

調 查 意 見

為調查有關「公務機關（構）技工、工友、駕駛¹，自87年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法），故移撥或轉僱問題可由勞雇雙方事先約定，惟實務上屢生爭議，機關（構）多有干預情事，非僅依當事人意願可自行調動。究原服務機關（構）對其技工、工友、駕駛申請移撥或轉僱，有無否准權利？現行作法是否適法合宜？有無檢討改進之處？為維當事人權益，認有深入瞭解之必要。」乙案，經分向行政院人事行政總處（下稱人事總處）、勞動部、銓敘部、本院秘書處函詢並請檢附佐證資料，嗣於民國（下同）105年10月20日約請上開機關（單位）代表及業管人員到院詢明實情，會後並請其提交補充說明，全案已經調查完成，茲將調查意見分敘如下：

- 一、目前多數機關要求工友於甄選階段，即須出具原服務機關同意函，作為報名書面審核之必要文件，顯係對工友不合理之限制，人事總處除應通函中央各機關要求改善外，並應函請「超額工友」及「特殊性工友」機關參照「105年度中央各機關學校工友移撥媒合作業實施計畫」辦理，於所屬工友應徵他機關獲錄取後，不得拒絕同意；該總處並得研訂工友甄選簡章範本，載明前述機關不得拒絕同意所屬工友移撥轉僱之意旨，提供各中央機關遵辦，以維護工友勞動權益，並有助達成工友員額精簡之政策目標：

- (一)85年12月31日修正施行之勞基法第3條第3項規定：
「本法至遲於民國87年底以前，適用於一切勞雇關係。但其適用確有窒礙難行者，不在此限。」是以，

¹依工友管理要點第2點規定，「工友」指各機關編制內非生產性之普通工友及技術工友（含駕駛）。為求行文簡潔，如非引用原文，或為區隔（普通）工友、技工、駕駛不同之情況，以下均統稱為工友。

除適用該法確有礙難者外，原則上一切勞雇關係，均應納入適用勞基法。嗣公務機關技工、駕駛、工友與清潔隊員、國會助理等工作人員，經立法院原內政及邊政委員會決議，要求原行政院勞工委員會（現改制為勞動部）指定納入適用勞基法，該會爰於86年9月1日公告²公務機關技工、駕駛、工友，自87年7月1日起適用勞基法。另據人事總處函復表示：「各機關工友（含技工、駕駛）自87年7月1日起適用勞基法。工友與僱用機關間之關係，按目前學理、實務及最高行政法院裁定案例，均認為屬私法僱傭關係。其勞動條件係依勞雇雙方所簽訂之勞動契約，故工友之權利義務事項，應源自勞動契約。」

(二)惟據人事總處查復稱，工友在各機關間之移撥，現行法令毋須以取得現職機關「同意函」為工友移撥之必要條件，惟因涉及現職機關與受撥機關間之權責，實須由上開2權責機關本人力運用情形審酌同意後辦理轉僱，非僅依當事人意願可自行調動。換言之，工友之移撥，須由工友本人、現職機關及受撥機關三方合意始得為之等語。由此以觀，人事總處認為工友在各機關間之調動，不以取得現職機關「同意函」為必要條件。惟就現行工友之移撥轉僱之實際運作觀察，幾乎所有中央機關均於報名應徵階段，即要求工友應檢具現職機關之同意移撥文件，始受理報名。亦即絕大多數中央機關之工友甄選簡章，均載明工友於甄選報名時，須出具原服務機關之「同意函」，作為書面審核之必要文件之一，如未檢具該同意文件，初步之書面審查亦即無法通

²原行政院勞工委員會86年9月1日(86)台勞動一字第037287號公告。

過。以本件「立法院甄選工友（含技工、駕駛）簡章」為例，該簡章第5點規定，即有要求工友應繳交「原服務機關同意函正本1份」，倘未繳交者，依簡章第7點規定，將因證件不齊不受理報名³。

