全世界超過 90% 的貨物由航運運輸，但鄰近我國的新加坡、上海與香港等國家（地區）港口有其競爭優勢，因此航運業競爭激烈，港務業務經營更形困難。

二、港務局改制為航港局及港務公司案，考試院在組織編制與人員進用上予本部很大的協助。航港局申請分配 102 年高普考試錄取人員，預計 9 月份將報到。

三、專技航海人員考試自 101 年 7 月起，由考選部移由交通部辦理，為考選業務的重大變革。今日考試委員蒞臨參訪，為很好的交流機會，請航港局及港務公司多多請益。

四、介紹交通部航港局、港務公司與會人員（略）。

貳、張值月委員明珠致詞並介紹與會考試委員及院部會總處人員

◎張值月委員明珠

一、首先代表考試院感謝交通部陳次長、航港局及港務公司的熱情接待。今日能夠繼前（100）年 8 月在李委員雅榮帶領下參訪高雄港務局後，特別是在航港體制改革後，首次到改制後的航港局及基隆港務分公司拜會，實在非常難得。早上參觀了「臺閩之星」並登上「運星艦」，實地了解兩岸客、貨航運現況及航港局燈塔運補情形，實為非常好的參訪經驗。這也正是考試委員秉持關院長理念，希望藉由實地參訪，就有關國家考試、文官制度實務運作等議題，多方聽取各方意見，以做為本院政策擬議或文官法制興革之參考。

二、介紹與會考試委員及院部會總處人員（略）。

參、交通部航港局祁局長文中業務簡報（略）

肆、臺灣港務公司蔡副總經理丁義業務簡報（略）

伍、座談會—討論題綱與提案意見交流（如附件）

◎交通部陳政務次長純敬

請與會人員針對討論題綱說明或補充。

案由一：配合航港體制改革，交通部於 101 年 3 月 1 日成立航港局及臺灣港務股份有限公司，將原基隆、臺中、高雄及花蓮等 4 港務局之國際商港經營及管理業務由港

務公司辦理，管理事項涉及公權力部分，由航港局辦理。請簡述組織改制後，移撥航港局及轉調港務公司員工權益之保障規定及實施情形？

◎張值月委員明珠

請院部會及行政院人事行政總處代表就本案簡要回應。

◎呂司長秋慧

港務局於去（101）年3月1日依國營港務股份有限公司設置條例改制為航港局及港務公司後，目前航港局之人事管理制度係維持三軌制（簡薦委制、交通資位制及關務人員）。未來，「交通及建設部組織法」完成立法程序後，航港局須再配合修正，以簡薦委制為主，對於交通資位制人員並訂有9年之過渡期間，以充分保障現職人員權益。至現職人員轉調港務公司後，仍依其原進用法規任用，除保障其身分及權益外，並得在5年內選擇是否改為港務公司之從業人員，未選擇改為從業人員者，日後仍可依退休法規辦理退休。

案由二：貴機關透過國家考試進用之人員，其知能是否符合貴機關用人需求？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機關用人考用配合之目標？

◎張值月委員明珠

請考選部、保訓會及行政院人事行政總處代表就本案簡要回應。

◎楊司長盛財

有關航港局建議公務人員高等考試三級考試暨普通考試交通行政職系下增設「航運行政」類科、交通技術職系下增設「航海技術」、「輪機技術」類科乙節，本部將配合修正相關考試規則，並預定於103年高普考列為考試類科。

◎彭司長富源

航海人員專業性高，考試錄取人員於基礎訓練後，務請參加

集中式辦理之實務訓練，並請以增進有關工作所需知能及考核品德操守、服務態度為重點，進行逐月、逐週訓練，俾落實做中學理念，以充實其專業技能。

◎盧參事坤城

人事總處將依航港局用人需求，辦理相關考試職缺調查與及格人員之分發任用。

案由三：基於業務需要，貴機關(構)對所屬人員之培訓，能否提升其執行職務能力？

◎張值月委員明珠

請保訓會及行政院人事行政總處回應。

◎彭司長富源

相關專業訓練仍宜由各該專門業務之主管機關辦理，如改列為特考，訓期可配合用人機關需求，酌予延長。如按高普考試方式辦理訓練，仍可在約 4 個月的實務訓練當中，進行嚴格的訓練，適度的淘汰、篩選，以提升考試錄取人員的職能。

