

議題研析

- 一、題目：林務機關從業人員管理研析
- 二、所涉法律：勞動基準法、勞資會議實施辦法、工會法
- 三、探討研析：

(一) 報載，阿里山森林鐵路工會代表及聲援勞團共 50、60 人，昨冒雨北上農委會抗議，要求恢復以前台鐵路局代管時期的福利、提高本薪至 3 萬元以上，未來政府組織改造不得任意裁撤林鐵，並要求林務局長、文資處長與工會定期協商，不得任意打壓。林鐵工會理事長王裕凱表示，林鐵員工背負維護鐵道運作的任務，是耗體力與高危險性工作，但第一線基層員工本薪大都不到 2.8 萬元，加上其他津貼，起薪更不到 3 萬元。以其本人為例，年資約 5 年，每月扣掉勞健保費用，實領僅 2.6 萬元。以前台鐵時期每年三節獎金、喪葬補助、子女教育補助、退休互助金都有，去年 6 月移轉林務局後，福利大幅縮減，目前林鐵只剩 217 人，滿編 268 人，導致排班辛苦，必須使用兩周變形工時，做 10 休 4，司機常要加班，很容易疲憊，影響行車安全。

(二) 林務局對上述新聞回應重點如下：

- 1、臺鐵局屬事業機構，林務局屬公務機關，兩者薪資結構福利制度不同，為使原森鐵處人員移撥後，其薪酬待遇不致降低，林務局特別參照原森鐵處的「阿里山森林鐵路管理處人員管理要點」，薪資待遇、獎金、所

有法定福利措施及補助如年終獎金、考核獎金、春節疏運獎金、安全獎金、乘務旅費、危險職務津貼、僻地津貼等發放全數比照臺鐵，甚至有部分項目再調整為優於臺鐵。該局深刻體認第一線員工的辛勞，雖政府體制內薪資結構有其限制，若林鐵營運績效卓著，將與農委會研議適度提高最基層員工之本薪。

- 2、林業鐵路及文化資產管理處為奉行政院核定設置之正式機構，為林務局下轄之 8 個林區管理處及農航所之後的第 10 個林務局附屬機關（構），絕非部分工會成員指陳之「非常態性組織」，當然更沒有隨時會被裁撤的可能。
- 3、林鐵處於 107 年 7 月 1 日成立後，為儘速釐清勞工權益相關事項，由勞方推舉 6 名代表與資方進行 2 次勞資會議，至企業工會於 107 年 9 月 25 日核准登記後，又再與工會共同召開 3 次相關會議，合計 5 次，該處於彈性工時等事項皆依法遵循勞資會議協商結果辦理，如工會對協商次數或層級有所訴求，溝通大門也隨時敞開。
- 4、林務局將參考過去數年的營運表現，預計於今（108）年度針對基層從業人員制訂營運績效獎勵制度，以鼓勵員工持續加強安全管理、改善營運績效，並進一步強化創新行銷與服務等作為，讓國寶級的阿里山林業鐵路成為享譽國際的文化地標。

（三）阿里山林業鐵路於 102 年起由臺鐵局設立的臨時編組「阿里山森鐵處」協助營運，107 年行政院核定於林務局下設阿里山林業鐵路及文化資產管理處，並於

7月1日成立，林鐵業務與人員由臺鐵移回林務局經營管理。上述新聞主要有二重點，一是阿里山森林鐵路從業人員從事耗體力與高危險性工作，勞方認為薪資待遇偏低，資方(林務局)認同第一線員工的辛勞，如林鐵績效卓著，再與農委會研議適度提高最基層員工之本薪，甚或研議績效獎金制度。一是該局有定期召開勞資會議或與工會協商，工會仍訴求林務局長、文資處長與工會定期協商、政府組織改造不得任意裁撤林鐵及法定福利以外之其他福利等。

四、建議事項：

(一)公部門不定期契約臨時人員薪資水準應符合職責繁重程度

「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」第2點規定，臨時人員係指機關非依公務人員法規，且以人事費以外經費自行進用之人員。阿里山森林鐵路從業人員係以「林務發展及造林基金」進用之不定期契約臨時人員。行政院本(108)年1月1日訂頒生效之「公部門主動解決低薪方案」，係規劃就公部門臨時人員等編制外人員月薪低於新臺幣3萬元者逐步調整至3萬元。所謂「月薪」係指「平均每月總薪資」，即每月固定給與之「經常性薪資」加計非固定之獎金等「非經常性薪資」(如年終獎金或工程獎金等)折算之每月平均支領數額。依報載林鐵員工負責維護鐵道運作，是耗體力與高危險性工作，但第一線基層員工本薪大都不到2.8萬元，因其加計非經常性薪資後，所得方有3萬元，不屬於上述主動解決低薪方案適用對象；勞方認為依工作性質本薪

(每月固定給與之「經常性薪資」)應予提高。

公部門臨時人員人事費用進用來源為機關業務費或作業基金，因經費資源有限，又或者負有公共性目的，營收收入部分挹注基金有限，普遍而言，受限於經費，臨時人員進用薪資不高。不定期契約臨時人員是編制外長期僱用人力，如其職責程度確屬辛勞，服務機關應積極尋求資源挹注，改善薪資水準，以留任優秀人才。

(二)「臨時人員」名稱建議改以其他適當名稱，並強化人力資源管理效能

為積極回應民眾需求，政府職能增加，各機關業務及人力需求皆有增無減，因編制人員員額被控管，各機關常有進用臨時人員等非編制內人員之情形，為免不當進用臨時人員，爰有上述要點之規範。另行政院於 107 年 7 月 18 日核定「行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫」，該計畫規定自 110 年起，原則不再運用勞動派遣，各機關運用之派遣勞工應於 108 年度勞動派遣總經費額度內，依業務性質檢討改自僱臨時人員或其他人力運用方式；另依該計畫改自僱之臨時人員，屬不定期契約進用者，視為經行政院核定之不定期契約臨時人員。

依上述計畫，派遣人員如改為自僱人力(不定期契約臨時人員)，公部門進用之臨時人員人數勢必增加，基於臨時人員係政府彈性人力運用之一環，以人力資源觀點觀之，為增進臨時人員向心力，不宜以「臨時人員」簡便分類人員性質及法規名稱。另其管理上

亦應強化人力資源效能。

(三) 行政機關除依規定建置勞資會議外，更應強化與工會之溝通

勞動基準法第 30 條及第 30-1 條變形工時、第 32 條延長工時、單月上限 54 小時、第 34 條輪班間隔、第 36 條例假調整及第 49 條女性夜間工作等等須經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後才得實施。依上，工會同意權優先於勞資會議，但如勞資會議成立於前，工會成立於後，勞資會議之前同意事項工會仍有可能不認可而衍生爭議；亦有學者指出勞資會議將勞動條件事項作為討論事項，有可能攪亂勞資會議與團體協商之界限。企業工會為法定代表勞工之法人組織，而勞資會議屬非法人組織，二機制角色、效力及功能不盡相同。

上述阿里山林業鐵路及文化資產管理處有定期召開勞資會議或與工會協商，惟工會仍透過媒體主張林務局長、文資處長與工會定期協商等，勞資雙方溝通及互動情形仍應再予努力，才能有效協調勞資關係、促進勞資合作。

撰稿人：賴怡瑩