

三、人員移撥安置

編號	問題內容	權責機關 (單位)	更新日期
Q1	<u>現職人員是否會調至其他機關服務？又其調動是否可公開、透明，利於就近工作並照顧家庭？是否可先辦理調查意願？</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q2	<u>地特考試及格人員，訓練期滿成績及格之日起 3 年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，如改制時仍未滿 3 年，是否留任公所？</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q3	<u>機要人員如何安置？</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q4	<u>工友之任用及工作分配，是否仍受保障？工作地點是否仍於原機關留用？亦或由市政府統一派任？</u>	秘書處	102 年 4 月 11 日
Q5	<u>駐衛警察如何安置？是否仍由原任用機關就現行工作續任？亦或會安排駐衛警察之移撥？其人員是否可選擇欲移撥區域、單位？以保障工作權，延續工作年資？其移撥何時可以開始申請？是否依敘獎、證照、學歷、考績等條件評比優先選擇移撥單位？</u>	警察局	102 年 4 月 11 日
Q6	<u>楊梅市公所駐衛警察 5 年內有因機關裁撤(併)、組織變更或業務緊縮精簡人員而優退裁駐衛警察人員 6 員。若本會移撥至該單位否有違「實施優惠退離之機關，5 年內該機關預算員額不得增加」之規定？</u>	警察局	102 年 4 月 11 日
Q7	<u>編列於總預算額度內之約僱及臨時人員，改制後，是否仍得續僱？退場機制為何？能否先預告？</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q8	<u>工程管理費或基金進用之約僱人員(如石門水庫回饋金或作業基金)，改制後，是否仍得續僱？(解決偏遠地區工程人員流動大的人力不足問題)</u>	人事處 (組織科、人力科)	102 年 4 月 11 日
Q9	<u>單位縮編或裁併，編制和非編制人員去留？是否可協助轉調縣府以外公務機關任職？</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q10	<u>鄉公所財政課將於改制後裁撤，相關人員之安置及工作權益問題，建議提早規劃及比照新北市作法提供工作單位選項作選擇，以避免人心惶惶。</u>	財政局 地方稅務局 人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日

三、人員移撥安置

編號	問題內容	權責機關 (單位)	更新日期
Q11	<u>財政課裁撤後，部分同仁為一般行政職系，如依現行縣府核定工作計畫，承辦契稅業務者建議移撥至地方稅務局，惟因該局均屬財稅行政職系，移撥同仁能否比照支領稅務加給，將影響同仁移撥意願。</u>	地方稅務局	102 年 4 月 11 日
Q12	<u>各鄉鎮市公所財政課或代表會人員，移撥各區公所或其他機關，得不受任用法第 26 條迴避任用限制，以保障該人員權益。</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q13	<u>建請獸醫職缺仍留在區公所，以就近服務民眾，若真的必須設置在農發局所屬之防疫所，建請上班地點仍在區公所，以駐點方式服務民眾。</u>	農業發展局	102 年 4 月 11 日
Q14	<u>清潔隊人員工作地點建請維持現況或依個人意願自動請調由局統一分派。</u>	環境保護局	102 年 4 月 11 日
Q15	<u>哪些單位的人員需要參加專長轉換訓練？其辦理時間、地點及經費補助額度等問題，請妥為規劃、及早公布。</u>	人事處 (考訓科)	102 年 4 月 11 日
Q16	<u>縣府若需增加約聘僱人員人力是否可優先考量任用各鄉鎮公所解僱人員。</u>	人事處 (人力科)	102 年 4 月 11 日
Q17	<u>駕駛及駐衛警，其工作權如何保障？又如果以其他職缺任用，非原有專長性質，是否提供專業訓練以符合業務需要。</u>	警察局 秘書處	102 年 4 月 11 日

