

本報告僅供委員參考

公務人員協會法部分條文修正草案
評估報告

法制局 賴怡瑩 撰

中華民國 113 年 7 月

公務人員協會法部分條文修正草案評估報告

目 次

摘 要

壹、前言.....	1
貳、草案重點.....	1
參、問題研析與建議.....	2
一、增訂人事人員、政風人員亦得組織特種公務人員協會（草案第 4 條第 3 項第 1 款及第 10 條第 1 項第 2 款第 1 目、第 2 目）	2
二、中央三級或相當三級機關公務人員協會之主管機關建議修正為銓敘部（草案第 5 條第 1 項第 1 款、第 2 款）	3
三、得協商事項：修正為「福利措施」及增訂「俸給調整事項」（草案第 7 條第 1 項第 8 款、增訂同條項第 9 款）	5
四、得辦理事項：建議增訂「會員與機關間行政救濟事項之協助」（草案第 8 條第 4 款）	9
五、明確定義新增之機關公務人員協會推選全國公務人員協會會員代表規定（草案第 26 條）	9
六、爭議裁決委員會委員組成建議毋須置機關代表（草案第 39 條）	11
七、為免聘僱人員結社權流於形式，建議比照特種公務人員協會相關規定，增訂得成立專屬協會（建議修正本法第 51 條）	12
八、 法案性別及人權影響評估	14

肆、結論.....	14
伍、條文對照表.....	16
一、考試院、行政院提案條文	16
二、其他建議修正條文	45
參考文獻.....	46
附表：公務人員協會法部分條文修正草案 113 年 7 月 12 日與 112 年 10 月 30 日相異條文對照表	47
附錄一：「公務人員協會法部分條文修正草案」(初稿)座談會紀錄 及參採情形	50
附錄二：銓敘部法案及性別影響評估檢視表.....	71

摘 要

公務人員協會法 91 年 7 月 10 日制定公布，曾歷經二次修正，最近一次於 95 年 5 月 17 日修正公布。為因應公部門勞動關係之發展趨勢，回應各界對於公務人員結社有關訴求，考試院、行政院擬具公務人員協會法部分條文修正草案，於 113 年 7 月 12 日會銜函請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

公務人員協會法部分條文修正草案評估報告

壹、前言

公務人員協會法（以下簡稱本法）自民國¹（下同）91年7月10日制定公布，92年1月1日施行，曾歷經二次修正，最近一次於95年5月17日修正公布，95年5月19日施行。茲為因應公部門勞動關係之發展趨勢，回應各界對於公務人員結社有關訴求，使公務人員協會充分發揮積極性功能，促進國家與公務人員間和諧關係，考試院、行政院爰參酌各界意見及實務運作情形，增加公務人員協會組織模式、調降成立門檻、放寬協商事項、擴大參與範圍、強化會務自主、完善協商處理、精進爭議裁決，以及增訂保護參與公務人員協會事務人員之課責機制等，擬具「公務人員協會法部分條文修正草案」²（下稱本草案），並於113年7月12日以考臺銓二字第11300026101號、院授人綜揆字第11310012082號會銜函請本院審議。本草案曾於112年10月30日送請本院審議，本次提案與前案條文相異條文計5條（詳如附表）。茲就考試院、行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計修正 17 條。僅就本報告納入研析與建議條文摘錄修正要點如下：

- 一、為提高公務人員結社機會及意願，增訂特種公務人員協會之組織模式暨其類別範圍，以及中央三級或相當三級機關公務人員協會類別。
（修正條文第 4 條）
- 二、增訂特種公務人員協會及中央三級或相當三級機關公務人員協會之

¹ 本報告有關年份之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

² 立法院第 10 屆第 8 會期第 7 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 10042581 號），112 年 11 月 8 日印發。

主管機關、發起、籌組方式、分會，以及尚未組織機關公務人員協會者，得加入上級機關之公務人員協會之規定，以保障其結社權益。(修正條文第 5 條及第 10 條)

三、為提升公務人員協會之功能，修正公務人員協會提出建議、協商及參與事項之範圍。(修正條文第 6 條至第 8 條)

四、增訂新成立之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，以利其參與全國一致性事務。(修正條文第 26 條)

五、為強化爭議裁決程序之公正性，修正爭議裁決委員會之組成，並增訂爭議裁決委員迴避之規定。(修正條文第 39 條)

參、問題研析與建議

一、增訂人事人員、政風人員亦得組織特種公務人員協會(草案第 4 條第 3 項第 1 款及第 10 條第 1 項第 2 款第 1 目、第 2 目)

為擴大公務人員協會組織模式，本草案第 4 條第 1 項第 1 款後段增訂「特種公務人員協會」；同條第 3 項規定「第 1 項第 1 款特種公務人員協會由適用公務人員特種人事法律，具相同專業屬性且未能共同組織機關公務人員協會之公務人員所組織，包括：一、司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員之特種公務人員協會。二、適用同一公務人員特種人事法律，但工作性質及專業知能顯有差異，報經銓敘部認定同意者。」

經查公務人員任用法(以下簡稱任用法)第 32 條及第 33 條規定特種人員之任用，分別為「司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。」「教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之」。鑑於審計人員、外交領

事人員及交通事業人員均已得共同組織機關公務人員協會。至教育人員因應公教分途政策，以及公營事業人員部分，因國營事業逐漸移轉民營為政府既定政策，依國營事業管理法第 33 條規定，除法律另有規定外，其相關人事管理事項，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，至地方機關所屬公營事業人員，多以任用法進用，故均未予納入³。本草案僅司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員得組織特種公務人員協會。

除此之外，任用法並未授權，而係屬一條鞭系統管理性質之人事及政風人員，其任用資格係適用任用法，而任用程序及其機構設置，另制定人事管理條例及政風機構人員設置管理條例規範，與適用主計機構人員設置管理條例之主計人員，形成 3 個一條鞭體制，論者稱亦可謂特種人事法律⁴。爰此，基於人事、政風與主計同屬一條鞭之幕僚單位，並均有專屬法律規範機構設置及人員管理，且未能共同組織機關公務人員協會，為期一致，建議增訂人事人員、政風人員亦得組織特種公務人員協會。亦即第 4 條第 3 項修正「第一項第一款特種公務人員協會由適用公務人員特種人事法律，具相同專業屬性且未能共同組織機關公務人員協會之公務人員所組織，包括：一、司法人員、主計人員、關務人員、警察人員、醫事人員、人事人員及政風人員之特種公務人員協會。……。」另本草案第 10 條第 1 項第 2 款第 1 目、第 2 目亦應配合修正。

再者，本草案第 4 條第 2 項第 3 款增訂，各中央三級或相當三級機關得成立機關公務人員協會，惟地方機關未有依層級得分設機關公務人員協會之設計，允宜進一步研議。

二、中央三級或相當三級機關公務人員協會之主管機關建議修

³ 同註 2，頁政 5-政 6。

⁴ 蔡耀鋒，簡併特種人事法律之芻議，公務人員月刊，第 201 期，102 年 3 月，頁 18。

正為銓敘部（草案第 5 條第 1 項第 1 款、第 2 款）

國家安全會議、五院、中央二級或相當二級機關、相當中央三級獨立機關之機關公務人員協會及特種公務人員協會，其主管機關為銓敘部。」同條項第 2 款規定「前款以外中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會，其主管機關為其上一級機關。」

依本法規定，主管機關職司協會立案之准駁權⁵、協會如有違背法令或章程、逾越權限，妨害公益情事或廢弛會務者之處分權⁶，協商不成立之調解權⁷（包括成立調解委員會、核發調解結果證明書），中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會主管機關並非銓敘部，而係由上一級之二級機關為主管機關；惟本草案第 4 條第 2 項第 3 款明定「各中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會」與第 1 款「總統府、國家安全會議、五院之機關公務人員協會」、第 2 款「各中央二級或相當二級機關之機關公務人員協會」同為「機關公務人員協會」，既已承認中央三級機關公務人員之結社權，並與其他機關公務人員協會同樣具有依協會法規定之建議權、協商權等，復以層級節制模式區別主管機關，實有待商榷。

依工會法第 6 條第 1 項規定「同一廠場」、「同一事業單位」、「依公司法所定具有控制與從屬關係之企業」及「依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內」之勞工均得各自組織企業工會，亦即在同一企業內有 2 個以上工會並存情形；復依同法第 3 條第 1 項規定，主管機關未有不同之區別。工會成立之目的係為以集體結社力量維護與提升勞工的勞動條件及經濟條件；公務人員協會為公務人員之「工會」，不宜以層級節制之管理模式規定主管機關，參照上述不同層級之企業

⁵ 參照本法第 11 條、第 11-1 條。

⁶ 參照本法第 21 條。

⁷ 參照本法第 31 條、第 32 條及第 35 條。

工會主管機關未有區別之規定，建議中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會主管機關修正為銓敘部，以彰顯機關公務人員協會組設功能，基此，建議草案第 5 條第 1 項第 1 款、第 2 款予以整併，使中央各級機關公務人員協會之主管機關均為銓敘部，亦即草案第 5 條第 1 款修正為「全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、中央二級或相當二級機關、中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會及特種公務人員協會，其主管機關為銓敘部。」同條項第 3 款配合遞移為第 2 款。

三、得協商事項：修正為「福利措施」及增訂「俸給調整事項」 (草案第 7 條第 1 項第 8 款、增訂同條項第 9 款)

(一) 各國公務人員協商權範疇⁸

1、英國

全國文官聯盟委員會 (Council of Civil Service Union, CCSU) 負責與官方代表協商，聯盟協商對象以內閣事務部及財政部為主，而其協商內容以一般公務人員權益有關事項為多，如工作時數、休假、待遇福利、人力、陞遷等。

2、美國

1978 年文官改革法及修訂列有專章 (聯邦法典第 5 篇第 71 章) 規定勞資關係，其中對集體協商事項規範的範圍是，不得列為協商事項者為公務人員俸給福利、對工會之非志願給付、機關組織之職務、預算、員額等，其餘管理措施均可集體協商。

3、法國

法國文官法第 8 條規定，公務人員工會得以全國性之地位與政府

⁸ 許南雄著，各國人事制度，商鼎數位出版有限公司，107 年 12 月，頁 516-533。

預先協商，此係集體協商之權益，而其協商範圍包括**資薪調整**、工作條件及組織管理之各項問題。

4、德國

德國公務人員協會在下列情況下，得與機關長官「共同諮商決定」：如人事措施（任用、陞遷、調職等）、服勤時間、選擇居所、輪休、進修、考績標準、防護措施、工作分配、工作簡化等；其餘事項僅列入「參與諮詢」：如上下班時間、薪給發放時間、薪給內容、在職訓練、人事資料表、工作安全措施等。

5、日本

國家公務員法第 108 條之 5 規定，得協商事項包括（1）公務人員**俸給**、服務時間及其他服務條件（如休假日、陞任、免職、休職、災害補償等。（2）有關社會或衛生**福利**之合法活動；不得列入協商事項包括（1）締結團體合約之權利（2）國家事務管理及營運事項。

（二）「非全國一致性規定之各機關福利措施」修正為「福利措施」

本草案第 7 條第 1 項第 8 款立法說明以，考量各機關推動機關內部員工福利措施，得衡酌機關財政狀況及員工需求，於年度預算範圍內妥善規劃，尚有協商空間；惟依地方制度法第 85 條規定，各級地方政府員工給與事項，應依公務人員俸給法及相關中央法令辦理，以及全國軍公教員工待遇支給要點第 7 點規定，各機關學校有關員工福利或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，且須經專案報院核准始得支給，上開規定屬各機關均須遵循之全國一致性規定，且有其衡平一致處理之必要，爰予增列，並以非全國一致性規定者為範疇，如：所提機關福利措施依上開相關法令規定屬須報經行政院核定者，即非屬得提出協商之事項⁹。亦即非全國一致性規定之福利措施

⁹ 同註 2，頁政 11-政 12。

方得由機關公務人員協會與機關協商。

憲法第 83 條及其增修條文第 6 條均未規定公務人員福利事項職掌機關，除公教人員保險法（考試院會銜行政院制定）規定之給付項目外，其餘大都由行政院統籌規劃相關福利措施，並以行政規則加以規範。公教人員保險法第 12 條所定給付項目包括失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育嬰留職停薪 6 項，依本草案第 7 條第 2 項第 1 款規定，屬法律明文規定之保險性福利事項，不得提出協商；其他福利性措施包括生活津貼、子女教育補助費及健康檢查等，分別由全國軍公教員工待遇支給要點附表八、附表九及公務人員一般健康檢查實施要點規定，屬全國一致性規定之福利措施，依草案第 7 條第 1 項第 8 款規定不得提出協商；爰此，各機關公務人員協會得協商之事項可能僅限於每年每人新臺幣 3,000 元之文康活動預算下如何辦理文康活動（按，文康活動費用部分，各級地方政府得衡酌實際需要，參照「中央各機關學校員工文康活動實施要點」或另訂要點實施。113 年度中央及地方機關大都每年每人編列新臺幣 3,000 元之文康活動費，是項費用似亦不得提出協商）；機關如有宿舍及停車空間，職務宿舍及車位如何分配及收費等。惟類此事項，公務人員本有向機關建議之權，機關首長在權責範圍內自會尋求共識，維護同仁權益，未必需以機關公務人員協會提出協商方式處理。

本報告認為為增加公務人員參與協會之誘因、發揮協會功能，及參考前述英國、法國、日本公務人員福利事項亦在協商權範疇；如既已決定增加「非全國一致性規定之各機關福利措施。」之協商事項，則應參採上述未予限縮「福利」事項之立法例；如同意公務人員協會提出之全國一致性之福利措施，則應全國一致適用。

（三）增訂俸給調整事項

我國公務人員待遇，主要係在公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）規定，該法第 3 條第 1 項：「公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。」另第 5 條規定：「加給分下列三種：一、職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。二、技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。三、地域加給：對服務邊遠或特殊地區與國外者加給之。」亦即公務人員俸給包括本俸、技術或專業加給、職務加給及地域加給，惟職務加給及地域加給需符合相關條件始得支領。

公務人員「調薪機制及調薪內涵」及變動薪之「獎金」在俸給法均未有規定，僅分別於軍公教員工待遇審議委員會設置要點第 2 點第 1 款規定該委員會任務包括軍公教員工年度待遇調整事項之審議，及全國軍公教員工待遇支給要點第 7 點規定，各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。依上述行政規則脈絡，公務人員俸給調整事項至今尚未有法制化之明文規定。

依據前揭軍公教員工待遇審議委員會設置要點第 2 點規定，委員會任務包括軍公教員工年度待遇之調整、各項加給項目及標準之審議事項等，復依該要點第 3 點規定，並未納入軍公教團體的代表參與。學者亦指出我國雖有學者專家及機關代表參與待遇調整案之審議，但在整個公務人員待遇調整過程中，員工本身並無制式反映意見的管道，因此，尚難謂符合參與性，待遇調整程序上的公開化、透明化，亦尚未實現¹⁰。為使公務人員得就俸給調整事項得有主張意見之空間，建議參採前述英國、法國、日本之協商權範疇包括俸給事項，予以增訂「俸

¹⁰ 林文燦、曾惠綢，從美國與新加坡經驗看我國政府部門待遇調整機制，人事月刊，325 期，101 年 9 月，第 19 頁。

給調整事項」之協商權。

（四）小結

本報告認為，既已決定增加「非全國一致性規定之各機關福利措施。」之協商事項，則福利措施範疇不應予以限縮；如同意公務人員協會提出之全國一致性之福利措施，則應全國一致適用；另在公務人員「調薪機制及調薪內涵」未以法律明定及公務人員團體代表未能參與待遇調整之情形下，應給予公務人員得就俸給調整事項有主張意見之空間。綜上，建議參採英國、法國、日本之協商權範疇包括俸給福利事項，修正草案第 7 條第 1 項第 8 款為「福利措施」；增訂第 9 款「俸給調整事項」。

四、得辦理事項：建議增訂「會員與機關間行政救濟事項之協助」（草案第 8 條第 4 款）

各層級協會對內應秉持勞動結社的本質在於挑戰管理權，此是獲得公務人員認同的關鍵，因此，各層級協會應在涉及公務人員權益的整體性議題及個別性議題上，扮演積極性角色¹¹。

公務人員加入協會除爭取團體權益外，攸關個人權益遭受損害時，亦可能尋求協會之協助；論者有謂，在個別性權益部分，可在公務人員救濟程序中提供必要之協助，諸如在申訴書或復審書的撰擬上提供意見、提供相關法律諮詢或推薦、提供義務代理人等功能，讓公務人員認為協會是為其工作權益而存在，而非聯誼社團¹²。爰此，建議本草案第 8 條第 4 款增訂「會員與機關間行政救濟事項之協助。」第 4 款以下款次配合遞移。

