**公務人員協會法修法方向意見調查表**

 **調查機關：銓敘部**

 **調查時間：108年9月**

 **填表主管機關(協會)名稱：**

 **承辦人姓名及電話：** (請註明分機)

|  |
| --- |
|  為因應公部門勞動關係之變革趨勢及回應各界有關公務人員結社組織、功能之訴求，銓敘部刻正檢討研修公務人員協會法(以下簡稱協會法)，期協會法制及實務運作更臻周妥，增進權益之保障；爰製發本調查表，以瞭解各主管機關與公務人員協會(以下簡稱協會)對修法重大方向之看法，惠請依限函復並提供具體意見，俾作為銓敘部規劃研修協會法之重要參考，謝謝﹗ |

**第一部分：修法擬議方向之背景說明**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **重要議題** | **現行規定** | **擬議方向** | **擬議理由** |
| 一 | 協會組織模式 | 公務人員得組織或加入機關協會。(按：現行尚無跨機關協會之設計)  | **開放依專業屬性組織跨機關協會** | 審酌專業公務人員協會(以下簡稱專業協會)會員同質性高，較能反映同屬性成員相關權益之核心問題，凝聚改善工作條件之具體共識，爰參採各界建議，研議開放公務人員組織專業協會，期與機關協會相輔相成，提供公務人員與機關間更多元、彈性之溝通管道。 |
| 二 | 協會得協商事項 | 協會對於辦公環境之改善、行政管理、服勤之方式及起訖時間等事項，得提出協商。但法律已有明文規定者、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項、公務人員個人權益事項、與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者，不得提出協商。 | **適度放寬協會得協商事項之範圍** | 協會法自施行以來，各界咸認得協商事項不足，影響協會為會員爭取權益之功能。考量公務人員籌組協會之目的之一在保障其權益，協商即爭取權益之重要關鍵，為回應各界需求並兼顧實務運作，爰研議放寬得協商事項，強化協會功能。 |
| 三 | 協會成立門檻 | 機關協會成立的門檻，為800人或超過機關預算員額數五分之一且不少於30人。 | **調降協會成立門檻** | 協會法修正以來，機關協會成立數目雖然已有增加，惟成立情形仍有努力空間，部分機關反映因其預算員額多且辦公場所分散，欲達成立門檻人數仍有困難，建議調降門檻。鑑於協會成立人數之多寡，不必然影響協會得為會員爭取之權益或積極作為，爰研議調降機關協會成立門檻，俾鼓勵成立，更積極提高公務人員結社機會。 |

**第二部分：配套規劃及相關問題**

**一、開放依專業屬性組織跨機關協會**

 ※相關配套規劃：

 •專業協會之定義：專業協會係由不同機關間具同專業屬性之公務人員所組織者。又所稱「機關」係指協會法所定得成立機關協會者，即總統府、國家安全會議、五院；各部及同層級機關；各直轄市、縣 (市)。

 •增加參與協會種類之彈性：公務人員得擇一或同時參與機關協會及專業協會。

 •發起人數與機關協會一致：不同機關間具同專業屬性之公務人員30人以上之發起，得籌組各該專業協會。

 •專業協會單一化：全國同種類專業協會以組織1個為限。又所稱「同種類專業協會」係指該專業協會會員之工作性質及所需技能相近，且能與其他專業協會相區隔者。

 •政府補助款與其他會務運作及管理比照機關協會辦理：政府補助費申請及核銷；專業協會理監事組成；協商、調解及爭議裁決之提起；會務公假及評鑑等其他事項，比照機關協會規定。

|  |  |
| --- | --- |
| **相關問題調查** | **主管機關(協會)意見**(請擇一勾選並說明) |
| 問題1：如明定以依公務人員特種人事法律任用者作為專業屬性之類別及範圍，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】考量專業協會開放成立初期明定類別範圍，協會主管機關在認定上較能有所依循；又倘以職系區分專業屬性之類別，恐無法突顯部分類別之專業性，且未能涵蓋無職系卻可能有籌組專業協會需求之人員，爰初步規劃明定專業屬性之類別及範圍，各類別專業屬性之人員以依公務人員特種人事法律任用者為限，俾符合實務上依公務人員特種人事法律任用者較需籌組專業協會之需求。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 問題2：如以銓敘部為專業協會之主管機關，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】現行中央機關協會之主管機關為銓敘部，地方機關協會之主管機關為各該地方政府，考量專業協會成員可能分屬不同縣市或中央機關，地方政府恐不易管理，徒增業務負擔；且專業協會係由全國各該同專業屬性之公務人員組成，其相關事務由銓敘部統籌辦理，有利於後續專業屬性之認定，爰初步規劃由銓敘部為其主管機關。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 問題3：如各該專業協會加入全國協會，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】基於現行全國協會為唯一代表全國公務人員之團體，考量維持現狀可避免分散全國協會之力量，爰初步規劃未來成立之各該專業協會，與現行各機關協會一樣，仍依規定推派代表加入現已成立之全國協會，始得參與全國性事務。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |

**二、適度放寬協會得協商事項之範圍**

 ※相關配套規劃：

 •開放得建議事項：修正第6條規定，協會對於公務人員權益、管理及其法制事項，均得提出建議。另配合刪除第23條第2項第5款有關公務人員法規制(訂)定、修正及廢止之建議應經會員(代表)大會議決之規定。

 •協商之提起應取得會員共識：第23條增列「協商事項之提起」為應經會員(代表)大會議決之事項(按：全體會員或會員代表過半數之出席，出席會員或會員代表三分之二以上之同意)。

 •各該事項得否協商之認定：協會或機關對於各該事項得否協商有所爭議時，由銓敘部會同有關主管機關認定。

 •明確化不得協商情形之適用：配合現行規定及實務運作，為期明確，第7條第2項不得協商情形之序文酌作修正，明文區隔第1項得協商事項，有第2項所定情形之一者，不得協商。

 •修正全國協會參與機制：修正增加全國協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益組織(如：軍公教員工待遇審議委員會)之機制，非限於法定之機關(構)、團體。

|  |  |
| --- | --- |
| **相關問題調查** | **主管機關(協會)意見**(請擇一勾選並說明) |
| 問題4：得協商事項之範圍？ | 4-1如將「公務人力規劃事項」列為得協商事項，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】為鼓勵協會成員以第一線及實際執行者之豐富經驗，參與公務人力規劃，俾機關人力資源運用適才適所並發揮效能，故由原得建議事項移列為得協商事項。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 4-2如將「公務人員訓練進修事項」列為得協商事項，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】考量透過協會與機關之協商，將更能及時填補公務人員真正所需職務能力，促使機關重視所屬人員職涯發展需求與人才培育，故由原得建議事項移列為得協商事項。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 4-3如將「辦公環境及工作條件之改善事項」列為得協商事項，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】考量現行得協商事項中，「辦公環境之改善」及「行政管理」均為工作條件改善之內涵，且為避免「行政管理」所具不確定性概念之爭議，故加以整併並酌作文字修正，俾符合協會以團體力量改善多數公務人員工作條件之宗旨。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 4-4如將「服勤管理事項」列為得協商事項，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】為因應科技發達及網路普及之趨勢，以現行得協商事項所列「服勤之方式及起訖時間」為基礎，擴充其協商內涵，增加可協商空間，即於法定上班時數不變之前提下，得由協會與機關依工作屬性協商服勤方式、彈性上下班時間、出勤刷到退措施或加班時數等規範，滿足公務人員兼顧工作與家庭生活之實際需求，以提高工作效率。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 4-5如將「員工協助事項」列為得協商事項，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】為使協會與機關藉由協商，協力正向支持公務人員於工作、健康及生活等層面之衡平，維護公務人員職場安全及生活品質等權益，進而提昇公務機關整體效能，爰初步規劃參酌員工協助方案及友善職場等意涵增列本協商事項，對於公務人員工作適應、法律諮詢、心理健康、醫療保健或托育輔助等提供非財務性支援之多元途徑。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 4-6如將「公務人員健康管理、員工優惠及文康活動之員工福利措施」列為得協商事項，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】參酌員工福利措施之意涵，初步規劃增列本協商事項，期藉由協商，使機關能更加瞭解所屬人員對健康管理、員工優惠、文康活動等需求，於工作報酬以外提供更完善之照顧或服務措施，以安定公務人員生活，激勵工作士氣。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 4-7有無其他建議列入協商之事項？  | □有，請列舉具體事項並敘明理由： □無 |
| 問題5：不得協商情形之範圍？ | 5-1如將「法律已有明文規定者」列為不得協商情形，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】係現行規定所列不得協商情形，考量法律已有明文規定之事項，因涉及修法問題，非行政機關所能完全主導，故仍依現行規定列入不適用協商之範圍，以維持法之安定性。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 5-2如將「依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項」列為不得協商情形，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】係現行規定所列不得協商情形，審酌依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項，已有公務人員保障法、訴願法、行政訴訟法等相關法律予以保障及救濟途徑，故仍依現行規定列入不適用協商之範圍。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 5-3如將「為公務人員個人權益事項者」列為不得協商情形，是否妥適？  | 【擬議說明及理由】係現行規定所列不得協商情形，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，故仍依現行規定列入不適用協商之範圍。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 5-4如將「與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者」列為不得協商情形，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】係現行規定所列不得協商情形，為維護國家安全及公共利益，故仍予照列。惟為明確界定範圍，請「國防、安全」、「警政、消防、災害防救」及「獄政」等各該事項主管機關具體化不得協商之部分（其餘機關或協會亦請提供意見）。 | □妥適，並請具體說明何種相關事項不得協商(例如勤務執行、後勤設備補給、指揮監督、領導統御、休假、加班費用…等)： □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 5-5如將「公務人員法規之制(訂)定、修正及廢止事項」列為不得協商情形，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】考量法規研修階段，對於其實體內容及法制作業程序，協會均可適時表達意見，再由主管機關審酌各界意見及評估可行性後詳慎研議，實不宜因個別之協商結果逕行變更，爰初步規劃由原得建議事項移列為不得協商情形，避免扭曲法制形成空間，延宕機關法制推動之期程。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 5-6如將「涉及政府整體財政分配或機關年度預算支出之事項」列為不得協商情形，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】審酌涉及政府整體財政分配或機關年度預算支出之事項，須慎重考量政府財政收支狀況、國家總資源分配問題，並涉及立法機關預算審議、追加之權責，尚非單一行政機關所能完全主導，爰初步規劃列入不適用協商之範圍，避免協商結果衍生社會成本負擔，影響各類人員衡平與國家整體財政紀律。 | □妥適 □不妥適，理由： □其他，理由：  |
| 5-7有無其他應予列入不得協商之情形？ | □有，請列舉具體事項並敘明理由： □無 |

