

主席：審查報告已宣讀完畢，請廖召集委員正井補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

本案經審查會決議：「除國家災害防救科技中心設置條例草案外，均須交由黨團協商」，因尚待協商，作以下決議：「協商有結論時，提出本次會議處理」。

進行討論事項第四十三案。

四十三、本院司法及法制、社會福利及衛生環境兩委員會報告併案審查行政院函請審議及委員尤美女等 17 人擬具「勞動部組織法草案」、「勞動部勞工保險局組織法草案」、「勞動部勞動基金運用局組織法草案」、「勞動部職業安全衛生署組織法草案」、行政院函請審議「勞動部勞動力發展署組織法草案」、「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」案。

主席：現在宣讀審查報告。

立法院司法及法制、社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 102 年 1 月 8 日

發文字號：台立司字第 1024300021 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查行政院函請審議及委員尤美女等 17 人擬具「勞動部組織法草案」、「勞動部勞工保險局組織法草案」、「勞動部勞動基金運用局組織法草案」、「勞動部職業安全衛生署組織法草案」、行政院函請審議「勞動部勞動力發展署組織法草案」、「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」案，業經併案審查完竣，復請 查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴處 101 年 4 月 19 日台立議字第 1010700689 號、101 年 5 月 30 日台立議字第 1010702001 號、台立議字第 1010702002 號、台立議字第 1010702004 號及台立議字第 1010702009 號函。

二、檢附審查報告（含條文對照表）乙份。

正本：議事處

副本：

併案審查行政院函請審議及委員尤美女等 17 人擬具「勞動部組織法草案」、「勞動部勞工保險局組織法草案」、「勞動部勞動基金運用局組織法草案」、「勞動部職業安全衛生署組織法草案」、行政院函請審議「勞動部勞動力發展署組織法草案」、「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」案審查報告

壹、本院司法及法制、社會福利及衛生環境委員會於 101 年 4 月 23 日（星期一）、12 月 20 日（星期四）召開第 8 屆第 1 會期第 1 次及第 2 會期第 1 次聯席會議，審查上開草案；由司法及法制委員會廖召集委員正井擔任主席，除邀請行政院勞工委員會主任委員王如玄（4 月 23 日）及提案委員說明提案要旨外，並請行政院勞工委員會主任委員王如玄（4 月 23 日）、潘世偉（12 月 20 日）答覆委員詢問。

貳、行政院勞工委員會主任委員王如玄說明（101 年 4 月 23 日）：

主席、各位委員女士、先生：

今天 大院司法及法制委員會、社會福利及衛生環境委員會第 1 次聯席會議召開會議，如玄承邀列席報告，深感榮幸，敬請各位委員不吝指教：

「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭力」，許勞工一個「人人有尊嚴工作」的未來願景，一直是勞委會的職責。今天關於行政院擬具勞動部暨所屬機關（構）組織法草案，提出本會意見。敬請各位 委員不吝指教：

（壹）行政院組織改造：勞動部成立的契機

近廿來年全球社會變遷、經濟發展急劇，台灣面臨了全球化、人口老化、少子女化、勞動市場及產業結構轉型、失業率攀升、非典型勞動型態盛行等之挑戰，面對來自國際社會勞動力競爭的壓力，台灣如何制定出符合世界潮流、我國國情的勞動法制，是即將升格為勞動部的勞委會的重大責任。

值此政府組織改造的歷史當刻，勞委會從宏觀、前瞻、創新的角度出發，對組織做全面且系統性的檢討，期能打造出專業團隊、精簡效能、以勞工優先的行政組織，以期發揮勞工行政功能，為全民打造一個既安全又具有競爭力的勞動環境。

未來，勞動部將肩負「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭力」的使命，許勞工一個「人人有尊嚴工作」的未來願景。

（貳）未來勞動部應優先處理之議題

因應全球化之產品及勞動市場變遷的趨勢，未來勞動部有以下應優先處理之議題：

一、如何開發運用勞動力，以便提升國家競爭力

優質的勞動力已成為各國帶動經濟成長與競爭力的核心，世界各國都藉由調整勞動及人力資源部門之行政組織，強化人才之創新、開發與培育，以提高國家競爭力；人力資源是台灣最珍貴的資產，如何規劃勞動力之來源、培育、訓練、及發展，將是政府必須優先處理的課題。

二、如何降低經濟變遷之衝擊，確保就業安全

面對全球化經濟之市場競爭以及科技進步所導致之勞動市場彈性化，攀升的失業率、惡化的所得分配，勞工就業市場不穩定的負面效應逐漸浮現，因此，如何致力提升勞工就業之保障，降低經濟變遷對勞工的衝擊，是政府的當務之急。

三、如何因應非典型勞動型態工作，降低對僱用關係之衝擊

近年非典型勞動型態之工作盛行，傳統僱用關係受到衝擊，勞資間互動有別以

往，政府對於如何建立勞資溝通與爭議處理的機制以便保障相關勞工的權益，均應有新的思考與作為。

四、如何提升勞工老年生活之經濟安全，因應高齡化社會來臨

除了少子女化之人口趨勢，高齡化也將是我國勞動市場即將面臨之課題，人口結構變動的趨勢將直接影響勞動市場之供需與調整，並且將影響勞工退休後的經濟安全，如何加強勞動力資源之開發，因應可能面對之勞動力不足，以及勞工老年經濟生活之安全，也是政府不可忽視的議題。

（參）、組織架構調整情形

本會及所屬中央三級機關（構）組織調整改制為勞動部，組織架構如下（詳如附件）：

一、勞動部：設綜合規劃司等 8 個業務單位及秘書處等 6 個輔助單位。

二、三級機關

（一）勞工保險局。

（二）勞動力發展署。

（三）勞動基金運用局。

三、三級機構：勞動及職業安全衛生研究所。

四、四級機構：勞動部下設北區、中區及南區 3 區勞動檢查所；勞動力發展署下設技能檢定中心。

（肆）、員額調整情形

配合行政院組織改造，本會 100 年度預算員額 3,828 人，未來納入行政院青年輔導委員會所屬青年職業訓練中心預算員額 37 人，行政院青輔會內部業務與人員如何整併，目前正與本會協調研議中，本部預算員額總數暫時合計為 3,865 人。

（伍）、法案內容重點

一、勞動部組織法草案

本草案計九條，其要點如下：

（一）勞動部之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）

（二）勞動部之權限職掌。（草案第二條）

（三）勞動部首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）

（四）勞動部幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）

（五）勞動部依職掌所設次級機關之名稱及業務。（草案第五條）

（六）本部因業務需要派員駐境外辦事。（草案第六條）

（七）勞動部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險監理委員會整併至本部所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第七條）

（八）為保障勞工保險監理委員會隨同業務移撥本部各類人員之權益，爰為過渡規定

。(草案第八條)

二、勞動部勞工保險局組織法草案

本草案計八條，其要點如下：

- (一)勞工保險局之設立目的及隸屬關係。(草案第一條)
- (二)勞工保險局之權限職掌。(草案第二條)
- (三)勞工保險局首長、副首長之職稱、官職等及員額。(草案第三條)
- (四)勞工保險局幕僚長之職稱及官職等。(草案第四條)
- (五)勞工保險局各職稱之官職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法擬訂時並未將本局改制行政機關用人制度所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。(草案第五條)
- (六)為保障勞工保險局各類人員之權益，爰為過渡規定。(草案第六條)
- (七)勞工保險局改制為行政機關後，設置特種基金辦理相關業務。(草案第七條)

三、勞動部勞動力發展署組織法草案

本草案計七條，其要點如下：

- (一)勞動力發展署之設立目的及隸屬關係。(草案第一條)
- (二)勞動力發展署之權限職掌。(草案第二條)
- (三)勞動力發展署首長、副首長之職稱、官職等及員額。(草案第三條)
- (四)勞動力發展署幕僚長之職稱及官職等。(草案第四條)
- (五)勞動力發展署為應業務需要得設分署。(草案第五條)
- (六)勞動力發展署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。(草案第六條)

四、勞動部勞動基金運用局組織法草案

本草案計七條，其要點如下：

- (一)勞動基金運用局之設立目的及隸屬關係。(草案第一條)
- (二)勞動基金運用局之權限職掌。(草案第二條)
- (三)勞動基金運用局首長、副首長之職稱、官職等及員額。(草案第三條)
- (四)勞動基金運用局幕僚長之職稱及官職等。(草案第四條)
- (五)勞動基金運用局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險局整併至勞動基金運用局所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。(草案第五條)
- (六)為保障勞工保險局隨同業務移撥勞動基金運用局之各類人員權益，爰為過渡規定。(草案第六條)

