

行政院農業委員會公告

中華民國 103 年 11 月 28 日

農漁字第 1031347265 號

主 旨：預告修正「漁會人事管理辦法」。

依 據：行政程序法第一百五十一條第二項準用第一百五十四條第一項。

公告事項：

一、修正機關：行政院農業委員會。

二、修正依據：漁會法第五十一條之二。

三、「漁會人事管理辦法」修正草案如附件。本案另載於本會全球資訊網站（網址：<http://www.coa.gov.tw>）「公告」網頁，及本會漁業署資訊服務網（網址：<http://www.fa.gov.tw>）「漁業法令」之「法規命令草案預告」網頁。

四、對於本公告內容有任何意見或修正建議者，請於本公告刊登公報隔日起 7 日內陳述意見或洽詢：

（一）承辦單位：本會漁業署。

（二）地址：臺北市中正區和平西路 2 段 100 號 6 樓。

（三）電話：(02)2383-5730。

（四）傳真：(02)2332-8950。

（五）電子郵件：yihsin@msl.fa.gov.tw。

主任委員 陳保基

漁會人事管理辦法修正草案總說明

漁會人事管理辦法(以下簡稱本辦法)係依據漁會法第五十一條之一訂定。自內政部於六十五年七月一日訂定發布，其間漁會之中央主管機關由內政部改隸行政院農業委員會，並於九十七年二月五日行政院農業委員會修正發布全文六十一條，迄今共歷經九次修正。配合行政院勞工委員會(現改制為勞動部)於一百零二年十月十六日以勞動一字第一〇二〇一三二一五九號公告農民團體自一百零四年一月一日(以下簡稱基準日)起適用勞動基準法，爰就漁會人事管理辦法與勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定進行整體檢討，以協助漁會於基準日起能因應勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定，爰擬具「漁會人事管理辦法」修正草案，並對部分章名酌作修正，其修正要點如次：

- 一、為明確本辦法各規定規範對象，爰新增漁會人員名詞定義。(修正條文第二條)
- 二、為明確漁會與其總幹事及其勞工雙方之權利義務關係，增訂漁會應與其總幹事訂定委任契約，並與其勞工訂定勞動契約。(修正條文第四條)
- 三、配合勞動基準法有關訂立工作規則之規定，並考量工作規則涉及勞資雙方權益及資方人事管理要項，爰新增漁會應訂定工作規則，其內容應包含勞動基準法第七十條各款所定事項。(修正條文第五條)
- 四、配合漁會法第六條於一百零一年修正時，將漁會分為二級，爰配合修正附表二之漁會級別。(修正條文第七條)
- 五、將「各級漁會最高設置員額及提撥總用人費計算基準」對於最高設置員額之計算及總用人費計算之規定及附表，明定於本辦法。(修正條文第八條及第二十五條)
- 六、漁會組織中得設部、股辦事，對每部之股數、每股之人數農會並無規定，為考量漁會需求，爰保留本條以供漁會遵循。(修正條文第九條)
- 七、有關特約人員之員額數，農會並未明文規定，惟考量漁會仍需較嚴格之規定，爰維持其員額不得超過最高設置員額百分之十、僱用期間

每次不得超過六個月之規定限制之。(修正條文第十一條)

八、依就業服務法第五條第一項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定」，爰刪除現行條文第十六條有關漁會新進員工年齡不得超過五十五歲之限制。

九、為明確漁會辦理編制人員之聘僱與考訓相關事宜，並配合勞動基準法施行細則已刪除有關試用期間之規定，爰刪除新進員工應先試用六個月之規定。(修正條文第十四條至第十八條)

十、配合勞動基準法辦理勞工職務調動之相關規定，爰明定現行漁會員工調職規範。(修正條文第二十一條)

十一、為穩定漁會人事結構，爰增訂總幹事於屆次改選及中途出缺期間人事權凍結之規定，至部分在本次修法作業前由幹部代理總幹事之漁會，驟然限制漁會人事權將使會務運作困難。為輔導該等漁會趨向正常發展，增列在本辦法一百零四年一月一日修正施行前總幹事出缺之漁會，至新屆次該漁會理事會成立前，不受人事權凍結之限制之文字。以促使該漁會會務穩定過渡，至新屆次理事會時完成正常聘任總幹事。(修正條文第二十四條)

十二、配合適用勞動基準法，修正總用人費負擔費用之人事費用項目名稱。(修正條文第二十六條)

十三、漁會編制員工倘收到聘僱通知書卻無故不辦理報到就職時，漁會應不予聘僱。另總幹事於不予聘僱後，主管機關應依法重新辦理總幹事候聘登記公告程序。(修正條文第三十三條)

十四、為明確主管機關對於除總幹事外之編制人員依法所為停止、解除或恢復職務之行政處分時，明定應由總幹事執行終止勞動契約或恢復勞僱關係等相關事宜。(修正條文第三十八條)

十五、依漁會法第二十九條規定，明定漁會員工均為專任。(修正條文第四十條)

十六、依勞動基準法規定，修正漁會勞工之工作時間、請假、例假、休

- 假、特別休假相關規定。(修正條文第四十一條、第四十三條至第四十五條、第四十七條至第四十九條)
- 十七、配合勞動基準法第三十條規定，修正漁會勞工簽到簿或出勤卡及雇主應保存年限之規定，爰配合修正。(修正條文第四十二條)
- 十八、新增漁會員工申請育嬰留職停薪，以符性別工作平等法及育嬰留職停薪辦法規定。(修正條文第四十六條)
- 十九、因總幹事之代理亦屬漁會人事制度一環，爰將漁會法施行細則第二十條第三項對總幹事任期屆滿或出缺時之代理順序納入本辦法，並修正總幹事因故不能執行職務之代理程序。(修正條文第五十條及第五十一條)
- 二十、配合性別工作平等法及勞動部相關函釋，增訂漁會勞工依性別工作平等法第二十一條提出請求，或在公傷病假醫療休養期間不能工作之情形，皆不得因此視勞工為缺勤而影響其考核或為其他不利之處分。(修正條文第五十五條)
- 二十一、漁會自適用勞動基準法起，即應依勞工退休金條例規定，辦理勞工退休金提繳及資遣費發給等相關事宜，爰刪除現行條文第五十二條及第五十六條規定，並依勞動基準法第八十四條之二前段規定，增訂新舊制度相關規定；另因總幹事非屬漁會勞工，故增訂其退休金提撥等相關事宜。(修正條文第六十四條至第六十六條、第七十一條及第七十二條)
- 二十二、配合勞動基準法有關職業災害補償、撫卹及資遣之規定，並考量漁應預先規劃經費來源俾於必要時予以支應，爰增訂漁會應設置職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶之規定。(修正條文第六十六條至第六十八條及第七十七條)
- 二十三、配合勞動基準法第五十三條及第五十四條，修正漁會員工自請退休及雇主強制勞工退休之規定。(修正條文第七十一條)
- 二十四、配合勞動基準法第十一條及第十二條規定，修正有關雇主與勞工終止勞動契約之情形並增訂其應辦之程序。(修正條文第七十二條至第七十五條)
- 二十五、增訂編制員工未滿五人時，其人事評議事項之辦理方式。(修正

條文第八十條)

漁會人事管理辦法修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	本章章名未修正。
第一條 本辦法依漁會法（以下簡稱本法）第五十一條之二規定訂定之。	第一條 本辦法依漁會法第五十一條之二規定訂定之。	本條未修正。
	第二條 漁會及其附屬單位聘僱員工（以下簡稱員工）人事之管理，除法律另有規定外，依本辦法辦理。	一、 <u>本條刪除。</u> 二、因與現行法制未符，爰予刪除。
第二條 本辦法規範對象用詞定義如下： 一、聘任人員：指經由漁會理事會聘任之總幹事，及由總幹事就漁會統一考試合格人員中聘任之職員。 二、編制員工：指聘任人員及漁會僱用之技工、工友。 三、特約人員：指漁會依勞動基準法所定臨時性、短期性、季節性及特定性工作需求聘僱之人員。 四、員工：指編制員工及特約人員。 五、勞工：指總幹事外，與漁會有勞雇關係之員工。		一、 <u>本條新增。</u> 二、為明確本辦法規範之對象，爰新增漁會各類別人員之名詞定義，以資明確。 三、漁會法第二十七條第一項規定：「漁會總幹事以外之聘任職員，由總幹事就漁會統一考試合格人員中聘任並指揮、監督。」，同條第二項規定：「前項聘任職員，應由中央主管機關督導全國漁會統一考訓之。」，爰將總幹事及經漁會統一考試合格後聘任之職員於第一款定義為聘任人員。 四、漁會編制員工職務歸級表內之職務，為漁會編制人員，明定第二款編制員工包含聘任人員及技工、工友。 五、第三款明定特約人員係由漁會考量臨時性、短期性、季節性及特定性工作需求而進用，並與其簽訂勞動契約者。臨時性、短期性、季節性、特定性等認定依勞動基準法第九條、勞動基準法施行細則第六條等規定辦理。 六、編制員工及特約人員於

		<p>第四款合稱員工。</p> <p>七、查總幹事係由理事會聘任，執行漁會整體營運管理，經行政院勞工委員會（現改制為勞動部）一百零二年十二月二十四日召開「研商農民團體總幹事是否適用勞動基準法會議」討論後，依據漁會法及漁會人事管理辦法（以下簡稱本辦法）所訂之總幹事職權、聘任程序及職責等，以及相關司法實務見解，漁會與總幹事間屬委任關係，爰於地五款明定勞工係指除總幹事外與漁會有勞雇關係之人員。</p>
<p>第三條 漁會應設人事管理單位或置人員辦理人事管理工作。</p>	<p>第三條 漁會應設人事管理單位或置<u>人事管理</u>人員辦理人事管理工作。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>第四條 漁會應與其總幹事簽訂委任契約；並與其勞工訂定勞動契約。</p> <p>前項勞動契約，應符合勞動基準法之規定，其約定事項，依該法施行細則第七條規定。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、漁會應與其總幹事及其勞工明確雙方之權利義務關係，並將相關事項議定於契約中，爰新增第一項。</p> <p>三、查勞動基準法施行細則第七條規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一、工作場所及應從事之工作有關事項。二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。六、勞工應負擔之膳宿費、工作</p>

		<p>用具費有關事項。七、安全衛生有關事項。八、勞工教育、訓練有關事項。九、福利有關事項。一〇、災害補償及一般傷病補助有關事項。一一、應遵守之紀律有關事項。一二、獎懲有關事項。一三、其他勞資權利義務有關事項。」，業敘明勞動契約應約定事項。</p> <p>四、為提醒漁會應依規定將上開事項約定於勞動契約中，爰訂定第二項。</p>
<p>第五條 漁會訂定工作規則，其內容應包含勞動基準法第七十條各款所定事項。</p> <p>前項工作規則應提經理事會通過，報請主管機關核轉漁會會址所在地勞工主管機關核定後公開揭示之；修正時，亦同。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依勞動基準法第七十條規定略以：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：…」，因工作規則應訂事項涉及勞資雙方權益，且本辦法中有許多人事相關規定亦屬工作規則應訂事項，經漁會界充分討論後，基於漁會人事管理實務需求，爰新增本條，規範漁會不論聘僱人數，皆應依勞動基準法第七十條規定訂定工作規則，爰訂定第一項。</p> <p>三、漁會訂定之工作規則，應提經理事會通過後，報請漁會主管機關核轉其會址所在地勞工行政主管機關核定後公開揭示之，工作規則倘有修正時，亦應依上開程序辦理，爰訂定第二項。。</p>
第二章 編制及員額	第三章 編制員額	章次調整，章名並酌作文字修正。
第六條 漁會應依漁會編制	第十二條 漁會應依其需要	一、條次調整。

<p><u>員工職務劃分表</u>（如附表一），就其需求設置各種編制員工職務，分別掌理各部門工作。</p>	<p>設置各種職務，分別掌理各部門工作。</p> <p>漁會員工職務劃分表如附表三。</p>	<p>二、為明確漁會編制員工各職等應具資格標準表規範對象，並將現行條文第二項併入第一項，爰酌作文字修正。</p>
<p><u>第七條 編制員工職務區分十三等級，各種職務應具等級，依漁會編制員工職務歸級表（如附表二）辦理。</u></p>	<p><u>第十三條 前條所定員工之職務區分十二等級，各種職務應具等級，依職務歸級表之規定辦理。</u></p> <p><u>漁會員工職務歸級表如附表四。</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確漁會編制員工職務歸級表規範之對象，並將現行條文第二項併入第一項，並酌作文字修正。</p> <p>三、為因應漁會發展及人事編制之需要，爰將職務區分增加「特一」職等，共調整為十三等級。</p> <p>四、配合漁會法第六條於一百零一年修正時，將漁會分為二級，爰配合修正附表二之漁會級別並對職務、職稱酌作修正。</p>
<p><u>第八條 漁會每年最高編制員工員額，依漁會最高設置員額及提撥用人費比率表（如附表三）及漁會年度總收益核算表（如附表四）擬訂，並報主管機關核定後實施。</u></p> <p><u>漁會實際聘僱之編制員工員額，不得超過前項主管機關核定之編制員工員額（以下簡稱核定編制員額）；超過者，在員額未降至核定編制員額前，遇缺不補。</u></p>	<p><u>第七條 漁會應依其總收益比率設置員額，其最高設置員額依附表一之漁會最高設置員額及提撥用人費比率表及附表二之漁會年度總收益核算表計算之。</u></p> <p><u>第十一條 漁會應在最高設置員額範圍內聘僱員工，其實際用人超過最高設置員額時，在員額未降至規定標準前，遇有員工離職不得聘僱新進員工。</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、配合本次修正，將現行條文第七條移列本條第一項，並調整附表序列；另增訂應報主管機關核定後實施。</p> <p>三、將現行條文第十一條移列本條第二項，並酌作文字修正。</p>
<p><u>第九條 漁會依業務需要及員額，得設部、場（廠）、辦事處、股，並依下列方式辦理：</u></p> <p>一、<u>部（股）：</u></p> <p>（一）未滿三十人，得分股辦事。但每股不得少於四人。</p> <p>（二）三十人以上者，始得分部辦事。部以</p>	<p><u>第八條 漁會依業務需要及員額，得設組、部、場（廠）、辦事處、課、股，並依下列方式辦理：</u></p> <p>一、<u>組課（股）：</u></p> <p>（一）未滿三十人，得分股辦事；但每股不得少於四人。</p> <p>（二）三十人以上者，始得分課（組）辦事。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為免組織名稱混淆重複，且組、部、課對漁會業務均同等重要，爰將現行條文漁會一級部門均統一為部，刪除「組」、「課」文字。</p>