(三)茲據人事總處張副人事長於本院詢問時表示：「……至於報名時檢具同意函，我們並無此要求，但可以跟原機關要求移撥人員工作狀態……」換言之，人事總處從未要求工友於甄選階段即應出具原服務機關同意文件，作為機關書面審核必要內容，其理至明，故現行機關應徵工友實務作法與人事總處立場不同。經核，機關於工友甄選階段即要求應徵者檢附原服務機關「同意函」，純係基於甄選作業便利性之考量，不僅與人事總處三令五申「工友在各機關間之調動，現行法令毋須以取得現職機關『同意函』為工友移撥之必要條件」之意旨不符；且工友之書面文件審查，僅為移撥轉僱作業之初步甄選階段，有無提前要求工友事先取得原任職機關「同意函」之必要性，實有待斟酌。蓋因工友應徵未必皆能獲得同意移撥轉僱，現職機關核發該工友移撥或轉僱同意函於前，其後該工友倘未獲錄用，則豈不尷尬致令進退失據？再以，本院秘書處本年7月19日以「通知」公告周知不同意工友移撥理由，係考量如大量工友同時移撥，將影響本院業務運作；然立法院秘書單位倘係於甄選錄取後，始要求本院出具同意函，因未必所有參與甄選之本院工友均獲錄取，應可降低對原服務機關之人力運用影響，亦得提高原服務機關同意移撥之意願。

³另經網路搜尋，發現大多數機關之工友甄選簡章上均有要求檢具原服務機關同意函，以「工友甄選簡章」為google搜尋引擎之關鍵字搜尋，前10筆資料中，有9筆簡章要求需檢具原服務機關同意函，最後搜尋日期：105年11月8日。

- (四)況比諸公務人員商調之情形，依公務人員任用法第22條前段規定：「各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。」同法施行細則第21條規定：「本法第22條所稱如業務需要時，得指名商調之，指各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，……，函商原服務機關同意，始得調用。」故公務人員之商調，基於尊重原服務機關首長用人權限，僅於調任機關通過錄取後，始函商原服務機關同意過調，依「舉重以明輕」之法理，於與原服務機關更具緊密關係之公務人員，尚得於調任機關錄取通過後始函商原服務機關是否同意，則與原服務機關職務關係較為薄弱之工友，卻須提前至面試甄選階段即要求出具原服務機關之同意函，二者相較，顯有輕重失衡，嚴重影響工友為尋求較佳勞動條件應徵至他機關工作之基本勞動權益。因之，工友之移撥轉僱，宜以應徵者獲得機關同意錄用後，再由原服務機關核發「同意函」為適當。
- (五)復查，政府為減輕財政負擔，並達精簡工友員額之目的，經逐步調降各機關工友員額設置基準，由原「職員5人可配置工友1人」，至87年下修為「職員20人始得配置工友1人」，超出設置基準者，均增列為「超額」，並控管出缺不補。至105年8月31日止，中央政府機關學校工友8,349人、技工7,832人、駕駛2,669人，合計18,850人，依105年度預算書所計，整體超額員額仍多達5,863人。以上顯示行政院自79年3月27日訂定發布「行政院所屬機關事務勞力替代措施推動方案」(現改稱「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」)迄今，整體工友超額員額迄未能有效解決，其主要因素之一，各機

關對於工友員額之移撥，態度均甚為消極保留，或有技術性隱匿他機關應徵工友資訊，甚至機關內超額工友員額亦不對外釋放，導致機關超額工友現象迄未能妥適處理，人事總處允應研擬可行規劃，飭請各機關積極釋出超額工友員額，俾使缺額機關得以及時獲得人力補充。

(六)嗣人事總處為回應立法院落實工友精簡政策之要求，始於本(105)年3月18日訂定「105年中央各機關學校工友移撥媒合作業實施計畫」，協助各機關辦理工友移撥媒合。經查該媒合計畫亦未要求工友於報名階段即須檢具原服務機關「同意函」，更可互為印證。又人事總處於上開媒合計畫中明定「超額工友如媒合成功，原服務機關不得拒絕移撥」，藉此促使工友人力在各機關獲得充分有效運用，進而落實工友精簡政策。準此，在一般通函各中央機關應徵工友之情形，宜比照前開媒合計畫之精神辦理。申言之，機關超額工友於應徵獲得錄取後，始能要求其提出原服務機關移撥「同意函」，亦即機關「同意函」核發之時點，應於超額工友錄取後為之，且不得拒絕同意移撥，原服務機關之同意，僅具「備查」性質，非有特殊事由不得拒絕，此為保障超額工友勞動權益，並兼顧精簡工友員額之政策目標。

(七)此外，「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」第6點第3款⁴及「各級行政機關、公立學校超額工友(含技工、駕駛)處理原則」第4點⁵規定，經

⁴「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」第6點第3款：「各機關學校因工作性質特殊，經行政院核定有案之工友、技工人數。」

