

桃園縣改制直轄市人員移撥及權益保障說明會

龜山場次會議記錄

壹、時間：102年6月19日（星期三）下午2時

貳、地點：龜山鄉公所2樓視訊會議室

參、主持人：桃園縣政府人事處徐主任秘書秋菊

記錄：蘇美嘉

肆、出(列)席人員：如附簽到表

伍、主持人、長官致詞：

一、龜山鄉陳鄉長志謀：

歡迎縣府各局處長官蒞臨龜山鄉公所，今日改制直轄市人員移撥及權益保障說明會旨在改制前就同仁權益事項能充分溝通，同仁們應藉此機會提出自己的想法與意見，也希望縣府能重視地方基層員工之權益並確實給予保障。改制後市政府與區公所即是一家人，希望縣府長官能整合各鄉鎮市基層員工意見，並積極為基層員工爭取應有之權益。最後祝福今天說明會圓滿成功，各位長官同仁健康快樂。

二、人事處徐主任秘書秋菊：

今日非常高興來到龜山鄉公所跟各位說明有關改制後人員移撥及相關權益保障事項，縣長已明確傳達「改制直轄市，基層服務不打烊、業務無縫接軌」之理念，以及改制之目的是為了讓縣府服務再往前跨進一步，縣長非常重視改制後基層同仁的權益，並指示人事處至各鄉鎮市辦理說明會時務必告訴公所同仁，公所及代表會之編制人員、約僱人員、臨時人員之工作權皆予以保障，裁撤單位或機關所屬人員，優先辦理就地安置，如機關已無是類人力需求者，亦優先移撥至鄰近地區之機關或承接該項業務之機關，102年1月3日前編有預算的約僱及臨時人員出缺仍可遴補，之後額外增加預算編列的人員始不予保障，請大家安心、放心工作。

另日前發送之會議資料內附有改制後人員移撥及權益保障事項問答集，同仁們就其所列事項如仍有疑義，請於今日會議中提出，並由在場各機關與會代表作更詳盡之說明；如有現場無法解答者，亦將責成相關機關帶回研議，勢必找出各鄉鎮市能一體適用之解決方案。

陸、綜合座談

項次	公所及代表會同仁提問內容	本府各局處與會代表回應內容
1	書面提問： 改制後本所臨時割草雇工之工作及相關權益是否受到保障？	人事處徐主任秘書秋菊： 1. 查龜山鄉「臨時雇工」共 103 人，分別負責公墓巡邏、道路坑洞修補、公園地皮維護、環境割草……等工作，按日計資，每月薪資最高給予 22 日。因此為龜山鄉獨有之編組，其工作內容又涉及民政局、城鄉發展局、工務局等多個機關，為考量各公所間用人之衡平性與一致性，本案將由本處帶回縣府邀集各相關機關統籌研議。 2. 基於「保障現職人員工作權」之理念，原則上有編列預算之人員，其工作權皆予以保障。惟是類人員隨業務移撥歸屬各局處後，往後每年是否仍予續僱，仍需視各機關人力調配、業務消長、預算經費及個人工作表現加以考量，或許最終可採「溫和漸進、出缺不補」的方式辦理。
2	龜山鄉陳鄉長志謀： 1. 本鄉雇工編組由來已久，以「割草雇工」為例，成立之初係因本鄉近 80%面積為山坡地，鄉內又有諸多產業道路，過去從本鄉與現今新北市交界之處即可發現，新北市之邊坡及道路整潔美觀，而本縣卻是雜草重生，形成強烈對比；又縣府過去多以發包方式請廠商協助市容整	人事處徐主任秘書秋菊： 1. 鄉長意見本處將帶回縣府研議，基於縣長改制直轄市人員權益保障之理念，所內人員之工作權皆予以保障。惟本案雇工非一般之臨時人員且人數眾多，所辦業務涉及多個局處，仍須由業務機關綜合考量本縣各公所之人力配置之公平與一致性，並評估是類人力之必要性，建議採「溫和漸進、出缺不補」之原則辦理。