Q1: 現職人員是否會調至其他機關服務？又其調動是否可公開、透明，利於就近工作並照顧家庭？是否可先辦理調查意願？

- 改制直轄市後，各機關有業務移撥情形者，人員以隨同業務移撥為原則，並由業務承受機關依現職人員所具資格條件妥為安置。
 - 公務人員部分：以安置於適當職缺為原則，如確無移撥後職務應歸入職系之任用資格，亦無其他適當職務可資調派，於敘明理由後，其職務歸系得考量以暫歸之權宜措施處理。並由承接機關視業務需要，辦理專長轉換訓練，以取得擬任職務職系專長。倘確無適當職缺可供安置，且非屬排他性職務(首長、人事等一條鞭單位主管)，始得採留用方式辦理。
 - 約僱人員及臨時人員部分：配合業務移撥，以出缺不補或員額管控之溫和漸進方式辦理，又為使鄉(鎮、市)公所於本縣正式改制前合理運用人力資源，本府將研訂鄉(鎮、市)公所臨時人員及約聘僱人員進用之管制規定，並據以執行。
- 為兼顧業務推動品質與員工意願，本府將請各機關預先實施移撥安置意願及任用資格、工作專長之調查，俾利安置作業，並期人事相適。

[△TOP](#)

Q2:地特考試及格人員，訓練期滿成績及格之日起3年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，如改制時仍未滿3年，是否留任公所？

查地方制度法第87條之3規定，依第1項改制而移撥人員仍須受特種考試地方政府公務人員考試規則第9條限制轉調年限之規範。因改制後各機關(含區公所)員額的配置，將以人員隨同業務移撥為原則。因此，該地特考試及格人員若屬隨同業務移撥人員，則於訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起，於原公所及移撥改制後機關合計任職滿3年內，不得轉調移撥機關以外之機關。

[△TOP](#)

Q3:機要人員如何安置？

1. 依「公務人員任用法」第11條規定，機要人員，機關長官得隨時免職；機關長官離職時應同時離職。
2. 依行政院99年9月6日院授人力字第0990020147號函示規定，直轄市區公所非得進用機要人員之機關，惟為配合鄉(鎮、市)改制，原鄉(鎮、市)長由直轄市長以機要人員方式進用為區長者，於原鄉(鎮、市)長任內進用之機要人員，同意隨同留任至該區長離職為止。

[△TOP](#)

Q4:工友之任用及工作分配，是否仍受保障？工作地點是否仍於原機關留用？亦或由市政府統一派任？

1. 依本府100年12月6日府秘庶字第1000497558號函略以，基於本縣一體性及財政負擔考量並參照行政院91年7月1日院授人企字第0910025483號函示「各機關學校之工友，不論超額與否，均予全面凍結不補」之員額精簡政策，有關本縣所屬各機關，不另核定工友員額，各機關逕依在職工友數為基礎編列預算員額，出缺一律不補，並配合年度預算編列核實減列。
2. 本縣13鄉(鎮、市)公所現有工友預算員額，配置在公所或附屬機關，本處尊重各公所之調配權，惟出缺一律不補，並配合年度預算編列核實減列。

[△TOP](#)

Q5:駐衛警察如何安置？是否仍由原任用機關就現行工作續任？亦或會安排駐衛警察之移撥？其人員是否可選擇欲移撥區域、單位？以保障工作權，延續工作年資？其移撥何時可以開始申請？是否依敘獎、證照、學歷、考績等條件評比優先選擇移撥單位？

1. 本縣改制直轄市，部分設置駐衛警察之機關亦應隨同改制，其改制後組織變更、業務調整，駐警相關人事移撥、安置、退離等，規劃朝以下方向辦理：
 - (1)請各駐警機關評估研議按「行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法」相關規定，辦理其駐衛警察優惠退離。
 - (2)就本轄現有駐衛警人力充分相互移轉運用，辦理相關移撥安置事宜。
2. 至移撥安置方式，建議調查駐警意願，並視各機關需求，逐步規劃辦理。
3. 駐警移撥安置後，其相關權益事項仍按「各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法」辦理。

[△TOP](#)

Q6:楊梅市公所駐衛警察5年內有因機關裁撤(併)、組織變更或業務緊縮精簡人員而優退裁駐衛警察人員6員。若本會移撥至該單位否有違「實施優惠退離之機關，5年內該機關預算員額不得增加」之規定？

查楊梅市公所前因業務緊縮陳報本府核定優退駐衛警察6人，按「行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法」第4條規定，不得再進用駐衛警察，既已無駐警需求，不得再予移撥該機關。