⁵「各級行政機關、公立學校超額工友(含技工、駕駛)處理原則」第4點：「為兼顧部分機關學校之業務特殊需要，符合下列條件者，得列為工作性質特殊之工友：(一)因機關學校業務性質特殊，需具有特殊專長或配合業務人員執行公權力者。(二)因工作性質確具安全性或機

行政院核定辦理較具安全性或機密性，或需具有特殊專長工作之「特殊性工友」，並無適用該替代措施推動方案第7點第5款⁶有關各機關非超額工友缺額，如逾6個月未由本機關學校工友、技工轉化或其他機關學校工友、技工移撥、進用者，由行政院逕予減列各該機關工友預算員額之問題。故此，經核定特殊性工友之機關，在預算員額既無遭刪減之疑慮，基於工友最佳權益之考量，人事總處允宜從寬認定該等機關工友可比照前述媒合計畫中超額工友移撥時，原服務機關不得拒絕同意之情形辦理，併此指明。

- (八)綜據前述，目前多數中央機關均要求工友於甄選階段，必須出具原服務機關之同意函，並作為甄選報名書面審核文件，然比諸與原服務機關關係更為緊密之公務人員商調，係於面試錄取後始函請原服務機關同意，則對工友之限制顯有欠公允適當，人事總處應通函各中央機關於應徵工友時，不得要求工友檢具原服務機關「同意函」為書面審查之必要文件；另人事總處亟應通函「超額工友」及「特殊性工友」機關參照前述「105年度中央各機關學校工友(含技工、駕駛)移撥媒合作業實施計畫」辦理，於所屬工友應徵他機關獲錄取後，不得拒絕同意，必要時並得研訂工友甄選簡章範本，載明「超額工友」及「特殊性工友」均無須原服務機關同意之意旨，提供各中央機關遵辦，以利工友員額精簡政策之推動（有關工友移撥轉僱現況及應改進方向詳下

密性，尚難以採行替代措施者。」

⁶「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」第7點第5款：「各機關學校非超額工友、技工（不含因工作性質特殊、經行政院核定有案之工友、技工）缺額，如逾6個月未由本機關學校工友、技工轉化或其他機關學校工友、技工移撥、進用者，由行政院逕予減列各該機關學校工友、技工預算員額。但於6個月內已進行移撥進用作業，並於該次作業完成前，暫不減列。」

表)。

	現況說明		改進方向
	目前各中央機關通函甄選工友之一般作法	人事總處105年度工友媒合實施作業計畫	中央機關爾後通函甄選工友之改進作法
非超額工友	1. 報名時須檢具原服務機關同意函。 2. 須得原服務機關同意移撥轉僱。	1. 報名時不須檢具原服務機關同意函。 2. 須得原服務機關同意移撥轉僱。	1. 無須於報名時檢具原服務機關同意函。 2. 仍須得原服務機關同意移撥轉僱。
超額工友	1. 報名時須檢具原服務機關同意函。 2. 須得原服務機關同意移撥轉僱。	1. 報名時不須檢具原服務機關同意函。 2. 原服務機關不得拒絕同意移撥轉僱。	1. 無須於報名時檢具原服務機關同意函。 2. 原服務機關不得拒絕同意移撥轉僱。
特殊性工友	1. 報名時須檢具原服務機關同意函。 2. 須得原服務機關同意移撥轉僱。	1. 報名時不須檢具原服務機關同意函。 2. 須得原服務機關同意移撥轉僱。	1. 無須於報名時檢具原服務機關同意函。 2. 原服務機關不得拒絕同意移撥轉僱*。
*註：105年度媒合實施作業計畫僅適用於當年度，倘該媒合計畫於往後年度續辦，則特殊性工友經獲得錄取後，亦應比照超額工友方式辦理，亦即原服務機關應不得拒絕同意移撥轉僱。			

二、勞動部允應積極宣導工友與服務機關勞資爭議之處理方式，務期各機關工友嫻熟權利伸張管道，以有效解決紛爭，確實維護自身應有之勞動權益：

- (一)關於勞資爭議之處理，依勞資爭議處理法第5條規定分為「權利事項勞資爭議」、「調整事項勞資爭議」，且依同法第6條第1項、第7條第1項規定，得依所定之調解、仲裁程序處理之。勞工申請調解時，應依同法第9條，向勞務提供地之直轄市或縣

(市)主管機關提出調解申請書；調解不成立者，仍得依同法第25條，由雙方當事人共同向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁，以謀爭議獲致解決。而公務機關工友自87年7月1日起適用勞基法，工友與服務機關發生勞資爭議時，依勞資爭議處理法第9條，向勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請，由地方勞工行政主管機關針對雙方訴求進行調解，與一般勞工並無不同。