理之工作，但此業務 1 年僅發包 4 次，尤其春夏時節，雜草生長之快，發包方式已緩不濟急，民怨由此而生。而在本鄉「割草雇工」編組成立後，渠等不僅負責清除本鄉所有產業道路之雜草，舉凡人行道整潔之維護、安全島花圃之美化，皆由這班雇工以機動而迅速之方式處理，爰是類人員對市容之美化貢獻良多。 2. 另以預算編列角度探討，如以「發包方式」與「成立雇工編組方式」相比較，其所需經費相差無幾者，則本鄉割草雇工之編組，或可成為其他鄉鎮市之楷模，這不僅能機動迅速地維護市容，亦能增加鄉民的就業機會，保障其工作權益，以上補充請縣府加以考量採納。 3. 舉凡市容維護、道路坑洞修補等枝微末節之工作，如未能及時、機動、迅速的處理，皆為民怨產生之始。以臺北縣改制新北市為例，改制後，原市民舉報修補道路中寬約 1 見方之坑洞，俟完成冗長之報府程序後，小洞已成大窟窿。由此可知，若公所無相當人力予以即時性、機動性之處理，便無持續性、便利性之基層服務。府方雖對人力配置有所考量，	2. 誠如縣長「改制後服務不打烊、業務無縫接軌」之理念，改制後不應產生更多民怨，鄉長意見必帶回府內研議，於正式改制前仍有足夠之準備期，相信各局處皆能在期限內綜合考量各項因素，統籌規劃人力配置妥處是類人員。
---	---

	惟是類人員之存在就基層服務而言確有其必要性，此點仍請縣府慎重考慮。	
3	書面提問： 依媒體所述，「規畫訓練及培養第二專長」於何時進行？其對象是否包含約僱人員及臨時人員？	人事處游科長建盛： 所稱人員專長訓練可分為以下 2 種情形： 1. 編制人員：參據「行政院及所屬各機關公務人員職系專長轉換訓練實施計畫」，如隨同業務移撥安置的人員，其職系與新職不符者，先以「暫歸職系」辦理，惟應配合業務機關規劃第二專長之訓練課程（如修習訓練時數或至大學進修學分數），以取得各該職系所需資格。 2. 非編制人員：其訓練係以提升是類人員一般核心能力為主，如電腦能力、法律知識等。至於相關訓練辦理情形，將視預算經費，規劃明年辦理是類人員調訓事宜。 人事處徐主任秘書秋菊： 關於公所同仁訓練進修所需經費，縣府所列預算畢竟不如各鄉鎮市充裕，請鄉長基於照顧同仁，於改制前寬列訓練進修預算，給予同仁補助與進修之機會。
4	書面提問： 裁撤單位之公務人員如無意願配合移撥，是否仍可留任公所？	財政局黃主任秘書如松： 財政課於改制後業務歸零，除辦理出納業務人員留任公所秘書室外，其餘人員在「保障現職人員工作權」之原則下，便是轉換工作地點。另在此聲明，保障工作權之原則並不包含保障職稱及職位。 地方稅務局馮科長秀珍：

	經本局調查各公所辦理契稅業務之公務人員移撥意願，龜山鄉公所現有正式編制人員 1 名，且表示無意願移撥。惟依「人員隨同業務移撥」之原則，於改制時移撥空缺予本局另補人員亦可。 人事處人力科黃科長姬茱： 1. 所稱「人員隨同業務移撥」之原則，係指改制前 1 日，擔任應予移撥職務之人員，於改制之日隨同移撥至承接該業務之機關。是以，於改制前，公所內如有其他職務出缺，且應予移撥之人員符合該出缺職務資格需求，並經鄉長同意調任者，得於改制前調任「非屬移撥」之職務。 2. 另各局處實施「人員移撥意願調查」一節，旨在調查人員工作專長及任用資格，以作未來移撥時職務調派之參考依據，並非「無移撥意願者即可不接受移撥」。 人事處徐主任秘書秋菊： 1. 人員係隨同業務移撥為原則，在職系相容之前提下，改制前鄉長有權作內部人員之調整與調派，調派後所遺職缺，得以考試分配或對外招募方式辦理，可避免人員移撥安置問題： (1) 提報考試職缺：依規定辦理該項業務之考試分發人員，即應隨同業務移撥至新機關。 (2) 對外招考：請於公告職缺時，明確告知於 103 年 12 月 25 日改制時，該職務將隨同業務移撥。
--	--