◎盧參事坤城

航港局及港務公司有關訓練規劃事宜，本總處予以尊重。但建議加強訓練成績評估及受訓人員滿意度調查，以作為日後辦理相關訓練之參考。

案由四：貴機關(構)考績(成)制度應如何執行，以作為工作考核與職務發展之依據，及落實獎懲制度，提升工作士氣，強化機關(構)功能。

◎張值月委員明珠

請銓敘部及保訓會回應。

◎呂司長秋慧

公務人員考績應以平時考核為依據，如是，則機關組織之工作士氣，行政績效提升，機關之各項工作職能自然得以發揮。考績之信度、效度大幅提升，意味著與公務人員公務生涯發展密切相關之任用、陞遷、訓練等機會亦大幅提升，對受考

人而言，實具正向激勵作用。航港局 101 年辦理的年終考績案，作業良好，與本部特審司業務聯繫情形亦佳。

◎彭司長富源

建議交通部航港局及臺灣港務股份有限公司辦理考績（成）業務時，應確實辦理平時考核，注意考績（成）委員會之組織應合法，並符合法定程序，以避免人事作業疏失，導致爭訟及影響所屬人員權益。

案由五：貴機關(構)對於考銓保訓業務，有無需要本院協助之處？

(一)：本局現職資位制人員轉任簡薦委任用制後之職務歸系案件請從寬認定。

◎呂司長秋慧

查配合機關組織調整移撥之現職人員，其未具調整後職系之任用資格者，為保障現職人員權益，本部例均暫准同意依現職人員所具職系任用資格辦理歸系，俟現職人員出缺後，再調整改歸其他適當職系有案。未來交通及建設部組織法完成立法後，現職交通資位人員依其組織法規定，改依任用法任用者，現職人員如未具擬任職務所歸職系之職系專長，應得參酌上開處理方式辦理，惟請於辦理職務歸系時，應敘明理由，俾供本部審查參考。

(二)：請從寬認定關務制人員取得簡薦委制任用資格。

◎呂司長秋慧

關務人員於民國 80 年 2 月 3 日納入銓敘審定。依「關務人員人事條例」第 11 條規定，該條例施行以前，已進用之關稅總局暨所屬機關編制內現職人員，具有第 5 條及第 8 條之法定任用資格者，依現職改任換敘；未具法定任用資格者，由考試院限期辦理考試，以定其資格；其考試辦法，由考試院定之。未經考試及格

者，得繼續任原列職務官稱至離職為止。航港局現有移撥之關務人員共 50 人，其中 26 人為公務人員高普考試及格、3 人最近應關務特考及格，將分發回關務署；5 人係以專技人員考試及格資格辦理專技轉任，餘 16 人為當時參加任用資格考試（非公開競爭之考試）及格者，渠等不具任用法法之依法考試及格資格，惟其非自願轉任航港局而係強制移撥，有關其權益保障事宜，本部將再進一步研議。

◎盧參事坤城

有關現職人員銓敘事宜，本總處尊重銓敘部意見。

(三)：本局航安組「主任管理員」職務，「交通及建設部航港局組織法」完成立法程序後，仍請同意列為主管職務案。

◎呂司長秋慧

關稅總局所轄之燈塔業務自本(102)年1月1日移交給交通部航港局，原燈塔業務及人員亦一併移撥。燈塔人員之職務偏屬技術性業務，但其職稱「主任管理員」則偏向行政類，建議日後修正為技術類職稱。又移撥航港局後，燈塔如非屬機關之內部單位，不宜置主管職務。