[△TOP](#)

Q7:編列於總預算額度內之約僱及臨時人員，改制後，是否仍得續僱？退場機制為何？能否先預告？

約聘僱人員及臨時人員得否續予聘僱乙節，將俟本府實施業務功能調整及業務、人力盤點情形

後，視計畫是否有繼續之需求與經費情形，以及各該同仁績效考核結果而定。如有無法繼續聘僱者，將預先通知。

[△TOP](#)

Q8: 工程管理費或基金進用之約僱人員(如石門水庫回饋金或作業基金)，改制後，是否仍得續僱？(解決偏遠地區工程人員流動大的人力不足問題)

1. 公所的約僱人員計畫於改制後是否存續、人員是否續僱，須視該計畫之經費來源是否無虞、計畫所訂工作內容是否存續，以及人員所具備專業知能是否符合新市府用人需求而定。
2. 本府所屬各機關學校如有適當職務出缺，則上開人員凡表現良好並具該職缺參加甄審(選)資格及意願者，本府將通函請各機關優先就是類適任人員考量進用，以協助轉介至本府所屬機關學校。

[△TOP](#)

Q9: 單位縮編或裁併，編制和非編制人員去留？是否可協助轉調縣府以外公務機關任職？

1. 改制直轄市後，各機關有業務移撥情形者，人員以隨同業務移撥為原則，並由業務承受機關依現職人員所具資格條件妥為安置。
 - (1)公務人員部分：以安置於適當職缺為原則，如確無移撥後職務應歸入職系之任用資格，亦無其他適當職務可資調派，於敘明理由後，其職務歸系得考量以暫歸之權宜措施處理。並由承接機關視業務需要，辦理專長轉換訓練，以取得擬任職務職系專長。倘確無適當職缺可供安置，且非屬排他性職務(首長、人事等一條鞭單位主管)，始得採留用方式辦理。
 - (2)約僱人員及臨時人員部分：配合業務移撥，以出缺不補或員額管控之溫和漸進方式辦理，又為使鄉(鎮、市)公所於本縣正式改制前合理運用人力資源，本府將研訂鄉(鎮、市)公所臨時人員及約聘僱人員進用之管制規定，並據以執行。
2. 為兼顧業務推動品質與員工意願，本府將請各機關預先實施移撥安置意願及任用資格、工作專長之調查，俾利安置作業，並期人事相適。
3. 另本府所屬各機關學校如有適當職務出缺，則上開人員凡表現良好並具該職缺參加甄審(選)資格及意願者，本府將通函請各機關優先就是類適任人員考量進用，以協助轉介至本府所屬機關學校。
4. 至縣府以外公務機關之職缺任用，尚非本府得建議之權責範疇，爰無法正式轉介，惟當事人可留意職缺訊息並報名甄選。

[△TOP](#)

Q10: 鄉公所財政課將於改制後裁撤，相關人員之安置及工作權益問題，建議提早規劃及比照新北市作法提供工作單位選項作選擇，以避免人心惶惶。

財政局：

有關鄉公所財政課將於改制後裁撤，相關人員之安置及工作權益問題，本局將提早規劃。目前僅能就規劃方向說明：

方向一：本局增加足額人力，僅業務移撥，公所原有財政課人力就地消化或轉至他機關。(例如：臺中市政府)

方向二：就現行公所財政課業務中有關經辦財產管理、財務管理、出納(納入集中支付部分)等業務及員額直接移撥本局，至於相關人員則按個人意願隨業務移撥。(例如：新北市政府)

至於本局將採何種方式運作，屆時將依本局增加科室數及員額數再行決定。

地方稅務局：

本縣改制直轄市，有關公所財政課裁撤後辦理契稅人員部分，其安置及工作權益問題，經本局調查本縣各公所契稅人力現況，正式人員 21 名；臨時人員 16 名。本局以地價稅、房屋稅、土地增值稅、契稅為主要業務，與地政業務息息相關，考量稅地合一、業務屬性及便民服務，

