

經濟部所屬事業機構人員進用辦法

條文	說明
第一章 總則	章名
第一條 本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。	一、本辦法訂定依據。 二、立法院於一百年十二月十四日三讀通過國營事業管理法部分條文修正案，並經總統於一百年十二月二十八日公布，其中第三十三條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」。 三、現行規範本部所屬國營事業機構有關進用等人事管理規定，主要係依據本部本於職權所訂之經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點辦理。茲為符合上開國營事業管理法修正規定，爰以經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點為架構，並整合經濟部所屬事業機構人事管理準則及經濟部所屬事業機構專技人員約聘要點等規定，訂定本辦法。
第二條 經濟部（以下簡稱本部）所屬各事業機構（以下簡稱各機構）之人員進用事項，除其他法規另有規定外，適用本辦法之規定。	訂定本辦法規範範圍。
第三條 各機構應建立以職位分類為基礎之人事管理制度，除董事長及總經理外，應按職位工作之繁簡難易、職責程度及所需資格條件歸級列等。 各機構分類職位及評價職位人員之歸級列等，應依據本部所屬事業機構分類職位歸級及評價職位歸級之規定辦理。	規範本部所屬事業為以職位分類為基礎之人事制度及職位歸級列等標準依據。
第四條 各機構職位之歸級列等，除副總經理由本部核定外，其餘職位由各機構依前條規定辦理。但新設立之事業機構，初次辦理職位歸級者，應報	各機構職位歸級列等之權責。

本部核定。 第五條 各機構人員，依職級分為監、師、員。但各機構組織規程另有規定者，從其規定。 前項監、師，指經派用為分類職位第六職等以上之人員，稱為派用人員；員，指僱用為分類職位第五職等以下及評價職位之人員，稱為僱用人員。 各機構約聘（僱）擔任相當分類職位第六職等以上者為約聘人員，相當分類職位第五職等以下及評價職位者為約僱人員。 各機構派用人員及約聘人員為公務員兼具勞工身分；僱用人員及約僱人員為純勞工身分。	一、明確訂定本部所屬事業人員職級，並敘明身分屬性： （一）派用人員（正式職員）：分類職位第六職等以上人員，為公務員兼具勞工身分。 （二）僱用人員（正式工員）：為分類職位第五職等以下及評價職位人員，為純勞工身分。 （三）約聘人員（臨時職員）：約聘相當分類職位第六職等以上人員，為公務員兼具勞工身分。 （四）約僱人員（臨時工員）：約僱相當分類職位第五職等以下及評價職位人員，為純勞工身分。 二、依行政院七十四年十一月十五日台七四人政壹字第三六六六四號函規定，「經濟部所屬事業機構人事管理準則」、「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」為公務員人事法令、依上開準則及要點進用之派用人員、約聘人員為公務員兼具勞工身分人員，本辦法以上開要點為架構訂定，所規範對象與原要點相同，是以，本辦法中之派用人員、約聘人員為公務員兼具勞工身分人員。公務員兼具勞工身分者相關權利義務，依勞動基準法第八十四條及其施行細則第五十條規定辦理。
第二章 進用	章名
第一節 派用人員及僱用人員	節名
第六條 各機構人員，應公開甄試進用。各機構派用人員進用方式如下： 一、由本部統籌或委託（任）有關機關（構）、法人辦理甄試。 二、大專以上產學合作獎學金進用。 各機構僱用人員，由各機構自行依公開、公正及公平之原則甄試進用。前二項甄試，以筆試為原則；其	一、各機構派用人員及僱用人員之進用方式。 二、依國營事業管理法第三十一條第一項規定，國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。第二項規定，前項甄試，以筆試為原則。其甄試

甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算及錄取標準等事項，由本部另定之。 各機構設置獎學金之進用人數、金額及甄選方式，應報本部核定後實施；並課予最低服務年限之義務及約定違反義務之賠償方式。	方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由國營事業主管機關定之。 三、各機構設置獎學金之進用人數、金額及甄選方式，應報本部核定後實施。各機構與領取獎學金者應簽定契約，並於契約中載明提供獎學金金額、機構指定修習課程、實習及畢業後進入各機構最低服務年限之義務及約定違反義務之賠償方式。
第七條 各機構應特殊業務所需特殊技術人員及重要管理人員，得由各機構訂定項目、職位及所需資格條件，陳報本部核定後進用，不受前條規定限制。	依國營事業管理法第三十一條第一項規定：國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。第三項規定，第一項特殊技術及重要管理人員，應由國營事業建立項目、職位及所需資格條件陳報主管機關，並上網公告。
第八條 新進人員應先予試用或實習，其期間為半年，期滿經考核合格者始得派（僱）用。考核不合格者，派用人員不予派用，僱用人員依勞動基準法規定終止勞動契約。	新進人員試用或實習之期間及考核。
第九條 有下列情事之一者，不得派（僱）用： 一、未具或喪失中華民國國籍。 二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。 三、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。 四、曾服公務有貪污行為或業務侵占行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。 五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。 六、依公務人員法令停止任用、派用人員。 七、褫奪公權尚未復權。	一、明定不得派（僱）用情形。 二、本條不得派（僱）用之規定係參照公務人員任用法規定訂定。 三、查國籍法第二十條規定略以，中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職，但公營事業中對經營政策負有主要決策責任以外之人員，經該管主管機關核准者不在此限。考量國籍法就規範國營事業人員部分，係授權由主管機關得就國營事業之特性訂定其從業人員之國籍規範，本部所屬國營事業均涉及國計民生或能源安全等國家之重要事業，有關國籍之規定有其必要，又基於事業機構管理之一體性，僱用人員仍需適用。

八、受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。 派用人員於派用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款情事者，應依規定辦理退休或資遣。派用後發現其於派用時已有前項各款情事之一者，應解除派用。 僱用人員有第一項各款情事之一者，依勞動基準法規定終止勞動契約。 前二項解除派用或終止勞動契約人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之薪資及其他給付，不予追還。	四、第六款之規定依公務人員法令停止任用、派用人員，係指各機構派僱用人員時，如有曾依公務員懲戒法第十一條規定撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間至少為一年之情形者，不得派僱用。爰公務人員及事業派用人員（具公務員身分）於撤職期間不得擔任事業機構派用人員及僱用人員。 五、第七款之規定褫奪公權尚未復權係依刑法第三十八條剝奪為公務員之資格，本部所屬事業機構均為涉及民生經濟、能源安全等國家重要事業，爰派用人員及僱用人員如有褫奪公權情形應不得派（僱）用。
第十條 各機構進用人員時應注意體力、能力、品德及對國家之忠誠，其進用應依有關規定辦理。	各機構進用人員除其專業能力外，應注意其體力（如：已達強制退休年齡不適合業務需要者），另應注意操守及忠誠與工作能力之適切性。
第十一條 各機構新進人員之敘薪及晉薪，由各機構自行訂定。除另有規定外，應自各等之第一級起薪。 依第六條第二項進用之新進派用人員，各機構得依市場薪資狀況以較低職等起薪。	一、各機構新進人員敘薪及晉薪規定。 二、為使本部所屬各事業機構與民間公司薪資取得平衡及彈性調整，本部得另規定新進人員敘薪及晉薪方式。 三、新進派用人員已有較低職等薪資規範，以較低職等進用之，仍依公務員兼具勞工身分相關權利與義務規範辦理，爰配合訂定第二項規定。又分類職位第六職等以上之派用人員年資，為公務員兼具勞工身分，可採計公務人員退休年資。
第十二條 各機構分類職位人員之派（僱）用，應依經濟部所屬事業分類職位人員派（僱）用最低資格之規定辦理。但各機構原另有規定者，從其規定。 各機構評價職位人員之僱用最低資格，由各機構參照分類職位人員派（僱）用最低資格定之。	一、明定各機構派（僱）用之最低資格。 二、本部所屬事業機構分類職位人員之派（僱）用依經濟部所屬事業分類職位人員派（僱）用最低資格之規定辦理。第一項但書「但各機構原另有規定者，從其規定。」，係指台水公司依現行該公司考核辦法第二