(陸)、創新與變革－未來勞動部之挑戰

為因應以上挑戰，除應強化現有勞工委員會核心職能外，勞動部更應有創新與變革的能力與作為，才能符合社會經濟情勢變遷之需求：

一、強化並整合勞動力發展業務，設置勞動力發展署：

國家經濟發展來自企業的成長，企業成長奠基於「優質化」的勞動力及技術創新，因此，「勞動力開發」、「勞動力提升」與「勞動力運用」已成為國際新發展趨勢，各國勞動部門皆列為重要勞動政策。因此，未來本會職業訓練局擴大功能並整合中部辦公室技能檢定、本部微型創業相關業務及資源，轉型為「勞動力發展署」，職掌勞動力開發、提升、運用與發展、微型創業、技能檢定、跨國勞動力引進之規劃、推動，以及前瞻規劃發展職能標準、訓練課程與能力鑑定之一致性架構，俾技職教育、訓練及就業之間資格能有一致性接軌，以強化勞動力市場流動、降低學用落差、促進終身學習。此外，現行就業服務體系與職業訓練體系將整併為「勞動力發展分署」，使組織體系一元化、服務地方化，建構精實的服務網絡。

未來勞動力發展署政策與執行合一，強化跨部會的協調、整合，以有效落實勞動力發展政策，各項施政作為兼顧「經濟與社會」、「長期與短期」之效益，強化方案及計畫執行動能。借鏡世界勞動市場趨勢，勞動力發展署期盼深耕國家軟實力，立足亞洲，與世界接軌。最後朝向「全球新位置、勞動新價值」的新使命邁進，以期勞動力充分運用，促進勞動力永續發展。

二、建構保險制度組織與管理鐵三角：

為使勞工保險政策與監理合一，避免組織功能疊床架屋，將廢除專責監理機關，就現行勞工保險監理委員會監理業務併入勞動部「勞動保險司」，使決策規劃與監督功能緊密結合，達到組織精簡效益。此外，為使組織專業度集中，提升管理效能，並達到規模經濟效果，勞動部將 7 大勞動基金之管理運用事宜，統籌於「勞動基金運用局」規劃辦理，預期可達到研究資源共享、資訊系統整合、取得更多議價空間，及強化外部資產管理機構運用控管機制等綜合效益，提升勞動基金長期績效。未來勞工保險局也將由目前事業機構改制為三級行政機關，負責勞工保險收、支與管理，讓社會大眾、勞工朋友對於政府在勞工保險業務上負起無限責任，更覺安心與信賴。

三、增設勞動法務司，健全不當勞動行為裁決與仲裁機制

為維護勞動者結社、團結及爭議之權利，避免雇主不當干預破壞，我國勞資爭議仲裁制度將進行大幅改革，增加爭議處理之途徑，在勞動部成立裁決委員會，並於勞動法務司設專責裁決及仲裁科，協助裁決委員會受理各項不當勞動行為之案件，並協助進行案件調查。未來該機制將降低過去勞動者進行籌組、組織及爭議時之風險，使勞動三權之行使，獲得徹底保障。新設裁決制度及勞資爭議仲裁制度之變革，將使我勞國集體勞資關係法制更趨健全，對我勞資關係之發展將有正面之影響。

四、維護安全健康勞動力，建立專業之勞動及職業安全衛生研究機構：

為使勞動政策之擬定更專業、前瞻與宏觀，勞動部將擴大原勞工安全衛生研究所任務及編制，成立「勞動及職業安全衛生研究所」；該所未來將成為全國勞動與

安全衛生智庫、全國勞工安全衛生技術中心，除掌握整體國際情勢、經社變遷及經貿衝擊脈動進行先驅研究外，並對各項政策、制度進行跨國研究，範圍包括安全衛生、勞動市場、人力資源、就業安全及勞資關係等，該所以專業人力進行問題導向的應用研究，將是政策擬定最有力的後盾。

在勞工安全衛生行政體制的改革方面上，受限於組織改造架構及員額之框架，現階段未能有突破性的改制，唯，保障勞工安全健康是國家重視基本人權與社會公義的表徵，為落實「人人享有安全衛生工作環境」之國際人權宣言，以及考量我國產業結構改變後，提供安全健康勞動力之施政願景，下一階段，勞動部將爭取設立「職業安全衛生署」，參考國際相關公約、策略及行動方案，將安全衛生政策規劃與執行予以整合，統一政策與執行之口徑，在法規面、執行面建構職業安全衛生長期發展之基礎建設，據以推動相關方案計畫，將有利整體防災資源之規劃與配置，加速職業災害率降低與職業健康照護率之提升，迎頭趕上標竿國家之水準，進而達成「職業安全」、「身心健康」、「舒適環境」、「友善職場」之目標。

（柒）、總結

本會承 大院各委員之支持與協助，完成多項法律案，對業務之推動，有極大之助益，如玄在此敬致謝忱。

勞動部組織調整後，將以專業團隊、精簡效能、以勞工優先的全新風貌，提供勞工全面性的服務，並宏觀、前瞻研訂策略目標，以達成「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭力」的使命。

勞動部希望為勞工勾勒出一幅勞動生活的美好願景，那就是打造一個「人人有尊嚴工作」的未來。所有人在選擇進入職場時，均應獲得充分的就業機會；工作相關權利應受到保障；並能獲取足夠收入，同時得到充分的社會保障使生活穩定並遠離貧窮；更進一步每個人的能力可以得到充分的發揮；隨時可獲取新的科技技能並保持身、心健康；可以兼顧家庭和工作；婦女在職場可以受到公平對待並掌握自己的工作生活，不受歧視，實現人人有尊嚴工作的願景。

參、委員尤美女等提案要旨（101 年 12 月 20 日）：（參閱關係文書資料）

- 一、依據中央行政機關組織基準法規定，機關組織法規係規範該機關之執掌、隸屬關係及所置職務等事項，置機關內人員之任用資格應一個作用法規辦法。因此，以「組織法」規定「作用法」事項，除未符上開基準法規定外，如透過機關改制或組織改造，將金融雇員比照公務人員任用資格之保障，將嚴重衝擊人事法制之衡平，且恐衍生其他改制機關援引比照之問題。是以，基於事權專一原則及避免爭議，各機關不宜於組織法中訂定不合人事法制之規定。
- 二、金融雇員升等考試屬封閉性內升制考試，應是類考試及格人員，而非屬公務人員任用法第 9 條第 1 項第 1 款所稱之「依法考試及格人員」。且依銓敘部 87 年 9 月 11 日 87 台法二字第 1627391 號函規定、考試院 90 年 4 月 12 日第 9 屆第 227 次會議及 90 年 4 月 30

日考臺組壹一字第 0900001997 號函，該等人員未具公務人員任用資格，不得逕行擔任或調任一般行政機關相當官等職務。是以，金融雇員並無得以取得公務人員任用資格之法規依據。

三、經查前已配合政策改制之行政機關之行政院金融監督管理委員會及所屬機關、經濟部能源局、中央健康保險局等組織法等，均未將渠等人員納入得比照改任之人員。因此，倘將勞動部及其所屬機關金融雇員得認定具有轉任該機關職務之資格，除與憲法考試用人規定不符外，亦與前已配合政策改制之行政機關人員權益而有所不衡平，恐引致原改制人員要求援引比照。

四、目前金融雇員依原規定領取退休給與，係為一次性給付，並由國庫負擔其經費。倘同意轉任後即得依公務員人退休法改支領月退休金，並依退撫新制實施前後年資分別由政府及公務人員退休撫卹基金負擔其經費，此將增加政府及退撫基金長遠照顧之經費支出。

肆、與會委員於聽取報告後旋即進行質詢，並省略大體討論逕行進入逐條審查；咸認本次組織再造，勞動部組織調整後，將以專業團隊、精簡效能、以勞工優先的全新風貌，提供勞工全面性的服務，並宏觀、前瞻研訂策略目標，以達成「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭力」的使命。故勞動部組織法及其相關三級機關組織法確有制定之必要。爰經協商達成共識，惟對其人員轉任等問題仍有歧見，故保留相關條文待院會處理。茲將審查決議列述如下：

一、「勞動部組織法草案」案：

- (一)草案名稱、第一條至第四條、第六條、第九條，均照行政院提案通過。
- (二)草案第五條，除第三款保留，送院會處理外，餘均照行政院提案通過。
- (三)委員尤美女等 3 人所提草案第五條修正動議，保留，送院會處理。
- (四)草案第七條，照行政院提案，除第二項中「移入之二十七人」修正為「移入之三十九人」外，餘均照案通過。
- (五)草案第八條，保留，送院會處理。（註：行政院提案第八條第四項，在場出席委員除委員尤美女不贊成外，其餘委員廖正井、王惠美、呂學樟、鄭天財、吳育仁、林正二、蘇清泉均贊成；黨團協商時請參酌本日在場委員意見，且各部會應採一致標準，而非僅對勞保監理會作不同之處理。）

二、「勞動部勞工保險局組織法草案」案：

- (一)草案名稱、第一條至第四條、第七條、第八條，均照行政院提案通過。
- (二)草案第五條，除第二項中「一千七百五十七人」修正為「一千九百一十五人」外，餘均照行政院提案通過。
- (三)草案第六條，保留，送院會處理。
- (四)通過附帶決議 1 項：

為加強勞工退休金之欠費催繳及積欠工資墊償基金墊償後之追償，勞動部勞工保險局應於處務規程中明定有關之業務項目。

三、「勞動部勞動力發展署組織法草案」案：

(一)草案名稱、第一條、第三條至第七條，均照案通過。

(二)草案第二條，第二款句首修正為「職業訓練及就業服務計畫、」增列第四款為「四、青年就業之規劃、輔導、推動及督導。」草案第五款，照原第四款修正為「五、身心障礙者職業重建與原住民族等特定對象就業之推動及督導。」草案第七款，照原第六款修正為「七、跨國勞動力引進之規劃、評估與督導、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。」及原第五款、第七款至第十款，分別遞改為第六款、第八款至第十一款，其餘均照案通過。

