

## 糾 正 案 文

壹、被糾正機關：經濟部。

貳、案由：經濟部所屬事業機構人員之進用人事規定，係該部本於職權自行訂定據以辦理，核與公務人員任用法及司法院大法官會議 270 號解釋應「以法律定之」意旨未合；復查經濟部所屬公營事業人員之考核薪給亦未依據公務人員考績法、公務人員俸給法規定「另以法律定之」，又該部國營事業委員會暫行組織規程核定迄今逾 41 年及該部未適時修正國營事業管理法第 33 條，延宕法制作業；另該部所屬事業機構人事法令針對機構人員身分定位未明，肇致相關法令規範未盡周延，體系紊亂，滋生本案退休、保險法令及人事管理制度諸多爭議，均有不當，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

據臺灣電力工會陳訴，為臺灣電力股份有限公司（下稱臺電公司）公務員兼具勞工身分者迄未能適用公務人員退休法，及經濟部採行二元化人事制度影響員工權益等情。茲因上情事關國家法制，為釐清全案事實，案經約詢經濟部人事處處長吳基安、科長陳榮宏、鄧慧儀，經濟部國營事業委員會（下稱經濟部國營會）執行長劉明忠、組長李少儀、科長李麗紅，行政院勞工委員會（下稱勞委會）主任秘書黃秋桂、勞動條件處副處長陳慧玲、勞工保險處副處長王建宏，臺電公司人力資源處處長李玉村、組長蘇英賢、胡秀琴、許志賢，行政院人事行政局企劃處處長陳昭欽、給與處處長盧坤城、科長呂世壹、楊良彬，銓敘部退撫司司長呂明泰、科長楊順

正、林玉芬等主管及相關人員，並提供相關資料到院，業經調查竣事，茲將糾正事實與理由臚述如次：

一、經濟部所屬事業機構人員之進用人事規定，係該部本於職權自行訂定據以辦理，核與公務人員任用法與司法院大法官會議 270 號解釋應「以法律定之」意旨未合；復查經濟部所屬公營事業人員之考核薪給亦未依據公務人員考績法、公務人員俸給法規定「另以法律定之」，又該部國營會暫行組織規程核定迄今逾 41 年及該部未適時修正國營事業管理法第 33 條，延宕法制作業，均有不當：

(一)按公務人員任用法第 33 條規定：「教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業<sup>1</sup>人員之任用，均另以法律定之。」公務人員退休法第 2 條規定：「本法所稱退休之公務人員，係指依公務人員任用法律任用之現職人員」同法施行細則第 2 條規定：「本法第 2 條所稱公務人員任用法律，指銓敘部所據以審定資格或登記者皆屬之。所稱公務人員以有給專任者為限。」復中央法規標準法第 6 條規定：「應以法律規定之事項，不得以命令定之。」準此，「公營事業人員」之任用應以法律規定，殆無疑義。上開交通、教育、醫事等事業均分別於 36 年、74 年、88 年據以制定「交通事業人員任用條例」、「教育人員任用條例」、「醫事人員人事條例」並送立法院通過施行。

(二)經查公務人員任用法於 38 年訂定後，期間歷經 6 次修正迄今，均明定公營事業人員之任用以法律定

---

<sup>1</sup> 公營事業(public enterprise)、國營事業可定義為：「依商業經營原則營運的事業組織，政府持有部分或全部的所有權或股份，對該事業經營具有實際控制能力者。」復依國營事業管理法及公營事業移轉民營條例第 3 條規定，公營事業者，係指各級政府獨資或合營者、政府與人民合資經營，且政府資本超過 50% 者，以及政府與前兩類公營事業或前兩類公營事業投資於其他事業，其投資之資本合計超過該投資事業資本 50% 者之事業。

之。然經濟部分別於 63 年、65 年自行訂定「經濟部所屬事業機構人事管理準則」及「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」據以實施，核與中央法規標準法第 6 條規定未合。復據司法院大法官會議釋字第 270 號解釋，「公營事業人員之任用，依公務人員任用法第 33 條規定，應另以法律定之。在此項法律制定前，依公務人員退休法第 2 條及該法施行細則第 2 條規定，公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。…公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。」；復查經濟部所屬公營事業人員之考核薪給亦未依據公務人員考績法、公務人員俸給法第 23 條、第 26 條規定「另以法律定之」。又目前經濟部設置 5 個事業機構<sup>2</sup>，該部為促進所屬事業經營企業化，並加強其綜合發展，於 57 年 12 月 20 日以行政院（57）台經字第 0045 號令核定經濟部國營會暫行組織規程，其中第 8 條規定，國營會第 3 組掌理各事業人力計劃之審定及各事業人員甄審制度之研究。惟查經濟部國營會暫行組織規程迄今逾 41 年，仍未修訂予以法制化。另 38 年訂定迄今之國營事業管理法第 33 條規定：「…所稱國營事業人員考試、甄審及考績辦法，由行政院會同考試院另定之。」然查國營事業人事管理事項，除法律另有規定（例如：臺灣鐵路管理局及部分人事、政風、會計人員依法尚須送銓敘部銓審）外，其餘人員之進用、考核、退休、撫卹及資遣等事項，均未經考試院辦理，國營事業管理亦未適時予以修正，均有未當。