五、明確定義新增之機關公務人員協會推選全國公務人員協會

¹¹ 楊戊龍，論公務人員的勞動結社權與我國公務人員協會，公共行政學報，22 期，96 年 3 月，頁 65。

¹² 同前註，頁 66。

會員代表規定（草案第 26 條）

本草案第 26 條：「（第 1 項）全國公務人員協會以總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會及各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會為會員共同組織之，並分別自各該機關公務人員協會推選會員代表，其會員人數在 1,000 人以下者，各推選 1 名，超過 1,000 者，每 1,000 人增加代表 1 名，尾數未滿 1,000 人者，以 1,000 人計，分別代表各該機關公務人員協會行使職權。（第 2 項）新成立之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，並依前項之規定推選會員代表行使職權。」其立法說明為，為因應第 4 條增訂特種公務人員協會組織模式及中央三級或相當三級機關公務人員協會類別，並考量全國公務人員協會為唯一代表全體公務人員之團體，且已於 98 年 10 月 2 日成立，為避免影響其組織合法性，爰第 1 項未作修正，另增訂第 2 項，規定新成立之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，俾參與全國一致性事務¹³。

現行機關公務人員協會目前已成立總計 35 個機關公務人員協會（中央協會數 20 個，地方已成立協會數 15 個）；另自 105 年臺東縣公務人員協會成立迄今，尚無新成立之機關公務人員協會¹⁴，本草案第 26 條第 2 項所稱「新成立之機關公務人員協會」，依文義解釋，實則包括現行符合成立機關公務人員協會但尚未成立機關公務人員協會者；惟現行符合成立機關公務人員協會但尚未成立機關公務人員協會者，其推選會員代表部分已於第 1 項明確規定，爰此，為期明確，建議本條第 2 項修正為「各中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，並依前項之

¹³ 同註 2，頁政 19。

¹⁴ 銓敘部 - 公務人員協會 - 統計資料（主管機關許可之協會查詢），網址：<https://www.mocs.gov.tw/Association/index.aspx>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 31 日。

規定推選會員代表行使職權。」

六、爭議裁決委員會委員組成建議毋須置機關代表（草案第 39 條）

公務人員與國家之關係為公法上職務關係，勞工與雇主間為勞僱關係，因身分屬性不同，公務人員與勞工分別有不同之人事法制體系。勞工之勞動三權（團結權、團體協商權、爭議權）分別定有「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」作為相關規範；在公務人員勞動關係上，則係以本法規範公務人員結社權、協商權及明文禁止罷工權。依本法第 28 條、第 31 條及第 38 條規定，該法所定之協商事項，向該協商事項之主管機關提出協商；如協商事項之主管機關未依期限進行調解或調解不成立時，則賦予公務人員協會得向其該協會之主管機關申請調解，倘上開爭議事項經由公務人員協會之主管機關進行調解，仍無法解決時，再由公務人員協會向銓敘部申請爭議裁決，或透過主管機關函請銓敘部組成爭議裁決委員會處理。

本草案第 39 條第 1 項：「爭議裁決委員會置爭議裁決委員七人，以下列人員組成之：一、銓敘部指派一人為當然委員並為主席。二、相關機關及公務人員協會之代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員二人。三、由前款爭議裁決委員就爭議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員二人」，亦即協商事件之爭議裁決委員會係採任務編組方式組織，並由職司政府部門人事管理機關指派 1 人擔任當然委員，並以之為主席；其餘 6 人則由爭議裁決委員名冊產生之。

勞資爭議處理法第 43 條第 1 項及第 3 項規定，中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會。不當勞動行為裁決委員會置裁決委員 7 人至 15 人，均為兼職，其中 1 人至 3 人為常務

裁決委員，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期 2 年，並由委員互推 1 人為主任裁決委員。復於同條第 2 項規定，裁決委員會應秉持公正立場，獨立行使職權。不當勞動行為裁決委員會迄今 7 屆委員均係學者專家擔任，未有勞動部代表¹⁵。本報告認為在公務人員勞動關係上，政府機關既為資方角色，則在勞資爭議處理上，依本草案第 39 條第 1 項第 1 款規定資方代表擔任裁決委員並為主席，則有球員兼裁判之嫌，建議參考不當勞動行為裁決委員會置裁決委員均由第三方之專家學者組成之方式。基此，建議刪除本草案第 39 條第 1 項第 1 款政府部門代表，以免影響公務人員對爭議裁決公正性之信心；並酌予提高同條項第 2 款及第 3 款之委員人數及遞移款次。亦即本草案第 39 條第 1 項修正為：「爭議裁決委員會置爭議裁決委員 9 人，以下列人員組成之，並由爭議裁決委員互選 1 人為主席：一、相關機關及公務人員協會之代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員 3 人。二、由前款爭議裁決委員就爭議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員 3 人。」本草案同條第 2 項前段配合修正為「前項第 1 款」。

七、為免聘僱人員結社權流於形式，建議比照特種公務人員協會相關規定，增訂得成立專屬協會（建議修正本法第 51 條）

各機關聘用人員及約僱人員進用之人事法令依據分別為「聘用人員聘用條例」、「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，法規主管機關分別為銓敘部及行政院人事行政總處，該類人員係以定期契約進用，進用經費以人事費編列，組織法規上屬編制內人力，而人員屬性定位則為專業性、技術性、臨時性人力，但普遍認為聘僱人員視為公法上行政契約關係，得協助涉及公權力業務的推動。依上述

¹⁵ 勞動部-不當勞動行為裁決委員會：裁決會簡介，網址：<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro.aspx>，最後瀏覽日期：112 年 11 月 7 日。

進用性質，本法第 51 條爰規定，機關依法令聘用或僱用之人員得準用第 9 條規定，加入服務機關之公務人員協會。

聘僱人員係公務員服務法之適用對象；公務人員行政中立法、公務人員協會法、公務人員保障法之準用對象，惟其考核、給假、薪給等事項係另訂規定，與公務人員不同，至於保險及退休則分別依勞工退休及勞工保險辦理。論者有謂，隨著社會法治國家發展，在勞動法上對於勞工之保障漸趨完善，然而聘用人員因未被定性為勞工，而無法受到勞動法之保障，結果是介於公務人員與勞工之間之聘用人員，成為法制上之犧牲者¹⁶，為此，本院 107 年 10 月 8 日第 9 屆第 6 會期司法及法制委員會第 4 次全體委員會議召開「各公務機關約聘僱人員納入勞基法之推動方案與時程」專題報告；復於 111 年 10 月 12 日第 10 屆第 6 會期司法及法制委員會第 5 次全體委員會議召開「改善政府約聘僱人員職場安全及合理薪給」專題報告，以期藉由國會之力量強化政府部門對聘僱人員權益保障。

本法第 9 條：「公務人員得依本法組織及加入機關公務人員協會。」本草案修正為：「公務人員得依本法組織、加入機關公務人員協會及特種公務人員協會。」惟同法第 51 條：「機關依法令聘用或僱用之人員得準用第 9 條規定，加入服務機關之公務人員協會。」並未配合增設特種公務人員協會之立法意旨，予以研議修正。亦即公務人員得依其進用性質同時或擇一參加服務機關組成之協會或特種公務人員協會；聘僱人員僅得參加服務機關公務人員協會。

「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第 1 點第 2 項規定，各機關聘用人員除機關組織法規另有規定者外，其員額以不超過該機關預算總人數 5% 為原則。各機關之聘僱人員均屬機關之少數族群，依其進用方式之各項人事管理上之權利義務關係未必和公務人員相同，

¹⁶ 張桐銳，聘用人員進用制度之檢討，文官制度，第 15 卷第 1 期，112 年 5 月，頁 23。

加入服務機關之公務人員協會，並無法凝聚同類人員社群力量，向政府主張該類人員權益之維護，為免聘僱人員結社權流於形式，並配合本草案有關增設特種公務人員協會相關規定之立法意旨，爰此，建議第51條配合修正為「機關依法令聘用或僱用之人員得準用第9條規定，加入服務機關之公務人員協會；並得組織、加入聘僱人員專屬協會，其組成、管理比照特種公務人員協會，並得適用本法有關建議、協商、調解、爭議裁決等相關規定。」另如經採納上開建議，需先另行提案始可審議處理，謹併予敘明。

八、法案性別及人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第3點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本草案內容主要係為因應公部門勞動關係之發展趨勢，增加公務人員協會組織模式、調降成立門檻、放寬協商事項、擴大參與範圍，以及增訂保護參與公務人員協會事務人員之課責機制等。茲就考試院、行政院提

案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

- 一、增訂人事人員、政風人員亦得組織特種公務人員協會。
- 二、中央三級或相當三級機關公務人員協會之主管機關建議修正為銓敘部。
- 三、得協商事項：修正為「福利措施」及增訂「俸給調整事項」。
- 四、得辦理事項：建議增訂「會員與機關間行政救濟事項之協助」。
- 五、明確定義新增之機關公務人員協會推選全國公務人員協會會員代表規定。
- 六、爭議裁決委員會委員組成建議毋須置機關代表。
- 七、為免聘僱人員結社權流於形式，建議比照特種公務公務人員協會相關規定，增訂得成立專屬協會。。

伍、條文對照表

考試院、行政院會銜函送本院審議之「公務人員協會法部分條文修正草案」共計修正17條。本報告經研析後，建議修正7條（第4條、第5條、第7條、第8條、第10條、第26條及第39條）。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

一、考試院、行政院提案條文

公務人員協會法部分條文修正草案條文對照表

考試院、行政院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第四條 公務人員協會之組織分為下列二級： 一、機關公務人員協會及特種公務人員協會。 二、全國公務人員協會。 前項機關公務人員協會包括： 一、總統府、國家安全會議、五院之機關公務人員協會。 二、各中央二級或相當二級機關之機關公務人員協會。 三、各中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會。 四、各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會。 第一項第一款特種公務人員	第四條 公務人員協會之組織分為下列二級： 一、機關公務人員協會及特種公務人員協會。 二、全國公務人員協會。 前項機關公務人員協會包括： 一、總統府、國家安全會議、五院之機關公務人員協會。 二、各中央二級或相當二級機關之機關公務人員協會。 三、各中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會。 四、各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會。 第一項第一款特種公務人員	第四條 公務人員協會之組織分為下列二級： 一、機關公務人員協會。 二、全國公務人員協會。 前項機關公務人員協會包括： 一、總統府、國家安全會議、五院之機關公務人員協會。 二、各部及同層級機關之機關公務人員協會。 三、各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會。	考試院、行政院說明： 一、本條修正第一項及第二項，並增訂第三項。 二、第一項增訂特種公務人員協會組織模式並與機關公務人員協會列為同層級，修正理由： （一）茲依現行規定，公務人員僅得加入服務機關之機關公務人員協會，如基層警察、消防人員僅得分別加入各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會，尚無法共同組成公務人員協會，向內政部警政署、消防署爭取維護其工作權益。為滿足渠等工作性質特殊人員之結社需求，爰增訂特種公務人員協會組織類型。 （二）又特種公務人員協會組成雖具全國性質但成員仍有部分侷限性，且其開放係為與機關公務人員協會相輔相成，互補不足；復以全國公務人員協會

<u>協會由適用公務人員特種人事法律，具相同專業屬性且未能共同組織機關公務人員協會之公務人員所組織，包括：</u> <u>一、司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員之特種公務人員協會。</u> <u>二、適用同一公務人員特種人事法律，但工作性質及專業知能顯有差異，報經銓敘部認定同意者。</u>	協會由適用公務人員特種人事法律，具相同專業屬性且未能共同組織機關公務人員協會之公務人員所組織，包括： 一、司法人員、主計人員、關務人員、警察人員、醫事人員、<u>人事人員及政風人員</u>之特種公務人員協會。 二、適用同一公務人員特種人事法律，但工作性質及專業知能顯有差異，報經銓敘部認定同意者。		為唯一代表全體公務人員之團體，有助於凝聚各協會之向心力及其意見彙整、表達，爰將特種公務人員協會與機關公務人員協會，列為同層級。 三、第二項機關公務人員協會增列中央三級或相當三級機關公務人員協會類別，並修正「各部及同層級機關」用語，修正理由： (一)參酌中央政府機關總員額法第二條所定中央機關之層級區分與現行人事法規相當二級機關之用語，將「各部及同層級機關」修正為「中央二級或相當二級機關」。 (二)考量部分中央二級或相當二級機關尚未成立機關公務人員協會，致其所屬機關人員無法透過公務人員協會維護自身權益；復以行政院組織改造後，係由中央三級機關處理各部會技術性或專門性業務，其大多具有一定組織規模，分別組織較能增強認同感及凝聚共識，爰參酌學者專家意見，增訂中央三級或相當三級機關組織公務人員協會之規定，以提高公務人員結社機會及意願。 四、第三項係參照第二項明定特種公務人員協會
---	---	--	--

			之類別範圍，理由如下： (一)鑑於公務人員任用法（以下簡稱任用法）第三十二條、第三十三條所定任用另以法律規範之人員，部分人員業務特性或工作性質特殊，勤務制度亦與一般公務人員有別，甚有另依人民團體法成立社會團體，爭取維護工作權益之情事，較有結社組織之實際需求與急迫性，復考量其中審計人員、外交領事人員及交通事業人員均已得共同組織機關公務人員協會。至教育人員因應公教分途政策，以及公營事業人員部分，因國營事業逐漸移轉民營為政府既定政策，依國營事業管理法第三十三條規定，除法律另有規定外，其相關人事管理事項，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，至地方機關所屬公營事業人員，多以任用法進用，故均未予納入。是為與機關公務人員協會代表群體有所區隔，爰明定特種公務人員協會由上開任用法第三十二條、第三十三條所定適用公務人員特種人事法律，具相同專業屬性且未能
--	--	--	---

			共同組織機關公務人員協會之公務人員所組織，即司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員。 (二)另考量適用同一特種人事法律者，因專業特性及工作性質之差異，可能無意願共同組成特種公務人員協會，如適用警察人員人事條例之警察、消防人員；為保留組織彈性，爰明定得於報經銓敘部認定同意後組織之。 五、相關條文及立法體例： 任用法 第三十二條 司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。 第三十三條 教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之。 本報告說明： 屬一條鞭系統管理性質之人事及政風人員，其任用資格係適用公務人員任用法，而任用程序及其機構設置，另制定人事管理條例及政風機構人員設置管理條例規範，與適用主計機構人員設置管理條例之主計人員，形成三個一條鞭體制，亦可謂特種人事法律，基於人事、政風與主
--	--	--	--

			計同屬一條鞭之幕僚單位，並均有專屬法律規範機構設置及人員管理，且未能共同組織機關公務人員協會，為期一致，建議第三項第一款增訂人事人員、政風人員亦得組織特種公務人員協會。
第五條 公務人員協會之主管機關如下： 一、全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、<u>中央二級或相當二級機關、相當中央三級獨立機關之機關公務人員協會及特種公務人員協會</u>，其主管機關為銓敘部。 二、<u>前款以外中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會</u>，其主管機關為其上一級機關。 三、<u>直轄市、縣（市）之機關公務人員協會</u>，其主管機關為各該直轄市政府、縣（市）政府。 公務人員協會所興辦之事業應受各該目的事業主管機關之指導、監督。	第五條 公務人員協會之主管機關如下： 一、全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、<u>中央二級或相當二級機關、中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會及特種公務人員協會</u>，其主管機關為銓敘部。 二、<u>直轄市、縣（市）之機關公務人員協會</u>，其主管機關為各該直轄市政府、縣（市）政府。 公務人員協會所興辦之事業應受各該目的事業主管機關之指導、監督。	第五條 公務人員協會之主管機關如下： 一、全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級之機關公務人員協會，其主管機關為銓敘部。 二、直轄市、縣（市）之機關公務人員協會，其主管機關為各該直轄市政府、縣（市）政府。 公務人員協會所興辦之事業應受各該目的事業主管機關之指導、監督。	考試院、行政院說明： 一、本條修正第一項。 二、考量公務人員依前條組成之特種公務人員協會由全國各該同專業屬性之公務人員組成，其會員可能分屬不同直轄市、縣（市）或中央機關，且後續有認定工作性質及專業知能差異性之需要，爰以銓敘部為其主管機關。至中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會，經參照各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會其主管機關體例，爰以其上一級機關為其主管機關，以利指導、監督及運作；其中相當中央三級獨立機關關係依據法律獨立行使職權，自主運作，以其上一級機關為院級機關，基於院級公務人員協會之主管機關為銓敘部，爰以銓敘部為其機關公務人員協會之主管機關。 三、相關條文及立法體例： 國家運輸安全調查委員會組織法第一條 行政院為獨立公正調查航空、鐵道、水路及公路之重大運輸事故，特設國家運輸安