**三、調降協會成立門檻**

|  |  |
| --- | --- |
| **相關問題調查** | **主管機關(協會)意見**(請擇一勾選並說明) |
| 問題6：如將機關協會成立門檻人數調降為招募會員達400人或超過機關預算員額數十分之一，且不低於30人，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】考量適度調降機關協會成立門檻，可鼓勵機關協會成立並兼顧協會代表性，於協商時較能如實反映多數意見；且避免所屬機關人員加入主管機關協會人數過少，難以推派代表參與該所屬機關考績或甄審委員會之情事，保障會員權益，爰初步規劃之調降幅度，係依據現行規定(五分之一/800人)之計算方式，先訂十分之一門檻數，另以中央暨地方機關預算員額總數，除以得成立協會之機關數，再乘以十分之一門檻數，所得之平均人數為基準，調降會員數為400人。 | □妥適 □不妥適，並請說明具體調降人數及理由： □其他，理由：  |
| 問題7：如明定專業協會成立門檻人數為招募會員達400人或超過各該專業類別經銓敘審定之現職人數十分之一，且不低於30人(與機關協會採相同標準)，是否妥適？ | 【擬議說明及理由】所謂明定專業協會成立門檻人數，係指審酌各專業屬性類別之現職人員人數及機關協會成立門檻之規範，明定專業協會需招募會員達一定人數始得成立，且仍須受全國同種類專業協會以組織1個為限之規範，以鼓勵專業協會成立並兼顧協會代表性，於協商時較能如實反映多數意見。 | □妥適 □不妥適，並請說明具體成立門檻人數及理由： □其他，理由：  |

**四、其他修法建議**

|  |
| --- |
|  |
|  |

**第三部分：機關是否成立協會**

 ※本部分請主管機關務必填列，協會毋須填寫。

|  |  |
| --- | --- |
| **問題調查** | **主管機關意見**(請擇一勾選並說明) |
| 貴機關是否已成立協會？ | □是 □否，並請說明未成立協會的原因(例如經調查所屬人員均無籌組協會之需求、難以尋覓願意發起籌組協會之人員、機關不支持或無協助推動協會業務之意願、機關有意推動但遭遇何種困境…等)：     |

※本表請於**本(108)年10月31日(星期四)**前函復，並將電子檔寄至k20@mocs.gov.tw，同時來電02-82366665告知。