(二)依勞動部查復，地方勞工行政主管機關應將勞資爭議調解結果登載於「全國勞工行政資訊管理整合系統」，且依勞資爭議處理法規定，勞資爭議分為「權利事項」及「調整事項」勞資爭議，尚無區分公部門或私部門爭議類型，爰未有中央公務機關工友所生之權利或調整事項相關勞資爭議統計資料。勞動部復稱，勞資爭議處理法所定調解、仲裁制度，係依勞資雙方當事人意願申請之訴訟外爭議處理制度，爰當事人如有需要可逕於勞務提供地之地方勞動行政主管機關提出申請，公務機關工友如遇有移撥或轉僱爭議亦同。至於調解處理之結果，皆會由地方政府登錄於系統中，以供查閱。另有關勞資爭議當事人之身分別、公私部門或中央與地方機關之統計，該部現以行政院主計總處發布之「中華民國行業標準分類」之「大類」進行統計，如修正為該標準之「細類」或改以「職業別或部門等」進行統計，除恐影響處理時效及增加經費支出，未來，如有勞資爭議當事人或相關機關等民意反映該部有進行統計之必要時，該部必積極改善，以利爭議處理之現況調查。

(三)惟查，機關工友對於自身權益之保障管道，未必有所瞭解，且相較於一般私人企業勞工流動快速且容

易，勞工對於職場待遇不佳或勞資爭議，易於藉由同儕或媒體瞭解伸張權利管道，然在公部門之工友，因現行規範機關仍然側重內部行政管控，且具封閉性，對於勞動權益保護意識不足，導致工友於機關間流動不易，且資訊取得管道未如一般私部門勞工，以致於如與任職機關發生勞動爭議，甚少循勞資爭議處理法途徑爭取權益，甚多工友權益受損後不知如何申訴。現行救濟管道或紛爭解決途徑既已存在，勞動部允應積極宣導工友與服務機關勞資爭議之處理方式，務期各機關工友均能嫻熟權利伸張管道，以有效解決紛爭，確實維護自身應有之勞動權益。此外，亦應適時編列適當預算提升「全國勞工行政資訊管理整合系統」功能，使之針對中央、地方公務機關技工、工友、駕駛所生之權利或調整事項勞資爭議得有正確、完整、即時之統計資料，以利爭議處理之現況調查，並促使地方勞工行政主管機關重視公務機關工友權益之維護。

三、本院秘書處就105年7月19日公告之「通知」，雖係參酌人事總處函釋與便於本院庶務運作而作成，然就何時重行開放同意工友移撥，添加難以實現之條件，裁量欠缺合理及必要性，形同剝奪工友尋覓至其他機關服務之機會，且與往例處理方式不同，致招違反平等原則之質疑，不符本院保護人權及維護勞工勞動權益之宗旨，允宜檢討改進：

(一)立法院總務處於105年7月11日⁷致函本院謂該院工友職缺達27名（工友24名、駕駛3名）對外徵求中央各機關學校有意願工友應徵。本院工友於獲悉立法院總務處徵求工友移撥後，即有15名工友（及司

⁷立法院總務處105年7月11日台立總字第1050901507號函。

機)陸續向本院秘書處請發機關移撥「同意函」，期取得本院同意函後，擬應徵立法院工友職缺。前述立法院秘書處來函經本院秘書處於105年7月12日收文後簽辦，惟本院秘書處經考量有意參加應徵者多達15人，倘均同意移撥，本院庶務將難以運作，故於同年月18日簽奉本院核定，略以：「經考量本院工友、技工(含駕駛)尚有多名缺額未補實；移撥將影響本院業務正常運作，本院不予同意移撥，並且不予核發本機關同意函等相關應徵文件。」嗣本院秘書處於翌(19)日於院區公布欄公告周知，該紙「通知」要旨略以：「本院工友、技工(含駕駛)如擬應徵他機關移撥職缺，經考量移撥人員將影響本院業務正常運作，本院均不予同意移撥，並且不予核發本機關同意函等相關文件。」