			全調查委員會（以下簡稱本會），為相當中央三級獨立機關。 本報告說明： 第四條第二項第三款明定「各中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會」之結社權，並依本法規定得行使建議權、協商權等；參照工會法第六條第一項及第三條第一項規定，同一企業內有二個以上工會並存情形，且其主管機關未有不同之區別。公務人員協會為公務人員之「工會」，不宜以層級節制之管理模式規定主管機關，參照上述工會法規定，中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會主管機關修正為銓敘部，以彰顯機關公務人員協會組設功能，基此，第一項第一款、第二款予以整併修正。同項第三款配合遞移為第二款。
第六條 公務人員協會對於<u>公務人員權益、管理及其法制事項</u>，得向各該事項主管機關提出建議。 <u>機關公務人員協會及特種公務人員協會</u>得推派代表參與涉及其會員權益有關之<u>組織、會議</u>；全國公務人員協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之<u>組織、會議</u>。 <u>公務人員協會</u>依下列方式進	（無修正意見）	第六條 公務人員協會對於下列事項，得提出建議： <u>一、考試事項。</u> <u>二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項。</u> <u>三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。</u> <u>四、公務人員人力規劃及人才儲備、訓練進修、待遇調整之規劃及擬議、給假、福利、住宅輔購</u>	一、本條修正第一項，現行條文第八條第二項移列至第二項並修正，另增訂第三項。 二、考量實務上公務人員協會所提建議，並非僅限於考試院、銓敘部或行政院人事行政總處之職掌內容，且其他法令並未禁止公務人員或人民團體向主管機關提出各項建議，為期適用之彈性，爰將第一項公務人員協會得建議事項改以概括方式修正為「公務人員權益、管理及其法制事項」，且係向各該事項主管機關提出。

<u>行程序參與：</u> <u>一、機關內部管理規章之訂定、修正及廢止程序，機關應通知相關機關公務人員協會參與。</u> <u>二、專業法規之制（訂）定、修正及廢止涉及特種公務人員之權益者，主管機關應通知相關特種公務人員協會參與。</u> <u>三、涉及全體公務人員權益相關法規之制（訂）定、修正及廢止程序，主管機關應通知全國公務人員協會參與。</u>		<u>、保險、退休撫卹基金等權益事項。</u> <u>五、有關公務人員法規之制（訂）定、修正及廢止事項。</u> <u>六、工作簡化事項。</u> 第八條第二項 全國公務人員協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體。	三、第二項係考量公務人員協會提出建議之功能，為其參與機制之一環，爰將現行條文第八條第二項全國公務人員協會參與機制之規定移列本條合併規範。復為強化各級公務人員協會功能及考量各類型、層級公務人員協會所代表群體不同，有分別規範其得參與事項之實際需要，爰修正擴大全國公務人員協會參與事項為涉及全體公務人員權益有關之「組織、會議」，不限於法定機關（構）、團體；增訂機關公務人員協會及特種公務人員協會參與之法源規定，使其各得推派代表參與「涉及其會員權益有關之組織、會議」。 四、第三項增訂公務人員協會就涉及公務人員權益法制作業程序之法定參與規定，係考量公務人員協會依第二項推派代表參與相關組織及會議時，仍應符合各該組織有關組成人員資格條件之規定或係經機關邀請；惟公務人員法規、專業法規或機關內部管理規章涉及公務人員權益事項或管理規範，應有相應之公務人員協會代表其會員提出建議或表達意見，爰參酌教師法及部分先進國家相關規定，明定機關辦理業管法規之制（訂）定、
---	--	--	--

			修正及廢止程序時，應至少擇一主動通知相關公務人員協會參與表達意見，如法案預告公開徵求意見或函詢意見或出（列）席法規研商會議等，俾使公務人員協會與機關有對話之空間，落實民主參與精神。 五、相關條文及立法體例： （一）教師法第五十一條 本法授權中央主管機關訂定之各項法規命令，中央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定。 （二）德國聯邦公務員法第一百十八條 公務員最高層級工會組織有權參與研訂涉及公務員權利義務之法規。 （三）法國通用公務員法第一百十二條之一 公務員透過其於諮詢機構的代表參與公共服務組織運作，參與研訂公務員權利義務法令、工作場域規章、人力資源政策運作方針以及部分公務員職業生涯之個別決定事項等。
第七條 公務人員協會對於下列事項，得提出協商： 一、辦公環境之改善。 二、行政管理。 三、勤休方式。 四、<u>工作簡化</u>。	第七條 公務人員協會對於下列事項，得提出協商： 一、辦公環境之改善。 二、行政管理。 三、勤休方式。 四、工作簡化。	第七條 公務人員協會對於下列事項，得提出協商： 一、辦公環境之改善。 二、行政管理。 三、<u>服勤之方式及起訖時間</u>。	考試院、行政院說明： 一、第一項公務人員協會得提出協商之事項係鑑於公務人員協會成立目的，係藉由團體力量，以維護公務人員相關權益及改善工作條件；惟本法施行以來，各界

<u>五、業務績效評核基準。</u> <u>六、訓練及進修。</u> <u>七、員工身心健康協助。</u> <u>八、非全國一致性規定之各機關福利措施。</u> 前項所列得協商事項，有下列各款情形之一者，不得提出： 一、法律已有明文規定。 二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。 三、<u>足以影響國防及公共安全</u>之情況。	<u>五、業務績效評核基準。</u> <u>六、訓練及進修。</u> <u>七、員工身心健康協助。</u> <u>八、福利措施。</u> <u>九、俸給調整事項。</u> 前項所列得協商事項，有下列各款情形之一者，不得提出： 一、法律已有明文規定。 二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。 <u>三、與國防、安全及海巡相關事項，或足以妨害警政、獄政、移民、消防及災害防救等整體勤務執行安全事項。</u>	有下列各款情形之一者，不得提出協商： 一、法律已有明文規定者。 二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。 三、<u>為公務人員個人權益事項者。</u> 四、<u>與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者。</u>	咸有認為所定協商事項不足、公務人員協會效能有限之疑慮，為符合公務人員協商期待及促進公務人員協會功能之發揮，爰修正第三款及增訂第四款至第八款，說明如下： (一)第三款修正為「勤休方式」，係參酌公務員服務法第十二條，因應司法院釋字第七八五號解釋意旨，為符合憲法服公職權及健康權之保護要件，修正公務員服勤義務相關規定，納入公務員辦公時數、休息日數等勤休制度核心事項，爰配合其用語，酌作文字修正。 (二)第四款增列「工作簡化」，係基於本法提升工作效率之旨，並參酌學者專家意見，公共事務態樣日益繁雜，允有運用科技、資訊技術，簡化作業流程、工作項目之可能，爰予增列。 (三)第五款增列「業務績效評核基準」，係基於本法加強為民服務、提升工作效率之旨，並參酌相關團體意見，避免不合理之績效標準恐致基層人員工作超載或遭不當懲處之疑慮，爰予增列，又為期明確並利業務運作，並將績效評核標的聚焦於業務層面。
---	---	---	---

			(四)第六款增列「訓練及進修」。考量公務人員訓練進修法第二條第三項規定，公務人員專業訓練、一般管理訓練及部分在職訓練與進修，係由中央暨地方各主管機關或授權所屬機關辦理，以該等訓練及進修之推選程序、訓練內容及成果獎勵等，均係強化人力素質進而提升工作效率之重要管理措施，為促使機關重視所屬人員職涯發展需求與人才培育，爰予增列。 (五)第七款增列「員工身心健康協助」。考量行政院推動員工協助方案旨在透過員工身心健康相關措施，以提升員工工作效能及組織整體競爭力，與本法加強為民服務、提升工作效率之旨相符，爰予增列。 (六)第八款增列「非全國一致性規定之各機關福利措施」。考量各機關推動機關內部員工福利措施，得衡酌機關財政狀況及員工需求，於年度預算範圍內妥善規劃，尚有協商空間；惟依地方制度法第八十五條規定，各級地方政府員工給與事項，應依公務人員俸給法及相關中央
--	--	--	---

			法令辦理，以及全國軍公教員工待遇支給要點第七點規定，各機關學校有關員工福利或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，且須經專案報院核准始得支給，上開規定屬各機關均須遵循之全國一致性規定，且有其衡平一致處理之必要，爰予增列，並以非全國一致性規定者為範疇，如：所提機關福利措施依上開相關法令規定屬須報經行政院核定者，即非屬得提出協商之事項。 二、第二項修正序文及第一款文字，並刪除第三款，現行條文第四款遞移為第三款並修正文字，說明如下： （一）修正序文以明確區別公務人員協會得協商事項及不得協商情形之適用優先順序；第一款依法制作業規定，酌作文字修正。 （二）現行條文第三款「為公務人員個人權益事項者」刪除，係考量公務人員個人與團體權益間難有明確區分標準，該項規定易降低公務人員參與公務人員協會意願；且公務人員個人權益事項如受侵害或影響，得依法
--	--	--	--

			提起申訴、復審、訴願、行政訴訟等救濟程序，即與第二款規定重疊；復以修正條文第二十三條第二項增訂協商事項之提出應經會員或會員代表大會議決，須先取得共識之機制，爰為避免爭議或適用疑義，予以刪除。 (三)第三款係考量現行「與警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者」如維持規範，恐嚴格限縮未來特種公務人員協會之協商功能，以及為適度兼顧公共利益之維護，爰修正為「足以影響國防及公共安全之情況」，如：公務人員協會針對負責災害防救業務人員於發生重大災害事件得拒絕值勤，或警察人員執行勤務得拒絕配槍，或警察機關駐地安全維護相關措施、執行各項勤務警力配置與警用裝備攜行時機、警用槍械與防彈背心採購等事項提出協商，即屬於足以影響公共安全之情況。 本報告說明： 第一項第八款「非全國一致性規定之各機關福利措施」限縮福利措施之協商範圍；另在公務人員「調薪機制及調薪內涵」未以法律明定及公務人員團體代表未能參與待遇調整之情形下，應給
--	--	--	--

			予公務人員得就俸給調整事項有主張意見之空間。參照英國、法國、日本之協商權範疇包括俸給福利事項，修正第一項第八款為「福利措施」；增訂同項第九款「俸給調整事項」。
第八條 公務人員協會得辦理下列事項： 一、會員福利。 二、會員訓練進修。 三、會員與機關間或會員間糾紛之調處與協助。 四、學術講座之舉辦、圖書資料之蒐集及出版。 五、交流、互訪等聯誼合作。 六、接受政府機關或公私團體之委託。 七、會員自律公約之訂定。 八、其他法律規定事項。	第八條 公務人員協會得辦理下列事項： 一、會員福利。 二、會員訓練進修。 三、會員與機關間或會員間糾紛之調處與協助。 <u>四、會員與機關間行政救濟事項之協助。</u> <u>五、學術講座之舉辦、圖書資料之蒐集及出版。</u> <u>六、交流、互訪等聯誼合作。</u> <u>七、接受政府機關或公私團體之委託。</u> <u>八、會員自律公約之訂定。</u> <u>九、其他法律規定事項。</u>	第八條 公務人員協會得辦理下列事項： 一、會員福利事項。 二、會員訓練進修事項。 三、會員與機關間或會員間糾紛之調處與協助。 四、學術講座之舉辦、圖書資料之蒐集及出版。 五、交流、互訪等聯誼合作事項。 六、接受政府機關或公私團體之委託事項。 七、會員自律公約之訂定。 八、其他法律規定事項。 <u>全國公務人員協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體。</u>	考試院、行政院說明： 本條第一項配合法制作業體例，修正第一款、第二款、第五款及第六款文字，以資精簡；第二項移列第六條第二項。 本報告說明： 學者認為，各層級協會除整體性議題外，在個別性權益部分，是在公務人員救濟程序中提供必要之協助，諸如在申訴書或復審書的撰擬上提供意見、提供相關法律諮詢或推薦、提供義務代理人等功能，讓公務人員認為協會是為其工作權益而存在，而非聯誼社團。爰於第四款增訂「會員與機關間行政救濟事項之協助。」第四款以下款次配合遞移。
第九條 公務人員得依本法組織、加入機關公務人員協會及<u>特種公務人員協會</u>。 <u>各機關一級</u>	(無修正意見)	第九條 公務人員得依本法組織及加入機關公務人員協會。	一、本條修正第一項並增訂第二項。 二、第一項係配合修正條文第四條增訂特種公務人員協會之組織模式修正，並基於自由入會

<u>單位主管以上人員不得組織、加入公務人員協會。</u>			原則，規定公務人員得擇一或同時組織、加入機關公務人員協會及特種公務人員協會。 三、第二項係考量各機關幕僚長、副幕僚長及一級單位主管等代表或協助首長行使管理權者，如得組織、加入公務人員協會，易有職務利益衝突情事，或干預、影響公務人員協會行使功能之虞，爰參考工會法規定及依行政機關層級節制特性，增訂各機關一級單位主管以上人員不得組織、加入公務人員協會，以強化公務人員協會之會務自主性。 四、相關條文及立法體例： （一）工會法第十四條 代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。 （二）工會法施行細則第十二條 本法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。
第十條 公務人員協會之發起及籌組，依下列規定： 一、機關公務人員協會： （一）總統府、國家安全會議、五院，經	第十條 公務人員協會之發起及籌組，依下列規定： 一、機關公務人員協會： （一）總統府、國家安全會議、五院，經	第十條 公務人員協會之發起及籌組，依下列規定： 一、機關公務人員協會： （一）總統府、國家安全會議、五院，經	考試院、行政院說明： 一、本條修正第一項及第二項，並增訂第三項，現行條文第三項修正遞移為第四項。 二、第一項修正理由如下： （一）第一款配合修正條文第四條公務人員協會之組織及類別

各該機 關公三 員人 十以 上發 起；各 中二 級或 相當 二級、 中三 級或 相當 三級 機關， 經各 該機 關或 屬機 務公 員三 十人 以上 之發 起，得 籌組 機關 公務 人員 協會。 機關 公務 人員 數未 達三 十或 尚未 組織 機關 公務 人員 協會 者，得 加入 其上 級機 關之 機關 公務 人員 協會。 (二) 各直轄市、縣(市)經行政區域內地方機	各該機 關公三 員人 十以 上發 起；各 中二 級或 相當 二級、 中三 級或 相當 三級 機關， 經各 該機 關或 屬機 務公 員三 十人 以上 之發 起，得 籌組 機關 公務 人員 協會。 機關 公務 人員 數未 達三 十或 尚未 組織 機關 公務 人員 協會 者，得 加入 其上 級機 關之 機關 公務 人員 協會。 (二) 各直轄市、縣(市)經行政區域內地方機	各該機 關公三 員人 十以 上發 起；各 部及 同層 級機 關，經 各該 機關 或屬 機關 公務 員三 十人 以上 之發 起，得 籌組 機關 公務 人員 協會。 機關 公務 人員 數未 達三 十人 者，得 加入 同層 級機 關之 公務 人員 協會。 (二) 各直轄市、縣(市)經行政區域內地方機關公務人員三十人以上之發起，得籌組各直轄市、縣(市)之機關	修正，並比照中央二級或相當二級機關公務人員協會，明定中央三級或相當三級機關公務人員協會之發起及籌組規範。 (二) 經查九十七年六月二十七日考試院公務人員協會經許可成立時，銓敘部以個案方式同意原公務人員退休撫卹基金監理會職員加入該協會。為保障機關公務人員人數未達三十人者或尚未組織機關公務人員協會之機關所屬人員結社權益，爰修正第一款第一目後段規定，使渠等得加入上級機關之機關公務人員協會。 (三) 第二款增訂特種公務人員協會之發起及籌組規定，係配合修正條文第四條特種公務人員協會之組織範圍，並比照機關公務人員協會，予以規範。但報經銓敘部認定之特種公務人員協會，其名稱依銓敘部之認定。 (四) 第三款係第二款遞移，考量全國公務人員協會已於九十八年十月二日成立，爰未作修正。 三、第二項機關公務人員協會分會，配合修正條文第四條機關公務人員協會之類別，酌作文字
--	--	--	---

關之公務人員三十人以上之發起，得籌組各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會。 （三）總統府、國家安全會議、五院、各中央二級或相當二級、中央三級或相當三級機關公務人員協會應冠以該機關名稱；各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會應冠以行政區域名稱。 （四）各機關成立之機關公務人員協會以一個為限。 二、<u>特種公務人員協會</u>：	關之公務人員三十人以上之發起，得籌組各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會。 （三）總統府、國家安全會議、五院、各中央二級或相當二級、中央三級或相當三級機關公務人員協會應冠以該機關名稱；各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會應冠以行政區域名稱。 （四）各機關成立之機關公務人員協會以一個為限。 二、特種公務人員協會：	公務人員協會。 （三）總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會應冠以該機關名稱；各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會應冠以行政區域名稱。 （四）各機關成立之機關公務人員協會以一個為限。 二、全國公務人員協會： （一）依本法成立之總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會數超過總統府、國家安全會議、	修正；第三項增訂特種公務人員協會分會規定，考量渠等協會由全國相同專業人員分別共同籌組，其會員可能分屬不同縣市行政區域或中央機關，故以直轄市、縣（市）行政區域為成立分會之單位並以設置一分會為限；第四項係配合修正之第二項及第三項，酌作文字修正。 本報告說明： 第四條第三項第一款增訂「人事人員及政風人員」，本條第一項第二款第一目、第二目配合予以修正。
---	--	---	---