<p>下得設股。但每部不得少於二股，每股不得少於四人。</p> <p>二、漁會依其興辦事業需求得設部、場（廠）。</p> <p>三、漁會為服務轄區偏遠地區漁民得設辦事處。</p> <p>漁會設有辦事處者，每設一辦事處，得增置員額一人。</p>	<p>課（組）以下得設股。但每課（組）不得少於二股，每股不得少於四人。</p> <p>二、漁會依其興辦事業需求得設部、場（廠）。</p> <p>三、漁會為服務轄區偏遠地區漁民得設辦事處。</p> <p>漁會設有辦事處者，每設一辦事處，得增置員額一人。</p>	
<p>第十條 漁會編制員工員額比率，依其職等及進用，規定如下：</p> <p>一、第六職等以上：不得超過核定編制員額百分之三十。</p> <p>二、技工、工友：不得超過核定編制員額百分之十五。</p> <p>漁會得視業務需要置秘書；實際聘僱之編制員工員額不足三十人者，得置秘書一人，三十人以上者，每滿三十人得增置秘書一人。</p>	<p>第九條 漁會員工職等占最高設置員額之比率規定如下：</p> <p>一、最高設置員額未滿三十人者，其第六職等以上人員不得超過百分之十五；最高設置員額三十人以上者，其第六職等以上人員不得超過百分之二十。但辦事處主任不計入第六職等以上員額。</p> <p>二、全國漁會第六職等以上人員不得超過百分之三十。</p> <p>三、幹事（技術員）不得超過百分之三十，助理幹事（助理技術員）不得超過百分之三十五，雇員不得超過百分之三十五。</p> <p>四、技工、工友不得超過百分之十五。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確本條員額比率係規範編制人員數，爰酌作文字修正。</p> <p>三、考量漁會組織實務運作需求，爰將第一項第一款六職等以上員額之計算百分比統一訂為百分之三十。</p> <p>四、秘書設置之目的為督導人員業務，爰酌訂員工三十人得置一人，新增第二項規定。</p> <p>五、現行條文第九條第三款對幹事（技術員）、助理幹事（助理技術員）及雇員分別規定比例，規定相較過於繁複，為求簡化爰予刪除。</p>
<p>第十一條 漁會為配合漁業繁忙季節，得僱用特約人員，其員額不得超過核定編制員額百分之十。</p> <p>前項所定特約人員之僱用期間每次不得超過六個月。</p>	<p>第十條 漁會應按前三條規定，依前一年度決算之總收益，計算漁會設置員額及提撥用人費，據以擬訂員額調整表及每一薪點換發金額，並應於每年六月三十日前報主管機關核定；於核定前，漁會得暫依前一年度核定之員額調整表及每一薪點換發金額</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、配合修正條文第二條之用詞定義，特約人員指漁會依勞動基準法所定臨時性、短期性、季節性及特定性工作需求聘僱之人員。爰將臨時員工改為特約人員。</p> <p>三、將現行條文第十條第一項有關漁會提撥總用人</p>

	<p><u>辦理人員聘僱及薪資核發事宜。</u></p> <p>漁會為配合漁業繁忙季節，得僱用臨時員工，其員額不得超過最高設置員額百分之十；<u>臨時員工之工資、工作時間、管理、福利及聘僱期間等，應參考勞動基準法相關規定訂定書面契約，並應提撥百分之六退休金，依勞工退休金條例辦理。</u></p> <p>前項所定臨時員工之僱用期間每次不得超過六個月。</p>	<p>費之文字，分別移列至修正條文第二十五條、第二十八條。</p> <p>四、將現行條文第十條第二項有關「臨時人員之工資、工作時間、管理、福利及聘僱期間等，應參考勞動基準法相關規定訂定書面契約，提撥百分之六退休金」文字，移列至第六十九條第三項。</p>
	<p>第十一條 漁會應在最高設置員額範圍內聘僱員工，其實際用人超過最高設置員額時，在員額未降至規定標準前，遇有員工離職不得聘僱新進員工。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、本條規定移列至修正條文第八條第二項，爰予刪除。</p>
第三章 進用	第四章 職務、職等及聘僱資格	章次調整，章名並酌作文字修正。
第十二條 漁會除總幹事外，其編制員工應具備之資格，依漁會編制員工各職等應具資格標準表(如附表五)之規定。	<p>第十四條 漁會各職等員工應具各該職等資格。</p> <p><u>漁會員工各職等應具資格標準表如附表五。</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確漁會編制員工各職等應具資格標準表規範之對象，並將現行條文第二項併入第一項，酌作文字修正。</p>
<p>第十三條 漁會除總幹事外之聘任人員，由總幹事就漁會統一考試合格人員中聘任之。</p> <p>前項漁會統一考試分為新進聘任人員考試及在職編制員工升等考試，由中央主管機關督導全國漁會辦理。</p> <p>經新進聘任人員考試合格者除有第二十二條或第二十三條所定情事外，<u>開缺漁會不得拒絕聘任；違反者，該漁會當年度考核不得考列甲等以上。</u></p>	<p>第十五條 漁會統一考試分為新進職員考試及在職員工升等考試，由中央主管機關督導全國漁會辦理。</p> <p><u>漁會新進職員，除總幹事由理事會依法聘任外，應就公開考選之合格人員中聘任；在職員工符合規定資格者得予提升。但技工、工友晉升職員，應經升等考試及格；第七職等晉升第六職等人員，應經升等考試及格或經中央主管機關指定之訓練機構辦理訓練合格。</u></p> <p><u>漁會各部門主管職務</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、現行條文第一項移列修正條文第二項，並酌作文字修正。</p> <p>三、現行條文第二項移列修正條文第一項，並酌作文字修正。</p> <p>四、因漁會統一考試自九十九年起，錄取人員由取得候用資格改為確定分發任用，漁會應依考試簡章上載明之所開職缺進用考試合格人員，故新增漁會不得無故拒絕聘任之文字，並配合相關條文條次移列，對第</p>

	<p>出缺時，應由經中央主管機關指定之訓練機構辦理之主管儲備培訓合格人員中優先任用之；無合格人選時，得專案報請主管機關核准後，由低於該職務二職等以內之人員暫行代理。</p>	<p>三項酌作文字修正。</p> <p>五、<u>現行條文第二項</u>技工、工友晉升職員，應經升等考試及格等文字<u>移列修正條文第十八條</u>。</p> <p>六、<u>現行條文第二項有關第七職等晉升第六職等人員</u>，應經升等考試及格或經中央主管機關指定之訓練機構辦理訓練合格等文字<u>移列修正條文第十九條</u>。</p> <p>七、<u>現行條文第三項有關漁會各部門主管職務出缺時代理序位等文字</u>，<u>移列修正條文第二十條</u>。</p>
	<p>第十六條 漁會新進員工之年齡不得超過五十五歲。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、依據就業服務法第五條第一項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定」，爰本條有關新進員工年齡之限制與上開規定未符，爰予刪除。</p> <p>三、查漁會法第二十六條之一第一項第三款規定：「各級漁會新進總幹事之年齡，不得超過五十五歲」，爰刪除本條後，勞工之進用不再受年齡之限制，惟新進總幹事之年齡仍應依漁會法之規定辦理。</p>
<p>第十四條 經新進聘任人員考試合格者，應參加全國漁會辦理之新進聘任人員訓練。漁會應於其到職日</p>	<p>第十七條 漁會除總幹事外，初任漁會工作之新進員工，應先試用六個月，試用期滿成績優良者，予</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、依漁會法第二十七條第一項規定：「漁會總幹事以外之聘任職員，由總</p>

<p><u>起一個月內，向全國漁會報送受訓名冊。</u></p> <p><u>前項聘任人員經訓練合格且聘任服務年資滿六個月者，始得參加年度考核。</u></p> <p><u>第一項聘任人員經訓練合格且服務達該漁會於考試公告之一定期間者，得向任職漁會申請聘任人員任用資格證明書，由該漁會核轉全國漁會核發之。</u></p> <p><u>前項所定一定期間為六個月以上五年以下。</u></p> <p><u>第三項之聘任人員任用資格證明書，應包含報考職務職等及類別。</u></p>	<p>以正式聘僱，試用期間品德不良或工作不力者，應即解聘或解僱；不適任其職務者，應重新調整職務。</p> <p>前項試用期間之年資應列於服務年資計算。</p>	<p>幹事就漁會統一考試合格人員中聘任並指揮、監督。」，同條第二項規定：「前項聘任職員，應由中央主管機關督導全國漁會統一考訓之。」</p> <p>三、為明確漁會考訓合一制度，故修正第一項經由漁會統一考試合格後以考取資格任用者，應由漁會於該員到職起一個月內報送受訓名冊至全國漁會，參加訓練，倘該員已在漁會任職，仍應由任用漁會重新報送參加訓練，爰酌作文字修正。</p> <p>四、另因勞動基準法施行細則已刪除有關試用期間之規定，爰現行條文第一項有關新進員工應先試用六個月之規定亦配合刪除，另現行條文第二項亦配合刪除。</p> <p>五、新進聘任人員考試合格後進入漁會工作者，參加全國漁會辦理之經訓練並取得合格資格，因訓練合格係作為漁會編制員工之必備要件，爰尚未訓練合格者，不得參加年度考核。</p> <p>六、考量漁會開缺係基於其人力需求，經考試合格者，於完成訓練並由漁會帶領其熟悉業務後，應於開缺漁會留任滿一定期間，方能滿足開缺漁會提昇其人力之目的，故新增第三項及第四項，由開缺漁會在考試公告中訂定對考試合格進用人員要求之服務期間。惟漁會在公告中訂定之服務期間，最短為六個月，最長不超過</p>
--	---	--

		<p>五年。</p> <p>七、另修正條文第三項所定考試合格人員在訓練合格，並於開缺漁會服務期滿應考時漁會公告之服務期間後，始得向任職漁會申請聘任人員任用資格證明書，由該漁會核轉全國漁會核發之。聘任人員任用資格證明書之核發，由任職漁會核定該員之服務期間是否符合其應考時之公告，再核轉由全國漁會核定該員是否考訓合格。</p> <p>八、再者，聘任人員任用資格證明書應包含其報考職務職等及類別，爰新增第五項，又聘任人員任用資格證明書係作為未來再至漁會任職時，免經統一考試及參與訓練之證明，並訂於修正條文第十五條。</p> <p>九、另有關技工、工友受訓事項，移列修正條文第十七條。</p>
<p>第十五條 漁會僱用之技工、工友，應參加全國漁會辦理之新進技工、工友訓練。漁會應於其到職日起一個月內，向全國漁會報送受訓名冊。</p> <p>技工、工友經訓練合格且服務年資滿六個月者，始得參加年度考核。</p> <p>訓練合格且在該漁會服務滿六個月者，得向任職漁會申請技工、工友任用資格證明書，由該漁會核轉全國漁會核發之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行條文第十五條中關於初次擔任漁會工作之新進員工，應參加試用及受訓之規定，於修正條文第十四條保留除總幹事外之聘任人員考訓相關規定，另將技工、工友之規定移列本條，並同聘任人員刪除有關試用之規定。</p> <p>三、進入漁會工作並擔任技工、工友者，因訓練合格係作為漁會編制員工之必備要件，尚未經過訓練合格者，不得參加年度考核，爰增訂第二項。</p>

		<p>四、技工、工友經訓練合格且在該漁會服務滿六個月者，得向任職漁會提出申請核發「技工、工友任用資格證明書」，由任職漁會核定其服務期間是否滿六個月，並核轉全國漁會核定該員是否受訓合格，爰訂定第三項。</p> <p>五、「技工、工友任用資格證明書」於技工、工友離職後再至漁會擔任技工、工友職務時，得免再受訓。</p>
<p>第十六條 除總幹事外之編制員工，因疾病、懷孕、生產、配偶或一等血親病危、重症，或其他經全國漁會認定不可歸責當事人之事由而須延訓者，得檢具事證向任職漁會提出申請，經該漁會核准予以延訓，並副知全國漁會。</p> <p>延訓申請除有特殊因素外，以一次為原則。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量有特殊情事或有其他不可歸責事由之特殊個案，無法依表訂訓練計畫接受訓練者，可延後參加訓練，其程序應先向任職漁會提出申請，由該漁會核定後副知辦理統一考訓之全國漁會，爰新增本條。</p>
<p>第十七條 取得第十四條第三項規定之聘任人員任用資格證明書者，離職後再由漁會聘任時，免再受新進聘任人員之考試及訓練。其任用職等及職級，以不超過其離職時之薪點，並符合附表五漁會編制員工各職等應具資格標準表規定之範圍內，與漁會合意約定之。</p> <p>取得第十五條第三項技工、工友任用資格證明書者，離職後再至漁會擔任技工、工友時，免再受新進技工、工友訓練。其任用職等依附表五漁會編制員工各職等應具資格標準表規定辦理。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為明確規範聘任人員離職後再回同一漁會或至其他漁會任職人員之任用、起薪、職等、受訓等規定，爰新增本條。</p> <p>三、依修正條文第十四條第三項規定：「第一項聘任人員經訓練合格且服務達該漁會於考試公告之一定期間者，得向任職漁會申請聘任人員任用資格證明書，由該漁會核轉全國漁會核發之。」，爰取得聘任人員任用資格證明書者，即具有受漁會聘任之資格，其離職後復又由漁會聘任時，得免再經統一考試及訓練程序。</p>

		<p>四、至於再由漁會聘任時，其起薪、職等及職級，以不超過其離職時之薪點並符合應具資格標準表之規定範圍內，由該人員與農會簽訂勞動契約中合意約定之。</p> <p>五、技工、工友離職再回同一漁會或至其他漁會擔任技工或工友時，倘已取得<u>修正條文第十五條第三項</u>規定之技工、工友任用資格證明書時，得免再受訓，爰訂定第二項。</p>
<p>第十八條 技工、工友晉升聘任人員，除得參加新進聘任人員考試外，亦得由升等考試及格後晉升之。</p> <p>參加技工、工友晉升聘任人員考試合格者，應參加全國漁會辦理之新進聘任人員訓練。漁會應於其晉升聘任人員之日起一個月內，向全國漁會報送受訓名冊。</p> <p>前項人員經訓練合格且晉升聘任服務年資滿六個月者，始得參加聘任人員年度考核，並得向任職漁會申請聘任人員任用資格證明書，由該漁會核轉全國漁會核發之。</p>	<p>第十五條第二項 <u>漁會新進職員，除總幹事由理事會依法聘任外，應就公開考選之合格人員中聘任；在職員工符合規定資格者得予提升。但技工、工友晉升職員，應經升等考試及格；第七職等晉升第六職等人員，應經升等考試及格或經中央主管機關指定之訓練機構辦理訓練合格。</u></p>	<p>一、由現行條文第十五條第二項中段移列，並配合修正條文第三條之定義酌作文字修正。。</p> <p>二、有關技工、工友參加晉升職員之升等考試合格並經漁會任用其為聘任人員時，應比照新進聘任人員考試者參加訓練，經訓練合格並其晉升聘任人員之服務年資滿六個月後，方得參加考核。並且經訓練合格且晉升聘任人員之服務年資滿六個月後，得向任職漁會申請聘任人員任用資格證明書，由任職漁會核定其服務年資核轉全國漁會核定其是否考訓合格後核發之，爰新增第二項及第三項規定。</p>
<p>第十九條 聘任人員由第七職等晉升第六職等，應經升等考試及格或經全國漁會辦理之訓練合格後晉升之。</p>	<p>第十五條第二項 <u>漁會新進職員，除總幹事由理事會依法聘任外，應就公開考選之合格人員中聘任；在職員工符合規定資格者得予提升。但技工、工友晉升職員，應經升等考試及格；第七職等晉升第六職等人員，應經升等考試及</u></p>	<p>由現行條文第十五條第二項後段移列，文字酌作修正。</p>