◎盧參事坤城

依「各機關職稱及官等職等員額配置準則」附表二「訂有官等職等職稱屬性區分表」規定，機關組織法規所置之內部單位主管、副主管為主管類職稱。是以，本案「主任管理員」於「交通及建設部航港局組織法」完成立法後是否為主管職務，仍須視「燈塔」依行政院研考會核定之「交通及建設部航港局辦事細則」是否為該局之內部單位而定（按：上開辦事細則尚未核定）。

◎張值月委員明珠

五項討論題綱，院各部會及行政院人事行政總處已一一回應。各位考試委員有無任何指教？如果沒有意見，進行提案意見討論。

※提案意見：本局新進之簡薦委任用制人員之專業加給，請准適用「公務人員專業加給表（七）」。

◎張值月委員明珠

請行政院人事行政總處回應，並請委員指教。

◎盧參事坤城

查交通部業於102年5月30日函報行政院同意該部航港局於暫行組織規程適用期間新進之任用制人員專業加給依「公務人員專業加給表（七）」支給，經本總處參酌相關機關意見，並依「公務人員加給給與辦法」及「行政院組織調整後公務人員各項加給處理原則」相關規定，本同工同酬、責酬相符原則研議後，刻正簽陳行政院核議中。

◎歐委員育誠

航港局係因組織再造而改組成立，並配合移撥相關業務及人員。人員原分屬任用制、關務人員及交通資位制，改制過程涉及相關人事管理及人員之權益保障等問題，其過渡期間為9年。以海巡署為例，其人員係由公務人員、警察、關務人員、及軍人等組成，推動建立一元化人事制度相當困難，雖曾尋求銓敘部法規司司長擔任人事處長，以謀解決之道。但10幾年下來，仍維持原來4種人員之人事制度，可見，推動一元化人事制度事涉移撥人員權益及薪給換敘等問題，甚為複雜，宜妥慎處理。請參考。

又港務公司人員結構，為扁平式的人員組織架構，卻置有8位副總經理，設立的依據及考量為何？請說明。

◎陳政務次長純敬

港務公司8位副總經理中，4位係由各分公司總經理兼任，

類似機關之派出單位人員，行政層級上不致有多一層之疑慮。

◎蕭董事長丁訓

港務公司總公司 4 名副總經理員額，目前僅進用 2 位，其餘 2 位則擬預留為日後拓展業務或推動區域合作之用。尤其，改制為公司後，業務不單僅港口業務，已朝多元發展方向規劃。

◎趙委員麗雲

今日航港局、港務公司業務簡報非常精彩。尤其，「世界一覽無遺」、「領航者的故鄉」，可謂胸懷大志，願景無限。但以航港局人事制度係採行三軌併行，雖訂有長達 9 年的過渡期間，但能否順利整合，令人才適所發揮效能，本席仍有疑慮。立法院第 7 屆第 7 次會期審查港務局政企分離相關組改組織法規時，本席因時任首席副書記長故在場，確知港務局政企分離之主要目的在於引進民間活力與企業經營方式，以活化政府機關（構）的經營管理，讓公司能盈餘獲利，此提高效益亦為政府組改的主要目的。可惜的是，今天簡報中沒有看到任何港務公司相關財務方面的資料，不知組改效益是否已然展現？尤其，基隆分公司人力從成立前的 1,267 人縮減至目前的 990 人，人力確有精減，並進行菁英養成計劃，但人力老化也仍有隱憂，不知公司財務狀況如何？中長程營利競爭力又為何？請再予補充說明，若有重大困境，籲請大家一起幫忙紓解，務期落實活化政府機關（構），遂行企業經營管理，更期望改制過渡（10 年）之後競爭力會更好。

◎蕭董事長丁訓

航務局政、企分離之目的在減少政府干預，讓企業自主經營，1 年多來人員權益保障妥適，業務推動亦順暢，其中最大成就與收穫就是與中國大陸及東南亞等相關國家（地區）港口的合作與聯繫，尤其是與中國大陸二線港口的業務聯繫，可謂卓然有成。至於財務結構方面，在立法院增加歲入預算的