(一) <u>司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員</u>，經三十人以上之發起，得籌組<u>特種公務人員協會</u>。但同一專業以成立一個為限。其報經銓敘部認定者，亦同。 (二) <u>司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員之特種公務人員協會</u>應冠以該特種人員名稱；報經銓敘部認定者，其名稱依銓敘部之認定。 三、<u>全國公務人員協會</u>：	(一) <u>司法人員、主計人員、關務人員、警察人員、醫事人員、人事人員及政風人員</u>，經三十人以上之發起，得籌組<u>特種公務人員協會</u>。但同一專業以成立一個為限。其報經銓敘部認定者，亦同。 (二) <u>司法人員、主計人員、關務人員、警察人員、醫事人員、人事人員及政風人員之特種公務人員協會</u>應冠以該特種人員名稱；報經銓敘部認定者，其名稱依	五院、各部及同層級機關總數五分之一時及<u>各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會</u>數超過<u>直轄市、縣（市）總數三分之一時</u>，得共同發起、籌組<u>全國公務人員協會</u>。 (二) <u>全國公務人員協會</u>應冠以<u>中華民國</u>名稱。 各部及同層級機關其所屬機關、各直轄市、縣（市）<u>行政區域內地方機關之公務人員會員</u>，得於服務機關內組成各該部及同層級機關公務人員協會之分會或各該直轄市、縣（市）<u>機關公務人員協會之分會</u>。但同一機關以設一分會為限。 前項分會受	
---	--	---	--

(一) 依本法成立之總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會數超過總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關總數五分之一時及直轄市、縣(市)之機關公務人員協會數超過直轄市、縣(市)總數三分之一時，得共同發起、籌組全國公務人員協會。 (二) 全國公務人員協會應冠中華民國名稱。 <u>已成立機關公務人員協會之</u>	銓敘部之認定。 三、全國公務人員協會： (一) 依本法成立之總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會數超過總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關總數五分之一時及直轄市、縣(市)之機關公務人員協會數超過直轄市、縣(市)總數三分之一時，得共同發起、籌組全國公務人員協會。 (二) 全國公務人員協會應冠中華民國	其機關公務人員協會之指導處理一切事務。	
---	---	----------------------------	--

<u>中央機關及直轄市、縣（市）</u>，得於<u>所屬機關</u>內組成各該機關公務人員協會之分會。但同一機關以設一分會為限。 <u>各特種公務人員協會之會員</u>，得於<u>服務機關所在之直轄市、縣（市）行政區域內</u>組成各該特種公務人員協會之分會。但各直轄市、縣（市）以設一分會為限。 前二項分會受其所屬公務人員協會之指導處理一切事務。	民國名稱。 已成立機關公務人員協會之中央機關及直轄市、縣（市），得於所屬機關內組成各該機關公務人員協會之分會。但同一機關以設一分會為限。 各特種公務人員協會之會員，得於服務機關所在之直轄市、縣（市）行政區域內組成各該特種公務人員協會之分會。但各直轄市、縣（市）以設一分會為限。 前二項分會受其所屬公務人員協會之指導處理一切事務。		
第十一條 發起、籌組公務人員協會，應由發起人檢具申請書、章程草案及發起人名冊，向主管機關申請立案。 發起人向主管機關申請立案經同意後，應組成籌備會，辦理會員招募、召開成立大會等籌備工作。但成立大會之召開，<u>總統府、國家安全會議、五院、中央二級或相當二級機關、各直轄市、縣（市）之機關公</u>	（無修正意見）	第十一條 發起、籌組公務人員協會，應由發起人檢具申請書、章程草案及發起人名冊，向主管機關申請立案。 發起人經向主管機關申請立案後，應組成籌備會，辦理會員招募、召開成立大會等籌備工作。但機關公務人員協會成立大會之召開，於招募會員人數已達八百人或超過機關預算員額數五分之一，且不低	一、本條修正第二項及第四項。 二、有關機關公務人員協會及特種公務人員協會成立之人數門檻： （一）茲依本法規定得成立機關公務人員協會數約計七十個，目前已成立三十五個機關公務人員協會；且自一百零五年臺東縣公務人員協會成立迄今，尚無新成立之機關公務人員協會。經調查，部分機關公務人員協會迄未成立之原因多元，包括因招募會員人數不足，又各中央暨

<u>務人員協會，於招募會員人數已達三百人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於三十人時，始得為之；中央三級或相當三級機關公務人員協會，於招募會員人數已達一百五十人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於三十人時，始得為之；特種公務人員協會招募會員人數應達三百人或超過具會員資格並經銓敘審定之現職人數五分之一，且不低於三十人時，始得為之。</u> 召開成立大會應函請主管機關備查，主管機關得派員列席。 公務人員協會應於成立大會召開後三十日內，檢具章程、會員名冊、理事、監事及會務人員簡歷冊各一份，報請主管機關發給立案證書及圖記。合於本法規定者，由主管機關發給。		於三十人時，始得為之。 召開成立大會應函請主管機關備查，主管機關得派員列席。 公務人員協會應於成立大會召開後三十日內，檢具章程、會員名冊、理事、監事及會務人員簡歷冊各一份，報請主管機關許可。合於本法規定者，由主管機關發給立案證書及圖記。	地方主管機關及公務人員協會，多數認同調降成立門檻，以提高公務人員結社機會。 (二) 經審酌，機關公務人員協會採非任意性之籌組方式，且各機關成立之機關公務人員協會以一個為限，一經成立即取得協商資格，故為避免機關內少數人員組成之公務人員協會，所提協商事項未受其他多數未加入人員之認同，形成機關內少數人員主導多數人員意見之情形，其組成應具有一定代表性，爰維持機關預算員額數五分之一，且不低於三十人之成立門檻限制；惟為降低大型部會及行政區域成立機關公務人員協會之困難，將招募會員人數達八百人調降為三百人，以鼓勵成立公務人員協會並兼顧會員代表性。 (三) 中央三級或相當三級機關公務人員協會成立門檻，除基於公務人員協會代表性所定機關預算員額數五分之一，且不低於三十人之門檻數外，考量其機關層級及預算員額規模較大機關成立公務人員協會需求，另以中央二級或相當二級
--	--	---	---

			機關公務人員協會之人數門檻減半定之，即渠等協會招募會員人數達一百五十人，亦可召開成立大會。 (四)特種公務人員協會成立門檻，基於公務人員協會代表性，明定招募會員人數應超過具會員資格之現職人數五分之一，且不得低於三十人之門檻數；又考量特種公務人員協會組成具全國性質，且經統計司法人員等五種特種人員，渠等經銓敘審定之現職人數均達三千八百人以上，爰比照中央二級或相當二級機關公務人員協會，另規範其招募會員人數已達三百人者，亦得召開成立大會。 三、依現行公務人員協會發起、籌組及成立之程序規定，發起人向主管機關申請立案後，主管機關應進行審查並作成不予同意或同意立案之決定，經同意立案申請者，應組成籌備會，辦理會員招募；其籌組期間，主管機關同意立案以一組為限，期限內招募會員人數未達門檻者，由主管機關廢止其立案同意；會員人數達成立門檻者，即得召開成立大會。經審酌上開程序尚無需再經主管機關許可之必要，爰
--	--	--	---

			修正第二項前段及第四項，刪除公務人員協會設立許可程序。
第十三條 公務人員協會置理事、監事，分別組成理事會、監事會。理事、監事由全體會員或會員代表就會員中選任，其名額依下列之規定： 一、機關公務人員協會、特種公務人員協會置理事五人至十五人。 二、全國公務人員協會之理事總額不得逾三十五人。 三、各級公務人員協會之監事名額不得超過該協會理事名額三分之一。 四、各級公務人員協會均得置候補理事、候補監事，其名額不得超過該協會理事、監事名額二分之一。但不足一人時，以一人計。 前項各款理事、監事之變更，應函請主管機關備查。 理事、監事名額在三人以上者，得分別互選常務理事及常務監事，	(無修正意見)	第十三條 公務人員協會置理事、監事，分別組成理事會、監事會。理事、監事由全體會員或會員代表就會員中選任，其名額依下列之規定： 一、機關公務人員協會置理事五人至十五人。 二、全國公務人員協會之理事總額不得逾三十五人。 三、各級公務人員協會之監事名額不得超過該協會理事名額三分之一。 四、各級公務人員協會均得置候補理事、候補監事，其名額不得超過該協會理事、監事名額三分之一。但不足一人時，以一人計。 前項各款理事、監事之變更，應函請主管機關備查。 理事、監事名額在三人以上者，得分別互選常務理事及常務監事，其名額不得超過理事或監事總額	一、本條修正第一項。 二、第一款增訂特種公務人員協會理事、監事名額、選任相關規定，並比照同層級之機關公務人員協會定之；另因應現行機關公務人員協會實務運作情形，第四款修正提高各級公務人員協會候補理事、候補監事名額占理事、監事名額比例規範，俾免因理事、監事職務調動，影響機關公務人員協會會務運作。

其名額不得超過理事或監事總額之三分之一；並由理事就常務理事中選舉一人為理事長，對外代表協會，其不設常務理事者，就理事中互選之。常務監事在三人以上時，應互推一人為監事會召集人。		之三分之一；並由理事就常務理事中選舉一人為理事長，對外代表協會，其不設常務理事者，就理事中互選之。常務監事在三人以上時，應互推一人為監事會召集人。	
第二十三條 公務人員協會以會員或會員代表大會為最高機關。 下列事項應經會員或會員代表大會之議決： 一、章程之修改。 二、理事、監事之罷免。 三、會員之除名。 四、財產之處分。 五、<u>協商事項之提出</u>。 六、收支預算之編列。 七、會務報告及收支決算之承認。 八、理事會、監事會提案之審議。 九、全國公務人員協會或國際性組織之加入或退出。 十、其他應經會員或會員代表大會決議事項。	(無修正意見)	第二十三條 公務人員協會以會員或會員代表大會為最高機關。 下列事項應經會員或會員代表大會之議決： 一、章程之修改。 二、理事、監事之罷免。 三、會員之除名。 四、財產之處分。 五、有關公務人員法規制(訂)定、修正及廢止之建議。 六、收支預算之編列。 七、會務報告及收支決算之承認。 八、理事會、監事會提案之審議。 九、全國公務人員協會或國際性組織之加入或退出。 十、其他應經會員或會員代表大會決議事項。	一、本條修正第二項。 二、考量公務人員協會就有關公務人員法制事項提出建議，多具有時效性，尚無須限制其提出之程序及應經多數會員或會員代表議決；復以公務人員協會成立宗旨在謀求多數公務人員工作條件之改善，得提起協商之事項如涉及會員重大權益，自應格外慎重，爰修正第二項第五款，訂定提起協商應取得會員共識之機制，俾使公務人員協會進行協商具有代表性。

第二十六條 全國公務人員協會以總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會及各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會為會員共同組織之，並分別自各該機關公務人員協會推選會員代表，其會員人數在一千人以下者，各推選一名，超過一千人者，每一千人增加代表一名，尾數未滿一千人者，以一千人計，分別代表各該機關公務人員協會行使職權。 <u>新成立之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，並依前項之規定推選會員代表行使職權。</u>	第二十六條 全國公務人員協會以總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會及各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會為會員共同組織之，並分別自各該機關公務人員協會推選會員代表，其會員人數在一千人以下者，各推選一名，超過一千人者，每一千人增加代表一名，尾數未滿一千人者，以一千人計，分別代表各該機關公務人員協會行使職權。 <u>各中央三級或相當三級機關</u>之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，並依前項之規定推選會員代表行使職權。	第二十六條 全國公務人員協會以總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會及各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會為會員共同組織之，並分別自各該機關公務人員協會推選會員代表，其會員人數在一千人以下者，各推選一名，超過一千人者，每一千人增加代表一名，尾數未滿一千人者，以一千人計，分別代表各該機關公務人員協會行使職權。	考試院、行政院說明： 一、本條增訂第二項。 二、為因應第四條增訂特種公務人員協會組織模式及中央三級或相當三級機關公務人員協會類別，並考量全國公務人員協會為唯一代表全體公務人員之團體，且已於九十八年十月二日成立，為避免影響其組織合法性，爰第一項未作修正，另增訂第二項，規定新成立之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公務人員協會為會員，俾參與全國一致性事務。 本報告說明： 一、現行機關公務人員協會目前已成立總計三十五個機關公務人員協會（中央協會數二十個，地方已成立協會數十五個）；另自一百零五年臺東縣公務人員協會成立迄今，尚無新成立之機關公務人員協會。 二、第二項所稱「新成立之機關公務人員協會」，依文義解釋，實則包括現行符合成立機關公務人員協會但尚未成立機關公務人員協會者；惟現行符合成立機關公務人員協會但尚未成立機關公務人員協會者，其推選會員代表部分已於第一項明確規定，爰此，為期明確，建議本條第二項「新成立」修正為「各中
---	--	--	---

			央三級或相當三級機關」。
第二十八條 公務人員協會依第七條規定提出協商時，應就協商事項之性質向各該事項權責主管機關提出。 <u>接獲協商案件之主管機關如認有不得提出協商情形時，應自接獲協商之日起三十日內通知公務人員協會。公務人員協會於接獲通知之日起七日內，得依第三十八條規定申請爭議裁決。</u> 接獲協商案件之機關如非協商案件之主管機關，應將協商案件移轉至該案件之主管機關。	(無修正意見)	第二十八條 <u>全國公務人員協會或機關</u>公務人員協會依第七條規定提出協商時，應就協商事項之性質向各該事項主管機關提出。 接獲協商案件之機關如非協商案件之主管機關，應將協商案件移轉至該案件之主管機關。	一、本條修正第一項並增訂第二項，現行條文第二項遞移為第三項。 二、第一項係為配合修正條文第四條增訂特種公務人員協會組織模式及第七條公務人員協會得提出協商事項規定，以及為期公務人員協會提出協商事項之受理機關更臻明確，爰酌作文字修正。 三、第二項係為避免接獲協商案件之主管機關逕行認定公務人員協會所提事項不得協商，影響公務人員協會權益，爰增訂接獲協商案件之主管機關如認有不得提出協商情形時，應於一定期限內通知該公務人員協會之義務；以及公務人員協會接獲上開通知後，得申請爭議裁決，由爭議裁決委員會為有拘束力之裁決，以消弭外界對於行政機關掌控最終裁量權之疑慮。
第三十八條 公務人員協會之主管機關於接獲調解申請後，未依期限進行調解或調解不成立時，原申請調解之公務人員協會得於期限屆滿後或收到調解不成立證明書之日起七日內向其主管機關申請爭議裁決。	(無修正意見)	第三十八條 <u>全國公務人員協會或機關</u>公務人員協會之主管機關於接獲調解申請後，未依期限進行調解或調解不成立時，原申請調解之公務人員協會得於期限屆滿後或收到調解不成立證明書之日起七	為配合修正條文第四條增訂特種公務人員協會組織模式、第五條公務人員協會之主管機關及第七條公務人員協會得提出協商事項等規定，爰第一項及第二項酌作文字修正。

公務人員協會申請爭議裁決時，主管機關為<u>銓敘部</u>者，<u>銓敘部</u>應於接獲申請之日起十四日內組成爭議裁決委員會處理之。主管機關非<u>銓敘部</u>者，各該主管機關應於接獲申請之日起十日內提出爭議裁決申請書，函請<u>銓敘部</u>組成爭議裁決委員會，<u>銓敘部</u>應於接獲爭議裁決申請書之日起十四日內組成爭議裁決委員會處理之。		日內向其主管機關申請爭議裁決。 <u>全國公務人員協會或機關公務人員協會</u>申請爭議裁決時，<u>全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會之主管機關</u>應於接獲申請之日起十四日內組成爭議裁決委員會處理之。<u>各直轄市、縣（市）機關公務人員協會之主管機關</u>應於接獲申請之日起十日內提出爭議裁決申請書，函請<u>銓敘部</u>組成爭議裁決委員會，<u>銓敘部</u>應於接獲爭議裁決申請書之日起十四日內組成爭議裁決委員會處理之。	
第三十九條 爭議裁決委員會置爭議裁決委員<u>七</u>人，以下列人員組成之： 一、<u>銓敘部</u>指派一人為當然委員並為主席。 二、<u>相關機關及公務人員協會</u>之代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員二人。	第三十九條 爭議裁決委員會置爭議裁決委員<u>九</u>人，以下列人員組成之，並由爭議裁決委員互選一人為主席： 一、<u>相關機關及公務人員協會</u>之代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員<u>三</u>人。 二、由前款爭議裁決委員就爭	第三十九條 爭議裁決委員會置爭議裁決委員<u>九</u>人，以下列人員組成之，並由爭議裁決委員互選一人為主席： 一、<u>銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政局</u>各指派一人為當然委員。 二、<u>相關機關及公務人員協會之</u>	考試院、行政院說明： 一、本條修正第一項，並增訂第四項。 二、第一項第一款有關<u>銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政局</u>（現為<u>行政院人事行政總處</u>）等機關分別指派一人為當然委員，原意係以人事主管機關專業立場，提供人事法制、管理及救濟等資訊，協助爭議裁決之進行。茲為減少外界對於裁決公信力之疑慮，爰刪除第一項第一