	十九條參加考核人員派(僱)本職(工)等年度考核，取得高一職(工)等之派(僱)用資格。
第十三條 各機構人員之派(僱)用分下列各類： 一、新進。 二、升等。 三、調遷。 四、降等。 五、權理。 六、代理。	規範各機構人員派(僱)用之類別。
第十四條 各機構人員之派(僱)用應依照各機構規定完成派(僱)用程序，離職時應辦妥離職手續。未完成派(僱)用程序者，視為未派(僱)用。	各機構人員派(僱)用應完成派(僱)用及離職手續。
第十五條 各機構僱用人員之勞動契約終止，除因受懲處而依勞動基準法可不經預告終止契約、自行辭職或辦理退休外，各機構應依各該法律規定期間予以預告，未能預告者，發給預告期間薪資。	各機構僱用人員依法終止勞動契約預告之規定。
第十六條 各機構董事長及總經理對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機構派(僱)用，或派(僱)用為直接隸屬機構之主管。對於本機構各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位應迴避派(僱)用。 應迴避人員，在其接任以前派(僱)用者，不受前項之限制。	國營事業管理法第三十七條規定：「國營事業人員進用之迴避，準用公務人員任用法第二十六條規定。」公務人員任用法第二十六條規定：「(第一項)各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。(第二項)對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。」爰參照訂定迴避規定。
第十七條 各機構對於辦理出納及經管公有財物人員，應加強其品德查核。	出納及經管公有財物人員之品德應特予注重。
第十八條 各機構董事會與經理部門得各置派用機要人員一人，辦理機要工作，不受進用資格之限制，其進用及離職均應報本部備查。	一、為辦理機要工作所需，明定各機構董事會與經理部門得設機要人員與進用時應注意事項。

前項人員，機構董事長或總經理得隨時予以免職。董事長或總經理離職時應隨同離職。 各機構辦理進用機要人員時，應注意其公平性、正當性及其條件與所任職務間之適當性。	二、本部所屬事業人員並無官等、職等，亦未銓敘，機要人員與派用人員相同，均並非公務人員任用法之適用對象，自無須依公務人員任用法相關規定辦理機要人員之設置，為免對該等人員身分有所爭議，爰於條文明文規定為「派用機要人員」，以派用人員進用，非屬適用勞動基準法之純勞工，其進用及免職，於本條明定，又該等人員之特性隨董事長或總經理同進退及不適用本辦法第六條公開甄選之規定，實屬該職務設置之必要機制，合於國營事業管理法第三十三條授權主管機關就進用有關事項訂定規定之意旨。
第二節 約聘人員及約僱人員	節名
第十九條 各機構為應業務需要，對於業務性質特殊，難以羅致之專門性或技術性人員，得約聘（僱）人員擔任之。 新進約聘（僱）人員，應依公開、公正及公平之原則遴選適當人員擔任。	一、規範約聘（僱）人員之進用範圍、公開進用原則。 二、依國營事業管理法第三十一條第一項規定，國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。第二項規定，前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由國營事業主管機關定之。新進約聘（僱）人員進用方式應準用第六條第三項規定，依公開、公正及公平之原則方式遴選。
第二十條 各機構約聘（僱）人員非經依第六條第二項第一款、第三項及第八條規定辦理者，不得改為派（僱）用人員。	一、約聘（僱）人員改為派（僱）用人員之方式。 二、依國營事業管理法第三十一條第一項規定，國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。第二項規定，前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取