(三)通過附帶決議 1 項：

有關勞動部勞動力發展署組織擬設置之「身心障礙者及特定對象就業組」應於該署處務規程第八條下增列第十款「辦理促進原住民族就業之規劃、推動及督導」並指定專科或專人辦理。（以下款次自行調整）

四、「勞動部勞動基金運用局組織法草案」案：（保留，送院會處理）

(一)草案名稱、第一條至第四條、第七條，均照行政院提案通過。

(二)草案第五條，照行政院提案，除增列第二項為「因業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用財金相關專業人員，並不得超過三十人。」及原第二項遞改為第三項外，餘均照案通過。

(三)草案第六條，保留，送院會處理。

(四)通過附帶決議 8 項：

1. 勞動部組織改造規劃將勞工退休基金監理會併勞保局移撥保險基金業務改制成立勞動基金運用局，專責管理勞動部所屬各基金包括勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、職業災害勞工保護專款、積欠工資墊償基金及就業安定基金等六項基金之運用業務，從事國內外股票、票券、債券、外匯、期貨及不動產之交易與交割管理等業務，需要進用財務、金融、保險等相關專業人才，其業務範圍及性質乃屬金融範疇至為明確。

另為落實利益迴避原則，勞工退休基金監理會同仁均須簽署自律公約，業務單位人員尚需切結本人、配偶及未成年子女於其任職期間不得從事國內上市、上櫃公司股票及個股認購之買賣行為，如有違反，應受行政處分，個人投資理財行為受到嚴格限制。勞退基金監理會同仁所付出之時間與心力不亞於其他政府金融單位，目前勞工退休基金監理會所支持待遇按公務人員一般專業加給，已造成招募人才不易且人員流動率偏高之弊。

基於金融專業、職務對價、同工同酬、公平合理等原則，爰建請研議勞動基金運用局人員之專業加給，考量其工作績效，比照金融監督管理委員會專業加給之數額支給。

2. 勞退基金監理會掌管新、舊制勞工退休基金投資運用，其運用效益攸關全國數百萬

勞工退休後之生活保障。為因應業務需要，需進用具有財務、金融、法律、投資管理、風險控管、退休金管理或企業管理等專業人員，應有多元化進用管道及彈性化薪資結構，以因應勞動基金運用局業務需要，建議得聘專業人員若干人輔佐局長，其薪點折合率不超過 148.5 標準。

3. 勞動部成立之後，勞工退休基金監理會將改制為勞動基金運用局，統籌管理勞動部所轄 6 項勞動基金，截至 101 年 11 月底基金規模已達 2 兆 679 億元，且每年仍將持續以逾 2,600 億元的速度成長。

勞動基金運用效益攸關全國數百萬勞工退休後之生活保障，為因應業務需要，需進用具有財務、金融、法律、投資管理、風險控管、退休金管理或企業管理等專業人員，應賦予多元進用管道及彈性化薪資結構，建議未來勞動基金運用局得聘用專業人員，其薪點折合率比照金管會標準支給。

4. 勞工退休基金監理會 96 年 7 月成立時，編制員額為 200 人，預算員額為 80 員，惟因限制其中 10 人須自勞委會及其所屬相關員額移撥，故目前僅能進用 70 人。經查該會所管理新、舊制勞工退休基金已由成立時之 6,186 億元，增長至 101 年 11 月已達 1 兆 4,463 億元，為原來的 2.34 倍，可運用員額均未隨之調整，業務負荷壓力極重。

勞動部成立之後，勞工退休基金監理會將改制為勞動基金運用局，統籌管理勞動部所轄 6 項勞動基金，所掌管基金規模至 101 年 11 月已達 2 兆 679 億元，且每年仍將以逾 2,600 億元的速度成長，為免影響基金操作效益及全國勞工之權益，建議勞動基金運用局編制員額為 180 人，其預算員額並視業務成長情形，酌予增加。

5. 勞動部組織改造規劃將勞工退休基金監理會併勞保局移撥保險基金業務改制成立勞動基金運用局，專責管理勞動部所屬各基金之運用業務，從事國內外股票、票券、債券、外匯、期貨及不動產之交易與交割管理等業務，需要進用財務、金融、保險等相關專業人才，其業務範圍及性質乃屬金融範疇至為明確，一般公務行政人員難以勝任。

勞動基金運用局薪酬若難以吸收優秀財金專業人才，可能導致市場分析、投資操作及風險控管專業不足等問題，若進而造成績效未達預期收益，將影響全國勞工退休權益。爰勞動基金運用局人員之專業加給待遇，依公務人員專業加給，應比照金融監督管理委員會待遇支給標準支給。

6. 勞退監理會 96 年 10 月起依業務需求遴選進用臨時人員 9 名，以紓解人力不足，98 年 11 月以勞務外包增聘 2 名派遣人員，自 99 年度起全面以勞務外包取代原由該會自行遴用臨時人員之方式，102 年度預計於「一般行政」計畫進用派遣人力 1 人、承攬人力 2 人，「勞退基金監理業務」計畫進用派遣人力 5 人。又「勞退基金監理業務」計畫運用之派遣人力，辦理資料蒐集、編製勞退基金運用與統計資料、勞退監理會業務會報例行資料彙整、帳務處理、各項交易資料傳票彙編、交割資料整理

、列印核對委託經營表報、整理影印國內外委託經營招標文件等。勞退監理會負責舊制及新制勞退基金之審議、監督、考核等事項，基金規模龐大，基於對市場交易秩序之影響性及避免市場同向或反向操作之考量，部分交易資訊視為機密，不對外提供。「勞退基金監理業務」運用派遣人力蒐集整理相關資料，涉及國內外基金資產配置、委託經營等核心業務，能否確保機密資料不外洩，且工作項目須具備專業知識及判斷能力，與人事行政總處規定各機關得運用勞動派遣勞工之工作性質迥異，透過外包廠商進用派遣人力辦理之妥適性待酌。爰此，建請組織改造後之勞動部會同行政院人事行政總處研擬避免上述派遣人員之增加及涉及機密業務之措施。

附表 1：勞退監理會運用派遣人力情形

單位：人

計畫 年度	工作	一 般 行 政		勞 退 基 金 監 理 業 務	
		臨時人員	派遣人力	臨時人員	派遣人力
97		-	-	9	-
98		3	-	6	2
99		-	3	-	7
100		-	2	-	6
101		-	2	-	5
102		-	1	-	5

※註：資料來源，勞退監理會提供，預算中心整理；97 年度至 100 年度為決算數，101 年度為預算數，102 年度為預算案數。

7. 鑒於目前國內勞工保險監理委員會及勞工退休基金監理委員會之組成雖以委員會組織法規範，成員包括勞資代表、學者專家、官方代表，惟與國外相比，仍缺少熟悉資本市場之實戰專家，績效與監管難以提升。爰此，建請勞動部研擬監理委員之組成方式，包括適當之比例、任期及專業知識背景等措施。
8. 1999 年職訓局接收自省政府的各地職訓與就服中心，使職訓局首度得直接服務民眾之就業安全體系，又就業保險於 2002 年的開辦，各就服中心更因承辦請領失業給付與失業認定，業務量大增數倍。然而，公務員之編制員額多年來無法獲得擴充，導致外包派遣、定期契約人員充斥，嚴重影響服務品質。截至 101 年 6 月底止，職訓局及所屬（含泰山職業訓練中心等 6 個職業訓練中心及北基宜花金馬區就業服務中心等 5 個就業服務中心）運用正式人力 854 人，加計辦理就安基金業務聘用及約僱人員 30 人，合計 884 人。而非典型人力主要以就安基金及 ECFA 就業基金經費僱用或透過外包廠商運用，包括臨時人員 491 人、承攬人力 848 人、派遣人力 1,312

人等，致非典型人力共計 2,651 人，達正式人力 884 人之 3 倍，且有非典型人力涉及核心業務及公權力行使之情事。爰此，建請組織改造後之勞動部會同行政院人事行政總處，研擬避免非典型人力過多、涉及核心業務及公權力之措施。

職訓局及所屬人力運用概況

單位：人

年 月	類別	正式人力	非典型人力				非典型人力占正式人力倍數
			臨時人員	承攬人力	派遣人力	小計	
101 年 6 月	公務	854	0	11	0	11	3.0
	就安基金	30	491	810	1,305	2,606	
	ECFA 就業基金	0	0	27	7	34	
	合計	884	491	848	1,312	2,651	
101 年度 預算	公務	957	0	11	0	11	2.9
	就安基金	30	519	853	1,334	2,706	
	ECFA 就業基金	0	0	14	85	99	
	合計	987	519	878	1,419	2,816	
102 年度 預算案	公務	996	0	14	1	15	2.9
	就安基金	30	519	1,331	983	2,833	
	ECFA 就業基金	0	0	86	10	96	
	合計	1,026	519	1,431	994	2,944	