<u>三、由前款爭議裁決委員就爭議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員二人。</u> 前項第二款之爭議裁決委員，應由爭議當事人雙方於接到主管機關通知之日起五日內分別選定具報，逾期不為具報者，即由主管機關代為指定。 爭議裁決案件，如因其性質特殊，而無法於第四十條所聘人員中覓妥適當人選擔任時，於經主管機關同意後，雙方當事人得選定其他人員擔任爭議裁決委員。 <u>有關爭議裁決委員之迴避事項，依行政程序法之規定。</u>	議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員<u>三人</u>。 前項第一款之爭議裁決委員，應由爭議當事人雙方於接到主管機關通知之日起五日內分別選定具報，逾期不為具報者，即由主管機關代為指定。 爭議裁決案件，如因其性質特殊，而無法於第四十條所聘人員中覓妥適當人選擔任時，於經主管機關同意後，雙方當事人得選定其他人員擔任爭議裁決委員。 有關爭議裁決委員之迴避事項，依行政程序法之規定。	代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員二人。 三、由前款爭議裁決委員就爭議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員二人。 前項第二款之爭議裁決委員，應由爭議當事人雙方於接到主管機關通知之日起五日內分別選定具報，逾期不為具報者，即由主管機關代為指定。 爭議裁決案件，如因其性質特殊，而無法於第四十條所聘人員中覓妥適當人選擔任時，於經主管機關同意後，雙方當事人得選定其他人員擔任爭議裁決委員。	款公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處各指派一人為當然委員之規定，另為確保爭議裁決程序順利進行，明定銓敘部指派之當然委員為會議主席，並配合修正序文規定之爭議裁決委員人數由九人調整為七人，以及刪除原會議主席由爭議裁決委員互選之規定。 三、考量爭議裁決委員會之決定具有拘束力，其委員應力求具有公正性，為維護各界對爭議裁決程序之信賴，爰增訂第四項規定。 四、相關條文及立法體例：公務人員退休撫卹基金監理委員會設置辦法第七條第二項 本會委員之迴避，依行政程序法相關規定辦理。。 本報告說明： 一、在公務人員勞動關係上，政府機關為資方角色，在勞資爭議處理上，依第一項第一款規定人事主管機關指派代表擔任裁決委員並為主席，則有球員兼裁判之嫌；參照勞資爭議處理法第四十三條第三項不當勞動行為裁決委員會置裁決委員均由第三方之專家學者組成之方式，刪除第一項第一款政府部門代表，以免影響公務人員對爭議裁決公正性之信心，並酌予提高同項
--	--	--	--

			第二款及第三款之委員人數及遞移款次。 二、第二項前段之款次配合修正為「第一款」。
第四十條 銓敘部每二年應函請全國公務人員協會及相關業務主管機關分別推薦公正且富學識經驗者十二人至四十八人聘為爭議裁決委員，並建立爭議裁決委員名冊備選。 爭議裁決委員會之行政作業，由銓敘部相關人員兼任。	(無修正意見)	第四十條 銓敘部每二年應函請全國公務人員協會及相關業務主管機關分別推薦公正且富學識經驗者十二人至四十八人聘為爭議裁決委員，並建立爭議裁決委員名冊備選。<u>但全國公務人員協會未成立前，僅就相關業務主管機關推薦之人員，建立爭議裁決委員名冊備選。</u> 爭議裁決委員會之行政作業，由銓敘部相關人員兼任。	一、本條修正第一項。 二、茲以全國公務人員協會已於九十八年十月二日成立，爰配合刪除第一項但書規定。
第四十九條 各機關不得因公務人員發起、籌組或加入公務人員協會、擔任公務人員協會會務人員或從事與公務人員協會有關之合法行為，而予以不利處分。 <u>機關違法作成前項不利處分者，銓敘部應依確定之行政救濟結果，通知違失人員服務機關之上級機關依法處理；其無上級機關者，移送監察院依法處理。</u>	(無修正意見)	第四十九條 各機關不得因公務人員發起、籌組或加入公務人員協會、擔任公務人員協會會務人員或從事與公務人員協會有關之合法行為，而予以不利處分。	一、本條增訂第二項至第四項。 二、依現行規定，公務人員因公務人員協會事務遭受機關不平等待遇致權益受損時，得依公務人員保障法等相關規定尋求救濟保障；經參酌相關團體意見，為落實對參與公務人員協會事務公務人員保護之目的，增訂第二項至第四項規定機關違法作成不利處分時，對相關違失人員之處理方式。

<u>前項違失人員如為民意機關首長，由銓敘部處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並公布違失事實。</u> <u>前項罰鍰，經通知限期繳納，屆期不繳納者，依法移送強制執行。</u>			
第五十條 公務人員協會於不影響服務機關之公務並向機關首長報告後，得於上班時間召開理事會、監事會或進行參與、協商、調解。 <u>依法令或經機關邀請，代表公務人員協會參與相關組織、會議、進行協商、調解或列席爭議裁決委員會之公務人員，服務機關應給予公假。</u> 理事長、理事及監事因辦理會務，得請公假，其時數如下： 一、機關公務人員協會、特種公務人員協會理事長每月不得超過二十小時；全國公務人員協會理事長每月不得超過四十小時。 二、機關公務人員協會、特種公	(無修正意見)	第五十條 公務人員協會於不影響服務機關之公務並向機關首長報告後，得於上班時間召開理事會、監事會或進行協商、調解。代表公務人員協會進行協商、調解或列席爭議裁決委員會之公務人員，得請公假。 理事長、理事及監事因辦理會務，得請公假，其時數如下： 一、機關公務人員協會理事長每月不得超過二十小時；全國公務人員協會理事長每月不得超過四十小時。 二、機關公務人員協會理事、監事每人每月不得超過十小時；全國公務人員協會理事、監事每	一、本條修正第一項並將後段移列為第二項；現行條文第二項修正遞移為第三項，並增訂第四項。 二、第一項及第二項係配合修正條文第六條公務人員協會參與規定，以及考量公務人員協會參與相關組織、會議、進行協商、調解或列席爭議裁決委員會，係依法令規定或經機關邀請，故代表公務人員協會出席之公務人員，服務機關應給予公假，爰增訂公務人員協會得於上班時間進行參與，以及公務人員代表公務人員協會進行參與及協議程序，服務機關應給予公假等規定。 三、第三項增訂特種公務人員協會理事長、理事及監事因辦理會務得請公假相關規定，並比照同層級之機關公務人員協會定之。 四、第四項明定公務人員依第三項規定請公假之時數上限，係配合第四條增訂特種公務人員協會組織模式及中央

務人員協會理事、監事每人每月不得超過十小時；全國公務人員協會理事、監事每人每月不得超過二十小時。 <u>公務人員同時擔任全國公務人員協會、機關公務人員協會或特種公務人員協會職務者，其公假時數得分別計算並加總之。但以六十小時為限。</u>		人每月不得超過二十小時。	三級或相當三級機關公務人員協會類別，為避免公務人員協會事務僅少數人參與，或公務人員因同時擔任二個以上公務人員協會之理事長、理事或監事職務，致影響該員本職業務等情形，爰增訂公務人員如同時擔任全國公務人員協會、機關公務人員協會或特種公務人員協會之理事長、理事或監事等職務時，其依第三項規定請公假之時數，得依所任職務分別計算並加總，但以六十小時為限，如：同時擔任全國公務人員協會與機關公務人員協會理事長，其公假時數每月不得超過六十小時。
--	--	---------------------	--

二、其他建議修正條文

公務人員協會法第五十一條建議修正條文對照表

現行條文	本報告建議條文	說明
第五十一條 機關依法令聘用或僱用之人員得準用第九條規定，加入服務機關之公務人員協會。	第五十一條 機關依法令聘用或僱用之人員得準用第九條規定，加入服務機關之公務人員協會；<u>並得組織、加入聘僱人員專屬協會，其組成、管理比照特種公務人員協會，並得適用本法有關建議、協商、調解、爭議裁決等相關規定。</u>	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 各機關之聘僱人員均屬機關之少數族群，依其進用方式之各項人事管理上之權利義務關係未必和公務人員相同，加入服務機關之公務人員協會，並無法凝聚同類人員社群力量，向政府主張該類人員權益之維護，為免聘僱人員結社權流於形式，並配合本草案有關增設特種公務人員協會相關規定之立法意旨，爰建議增訂組織、加入聘僱人員專屬協會等相關規定。

參考文獻

一、政府出版品

立法院第 10 屆第 8 會期第 7 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 10042581 號），112 年 11 月 8 日印發。

二、書籍

許南雄著，各國人事制度，商鼎數位出版有限公司，107 年 12 月。

三、期刊論文

- 1、蔡耀鋒，〈簡併特種人事法律之芻議〉，《公務人員月刊》，第 201 期，102 年 3 月，頁 18-31。
- 2、林文燦、曾惠絹，從美國與新加坡經驗看我國政府部門待遇調整機制，人事月刊，325 期，101 年 9 月，頁 15-27。
- 3、楊戊龍，論公務人員的勞動結社權與我國公務人員協會，公共行政學報，22 期，96 年 3 月，頁 39-70。
- 4、張桐銳，聘用人員進用制度之檢討，文官制度，第 15 卷第 1 期，112 年 5 月，頁 1-26。

四、網路資源

銓敘部-公務人員協會-統計資料（主管機關許可之協會查詢），網址：
<https://www.mocs.gov.tw/Association/index.aspx>，最後瀏覽日期：
112 年 10 月 31 日。

**附表：公務人員協會法部分條文修正草案 113 年 7 月 12 日與
112 年 10 月 30 日相異條文對照表**

113 年 7 月 12 日版	112 年 10 月 30 日版
第七條 公務人員協會對於下列事項，得提出協商： 一、辦公環境之改善。 二、行政管理。 三、勤休方式。 四、工作簡化。 五、業務績效評核基準。 六、訓練及進修。 七、員工身心健康協助。 八、非全國一致性規定之各機關福利措施。 前項所列得協商事項，有下列各款情形之一者，不得提出： 一、法律已有明文規定。 二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。 三、<u>足以影響國防及公共安全之情況。</u>	第七條 公務人員協會對於下列事項，得提出協商： 一、辦公環境之改善。 二、行政管理。 三、勤休方式。 四、工作簡化。 五、業務績效評核基準。 六、訓練及進修。 七、員工身心健康協助。 八、非全國一致性規定之各機關福利措施。 前項所列得協商事項，有下列各款情形之一者，不得提出： 一、法律已有明文規定。 二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。 三、<u>屬公務人員個人權益事項。</u> 四、<u>與國防、安全及海巡相關事項，或足以妨害警政、獄政、移民、消防及災害防救等整體勤務執行安全事項。</u>
第九條 公務人員得依本法組織、加入機關公務人員協會及特種公務人員協會。 <u>各機關一級單位主管以上人員不得組織、加入公務人員協會。</u>	第九條 公務人員得依本法組織、加入機關公務人員協會及特種公務人員協會。
第十一條 發起、籌組公務人員協會，應由發起人檢具申請書、章程草案及發起人名冊，向主管機關申請立案。 發起人向主管機關申請立案經同意後，應組成籌備會，辦理會員招募、召開成立大會等籌備工作。但成立大會之召開，總統府、國家安全會議、五院、中央二級或相當二級機關、各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會，於招募會員人數已達<u>三</u>百人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於三十人時，始得為之；中央三級或相當三級機關公務人員協會，於招募會員人數已達<u>二</u>	第十一條 發起、籌組公務人員協會，應由發起人檢具申請書、章程草案及發起人名冊，向主管機關申請立案。 發起人向主管機關申請立案經同意後，應組成籌備會，辦理會員招募、召開成立大會等籌備工作。但成立大會之召開，總統府、國家安全會議、五院、中央二級或相當二級機關、各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會，於招募會員人數已達<u>四</u>百人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於三十人時，始得為之；中央三級或相當三級機關公務人員協會，於招募會員人數已達<u>二</u>

百<u>五十</u>人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於三十人時，始得為之；特種公務人員協會招募會員人數應達<u>三百</u>人或超過具會員資格並經銓敘審定之現職人數五分之一，且不低於三十人時，始得為之。 召開成立大會應函請主管機關備查，主管機關得派員列席。 公務人員協會應於成立大會召開後三十日內，檢具章程、會員名冊、理事、監事及會務人員簡歷冊各一份，報請主管機關發給立案證書及圖記。合於本法規定者，由主管機關發給。	百人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於三十人時，始得為之；特種公務人員協會招募會員人數應達<u>四</u>百人或超過具會員資格並經銓敘審定之現職人數五分之一，且不低於三十人時，始得為之。 召開成立大會應函請主管機關備查，主管機關得派員列席。 公務人員協會應於成立大會召開後三十日內，檢具章程、會員名冊、理事、監事及會務人員簡歷冊各一份，報請主管機關發給立案證書及圖記。合於本法規定者，由主管機關發給。
第二十八條 公務人員協會依第七條規定提出協商時，應就協商事項之性質向各該事項<u>權責</u>主管機關提出。 <u>接獲協商案件之主管機關如認有不得提出協商情形時，應自接獲協商之日起三十日內通知公務人員協會。公務人員協會於接獲通知之日起七日內，得依第三十八條規定申請爭議裁決。</u> 接獲協商案件之機關如非協商案件之主管機關，應將協商案件移轉至該案件之主管機關。	第二十八條 公務人員協會依第七條規定提出協商時，應就協商事項之性質向各該事項主管機關提出。 接獲協商案件之機關如非協商案件之主管機關，應將協商案件移轉至該案件之主管機關。
第三十九條 爭議裁決委員會置爭議裁決委員<u>七</u>人，以下列人員組成之： 一、銓敘部指派一人為當然委員<u>並為主席</u>。 二、相關機關及公務人員協會之代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員二人。 三、由前款爭議裁決委員就爭議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員二人。 前項第二款之爭議裁決委員，應由爭議當事人雙方於接到主管機關通知之日起五日內分別選定具報，逾期不為具報者，即由主管機關代為指定。 爭議裁決案件，如因其性質特殊，而無法於第四十條所聘人員中覓妥適當人選擔任時，於經主管機關同意後，雙方當事人得選定其他人員擔任爭議裁決委員。	第三十九條 爭議裁決委員會置爭議裁決委員<u>九</u>人，以下列人員組成之，<u>並由爭議裁決委員互選一人為主席</u>： 一、銓敘部、<u>公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處</u>各指派一人為當然委員。 二、相關機關及公務人員協會之代表就爭議裁決委員名冊中各選定爭議裁決委員二人。 三、由前款爭議裁決委員就爭議裁決委員名冊中專長與爭議事件領域相關者，抽籤選定爭議裁決委員二人。 前項第二款之爭議裁決委員，應由爭議當事人雙方於接到主管機關通知之日起五日內分別選定具報，逾期不為具報者，即由主管機關代為指定。 爭議裁決案件，如因其性質特殊，而無法於第四十條所聘人員中覓妥適當人選擔任時，於經主管機關同意後，

有關爭議裁決委員之迴避事項，依 行政程序法之規定。	雙方當事人得選定其他人員擔任爭議 裁決委員。 有關爭議裁決委員之迴避事項，依 行政程序法之規定。
--------------------------------------	---

附錄一：「公務人員協會法部分條文修正草案」（初稿）座談會 紀錄及參採情形

時間：112 年 11 月 21 日（星期二）下午 2 時 30 分

地點：立法院法制局 304 會議室

主席：盧組長焜鑫

紀錄：賴怡瑩

參加人員：

一、學者專家

國立臺北大學公共行政暨政策學系 呂教授育誠

二、銓敘部

人事管理司副司長 黃美媛

三、行政院人事行政總處

綜合規劃處副處長 張芳琪

給與福利處專門委員 陳慧芬

四、本局出席人員

陳研究員世超

吳副研究員欣宜

楊助理研究員蕙如

發言要點：

國立臺北大學公共行政暨政策學系呂教授育誠：

一、中央三級或相當三級機關公務人員協會之主管機關建議修正為銓敘部

應具體區隔協會立案審查機關與參與(回應)協商機關之定位與分

工；理由如下：

- (一) 由於現行本法對於協會功能嚴格限制，基本上不影響機關實質人事管理作為(本草案第 7 條、第 8 條)，故「公務人員協會所興辦之事業應受各該目的事業主管機關之指導、監督」(本草案第 5 條)，基本上實質影響僅止於審查成立相關要件之查核，以及相關諮詢建議等事項。
- (二) 草案第 7 條已大幅擴充協會協商權，且內容均為各機關實際管理作為，而主管機關更要與協會代表進行實體協商(草案第 6 條)，故若依本研究建議由銓敘部主管，除了可能要承擔巨大工作量能外，更重要的是其非屬各項管理作為的發起者，既不能瞭解制定各項管理規定之理由，也不宜作為協會爭取權益的對口機關。
- (三) 基上，未來實際參與協商或接受建議之「主管機關」，應配合草案第 4 條之修正，分別根據「身分別」(特種公務人員)或「機關別」設定，銓敘部應只作為協會成立之審查者。

二、得協商事項：修正為「福利措施」及增訂「俸給調整事項」

草案第 7 條第 1 項可修正「公務人員協會對於下列非全國一致性事項得提出協商：…」；「俸給調整事項」建議不列入，或是排除全國一致性部分；理由如下：

- (一) 本報告引用之各國經驗，確實可以佐證本法草案第 7 條朝放寬方向規定之合理性，惟各國人事體制差異巨大，對相關概念定義往往不同，且施行範圍與方式也有差異，故不宜僅就字詞意義作為納入協商範圍與否之依據。
- (二) 如本報告(P8，末段)分析，目前各級政府對於「福利措施」內涵並無統一界定，執行內容與標準也會因時空條件有所不同，列