壓力下，轉口業務去年成長 10%，今年則再提升 2%。政府對航港業務發展，作 20 年的規劃，而且這 10 年來投資最多，因此本公司對營運相當有信心。

◎蔡委員良文

1. 局長提到移由交通部辦理的航海人員考試，本院非常關心該考試的信、效度。目前本院院會決議是：暫停辦理該項考試，並將持續研究憲法第 86 條規定，專技人員應經本院依法考選之問題。
2. 有關各航務中心由派出單位擬改為分支機構一節，即欲將北中南東各航務中心改為分支機構，則目前航港局 637 人之預算員額及組織編制，如主任秘書及其他行政支持單位如會計、政風、主計等單位，亦請整體配套規劃設計，以符政府再造的思維。
3. 港務公司擬師法杜拜港營運，請教其相關策略與步驟為何？並就其在全球化或全球在地化之思維為何？

◎航港局祁局長文中

航海人員考試，本部業開放在校生應考，主要目的為鼓勵在校生於畢業前取得證照，有利畢業即就業。目前考試類科試題仍採用考選部建置的題庫試題，本局未來努力的方向為自行建立題庫試題，並希望按學界、實務界以及行政界分占 6:3:1 之比例，遴聘命題委員，相互交流，以辦好考試。

北中南東航務中心改為分支機構後，秘書處等相關幕僚單位必依考試院相關組編規定配置。

◎蕭董事長丁訓

有關師法杜拜港議題，策略為建立自由貿易區，俾創立附加價值、創造營收。但杜拜港至全世界投資，投資營運方式多元、彈性，但本公司為國營事業，任何投資必須經政府同意，易失商機。目前作法為報准成立物流公司及港勤公司，期未來走向國際化，拓展航港業務。起步雖晚，但正非常努力地

進行中。

◎航港局祁局長文中

港務局政、企分離係經政府審慎規劃，交通部已擬定 20 年上位計畫，其中包含 4 個 5 年計畫，期內部統合，對外競爭。各航務中心業務分別定位後，將重點投資、對外布局，與世界各港口簽訂意向書，賦予更大的營運彈性，在貨量、貨價及自由貿易港區方面，均有遠大的理想與目標。

◎蕭董事長丁訓

對港務公司而言，廈門港為競爭型港口，杜拜則係標竿型港口。未來希望透過經營模式的創新，從碼頭業者走向國際化發展，多角化經營，例如跨入集貨經營，與各大港務公司合作等，建立經營模式，以創新為核心走向全世界。

◎陳政務次長純敬

港務公司的目標，有待國家全力支持，例如兩岸關係改善有助貨物中轉站的建立，自由貿易港區亦復如此。至於務港公司層級、如何創新經營模式等，亦請各位委員多多指教。

◎蕭董事長丁訓

近日代表參加在廈門舉辦的兩岸航運會談。原本郵輪業務以邁阿密為最大市場，歐洲市場二為，但因全球經濟不景氣，業者紛紛轉入亞洲，故上海、廈門、香港、青島與大連郵輪業務興起，故港務公司目前欲與上海、廈門、香港聯合經營郵輪業務，規劃多條航線，積極走出去。

◎高委員明見

台電、台鹽、中油曾抱怨在營運上因配合政府政策而導致虧損，航港局、港公司有無類似問題？例如與廈門合作案，如陸委會依法規，而持不同意見或反對，將如何因應？港務公司 90% 以上人員係由原行政體系人員轉任，欲由過去依法行政的官僚心態轉為營利為主的心態，可能不易適應。舉過去困難推動兩岸醫療合作經驗，亦因兩岸人民關係條例之關係