---

<sup>2</sup> 依據 99 年 5 月 17 日經濟部網站資料，經濟部組織設置 5 個事業機構包括：台灣糖業股份有限公司、臺電公司、中國石油股份有限公司、漢翔航空工業股份有限公司、台灣省自來水股份有限公司。

(三)綜上，經濟部所屬事業機構人員之進用人事規定，係該部本於職權自行訂定據以辦理，核與公務人員任用法相關規定與司法院大法官會議 270 號解釋應「以法律定之」意旨未合；復查經濟部所屬公營事業人員之考核薪給亦未依據公務人員考績法、公務人員俸給法規定「另以法律定之」，又該部國營會暫行組織規程核定迄今逾 41 年及該部未適時修正國營事業管理法第 33 條，延宕法制作業，均有不當。

二、經濟部所屬事業機構人事法令針對機構人員身分定位未明，肇致相關法令規範未盡周延，體系紊亂，滋生本案退休、保險法令及人事管理制度諸多爭議，核有不當：

(一)依據勞動基準法（下稱勞基法）第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」同法施行細則第 50 條規定：「本法第 84 條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第 3 條<sup>3</sup>所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」復依行政院於 74 年 11 月 15 日以台 74 人政壹字第 36664 號函，針對勞基法第 84 條暨其施行細則第 50 條疑義之解釋權責暨「公務員兼具勞工身分者」之認定標準釋示：公務員兼具勞工身分者，其有關任

---

<sup>3</sup>勞動基準法第 3 條第 1 項規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」

(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項疑義之解釋，由本院人事行政局主辦。至工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等勞動條件之解釋，由內政部主辦<sup>4</sup>。勞基法施行細則第50條所稱任用、派用、聘用、遴用之人員已於函釋認定。

(二)依臺電公司99年4月13日書面說明：「經濟部所屬事業於73年勞基法實施時，因經濟部規定『公務員兼具勞工身分者』之公、自提儲金退休金制度與『純勞工身分者』適用之勞基法不一致，導致退休權益不平衡，嗣經濟部於79年<sup>5</sup>修改『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』，使『公務員兼具勞工身分者』及『純勞工身分者』一體適用經濟部參照勞基法規定修正之辦法第6條規定計給退休金。」惟其第2條<sup>6</sup>僅規範經濟部所屬事業機構人員之適用對象為派用及雇用人員，又同辦法第26條卻針對聘用及約雇人員另訂離職及給與規定。顯見經濟部針對上開辦法所稱機構人員身分定位未明，有欠周延，易滋爭議。

(三)次按經濟部99年3月23日書面說明略以：經濟部所屬事業機構人員分類，公務員兼具勞工身分為分類職位6等以上之正式派用職員及約聘人員；純勞工為分類職位5等以下之正式雇用工員、約僱人員及評價職位人員(目前臺電公司並無約聘及約僱人員)。臺電公司公務員兼具勞工身分人員係依據「

---

<sup>4</sup>76年7月17日行政院(76)台人政貳字第19600號令發布，行政院勞工委員會組織條例自76年7月17日起施行，自該條例施行後，勞動條件之解釋由該會辦理。

<sup>5</sup>經濟部79年10月5日以經(79)國營字第048168號函報「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」修正案，經行政院以同年12月7日台79人政肆字第42229號函核復准予備查，參照勞基法修正退休規定，自79年7月1日施行。

<sup>6</sup>79年12月7日經行政院准予備查之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」第2條：「本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及雇用人員。」

經濟部所屬事業機構人事管理準則」及其實施要點以公開招考方式進用，為分類職位 6 等以上之正式派用職員，屬勞基法第 84 條所稱公務員人事法令之一，其任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹、保險（含職業災害）現行各有適用法令。惟查經濟部所屬事業機構人員於相關人事法令之分類不一，區分為「派用、聘用、僱用、約僱、約聘、雇用、分類職位 6 等以上之人員、分類職位 5 等以下及評價職位之人員、約雇人員」等 9 類，其中僅「派用、聘用及約聘」3 類人員於首揭行政院函釋認定為公務員兼具勞工身分者，不包括約僱人員外，餘 5 類人員並未明確界定其身分屬性，致經濟部所屬事業機構相關人事法令針對人員身分定位未明，法令規範未盡周延，體系紊亂，衍生經濟部、臺電公司、勞委會、行政院人事行政局、銓敘部等機關對於本案退休、保險法令及人事管理制度之諸多爭議。

（四）綜上，經濟部所屬事業機構人事法令針對機構人員身分定位未明，肇致相關法令規範未盡周延，體系紊亂，滋生本案退休、保險法令及人事管理制度諸多爭議，應予審慎檢討。

據上所述，經濟部所屬事業機構人員之進用人事規定，係該部本於職權自行訂定據以辦理，核與公務人員任用法及司法院大法官會議 270 號解釋應「以法律定之」意旨未合；復查經濟部所屬公營事業人員之考核薪給亦未依據公務人員考績法、公務人員俸給法第 23 條、第 26 條規定「另以法律定之」。又該部國營會暫行組織規程核定迄今逾 41 年及該部未適時修正國營事業管理法第 33 條，延宕法制作業；另經濟部所屬事業機構人事法令針對機構人員身分定位未明，肇致相關法令規範未盡周延，體系紊亂，滋生本案退休、保險法令及人事管理制度諸多爭議，均有不當，爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改進見復。