入協商範圍確有助於強化協會功能，唯若涉及全國一致性規定或標準，則仍需由主管機循法制程序調整。基於，為免生執行後個案認定爭議，建議直接於草案第 7 條第 1 項明定「非全國一致性事項得提出協商」。

- (三) 同上項，「俸給調整事項」可能包括全國一致性之政策或給付標準，也可能只是適用於特定機關、特定人員之計算方式改變(例如認定適用特定地域加給之標準)，簡言之，其具體內容與範圍仍不明確。故若將其納入協商範圍，除了個案與通案爭議外，更賦予全國各協會均有參與影響俸給調整權利，如此反可能更增俸給調整爭議性，進而破壞現制衡平性，建議不應納入協商範圍，或是排除全國一致性事項。

三、爭議裁決委員會委員組成建議毋須置機關代表

同意本報告基本原則，但增訂「銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處得指派代表列席說明」；理由如下：

- (一) 同意本報告基於維持委員會公正地位，刪除草案第一項第一款「當然委員」之設置。
- (二) 惟基於提供委員會充分資訊，同時在作成裁決前能有表達人事主管機關立場之機會，建議增訂「銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處得指派代表列席說明」之規定。

四、為免聘僱人員結社權流於形式，建議比照特種公務人員協會相關規定，增訂得成立專屬協會

建議維持原草案，不納入聘僱人員；理由如下：

- (一) 如本報告分析，「聘僱人員」包括各機關聘用人員及約僱人員，除了進用法源、進用條件與工作狀況並不相同外，基本上係機

關基於特定考量或需求而採行之「定期契約進用」，亦即制度設計上與公務人員有根本上的不同。

(二) 今日聘僱人員之所以形成既非勞工、亦非公務人員之特殊情境，實為歷年來各用人機關工作指派未能落實「權責相稱」，以及主管機關未即時修法具體界定其權利義務所致，簡言之，今日聘用人員及約僱人員在身分、職責、權利義務等基本人事管理制度上，尚有模糊空間，從而本草案第 7 條所定之辦公環境、行政管理、勤休方式…等協商事項，對兩類人員也難以客觀界定內容或標準。

(三) 本法第 51 條規定機關依法令聘用或僱用之人員得準用第 9 條規定，加入服務機關之公務人員協會，主要考量應為配合當前機關運作實務，避免形成「同工不同酬」的不公平問題，在兩類人員身分權責未釐清前，應視為權宜性之短期作為。

(四) 基上，現階段建議維持原條文，而不宜如本報告建議「比照」公務人員組織或加入專屬協會，以免滋生更多疑義或爭議。

參採情形：

一、第一點意見有關中央三級機關協會之主管機關部分，本報告係基於同屬機關公務人員協會之獨立性，爰主張與中央二級機關協會之主管機關相同；所提銓敘部僅定位為協會之立案審查者，實際參與協商或接受建議之「主管機關」，應配合草案第 4 條之修正，分別根據「身分別」(特種公務人員)或「機關別」設定部分，涉及整體制度層面變革，錄供銓敘部參考。

二、第二點意見非全國一致性之「福利事項、俸給調整事項」方列入協商部分，本草案第 7 條第 1 項序文規定「公務人員協會對於下列事項，得提出協商」，參照同草案第 4 條第 1 項規定「公務人員協會之組織

分為下列二級：一、機關公務人員協會及特種公務人員協會。二、全國公務人員協會。」亦即在提出協商事項之主體部分，並非僅機關公務人員協會方得提出；特種公務人員協會及全國公務人員協會提出之協商事項係可能「跨機關」或「具全國一致性」，依此，所提建議錄供參考。其餘另於銓敘部代表參採情形第三點予以補充說明。

三、第三點意見同意本報告基本原則部分，錄供參考；建議增訂「銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處得指派代表列席說明」部分，因爭議事項未必涉及前揭機關業務範疇，是否有其明文規定之必要性，宜再予審酌，爰錄供銓敘部參考。

四、第四點意見有關「今日聘僱人員之所以形成既非勞工、亦非公務人員之特殊情境，實為歷年來各用人機關工作指派未能落實『權責相稱』，以及主管機關未即時修法具體界定其權利義務所致」、「本法第 51 條規定機關依法令聘用或僱用之人員得準用第 9 條規定，加入服務機關之公務人員協會，主要考量應為配合當前機關運作實務，避免形成『同工不同酬』的不公平問題」，敬表贊同，惟基於上述情形，本報告認為應給予聘僱人員更大發言空間，以集體結社力量，督促主管機關具體界定聘僱人員定位及其相關權利義務規範。

銓敘部黃副司長美媛：

一、關於人事、政風與主計同屬一條鞭之幕僚單位，並均有專屬法律規範機構設置及人員管理，為期一致，建議本草案第 4 條第 3 項增訂人事人員、政風人員亦得組織特種協會一節

（一）按本次修正增訂特種協會之組織模式，係鑑於現行機關協會籌組模式，協會成員異質性頗高，訴求目標難以聚焦，如開放警消人員等具同一專業屬性且工作性質特殊之公務人員組織協會，將有助於反映渠等相關業務及權益之核心問題，凝聚改善工作條件等有關爭議

之共識；又開放特種協會係為與機關協會相輔相成，互補不足，故以「具相同專業屬性且未能共同組織機關協會」之公務人員為原則。

(二) 考量特種協會開放成立宜明定類別範圍，俾資依循，並利後續主管機關之認定，經審酌如以職系分類，未能涵蓋警消人員等無職系卻有籌組專屬協會需求者；而依公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 32 條及第 33 條所定人員之任用另以法律制定者，其人員之任用均有特別規範，且其勤務制度多與一般公務人員有別，復為回應警消人員組織協會之需求，遂以任用法第 32 條及第 33 條所定人員為範圍。至屬一條鞭系統管理之人事人員及政風人員，雖有專屬法律，然非上開所定適用範圍；復以渠等人員之任用，均依任用法相關規定辦理，與主計人員之任用尚需符合主計機構人員設置管理條例第 3 章所定資格要件有別，如納入得籌組特種協會，恐引致其他人員要求全面開放以職業別組織協會，進而影響現行已成立機關協會存續及運作，制度上亦須配合重新設計，爰建議維持本草案規定。

(三) 另本草案對於地方機關未有依層級得分設機關協會之設計，係審酌地方機關協會以各該行政區域內所有地方機關為籌組範圍（包含地方行政機關與地方立法機關）；又地方制度法對於地方機關之設立，並非如中央行政機關組織基準法所定層級設立，且地方各機關員額差距甚大，規模無法與中央機關比擬；復以目前地方機關協會成立率近 70%（按：現行地方機關協會得成立 22 個，已成立 15 個；中央機關協會得成立 48 個，已成立 20 個），本次修正下修機關協會成立之會員門檻人數，已達提高地方公務人員結社機會之目的。

二、關於協會為公務人員之「工會」，不宜以層級節制之管理模式規定主管機關，建議參照工會法之規定，本草案第 5 條第 1 項第 2 款中央三級或相當三級機關協會之主管機關，修正為本部

- (一) 茲協會法與工會法係分別規範公務人員與勞工結社組織之專屬法律，二者立法目的及所欲達成之目標不同，制度設計自屬有別，尚不宜以工會法相關規定要求協會法援引比照。又依工會法及其施行細則規定，除交通、運輸、公用等事業跨越行政區域組織之工會，以及全國性工會聯合組織，係以勞動部為主管機關外，餘係以其會址所在地之直轄市或縣（市）政府為主管機關，爰如具有從屬關係之總公司及所屬廠場企業工會，其會址係位於不同行政區域，其主管機關自不相同。
- (二) 本次修正增訂中央三級或相當中央三級機關之機關協會規定，經審酌協會之主管機關係負責輔導、受理機關籌組機關協會；於機關協會成立後，並指導、監督其實務運作，如法定會議召開、會務資料備查等；於機關協會申請調解時，並組成調解委員會處理之，以其上一級機關為主管機關，將有利於指導、監督及運作，爰參照各直轄市、縣（市）之機關協會，以各該直轄市政府、縣（市）政府為其主管機關之規定，尚非所稱層級節制之考量。再者，行政院組織調整後所屬三級或相當三級機關共計 129 個，以其上一級機關掌管渠等協會組織運作事宜，相較由本部作為主管機關，尚能減緩該等業務所需人力衝擊，為期實務運作順利，爰建議維持本草案規定。

三、本草案第 7 條第 1 項得協商事項，建議第 8 款修正為「福利措施」及增訂第 9 款「俸給調整事項」

- (一) 本部於研修本草案時曾函請外交部協助蒐集國外公務人員結社組織協商相關規範，英國、法國及日本等國家公務人員對於俸給、福利事項得提出協商，但美國公務人員對於機關預算事項，德國公務人員對於待遇、調薪事項均無法提出協商。是以，公務人員團體協商事項係因各國制度及國情不同而有所差異。

(二) 本草案得協商事項中，福利措施以非全國一致性規定者為範疇，係考量地方制度法第 85 條明定，各級地方政府員工給與事項，應依公務人員俸給法及相關中央法令辦理，以及全國軍公教員工待遇支給要點第 7 點規定，各機關學校有關員工福利或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，且須經專案報院核准始得支給，上開規定屬各機關均須遵循之全國一致性規定，且有其衡平一致處理之必要。又本部原參照國外立法例，增訂第 7 條第 3 項全國協會於一定條件下得就俸（薪）給調整事項提出協商之條文，嗣經考試院審查會決議不予增訂，主要係考量公務人員調薪涉及政府財政運用及規劃，且有帶動勞工薪資調整之政策效果，其權責原屬於總統及行政院，將其納為協商事項後，若因調解不成將轉移至爭議裁決委員會處理，以該委員會之組成及運作模式是否適宜作調薪決策，恐有疑慮。另審酌公務人員俸給調整、全國一致性規定之福利措施，事涉行政機關預算編列及立法機關審議預算案權責，爰建議維持本草案規定。

四、本草案第 7 條第 2 項第 3 款「屬公務人員個人權益事項」不得協商事項，建議刪除

(一) 協會法研訂時將「為公務人員個人權益事項者」列為不得提出協商之情形，係考量協會之成立在於維護多數會員之權益而非少數人之利益，且公務人員個人權益事項如受侵害，現行之公務人員保障法、訴願法、行政訴訟法等相關法律已有完備之救濟機制。

(二) 本草案研修過程中亦曾有機關反映個人與多數人權益區別困難且有時互為因果，認為前開規定不妥適；惟協會法所訂協議機制旨在促進公務人員權益，並非權益救濟制度，故協商事項係以法律無明文規定之工作條件、管理事項為範疇，個人權益事項自不在協商範圍內，且前開所稱「個人」非泛稱，而係指某個別公務人員之具體事

件，應不致有個人與團體權益之分界為何之疑慮，爰建議維持本草案規定。

五、本草案第 8 條協會得辦理事項，建議增訂「會員行政救濟之協助」一節

審酌協會成立之目的，係藉由團體力量，維護公務人員相關權益，爰本報告建議增訂「會員行政救濟之協助」為協會得辦理事項，本部予以尊重；各級協會得依會務自主原則，斟酌會員需要、人力支應及財務運作情形，自行選擇是否辦理該項事務。

六、為期一致，本草案第 11 條第 2 項特種協會會員人數比例基準，建議以「特種公務人員預算員額數」計算

依本草案第 4 條第 3 項規定，特種協會之類別，除司法人員、主計人員、關務人員、警察人員及醫事人員之特種協會外，渠等適用同一公務人員特種人事法律人員，因工作性質及專業知能顯有差異，報經本部認定同意者，亦得籌組特種協會，如：屬醫事人員之護理師、屬司法人員之書記官等。又各中央機關及地方政府主計單位所產製之預算員額報表，尚無以人員類型細分區別統計資訊，且特種人員申請籌組特種協會時，亦無公開資訊可掌握特種人員預算員額及人員分布，故本草案以「具會員資格並經銓敘審定之現職人數」為其會員人數門檻基準，相關作業以本部受理立案申請審查時之銓審資料為準，例如各特種協會發起人於申請立案時依其專業劃定會員條件之需求，本部即依該條件於本部銓審資料庫中篩選符合會員資格之現職人數及機關分布，並提供發起人作為招募會員之參據，以減少特種協會成立時之困擾，故建議維持本草案規定。

七、為期明確，建議修正本草案第 26 條第 2 項文字為「各中央三級或相當三級機關之機關公務人員協會、特種公務人員協會得加入全國公

務人員協會為會員，並依前項之規定推選會員代表行使職權。」一節
本草案第 10 條及第 26 條第 1 項有關全國協會之籌組「須依本法成立
之總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會數
超過總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關總數五分之一
時及各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會數超過直轄市、縣（市）
總數三分之一」，以及其組成係「以總統府、國家安全會議、五院、
各部及同層級機關公務人員協會及各直轄市、縣（市）之機關公務人
員協會為會員共同組織之，並分別自各該機關公務人員協會推選會員
代表」等規定，係審酌全國協會已於 98 年 10 月 2 日成立，為避免影
響組織合法性，故均未修正。本報告認為現行符合成立機關協會但尚
未成立機關協會者，其推選會員代表部分已於本草案第 26 條第 1 項
明確規定，爰建議修正同條第 2 項文字部分，以其為立法體例之修正
建議，本部予以尊重。

八、關於參考勞動爭議處理法不當勞動行為裁決委員會置裁決委員均由
第三方之專家學者組成之方式，建議本草案第 39 條爭議裁決委員會
委員組成，毋須置機關代表

（一）茲公務人員係依法執行職務，攸關國家安全及社會公共利益，與政
府間為「公法上職務關係」，而非私部門企業與勞工間「勞雇關係」
，其爭議裁決過程，須在權衡公務人員法制、機關業務推展及公務
人員權益維護需求下進行，故相關規定尚無法完全比照勞動法規予
以規範。

（二）按協會法之設計，協商、調解及爭議裁決之協議機制具有連貫性，
爭議裁決委員會裁決事項限於協會法所定得協商事項；基於公務人
員與政府間「公法上職務關係」之特殊性，且爭議裁決委員會之決
定具有拘束力，公務人員保障暨培訓委員會、行政院人事行政總處

及本部指派之委員代表秉持公務人員法制專業立場，於會議過程中提供有關人事法制、管理及行政救濟規定等資訊，將有助於爭議處理，且爭議裁決重點係裁決委員行使其職權，需單獨判斷爭議如何處理始為適當，而非哪一方之人數比較多，尚不致因裁決委員有機關代表即有裁決不具公平性之疑慮。

- (三)又為期維護各界對爭議裁決程序之信賴，本草案第 39 條增訂第 4 項爭議裁決委員迴避規定，如任一方當事人有具體事實，認為裁決委員執行職務有偏頗之虞者，均得申請迴避，應可適度緩解公務人員對爭議裁決公平性之疑慮，且歷來本部僅受理 1 件爭議裁決事件，依實務運作經驗，尚難據以認定有本報告所稱球員兼裁判之嫌，爰建議維持本草案規定。

九、為免聘用或僱用人員（以下簡稱聘僱人員）結社權流於形式，建議協會法第 51 條修正為「機關依法令聘用或僱用之人員得準用第 9 條規定，加入服務機關之公務人員協會；並得組織、加入聘僱人員專屬協會，其組成、管理比照特種公務人員協會，並得適用本法有關建議、協商、調解、爭議裁決等相關規定。」

- (一)協會法將聘僱人員列為準用對象，係考量聘僱人員雖非協會法第 2 條所稱公務人員之適用範圍（按：於各機關擔任組織法規所定編制內職務支領俸〈薪〉給之人員），惟亦為依法執行公共事務之人員，且適用公務員服務法相關規定，與一般私法性質之勞動契約關係，確屬有別，爰在現有制度下適度保障是類人員之結社權。
- (二)又聘僱人員係各機關以契約定期進用之專業性、技術性或支援性人力，與一般公務人員永業制尚有不同，若依協會法規定成立專屬協會，其契約期限屆滿後均須退出，成員異動頻繁，恐衍生組織存續及運作穩定性之疑慮，爰建議維持現行規定，是類人員得加入服務

機關之協會，但不得發起、籌組協會。

參採情形：

- 一、第一點意見有關主計人員之任用尚需符合主計機構人員設置管理條例第3章所定資格要件，經查行政院所屬人事人員部分，依行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第7點第1項規定「派充委任或薦任人事主管職務者，應具有1年以上人事行政工作經驗；派充簡任人事主管職務者，應具有3年以上人事行政工作經驗」及該要點附表五「行政院所屬人事機構薦任第九職等至簡任第十職等主任、副處長以上人員遴用標準」亦均有類同主計人員資格條件之規定；另本報告已於本文充分論述建議之理由；爰所提意見，錄供參考。
- 二、第二點、第四點及第八點意見部分，本報告已於本文充分論述建議之理由；爰所提意見，錄供參考。
- 三、第三點意見有關福利措施及俸（薪）給調整事項應以全國一致性衡平考量及事涉行政機關預算編列及立法機關審議預算案權責等情，本報告認為本法第7條第2項第1款規定「法律已有明文規定」者，不得提出協商，已充分限縮得協商之福利措施及俸（薪）給調整事項；至於行政機關預算編列及立法機關審議預算案，事涉政府機關政策執行，爰此，參照外國立法例，仍擬維持本報告建議事項。
- 四、第五點及第七點意見尊重本報告建議，錄供參考。
- 五、第六點意見部分，同意參採，並配合刪除本報告建議。
- 四、第九點意見部分，請參考呂教授育誠參採情形第四點說明。