	標準等事項，由國營事業主管機關定之。爰約聘(僱)人員如改為派(僱)用人員，應依第六條派(僱)用人員以公開甄試方式進用規定，並應依第八條試用或實習期滿經考核合格。
第二十一條 各機構應與約聘（僱）人員訂定契約，其內容如下： 一、約聘(僱)期間。 二、擔任之工作。 三、約聘(僱)期間之報酬及給酬方式。 四、業務內容及義務。 五、約聘（僱）人員違背義務時應負之責任及解聘（僱）之原因。 六、其他必要事項。	約聘（僱）契約應訂定內容。
第二十二條 各機構約聘（僱）人員之報酬，按所任工作比照相當職位之等級核給之，其薪點折算薪額基準，由各機構在本部核定範圍內訂定之，如需超出核定範圍，應報本部核定。	約聘（僱）人員之報酬標準。
第二十三條 約聘（僱）人員之資格條件及管理事項，比照派（僱）用人員有關規定辦理。但契約另有規定者，從其規定。	一、約聘（僱）人員之資格條件及管理事項。 二、依國營事業管理法第三十一條第一項規定，國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。第二項規定，前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由國營事業主管機關定之。新進約聘(僱)人員進用方式，應準用第六條第四項規定，其進用方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由本部另定之。 三、國營事業人員國籍規範，依國籍法第二十條規定，由主管機關審酌所屬事業機構特性予以訂定，另考量本部所屬事業機構均涉及民生經濟、能源安全等國家重要事業，其

	人員進用當注意工作體力、能力、品德及忠誠，約聘(僱)人員應準用第九條及第十條規定。 四、各事業機構約僱人員適用勞動基準法，其勞動契約終止，應準用第十五條規定。 五、國營事業管理法第三十七條規定：「國營事業人員進用之迴避，準用公務人員任用法第二十六條規定。」公務人員任用法第二十六條規定：「(第一項)各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。(第二項)對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。」，爰各事業機構約聘(僱)人員應準用第十六條規定。 六、本條規定約聘(僱)人員之職務屬性係屬特定工作以契約聘(僱)用人員，毋須試用(實習)，不適用第八條試用(實習)規定，又其報酬及解聘(僱)、工作內容、工作期間等事項均於第二十一條所定之契約中載明，爰第十一條敘薪及晉薪、第十二條最低資格、第十三條派(僱)用類別、第十四條派(僱)用手續及第二十四條至第三十三條有關升等及調遷之規定，均不適用。
第三節 升等及調遷	節名
第二十四條 各機構應參照下列項目訂定升等規定： 一、遴選範圍。 二、資格條款。 三、升遷系統。 四、人員專才。	各機構訂定升等規定之原則。

第二十五條 各機構人員升等以一次升一等為限。	明確規範升等限制。
第二十六條 各機構僱用人員升任派用人員，應依本部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選之規定辦理。	僱用人員升任派用人員應經甄選。
第二十七條 升等人員支所升等與原薪級相近之高一級薪。但各機構有更嚴格規定者，從其規定。	升等人員支薪原則。
第二十八條 各機構間基於業務需要，其人員得相互遷調，必要時得向其他機構、行政機關、公立學校人員，經公開甄選後，指名商調之。但任分類職位第六職等至第十職等之職位，應在性質及所需學識相近職系之相當職位內辦理遷調。	一、各機構間人員遷調及向其他機構、行政機關、公立學校商調人員之規定。 二、各機構人員指名對調及商調前，應依本辦法相關規定辦理公開甄選作業。
第二十九條 各機構下列人員應予輪調： 一、業務性質相近之一級單位主管以上人員。 二、經管財物、採購及其他在職務上有輪調必要之人員。 前項輪調職期一任三年，必要時得延長之，不得超過三年。但情形特殊者，不在此限。	應輪調人員及輪調職期。
第三十條 各機構人員因自願、不堪勝任工作或違反規定係出於故意或過失調降者，派用人員及約聘人員應核給降等之薪給，並支較原薪級低一級薪；僱用人員及約僱人員應依勞動基準法規定辦理。	調降事由及支低一級薪規定。
第三十一條 各機構因工作需要或職位裁撤，而調降低等職位者，得准維持原支薪級。	調降低等職位支原薪規定。
第三十二條 各機構因無法羅致業務所需人員時，得經甄審後以具低一等或二等之人員權理。	以低職等人員權理程序及原則規定。
第三十三條 各機構因業務需要，得指派人員代理工作，其期間以六個月為	代理期間。

原則。	
第三章 附則	章名
第三十四條 各機構辦理人事業務，應遵守本辦法之規定，經本部定期或不定期查核，有違反規定者，除予以糾正外，得對應負責任之相關人員依規定程序予以適當懲處。	本部就各機構人事業務查核權責。
第三十五條 本辦法自發布日施行。	本辦法施行日期。