

審查報告

民國 112 年 9 月 28 日本院第 13 屆第 155 次會議，審議銓敘部函陳公務人員協會法（以下簡稱本法）部分條文修正草案總說明暨條文對照表一案，經決議：「交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。」遵經於本（112）年 10 月 5 日在本院傳賢樓 10 樓會議室舉行審查會，審查竣事。會中並邀請行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）派員列席（出列席人員名單詳如附件 1）。

本案據部函說明略以，為因應公部門勞動關係發展趨勢及回應各界有關公務人員結社組織、功能之訴求，經彙整各界意見及公務人員協會（以下簡稱協會）實務運作情形，以「開放籌組專業協會」、「放寬協商事項範圍」、「擴大參與事項範圍」及「調降機關協會成立門檻」等修法方向，擬具本法部分條文修正草案。

審查會於銓敘部及人事總處說明，且經主席徵詢與會委員無大體討論意見後，即進行條文審查，部並就本院銓敘處（以下簡稱銓敘處）簽呈意見，擬具研處意見對照表及擬再修正條文等參考資料（如附件 2、3）併送審查會參考。茲綜合審查會上之發言意見如下：

- 一、協會之籌組類別，僅增訂中央三級或相當三級機關，未及於機關人數較多之中央四級機關，考量為何？何以僅開放司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員得籌組專業協會？「專業公務人員協會」名稱，同意人事總處意見，修正為「特種公務人員協會」。
- 二、第 6 條第 3 項公務人員法制事項之程序參與，部擬具甲、乙

二案，部分委員認為乙案為主管機關「應通知」協會參與，可彰顯對協會之重視及兼顧機關內部和諧，且若專業法規所涉層面較廣，主管機關亦可邀請其他相關機關參與，建議採乙案。部分委員考量專業法規涵蓋範圍較得籌組特種協會者之專業領域廣泛，建議除邀請相關特種協會參與外，宜再增訂全國協會參與，亦有建議涉及權益時始應邀請特種協會參與。

- 三、第 7 條第 1 項第 8 款「機關員工福利措施」列為得協商事項，僅限於機關內，會否侷限協會之協商範圍？又以福利措施須視政府財政狀況及員工需求，建議於條文或說明規範得協商之範圍或種類，俾免日後實務運作困難。另海巡事務與國防安全有高度相關，建議第 2 項第 4 款將「海巡」納入不得協商事由。
- 四、公務人員調薪涉及政府財政運用及規劃，且有帶動勞工薪資調整之政策效果，其權責原屬於總統及行政院，將其納為協商事項後，若因調解不成將轉移至爭議裁決委員會處理，以該委員會之組成及運作模式是否適宜作調薪決策，恐有疑慮，建議不予增訂。
- 五、本次擴大協會籌組模式後，公務人員得重複參加不同協會，考量公務人員參與協會事務得給予公假，為免影響本職工作及機關業務推動，建議限制僅能擇一參加，亦有委員建議允許同時擔任多個協會職務，惟須明訂其公假時數上限。
- 六、第 14 條有關理、監事得連選連任，部分委員審酌擔任該等職

務者，得給予公假並於上班時間處理協會事務，恐影響本職工作，建議適度限制連任之次數。另有委員認為現行規定並無限制，且人民團體法亦規定除法律另有規定或章程另有限制外，連選得連任，若限制連任次數，尚非妥適，建議維持現行條文，不予修正。

七、考試錄取人員於訓練期間尚未完成考試程序，且各人事法規對於考試錄取人員是否為適（準）用對象，規範未一致，宜通盤檢討其定位，建議第 51 條維持現行條文。

嗣銓敘部、人事總處就前開意見說明以：

一、銓敘部說明部分

（一）擴大籌組協會之範圍未及於四級機關，係因中央三級或相當三級機關之業務性質、專業性差異大，而與其所屬四級機關之業務專業屬性較相似。至特種協會之範圍，雖係扣合公務人員任用法第 32 條及第 33 條規定，其中如審計人員、外交人員、交通事業人員等，已可籌組機關協會，無組成特種協會之必要，爰明訂其籌組條件，須以適用公務人員特種人事法律，並具相同專業屬性，且未能共同組織機關協會之公務人員為限。

（二）第 6 條甲案係規範協會就該條第 3 項事項，如提出程序參與，主管機關非有正當理由不得拒絕，性質上屬強制參與；乙案則依法規類型通知不同類別之協會參與，屬法定參與。又乙案第 3 項第 2 款專業法規之程序參與，因涉及各該特種人員之權益，故僅規定須通知特種協

會，主管機關亦得視需要，通知相關機關或團體參與，另建議增訂「涉及特種人事制度人員之權益者」，以資明確。如主管機關認有必要，於任一法制程序進行階段，均可邀請協會列席相關會議。