建議作法如下：

1. 參照五都原委託各鄉鎮市公所契稅業務由本局收回自徵，屬業務移轉，故原契稅經辦員額(不含財政課長)隨同業務移撥。
2. 原契稅編制員額如奉准隨同業務移撥納編至本局，有關現有人員安置及工作權益處理如下：
 - (1) 正式人員具財稅行政職系資格，人員隨同業務移撥納編本局。
 - (2) 正式人員未具財稅行政職系資格者，如屬一般行政職系人員等，鼓勵進修職系專長轉換，取得財稅行政職系認定途徑：考量渠等人員移撥本局意願，參酌現職人員公務人員調任辦法第5、6、7條及銓敘部79年2月9日79台華審三字第0349450號函相關規定，於改制直轄市前取得銓敘部財稅行政職系專長認定移撥，以符支領稅務人員專業加給規定：最近5年在政府機關主辦、經主管機關核准立案之公立教育訓練機構或財團法人主辦之教育訓練機構，接受與調任職務職系性質相近程度相當之教育訓練，其專業課程達360小時以上結業，成績優良有證明文件者。在教育部認可之國內外專科學校畢業或其後在獨立學院、大學、研究所(含尚未畢業者)，曾修習與調任職務職系性質相近之科目20學分以上者；其所修習科目，依公務人員高等或普通考試專業科目及各校系(科、所)必修科目表所修習之專門科目，參酌調任職務之職系說明書及職務說明書所定工作性質及內容，計其學分。另訓練時數，若逾5年不予採計。
 - (3) 臨時人員部分，係屬契稅業務協辦人力，遵照本府102年3月21日府民自字第1020062182會議紀錄辦理(臨時、約聘人員是有經費才得以任用，經費用完時就無法再留任；因此，對於表現優良的臨時、約聘人員，可以建置資料存檔，俟有經費時再擇優晉用。)

人事處：

1. 改制直轄市後，各機關有業務移撥情形者，人員以隨同業務移撥為原則，並由業務承受機關依現職人員所具資格條件妥為安置。
 - (1) 公務人員部分：以安置於適當職缺為原則，如確無移撥後職務應歸入職系之任用資格，亦無其他適當職務可資調派，於敘明理由後，其職務歸系得考量以暫歸之權宜措施處理。並由承接機關視業務需要，辦理專長轉換訓練，以取得擬任職務職系專長。倘確無適當職缺可供安置，且非屬排他性職務(首長、人事等一條鞭單位主管)，始得採留用方式辦理。
 - (2) 約僱人員及臨時人員部分：配合業務移撥，以出缺不補或員額管控之溫和漸進方式辦理，又為使鄉(鎮、市)公所於本縣正式改制前合理運用人力資源，本府將研訂鄉(鎮、市)公所臨時人員及約聘僱人員進用之管制規定，並據以執行。
2. 為兼顧業務推動品質與員工意願，本府將請各機關預先實施移撥安置意願及任用資格、工作專長之調查，俾利安置作業，並期人事相適。
3. 本府所屬各機關學校如有適當職務出缺，則上開人員凡表現良好並具該職缺參加甄審(選)資格及意願者，本府將通函請各機關優先就是類適任人員考量進用，以協助轉介至本府所屬機關學校。

[△TOP](#)

Q11:財政課裁撤後，部分同仁為一般行政職系，如依現行縣府核定工作計畫，承辦契稅業務者建議移撥至地方稅務局，惟因該局均屬財稅行政職系，移撥同仁能否比照支領稅務加給，將影響同仁移撥意願。

1. 公務人員專業加給表(六)與表(一)差異：本局係稅務稽徵機關，編制屬財稅行政職系，且直接辦理稅務工作，符合支領公務人員專業加給表(六)之規定，相較一般行政職系支領公務人員專業加給表(一)人員，差額約為5千元，是以銓敘審定一般行政職系人員無法移撥進用，請各公