行政院人事行政總處張副處長芳琪、陳專門委員慧芬：

- 一、增訂人事人員、政風人員亦得組織特種公務人員協會

查草案第 4 條說明欄敘明特種公務人員係以公務人員任用法第 32 條、第 33 條所定適用公務人員特種人事法律為限，以人事人員及政風人員雖另制定人事管理條例及政風機構人員設置管理條例，規範機構設置及人員管理，惟該二類人員係依公務人員任用法進用，仍與主計人員係依主計機構人員設置管理條例進用有別，爰建議人事人員及政風人員不予納入特種公務人員協會之範圍。

二、中央三級或相當三級機關公務人員協會之主管機關建議修正為銓敘部

審酌行政院組織改造後，各級機關之業務性質及組織規模，本次修法增訂中央三級機關公務人員協會，將機關公務人員協會區分為府院、中央二級、中央三級及地方政府四種，並依據機關指揮監督之權責，分別明定各級協會之主管機關。立法院法制局建議參照工會法，將中央三級或相當三級機關協會之主管機關，由上一級機關修正為銓敘部，不宜採納，理由如下：

- (一) 工會與公務人員協會本質不同，協會爭議事項面向多元且可能涉及公共利益，尚不宜相互援引比照。
- (二) 協會之主管機關，職司協會立案之准駁權、協會違失之處分權、協商不成之調解權，上一級機關能掌握所屬機關之業務內容及特性，處理協會爭議問題時，較能以專業立場解決紛爭。
- (三) 綜上，建議「中央三級或相當三級機關」之主管機關為其上一級機關，以利指導、監督及運作。

三、得協商事項：修正為「福利措施」及增訂「俸給調整事項」

- (一) 建議維持「非全國一致性規定之各機關福利措施」

1、全國一致性規定之福利措施因屬國家重要政策，尤以金錢性給付福

利措施均係提供公務人員薪資以外給與，尚需通盤考量軍公教各類人員權益衡平及欲達成之政策目的為一致性處理，以符合公平原則。

- 2、全國一致性規定之福利措施之規劃因涉增加中央及地方政府財政負擔，宜協洽財主機關視政府整體財政負擔通盤考量，且參酌司法院釋字第 550 號解釋，法規之實施須由地方負擔經費者，於制定過程中應予地方政府充分之參與，行政主管機關草擬此類規定，應與地方政府協商獲致共識。又相關預算亦尚須經立法機關審議通過，始得執行，爰自不宜經由協商後即為執行之依據。

（二）建議協商事項不宜增訂「俸給調整事項」

1、有關俸給調整法制化明文規定部分

- （1）查軍人待遇條例第 4 條及第 5 條、公務人員俸給法第 18 條及教師待遇條例第 15 條均規定軍公教人員俸（薪）給數額由行政院定之（註：公務員部分係由行政院會商考試院定之）。又軍公教員工待遇調整攸關國家總資源分配及各類人員待遇衡平，本總處業已建立制度化運作機制，每年均蒐整經濟成長率、平均每人國民所得、消費者物價指數變動情形、民間企業薪資水準及政府財政狀況等進行綜合評估，擬具研析方案，提請相關政府機關代表及學者專家組成之「軍公教員工待遇審議委員會」（以下簡稱待遇審議委員會）進行審議，並向行政院提出建議，作為下年度是否調整軍公教員工待遇之重要參據。

- （2）嗣經行政院政策決定調整後，尚須依中央政府總預算案審議程序，送請立法院審查通過，總統公布後始生效力。是以，現行軍公教員工待遇調整機制除依相關法令規定，由行政院審酌各級政府施政需要及國家資源分配審慎研議外，所需預算並經立法院審議三讀

通過，均踐行相關法制程序。

2、有關軍公教員工待遇審議機制提供軍公教團體反映意見部分

- (1) 依待遇審議委員會設置要點第 3 點規定，委員成員包含軍公教人員主管機關、財主機關及部分地方政府代表等，並邀請外部學者專家，業兼顧成員之多元性及廣納各類人員機關代表意見。公教人員團體如有相關建議可透過主管機關代為反映，並由主管機關蒐整相關團體訴求，於待遇審議委員會表達說明。
- (2) 又為多方瞭解公教人員團體對於年度待遇調整議題之意見，本總處與教育部自 111 年起於待遇審議委員會開會前，均邀集中華民國全國公務人員協會及相關教育團體代表召開座談會，與公教人員團體進行意見交流聽取意見，並就所提相關意見經彙整後，由本總處及教育部於待遇審議委員會中代為表達說明，做為委員審議時之參考，嗣後年度亦將循上開方式辦理。是現行已提供公教人員團體就待遇調整議題各式表達意見之管道。
- (3) 另依本法第 30 條、第 31 條及第 38 條規定略以，公務人員協會與協商案件之主管機關及相關機關協商所獲致之結果，參與協商之雙方均應履行。協商不成，或未完全履行協商結果時，公務人員協會得向其主管機關申請調解及爭議裁決。茲以軍公教員工待遇調整非僅係公務人員薪資調整議題，更涉及國家整體資源之分配，向由行政院盱衡社會經濟指標及政府財政負擔通盤考量進行調整，不宜透過爭議調解機制處理，爰協商內容不宜增訂「俸給調整事項」。
- (4) 又依評估報告所述，美國公務人員之俸給福利不得列為協商事項；德國則將薪給內容僅列入參與諮詢之範疇；又經瞭解日本國家公務員並無所稱協商締約權，國家公務員待遇調整係由人事院蒐整

相關社會經濟情勢及公務人員團體意見後，擬具建議方案陳報內閣，如經政策決定調整待遇再送請國會審議。是有關俸給調整事項於國際間尚非均採取協商方式辦理，且各國公務人員體制所呈現之面貌，有其發展脈絡與社會文化背景，僅參採個別措施之作法，恐無法產生理想中之效果，仍須慎酌。

四、不得協商事項：為免爭議，建議刪除「屬公務人員個人權益事項」

查本法明定公務人員協會不得就公務人員個人權益事項者提出協商，揆其立法理由略以，公務人員協會之成立在於維護多數會員之權益而非少數人之利益，爰公務人員個人權益事項如受侵害，應依公務人員保障法、訴願法、行政訴訟法等相關法律提起救濟。為免協會協商機制淪為個人訴爭之權，建議仍應明定公務人員協會不得就公務人員個人權益事項提出協商。

五、得辦理事項：建議增訂「會員行政救濟事項之協助」

查本法明定公務人員協會不得就依法提起申訴復審、公務人員個人權益等事項提出協商，揆其立法理由略以，公務人員協會之成立在於維護多數會員之權益而非少數人之利益，爰公務人員個人權益事項如受侵害，應依公務人員保障法、訴願法、行政訴訟法等相關法律提起救濟。考量會員個人行政救濟事項，尚非涉及多數會員權益，爰建議不予增列。

六、為期一致，特種公務人員協會會員人數比例基準以「特種公務人員預算員額數」計算（草案第 11 條第 2 項）建議維持考試院、行政院會銜版

草案第 11 條第 2 項「特種公務人員協會招募會員人數應達四百人或超過具會員資格並經銓敘審定之現職人數五分之一」，所稱具會員資格並經銓敘審定，係指草案第 4 條第 3 項第 2 款適用同一公務人員特

種人事法律並經銓敘部銓敘審定之人員。考量草案第 5 條第 1 項第 1 款明定特種公務人員協會之主管機關為銓敘部，且以特種公務人員係分散中央及地方，預算員額較難掌控，復以預算員額數通常高於銓敘審定之現職人數，採取現職人數為計算基準，較易達成草案所定五分之一之成立門檻，有利於特種公務人員協會之組成，爰建議仍以經銓敘部銓敘審定之現職人員為計算基準。

七、明確定義新增之機關公務人員協會推選全國公務人員協會會員代表規定

查本草案第 26 條第 1 項所定之全國公務人員協會，於 98 年 10 月 2 日成立，由府院、中央二級及地方政府之各級協會推派代表共同組織。為因應本次修法增訂中央三級或相當三級機關公務人員協會，並避免影響全國公務人員協會組織合法性，爰另增訂第 2 項，明定新成立之機關公務人員協會得比照第 1 項加入全國公務人員協會，以與第 1 項所定現行已成立且已加入全國公務人員協會之組成有所區別。惟審酌立法院法制局所提意見僅係立法體例之變更，仍與該條立法意旨相符，擬尊重會議討論決議。

八、爭議裁決委員會委員組成建議毋須置機關代表

考量公務人員與國家為「公法上職務關係」，有別於勞工與雇主為「私法上勞雇關係」，二者相關救濟係依循各該法律規範，有關公務人員協會之爭議裁決委員組成，人事主管機關(即銓敘部及本總處)掌理人事法制等事項，瞭解公務運作情形，保障機關(即公務人員保障暨培訓委員會)係獨立行使職權，專責公務人員之救濟案件，由人事主管機關及保障機關擔任當然委員，較能運用實務經驗及法制專業解決紛爭，且為力求裁決之公正性，業於第 39 條增訂第 4 項裁決委員之迴避依行政程序法之規定，爰建議不予修正。

九、為免聘僱人員結社權流於形式，建議比照特種公務人員協會相關規定，增訂得成立專屬協會（建議修正本法第 51 條）。建議維持現行條文

特種公務人員協會係以專業屬性相同且工作性質特殊之公務人員所組成，以利是類人員反映相關業務及權益之核心問題，並凝聚改善工作條件等有關爭議之共識，符合在專業分工組織型態下之人力資源規劃策略。至聘僱人員係機關應業務需要以契約定期聘僱，各機關聘僱人員之專業屬性及其工作性質不同，與增設特種公務人員協會之立法意旨不符，爰建議不予增訂。

參採情形：

行政院人事行政總處與銓敘部研提之意見多有相同之處，參採情形請參照銓敘部之參採情形。

陳研究員世超：

一、本草案第 26 條第 2 項規定：「新成立之機關公務人員協會、特種公務人員協會『得』加入全國公務人員協會為會員，並依前項之規定推選會員代表行使職權」，惟為強化全國公務人員協會為全體公務員代表之基礎，且為使全國公務人員協會能積極整合各界公務員之意見，立法政策上，似宜明定各級公務人員協會及特種公務人員協會均「應」加入全國公務人員協會，故建請主管機關衡酌。

二、本草案第 39 條第 1 項規定：「爭議裁決委員會置爭議裁決委員九人，以下列人員組成之，並由爭議裁決委員互選一人為主席：一、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處各指派 1 人為當然委員。……」，惟為建立爭議裁決委員會之公信力，避免相關主管機關藉此影響裁決內容，本草案第 39 條第 1 項是否仍續維持由銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處各指派 1 人

為當然委員，建請主管機關衡酌。

三、本報告第 44 頁條文對照表中有關報告建議條文第 26 條第 2 項文字，似有誤繕，建請確認。

參採情形：

- 一、第一點及第二點意見錄供銓敘部參考。
- 二、第三點意見同意參採，並配合修正本報告。

吳副研究員欣宜：

- 一、關於公務人員權益之個別性議題是否納入公務人員協會得辦理事項乙節，基本上屬政策取向問題，並無對錯。惟本報告建議條文第 8 條第 4 款「會員行政救濟事項之協助」，其指涉範圍似泛指會員「所有」行政救濟事項之協助，恐無法將公務人員協會得辦理事項，明確限制在公務人員因工作權益受侵害所提行政救濟之協助，爰請再行斟酌相關條文用語。
- 二、按公務人員協會法第 49 條及第 50 條均屬保障公務人員參與公務人員協會事務之規定，其中第 49 條規定各機關不得以不利處分影響、妨礙公務人員參與公務人員協會事務，屬消極作用之規定，第 50 條規定公務人員辦理會務等得請公假，則屬積極作用之規定。為落實對參與公務人員協會事務公務人員保護之目的，本次公務人員協會法修正，爰於第 49 條增訂第 2 項至第 4 項，明定機關違法作成不利處分時，對相關違失人員之處理方式。另一方面，針對服務機關未依第 50 條規定核給公假之部分，本次修法卻未進一步規定對相關違失人員之處理方式，顯然欠缺相對應之課責機制，難保服務機關不會心存僥倖，藉此妨礙會務之運作。

參採情形：

一、第一點意見同意參採，並配合修正為「會員與機關間行政救濟事項之協助」。

二、第二點意見錄供銓敘部參考。

楊助理研究員蕙如：

一、本報告第 6 頁研析意見三：「得協商事項：修正為『福利措施』及增訂『俸給調整事項』（草案第 7 條第 1 項第 8 款、增訂同條項第 9 款），有助於待遇調整程序上朝向公開化、透明化，可資贊同，惟與在職公務人員之俸給相對但同等重要之項目為退休撫恤金之計算方式，爰本報告增訂第 9 款之「俸給調整事項」，建請酌予調整為「俸給及退撫調整事項」。

二、本報告第 10 頁研析意見四：「不得協商事項：為免爭議，建議刪除『屬公務人員個人權益事項』（草案第 7 條第 2 項），論者以為公務人員之所以會想參加協會，最大的誘因應是個人權益可能遭受損害時的協助，草案規定恐降低公務人員加入協會意願。再者，個人權益往往即是群體權益的縮影。且個人權益改善之提出，尚具拋磚引玉之效，可能為群體權益或制度變革之濫觴。尤其近 10 年以降我國報考公職國考之人數銳減至半，與公務人員權益縮減不無關係，本草案如將「屬公務人員個人權益事項」列為不得協商之事項，於整體公職體系之存續及優化並無助益，爰贊同本報告所提意見。

三、本報告第 11 頁研析意見五：「……在個別性權益部分，是在公務人員救濟程序中提供必要之協助，諸如在申訴書或復審書的撰擬上提供意見、提供相關法律諮詢或推薦、提供義務代理人等功能，讓公務人員認為協會是為其工作權益而存在……。」對本草案第 8 條第 4 款增訂「會員行政救濟事項之協助」之建議，是否參考公設辯護人之概念，如是，建請釐清並敘明相關事項，例如第 8 條第 4 款增訂「會員

行政救濟事項及提供義務代理人之協助」。

參採情形：

- 一、第一點意見前段贊同本報告建議，錄供參考；後段建議「退撫調整事項」，立意良好；惟軍公教退休人員支領月退休金人員調整退休金部分，分別於陸海空軍軍官士官服役條例第 39 條、公務人員退休資遣撫卹法第 67 條及公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 67 條規定退撫給與給付金額調整機制，爰此，所提建議之必要性宜予評估，爰錄供銓敘部參考。
- 二、第二點意見贊同本報告建議，錄供參考。
- 三、第三點意見建議增訂「提供義務代理人之協助」，本報告建議之「會員行政救濟事項之協助」實則已概括行政救濟相關事項，毋需再予列舉「提供義務代理人之協助」。再者，本草案第 8 條序文規定「公務人員協會得辦理下列事項」，亦即各級協會得依會務自主原則，斟酌會員需要、人力支應及財務運作情形，自行選擇是否辦理上述「下列事項」，亦不適合再就行政救濟事項為列舉規定。

散會：下午 4 時 15 分

附錄二：銓敘部法案及性別影響評估檢視表

考試院秘書長 103 年 5 月 20 日考臺法字第 10300042401 號函分行，並自同日生效。
 考試院性別平等委員會第 5 次會議討論通過
 考試院性別平等委員會第 21 次會議決議修正通過
 考試院秘書長 108 年 12 月 26 日考臺法字第 10800101583 號函分行，並自 109 年 1 月 1 日生效。

填表日期：112 年 9 月 25 日			
填表單位：銓敘部人事管理司			
填表人姓名：陳怡萱		職稱：科員	
電話：(02) 8236-6662		e-mail：shirley5560@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員協會法部分條文修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			✓（公務人員結社）
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	公務人員協會法（以下簡稱本法）於 91 年 7 月 10 日制定公布，92 年 1 月 1 日施行，曾歷經 2 次修正，最近一次於 95 年 5 月 17 日修正公布，同年 5 月 19 日施行。茲為因應公部門勞動關係之發展趨勢，回應各界對於	簡要說明所面臨問題之梗概。