		2. 惟於改制前 1 日如人員仍擔任應予移撥之職務者，仍應配合移撥。
5	書面提問： 公所內超額進用駐衛警部分是否移撥？或可續留公所至離職止？	警察局李專員維振： 現行駐衛警員額係採總量管制，超額部分以「溫和漸進、出缺不補」之方式辦理。為配合本縣改制直轄市，現階段僅針對代表會駐衛警作移撥安置，並就各機關新增駐衛警需求予以統籌調配。至公所駐衛警則採人員隨同業務移撥之方式，原則上暫不予調動。
6	書面提問： 本所所屬公園路燈管理所及養護工程所編制及非編制人員如何安置？其主管人員之待遇是否仍予保障？	人事處組織科李專員宜璇： 改制後，城鄉發展局將就「公園路燈管理業務」設內部單位或所屬機關，基於「人員隨同業務移撥」之原則，各鄉鎮市所屬公園路燈管理所編制及非編制人員，皆予以安置其專責單位或機關(城鄉發展局未列席，以書面資料由人事處代為答復)。 工務局蔣科員怡嫻： 本府研究發展考核委員會於 102 年 5 月底已開會同意工務局設所屬機關「養護工程處」，其組織與業務分工刻正研擬中，各鄉鎮市所屬養護工程所之編制、非編制人員及業務劃分，工務局將一併考量。 人事處戴專員沁滢： 機關裁撤，如經市政府統籌研議後，確實無法安置而移撥至其他機關，致新職所支薪給較原職為低者，除所任新職為陞遷者外，得依公務人員加給給與辦法第 5 條之 1 規定補足差額，並隨同待遇調整而併銷。

7	書面提問： 如原縣府業務於改制後下放由區公所辦理者(如勞工行政相關業務)，人力是否也隨之增加？	人事處李專員宜璇： 關於本府各局處與公所間業務劃分問題，本府研究發展考核委員會召開之「業務功能調整會議」業於 102 年 5 月底辦理完竣。有關「勞工行政」相關業務，經洽勞動及人力資源局表示，如該項業務確屬新增，將極力向中央爭取人力及經費挹注。 勞動及人力資源局陳股長慧茹： 依本府研究發展考核委員會召開之「業務功能調整會議」決議，改制後將於公所設置「就業服務」業務，該業務歸屬於公所社會課，主要辦理勞工法令之提供、就業媒合、勞工權益保障之諮詢服務，其所需人力及經費將優先向中央申請補助。
8	書面提問： 原鄉長任內進用之機要駕駛，是否也依行政院函示規定，如鄉長以機要人員方式進用為區長者，可隨同留任至該區長離職為止？	秘書處劉專員靜如： 行政院函釋所稱「機要人員」係指機關中所列之行政職，且經銓敘部同意列為機要職者，各鄉鎮市公所進用與首長共進退之駕駛，非屬前揭函示所稱之機要人員。另依「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」規定，除部會正副首長及簡任第 12 職等以上之首長可配置駕駛外，其餘不得配置駕駛。綜上，各公所原進用之機要駕駛無法留任。
9	書面提問： 改制後若組織業務縮編，現職非編制人員是否移撥或解僱？	人事處徐主任秘書秋菊： 依「人員隨同業務移撥」原則，現職正式人員、聘僱人員、臨時人員皆隨同業務移撥，現職人員工作權將受到保障。業務歸屬於市府者，亦可能採人員派駐公所方式辦理。未來本府將統籌規劃各公所人員配置，如為多餘