- (二)依本院秘書處說明：本院工級人員預算員額為工友30人、技工16人、駕駛47人，第5屆以來，曾於104年5月間同意移撥駕駛1人至考試院、105年3月間同意移撥駕駛1人至考試院，及駕駛3人、工友1人至立法院，之後未再同意移撥轉僱至其他中央機關學校人員。目前本院現職工友25人、技工16人、駕駛28人，檢視現職人力尚有5名工友職缺待補，駕駛部分若循例以公務車輛數(38台)進用駕駛，則有10名缺額待補；目前現職工友、技工、駕駛均非屬「超額」人員。該處復表示，本院已是多名工友缺額之機關，是否得不予同意移撥該等人員，因行政院頒「工友管理要點」與「監察院工友工作規則」均無規定，經洽請人事總處提供3則函釋⁸以資參辦。前開3則函釋均載明：「並應徵得原服務機關同

⁸人事總處101年9月11日總處組字第1010049828號書函、原行政院人事行政局99年3月22日局企字第0990007036號E-mail回函、該局96年3月30日局企字第0960006668號書函。

意轉僱，始得依規定辦理移撥。」因本院工友多名缺額，為免影響業務正常運作，故不得不援引該總處提供之釋例，以檢討是否同意予以移撥。本次移撥所以均不予同意之理由，考量院內工友如取得本院同意後，多人同時報名應徵，一旦經面試合格而須多人一併移撥時，勢將產生工友事務性工作無法正常運作之嚴重後果，且目前工友人力本已明顯不足，實難以貿然再次同意移撥。再查中央各機關學校間工友移撥，均依據人事總處函釋，於徵求工友移撥函知各機關中，均載明須經服務機關、學校同意，作為通知面試甄選及後續錄用移撥作業之要件，本院援用並非特例。

(三)按各機關工友自87年7月1日起適用勞基法，工友與僱用機關間之關係，屬私法僱傭關係，及目前多數機關均要求工友於甄選階段，必須出具原服務機關同意函，作為甄選報名之書面審核文件，顯係對工友不盡公平合理限制之意見，已如前述。至於本院秘書處該「通知」謂本院均不予同意移撥，並且不予核發本機關同意函等相關文件，主要考量因素為大量工友同時移撥後，本院庶務將難以運作等情，尚屬合理正當。惟據該處查復說明，須待「未來工友缺額若能補實或委外勞務可行，且執行順暢」時，始就本院工友移撥政策再行檢討；該處復稱，有關駕駛部分，本院雖有共同供應契約可以利用，惟駕駛工作確具安全性、機敏性之考量，故有關駕駛人員補實，仍以對外徵求中央機關學校人員移撥為主要管道，暫不考慮透過共同供應契約補充臨時人力；至於工友、技工則無共同供應契約可資援用，惟不足人力將儘速檢討研議可行方案。

(四)由上足見，就現階段本院工友管理原則，依該「通

知」之內容，係產生絕對禁止移撥至他機關之法律效力，除非是「未來工友缺額若能補實或委外勞務可行，且執行順暢」之條件成就時，該禁止移撥效力始失效，而可能再行同意移撥，此似已過度限制本院工友之勞動權益。申言之，依勞基法施行細則第7條規定，有關勞動契約之訂定、終止，以及其他勞資權利義務等有關事項，應由勞資雙方自行商議決定，其變更亦同。公務機構之技工、駕駛、工友之移撥或轉僱，勞基法尚無規範，除人事總處就移撥另有規定者外，可由勞資雙方事先約定，以避免影響相關人員權益。本院秘書處以上開「通知」方式，變更或新增原勞動契約內容；然此通知公告之性質，係雇主之一方預定用於與所有工友、技工（含駕駛）簽訂勞動契約所為之約定，且由於雙方締約地位差距，該通知公告後，本院工友將難與雇主方進行議約磋商，改變其內容，進而換取工作待遇，故具有「附合契約約款」屬性，其效力即應以民法第247條之1⁹判斷，並非當然拘束他方當事人，倘該約定「顯失公平」，該約定即屬無效。查本院第5屆監察委員就任以來，曾於104年5月間同意移撥駕駛1人至考試院，105年3月間同意移撥駕駛1人至考試院，以及駕駛3人、工友1人至立法院，然本院工友人力不足於此前同意移撥時，亦同時存在，則本院秘書處何以自該「通知」後均不予同意移撥之處置方式，而迥異於往例，致招質疑處置欠缺一致標準，其間之區別對待，實欠合理說明及必要性；況該處表示，須待「未來工友缺額若能補實或

⁹顯失公平的判斷因素即規定在民法第247條之1之各款事由：1. 免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。2. 加重他方當事人之責任者。3. 使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。4. 其他於他方當事人有重大不利益者，有上述事由即屬顯失公平。