※註：1. 資料來源，職訓局提供，預算中心整理。

五、「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」案：草案名稱、第一條至第六條，均照行政院提案通過。

六、「勞動部職業安全衛生署組織法草案」案：

(一)草案名稱、第一條至第五條、第七條，均照行政院提案通過。(草案第二條，行政院提案說明欄之說明二，文字予以刪除)

(二)草案第六條，保留，送院會處理。

伍、爰經決議：

一、以上各案審查完竣，擬具審查報告，提報院會公決；院會討論時，由廖召集委員正井說明。

二、除「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」不須交由黨團協商外，其餘各案均須交由黨團協商。

陸、檢附條文對照表各一份。

審 查 會 通 過
「勞動部組織法草案」行政院函請審議條文對照表
委員尤美女等17人提案

審 查 會 通 過 條 文	行 政 院 提 案	委 員 尤 美 女 等 1 7 人 提 案	說 明
(照行政院提案通過) 名稱：勞動部組織法	名稱：勞動部組織法	名稱：勞動部組織法	審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第一條 行政院為辦理全國勞動業務，特設勞動部（以下簡稱本部）。	第一條 行政院為辦理全國勞動業務，特設勞動部（以下簡稱本部）。	第一條 行政院為辦理全國勞動業務，特設勞動部（以下簡稱本部）。	行政院提案： 勞動部之設立目的及隸屬關係。 委員尤美女等 17 人提案： 勞動部之設立目的及隸屬關係。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第二條 本部掌理下列事項： 一、勞動政策規劃、國際勞動事務之合作及研擬。 二、勞動關係制度之規劃及勞動關係事務之處理。 三、勞工保險、退休、福祉之規劃、管理及監督。 四、勞動基準與就業平等制度之規劃及監督。 五、職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督。 六、勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督。	第二條 本部掌理下列事項： 一、勞動政策規劃、國際勞動事務之合作及研擬。 二、勞動關係制度之規劃及勞動關係事務之處理。 三、勞工保險、退休、福祉之規劃、管理及監督。 四、勞動基準與就業平等制度之規劃及監督。 五、職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督。 六、勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督。 七、勞動法律事務之處理與相	第二條 本部掌理下列事項： 一、勞動政策規劃、國際勞動事務之合作及研擬。 二、勞動關係制度之規劃及勞動關係事務之處理。 三、勞工保險、退休、福祉之規劃、管理及監督。 四、勞動基準與就業平等制度之規劃及監督。 五、職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督。 六、勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督。 七、勞動法律事務之處理與相	行政院提案： 本部之權限職掌。 委員尤美女等 17 人提案： 本部之權限職掌。 審查會： 照行政院提案通過。

七、勞動法律事務之處理與相關法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 八、勞動統計之規劃、彙整、分析及管理。 九、勞動與職業安全衛生之調查及研究。 十、其他有關勞動事項。	關法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 八、勞動統計之規劃、彙整、分析及管理。 九、勞動與職業安全衛生之調查及研究。 十、其他有關勞動事項。	關法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 八、勞動統計之規劃、彙整、分析及管理。 九、勞動與職業安全衛生之調查及研究。 十、其他有關勞動事項。	
（照行政院提案通過） 第三條 本部置部長一人，特任；政務次長二人，職務比照簡任第十四職等；常務次長一人，職務列簡任第十四職等。	第三條 本部置部長一人，特任；政務次長二人，職務比照簡任第十四職等；常務次長一人，職務列簡任第十四職等。	第三條 本部置部長一人，特任；政務次長二人，職務比照簡任第十四職等；常務次長一人，職務列簡任第十四職等。	行政院提案： 本部首長、副首長之職稱、官職等及員額。 委員尤美女等 17 人提案： 本部首長、副首長之職稱、官職等及員額。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過） 第四條 本部置主任秘書，職務列簡任第十二職等。	第四條 本部置主任秘書，職務列簡任第十二職等。	第四條 本部置主任秘書，職務列簡任第十二職等。	行政院提案： 本部幕僚長之職稱及官職等。 委員尤美女等 17 人提案： 本部幕僚長之職稱及官職等。 審查會： 照行政院提案通過。
（第三款及委員尤美女等 3 人所提修正動議，均保留，送院會處理，其餘均照行政院提案通過） 第五條 本部之次級機關及其業務如下：	第五條 本部之次級機關及其業務如下： 一、勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項	第五條 本部之次級機關及其業務如下： 一、勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項	行政院提案： 本部依職掌所設次級機關之名稱及業務。 委員尤美女等 17 人提案： 本部依職掌所設次級機關之名稱

一、勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項。

二、勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理 etc 勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。

三、（保留）

四、職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。

。

二、勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理 etc 勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。

三、勞動基金運用局：統籌管理本部各類基金運用等事項。

四、職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。

。

二、勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理 etc 勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。

三、勞動基金運用局：統籌管理本部各類基金運用等事項。

四、職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。

及業務。

審查會：

一、除第三款保留，送院會處理外，餘均照行政院提案通過。委員尤美女等 3 人所提草案第五條修正動議，保留，送院會處理。

二、委員尤美女等 3 人所提修正動議如下：第五條 本部之次級機關及其業務如下：

一、勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項。

二、勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理 etc 勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。

三、職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。

「委員尤美女等 3 人所提修正動議之理由如下：

- 一、刪除行政院版草案第三款。
- 二、目前國內勞保基金及勞退基金仍缺乏專業精神；包括委託經營之評選方式不夠周延、操盤人力緊繃、考核注重短線等。勞保基金、勞退基金之監理實應邁向更專業之發展。
- 三、目前勞保及勞退基金監理委員會為具獨立性之機關，若未來成立勞動基金運用局後，將改為臨時編制，基金之運用將不具獨立性。又未來之勞動基金運用局將負責接近兩兆元的政府基金之管理運用；僅為「局」之層級易受政治干預，恐無法確保基金投資之效益。
- 四、組織改造後之勞動基金運用局為三級機關，恐難以解決目前勞保、勞退基金管理人員過少，且配給人力受限之問題。又依照（行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項）：「各機關聘用人員應依聘用人員聘用條例施行細則第二條規定，以所任工作非本機關現有人員所能擔任者為限。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百分

之五為原則。」惟該上限恐不足因應勞保、勞退基金之專業所須。」

（照行政院提案通過。） 第六條 本部為應業務需要，得報請行政院核准，派員駐境外辦事，並依駐外機構組織通則規定辦理。	第六條 本部為應業務需要，得報請行政院核准，派員駐境外辦事，並依駐外機構組織通則規定辦理。	第六條 本部為應業務需要，得報請行政院核准，派員駐境外辦事，並依駐外機構組織通則規定辦理。	行政院提案： 本部業務有派員駐外辦事需要，考量其特殊性及相關駐外人員權益，爰為本條規定。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案修正通過） 第七條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之<u>三十九</u>人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第七條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之二十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第七條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之二十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	行政院提案： 一、中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。 二、另查總員額法第四條第二項就中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本部係將原勞保監理會業務整併，計有正式職員二十七人隨同業務移撥至本部，茲因勞保監理會原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未

			將勞保監理會整併至勞動部所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算，爰於第二項明定之。 委員尤美女等 17 人提案： 本部各職稱之官等職等及員額。 審查會： 一、照行政院提案，除第二項中「移入之二十七人」修正為「移入之三十九人」外，餘均照案通過。 二、另查總員額法第四條第二項就中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本部係將原勞保監理會業務整併，計有正式職員二十七人、<u>臨時職員七人及正式工員五人</u>，合計三十九人隨同業務移撥至本部，茲因勞保監理會原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保監理會整併至勞動部所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算，爰於第二項明定之。
（保留，送院會處理。）	第八條 本法施行前，原勞保監理會具有公務人員任用資格之	第八條 本法施行前，原勞保監理會具有公務人員任用資格之	行政院提案： 一、查行政院功能業務與組織調

整暫行條例所訂相關人員權益保障措施僅施行至一百零三年十二月三十一日止，但勞保監理會屬公營事業機構與一般行政機關人員有別，為保障勞保監理會隨同業務移撥本部各類人員之權益，爰另為過渡規定。

二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於公營事業員工配合業務移撥行政機關之人員，顯失公平。因此，對於本法公布前原勞保監理會已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使業務移撥順利推動；另業務移撥非機關員工個人意願所能選擇，對於人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。

三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定原勞保監理會隨同業務移撥之現職人員之相關權益保障

現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本部之職務為限。

本法施行前，原勞保監理會未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保監理會僱用之雇員、約聘審查員、臨時審查員及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休

現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本部之職務為限。

本法施行前，原勞保監理會未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保監理會已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本部相當職務資格之條件，非有其他法

，得不受公務人員考試法與公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。

四、第三項係規定未具公務人員任用資格者，得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例，得適用原有關法令之規定，繼續進用至離職或退休時為止。

五、第四項係指原勞保監理會現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本部相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。

六、本法施行前原勞保監理會僱用之雇員、約聘審查員、臨時審查員、業務佐理及已進用之正式工員，其權益亦應予保障，以降低因機關改制人員不確定感，爰參照行政院衛生署中央健康保險局改制行政機關前例，分為第五項及第六項規定。