所預為調整職務安置因應。

2. 鼓勵進修職系專長轉換，取得財稅行政職系認定途徑：考量渠等人員移撥本局意願，參酌現職人員公務人員調任辦法第 5、6、7 條及銓敘部 79 年 2 月 9 日 79 台華審三字第 0349450 號函相關規定，於改制直轄市前取得銓敘部財稅行政職系專長認定移撥，以符支領稅務人員專業加給規定：最近 5 年在政府機關主辦、經主管機關核准立案之公立教育訓練機構或財團法人主辦之教育訓練機構，接受與調任職務職系性質相近程度相當之教育訓練，其專業課程達 360 小時以上結業，成績優良有證明文件者。在教育部認可之國內外專科學校畢業或其後在獨立學院、大學、研究所（含尚未畢業者），曾修習與調任職務職系性質相近之科目 20 學分以上者；其所修習科目，依公務人員高等或普通考試專業科目及各校系（科、所）必修科目表所修習之專門科目，參酌調任職務之職系說明書及職務說明書所定工作性質及內容，計其學分。另訓練時數，若逾 5 年不予採計。

[△TOP](#)

Q12: 各鄉鎮市公所財政課或代表會人員，移撥各區公所或其他機關，得不受任用法第 26 條迴避任用限制，以保障該人員權益。

依銓敘部 99 年 12 月 20 日部法三字第 0993288538 號書函及法務部 99 年 12 月 10 日法政字第 0999053620 號書函釋，因改制而移撥人員，倘原機關主管經核派為新機關之首長，則該移撥安置任用案，應視為新機關首長接任前已任用人員，不受公務人員任用法第 26 條第 1 項迴避任用規定限制。惟機關首長具有公務人員陞遷、考核決策權限，則其對二親等以內親屬於機關內之調陞、考成程序，自應迴避，否則即違該法相關規範。

[△TOP](#)

Q13: 建請獸醫職缺仍留在區公所，以就近服務民眾，若真的必須設置在農發局所屬之防疫所，建請上班地點仍在區公所，以駐點方式服務民眾。

因應改制為直轄市，擬採原鄉鎮市公所獸醫編制人員納編至直轄市動物防疫機關，必要時由動物防疫機關再以駐區公所方式執行動物防疫業務，以符合動物傳染病防治條例規定並維持動物防疫體系架構之完整。

[△TOP](#)

Q14: 清潔隊人員工作地點建請維持現況或依個人意願自動請調由局統一分派。

工作地點將依業務範圍、職責分工、家庭因素、工作表現等各方面考量，由環保局統一分派。

[△TOP](#)

Q15: 哪些單位的人員需要參加專長轉換訓練？其辦理時間、地點及經費補助額度等問題，請妥為規劃、及早公布。

1. 專長轉換訓練有二種情形：

(1) 職系專長轉換訓練

移撥人員不適用新職務之職系時，儘量調整同職組可調任職系職務，其因職系不符者，以暫准歸系先予派職，由承接機關視業務需要，辦理專長轉換訓練，以取得擬任職務職系專長。

(2) 第二專長訓練

由各承接業務機關培訓公務人員第二專長，提升同仁核心能力，例如本府環保局針對部分一般行政人員實施訓練，以取得環保行政任用資格。

2. 改制後，本府將針對上開第一種情形，視移撥狀況，協助規劃辦理。至前開第二種情形，由本府各承接業務機關視實際需求辦理。

[△TOP](#)

Q16: 縣府若需增加約聘僱人員人力是否可優先考量任用各鄉鎮公所解僱人員。

因各鄉鎮市公所改制為區公所而契約期滿解僱之約聘僱人員，本府所屬各機關如有適當職務出

缺，則上開人員，凡表現良好並具該職缺參加甄審(選)資格及意願者，本府將通函請各機關優先就是類適任人員考量進用。

[△TOP](#)

Q17:駕駛及駐衛警，其工作權如何保障？又如果以其他職缺任用，非原有專長性質，是否提供專業訓練以符合業務需要。

警察局：

駐警移撥安置後，其相關權益事項仍按「各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法」辦理。

秘書處：

1. 查行政院勞工委員會 86 年 9 月 1 日台勞動一字第 037287 號公告略以，公務機構技工、駕駛人、工友自 87 年 7 月 1 日起適用勞動基準法。
2. 有關駕駛之任用保障，除有勞動基準法所定終止勞動契約之情事外（按：第 11 條、第 12 條），雇主不得終止勞動契約。
3. 依據中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案，各機關得視業務需要，加強充實工友、技工知能。

[△TOP](#)