委外勞務可行，且執行順暢」時，始有可能再次同意移撥，然觀察本院近年多次對外應徵工友均乏人問津之情形，此條件何時成就？幾屬不能或難以達成，形同剝奪工友尋覓至其他機關服務之工作機會，對工友勞動權益有重大影響，可徵該約定已顯失公平，有待深究探討。

(五)綜上以論，本院既以「人權院」自詡，則關於自家工友、技工、駕駛等經濟弱勢同仁之工作權益，特應從優予以照料，中、長期而言，允應積極改善其等勞動條件與工作待遇；短期間，該等人員如欲應徵他機關移撥轉僱，似可採柔性關懷作為，傾聽其心聲，盡力協助解決困難，以爭取認同，如工友確有移撥至他機關之意願與需要，則從寬協助以成人之美，並符合維護基層勞動人員工作權益之旨。本院秘書處知悉15名工友擬應徵立法院職缺後，疏未與其逐一懇談，逕以一紙「通知」公告本院工友如擬應徵他機關移撥職缺，本院均不予同意，且不核發同意函等相關文件，作法上似可再予柔軟細緻化，務求圓滿妥適處理為要。至於本院秘書處「通知」雖係參酌人事總處函釋並以便於庶務推行為由而作成，然就何時重行開放同意工友移撥，添加難以實現之條件，裁量欠缺合理及必要性，過度限制本院工友勞動權益，形同剝奪工友尋覓至其他機關服務之機會，且與往例處理方式不同，致招違反平等原則之質疑，不符本院保護人權及維護勞工勞動權益之宗旨，允宜檢討改進。

四、本院秘書處允宜檢討現行工友之管理措施及勞動條件，積極營造優良勞動環境，提升本院工友工作效率與留任意願；並應配合參與人事總處「中央各機關學校工友移撥媒合作業實施計畫」，以較佳勞動條件吸引

外機關工友前來應徵，適時補充人力，緩解本院工友工作負擔，亦係維護本院守護人權價值：

- (一)國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應實施保護勞工之政策，且勞資雙方應本協調合作原則，共同構築一個優良勞動環境（憲法第153條、第154條參照）。「經濟社會文化權利國際公約¹⁰」第7條亦規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件……」實則，工資給付多寡僅是勞動條件之一，舉凡工作環境、工作條件、管理措施及福利待遇等，在在影響勞工之工作效率與留任意願。此由本院秘書處於於10月24日至27日分別洽詢擬前往應徵立法院工友13位同仁，其中除以「福利、所得較優、工作穩定為考量」計7名外；家庭搬遷考量，計1人；因改變工作場域，紓解工作壓力，計1人（本院已調整該員工作，目前狀況良好）；同仁間相處關係不佳，擬改變工作環境，計4人（其中1位經調整工作區域後，目前情況良好）。亦即有6名並非單純考量工資及加班費多寡，當可知悉。
- (二)為瞭解同仁心聲，該處業於105年10月20日召開技工工友環境清潔考核檢討會，作為業務精進及年度考核之參考；近期內將再就工作、加班等問題徵詢同仁看法、心聲，作為綜合檢討之參考，應改善者，即著手改善，倘因預算不足或於法無據，窒礙難行者，亦應向同仁委婉說明，除希望提供同仁安心樂意在院服務的環境外，更期待能營造一個「家」的氛圍。又前開工友同仁面臨之問題，如有涉及人際關係，需靠智慧經營或化解，各級同仁將持續協助調處、關心，設法化解彼此心結。顯見該處已著手

¹⁰依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第2條規定，具有國內法效力。

檢討工友之工作條件，倘能積極落實上述規劃願景，邁向更為人性化管理，允為本院所樂見。

- (三)105年人事總處為促使工友人力能在各機關獲得充分有效運用，進而落實工友員額精簡政策，開辦「中央各機關學校工友(含技工、駕駛)移撥媒合作業實施計畫」，就各機關非超額工友之職缺蒐整後公告，並媒合有意願移撥之工友。倘該計畫賡續辦理，本院秘書處允宜積極配合參與該項工友(含技工、駕駛)移撥媒合作業，並提升本院工友工作條件，改善管理措施與勞動環境，營造合宜且人性化工作環境，提高他機關工友申請移撥本院之誘因，以資選任適任工友，適時補足本院工友人力之不足，亦能兼顧現職工友工作量之緩解，契合本院守護勞動人權之最高價值。

調查委員：王美玉

仇桂美