七、第七項規定第一項及第六項所稱待遇調整之範圍。

時為止。

本法施行前，原勞保監理會正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

律規定，於轉任本部以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

本法施行前，原勞保監理會僱用之雇員、約聘審查員、臨時審查員及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保監理會正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

委員尤美女等 17 人提案：

一、原行政院版《勞動部組織法》草案該條第四項係將原勞保監理會已進用之現職人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，認定具有轉任本署相當職務之資格。惟金融雇員升等考試屬封閉性內升制考試，應是類考試及格人員，而非屬公務人員任用法第九條第一項第一款所稱之「依法考試及格人員」。且依銓敘部 87 年 9 月 11 日 87 台法二字第 1627391 號函規定、考試院 90 年 4 月 12 日第 9 屆第 227 次會議及 90 年 4 月 30 日考臺組壹一字第 0900001997 號函，該等人員未具公務人員任用資格，不得逕行擔任或調任一般行政機關相當官等職務。是以，金融雇員並無得以取得公務人員任用資格之法規依據。

二、依據中央行政機關組織基準法規定，機關組織法規係規範該機關之執掌、隸屬關係及所置職務等事項，置機關內人員之任用資格應一個作用法規辦法。因此，以「組織法」規定

「作用法」事項，除未符上開基準法規定外，如透過機關改制或組織改造，將金融雇員比照公務人員任用資格之保障，將嚴重衝擊人事法制之衡平，且恐衍生其他改制機關援引比照之問題。是以，基於事權專一原則及避免爭議，各機關不宜於組織法中訂定不合人事法制之規定。

三、經查前已配合政策改制之行政機關之行政院金融監督管理委員會及所屬機關、經濟部能源局、中央健康保險局等組織法等，均未將渠等人員納入得比照改任之人員。因此，倘將勞動部及其所屬機關金融雇員得認定具有轉任該機關職務之資格，除與憲法考試用人規定不符外，亦與前已配合政策改制之行政機關人員權益而有所不衡平，恐引致原改制人員要求援引比照。

四、綜前所述，金融保險事業機構雇員得認定具轉任相關機關職務規定，將破壞憲法考試用人規定及違反人事法制，爰刪除原行政院版該條第四項。

審查會：
保留，送院會處理。（註：行政院提案第八條第四項，在場出席委員除委員尤美女不贊成外，其餘委員廖正井、王惠美、呂學樟、鄭天財、吳育仁、林正二、蘇清泉均贊成；黨團協商時請參酌本日在場委員意見，且各部會應採一致標準，而非僅對勞保監理會作不同之處理。）

行政院提案：
本法之施行日期。
委員尤美女等 17 人提案：
本法之施行日期。
審查會：
照行政院提案通過。

（照行政院提案通過。） 第九條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第九條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第九條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	

審 查 會 通 過
「勞動部勞工保險局組織法草案」行政院函請審議條文對照表
委員尤美女等17人提案

審 查 會 通 過 條 文	行 政 院 提 案 條 文	委員尤美女等 17 人提案條文	說 明
(照行政院提案通過。) 名稱：勞動部勞工保險局組織法	名稱：勞動部勞工保險局組織法	名稱：勞動部勞工保險局組織法	審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過。) 第一條 勞動部為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局（以下簡稱本局）。	第一條 勞動部為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局（以下簡稱本局）。	第一條 勞動部為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局（以下簡稱本局）。	行政院提案： 勞工保險局之設立目的及隸屬關係。 委員尤美女等 17 人提案： 勞工保險局之設立目的及隸屬關係。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過。) 第二條 本局掌理下列事項： 一、勞工保險制度執行業務之規劃、資料蒐集與分析、保險費率精算、相關法規修正建議及其他綜合規劃。 二、勞工保險之加保、退保、投保薪資調整、查核、保險資料管理及其他承保業務。 三、保險費之計算、收繳及欠費處理。 四、勞工保險之給付審查及核付業務。	第二條 本局掌理下列事項： 一、勞工保險制度執行業務之規劃、資料蒐集與分析、保險費率精算、相關法規修正建議及其他綜合規劃。 二、勞工保險之加保、退保、投保薪資調整、查核、保險資料管理及其他承保業務。 三、保險費之計算、收繳及欠費處理。 四、勞工保險之給付審查及核付業務。 五、依法接受委任辦理就業保	第二條 本局掌理下列事項： 一、勞工保險制度執行業務之規劃、資料蒐集與分析、保險費率精算、相關法規修正建議及其他綜合規劃。 二、勞工保險之加保、退保、投保薪資調整、查核、保險資料管理及其他承保業務。 三、保險費之計算、收繳及欠費處理。 四、勞工保險之給付審查及核付業務。 五、依法接受委任辦理就業保	行政院提案： 本局之權限職掌。 委員尤美女等 17 人提案： 本局之權限職掌。 審查會： 照行政院提案通過。

五、依法接受委任辦理就業保險、勞工退休金收支、積欠工資提繳及墊償等業務。 六、依法接受委託辦理其他業務之事項。 七、其他與勞工保險業務相關事項。	險、勞工退休金收支、積欠工資提繳及墊償等業務。 六、依法接受委託辦理其他業務之事項。 七、其他與勞工保險業務相關事項。	險、勞工退休金收支、積欠工資提繳及墊償等業務。 六、依法接受委託辦理其他業務之事項。 七、其他與勞工保險業務相關事項。	
（照行政院提案通過。） 第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	行政院提案： 本局首長、副首長之職稱、官等職等及員額。 委員尤美女等 17 人提案： 本局首長、副首長之職稱、官等職等及員額。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過。） 第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	行政院提案： 本局幕僚長之職稱及官等職等。 委員尤美女等 17 人提案： 本局幕僚長之職稱及官等職等。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案修正通過。） 第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 本局所列各職稱之員額總數為一千九百二十五人，不納入中央政府機關總員額法所定	第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 本局所列各職稱之員額總數為一千七百五十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 本局所列各職稱之員額總數為一千七百五十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	行政院提案： 本局各職稱之官等職等及員額。 委員尤美女等 17 人提案： 一、中央政府機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四

員額範圍。

條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。

二、本局原預算員額一千九百八十六人，扣除隨基金運用業務移撥至勞動基金運用局五十一人、扣除隨職業災害勞工保護補助業務移撥至職業安全衛生署十七人、扣除不屬總員額法第一類員額之本局預算員額內之業務助理八十四人、工員七十七人後為一千七百五十七人。又總員額法擬訂時並未將本局改制行政機關用人制度所需編制員額考量在內，爰於第二項明定排除於該法員額之高限外。

審查會：

一、除第二項中「一千七百五十七人」修正為「一千九百一十五人」外，餘均照行政院提案通過。

二、本局原預算員額一千九百八十三人，除扣除隨基金運用業務移撥至勞動基金運用局五十一人及隨職業災害勞工保護補助業務移撥至職業安全衛生署

十七人，合計六十八人外，其餘一千九百一十五人將隨同業務移撥至本局，茲因本局原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將本局所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算，爰於第二項明定之。

行政院提案：

一、原行政院版「勞動部勞工保險局組織法」草案該條第四項係將原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，認定具有轉任本署相當職務之資格。惟金融雇員升等考試屬封閉性內升制考試，應是類考試及格人員，而非屬公務人員任用法第九條第一項第一款所稱之「依法考試及格人員」。且依銓敘部 87 年 9 月 11 日 87 台法二字第 1627391 號函規定、考試院 90 年 4 月 12 日第 9 屆第 227 次會議及 90 年 4 月 30 日考臺組壹一字第 0900001997 號函，該等人員未具公務人員任用資格，不得逕行擔任或調任一般行政機關相當官等職務。是以，金融雇員並無得以取得公務人員

第六條 本法施行前，本局具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。

本法施行前，本局未具有公務人員任用資格之現職人員

第六條 本法施行前，本局具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。

本法施行前，本局未具有公務人員任用資格之現職人員

（保留，送院會處理。）

任用資格之法規依據。

二、依據中央行政機關組織基準法規定，機關組織法規係規範該機關之執掌、隸屬關係及所置職務等事項，置機關內人員之任用資格應一個作用法規辦法。因此，以「組織法」規定「作用法」事項，除未符上開基準法規定外，如透過機關改制或組織改造，將金融雇員比照公務人員任用資格之保障，將嚴重衝擊人事法制之衡平，且恐衍生其他改制機關援引比照之問題。是以，基於事權專一原則及避免爭議，各機關不宜於組織法中訂定不合人事法制之規定。

三、經查前已配合政策改制之行政機關之行政院金融監督管理委員會及所屬機關、經濟部能源局、中央健康保險局等組織法等，均未將渠等人員納入得比照改任之人員。因此，倘將勞動部及其所屬機關金融雇員得認定具有轉任該機關職務之資格，除與憲法考試用人規定不符外，亦與前已配合政策改制之行政機關人員權益而有所

，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，本局原僱用之業務助理及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。

本法施行前，本局原正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，本局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本局以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

