

調 查 報 告

壹、案由：勞工保險局於103年2月17日配合政府組織再造，改制為勞動部勞工保險局，由國營事業單位轉為行政單位，組織改制後，勞工保險局原有職員依「勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官職等級及退撫事項辦法」予以職務調整及敘薪。據訴，依該辦法轉任後之職等、敘薪以及考績獎金等皆受到不利益影響，且有違反公務人員保障法第12條之疑義，相關規定有無不當之處？均有深入瞭解之必要。

貳、調查意見：

勞工保險局於103年2月17日配合政府組織再造，改制為勞動部勞工保險局，由國營事業單位轉為行政單位，組織改制後，勞工保險局原有職員依「勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官職等級及退撫事項辦法」予以職務調整及敘薪。據訴，依該辦法轉任後之職等、敘薪以及考績獎金等皆受到不利益影響，且有違反公務人員保障法第12條之疑義，相關規定有無不當之處？均有深入瞭解，本案經調閱銓敘部、勞動部等機關卷證資料，並於民國(下同)107年7月23日現詢問銓敘部、勞動部等機關人員，並補充資料到院，已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

勞工保險局(下稱勞保局)為配合政府組織再造，於103年2月17日改制為勞動部勞工保險局，對於人員轉任

固設有提敘、加級及補足薪給差額等配套規定，惟公營事業機構與行政機關究屬適用不同薪給、陞遷等規定，勞動部與銓敘部於辦理人員轉任時，未慮及機關特性、員工權益及官制官規等差異因素對陳訴人轉任前年資之影響，容有未洽

- 一、按勞動部組織法第8條第1項規定：「本法施行前，原勞保監理會具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如本低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。」公務人員俸給法(下稱俸給法)第17條第1項規定：「公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級；如尚有積餘年資，且其年終(度)考績(成、核)合於或比照合於公務人員考績法晉敘俸級之規定，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止：……二、公營事業機構具公務員身分之年資。」公務人員任用法(下稱任用法)第17條第2項規定：「經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第9職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近3年2年列甲等、1年列乙等以上，並已晉敘至薦任第9職等本俸最高級後，再經晉升簡任官等訓練合格者，取得升任簡任第10職等任用資格，不受前項規定之限制：……」同法施行細則第10條第1項規定：「未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理，指擬任人員所具任用資格未達擬任職務所列最低職等，而具有該職等同一

官等中低一或低二職等任用資格者，始得權理。但職務跨列二個官等者，不得權理。」公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法(下稱提敘辦法)第3條第1項規定：「公務人員曾任公務年資，其職等相當之對照，依所附各類人員與行政機關公務人員職等相當年資採計提敘俸級對照表認定之。」勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官職等級及退撫事項辦法(下稱改任辦法)第3條規定：「現職人員辦理比照改任官職等級者，應就其經原勞保監理會、原勞保局核定職等薪級，依所附勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官等職等對照表對照公務人員官等職等，並依派任職務按下列規定比照改任官等職等(第1項)：一、對照之官等職等資格，在所派任職務列等範圍內，以該職等改任，並予合格實授。二、對照之官等職等資格，未達所派任職務列等最低職等者，以其對照之官等職等資格改任，並依公務人員任用法第9條第3項規定准予權理。三、對照之官等職等資格，高於所派任職務列等最高職等者，依所派任職務之最高職等改任，並予合格實授；其超過之對照資格並予保留，俟將來調整相當職等職務時，再予回復。前項人員比照改任官等職等後，自改任職等最低俸級起敘，其轉任前曾任與改任職務職等相當、性質相近且服務成績優良之年資，得依公務人員俸給法第17條規定，按年核計加級(第2項)。」勞動部勞工保險局現職人員職務改派處理原則(下稱改派原則)第4條規定：「(一)現職第15職等人員得改派職務：1.簡任第11

職等權理簡任第12職等副局長。2. 簡任第11職等組長、參議等職務，必要時得代理副局長職務。……(三)現職第13職等人員得改派職務：薦任第9職等至簡任第10職等專門委員、高級分析師。……(五)現職第11職等科長人員得改派職務：薦任第7職等至第8職等權理第9職等科長職務。薦任第8職等至第9職等視察，必要時得代理科長職務。」

二、查勞動部成立前，前行政院勞工委員會王如玄主委於立法院說明勞動部成立之目的與組織架構如下¹：

(一)近20年來全球社會變遷、經濟發展急劇，臺灣面臨了全球化、人口老化、少子女化、勞動市場及產業結構轉型、失業率攀升、非典型勞動型態盛行等之挑戰，面對來自國際社會勞動力競爭的壓力，臺灣如何制定出符合世界潮流、我國國情的勞動法制，是即將升格為勞動部的勞委會的重大責任。值此政府組織改造的歷史當刻，勞委會從宏觀、前瞻、創新的角度出發，對組織做全面且系統性的檢討，期能打造出專業團隊，精簡效能，以勞工優先的行政組織，以期發揮勞工行政功能，為全民打造一個既安全又具有競爭力的勞動環境。