	格或經中央主管機關指定之訓練機構辦理訓練合格。	
第二十條 漁會各部門主管職務出缺時，應由經 <u>全國漁會</u> 辦理之主管儲備培訓合格人員中優先 <u>擔任</u> 。無合適人選時，得敘明理由報請主管機關核准後，由低於該職務二職等以內之人員暫行代理。	第十五條第三項 漁會各部門主管職務出缺時，應由經中央主管機關指定之訓練機構辦理之主管儲備培訓合格人員中優先任用之；無合格人選時，得 <u>專案</u> 報請主管機關核准後，由低於該職務二職等以內之人員暫行代理。	一、由現行條文第十五條第三項移列。 二、為明確主管職務出缺代理對象，且總幹事於主管儲備培訓合格人員中未有「合適人選」時，得採專案報請主管機關核准後，由低於該職務二職等以內之人員暫行代理，爰修正本條規定。
第二十一條 漁會辦理編制員工之職務調整，以調任同職等為原則；無同職等職缺者，得調任低一職等。其原支薪點已超過新職最高年功薪點者，仍應暫支原薪點，除再調升原任職等外，不得再依年度考核晉發薪點。 經前項調任低一職等者，不得再調任更低職等。		一、本條新增。 二、為考量漁會業務需求，並為明確規範編制員工調整職務時之辦理方式，並保障編制員工權益，爰新增本條。
第二十二條 漁會總幹事不得 <u>進用</u> 其本人或現任理事、監事之三親等以內血親、姻親為 <u>漁會勞工</u> 。但已在任者，不在此限。 各級主管不得有三親等以內血親、姻親在其單位服務，已在任者應予改調其他單位。	第十八條 漁會總幹事不得聘僱其本人、配偶或現任理事、監事之三親等以內血親、姻親為 <u>漁會員工</u> 。但已在任者，不在此限。各級主管亦不得有三親等以內血親、姻親在其單位服務；已在任者應予改調其他單位。	一、條次調整。 二、配合修正條文第二條之名詞定義酌作文字修正，另後段移列第二項。
第二十三條 有下列情事之一者，不得進用為 <u>漁會勞工</u> ： 一、受有期徒刑以上刑之判決確定，尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿四年。但受緩刑宣告或易科罰金執行完畢者，不在此限。 二、經主管機關解除職務未滿四年。	第十九條 有下列情事之一者，不得為 <u>漁會員工</u> ： 一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患、貪污罪，經判刑確定。 二、受宣告強制工作之保安處分或流氓感訓處分之裁判確定，尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿五年。受其他保安處分之裁判	一、查漁會法四十九條之一第二項規定：「漁會選任及聘、僱人員，受有期徒刑以上刑之判決確定者，應解除其職務。但漁會選任及聘、僱人員受緩刑宣告或經判處六個月以下有期徒刑得易科罰金者，不在此限」，爰配合將現行條文第一款及第二款有關主管機關解除聘任人員職務之

<p>三、受監護宣告尚未撤銷。 四、已依 <u>第七十六條</u> 規定辦理優退。</p>	<p>確定，尚未執行或執行未畢。 三、<u>受破產之宣告尚未復權，或受禁治產宣告尚未撤銷。</u> 四、<u>在漁會之借款有一年以上延滯本金或利息返還，經通知限期繳納，屆期仍未繳納；或對漁會有保證債務，經通知限期清償而逾一年未清償。</u> 五、<u>經主管機關解除職務未滿四年。</u> 六、<u>配偶或直系血親在任職漁會之區域範圍內經營與漁會業務有競爭關係之行業。</u></p>	<p>規定，合併修正為修正條文第一款。 二、<u>有關現行條文第三款前段受破產之宣告尚未復權者，及有現行條文第四款尚未清償積欠漁會款項之規定，與其是否具有工作權並無直接關聯，提經漁會界共同討論，爰予以刪除，另第三款受監護宣告部分，仍予維持。</u> 三、現行條文第五款規定，移列至修正條文第二款，並酌做文字修正。 四、現行條文第六款規定，因競爭關係之認定困難，爰比照農會規定，予以刪除。</p>
<p>第二十四條 漁會屆次改選時，自中央主管機關評定次屆漁會總幹事遴選合格人員名冊之日起，至新屆次總幹事就任前，不得進行勞工之聘僱、升任或主管職務之調動。</p> <p>漁會總幹事於該屆中途出缺時，漁會不得辦理漁會勞工之聘僱、升任或主管職務之調動。但有漁會總幹事遴選辦法第十八條第一項但書規定之情形者，於前項名冊評定之日前，不在此限。</p> <p>漁會進用第十三條第三項規定經新進聘任人員考試合格者，不受前二項規定之限制。</p> <p>本辦法中華民國一百零四年一月一日修正施行前，依漁會法施行細則第二十條第三項規定代理之總幹事，至該漁會新屆次理事會成立前，不受第一項及第二項規定之限制。</p>		<p>一、本條新增。 二、考量漁會人事結構之穩定性，並依本會九十四年三月二十三日○九四○一一一六七七號函意旨，新增當漁會屆次改選時，或總幹事中途出缺且新任總幹事尚未完成遴聘時，現任總幹事及代理總幹事不得進行漁會勞工之聘僱、升任或主管職務之調動之人事權凍結規定，爰新增第一項及第二項，以資明確。 三、另查漁會總幹事遴選辦法第十八條第一項後段規定：「…但其所遺任期不足一年者，不辦理遴選，並依本法施行細則第二十條第三項所定順序暫行代理。」，考量前開情形係因法定因素不辦理遴選，爰於第二項末段規定，倘屬上開情形者，<u>在總幹事職位出缺後，至次屆漁會總幹</u></p>

		<p>事遴選合格人員名冊公告之日前，仍得辦理漁會勞工之聘僱、升任或主管職務之調動，不在人事權凍結範圍內。</p> <p>四、漁會新進聘任人員考試合格者，依<u>修正條文第十三條第三項</u>規定，開缺漁會倘無故拒絕聘任時，當年度考核不得考列甲等以上，爰於第三項明定有關新進聘任人員考試合格者之任用，應排除在人事權凍結範圍之外。</p> <p>五、部分漁會在本辦法一百零四年一月一日<u>修正施行前總幹事已出缺，若驟然限制人事權</u>將使會務運作困難，故<u>該漁會新屆次理事會成立前之期間</u>，應排除在人事權凍結範圍之外，以促使該漁會在新屆次理事會時正常聘任總幹事。</p> <p>六、人事權凍結之調動對象，係漁會勞工，但不包括指定人員代理職務。</p>
第四章 總用人費及薪資	第五章 用人費、薪給	章次調整，章名並酌作文字修正。
<p>第二十五條 漁會每年應按上年度總收益，依漁會最高員額及提撥用人費比率表（如附表三）及漁會年度總收益核算表（如附表四）計算並提撥總用人費。</p> <p>漁會設有辦事處者，得按增加設置員額比率增加提撥用人費。</p>	<p>第二十條 漁會應依附表一及附表二之規定提撥總用人費。</p> <p>漁會設有辦事處者，得按增加設置員額比率增加提撥用人費。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、漁會每年度總用人費，係以上年度營運之總收益據以核算，反應漁會業務量及其所需之人事成本，爰依照上年度總收益，按比率提撥總用人費，並酌作文字修正。</p>
<p>第二十六條 漁會員工總用人費包括薪資、退休金、優退金、職業災害補償、資遣及撫卹準備金、久任獎金、應休未休特別休假工資、員工獎勵及其他依</p>	<p>第二十一條 漁會用人費包括薪給、退休資遣撫卹準備金、休假旅遊補助費、不休假獎金、考核獎金等一切直接、間接人事費用。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、各漁會依據前條規定提撥之員工總用人費，用以支應各項人事相關費用，並配合適用勞動基準法後，漁會應為員工</p>

法應負擔之一切直接間接人事費用。		辦理之相關人事經費提撥項目，酌作文字修正。
<p>第二十七條 漁會實施單一俸給制，<u>編制員工除薪資外，不得支領任何津貼。</u></p> <p><u>編制員工每月薪資，應依漁會編制員工薪點表（如附表六），以其職等職級對應薪點計算之。</u></p> <p><u>編制員工升點至所屬職等最高薪點時，得繼續升五薪點年功點，已支年功點者，升等後按其原年功薪點支薪。</u></p> <p><u>漁會總幹事、主任秘書、秘書及依法設置之各部門主管，其每月薪資依下列規定辦理：</u></p> <p><u>一、總幹事：以其薪點增加百分之三十後計給；漁會上年度決算虧損者，以其薪點增加百分之十五後計給。</u></p> <p><u>二、主任秘書、秘書及依法設置之各部門主管：以其薪點增加百分之十後計給。漁會上年度決算發生虧損者，以其薪點增加百分之五後計給。</u></p> <p><u>代理總幹事、主任秘書、秘書及依法設置之各部門主管職務連續十個工作日以上者，在不重複加計原則下，得自實際代理日起，以其本職薪點依實際代理日數辦理薪點加計。</u></p>	<p>第二十三條 漁會實施單一俸給制，除薪給外，不得支領任何津貼，<u>員工薪給以薪點計算之。員工升點至本職務等級最高薪點時，得繼續升五薪點年功點，已支年功點者，升等後按其已支薪點支薪。</u></p> <p>漁會員工薪點表如附表六。</p> <p>第二十五條 漁會總幹事得依其薪給數額按月報支特支費，秘書及依法設置之各部門主管得依其薪給數額百分之十按月支領主管特支費。但漁會上年度決算發生虧損或財務困難累積虧損尚未彌者，<u>應由理事會降低其支給數額。</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、本條係規範編制員工每月薪資之規定，為明確之，爰酌作文字修正。</p> <p>三、另將漁會主管之特支費正名作為主管薪點加計，爰將現行條文第二十五條規定之主管特支費移列修正條文第四項。</p> <p>四、考量漁會倘有累計虧損尚未彌補之情形，並非上年度業務營運之缺失，爰有關降低特支費支給數額之因素，限定於上年度決算虧損之情形，明確其支給數額為原主管薪點加計百分比之半數。</p> <p>五、有關代理主管職務者之主管薪點加給辦理方式，於代理職務連續十個工作日以上時，在不重複加計原則下，得自實際代理日起，以其本職薪點依實際代理日數辦理薪點加計，爰增列第五項。</p>
<p>第二十八條 <u>每一薪點折合通用貨幣之比率（以下簡稱薪點折合率），應以當年度漁會員工總用人費除以上年度決算時漁會編制員工總薪點，再除以十六個</u></p>	<p>第二十四條 漁會每年度每一薪點實支金額，應經理事會審定，報經主管機關核定後實施。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、漁會編制員工總用人費之計算，配合實務作業，修正第一項文字，並將現行條文第二項報主管機關核定規定併入</p>

<p><u>月換算之，為當年度總用人費薪點折合率上限值，並由漁會報主管機關核定。</u></p> <p><u>前項總用人費薪點折合率上限值，低於新臺幣三百元者，以三百元計；高於六百元者，以六百元計。</u></p> <p><u>漁會應視其當年度財務狀況決定其薪點折合率，且不得高於主管機關核定之總用人費薪點折合率上限值。</u></p> <p><u>漁會編制員工總薪點應包含總幹事、主任秘書、秘書及依法設置之各部門主管之薪點加計數。</u></p> <p><u>編制員工薪資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法等事項，應約定於勞動契約。</u></p>		<p>第一項，以資明確。</p> <p>三、為保障編制員工每月薪資收入，增訂主管機關核定之總用人費薪點折合率，至少為新臺幣三百元，最高不得超過六百元，爰增列第二項規定。</p> <p>四、主管機關核定之總用人費薪點折合率，為漁會當年度薪點折合率之上限值。漁會應視其每年度財務狀況，在上限範圍內，決定當年度之薪點折合率，爰增列第三項規定，並於第四項明訂總薪點應包含主管之薪點加計數。</p> <p>五、查勞動基準法施行細則第七條第三款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：…三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。」，因本條涉及漁會編制員工之薪資，爰將上開規定新增於第五項，以資明確。</p>
<p>第二十九條 漁會因業務需要進用之特約人員，其相關人事費用應編列於用人部門之用人費或業務費，當年度可支應金額，應依下列規定辦理：</p> <p>一、用人費：各部門用人費支應特約人員人事費用之總和，不得超過上年度於用人費支應特約人員人事費用之總和，或當年度總用人費百分之十。</p> <p>二、業務費：各部門業務費支應特約人員人事費用之總和，不得超過上年度於業務費支</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有關特約人員相關人事費用，應編列於用人部門，俾反應各部門之營運成本。</p> <p>三、總用人費係以上年度營運之總收益及業務績效據以核算，係反應漁會業務量及其所需之人事成本，其運用範圍應涵蓋漁會員工（編制員工及特約人員）。爰此，於第一項明定特約人員之薪資及相關人事費用可由總用人費百分之十或不超過上年度於總用人費下支應金額，以業務</p>

<p>應特約人員人事費用之總和，或當年度業務費百分之十。</p> <p>特約人員按月支薪者，其每月薪資以九十薪點計算之金額為上限。</p> <p>特約人員薪資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法等事項，應約定於勞動契約。</p>		<p>費支應者亦以不超過當年度業務費百分之十或上年度於業務費項下支應之金額。</p> <p>四、有關特約人員支薪上限，查編制員工中之技工係非經由統一考試聘任者，爰以擔任技工之最高職等十職等年功五級對應之九十薪點，作為特約人員薪點之上限，爰新增第二項規定。</p> <p>五、另特約人員之薪資，應依勞動基準法施行細則第七條第三款規定，約定於勞動契約，爰於第四項明定。</p>
<p>第三十條 漁會員工之工資不得低於由中央勞工主管機關公告之基本工資。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、勞動基準法第二十一條第一項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，係工資之最低標準，為提醒漁會應符合上開規定，爰新增本條。</p>
<p>第三十一條 漁會員工之薪資按月計算者，任職未滿一個月時，該月薪資按實際在職日數比例計給。</p> <p>漁會員工支薪之起止或變更，應由人事管理人員登記，並通知會計單位。</p>	<p>第三十二條 漁會員工之支薪，均以實際在職日數計給。</p> <p>前項所定支薪之起止或變更，應由人事管理人員登記，並通知會計單位。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、漁會員工薪資以月薪計給者，倘任職未滿一個月時，應依照實際到職日數按比例計給，為明確之，爰酌作文字修正。</p>
<p>第三十二條 漁會當年度總用人費有賸餘時，得併同各機關、團體撥給漁會之各種獎金，提撥為員工獎勵之用。</p> <p>漁會為辦理員工獎勵事宜，應訂定漁會員工獎勵要點，經理事會審定後，報主管機關備查。</p> <p>員工獎勵不得因總幹事或主管職務而予優惠待遇，且當年度漁會綜合決算虧損、當年度漁會考核</p>	<p>第二十二條 漁會用人費按實際用人發放後，於年度終了仍有剩餘時，應併同各機關、團體發給漁會之各種獎金，提撥為員工績效獎金，並依漁會員工績效獎金核給要點辦理。</p> <p>前項所定漁會員工績效獎金核給要點應經人事評議小組審查，並提理事會審定，報主管機關備查。</p> <p>漁會員工績效獎金之</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、漁會總用人費，以作為員工薪資、退休金、優退金、職業災害補償、資遣及撫恤準備金、久任獎金、應休未休特別休假工資及有關漁會員工依法應負擔之一切直接間接人事費用為主，倘有剩餘，得併同各機關、單位撥給漁會之各種獎金辦理員工獎勵之用，爰對第一項文字酌</p>