本法施行前，本局原僱用之業務助理及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。

本法施行前，本局原正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津

不衡平，恐引致原改制人員要求援引比照。

四、綜前所述，金融保險事業機構雇員得認定具轉任相關機關職務規定，將破壞憲法考試用人規定及違反人事法制，爰刪除原行政院版該條第四項。

委員尤美女等 17 人提案：

一、為保障本局各類人員及隨同業務移撥人員之權益，爰為本條之過渡規定。

二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於配合政策改制之人員，顯失公平。因此，對於本法施行前本局已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使改制政策順利推動；另制度改變非機關員工個人意願所能選擇，對於改制人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。

三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，

貼。

第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

規定本局改採行政機關用人制度後，隨同移轉之現職人員之相關權益保障，及得不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制等。

四、第三項係規定未具公務人員任用資格者得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例任用至離職或退休時為止。

五、第四項係指本局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本局相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。

六、本局原僱用之業務助理、業務佐理皆係為本局未來不可或缺之基層人員，其中業務助理係依財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則相關規定進用，業務佐理則為農民保險之開辦所進用，上開是類人員並經行政院人事行政局九十七年人力評鑑結論同意出缺不補。基於業務需要與保障人員

			工作權之考量，以及參照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，應予繼續僱用，未來改制為行政機關後，是類人員按現行法令規範為臨時人員並適用勞動基準法；而有關是類人員之退休、撫卹及差假均以原適用之勞動基準法相關規定辦理，至有關報酬事項，仍依原支工資標準規定支給，爰為第五項規定。 七、本法施行前本局已進用工員，其權益亦應予保障，爰參照行政院衛生署中央健康保險局改制前例，爰為第六項規定。 八、第七項規定第一項及第六項所稱待遇調整之範圍。 審查會： 保留，送院會處理。
（照行政院提案通過。） 第七條 本局設置特種基金，辦理相關業務。	第七條 本局設置特種基金，辦理相關業務。	第七條 本局設置特種基金，辦理相關業務。	行政院提案： 本局改制為行政機關後，設置特種基金，在預算法等相關法制規定下，辦理相關業務。 委員尤美女等 17 人提案： 本局改制為行政機關後，設置特種基金，在預算法等相關法制規定下，辦理相關業務。 審查會：

			照行政院提案通過。
(照行政院提案通過。) 第八條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第八條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第八條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	行政院提案： 本法之施行日期。 委員尤美女等 17 人提案： 本法之施行日期。 審查會： 照行政院提案通過。

審 查 會 通 過
「勞動部勞動基金運用局組織法草案」行 政 院 函 請 審 議 條 文 對 照 表（本案保留，送院會處理）
委員尤美女等17人提案

審 查 會 通 過	行 政 院 提 案	委 員 尤 美 女 等 1 7 人 提 案	說 明
（照行政院提案通過。） 名稱：勞動部勞動基金運用局組織法	名稱：勞動部勞動基金運用局組織法	名稱：勞動部勞動基金運用局組織法	審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過。） 第一條 勞動部（以下簡稱本部）為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，特設勞動基金運用局（以下簡稱本局）。	第一條 勞動部（以下簡稱本部）為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，特設勞動基金運用局（以下簡稱本局）。	第一條 勞動部（以下簡稱本部）為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，特設勞動基金運用局（以下簡稱本局）。	行政院提案： 勞動基金運用局之設立目的及隸屬關係。 委員尤美女等 17 人提案： 勞動基金運用局之設立目的及隸屬關係。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過。） 第二條 本局掌理下列事項： 一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。 二、各基金之投資政策、資產配置與年度運用計畫之研擬及執行。 三、各基金風險預算之編製、定期性風險報告之編析及風險管理之執行。 四、各基金投資委託經營計畫	第二條 本局掌理下列事項： 一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。 二、各基金之投資政策、資產配置與年度運用計畫之研擬及執行。 三、各基金風險預算之編製、定期性風險報告之編析及風險管理之執行。 四、各基金投資委託經營計畫之研擬、委託國內外資產管	第二條 本局掌理下列事項： 一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。 二、各基金之投資政策、資產配置與年度運用計畫之研擬及執行。 三、各基金風險預算之編製、定期性風險報告之編析及風險管理之執行。 四、各基金投資委託經營計畫之研擬、委託國內外資產管	行政院提案： 一、本局之權限職掌。 二、本部主管特種基金包含勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金、就業安定基金及職業災害勞工保護專款。 委員尤美女等 17 人提案： 本局之權限職掌。 審查會： 照行政院提案通過。

之研擬、委託國內外資產管理機構之規劃、遴選、執行及監督考核。 五、各基金投資運用之帳務處理及保管。 六、各基金年度稽核計畫之研擬、執行及考核。 七、各基金綜合業務之研擬、執行及考核。 八、各基金運用管理法令之研擬及執行。 九、各基金風險管理資訊體系之整體規劃及推動。 十、其他與基金業務相關事項。	理機構之規劃、遴選、執行及監督考核。 五、各基金投資運用之帳務處理及保管。 六、各基金年度稽核計畫之研擬、執行及考核。 七、各基金綜合業務之研擬、執行及考核。 八、各基金運用管理法令之研擬及執行。 九、各基金風險管理資訊體系之整體規劃及推動。 十、其他與基金業務相關事項。	理機構之規劃、遴選、執行及監督考核。 五、各基金投資運用之帳務處理及保管。 六、各基金年度稽核計畫之研擬、執行及考核。 七、各基金綜合業務之研擬、執行及考核。 八、各基金運用管理法令之研擬及執行。 九、各基金風險管理資訊體系之整體規劃及推動。 十、其他與基金業務相關事項。	
（照行政院提案通過。） 第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	行政院提案： 本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。 委員尤美女等 17 人提案： 本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過。） 第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	行政院提案： 本局幕僚長之職稱及官職等。 委員尤美女等 17 人提案： 本局幕僚長之職稱及官職等。 審查會：

照行政院提案通過。

行政院提案：

一、中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。

二、另查總員額法第四條第二項規定中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本局係將原勞工保險局（以下簡稱勞保局）基金業務整併，該局辦理相關業務計五十一人隨同業務移撥至本局，茲因勞保局原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保局整併至勞動基金運用局所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算方便，爰於第二項明定之。

委員尤美女等 17 人提案：

本局各職稱之官等職等及員額。

審查會：

第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之五十一人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之五十一人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

（照行政院提案修正通過）
第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

因業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用財金相關專業人員，並不得超過三十人。

原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之五十一人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

為提昇本局勞動基金運用之效能，因應業務需要，比照金融監督管理委員會成例，於編制員額外增列約聘員額，並不得超過三十人，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用財務、金融、法律、投資管理、風險控管、退休金管理或企業管理等專業人員。爰照行政院提案，增列第二項為「因業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用財金相關專業人員，並不得超過三十人。」及原第二項遞改為第三項，其餘均照案通過。

行政院提案：

- 一、查行政院功能業務與組織調整暫行條例訂有相關人員權益保障措施，惟該法第七條第三項規定各項保障措施不適用公營事業員工，為保障勞保局隨同業務移撥本局各類人員之權益，爰另為過渡規定。
- 二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於公營事業員工配合業務移撥行政機關之人員，顯失公平。因此，對於本法公布前原勞保局已進用具公務人員任用資格者，其年資及

第六條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員

第六條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員

（保留，送院會處理。）

職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使業務移撥順利推動；另業務移撥非機關員工個人意願所能選擇，對於人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。

三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定原勞保局隨同業務移撥之現職人員之相關權益保障，得不受公務人員考試法與公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。

四、第三項係規定未具公務人員任用資格者，得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

五、第四項係指原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本局相當職務之

考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。

本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。

本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本局以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。

六、第五項規定第一項所稱待遇調整之範圍。

委員尤美女等 17 人提案：

一、原行政院版「勞動部勞動基金運用局組織法」草案該條第四項係將原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，認定具有轉任本署相當職務之資格。惟金融雇員升等考試屬封閉性內升制考試，應是類考試及格人員，而非屬公務人員任用法第九條第一項第一款所稱之「依法考試及格人員」。且依銓敘部 87 年 9 月 11 日 87 台法二字第 1627391 號函規定、考試院 90 年 4 月 12 日第 9 屆第 227 次會議及 90 年 4 月 30 日考臺組壹一字第 0900001997 號函，該等人員未具公務人員任用資格，不得逕行擔任或調任一般行政機關相當官等職務。是以，金融雇員並無得以取得公務人員任用資格之法規依據。

二、依據中央行政機關組織基準法規定，機關組織法規係規範該機關之執掌、隸屬關係及所置職務等事項，置機關內人員之任用資格應一個作用法規辦法。因此，以「組織法」規定「作用法」事項，除未符上開基準法規定外，如透過機關改制或組織改造，將金融雇員比照公務人員任用資格之保障，將嚴重衝擊人事法制之衡平，且恐衍生其他改制機關援引比照之問題。是以，基於事權專一原則及避免爭議，各機關不宜於組織法中訂定不合人事法制之規定。

三、經查前已配合政策改制之行政機關之行政院金融監督管理委員會及所屬機關、經濟部能源局、中央健康保險局等組織法等，均未將渠等人員納入得比照改任之人員。因此，倘將勞動部及其所屬機關金融雇員得認定具有轉任該機關職務之資格，除與憲法考試用人規定不符外，亦與前已配合政策改制之行政機關人員權益而有所不平衡，恐引致原改制人員要