		人力，則採「溫和漸進、出缺不補」之原則處理。
10	龜山鄉公所簡主任秘書大林：	人事處徐主任秘書秋菊：
	1. 有關改制後市政府與公所間業務劃分部分，希望縣府能整理一個完整、一致之分工表。	本府研究發展考核委員會於 102 年 5 月底已完成「業務功能調整會議」，俟其統整完畢後會再行文至各鄉鎮市公所知悉，簡秘書建議將帶回請該會盡快作業。
	2. 依現行改制作業，各公所已確定內部單位，但總員額數還未確定，如欲先行調派亦窒礙難行，爰請盡速告知公所員額數，以利作業。	原則上，以現有編制員額扣除應移撥員額，大致為公所改制後之員額數，各公所現即可預為規劃，俟業務分工確定，本府將再視情況調整。
	3. 依本所現行狀況，每位承辦人可能辦理多項業務，如僅其中 1 項業務需移撥至市府者，依「人員隨同業務移撥」之原則，該承辦人之去留如何決定？	本府各業務主管機關曾調查辦理各項移撥業務之人數，人數皆由各公所核實填報，所以移撥之人數以當時填報為主，若公所經自行調整後移撥空缺亦可。
	4. 有關代表會優惠退離計畫，辦理優惠退離者最多得加發 7 個月俸給總額之慰助金，請問得辦理優惠退離之基準日為何？公所職員是否適用？	(1)代表會優惠退離部分將於 7 月召開會議，並請代表會派員商討訂定基準日，原則上有 2 方案： a. 統一訂於改制前 1 日(103 年 12 月 24 日)退離，退離者加發 7 個月慰助金。 b. 以改制前 1 日為基準往前推算 7 個月辦理退離者，加發 7 個月慰助金，惟每遲 1 個月申請退離者，便少發 1 個月。 (2)另本加發方案僅適用於代表會正式編制人員及聘僱人員，公所人員及代表會臨時人員不適用。
11	龜山鄉民代表會林秘書珮如：	人事處徐主任秘書秋菊：

	代表會正式人員、約僱人員、臨時人員及駐衛警安置何時確定？安置之處由誰決定？	1. 編制人員：代表會正式人員優先安置於公所，屬外掛員額，俟人員離職後出缺不補。 2. 非編制人員：以安置於公所為原則，如公所無適當職缺，由本府統籌安置於鄰近機關。 3. 駐衛警：因各鄉鎮市公所駐衛警人數分配相當不均，爰由警察局統籌規劃，視各機關駐警人力需求配置，移撥原則請參考會議資料第 8 頁駐衛警一節。 4. 有關各類人員安置之處，由各業務主管機關依其規定辦理。 人事處黃科長姬棻： 鄉鎮市長於卸任前 1 個月內，依規定人事任用權即行凍結。 若有職缺調整需要者，建請儘早作業。
12	清潔隊吳隊長瑞麒： 1. 本鄉清潔隊原有 137 人，另於今年新增 1 年 1 僱隊員 6 人，改制後這 6 人係比照隊員身分，亦或維持 1 年 1 僱？	環境保護局陳科長永信： 102 年起增編 1 年 1 僱之人員，仍維持 1 年 1 僱。另環保署刻正訂定「清潔隊設置基準」，公所清潔隊回歸本局後，將依設置基準重新核算員額，如現有員額高於設置基準者，則繼續僱用但出缺不補，或俟正式隊員出缺，由渠等先行遞補；如現有員額低於核算員額者，則優先納編。
	2. 有關清潔隊隊員清潔獎金部分，改制後從事行政職務之隊員，可否支領？	依現行規定，有實際從事清運工作者方得支領清潔獎金，此規定不因改制而改變。惟改制後各隊員是否實際從事清運工作並支領獎金，則改由本局依事實認定之。

	3. 本鄉清潔隊有臨時人員 35 人，因先前未納入公所臨時人員總量管制之範疇，改制後是否保障其工作權？	基於「保障現職人員工作權」之原則，如公所有編列預算之臨時人員，本局將全盤接收，惟翌年改由本局編列預算時，則需有預算方能續留。
13	幼兒園邱約僱人員桂芳： 本鄉立幼兒園老師包含雇工、約僱人員及臨時人員，改制後是類人員是否受到保障？	教育局劉主任美雲： 改制後幼兒園主管機關由各鄉鎮市公所改為教育局，是改制前後唯一不同之處，現職人員之工作權皆予以保障。惟原從事幼兒教保服務之人員，需具幼教相關資格，未具教保服務人員資格者，幼兒園應將其調整至適當職務。請鼓勵所屬同仁把握機會踴躍參加各次教師甄選機會。

柒、散會：下午 4 時。