<p>列丙等以下，或未訂定員工獎勵要點之漁會，不得辦理員工獎勵。</p>	<p>核給，不得因總幹事或主管職務而予優惠待遇，且當年度漁會綜合決算虧損、當年度漁會考核列丙等以下或未訂定員工績效獎金核給要點之漁會，不得發給員工績效獎金。</p>	<p>作修正。</p> <p>三、為使漁會辦理員工獎勵能充分發揮實質效益，漁會應以明確之制度設計，作為員工管理之輔助，引導員工積極表現，並給予肯定，以達激勵員工士氣之效，爰漁會應自行訂定漁會員工績效獎勵要點，並經理事會審定，報請主管機關備查後實施，爰對第二項文字酌作修正。</p> <p>四、第三項酌作文字修正。</p>
<p>第五章 就職及離職</p>	<p>第六章 就職、離職</p>	<p>章次調整，章名酌作文字修正。</p>
<p>第三十三條 漁會聘僱編制員工，應發給聘僱通知書，並載明職務、等級、薪給及到職期限。總幹事之聘任通知書應載明比照本屆理事會任期之聘期。</p> <p>除總幹事外之編制員工，收到聘僱通知書後十日內，應填具到職報告，檢具履歷表、體檢報告及戶籍資料，向漁會報到就職；無故逾期者，不予聘僱。</p> <p>總幹事收到聘任通知書後十日內，應填具到職報告，檢具履歷表、體檢報告及戶籍資料，向漁會報到就職，無故逾期者，不予聘僱，並由主管機關重新辦理總幹事候聘登記公告。</p>	<p>第二十七條 漁會聘僱員工，應發給聘僱通知書，並載明職務、等級、薪點及到職期限。總幹事之聘任通知書應載明比照本屆理事會任期之聘期，受聘僱員工應於收到聘僱通知書後十日內，填具到職報告單，檢具履歷表、體格檢查表、戶籍資料，向漁會報到就職；屆期無故未報到就職者，原聘僱決定及通知書失其效力。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、將現行條文後段有關限制就職規定，區分總幹事與除總幹事外之編制員工，並就若無故未於期限內報到就職時之處埋程序分列於修正條文第二項及第三項，並酌作文字修正。</p> <p>三、總幹事未於十日內辦理報到就職，漁會不予聘任後，即應由主管機關依法重新辦理該漁會總幹事候聘人登記公告，為明確程序，爰於第三項後段增列相關規定，予以明確。</p>
<p>第三十四條 漁會總幹事應於受聘之日起十日內，依本法第二十六條之三規定向漁會提出保證。</p> <p>漁會應為總幹事以外之編制員工，辦理員工誠實保證保險或員工互助保證，其費用由漁會負擔。</p> <p>前項保險或保證之額</p>	<p>第三十三條 漁會員工應於到職之日起十日內檢具有不動產之保證人二人以上之保證或員工誠實保證保險向漁會保證，其保費由員工自行負擔。</p> <p>前項不動產或保險之額度，由漁會定之。但不得超過各該漁會總幹事之</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、查漁會法第二十六條之三第一項規定：「漁會總幹事應於受聘之日起十日內，檢具有不動產之保證人兩人以上保證書或員工誠實保險，向漁會保證。」，已將漁會總幹事到職後應檢具之保</p>

<p>度，由漁會定之，且不得超過各該漁會總幹事之保證額度。</p>	<p>保證額度。</p>	<p>證方式明確規範，為明確之，爰新增第一項，將總幹事與其他編制員工分項條列，並酌做文字修正。</p> <p>三、另依各漁會實務執行狀況，目前除總幹事外之編制員工，以檢具員工誠實保證及或員工互助保證方式為主，為符合時宜，保證方式刪除以檢具有不動產之保證人二人以上之保證書之規定。</p> <p>四、另考量漁會員工加保誠實保證保險或加入員工互助保證，係為漁會遇有員工不誠實行為，致漁會遭受損失之情形時能獲得賠償，其保障對象為漁會，應由漁會支付相關費用，爰酌作修正第二項。</p> <p>五、現行條文第二項移列修正條文第三項，並酌作文字修正。</p>
<p>第三十五條 漁會理事會對總幹事檢具之保證，應隨時辦理對保，每年至少一次，如認為有換保必要時，應即通知換保，經通知而逾一個月仍未辦妥換保手續者，予以解聘。</p>	<p>第三十四條 漁會人事管理人員，對員工檢具之保證，應隨時辦理對保，每年至少一次，如認為有換保必要時，應通知限期換保，經通知換保後逾一個月仍未辦妥換保手續者，簽報總幹事予以解聘。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、配合修正條文第三十四條刪除有關不動產之保證人二人以上之保證書保證方式，爰修正為由漁會理事會辦理總幹事之對保工作。</p>
<p>第三十六條 漁會編制員工因解除職務、解聘、解僱、資遣、退休或核准辭職而離職者，應發給離職通知書，並載明生效日期。</p> <p>前項離職員工應於離職生效日前辦妥離職手續，並完成業務移交，如發現其經管財物短少，應即依法辦理並進行追償；不為追償者，應由總幹事負責賠償。</p>	<p>第二十八條 漁會員工因解除職務、停職、解聘、解僱、資遣、退休或核准辭職而離職者，應發給離職通知書，並載明生效日期。</p> <p>前項離職員工應於離職生效日前辦妥離職手續，並完成業務移交，移交不清者除扣發其退休、資遣等費用外，發現其經管財物短少者，應即依法</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、停職係暫停執行職務，與離職不同，爰刪除第一項之停職文字。</p> <p>三、因適用勞動基準法後，有關漁會編制員工之退休金及資遣費已於該法及勞工退休金條例等相關規定明確規範，爰刪除第二項有關扣發退休、資遣費之文字，並酌作文字修正。</p>

	追訴，不為追訴者，應由總幹事負責賠償。	
	第三十條 總幹事之辭職，應提理事會審定，並報請主管機關備查。	一、本條刪除。 二、漁會應與其總幹事明確雙方之權利義務關係，並將相關事項議定於委任契約中，漁會應與其總幹事依契約中明定總幹事之辭職或其它終止契約事項，爰刪除本條。
第三十七條 主管機關依本法第四十九條規定停止或解除總幹事職務，或依本法第四十九條之一規定停止、解除或恢復其職權，由理事長負責依法令規定執行，事後向理事會報備，理事長不執行時，主管機關應依本法第四十九條規定解除理事長之理事職務。	第三十一條 主管機關依本法第四十九條停止或解除總幹事職務，或依本法第四十九條之一規定停止、解除或恢復其職權，由理事長負責依法令規定執行，事後向理事會報備；理事長不執行時，主管機關應依本法第四十九條規定解除理事長之理事職務。	一、條次調整。 二、條文酌作文字修正。
第三十八條 主管機關依據本法第四十九條之一規定停止、解除或恢復除總幹事外之編制員工職務時，由總幹事負責依法令規定執行。		一、本條新增。 二、有關主管機關依據漁會法第四十九條之一規定辦理除總幹事外之編制人員停止、解除或恢復職務時，總幹事應依主管機關之行政處分，辦理終止勞動契約或恢復勞僱關係等相關事宜，爰新增本條。
第六章 服務及工作時間	第七章 服務	章次調整，章名並酌作文字修正。
第三十九條 漁會員工應遵守下列服務規定： 一、盡忠職務，公正和藹，依法令規章之規定執行職務。 二、保守秘密，未得上級許可，不得發表有關職務言論。 三、謹慎勤勉、誠實廉潔，不可有奢侈、放蕩、冶遊、賭博及其他有害聲譽之行為。	第三十五條 漁會聘僱員工之服務，應遵守下列規定： 一、應盡忠職務，公正和藹，依法令規章之規定執行職務。 二、應保守秘密，未得上級許可，不得發表有關職務上之言論。 三、應敦品勵行，潔身自愛，不得有奢侈、放蕩、冶遊、賭博及其	一、條次調整。 二、第一款至第四款，文字酌作修正。 三、有關事假、病假之請假規定，業規範於修正條文第四十四條，爰刪除現行條文第一項第六款。 四、現行條文第一項第七款遞移至第六款，文字未修正。 五、現行條文第一項第八款

<p>四、切實執行職務，不得有畏難、規避、推諉、積壓之行為。</p> <p>五、因公出差不得藉故遲延或私自回籍或假辭旅遊之行為。</p> <p>六、不得利用職權收受餽贈或為自己圖利，或為他人圖利。</p> <p>七、節省公款善盡保管漁會財物責任，非因職務需要，不得動用公物，支用公款，並不得損毀變換，或轉借他人使用。</p> <p>違反前項規定者，應視其情節予以適當處分，其有危害漁會情事者，應依法辦理並進行追償。</p>	<p>他有害漁會聲譽之行為。</p> <p>四、應勤奮努力工作，不得有畏難、規避、推諉、積壓之行為。</p> <p>五、因公出差，不得有藉故遲延，或私自回籍，或假辭旅遊之行為。</p> <p>六、<u>非因疾病或必要事故不得請假。</u></p> <p>七、不得利用職權收受餽贈或為自己圖利，或為他人圖利。</p> <p>八、應節省公款善盡保管漁會財物責任。非因職務需要，不得動用公物，支用公款，並不得損毀、變換或轉借他人使用。</p> <p>違反前項規定者，應視其情節予以適當處分，其涉及財物者，<u>並責令賠償。</u></p>	<p>遞移至第七款，文字並酌做修正。</p> <p>六、另倘漁會員工因違反本條第一項各款規定，並致使漁會受損害，漁會應依法辦理並進行追償，爰修正第二項。</p>
<p>第四十條 漁會員工有本法第二十九條規定，視同辭職時，漁會應終止委任契約或勞動契約。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、查漁會法第二十九條規定：「漁會總幹事及聘雇人員均為專任，不得兼營工商業或兼任公私團體任何有給職務或各級民意代表。如有競選公職，一經當選就職，視同辭職，予以解任。」，對於漁會總幹事及聘雇人員均應專任已有明定，爰新增本條，以資明確。</p> <p>三、本條規定漁會應訂於工作規則、委任契約及勞動契約中。</p>
<p>第四十一條 漁會勞工之工作時間，<u>依勞動基準法及其相關法令</u>規定辦理。</p>	<p>第三十六條第二項 漁會得視業務實際情形，採行彈性上班時間，在每日上班八小時與不影響業務及服務之原則，自行訂定上下班時間，並報主管機關備</p>	<p>由現行條文第三十六條第二項移列，並配合納入勞動基準法之適用對象，明定漁會勞工之工作時間，均應依勞動基準法規定辦理。</p>

<p>第四十二條 漁會應依下列規定，辦理其勞工之出勤：</p> <p>一、漁會勞工應親自於漁會設置之出勤設備辦理簽到、簽退。</p> <p>二、人事管理人員應切實登記員工出勤及差假紀錄。</p> <p>三、總幹事應督同人事管理人員，隨時查勤，考核員工勤惰。</p> <p>漁會應保存其勞工簽到、簽退之出勤紀錄一年。</p>	<p>查。</p> <p>第三十六條 漁會為管理查核員工之差勤，應辦理下列事項：</p> <p>一、設置簽到（退）設備，供總幹事以外之員工辦理簽到、簽退。</p> <p>二、人事管理人員應管理員工出勤及差假紀錄。</p> <p>三、總幹事應督同人事管理人員，隨時查勤，考核員工勤惰。</p> <p>漁會得視業務實際情形，採行彈性上班時間，在每日上班八小時與不影響業務及服務之原則，自行訂定上下班時間，並報主管機關備查。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、查勞動基準法第三十條第五項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年」，爰對第一項第一款酌作文字修正，並增列第二項。</p> <p>三、現行條文第二項有關工作時間之規定，移列修正條文第四十一條。</p>
<p>第四十三條 漁會員工請假或出差，應事先填具請假單或公差單申請之。但遇有急病或緊急事故，得以口頭申請，並委託他人代辦或補辦請假手續。</p> <p>漁會員工辦理婚假、喪假、三日以上病假、產假、陪產假及安胎假之請假手續時，應提出有關證明文件。</p> <p>總幹事請假三日以上時，應向理事長申請之。</p>	<p>第三十七條 漁會員工之差假，應分別填具公差單或請假單，並覓妥代理人代理其職務，簽經總幹事核准行之。但非主管人員請假在一日以內者，得由各該直屬主管人員核准。</p> <p>總幹事請假在三日以上時，須由理事長核准。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、依內政部七十五年七月二十一日（七五）台內勞字第四二八〇五四號函規定：「有關勞工請假是否需要代理人一案，本部同意貴處說明二意見，不宜由勞工自行尋找代理人。」，爰刪除第一項請假應覓妥代理人之規定。</p> <p>三、考量倘遇緊急情事爰無法於事先辦妥請假或出差手續，爰於第一項增列代辦或補辦請假規定。</p> <p>四、請假事由應符合各該假別，為據實核給，對於漁會員工提出婚假、喪假、三日以上病假、產假、陪產假及安胎假等申請時，請假人員應提出相關證明文件，爰新增第二項。</p> <p>五、現行條文第二項移列修正條文第三項，文字未修正。</p>