(二)該會及所屬中央三級機關(構)組織調整：勞動部設綜合規劃司等8個業務單位及秘書處等6個輔助單位。三級機關：一、勞工保險局。二、勞動力發展署。三、勞動基金運用局。

三、陳訴人於勞保局改制及人員轉任後，主張其權益遭下列損害：

(一)勞保局並未裁撤或縮編，在改制過程中，陳訴人等何錯之有，竟被削官奪職。

¹ 立法院公報，第100卷，第38期，第157-158頁。

- (二)改制後，副組長從缺，專門委員(原副經理)如同科長(薦任第9職等)；視察(原一等專員)更委屈，原係任職科長多年表現優異才獲升為一等專員，如今卻派任視察，反成為科長部屬，受科長指揮、管理。
- (三)這些被降派的副主管們，視為初任薦任第9職等；必須任職滿3年，年終考績有二甲一乙以上，才能參加遴選「薦任公務人員晉升簡任官等訓練」。勞保局於103年2月17日組織改制，已超過1月底，所以第1年不算，要到106年12月31日止，才算初任第9職等滿3年。

四、對此，銓敘部與勞動部分別查復如下：

- (一)陳訴人99年於勞保局為第13職等9級(相當薦任第9職等)，至103年2月16日(改制前1日)，其年資應有4年，依規定檢具相關資料送銓敘部審定，該部依俸給法第17條規定按年核計並審定陳訴人為薦任第9職等本俸5級550俸點。
- (二)改任辦法第3條附表係參照提敘辦法所附對照表擬具。因原勞保局改制前人員薪資高於行政機關，該局係配合政府政策，由公營事業機構改制為行政機關，如低於改制前之原薪給者，均得補足差額，故轉任人員並無薪俸減少之問題，對其權益已充分維護。
- (三)副組長為簡任第10職等職務，不得由薦任第9職等之視察、秘書或專門委員權理，至勞保局室主任職務列等均為薦任第9職等至簡任第10職等，因此如業務需要，可由合格實授薦任第9職等之視察、秘書或專門委員陞遷。
- (四)原第11職等9級至第12職等13級之二等專員及一等專員均僅能改派薦任第8職等至第9職等之秘書、視察、分析師職務，至勞保局一等專員幾均係由科長

陞任，實務上多擔任核稿及業務規劃等綜合性工作，故各項(差勤、績效)之監督與考核由單位更高階之主管負責。至原未擔任過科長及後續新陞任之視察，則依規定仍由科長負責渠等之各項(差勤、績效)監督與考核工作。

五、經查，勞保局自公營事業機構改制為行政機關過程中，固得依勞動部組織法第8條第1項及提敘辦法第3條補足轉任人員之薪資差額及年資等，以維護人員轉任權益。

(一)惟查，上開過程中，仍存有諸多制度不同或設計不良，導致轉任作業發生扞格或人員權益受損情事，例如：

1、改派原則四(一)規定：「現職第15職等人員得改派職務：1．簡任第11職等權理簡任第12職等副局長。2．簡任第11職等組長、參議等職務，必要時得代理副局長職務。」然依勞動部提供之「改任辦法核定加級人員轉任前、後對照表」(下稱對照表)，序號第351副總經理(原第15職等3級)，改派為視察(簡任第10職等)。然序號第282主任秘書(原第14職等5級)，轉任後仍為主任秘書(簡任第11職等)，可見副總經理在轉任後，職稱為視察，反低於主任秘書。

2、改派原則四(三)規定：「現職第13職等人員得改派職務：薦任第9職等至簡任第10職等專門委員、高級分析師。」查序號1、325、397、401副經理(原第13職等)依前開規定均可派薦任第9職等至簡任第10職等專門委員，但均僅改派薦任第9職等實授專門委員，而原第職11等科長(序號17、24、25、36、55、71、74、80、83、91、106、131、196、204、230、269、296、308)，均依改

派原則四(五)改派為薦任第7或第8職等，權理第9職等科長，足徵第13職等之副經理原為副主管，均未改派為副組長，亦未權理簡任第10職等，均拉低為實授薦任第9職等專門委員。

- 3、序號21、105、195、257、291、293、301、390之一等專員(原第12職等)，改派前均較二等專員(原第11職等)高一職等，然實際改派均僅為實授薦任第8職等視察，造成改制後反低於科長一職等之狀況。當時勞保局簡任視察高○○曾表示，一等專員轉任為視察，造成職場倫理問題。補救方式僅能將此種視察在內部陞遷序列表與科長同一序列，並在工作實務上區別為「大視察」、「小視察」予以補救。