			求援引比照。 四、綜前所述，金融保險事業機構雇員得認定具轉任相關機關職務規定，將破壞憲法考試用人規定及違反人事法制，爰刪除原行政院版該條第四項。 審查會： 保留，送院會處理。
（照行政院提案通過。） 第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	行政院提案： 本法之施行日期。 委員尤美女等 17 人提案： 本法之施行日期。 審查會： 照行政院提案通過。

審 查 會 通 過
「勞動部職業安全衛生署組織法草案」行政院函請審議條文對照表
委員尤美女等17人提案

審 查 會 通 過	行 政 院 提 案	委 員 尤 美 女 等 1 7 人 提 案	說 明
(照行政院提案通過。) 名稱：勞動部職業安全衛生署組織法	名稱：勞動部職業安全衛生署組織法	名稱：勞動部職業安全衛生署組織法	審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過。) 第一條 勞動部為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督相關業務，特設職業安全衛生署（以下簡稱本署）。	第一條 勞動部為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督相關業務，特設職業安全衛生署（以下簡稱本署）。	第一條 勞動部為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督相關業務，特設職業安全衛生署（以下簡稱本署）。	行政院提案： 職業安全衛生署之設立目的及隸屬關係。 委員尤美女等 17 人提案： 本署之設立目的及隸屬關係。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過。) 第二條 本署掌理下列事項： 一、職業安全衛生政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 二、勞動檢查政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 三、職業災害勞工保護政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 四、職業安全衛生制度之規劃、推動及管理。	第二條 本署掌理下列事項： 一、職業安全衛生政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 二、勞動檢查政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 三、職業災害勞工保護政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 四、職業安全衛生制度之規劃、推動及管理。 五、職業安全衛生與勞動條件	第二條 本署掌理下列事項： 一、職業安全衛生政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 二、勞動檢查政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 三、職業災害勞工保護政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。 四、職業安全衛生制度之規劃、推動及管理。 五、職業安全衛生與勞動條件	行政院提案： 一、本署之權限職掌。 二、有關中央與地方勞動檢查分工情形、相關疑義及未來政策方向說明如下： (一)依現行勞動檢查法第五條規定，勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。故依法勞動檢查屬中央主管機關之權限，殆無疑義。

(二)次按勞動檢查於內政部（勞工司）主政時期授權北、高兩直轄市辦理，有其時代背景，近年新直轄市成立後，要求比照授權勞動檢查（含安全衛生與勞動條件）。惟考量國際趨勢演進、勞工安全衛生法將全面適用於各業所有工作者、新興職業災害發生、政府組織改造接近完成等環境變遷，以及勞工最有利、機關功能最適、五都一致性、中央與地方資源不重複等原則，就職業安全衛生署與直轄市政府，研提「中央安全衛生，地方勞動條件」之勞動檢查分工新方向，理由如下：

1. 安全衛生單獨立法國家，設專責機關執行，已為國際趨勢：國際上安全衛生單獨立法之先進國家及新興國家多已於中央設有職業安全衛生專責機構主管安全衛生法規及執行，我國勞工安全衛生法已單獨

檢查之推動、執行及監督。

六、勞工健康促進、職業病調查與鑑定、職業傷病防治之推動及管理。

七、職業災害預防、職業災害勞工補助與重建之推動、監督及管理。

八、其他有關職業安全衛生、勞動檢查及職業災害勞工保護事項。

檢查之推動、執行及監督。

六、勞工健康促進、職業病調查與鑑定、職業傷病防治之推動及管理。

七、職業災害預防、職業災害勞工補助與重建之推動、監督及管理。

八、其他有關職業安全衛生、勞動檢查及職業災害勞工保護事項。

五、職業安全衛生與勞動條件

檢查之推動、執行及監督。

六、勞工健康促進、職業病調查與鑑定、職業傷病防治之推動及管理。

七、職業災害預防、職業災害勞工補助與重建之推動、監督及管理。

八、其他有關職業安全衛生、勞動檢查及職業災害勞工保護事項。

立法，不宜再沿襲逾半世紀之「統括檢查」制度，實應配合本次組織再造，由本署主管法規及執行，當可符合國際發展趨勢。

2. 安全健康具全國一致性，不因地制宜：安全衛生及其檢查業務涉及生命安全健康之保障，具全國一致性，且分屬不同理工領域，具有高度專業性，須營造優質工作環境，留住專業人才，團隊合作方能有成；我國地域不大，分散式檢查體系，一元化指揮監督效果將被打折扣，況中央現有北、中、南三區勞動檢查所組織功能健全，檢查經驗及品質已具相當基礎，由中央承擔職業災害防止之責任，符合勞工最大權益及機關功能最適原則。
3. 勞動條件檢查地方化，符合機關功能最適原則並可收因地制宜之效：勞動條件業務已發展為一行政專業領域，其檢查案件多屬

			勞工申訴個案或勞資爭議案件之處理，對地方有因地制宜之必要性，況直轄市政府勞工局，置有勞工、社會或法律等行政專才，嫻熟勞動條件及勞資關係等業務，對案件處理當能順應實際需要。依「機關功能最適」原則，建構地方主政之勞動條件（如勞動基準法及性別工作平等法等）檢查體系，反能強化勞動檢查人力，獲取地域性及親近性等優處。 4. 分工最清楚，避免資源重複：中央與地方分別檢查執行勞工安全衛生法與勞動基準法，分工最為清楚，亦可避免權責劃分不清，引起事業單位困擾。 委員尤美女等 17 人提案： 本署之權限職掌。 審查會： 一、照行政院提案通過。 二、行政院提案說明欄之說明二，文字予以刪除。
（照行政院提案通過。） 第三條 本署置署長一人，職務	第三條 本署置署長一人，職務 列簡任第十三職等，副署長二	第三條 本署置署長一人，職務 列簡任第十三職等，副署長二	行政院提案： 本署首長、副首長之職稱、官職

列簡任第十三職等，副署長二人，職務列簡任第十二職等。	人，職務列簡任第十二職等。	人，職務列簡任第十二職等。	等及員額。 委員尤美女等 17 人提案： 本署首長、副首長之職稱、官職等及員額。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過。） 第四條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	行政院提案： 本署幕僚長之職稱及官職等。 委員尤美女等 17 人提案： 本署幕僚長之職稱及官職等。 審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過。） 第五條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第五條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第五條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	行政院提案： 一、中央機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於本條再重申。 二、另查總員額法第四條第二項規定中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本署係將原勞工保險局（以下簡稱勞保局）職業災害勞工保護業務整併，該局辦

理相關業務計十七人隨同業務移撥至本署，茲因勞保局原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保局整併至本署所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算方便，爰於第二項明定之。

委員尤美女等 17 人提案：

本署各職稱之官等職等及員額。

審查會：

照行政院提案通過。

行政院提案：

一、查行政院功能業務與組織調整暫行條例訂有相關人員權益保障措施，惟該法第七條第三項規定各項保障措施不適用公營事業員工，為保障勞保局隨同業務移撥本署各類人員之權益，爰另為過渡規定。

二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於公營事業員工配合業務移撥行政機關之人員，顯失公平。因此，對於本規程公布前原勞保局已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員

第六條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機

第六條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機

（保留，送院會處理。）

轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使業務移撥順利推動；另業務移撥非機關員工個人意願所能選擇，對於人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。

三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定原勞保局隨同業務移撥之現職人員之相關權益保障，得不受公務人員考試法與公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。

四、第三項係規定未具公務人員任用資格者，得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

五、第四項係指原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本署相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。

關及所屬機關、本署之職務為限。

本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

關及所屬機關、本署之職務為限。

本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本署相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本署以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

六、第五項規定第一項所稱待遇調整之範圍。

委員尤美女等 17 人提案：

一、原行政院版「勞動部職業安全衛生署組織法」草案該條第四項係將原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，認定具有轉任本署相當職務之資格。惟金融雇員升等考試屬封閉性內升制考試，應是類考試及格人員，而非屬公務人員任用法第九條第一項第一款所稱之「依法考試及格人員」。且依銓敘部 87 年 9 月 11 日 87 台法二字第 1627391 號函規定、考試院 90 年 4 月 12 日第 9 屆第 227 次會議及 90 年 4 月 30 日考臺組壹一字第 0900001997 號函，該等人員未具公務人員任用資格，不得逕行擔任或調任一般行政機關相當官等職務。是以，金融雇員並無得以取得公務人員任用資格之法規依據。

二、依據中央行政機關組織基準法規定，機關組織法規係規範該機關之執掌、隸屬關係及所

置職務等事項，置機關內人員之任用資格應一個作用法規辦法。因此，以「組織法」規定「作用法」事項，除未符上開基準法規定外，如透過機關改制或組織改造，將金融雇員比照公務人員任用資格之保障，將嚴重衝擊人事法制之衡平，且恐衍生其他改制機關援引比照之問題。是以，基於事權專一原則及避免爭議，各機關不宜於組織法中訂定不合人事法制之規定。