<p>第四十四條 <u>漁會勞工之請假分為婚假、喪假、病假、事假、公假、生理假、產假、陪產假、安胎假及家庭照顧假，除第二項規定外，依勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法等相關規定辦理給假事宜。漁會總幹事之請假，比照之。</u></p> <p><u>中華民國一百零三年十二月三十一日在職且繼續於同一漁會工作之編制員工，其婚假、喪假、事假及產假，依下列規定辦理：</u></p> <p>一、<u>婚假：給婚假十四日，工資照給。除因特殊事由經總幹事核准延後給假者外，應自結婚之日起一個月內請畢。</u></p> <p>二、<u>喪假，得分次申請，工資照給，並應於喪亡之日起一百日內請畢，依下列規定給假：</u></p> <p>（一）<u>父母、配偶喪亡者，給喪假十五日。</u></p> <p>（二）<u>繼父母、配偶之父母、子女喪亡者，給喪假十日。</u></p> <p>（三）<u>祖父母、配偶之繼父母喪亡者，給喪假六日。</u></p> <p>（四）<u>曾祖父母、配偶之祖父母、兄弟姐妹喪亡者，給喪假五日。</u></p> <p>三、<u>事假：一年內合計不得超過十四日，前五日工資照給，自第六日起不給工資。</u></p>	<p>第三十八條 <u>漁會員工之給假，依下列規定辦理：</u></p> <p>一、<u>因事得請事假，每年准給五日。超過五日者，應按日扣除薪給。</u></p> <p>二、<u>因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性員工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算；超過者，以事假抵銷。患重病非短時間所能治癒者，需檢具合法醫療機構或醫師證明書，經總幹事核准得延長之；其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。請病假已滿延長期限仍不能銷假者，應予留職停薪；其留職停薪已逾一年期限者，予以辦理退休或資遣。</u></p> <p>三、<u>因結婚者，給婚假十四日，並自結婚之日起一個月內請畢。但有特殊事由經總幹事核准者，得延後給假。</u></p> <p>四、<u>因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，並得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、查勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法及其他相關規定業將勞工可請假別、日數、是否給薪等請假相關規定明確規範，爰配合修正各假別，並明列於修正條文第一項。</p> <p>三、為保障於在一百零四年一月一日適用勞動基準法前已在職並繼續於該漁會工作之編制員工之權益，爰將現行條文中有關婚假、喪假、事假及產假等規定移列修正條文第二項，並配合勞工請假規則之最低標準酌作修正。</p> <p>四、查行政院勞工委員會（現改制為勞動部）九十一年十月二十二日勞動三字第○九一○○五五○七七號令第一點：「勞動基準法第五十條及兩性工作平等法第十五條所稱『分娩』與『流產』，依醫學上之定義，妊娠二十週以上產出胎兒為『分娩』，妊娠二十週以下產出胎兒為『流產』。」即妊娠達二十週以上產出胎兒者，即視為分娩，爰刪除現行條文第一項第四款「懷孕滿五個月以上流產者」之規定。</p> <p>五、<u>現行條文第一項第七款有關因捐贈骨髓或器官者，因回歸以個人特別休假或事、病假處理，爰予以刪除。</u></p> <p>六、查行政院勞工委員會（現改制為勞動部）七十六年九月八日台（七六）勞動字第○九六二號</p>
--	---	--

<p><u>四、產假：</u></p> <p><u>(一)</u> 分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後。</p> <p><u>(二)</u> 分娩後，給娩假四十二日；<u>妊娠三個月以上未滿五個月流產者，應使其停止工作，給予產假二十一日；妊娠未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假十四日。產假應一次請畢。</u></p> <p><u>前項</u>各假別所定日數，扣除例假日。</p> <p>病假、事假、產前假，得以時計。婚假、喪假、陪產假，每次請假應至少半日。按時請假者，以規定辦公時間為準。</p>	<p>產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。</p> <p>五、因配偶分娩者，給陪產假二日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後三日內請畢，例假日順延之。</p> <p>六、因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假十日；曾祖父母、祖父母、兄弟姐妹、配偶之祖父母、配偶之繼父母死亡者，給喪假五日。除繼父母、配偶之繼父母，以漁會員工或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請。但應於死亡之日起百日內請畢。</p> <p>七、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假並應一次請畢。</p> <p>前項第一款所定准給事假日數，任職未滿一年者，依在職月數比例計算，比例計算後未滿半日者以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。</p> <p>第一項所定事假、病假及產前假，得以時計。婚假、陪產假及喪假，每次請假應至少半日。</p> <p>第一項所定給假，得扣除例假，按時請假者，以八小時為一日。</p>	<p>函：「一、勞工請假規則第四條及第七條規定勞工因普通傷病或因有事故必須親自處理者，全年得請普通傷病假或事假，係指勞工在事業單位該年度內，不論採歷年或會計年度，因有上述情形時即可請假，其日數之多寡各該條文已有明定，並無勞工於年度中途到職即按比例遞減核給請假日數之規定。」爰此，刪除現行條文第二項。</p> <p>七、現行條文第三項及第四項後段規定合併移列修正條文第四項，並酌作文字修正。</p> <p>八、現行條文第四項前段移列修正條文第三項，另有關延長病假因漁會納入勞動基準法適用對象後，員工之病假悉依勞工請假規則辦理，已明定於修正條文第一項，爰刪除現行條文第四項「但因病延長假期者，例假日均不予扣除」之規定。</p>
--	--	---

	請娩假、流產假、陪產假、三日以上病假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。	
<p>第四十五條 漁會員工有下列各款情事之一，依實際需要給予公假：</p> <p>一、奉派參加政府或漁會召集之集會。</p> <p>二、參加政府或漁會舉辦與職務有關之考試。</p> <p>三、依法受各種兵役召集。</p> <p>四、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練、講習或授課。</p> <p>五、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>六、應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，經總幹事核准者。</p> <p>七、基於法定義務出席作證、答辯。</p> <p>八、因法定傳染病經衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p> <p>九、其他依法令應給予公假之事由。</p>	<p>第三十九條 漁會員工有下列各款情事之一，依實際需要給予公假：</p> <p>一、奉派參加政府或漁會召集之集會。</p> <p>二、參加政府或漁會舉辦與職務有關之考試。</p> <p>三、依法受各種兵役之召集。</p> <p>四、參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內者。</p> <p>六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練、講習。</p> <p>七、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>八、應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，經總幹事核准。</p> <p>九、基於法定義務出席作證、答辯。</p> <p>十、因法定傳染病經衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人而罹病者，不給予公假。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、有關參加各類公職人員選舉罷免投票日，應依據勞動基準法規定之給假原則及內政部七十四年十一月八日(七四)台內勞字第三五七〇九一號函規定辦理相關休假事宜，非以公假辦理，爰刪除第四款。</p> <p>三、查勞工請假規則第六條規定：「勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假」，爰有關現行條文第五款之情形，應回歸修正條文第四十三條之病假給予公傷病假辦理，爰予以刪除。</p> <p>四、有關應給予公假之事由，除本辦法之規定外，其他依法令應給予公假者亦應依規定辦理，爰新增第八款。</p> <p>五、現行條文第六款至第九款移列修正條文第四款至第七款，並酌做修正。</p> <p>六、現行條文第八款前段移列至修正條文第六款，現行條文第九款移列修正條文第八款並酌做修正。</p>
<p>第四十六條 漁會員工得依性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法申請育嬰留職停薪。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有關育嬰留職停薪之規定，於性別工作平等法及育嬰留職停薪辦法等相關規定已有明定，為使漁會辦理員工育嬰留職停薪作業時能符合相</p>

		關法規之規範，爰新增本條規定，由漁會逕依上開規定辦理。
第四十七條 漁會勞工之例假，依勞動基準法及其相關法令規定辦理。漁會總幹事之例假，比照之。		一、本條新增。 二、勞動基準法中對勞工例假已有規定，漁會應依相關規定辦理，總幹事之例假亦比照之，爰新增本條。
第四十八條 紀念日、勞動節日及其他由中央勞動主管機關規定應放假之日，均應休假。		一、本條新增。 二、查勞動基準法第三十七條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」，次查勞動基準法施行細則第二十三條已將勞動基準法第三十七條規定應放假之紀念日予以明確訂定，爰配合新增本條。
第四十九條 漁會勞工在同一漁會繼續工作满一定期間者，其每年之特別休假，除第二項規定外，依勞動基準法規定辦理。漁會總幹事之特別休假，比照之。 中華民國一百零三年十二月三十一日在職且繼續於同一漁會工作之編制員工每年特別休假日數，得按其至年終連續服務之編制員工年資，依下列規定辦理： 一、滿一年者，第二年起七日。 二、滿三年者，第四年起十四日。 三、滿五年者，第六年起二十一日。 四、滿九年者，第十年起二十八日。 五、滿十四年者，第十五年起三十日。 六、於一百零三年二月以後到職者，按當月至	第四十條 漁會員工至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給休假七日；滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日；滿五年者，第六年起，每年應給休假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。 新進員工於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休假，第三年一月起，依前項規定給假。 前二項休假日數之計算應扣除例假。 休假得依業務需要由總幹事分配輪休，每年至少應休假十四日，未達休假十四日資格者，應全部休畢；應休假期間漁會得視財務狀況酌予發給旅遊補助費。前述應休假日數以外之休假，當年未休假	一、條次調整。 二、漁會勞工在同一漁會繼續服務滿一定期間者給予之休假，配合勞動基準法名稱，修正為特別休假，且每年應給予之特別休假日數，在漁會自中華民國一百零四年一月一日起適用勞動基準法後，即應依勞動基準法第三十八條規定辦理，總幹事之特別休假亦比照之，爰新增第一項。 三、考量一百零四年一月一日起適用勞動基準法前已在職並繼續於該漁會工作之編制員工權益，爰將現行規定移列修正條文第二項。 四、參照內政部七十五年一月十六日(七五)臺勞字第三七九三五四號函略以：「勞工特別休假旨在調劑身心，從而提高工作效率」，故特別休假應

<p>年終之在職月數比例於一百零四年一月起核給休假，且不得低於勞動基準法規定。 <u>編制員工特別</u>休假期間，漁會得視財務狀況發給旅遊補助費。</p>	<p>之日數，應按薪給核發不休假獎金。 休假期間漁會遇有緊急事故，得隨時通知其銷假，並保留其休假權利。</p>	<p>以全部休畢為原則，爰刪除現行條文第一項第四款有關至少應休十四日之日數之規定。另現行條文第四項得發給旅遊補助費移列修正條文第三項，並酌做文字修正。 五、另現行條文第五項有關漁會因遇特殊情況擬辦理銷假之規定，於勞動基準法中已有明確規範，漁會應依該法之規定辦理，爰予以刪除。</p>
<p><u>第五十條</u> 漁會總幹事任期屆滿、出缺或停職時，應就漁會編制員工職務歸級表，依主任秘書、秘書、會務部門主管之順序代理總幹事職務，並報理事會及主管機關備查。 漁會無前項合格之代理人員時，由理事長就編制員工最高職等最高者指定之。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u> 二、查漁會法施行細則第二十條第三項規定：「總幹事任期屆滿或出缺時，應就漁會員工歸級表由秘書、會務部門主管之順序暫行代理，其代理期間，至新任總幹事依法聘任或遴選合格人員依法派代時為止。」，就總幹事任期屆滿或出缺時之代理順序明確規範，並考量停職與現行條文第二十九條所定因故不能執行職務之情形，與請假、特別休假、出差等情形不同，爰將總幹事停職併同任期屆滿及出缺之情形新增於本條，以明確倘有上述情況時總幹事之代理順序。</p>
<p><u>第五十一條</u> 漁會總幹事因請假、特別休假、出差等致不能執行職務時，<u>由漁會總幹事指定部門主管以上人員代理之。但不能執行職務連續達七日以上者，準用前條規定代理之。</u> 漁會無前項合格之代理人員時，由總幹事就編制員工職等最高者指定</p>	<p><u>第二十九條</u> 漁會總幹事因故不能執行職務時，總幹事應就秘書及會務部門主管等順序，指定代理人兼代總幹事職務，並報理事會及主管機關備查。 總幹事不依前項規定指定或無法指定時，由理事長指定之，並報主管機關備查。</p>	<p>一、條次調整。 二、為將現行條文第一項有關「因故」所指事由明確化，並考量漁會實務執行，爰將不能執行職務之情形依日數劃分，未達七日者，由總幹事指定部門主管以上人員代理；倘連續達七日以上，則應準用修正條文</p>

<p>之。但總幹事不予指定或無法指定時，由理事長指定之。</p>		<p>第五十條依漁會法施行細則所定之代理程序辦理。</p> <p>三、修正總幹事因故不能執行職務時，其得擇定之代理對象規定，修正第一項及第二項規定。</p>
<p><u>第五十二條 漁會勞工應準時上、下班，並依規定按時打卡或簽到；有關遲到、早退、曠工（職）之規定如下：</u></p> <p><u>一、於規定上班時間後一定時間以內出勤者，視為遲到。但偶發事件經單位主管核准當日補請假者，視為請假。</u></p> <p><u>二、於規定下班時間前一定時間以內無故擅離工作場所者，視為早退。</u></p> <p><u>三、未經辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠工（職）論。</u></p> <p><u>四、於工作時間內未經准許或辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期間以曠工（職）論。</u></p> <p><u>五、有關遲到、早退之時間，及曠工之日或期間，不給付薪資。</u></p> <p><u>前項第一款及第二款所定一定時間應訂明於工作規則。</u></p>	<p>第四十一條 未辦請假手續而擅離職守、假期已滿仍未銷假或請假有虛偽情事者，均以曠職論。</p> <p><u>前項所定曠職以時計算，累積滿八小時以一日計。</u>曠職者，應扣發薪給，一年內曠職七日以上者，應予解聘、解僱。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、依勞動部一百零三年五月編印之工作規則參考手冊中，對於一般出勤有關遲到早退之規範文字修正本條。</p> <p>三、另因勞工遲到、早退及曠工之日或期間，並未依勞動契約提供勞務，故該期間不給付薪資，新增於修正條文第一項第五款。</p>
<p><u>第五十三條 漁會值勤分假日值勤及夜間值勤，由漁會自行訂定值勤規定並排定輪值次序。但已委請合格保全業服務之漁會，經理事會審定後，得免予值勤。</u></p>	<p><u>第四十二條 漁會值勤分假日值勤及夜間值勤，由漁會訂定值勤規定並排定輪值次序。但已委請合格保全業服務之漁會，經理事會審定後，免予值勤；設有信用部者，其信用部與分部之值勤，應依農業金融主管機關訂定之安全維</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、查目前未訂定要求信用部辦理安全維護之值勤規定，爰刪除後段文字。</p> <p>三、漁會應依據內政部七十四年十二月五日（七四）台內勞字第三五七九七二號函頒之「事業單位</p>

	護相關規定辦理。	實施勞工值日（夜）應行注意事項」辦理值勤相關事宜。
第七章 考核及獎懲	第八章 考核獎懲	章次移列，章名未修正。
第五十四條 漁會編制員工之考核獎懲由總幹事為之，總幹事之考核獎懲由理事會為之。總幹事之工作考核應以漁會年度考核評定結果為準。	第四十三條 漁會員工之考核獎懲由總幹事為之；總幹事之考核獎懲由理事會為之。 總幹事之工作考核應以漁會年度考核評定結果為準。	一、條次調整。 二、本條配合修正條文第二條對本辦法規範之人員名詞定義，爰酌作文字修正。
第五十五條 漁會編制員工有下列情形之一者，漁會不得視為缺勤而影響其考核或為其他不利之處分： 一、依性別工作平等法第十四條至第二十條規定提出請求。 二、因職業災害治療休養而由漁會給予公傷病假。		一、本條新增。 二、查性別工作平等法第二十一條第一項規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」，同條第二項規定：「受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」，已明確規定有關對促進工作平等設定之措施，爰增列第一款。另查勞動部八十二年三月十六日台（八二）勞動二字第一四五〇八號函規定後段略以：「…。在公傷病假醫療休養期間不能工作，並非勞工不願工作，不應視為缺勤而影響其年終考核獎金之發給及晉薪之機會」，已敘明雇主不得給予不利處分之情形，爰增列第二款。為提醒漁會注意上述規定，爰新增本條。
第五十六條 漁會編制員工，其考核分為平時考核與年度考核。 平時考核至少每六個月辦理一次。 年度考核於每年年終時，對該年度十二月一日仍在職，且於該年度服務	第四十四條 漁會員工之考核，分為平時及年度考核。平時考核每四個月辦理一次；年度考核於每年年終時依據平時考核成績辦理，並依下列規定評定等級予以獎懲： 一、優等：年度考核九十	一、條次調整。 二、第一項分列三項，另為明確受考核對象，酌作文字修正。 三、終止勞動契約應符合勞動基準法或漁會法之規定，爰將現行條文第一項第五款有關解聘或解