而被阻礙為例，說明推動兩岸的困難。另外說明人才培訓心態調整也非常重要，心態調整好，機關業務轉型才能成功。

◎李委員雅榮

政、企分離政策之立意良好，現職人員權益保障周妥，值得肯定。但經營如何更活化，提升競爭力甚為重要。幾點意見供參與請教：

1. 基隆港推動發展兩岸直航客輪、郵輪業務，可說占地利之便，但現有占 30%—40% 的貨櫃業務，未來將何去何從？
2. 兩岸直航速度加快，但如通關過慢則將大大影響轉運效率，目前兩岸貨物快速通關業務規劃情形如何？
3. 航政、航務甚為專業，除增加相關專業考試類科外，亦應研議專業加給之發給。
4. 員工考績評定方面，建議建立適度淘汰機制，以提升競爭力。
5. 「運星鑑」為海關緝私、補給二用鑑，移撥予航港局僅作為補給用，甚為可惜，建議移撥給海巡署用，補給業務則請海巡署協助。
6. 目前進修人員高達 60 多位，是否與人力不足相互矛盾？有無影響業務之推展。
7. 數千個貨櫃吊裝，船重量，重心如何配置？如何排列？以免危及航行安全，請說明。

◎林委員雅鋒

1. 高普考如增設「航運行政」、「航海技術」及「輪機技術」類科，可能設實地考試，但以引水人考試為例，目前考試方式係以建築物為試場，與船隻航行實況完全不符。未來此 3 類科考試如果有實地考試之可能，應妥為規劃符合實況之試場。
2. 航港公司從業人員委外辦理甄選，如何挑選適任人員？
3. 航港局建議新進之簡薦委任用制人員之專業加給，請准適

用公務人員專業加給表（七），人事總處似無反對意見，請多協助。

4. 航港局建議燈塔主任管理員設置為主管職務，仍有變數，有待努力。然如單以行政機關思維看待此一問題，恐失之過狹，例如高山氣象站是否設有站長？能否比照辦理？請部及人事總處再研議。
5. 有關港務經營部分，「黃色小鴨」9月將進駐高雄港，未來亦可能進駐基隆港，請教進駐的依據為何？法令是否允許？相關營利與周邊將商機如何分配？請說明。

◎蕭董事長丁訓

「黃色小鴨」雖係本市率先爭取，繼而各縣市加入競爭，但高雄拔得頭籌。黃色小鴨進駐之商機為縣市政府主管，港口只提供場地，無法營利或分配商機。有關員工老化問題，老化並非一天形成，主因為港務政企分離規劃20幾年，人員只出不進，才形成老化。但公司員工歷經20幾年的成長磨練，經驗豐富，適應良好。另基隆港、高雄港與花蓮港業務競爭問題，初步規劃東岸發展客運觀光，西岸發展貨櫃，均有規劃腹案。

◎祁局長文中

今年為兩岸海運直航5週年，目前人員通關效率良好，貨物通關部分則有待改善，需要港方、貿易商與貨櫃集散場多方溝通協調，並訂定特別法規，方能提升通關效率。

本局建議新增「航運行政」、「航海技術」及「輪機技術」3類科考試部分，並未規劃實地考試，其目的在增加海事類科人員就業管道，鼓勵發揮所長。

本局非常重視平時考核，員工考績如符合丙等要件就會考列丙等。

運星鑑部分，本局願一次性投資，將其改造為交通船、實習船或研究船，但首先要找到願意接手的單位。未來將與

海巡署聯繫，期人員與設備一併移撥。燈塔業務部分，陳元居、陳議星父子接力看守綠島燈塔一甲子，係屬巧合，燈塔工作複雜且重要，有關燈塔主任管理員擬設置為主管職務部分，本局將檢附資料持續爭取。

◎許主任堂修

貨輪之貨櫃安排係由電腦精密計算、安排，除考量貨櫃重量與船隻平衡外，並須慮及貨櫃到港下船之順序，以免延誤貨輪行程。

◎張值月委員明珠

考試院政策採合議制，相關國家考試與人事法制及政策均須提院會討論，形成共識，方能落實。今日非常高興能夠到交通部航港局暨所屬北部航務中心及臺灣港務公司暨基隆港務分公司實地參訪，充分了解港政、港企分離後業務現況與面臨問題，本院將在職責合法範圍內努力，協助貴機關建立合理的組織編制，並充分保障相關人員合法權益。

◎陳政務次長純敬

再次感謝考試院考試委員及各位長官蒞臨參訪、指教。

陸、雙方互贈紀念品並合影留念（略）。

散會：下午5時

主席 張明珠