		公務人員結社有關訴求，使公務人員協會（以下簡稱協會）充分發揮積極性功能，促進國家與公務人員間和諧關係，爰參酌各界意見及實務運作情形，通盤檢討現行規定，就協會增加組織模式、調降成立門檻、放寬協商事項、擴大參與範圍，以及增訂保護參與協會事務人員之課責機制等。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況 （一）協會組織層級、類別及組成：現行本法第4條及第10條規定，協會組織分為「機關協會」及「全國協會」二級，其中機關協會包括總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級等中央政府機關協會，由該機關或其所屬機關30人以上之公務人員所發起、籌組，以及各直轄市、縣（市）等地方政府機關協會，由各直轄市、縣（市）行政區域內地方機關30人以上之公務人員所發起、籌組。各機關成立之機關協會以1個為限。 （二）協會成立門檻：現行本法第11條規定，籌組協會應向主管機關申請立案，並於召開成立大會時招募會員人數已達800人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於30人時，始得為之。 （三）協會提出建議、協商及參與事項之範圍：現行本法第6條至第8條規定協會提出建議、協商及參與事項之範圍。 （四）對於參與協會事務人員之保護：現行本法第49條規定，各機關不得因公務人員發	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		起、籌組或加入協會、擔任協會會務人員或從事與協會有關之合法行為，而予以不利處分。 (五) 會務人員公假規定：現行本法第 50 條依協會層級及擔任職務，分別規定協會理事長、理事及監事因辦理會務，每月得請公假之時數上限。 二、問題分析 (一) 宜擴充協會組織模式與類別，俾提升公務人員結社機會及意願： 1. 茲依現行本法第 10 條規定，公務人員僅得加入服務機關之機關協會，如基層警察、消防人員僅得分別加入各直轄市、縣（市）之機關協會，尚無法共同組成協會，向內政部警政署、消防署爭取維護其工作權益，考量適用公務人員特種人事法律者（按：公務人員任用法第 32 條、第 33 條所定任用另以法律規範者），部分人員業務特性或工作性質特殊，勤務制度亦與一般公務人員有別，甚有另依人民團體法成立社會團體，爭取維護工作權益之情事，較有結社組織之實際需求與急迫性，允宜增訂「專業公務人員協會」（以下簡稱專業協會）組織類型，並同時就其組織層級、籌組範圍等面向一併納入規劃。 2. 另現行中央政府機關籌組機關協會範圍僅及於各部及同層級以上機關，考量該層級範圍之部分機關尚未成立機關	
--	--	---	--

		協會，致其所屬機關人員無法透過協會維護自身權益，復以行政院組織改造後，係由中央三級機關處理各部會技術性或專門性業務，分別組織較能增強認同感及凝聚共識，且其大多具有一定組織規模，允宜增訂中央三級或相當三級機關組織協會之規定。 (二) 宜適度調整協會成立門檻，俾利協會籌組成立：茲依現行本法規定得成立機關協會數約計 70 個，目前已成立 35 個機關協會，且自 105 年臺東縣公務人員協會成立迄今，尚無新成立之機關協會。經調查，部分機關協會迄未成立之原因多元，包括因招募會員人數不足，又各中央暨地方主管機關及各級協會，多數認同調降成立門檻，以提高公務人員結社機會，尤其為降低大型部會及行政區域成立機關協會之困難，允宜配合適度降低協會成立門檻。 (三) 宜檢討協會提出建議、協商及參與事項之範圍，俾促進協會功能之發揮： 1. 茲依現行本法第 6 條規定，協會得提出建議事項多屬於考試院、銓敘部或行政院人事行政總處之職掌內容，惟實務上協會所提建議並非僅限於此，且考量其他法令並未禁止公務人員或人民團體向主管機關提出各項建議，似宜檢討放寬協會建議事項範圍。至協會	
--	--	---	--

		參與機制部分，依現行本法第8條規定僅全國協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關（構）、團體，考量各級協會有分別就其所代表群體參與事項之實際需要，且其參與範圍除法定機關（構）、團體外，似尚應包含有關會議，允宜配合調整相關規範，俾強化各級協會功能。 2. 另本法自施行以來，各界咸有認為所定協商事項不足、協會效能有限之疑慮，為符合公務人員協商期待及促進協會功能之發揮，允宜基於本法加強為民服務、提升工作效率等意旨，以及考量實務運作需求，將協會得協商範圍擴大納入工作簡化、績效評核基準及其獎懲規定、訓練及進修、員工協助及福利措施等事項。至公務人員待遇調整事項，歷來行政院（行政院人事行政總處）均表示因涉及國家資源合理分配、財政狀況及各類人員衡平，為期中立客觀，避免外力干擾，不宜列入協商範疇；惟經審酌，公務人員俸（薪）給調整事項至今尚未法制化，似宜增訂相關協商機制，俾利維護公務人員權益，並促使俸（薪）給更符合民主參與原則。 （四）宜配合增訂機關之課責機制，以落實對參與協會事務公務人員之保護：依現行本法規定，公務人員因協會事務遭受機關不平等待遇致	
--	--	--	--

		權益受損時，得依公務人員保障法等相關規定尋求救濟保障；惟為落實對參與協會事務人員保護之目的，宜配合增訂機關之課責機制。 (五) 宜檢討會務人員公假規定，俾利協會會務運作：茲現行本法有關辦理會務之公假時數規定，似有檢討空間，且會務人員尚不得請公假辦理會務，考量各級協會囿於經費，多由會員無償擔任會務人員，並為促進會務推展及公務人員擔任幹部、參與會務之意願，允宜增訂會務人員因辦理會務，得請公假規定，並依協會層級及擔任職務，分別提高得請公假時數上限。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序及精進各該條文之規範內容，俾利協會制度健全化，以適切回應各界對於公務人員結社有關訴求，使協會充分發揮積極性功能，促進國家與公務人員間和諧關係。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	一、本法自 95 年 5 月 17 日修正公布迄今已逾 17 年，現行規定於實務運作已多有不足；期間立法院多次促請權責機關就開放及保障警消人員之結社權及協商權進行研議，包括立法委員李彥秀等 17 人於立法院第 9 屆第 6 會期第 11 次會議議案關係文書中提案「公務人員協會法部分條文修正草案」，內容涵括公務人員訓練進修、待遇調整與福利相關事項移列為得協商事項，以及刪	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

		除警政、消防相關事項不得協商之規定等，大致與本次修正草案方向一致。 二、茲為因應公部門勞動關係之發展趨勢，總統府、行政院及考試院已達成共識應儘速修正本法，以利適度解決全體公務人員及警消人員結社權保障及權益維護之需求，並降低警消人員組織工會之訴求，本法確有其修正之必要性與緊迫性。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本法修正通過後，除擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構及各級協會配合辦理，並登載於本部全球資訊網供各界查閱外，另將著手研議認定專業協會工作性質及專業知能差異性之標準、處理機關相關違失行為之作業流程等，同時積極檢討機關公務人員協會立案申請及許可審查作業規定等子法配合修正之必要性，俾利本法相關業務之推展。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		本法係規範協會事項之主要法規，涉及層面相當廣泛，並彰顯公部門勞動關係之發展趨勢，期能透過修法程序，使本法規定更臻合理明確，確保公務人員得藉由協會體制，透過團體力量，以維護相關權益及改善工作條件，進而提升工作效率、加強為民服務。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象		本法適用對象，依本法第 2 條規定，為各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員，而不包括政務人員、各級政府機關、公	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。

	立學校首長及副首長、公立學校教師、各級政府所經營之各類事業機構中對經營政策負有主要決策責任以外之人員、軍職人員。	
6-2 對外意見徵詢	一、為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部前於107年7月16日及108年9月24日分別書函請各主管機關或各級協會對於本法爭議問題，以及修法相關擬案與配套規劃表示意見，經彙整各界相關意見，本部初步規劃「開放籌組專業協會」、「放寬協商事項範圍」、「擴大參與事項範圍」及「調降機關協會成立門檻」等修法方向，提經110年9月30日考試院第13屆第55次會議報告。 二、嗣本部遵依前開會議決定，陸續進行各先進國家公務人員結社、現行協會會務運作等資料之蒐集、彙整、統計分析，以及辦理公務人員參與協會意願及相關問卷調查，經綜整研析後，檢討增訂全國協會於特定情況下，得就「待遇調整」提出協商之規範，復於本（112）年6月21日邀集學者專家、全國協會及相關團體召開修法方向諮詢會議，經採納與會人員所提「開放中央三級機關組織協會」、「增列工作簡化、績效制度為得協商事項」、「增加會務假」、「增加對參與協會事務人員之保護」等意見後，業擬具本法部分條文修正草案。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	
-----------------------	-----------	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次本法修正草案，修正內容主要包括：增訂專業協會之組織模式暨其類別範圍，以及中央三級或相當三級機關協會類別；修正協會提出建議、協商及參與事項之範圍；為落實對於參與協會事務人員之保護，增訂對機關之課責機制；增訂會務人員因辦理會務，得請公假規定，以及依協會層級及擔任職務，分別提高得請公假時數上限等。是本次修正應尚可於現行政府財政預算範圍內調整因應。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益	透過本次修法，將擴大協會籌組範圍及降低成立門檻、放寬協會提出建議、協商及參與事項範圍，以及完善對於參與協會事務人員之保護規範等，俾利提升公務人員結社機會、促進協會功能之發揮，確保公務人員得藉由協會體制，透過團體力量，以維護相關權益及改善工作條件，並落實協會會務之推展。	
7-3 對人權之	7-3-1 憲法有關人民權利之規定 本案係配合實務運作需要予以修正，包括擴大協會籌組範圍及調降成立門檻、放寬協會提出建議、協商及參與事項範圍等，緩解長期針	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

影響		對協會成立不易及量能不足之疑慮，並使公務人員結社規範更臻合理明確，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	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，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註									
8-1 從性別統計及性別 分析，確認與法案相關之性別議題	一、公務人員性別比例： <table><tr><td rowspan="2">性別 類型</td><td colspan="2">男</td><td colspan="2">女</td></tr><tr><td>人</td><td>%</td><td>人</td><td>%</td></tr></table>	性別 類型	男		女		人	%	人	%	1. 請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會
性別 類型	男		女								
	人	%	人	%							

	<table><tr><td>行政機關</td><td>154,768</td><td>60.48</td><td>101,135</td><td>39.52</td></tr><tr><td>公營事業機構</td><td>41,302</td><td>68.65</td><td>18,858</td><td>31.35</td></tr><tr><td>衛生醫療機構</td><td>5,132</td><td>25.84</td><td>14,727</td><td>74.16</td></tr><tr><td>公立學校(職員)</td><td>7,449</td><td>25.93</td><td>21,283</td><td>74.07</td></tr><tr><td>合計</td><td>208,651</td><td>57.22</td><td>156,003</td><td>42.78</td></tr></table> 資料來源：111 年銓敘統計年報 二、本法係就協會組織、管理及活動等事項為一般性、通案性之規範，並未因性別、性傾向、性別特質及性別認同等有差別規範，亦不影響各類性別差異者適用本法之權益。	行政機關	154,768	60.48	101,135	39.52	公營事業機構	41,302	68.65	18,858	31.35	衛生醫療機構	5,132	25.84	14,727	74.16	公立學校(職員)	7,449	25.93	21,283	74.07	合計	208,651	57.22	156,003	42.78	「性別平等研究文獻資源網 (https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2. 前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3. 請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4. 如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
行政機關	154,768	60.48	101,135	39.52																							
公營事業機構	41,302	68.65	18,858	31.35																							
衛生醫療機構	5,132	25.84	14,727	74.16																							
公立學校(職員)	7,449	25.93	21,283	74.07																							
合計	208,651	57.22	156,003	42.78																							
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	本法之修正與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3																									

		點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3) 提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議
--	--	---

		性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	一、有關吳教授建議本法增訂協會理、監事任一性別比例不得少於三分之一一節，茲依本法第 3 條規定，協會為公益性社團法人，又現行工會法及人民團體法就工會及人民團體之理、監事並無性別比例相關規定，經分別洽據勞動部及內政部承辦人員表示，基於會務自主原則，政府對於民間團體，尚難經由修法或頒布行政命令等途徑，由上而下直接規範參與決策階層之最低性別比例，而多以輔導、獎勵等措施間接促進工會及人民團體達成性別平等目標。是以，本部將適時宣導各協會選舉理、監事應考量性別平等，以及於每間年辦理之各協會會務評鑑時，將各協會理、監事性別比例列入評鑑加分項目，以期縮減各協會理、監事組成性別比例落差。 二、至有關協會理、監事性別統計部分，依本法第 5 條規定，全國協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關之機關協會，其主管機關為本部；各直轄市、縣（市）之機關協會，其主管機關為各該直轄市、縣（市）政府，實務上本部尚難及時取得並建立全面統計資料。又本部為研修本法，曾於 111 年 1 月 22 日書函請各協會填具「公務人員協會會務資料表」，謹依各協會填復資料彙整統計結果如下：																																																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">名稱</th><th rowspan="2">性別 總人數</th><th rowspan="2">理事 總人數</th><th colspan="2">理事(男)</th><th colspan="2">理事(女)</th><th colspan="2">監事(男)</th><th colspan="2">監事(女)</th></tr> <tr> <th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中華民國全國協會</td><td>35</td><td>11</td><td>22</td><td>63%</td><td>13</td><td>37%</td><td>4</td><td>36%</td><td>7</td><td>64%</td></tr> <tr> <td>銓敘部協會</td><td>15</td><td>5</td><td>5</td><td>33%</td><td>10</td><td>67%</td><td>3</td><td>60%</td><td>2</td><td>40%</td></tr> <tr> <td>僑務委員會協會</td><td>9</td><td>3</td><td>2</td><td>22%</td><td>7</td><td>78%</td><td>0</td><td>0%</td><td>3</td><td>100%</td></tr> <tr> <td>行政院人事行政總處協會</td><td>9</td><td>3</td><td>5</td><td>56%</td><td>4</td><td>44%</td><td>0</td><td>0%</td><td>3</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table>										名稱	性別 總人數	理事 總人數	理事(男)		理事(女)		監事(男)		監事(女)		人	%	人	%	人	%	人	%	中華民國全國協會	35	11	22	63%	13	37%	4	36%	7	64%	銓敘部協會	15	5	5	33%	10	67%	3	60%	2	40%	僑務委員會協會	9	3	2	22%	7	78%	0	0%	3	100%	行政院人事行政總處協會	9	3	5	56%	4	44%	0	0%	3
名稱	性別 總人數	理事 總人數	理事(男)		理事(女)		監事(男)		監事(女)																																																															
			人	%	人	%	人	%	人	%																																																														
中華民國全國協會	35	11	22	63%	13	37%	4	36%	7	64%																																																														
銓敘部協會	15	5	5	33%	10	67%	3	60%	2	40%																																																														
僑務委員會協會	9	3	2	22%	7	78%	0	0%	3	100%																																																														
行政院人事行政總處協會	9	3	5	56%	4	44%	0	0%	3	100%																																																														

公務人員保障暨培訓委員會協會	5	1	0	0%	5	100%	0	0%	1	100%
考選部協會	9	3	5	56%	4	44%	1	33%	2	67%
教育部協會	15	5	6	40%	9	60%	4	80%	1	20%
最高法院協會	10	3	7	70%	3	30%	2	67%	1	33%
經濟部協會	11	3	6	55%	5	45%	2	67%	1	33%
監察院協會	15	5	9	60%	6	40%	3	60%	2	40%
海洋委員會協會	15	3	14	93%	1	7%	3	100%	0	0%
總統府協會	11	3	3	27%	8	73%	2	67%	1	33%
財政部協會	15	5	4	27%	11	73%	0	0%	5	100%
勞動部協會	15	5	7	47%	8	53%	2	40%	3	60%
考試院協會	9	3	3	33%	6	67%	2	67%	1	33%
外交部協會	(會務目前停滯，尚無相關資料)									
交通部協會	15	5	12	80%	3	20%	1	20%	4	80%
衛生福利部協會	15	5	5	33%	10	67%	3	60%	2	40%
國家通訊傳播委員會協會	9	3	6	67%	3	33%	0	0%	3	100%
法務部協會	9	3	6	67%	3	33%	2	67%	1	33%
國家發展委員會協會	9	3	7	78%	2	22%	2	67%	1	33%
臺北市協會	15	5	13	87%	2	13%	1	20%	4	80%
彰化縣協會	15	5	9	60%	6	40%	1	20%	4	80%
桃園市協會	15	5	6	40%	9	60%	4	80%	1	20%
基隆市協會	15	5	4	27%	11	73%	2	40%	3	60%
新竹市協會	15	5	10	67%	5	33%	1	20%	4	80%
臺中市協會	15	5	11	73%	4	27%	4	80%	1	20%
花蓮縣協會	15	5	7	47%	8	53%	2	40%	3	60%
新竹縣協會	15	5	12	80%	3	20%	1	20%	4	80%
雲林縣協會	9	3	8	89%	1	11%	1	33%	2	67%
南投縣協會	15	5	9	60%	6	40%	1	20%	4	80%
宜蘭縣協會	15	5	9	60%	6	40%	4	80%	1	20%
新北市協會	9	2	7	78%	2	22%	2	100%	0	0%
高雄市協會	9	3	6	67%	3	33%	1	33%	2	67%
澎湖縣協會	15	5	9	60%	6	40%	2	40%	3	60%
臺東縣協會	15	5	9	60%	6	40%	3	60%	2	40%

	三、另為求立法時效，本部於辦理本法修正草案性別影響評估前，業先行函陳考試院審議，吳教授上開建議，本部將於考試院後續審查本法修正草案時，適時補充說明上開論述。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	同 9-1 說明。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 <u>112</u> 年 <u>10</u> 月 <u>3</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他 _____		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☐ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☐ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☐ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：		

一、。