<p>滿六個月以上者，按其平時考核辦理，依下列規定評定等級予以獎懲：</p> <p>一、優等：年度考核九十分以上者，其人數不得超過受考人數百分之二。經考核列優等者加三薪點。</p> <p>二、甲等：年度考核八十分以上未滿九十分者。經考核列甲等者加二薪點。</p> <p>三、乙等：年度考核七十分以上未滿八十分者。經考核列乙等者加一薪點。</p> <p>四、丙等：年度考核六十分以上未滿七十分者。經考核列丙等者不加薪點。</p> <p>五、丁等：年度考核五十分以上未滿六十分者。經考核列丁等者降一職等。</p> <p>六、戊等：年度考核未滿五十分者。經考核列戊等者降二職等。</p> <p>漁會該年度決算虧損者，其編制員工之年度考核均不得列甲等以上。</p> <p><u>年度考核列丁等或戊等並降職等者，於降等後，須繼續於漁會服務滿三年，始取得晉升一職等資格。</u></p>	<p>分以上者，其人數不得超過百分之二。經考核列優等者，加三薪點。</p> <p>二、甲等：年度考核八十分以上未滿九十分者。經考核列甲等者，加二薪點。</p> <p>三、乙等：年度考核七十分以上未滿八十分者。經考核列乙等者，加一薪點。</p> <p>四、丙等：年度考核六十分以上未滿七十分者。經考核列丙等者，不加薪點。</p> <p>五、丁等：年度考核未滿六十分者。經考核列丁等者，<u>應予解聘或解僱。</u></p> <p><u>漁會新進員工服務滿六個月以上，始得參加年度考核。</u></p> <p>漁會該年度決算虧損者，其總幹事及員工之年度考核，均不得考列甲等以上。</p>	<p>僱之懲處規定，修正為降職等及降薪點之方式辦理。並依漁會實務，對評定等級增列戊等。</p> <p>四、另依漁會實務，並為劃分不同表現之考核結果，爰於丁等以下新增戊等，修正條文第三項第六款明定考列戊等者並予以降二職等，仍暫支原薪點。</p> <p>五、現行條文第二項規定，已於修正條文第四條第二項、第十五條第二項及第十八條第三項規範，爰刪除之。</p> <p>六、現行條文第三項移列第四項，並酌做文字修正。</p> <p>七、經考核予以降職等者，於降等後，需再繼續服務滿三年，方取得晉升一職等之資格。亦即考列丁等者，需服務滿三年方能取得晉升回原職等之資格；考列戊等者，至少需服務滿六年方能取得晉升回原職等之資格。尚未晉升回任原職等之期間，年終考核列乙等以上，但因其所支薪點已超過降級後之職等最高年功點者，不加薪點，改發久任獎金。</p>
<p>第五十七條 漁會編制員工之年度考核擬列優等者，其受考人在考核年度內，應具有下列情事之一：</p> <p>一、獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵。</p> <p>二、<u>對本職業務或與本職有關學術成果，獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術</u></p>	<p>第四十五條 漁會員工之年度考核，應有下列情形之一，始得評列優等：</p> <p>一、獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵。</p> <p>二、對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確受考核對象，爰配合修正條文第二條之名詞定義，酌作文字修正。另第一項第二款將<u>學術成果與創新成果</u>分列二款，並酌作文字修正。第一項第三款至第八款款次移列第四款至第九款，文字未修正。</p> <p>三、查修正條文第六十二條</p>

<p><u>團體，評列為最高等級，並頒給獎勵。</u></p> <p><u>三、對本職業務或與本職有關研究創新成果，獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵。</u></p> <p><u>四、主辦業務經中央主管機關或主管機關評定成績特優。</u></p> <p><u>五、對所主持或交辦重要專案工作，規劃周密，經認定如期圓滿達成任務有具體績效。</u></p> <p><u>六、對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效。</u></p> <p><u>七、負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效卓著，有具體事蹟。</u></p> <p><u>八、擔任主管職務領導有方，績效優良。</u></p> <p><u>九、辦理漁民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟。</u></p> <p>漁會編制員工在考核年度內，有下列情事之一者，不得列甲等以上：</p> <p>一、受刑事或專案懲處。</p> <p>二、當年度未參加與職務有關之訓練或講習，或參加訓練、講習時數合計未達十六小時。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>四、事假超過五日或曠工達一日。</p> <p>五、辦理漁民服務業務，態度惡劣，影響漁會聲譽，有具體事證。</p>	<p>體，評列為最高等級，並頒給獎勵。</p> <p>三、主辦業務經主管機關評定成績特優。</p> <p>四、對所主持或交辦重要專案工作，規劃周密，如期圓滿達成任務有具體績效。</p> <p>五、對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行確有績效。</p> <p>六、負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效卓著，有具體事蹟。</p> <p>七、擔任主管職務領導有方，績效優良。</p> <p>八、辦理漁民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟。</p> <p>漁會員工在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等以上：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分。</p> <p>二、無故未參加與職務有關之訓練或講習。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>四、事、病假合計超過五日或曠職達一日。</p> <p>五、辦理漁民服務業務，態度惡劣，影響漁會聲譽，有具體事證。</p> <p>前項第四款有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。</p>	<p>第四項規定，一般之懲戒在同一年度之功過得相抵，犯有重大過失採取專案懲戒者不得相抵。故該年度倘有一般懲戒之情事，但另有獎勵得與之相抵者，得免受不得考列甲等以上之限制，惟專案懲戒係指重大過失，倘有此情形仍應不得考列甲等，爰修正第二項第一款。</p> <p>四、查修正條文第五十五條已規範漁會編制員工依性別工作平等法第二十一條提出請求，或因職業災害治療休養而由漁會給予公傷病假時，漁會不得依上述事由視員工為缺勤而影響員工之考核或對員工有其他不利之處分，爰第三項所定不得考列甲等以上之事由中，有關事、病假日數計算之應排除假別，增列公傷病假。</p>
--	--	---

<p>前項第四款有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及公傷病假之日數。</p>		
<p><u>第五十八條</u> 漁會編制員工之年度考核列丁等者，須以受考人在考核年度內，具有下列情事之一者為限：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有具體事證。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有具體事證。</p> <p>三、怠忽職守，稽延業務，造成重大不良後果。</p> <p>四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害漁會聲譽，有具體事證。</p> <p><u>五、其平時考核獎懲抵銷後，累積有大過一次以上者。</u></p> <p><u>漁會編制員工之年度考核列戊等者，須以受考人在考核年度內，具有下列情事之一者為限：</u></p> <p><u>一、無正當理由繼續曠工二日或一個月內曠工達四日者。</u></p> <p><u>二、其平時考核獎懲抵銷後，累積有記大過兩次以上者。</u></p>	<p>第四十六條 漁會員工之年度考核擬列丁等者，以受考人在考核年度內，有下列情事之一並有具體事證：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大。</p> <p>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果。</p> <p>四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害漁會聲譽。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確受考核對象，爰配合修正條文第二條之名詞定義，酌作文字修正。</p> <p>三、另配合考核評定等級修正後增列戊等，爰依農會實務需求，以當年度平時考核獎懲抵銷後，累積有大過一次以上列為考列丁等；累積有大過兩次以上列為考列戊等之要件。分別增訂於修正條文第一項第五款及第二項第二款。</p> <p>四、查勞動基準法第十二條第一項規定雇主得不經預告終止勞動契約之情形中，第六款規定：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，訂定修正條文第二項第一款。</p>
<p><u>第五十九條</u> 經考核應加薪點超過本職最高年功薪點時，每加一薪點改發半個月薪資之<u>久任獎金</u>。</p>	<p>第四十七條 經考核應加薪點超過本職最高年功薪點時，每加一薪點改發半個月薪給之考核獎金。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、漁會編制員工倘因考核應加薪點已超過本職最高年功薪點而無法配合辦理時，應將無法增加之薪點改為獎金發放，為明確該獎金發放原因，爰酌作文字修正。</p>
<p><u>第六十條</u> 漁會編制員工有下列情形之一者，應予獎勵：</p> <p>一、在業務上有重大改進</p>	<p>第四十八條 漁會員工有下列情形之一者，應予獎勵：</p> <p>一、在業務上有重大改進</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確本條規範對象，配合修正條文第二條之名詞定義，爰序文酌作</p>

<p>或發明，貢獻漁會。</p> <p>二、防止損害揭發弊端，消弭或減輕漁會損害。</p> <p>三、處理特殊艱難事件，有功於漁會。</p> <p>四、領導推行工作有成效。</p> <p>五、遇意外事故，應付得宜或奮勇搶救，減少漁會損失。</p> <p>六、維護漁會財務，減少浪費有顯著成效。</p>	<p>或發明，貢獻漁會。</p> <p>二、防止損害揭發弊端，消弭或減輕漁會損害。</p> <p>三、處理特殊艱難事件，有功於漁會。</p> <p>四、領導推行工作有成效。</p> <p>五、遇意外事故，應付得宜或奮勇搶救，減少漁會損失。</p> <p>六、維護漁會財務，減少浪費有顯著成效。</p>	<p>文字修正。</p>
<p><u>第六十一條</u> 漁會編制員工有下列情形之一者，應予懲處：</p> <p>一、利用職權營私舞弊，或挪用公款、公物。</p> <p>二、貽誤要公或擅離職守。</p> <p>三、不依規定處理業務，致生損害於漁會。</p> <p>四、疏於防範或管理不善，致漁會損失或釀成意外災害。</p> <p>五、行為不檢或品行不端。</p> <p>六、態度傲慢，行為粗暴，不服調遣。</p> <p>七、參加訓練或講習成績不及格。</p> <p>八、<u>曠工</u>。</p> <p>九、<u>有其他業務上失職行為</u>。</p> <p>漁會編制員工有前項各款情形，或依<u>第八條</u>及<u>第二十五條</u>規定計算事項有虛偽情事，致漁會發生損害時，有關員工應負賠償及法律責任。</p>	<p><u>第四十九條</u> 漁會員工有下列情形之一者，應予懲戒：</p> <p>一、利用職權營私舞弊，或挪用公款、公物。</p> <p>二、貽誤重要公務或擅離職守。</p> <p>三、不依規定處理公務，致生損害於漁會。</p> <p>四、疏於防範或管理不善，致漁會損失或釀成意外災害。</p> <p>五、行為不檢，<u>賭博冶遊</u>，品行不端。</p> <p>六、態度傲慢，行為粗暴，不服調遣。</p> <p>七、參加訓練或講習成績不及格。</p> <p>八、有其他業務上失職行為。</p> <p>漁會員工有前項各款情形，致漁會發生損害時，有關人員應負賠償及法律責任。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確本條規範對象，配合修正條文第二條之名詞定義，爰酌作文字修正。</p> <p>三、第一項第五款所定<u>賭博冶遊文義未明</u>，且應符合行為不檢範疇爰刪除之。</p> <p>四、無故曠職屬員工失職行為，爰新增第一項第八款。</p> <p>五、現行條文第一項第八款移列修正條文第一項第九款，文字未修正。</p>
<p><u>第六十二條</u> 漁會編制員工之平時獎懲應依功過輕重按下列方法辦理：</p> <p>一、獎勵：嘉獎、記功、記大功。</p> <p>二、懲戒：申誡、記過、記大過。</p> <p>前項獎懲以<u>同一漁會</u></p>	<p><u>第五十條</u> 漁會員工之獎懲應依功過輕重，按下列規定辦理：</p> <p>一、獎勵：嘉獎、記功、記大功。</p> <p>二、懲戒：申誡、記過、記大過、降級、<u>解聘</u>或<u>解僱</u>。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確本條規範對象，配合修正條文第二條之名詞定義，酌作文字修正。</p> <p>三、有關解聘或解僱，應依勞動基準法有關終止勞動契約之相關規定辦</p>

<p>所為者為依據，平時獎懲並為年度考核之主要依據。</p> <p>嘉獎三次換算記功一次，記功三次換算記大功一次，申誡三次換算記過一次，記過三次換算記大過一次。</p> <p>同一年度功過，得以相抵。但犯有重大過失，經專案懲處者，不得相抵。</p> <p><u>漁會應就編制員工之獎懲基準訂定要點，經理事會審定後，報請主管機關備查。</u></p>	<p>前項所定獎懲以同一漁會所為者為依據，平時獎懲並為年度考核之主要依據。</p> <p>嘉獎三次換算記功一次，記功三次換算記大功一次，申誡三次換算記過一次，記過三次換算記大過一次。同一年度累記大過二次者，應予解聘或解僱，功過得以相抵。但犯有重大過失，經專案考核或一次記大過二次者，不得相抵。</p>	<p>理，爰將第一項懲戒之辦理方式及三項有關同一年度記大過二次者，應予解聘或解僱之規定，予以刪除。</p>
<p><u>第六十三條</u> 漁會員工有違法失職，涉及民事或刑事責任者，<u>漁會應依法辦理並進行追償</u>，如有延誤，由總幹事負責；總幹事由理事長負責。</p>	<p><u>第五十一條</u> 漁會員工違法失職，涉及民事或刑事責任者，應即依法訴究，如有延誤，由總幹事負責；其為總幹事者由理事長負責。</p>	<p>條次調整，並酌作文字修正。</p>
<p><u>第八章</u> 退休、職業災害補償、撫卹及資遣</p>	<p><u>第九章</u> 資遣、退休、撫卹</p>	<p>章次移列，章名並酌作文字修正。</p>
	<p><u>第五十二條</u> 漁會應在用人費中，按員工每人每年一・五個月薪給標準，提撥準備金，並設專戶存儲，以備支付員工資遣費、退休金或撫卹金。</p> <p>前項資遣費、退休金或撫卹金之支付，應以提存準備金及其孳息為限。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、查勞工退休金條例第一條第二項規定：「勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定」，次查同條例第六條第二項規定：「除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度」，故有關員工退休金制度，自一百零四年一月一日適用勞動基準法起，必須依勞工退休金條例規定辦理，由漁會為員工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，爰刪除本條。</p>
<p><u>第六十四條</u> 漁會編制員工適用勞動基準法後仍繼續</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、查勞動基準法第八十四</p>