三、經查前已配合政策改制之行政機關之行政院金融監督管理委員會及所屬機關、經濟部能源局、中央健康保險局等組織法等，均未將渠等人員納入得比照改任之人員。因此，倘將勞動部及其所屬機關金融雇員得認定具有轉任該機關職務之資格，除與憲法考試用人規定不符外，亦與前已配合政策改制之行政機關人員權益而有所不衡平，恐引致原改制人員要求援引比照。

四、綜前所述，金融保險事業機構雇員得認定具轉任相關機關

			職務規定，將破壞憲法考試用人規定及違反人事法制，爰刪除原行政院版該條第四項。 審查會： 保留，送院會處理。
（照行政院提案通過。） 第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	行政院提案： 本法之施行日期。 委員尤美女等 17 人提案： 本法之施行日期。 審查會： 照行政院提案通過。

「**勞動部勞動力發展署組織法草案**」**審查會通過**條文對照表
行政院函請審議

審 查 會 通 過 條 文	行 政 院 提 案 條 文	說 明
(照案通過) 名稱：勞動部勞動力發展署組織法	名稱：勞動部勞動力發展署組織法	審查會： 照案通過。
(照案通過) 第一條 勞動部為促進國家經濟及社會發展，開發、提升及運用勞動力，特設勞動力發展署（以下簡稱本署）。	第一條 勞動部為促進國家經濟及社會發展，開發、提升及運用勞動力，特設勞動力發展署（以下簡稱本署）。	勞動力發展署之設立目的及隸屬關係。 審查會： 照案通過。
(修正通過) 第二條 本署掌理下列事項： 一、勞動力開發、提升、運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估及法規制（訂）定、修正、廢止、解釋。 二、職業訓練及就業服務計畫、措施、模式、品質規範與表揚獎勵等業務之推動、督導及協調。 三、就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理。 四、青年就業之規劃、輔導、推動及督導。 五、身心障礙者職業重建與 <u>原住民族</u> 等特定對象就業之推動及督導。 六、職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及協調。 七、跨國勞動力之引進之規劃、評估與督導、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。 八、技能檢定之職類開發、	第二條 本署掌理下列事項： 一、勞動力開發、提升、運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估及法規制（訂）定、修正、廢止、解釋。 二、職業訓練計畫、措施、模式、品質規範與表揚獎勵等業務之推動、督導及協調。 三、就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理。 四、身心障礙者職業重建與特定對象就業之推動及督導。 五、職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及協調。 六、跨國勞動力之引進、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。 七、技能檢定之職類開發、基準建立、場地評鑑、監評管理、檢定試務、發證管理、題庫管理及稽核。	本署之權限職掌。 審查會： 一、修正通過。 二、就業服務應提升至與職業訓練相同之層級，爰第二款句首修正為「職業訓練及就業服務計畫、」。 三、配合行政院組織改造，行政院勞工委員會將來納入原行政院青年輔導委員會會本部 3 人、其所屬青年職業訓練中心預算員額 37 人；又目前國內青年失業率已達 13%，比平均失業率高出 3 倍，青年就業之規劃、輔導、推動及督導業務實乃必須。爰增列第四款為「四、青年就業之規劃、輔導、推動及督導。」。 四、為有助於原住民族等特定對象就業之推動及督導，將草案第五款，照原第四款修正為「五、身心障礙者職業重建與原住民族等特定對象就業之推動及督導。」。 五、依據現行就業服務法第 52 條，政府對於每年引進之外勞總人數應依外籍勞工聘僱警戒指標，邀集相關機

基準建立、場地評鑑、監評管理、檢定試務、發證管理、題庫管理及稽核。 九、雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可、就業安定費與收容費之收繳、催繳及移送強制執行。 十、職能標準、職業訓練課程教材、就業輔導工具之開發及師資培訓之推廣。 十一、其他勞動力發展業務管理事項。	八、雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可、就業安定費與收容費之收繳、催繳及移送強制執行。 九、職能標準、職業訓練課程教材、就業輔導工具之開發及師資培訓之推廣。 十、其他勞動力發展業務管理事項。	關、勞工、雇主、學者代表協商之，然該警戒指標為行政院勞工委員會視國內就業市場供需狀況，調整開放引進之行職業別與個別廠商之外勞核配比例，未建構制式化之機制以決定外勞總額上限。爰此，修改行政院版草案第 2 條第 6 款為跨國勞動力引進之規劃、評估與督導。將草案第七款，照原第六款修正為「七、跨國勞動力引進之規劃、評估與督導、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。」。 六、原第五款、第七款至第十款，分別遞改為第六款、第八款至第十一款，其餘均照案通過。
（照案通過） 第三條 本署置署長一人，職務列簡任第十三職等；副署長二人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本署置署長一人，職務列簡任第十三職等；副署長二人，職務列簡任第十二職等。	本署首長、副首長之職稱、官職等及員額。 審查會： 照案通過。
（照案通過） 第四條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	本署幕僚長之職稱及官職等。 審查會： 照案通過。
（照案通過） 第五條 本署為應轄區業務需要，得設分署。	第五條 本署為應轄區業務需要，得設分署。	本署為應業務需要得設分署。 審查會： 照案通過。
（照案通過） 第六條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。	第六條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。	中央政府機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於本條再予重申。 審查會： 照案通過。

(照案通過) 第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	本法之施行日期。 審查會： 照案通過。
--	------------------------------	---

「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」
 審查會通過條文對照表
 行政院函請審議

審 查 會 通 過 條 文	行 政 院 提 案 條 文	說 明
(照行政院提案通過) 名稱：勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法	名稱：勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法	審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第一條 勞動部為辦理勞動及職業安全衛生研究業務，特設勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱本所）。	第一條 勞動部為辦理勞動及職業安全衛生研究業務，特設勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱本所）。	勞動及職業安全衛生研究所之設立目的及隸屬關係。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第二條 本所掌理下列事項： 一、勞動市場、人力資源及就業安全之研究。 二、勞動關係、勞動條件及勞動福祉之研究。 三、職業安全衛生技術及管理之研究。 四、職業傷病危害評估及管理之研究。 五、研究企劃管理及成果推廣。 六、其他有關勞動及職業安全衛生研究事項。	第二條 本所掌理下列事項： 一、勞動市場、人力資源及就業安全之研究。 二、勞動關係、勞動條件及勞動福祉之研究。 三、職業安全衛生技術及管理之研究。 四、職業傷病危害評估及管理之研究。 五、研究企劃管理及成果推廣。 六、其他有關勞動及職業安全衛生研究事項。	本所之權限職掌。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第三條 本所置所長一人，職務列簡任第十三職等，副所長一人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本所置所長一人，職務列簡任第十三職等，副所長一人，職務列簡任第十二職等。	本所首長、副首長之職稱、官職等及員額。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第四條 本所置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	第四條 本所置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	本所幕僚長之職稱及官職等。 審查會： 照行政院提案通過。
(照行政院提案通過) 第五條 本所各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。	第五條 本所各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。	中央機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於本條再予重申。

		審查會： 照行政院提案通過。
（照行政院提案通過） 第六條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	第六條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	本法之施行日期。 審查會： 照行政院提案通過。

主席：審查報告已宣讀完畢，請廖召集委員正井補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

本案經審查會決議：「除勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案外，均須交由黨團協商」，因尚待協商，作以下決議：「協商有結論時，提出本次會議處理」。

進行討論事項第四十四案。

四十四、本院司法及法制、內政兩委員會報告併案審查行政院函請審議及委員高金素梅等 20 人擬具「原住民族委員會組織法草案」案。

主席：現在宣讀審查報告。

立法院司法及法制、內政委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 102 年 1 月 8 日

發文字號：台立司字第 1024300020 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：

主旨：院會交付審查行政院函請審議「原住民族委員會組織法草案」及本院委員高金素梅等 20 人擬具「原住民族委員會組織法草案」案，業經併案審查完竣，復請 查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴處 101 年 4 月 19 日台立議字第 1010700688 號及 101 年 5 月 30 日台立議字第 1010701993 號函。

二、檢附審查報告（含條文對照表）乙份。

正本：議事處

副本：內政委員會、司法及法制委員會

併案審查行政院函請審議「原住民族委員會組織法草案」及委員高金素梅等 20 人擬具「原住民族委員會組織法草案」案審查報告

壹、本院司法及法制、內政委員會於 101 年 5 月 23 日（星期三）、及 101 年 12 月 19 日（星期三）下午召開聯席會議，審查上開草案；由司法及法制委員會召集委員廖正井擔任主席，除邀請提案機關代表及提案委員說明提案要旨外，相關機關亦應邀指派代表列席，並答覆委員詢問。

貳、行政院原住民族委員會主任委員孫大川說明如次：

感謝大院司法及法制、內政委員會召開本次聯席會，安排本會報告「原住民族委員會組織法草案」之內容，希望藉由本次報告，能讓各位委員了解本會組織法草案的要旨，進而支持本會組織法順利完成立法。以下謹就本會組織法草案進行簡要報告，敬請各位委員指教：

一、本會組織沿革

（一）本會於 85 年 12 月 10 日成立，機關名稱為「行政院原住民委員會」，設企劃處、教