- (三) 第 7 條第 1 項第 8 款考量現行機關內之福利措施有其協商空間，若有指涉範圍過廣之疑慮，建議限縮於機關內之福利措施，文字修正為「機關員工福利措施」。跨機關之特種協會及全國協會，如欲協商某一機關員工福利措施時，仍得推派屬於該機關之代表參與協商。另第 3 項有關全國協會就俸（薪）給調整事項提出協商，事涉行政院權責，尊重人事總處意見。
- (四) 本次擴大協會籌組範圍後，考量第 9 條係採自由入會原則，同意公務人員不以參加一個協會為限。又依本部 99 年函釋，同時擔任全國協會及機關協會理、監事者，公假時間得分別計算並加總，故增訂第 50 條第 4 項，同時擔任不同協會職務者，公假以 60 小時為限。
- (五) 有關理、監事得連選連任部分，本次擬將任期延長，如同時限制連任次數，或能達到平衡，惟為免引起爭議及耽誤修法期程，第 14 條建議不予修正。至考試錄取人員得否加入協會，將依相關令釋處理，建議第 51 條亦不予修正。

二、人事總處說明部分

- (一) 「專業公務人員協會」名稱有引致未能組成專業協會

者，係因缺乏專業性之誤解，且其適用對象為適用公務人員特種人事法律之人員，建議修正為「特種公務人員協會」。

- (二) 第 7 條第 1 項第 5 款得協商事項包括獎懲規定，以其為遂行機關內部組織紀律管理之工具，建議刪除；第 7 款員工協助非屬法定名詞，建議修正為「員工身心健康協助」，以期指涉範圍一致；第 8 款機關員工福利措施事項，包含經濟性及非經濟性事項，如屬經濟性福利事項，涉及全國軍公教是否一體適用問題，影響政府財政、資源分配之合理性及社會觀感等，應將其排除於得協商範疇，建議修正為「機關員工服務性福利措施」，僅限非經濟性福利措施得予協商。
- (三) 第 7 條第 3 項全國協會得就俸（薪）給事項提出協商部分，考量協商不成後之程序為調解及爭議裁決，爭議裁決結果具有準司法效力，主管機關不得拒絕，不依裁決結果執行，違失人員將被移送監察院，以待遇調整須衡酌消費者物價指數、經濟成長率，以及財稅收支是否足以支應等因素，宜否採上開協商、調解及爭議裁決程序決定，恐有疑慮，建議不予增訂。
- (四) 部擬第 49 條第 2 項規定有課責機制過重之疑慮，建議於現行行政體系下，通知違失人員服務機關之上級機關依法處理，無上級機關者，再移送監察院。
- (五) 以協會係利用上班時間召開理、監事會，且未限制會務

人員人數，因公假期間仍得支領薪俸等，建議第 50 條上班時間召開理、監事會或進行協商等，仍須向機關首長報告、不予增訂會務人員得請公假處理協會事務，並維持現行公假時數。另身兼數個協會之理、監事者，其得請公假之時數，允宜適度限制。

審查會決議如下：

- 一、照部擬條文通過者：第 23 條、第 28 條（條文說明照部擬說明修正通過）、第 38 條（條文說明照部擬說明修正通過）、第 39 條及第 40 條（條文說明照部擬再修正說明通過）。
- 二、照部擬條文修正通過者：
 - （一）第 4 條、第 5 條、第 9 條、第 10 條、第 13 條及第 26 條。
 - （二）第 49 條，其中第 2 項「機關違法……將違失人員移送監察院依法處理。但違失人員為薦任第九職等以下人員由銓敘部通知服務機關之上級機關依法處理；無上級機關者，應通知本機關依法處理。」修正為「機關違法……通知違失人員服務機關之上級機關依法處理；其無上級機關者，移送監察院依法處理。」
- 三、照部擬再修正條文通過者：第 8 條。
- 四、照部擬再修正條文修正通過者：
 - （一）第 6 條採乙案，其中第 3 項第 2 款「專業法規之制（訂）定、修正及廢止程序」修正為「專業法規之制（訂）定、修正及廢止涉及特種公務人員之權益者」。

(二)第 7 條第 1 項第 5 款、第 7 款及第 8 款「績效評核基準及其獎懲規定」、「員工協助」及「機關員工福利措施」分別修正為「業務績效評核基準」、「員工身心健康協助」及「非全國一致性規定之各機關福利措施」；第 2 項第 4 款「與國防、安全相關事項」修正為「與國防、安全及海巡相關事項」；第 3 項不予增訂。

(三)第 11 條。

(四)第 50 條，其中第 1 項「並向機關首長報告後」、第 3 項序文及同項第 1 款及第 2 款得請公假之人員及時數，維持現行規定。

五、不予修正：第 14 條及第 51 條。

六、不予新增：第 51 條之 1。

七、「專業公務人員協會」修正為「特種公務人員協會」，相關條文及條文說明之用語，配合檢視修正，總說明亦須另配合部分條文不予增修予以調整，文字授權銓敘部、本院法規委員會及銓敘處確認。

以上所擬，是否有當，謹檢附部依審查結果重新整理繕正之本法部分條文修正草案總說明暨條文對照表（如附件 4），一併提請

公決

召集人 周弘憲

中華民國 112 年 10 月 18 日