<p>於漁會服務者，其適用勞動基準法前之工作年資（以下簡稱編制員工舊制年資），依本辦法中華民國九十七年二月五日修正發布之第五十六條、第五十七條及第五十八條第二項規定之退休金計算方式，結算編制員工舊制年資。</p> <p>前項結算金額，應於中華民國一百零四年一月三十日以前，由漁會資遣、退休、撫卹準備金專戶發給。</p> <p>漁會資遣費、退休金、撫卹金之準備金專戶，不足支應前項規定發給者，得依序以淨值轉銷及借款方式辦理。</p> <p>依前項規定仍不足支應者，得與編制員工協商，研擬舊制年資退休金補足計畫提送主管機關核備，分五年辦理。協商不成者，依本辦法中華民國九十七年二月五日修正發布之第五十六條第三項辦理。</p>		<p>條之二規定略以：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。…」。</p> <p>三、基上，漁會編制員工在適用勞動基準法以前之工作年資，應依本辦法現行規定計算。並參照勞工退休金條例第八條之精神，爰規定一百零三年十二月三十一日仍在職之編制員工，其至該日之服務年資（即編制員工舊制年資），應依本辦法於現行條文第五十六條、第五十七條及第五十八條第二項規定之退休金計算方式辦理編制員工舊制年資結算，爰新增第一項。</p> <p>四、漁會辦理編制員工舊制年資結算後，該結算金額應發給編制員工，並應在一定期間內辦理完畢，爰於第二項規定訂定辦理期間。</p> <p>五、另於一百零三年十二月三十一日前，依現行規定辦理轉任之漁會編制員工，其在轉任前由原漁會依現行條文第五十六條第五項規定儲存之金額，亦應由原任漁會發給。</p> <p>六、漁會辦理員工舊制年資結算後之發給事宜，應由資遣、退休、撫卹準備金專戶支應，考量部分漁會資遣、退休或撫卹準備金專戶提撥不</p>
--	--	--

		<p>足，無法逕由其專戶所有金額完成結算發給程序，爰於第三項訂定該等漁會得依序以淨值轉銷、借款方式辦理結算發給作業。</p> <p>七、少數漁會因淨值仍不足以因應一百零四年一月底前辦理員工舊制年資結算後之發給事宜，考量該等漁會之退休高峰多為一百零八年以後，為不影響漁會營運，經本會漁業署與直轄市、縣(市)政府協調該等漁會，原則同意在與編制員工協商後，提舊制年資退休金補足計畫提送主管機關核備，分五年補足舊制年資退休金；惟若編制員工不願延後發給，則依現行條文第五十六條第三項規定，在現有資遣、退休、撫卹準備金專戶總額範圍內，得由漁會降低發給基準或訂定次序辦理之，爰新增第四項。</p>
<p>第六十五條 中華民國一百零三年十二月三十一日有辦理漁會退休員工退休金優惠存款之漁會，得視財務狀況，決定編制員工舊制年資結算金額是否適用漁會退休員工退休金優惠存款福利制度。</p> <p>漁會編制員工為參加前項福利制度，應將其依前條第一項規定所領取之舊制年資退休金儲存於漁會信用部，俟其退休時，漁會仍有辦理農會退休員工退休金優惠存款福利制度者，該筆存款之本金應納入前項福利制度適用範圍。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、查有部分設有信用部之漁會，目前有為其退休編制員工開辦較優惠之存款利率以照顧退休員工，爰為保障一百零三年十二月三十一日在職且繼續於同一漁會工作之編制員工，其舊制年資仍可享有相同權益，爰新增本條。</p> <p>三、優惠存款係漁會提供員工之福利，故由各漁會視其財務狀況衡酌辦理。</p> <p>四、前開舊制年資退休金仍維持現行退休員工優惠存款之福利，有關納入</p>

<p>前項存款本金，一經領出，不得再行納入退休金優惠存款適用範圍；其退休前於在職期間質借，尚未清償之存款本金金額者，亦同。</p> <p>第二項編制員工非以退休方式與漁會終止勞動契約者，不適用前三項優惠存款福利制度。</p>		<p>該福利制度範圍依修正條文第六十四條第一項規定所領之舊制年資結算金額為限。</p> <p>五、參照現行退休金專戶制度模式，編制員工應將其未來退休時擬申請優惠存款利率之金額，自結算後即轉入漁會信用部辦理存款，並俟其退休時，始得將該筆本金以退休優惠存款利率計息，至於在職期間存款所生孳息不予計入退休金優惠存款福利之適用範圍。</p> <p>六、依修正條文第六十四條第一項規定所領之舊制年資結算金額，倘編制員工於退休前有將本金領出之情形時，領出之金額即不再屬於退休金優惠存款適用範圍；在職期間以質借方式借款，且於退休時未辦理清償之本金金額，亦同。</p> <p>七、當編制員工於漁會退休前與漁會終止勞動契約，因其未達退休要件並完成退休程序，故即喪失本條退休金優惠存款福利制度之適用資格。</p>
<p>第六十六條 漁會應設置職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶，該專戶金額以最高設置員額及提撥總用人費計算基準中所定上年度總收益百分之二計算之，且不得低於新臺幣二百萬元。</p> <p>前項職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶之金額，漁會應自中華民國一百零四年起，逐年達成</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量漁會遇有資遣員工，或員工發生職業災害、在職病故等漁會須辦理職災補償及撫卹時所需之經費來源，爰設置職災補償、資遣及撫卹準備金專戶（以下簡稱本專戶），以為支應。</p> <p>三、查職業傷害之死亡補償為本專戶支應項目最高金額參照該補償金額予</p>

<p>下列額度：</p> <p>一、一百零四年：上年度總收益百分之〇·四，且不得低於新臺幣四十萬元。</p> <p>二、一百零五年：上年度總收益百分之〇·八，且不得低於新臺幣八十萬元。</p> <p>三、一百零六年：上年度總收益百分之一·二，且不得低於新臺幣一百二十萬元。</p> <p>四、一百零七年：上年度總收益百分之一·六，且不得低於新臺幣一百六十萬元。</p> <p>五、一百零八年：上年度總收益百分之二，且不得低於新臺幣二百萬元。</p> <p>漁會應於每年底檢視職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶，未達前項所定額度者，應由當年度總用人費予以補足；已達前項所定額度者，超過之金額得作為後續年度提撥漁會員工之退休金使用。</p>		<p>以訂定。該補償金額之計算，依勞動基準法序文但書及第四款規定，漁會應支應五個月工資之喪葬費及四十個月平均工資之死亡補償，其屬同一事故，漁會依勞工保險條例或其他法令規定，支付費用補償，得予以抵充。爰以四十個月平均工資之死亡補償，並以員工平均薪資五萬元計算，最低應備金額訂為新臺幣二百萬元。另考量倘漁會營運規模較大者，對於本專戶應設置相對較高之提撥金額，爰以最高設置員額及提撥總用人費計算基準中所定上年度總收益百分之二或新臺幣二百萬元兩者額度中取較高者，為各漁會提撥金額標準。</p> <p>四、本專戶經費，依修正規定第六十七條規定，結清編制員工舊制年資退休金後之原資遣、退休、撫卹準備金專戶剩餘金額應優先轉入本專戶。另考量剩餘金額尚不足標準或無剩餘金額，可能無法於一年內達到第一項所定標準，自一百零四年至一百零八年共五年完成，並訂定分年度應達成目標值，由漁會於各年度總用人費中逐年完成提撥作業。</p> <p>五、漁會應於每年底檢視本專戶，未達第二項所定金額者應隨時由該年度總用人費中編列經費予以補足，俾能隨時辦理相關必要之經費支應。</p>
--	--	--

		六、本專戶經費已達第二項所定標準金額者，超過之金額得由漁會運用作為後續年度辦理為漁會員工提撥退休金至勞退專戶之經費運用。
第六十七條 本辦法中華民國一百零四年一月一日修正施行前之資遣、退休、撫卹準備金專戶，於結算完畢有剩餘者，剩餘金額應轉入職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶。		一、本條新增。 二、修正條文第六十六條已明定漁會應設置職災補償、資遣及撫卹準備金專戶之規定，備以支付員工職災補償或資遣費用等相關支出。 三、故為充實上開專戶，原資遣、退休、撫卹專戶辦理結算完畢後，倘有剩餘金額，應轉入職業職災補償、資遣及撫卹準備金專戶使用。
第六十八條 漁會勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，漁會應依勞動基準法及職業災害勞工保護法及其相關法令規定辦理。 <u>漁會總幹事之職業災害補償，比照之。</u> 在職之漁會員工遇非職業災害死亡時，漁會應一次給予新臺幣五十萬元之撫卹金。 漁會辦理前二項事宜所需職業災害補償及撫恤金，應由職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶支應；漁會有為員工投保商業保險或以其他方式，並由該保險或以其他方式支付撫卹金者，得抵充之。 撫卹金之受領順位，依民法規定辦理。 漁會為其員工辦理投保商業保險或以其他方式之經費，應由總用人費支應。	第五十五條 漁會員工有下列情形之一者，應給與一次撫卹金： 一、因公死亡。 二、在職病故。	一、條次調整。 二、未來有關漁會漁會員工因遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，應依勞動基準法等相關規定中有關職業災害補償之規定辦理相關之補償或喪葬費，另總幹事亦為漁會員工之一，爰亦依上開規定比照辦理，爰修正第一項。 三、另查勞動基準法第七十條第八項規定之工作規則應訂立災害傷病補償及撫卹之事項，基於在職漁會員工對漁會之服務貢獻，其因非職業災害死亡時，漁會應一次給予新臺幣五十萬元之撫恤金，爰增訂第二項。 四、查勞動基準法第五十九條序文規定略以：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事

		<p>故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：…」，故漁會應依同條各款規定，由「職業災害補償、資遣及撫卹準備金專戶」支應職業災害補償費用或撫卹金，倘漁會有為員工投保商業保險或參加全國農會辦理之各級農會互助保證中加繳員工生命互助費，於漁會員工遭遇事故而給予給付者，依同條但書規定，該給付金額可作為抵充，爰增訂修正條文第三項。</p> <p>五、撫卹金之受領順位，依民法有關繼承之規定辦理，爰增訂於第四項後段。</p> <p>六、漁會為其員工投保商業保險或其他方式之保費，因屬漁會人事費用，應由總用人費支應，爰增訂第五項。</p>
<p>第六十九條 漁會適用勞動基準法後，應依勞工退休金條例規定，為勞工按月提繳退休金，儲存於勞動部勞工保險局(以下簡稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶。</p> <p>前項退休金提繳率，依下列規定辦理，並由漁會視其財務狀況，提經理事會通過：</p> <p>一、除總幹事外之聘任人員：</p> <p>(一)一百零三年十二月三十一日在職且繼續於同一漁會工作者：百分之十二至百分之十</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、查勞工退休金條例第十四條規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」。</p> <p>三、考量漁會經營之人事負擔，漁會得依其財務狀況在本辦法規定範圍內決定漁會勞工退休金之提繳率。同時顧及在一百零四年一月一日起納入勞動基準法適用範圍前即已在漁會任職且繼續於同一漁會工作之編制員工權益，經與漁會界共同討論，訂定本條漁會勞工退休金提撥</p>

<p>八。</p> <p>(二) 一百零四年一月一日以後至漁會任職者：百分之九至百分之十五。</p> <p>二、技工、工友：</p> <p>(一) 一百零三年十二月三十一日在職且繼續於同一漁會工作者：百分之十二至百分之十八。</p> <p>(二) 一百零四年一月一日以後至漁會任職者：百分之六至百分之九。</p> <p>三、特約人員：百分之六至百分之九。</p> <p>漁會調整退休金提繳率時，應提經理事會通過後辦理。</p>		<p>率。</p> <p>四、勞工退休金條例第十五條對於調整勞工退休金提繳率已有規範，另勞工退休金提繳無涉及預算審查，依漁會法及相關規定無經費相關之職權，爰於第三項增訂應由理事會通過。</p>
<p>第七十條 漁會應為總幹事提撥退休金，並設置專戶儲存。</p> <p>前項退休金之提撥率，應比照前條第二項第一款聘任人員退休金提繳率之規定辦理。</p> <p>漁會依勞工退休金條例第十四條第二項規定為總幹事提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶者，該提繳金額應自第一項提撥之退休金撥抵，撥抵後之剩餘金額仍應儲存於漁會設置之總幹事退休金專戶。</p> <p>總幹事退休金專戶金額，於總幹事與漁會終止委任關係時，由總幹事領取。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、總幹事雖為漁會委任之專任經理人，但考量總幹事對漁會之付出與貢獻，比照雇主為勞工提繳退休金之概念，為總幹事設置退休金提撥機制，其退休金提繳率同漁會其他聘任員工，並由漁會為總幹事設立總幹事個人退休金專戶予以儲存。</p> <p>三、查勞動退休金條例第十四條第二項規定：「雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金」。爰漁會得依上開規定為總幹事辦理其勞工退休金個人專戶之退休金提繳。前開提繳經</p>

		<p>費，由漁會每月為總幹事提撥之退休金撥抵，撥抵後剩餘金額仍應儲存於漁會設置之總幹事個人退休金專戶內。</p> <p>四、總幹事個人專戶提撥退休金，俟總幹事與漁會解除聘任關係時由總幹事領取。</p>
<p><u>第七十一條 漁會員工符合下列條件之一者，得申請退休：</u></p> <p><u>一、工作十五年以上年滿五十五歲。</u></p> <p><u>二、工作二十五年以上。</u></p> <p><u>三、工作十年以上年滿六十歲。</u></p> <p><u>中華民國一百零三年十二月三十一日在職且繼續於同一漁會工作之編制員工，符合下列情形之一者，得按其至年終連續服務之編制員工年資申請退休：</u></p> <p><u>一、於漁會工作有編制員工年資二十年以上，或編制員工年資八年以上年滿五十五歲。</u></p> <p><u>二、於漁會工作有十二年以上，最後四年擔任總幹事。</u></p> <p><u>漁會總幹事及勞工符合下列勞動基準法第五十四條所定強制退休事由之一者，漁會應予辦理退休：</u></p> <p><u>一、年滿六十五歲者，限齡退休。</u></p> <p><u>二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。</u></p> <p><u>前項第一款限齡退休者，由漁會於下列規定內決定其退休生效日：</u></p> <p><u>一、其於一月至六月間出生者，至遲以屆齡當年七月十六日為退休生效日。</u></p>	<p><u>第五十四條 漁會員工之退休，應依下列規定辦理：</u></p> <p><u>一、年滿六十五歲者，限齡退休。</u></p> <p><u>二、服務漁會滿二十年或年滿五十五歲服務漁會滿八年者，得申請退休。</u></p> <p><u>三、服務漁會滿十二年，其最後四年擔任總幹事者，得申請退休。</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、依勞動基準法第五十三條有關勞工自請退休之規定及同法第五十四條雇主強制退休之規定增訂第一項。</p> <p>三、另考量一百零四年一月一日起適用勞動基準法前即在職並繼續於該漁會工作之編制員工權益，爰現行條文第二款及第三款移列修正條文第二項，並修正現行條文第一款關於強制退休規定，移列第三項規範。</p> <p>四、查內政部八十四年十二月三十日台內社字第八四八三三四七號函有關員工限齡退休其退休生效日期之認定：「員工限齡退休，其於一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月出生者，至遲以次年一月十六日為退休生效日」，爰增訂第四項，予以明確。</p> <p>五、因退休條件之年齡認定，以戶籍記載為準，爰增訂第五項。</p>

