

勞動部勞動基金運用局組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規名稱與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），本部組織法草案第五條復規定本部設勞動基金運用局（以下簡稱本局），依基準法第四條第一項第一款及第六條第一項第四款規定，本局組織亦應以法律定之，爰擬具「勞動部勞動基金運用局組織法」草案，其要點如下：

- 一、本局之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、本局之權限職掌。（草案第二條）
- 三、本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）
- 四、本局幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）
- 五、本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本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本局之各類人員權益，爰為過渡規定。（草案第六條）

勞動部勞動基金運用局組織法草案

條	文	明
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）。	勞動基金運用局之設立目的及隸屬關係。
第二條	<p>本局掌理下列事項：</p> <p>一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、各基金投資委託經營計畫之研擬、委託國內外資產管理機構之規劃、遴選、執行及監督考核。</p> <p>五、各基金投資運用之帳務處理及保管。</p> <p>六、各基金年度稽核計畫之研擬、執行及考核。</p> <p>七、各基金綜合業務之研擬、執行及考核。</p> <p>八、各基金運用管理法令之研擬及執行。</p> <p>九、各基金風險管理資訊體系之整體規劃及推動。</p> <p>十、其他與基金業務相關事項。</p>	<p>一、本局之權限職掌。</p> <p>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。</p>
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。	本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。
第四條	本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	本局幕僚長之職稱及官職等。
第五條	<p>本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。</p> <p>原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之五十人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。</p>	<p>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。</p> <p>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</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書

	<p>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。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>六、第五項規定第一項所稱待遇調整之範圍。</p>
<p>第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。</p>	<p>本法之施行日期。</p>