(二)對上開情形，勞動部查復稱：

- 1、未擔任過科長及後續新陞任之視察(有稱小視察)，由科長負責渠等之各項(差勤、績效)監督與考核工作，而改制前勞保局已為一等專員之視察(有稱大視察)，實務上多擔任核稿及業務規劃等綜合性工作，各項(差勤、績效)之監督與考核由單位更高階之主管負責。
- 2、依勞工保險局組織法所附編製表，副組長之職務列官等為「簡任第10職等」，惟任用法第9條第3項規定，同官等高2職等範圍內始得予權理，故原勞保局縱已為副經理(副主管)，因改制後之副組長職務列官等為簡任第10等，故無從由改制前擔任副經理，但轉任後僅為薦任第9職等之視察權理。

(三)惟查，職稱既同為視察且職等相同，其監督考核卻有不同，不但相關人事法令未有明文，更突顯轉任作業未能對原勞保局一等專員改派適當之職務，造

成後續需以「大、小視察」方式區分，即以行政作為彌補經歷、年資不同之一等專員，卻均被歸與二等專員同為視察所生之權益影響。其次，改制後所採人事制度增加了「官等」，致原為副主管之副經理，徒因「官等」因素，致改制後副經理歸列薦任專門委員，顯係因轉任作業致人員因之喪失副主管職務。

- 六、再查，陳訴人於99年原勞保局時期已為第13職等9級，陳訴人於103年時，其第13職等9級年資即將滿4年，依勞動部查復，原勞保局副經理陞任第14職等5級之經理，平均陞遷時間為4年。然適逢勞保局在103年2月17日改制為行政機關，則陳訴人自係於該日後始經銓敘部銓敘審定。依該部查復，適用不同任用法規之行政機關人員相互轉任，係屬轉任，陳訴人由原公營事業機構轉任為行政機關，核屬轉任初審，依任用法第17條第2項規定，須年終考績最近3年2年列甲等、1年列乙等以上，並已薦任第9職等本俸最高級後，方得參加「薦任晉升簡任官等訓練」。然查，上開作法除導致陳訴人103年當年年資無法作為參訓所需年資外，使陳訴人必須另外具備最近3年年終考績2年列甲等、1年列乙等以上，方得參加「薦任晉升簡任官等訓練」。換言之，其於改制前已有之第13職等9級3年年資，因勞保局改制使轉任前年資產生薦任與簡任之區隔，且改制當年(即103年)之年資不得計入。又查，銓敘部先前以陳訴人於改制前具相當薦任年資4年，依俸給法第17條規定審定陳訴人為薦任第9職等本俸5級，既審定其改制前年資相當於薦任年資，卻又認該等年資不得作為參訓所需年資，前後亦有所矛盾。
- 七、綜上，公營事業機構與行政機關本適用不同之法規、薪資結構與陞遷機制等，成立勞動部既係「從宏觀、

前瞻、創新的角度出發，對組織做全面且系統性的檢討，期能打造出專業團隊，精簡效能，以勞工優先的行政組織」，惟在原勞保局職掌並未裁撤或縮編情況下，附隨政府政策改制而轉任之公務員，因公營事業機構改制為行政機關，依法送銓敘部審查，該部卻將改制後之所有同仁定為「轉任初審」，依任用法第17條第2項，初任即須3年後始得參加「薦任晉升簡任官等訓練」等等限制，機關改制，卻造成同仁之工作年資無故須區分薦任與簡任官等，使同仁需承擔改制過程中機關對人員轉任規定之不利益，似有不公。陳訴人於改制前已任副經理(副主管)，改制後因副組長職務所列官等為簡任第10職等，故無從由改制前已任副經理，但轉任後僅為薦任第9職等之專門委員權理。換言之，係因轉任作業新增之官制官規因素，致轉任人員喪失副主管職務。又勞保局係於103年2月17日改制，銓敘部雖前以陳訴人於改制前具相當薦任年資4年，審定陳訴人為薦任第9職等本俸5級，惟該等年資不得作為參加「薦任晉升簡任官等訓練」所需年資，亦即其於改制前已有之第13職等9級3年年資，因勞保局改制使轉任前年資產生薦任與簡任之區隔，且改制當年(即103年)之年資亦因轉任日期已逾103年1月31日，致當年年資不得計入，亦屬未洽。因政策性組織改造致人員轉任，改制機關勞動部與銓敘部允應縝密考量公營事業之薪給、陞遷等與行政機關官制官規等差異，方能妥適維護轉任人員權益，使組織人員內部安定，發揮組織改造之目標與效益。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請勞動部、銓敘部檢討改進見復。
- 二、調查意見，函復陳訴人。
- 三、調查意見，函請行政院人事行政總處參處。

調查委員：劉德勳