<p><u>二、其於七月至十二月間出生者，至遲以屆齡之次年一月十六日為退休生效日。</u> <u>有關年齡之認定，依戶籍記載為準。</u></p>		
<p><u>第七十二條 非有勞動基準法第十一條各款情形之一者，漁會不得預告勞工終止勞動契約。</u></p>	<p>第五十三條 漁會員工有下列情形之一者，予以資遣： 一、漁會整理、解散、合併或編制縮減無法安置工作。 二、所屬單位裁撤、業務減少或停頓，無法調派其他工作。 三、身心障礙或體弱多病不能勝任工作。 未繼續遴聘之總幹事或任總幹事職務滿四年以上者，得比照前項規定資遣。</p>	<p>一、條次調整。 二、查勞動基準法第十一條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，業將雇主得經預告程序向勞工終止勞動契約之情事予以明定，爰配合上開規定修正本條。</p>
<p>第七十三條 漁會勞工有勞動基準法第十二條第一項所定情形之一者，得不經預告終止勞動契約。 漁會依勞動基準法第十二條第一項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>		<p>一、本條新增。 二、查勞動基準法第十二條規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致</p>

		雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，及同條第二項規定：「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」，爰依上開規定，新增本條。
第七十四條 漁會勞工有本法第四十九條之一第二項或第五項所定應解除職務之情形者，漁會應不經預告終止勞動契約。		<p>一、本條新增。</p> <p>二、查漁會法四十九條之一第二項規定：「漁會選任及聘、僱人員，受有期徒刑以上刑之判決確定者，應解除其職務。但漁會選任及聘、僱人員受緩刑宣告或經判處六個月以下有期徒刑得易科罰金者，不在此限。」及同條第五項規定：「漁會選任及聘、僱人員任職期間，喪失其候選或候聘資格者，由主管機關或其上級主管機關予以解除職務。」，爰配合新增本條。</p>
第七十五條 漁會資遣勞工時，應依勞動基準法與勞工退休金條例及其相關法令規定辦理。		<p>一、本條新增。</p> <p>二、漁會資遣勞工時，應依勞動基準法與勞工退休金條例及其相關法令規定，就個案情形辦理如預告程序、資遣費計算發給或其他相關事宜。</p>
	第五十六條 資遣費、退休金或撫卹金之核定，以其在職最後三年之平均月薪給為計算基準，按服務年資每滿一年發給一點五個月月薪給之一次資遣費、退休金或撫卹金。服務年資之計算未滿一年之剩餘月數，以比例計給之；未滿一個月者，以一個月計。但本辦法中華民國七十八	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、漁會適用勞動基準法後，有關漁會員工退休金提撥之相關規定，依修正條文第六十九條及第七十條；漁會辦理勞工之資遣，應依據勞動基準法及勞工退休金條例等相關規定辦理；撫卹金之發給，分為職業災害補償或非職業災害</p>

	<p>年十二月二十九日修正施行前依每年一個月薪給提撥者，應分別其服務年資計算之。</p> <p>前項所定資遣費、退休金或撫卹金總數最高不得超過五十三個月薪給基數。但因公死亡者，應另加發二十個月薪給之一次撫卹金。</p> <p>漁會積存之準備金及孳息不敷發給時，在準備金積存總額範圍內，得由漁會降低發給基準或訂定次序辦理之。</p> <p>前項所定次序，應以撫卹金為優先。</p> <p>漁會員工轉任其他漁會時，原任漁會應將其依第五十二條規定所提撥之準備金悉數轉交新任漁會專戶儲存，俟其申請資遣、退休、撫卹時，將該準備金及孳息一次發給。</p>	<p>死亡之撫卹相關規定，增，增訂於修正條文六十八條，爰刪除本條。</p>
<p><u>第七十六條</u> 漁會為因應組織變更、精簡員額、減少用人費用開支，或為強化人力素質提昇競爭力，於<u>財務狀況許可時</u>，得<u>辦理除總幹事外之編制員工優退</u>。</p> <p><u>前項得辦理優退之員額，每屆次以該屆第一年核定編制員額之百分之十為限，漁會並應依下列規定訂定優退處理要點，供符合資格者申請：</u></p> <p><u>一、實施期間：自主管機關核定實施優退處理要點之日起至該屆次會員代表任期屆滿前，由漁會自行決定之。</u></p> <p><u>二、申請資格：符合第七十一條第一項各款資格且於其優退年度之</u></p>	<p><u>第五十六條之一</u> 漁會為因應組織變更、精簡員額、減少用人費用開支或為強化人力素質提昇競爭力，並於<u>提存之準備金充足時</u>，得依下列規定訂定優退處理要點：</p> <p>一、實施期間：以辦理員工優退之當年度內為限。</p> <p>二、申請資格：符合第五十四條第二款資格者。但核准優退員額，不得超過當年度核定之員額調整表百分之十。</p> <p>三、給與基準：</p> <p><u>(一)基本給與：依前條規定發給之退休金。</u></p> <p><u>(二)加發給與：以申請優退人員</u></p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、考量漁會為因應組織變更、精簡員額、減少用人費用開支或為強化人力素質提昇競爭力，考量優退實施期間之人力運用彈性，爰將核准優退員額實施期間由一年內執行調整為得於一屆次內決定實施期間，並配合修正優退員額計算之方式，定於修正條文第一項第二款。</p> <p>三、另於辦理優退當年度將滿六十五歲者，其已符合屆齡退休要件者，已無辦理優退之實義，爰修正第二項第二款之申請資格，為優退當年度已滿足申請退休資格但未達限齡退休資格者，以符合優退制度之意</p>

<p><u>十二月三十一日時仍未滿六十五歲者。</u></p> <p>三、<u>優退金給與基準</u>：以申請優退人員退職後，其同年度剩餘月份之薪資範圍內支付。<u>但不包含第二十七條第四項第二款增加之薪點。</u></p> <p>漁會於訂定優退處理要點時，應檢討現有員額，訂定精簡人數，並考量業務之銜接，同時應提出整體經營及效益之分析報告，<u>經理事會審查通過</u>，並報請主管機關核定後實施。</p> <p><u>優退金應由總用人費支應。各年度辦理優退後，於當年度應遇缺不補。</u></p>	<p>退職後，其同年度剩餘月份之薪給範圍內支付。</p> <p>漁會於訂定優退處理要點時，應檢討現有員額，訂定精簡人數，並考量業務之銜接，同時應提出整體經營及效益之分析報告，經會員代表大會議決，並報請主管機關核定後實施。</p> <p>漁會依前項規定辦理員工優退，每屆次至多辦理一次。</p>	<p>旨。</p> <p>四、自一百零四年一月一日起，除總幹事外之編制人員其退休金制度應依勞工退休金條例辦理，現行條文第一項第三款第一目「基本給與」，即為未來漁會在適用勞動基準法後，依勞工退休金條例為勞工按月提繳儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶之金額，員工之退休金已不再保留於漁會的退休、資遣、撫卹準備金專戶，爰將現行條文第一項第三款第一目所規定之「基本給與」，已由漁會依上開規定提撥至勞工退休金個人專戶，爰予以刪除，並將「加發給與」之名稱修正為「優退金」，並酌作文字修正，以資明確。</p> <p>五、查漁會法施行細則規定，有關漁會之預決算，由會員代表大會議決，並由理事會審查預決算及會務、業務實施計畫，爰將優退處理要點修正為經理事會審查。</p> <p>六、漁會辦理優退之期間，該年度應遇缺不補、另有關辦理優退之費用，亦屬漁會人事費用之一環，爰增訂修正條文第四項。</p>
<p>第七十七條 <u>總幹事之辭職、職業災害補償、撫卹、或退休</u>，應提理事會審定，並報請主管機關備查。</p>	<p>第五十七條 <u>漁會員工辭職、解聘、解僱或解除職務者，均不發給資遣費、退休金。</u></p> <p>第五十八條 <u>漁會員工之資遣、退休或撫卹</u>，應依第六條第一項規定經總幹事</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、漁會勞工辭職、解聘、解僱或解除職務時，其資遣費或退休金自一百零四年起適用勞動基準法後，即依據該法及勞工退休金條例等相關規定辦理，爰現行條文第</p>

	核定後，通知會計單位。 <u>總幹事之資遣、退休或撫卹，應向理事會報告，並報請主管機關備查。</u>	一項予以刪除。 三、漁會勞工之資遣、退休、職業災害補償及撫卹，自一百零四年起適用勞動基準法後，及有相關法令予以規範，另有關優退並已於修正條文第七十六條明確規定，爰現行條文第五十八條前段予以刪除。 四、另因總幹事之退休、撫卹程序之程序與漁會勞工不同，爰將其由現行條文第五十八條後段移列本條，併同現行條文第二項酌作文字修正。
第九章 人事評議	第二章 人事評議	章次調整，本章章名未修正。
第七十八條 漁會除總幹事外之編制員工達五人以上者，應設人事評議小組，任期自當年七月一日至次年六月底止。 人事評議小組置委員五人至十一人，總幹事為當然委員並擔任召集人，其餘委員由各部門主管及非主管之編制員工擔任。 委員每滿三人應至少有一人由編制員工票選產生，其他委員由總幹事就主管人員中指定之。	第四條 漁會設人事評議小組，置委員五人至十一人，除總幹事為當然委員外，委員每滿三人，應有非主管職員一人，由員工票選產生，其他委員由總幹事就主管或較高級人員中指定之。但主管人員不足時，得報主管機關同意指定非主管人員擔任或減少委員人數。 人事評議小組置召集人一人，由總幹事擔任，並於開會時擔任主席。 人事評議小組委員之任期一年，自當年七月一日至次年六月三十日止。	一、條次調整。 二、查農委會九十四年十二月七日農輔字第○九四○一六六六二三號函說明二後段略以：「…倘農會各部門主管及非主管職員合計未達五人者，上開人事評議小組組織評議事項，得逕由人事主辦人員擬議後送總幹事核定後行之，並報請主管機關備查」，爰考量實務執行及評議對象，倘漁會除總幹事外之編制員工達五人以上時，應設人事評議小組，爰新增修正條文第一項前段規定，另現行條文第二項移列修正條文第一項，並酌作文字修正。 三、漁會人事評議小組之設置，係對法定事項進行評議，並由編制員工五至十一人組成，其中包含總幹事作為當然委員並擔任召集人，爰對第二項酌作文字修正。
第七十九條 人事評議小組	第五條 漁會人事評議小組	一、條次調整。

<p>評議事項如下：</p> <p>一、<u>除總幹事外編制員工之聘僱、職等及薪點。</u></p> <p>二、<u>除總幹事外編制員工之解聘及解僱。</u></p> <p>三、<u>除總幹事外編制員工之考核及升遷。</u></p> <p>四、<u>除總幹事外編制員工之資遣、退休、優退、職業災害補償及撫卹。</u></p> <p>五、<u>員工之獎勵及獎懲。</u></p> <p>六、<u>復議案件之處理。</u></p> <p>七、<u>總幹事交議事項。</u></p> <p>評議小組開會時，出席人員遇評議事項涉及本人或其配偶、三親等內之血親或姻親或曾有此關係者，應予迴避。</p>	<p>評議事項如下：</p> <p>一、<u>員工之聘僱、職等及薪點。</u></p> <p>二、<u>員工之解聘及解僱。</u></p> <p>三、<u>員工之考核、績效獎金、獎懲及升遷。</u></p> <p>四、<u>員工之資遣、退休及撫卹。</u></p> <p>五、<u>復議案件之處理。</u></p> <p>六、<u>其他由總幹事交議事項。</u></p> <p>評議小組開會時，出席人員遇評議事項涉及本人或其配偶、三親等內之血親或姻親或曾有此關係者，應予迴避。</p>	<p>二、為明確人事評議小組評議之事項及對象，爰對現行條文第一款至第四款調整至修正條文第一款至第五款。</p> <p>三、現行條文第五十五條規定之撫卹，包含因公死亡及在職病故，為予以明確，並配合勞動基準法之相關規定將其劃分為因公發生之職業災害補償或非職業災害死亡之撫卹，爰修正第四項規定。</p> <p>四、配合修正條文第三十二條將員工績效獎金修正為員工獎勵，爰於修正條文第五項規定增訂獎勵。</p> <p>五、現行條文第五款、第六款款次移列第六款、第七款，文字酌作修正。</p>
<p>第八十條 人事評議小組評議結果經總幹事核定後辦理，並報請主管機關備查。</p> <p><u>未設人事評議小組之漁會，前條所定評議事項，逕由人事主辦人員擬議送經總幹事核定後辦理，並報請主管機關備查。</u></p> <p><u>不服評議結果之受評者，應於通知送達十五日內，以書面檢具理由向漁會申請復議，並以一次為限。漁會對於復議案件之答復，應自受理復議之日起十五日內為之。</u></p>	<p>第六條 漁會人事評議小組評議結果，經總幹事核定後行之，並報請主管機關備查。</p> <p>漁會員工對於有關其個人權益之評議結果如有異議時，應於通知送達十五日內，以書面檢具理由向漁會申請復議，並以一次為限。漁會對於復議案件之答復，應自受理復議之日起十五日內為之。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、第一項酌作文字修正。</p> <p>三、配合修正條文第七十八條第一項規定，及其修正說明第二點，爰新增第二項。</p> <p>四、現行條文第二項移列修正條文第三項，文字酌作修正。</p>
<p>第十章 附則</p>	<p>第十章 附則</p>	<p>本章章名未修正。</p>
<p>第八十一條 漁會得編列特別費，其每月額度為總幹事每月薪資之百分之七十。但漁會上年度決算發生虧損者，其每月額度減半。</p> <p><u>當月特別費如有賸餘，得轉入同年度以後月</u></p>	<p>第二十五條 漁會總幹事得依其薪給數額按月報支特支費，秘書及依法設置之各部門主管得依其薪給數額百分之十按月支領主管特支費。但漁會上年度決算發生虧損或財務困難累積虧損尚未彌者，應由理</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、配合修正條文第二十七條，已將漁會主管薪點加計明確納入主管人員每月薪資之規定，爰刪除現行條文特支費中屬於主管薪點加計之部分。</p>

<p><u>份繼續支用；年度終了未經使用部分，應停止支用，並列作決算賸餘處理。</u></p> <p><u>特別費之報支，應取得收據、統一發票或相關書據。其因特殊情形不能取得者，應書明原因，經總幹事簽章後報支。</u></p>	<p>事會降低其支給數額。</p>	<p>三、考量漁會有贈禮、招待、餐敘等支應特別費之使用需求，爰漁會得編列特別費，其每月額度依總幹事薪資之百分之七十計算之。另考量各漁會之財務狀況，當漁會上年度決算發生虧損者，應調降特別費額度，並予以明確應調降變更為原訂數額之半數，爰修正第一項規定，並酌作文字修正。</p> <p>四、考量漁會特別費之使用實務，每月所需之情形及額度略有不同，爰明定第二項規定，特別費當月賸餘數得轉入同年度以後月份繼續支用，惟不得延至明年度支用，年度終了仍未使用之經費，應列作決算賸餘處理。</p> <p>五、為明確特別費之報支手續，爰增訂第三項規定。</p>
<p>第八十二條 漁會依本法第四十二條第二項第五款規定，分配理事、監事及工作人員之酬勞金，應按薪點比例分配之，理事、監事比照總幹事依第二十七條第四項第一款計給之薪點計算，其分配總額不得超過酬勞金總額百分之三十。</p> <p><u>前項工作人員指漁會編制員工。</u></p>	<p>第二十六條 本法第四十二條第一項第五款所定酬勞金之分配，依下列規定辦理：</p> <p>一、工作人員按薪點比例分配。</p> <p>二、理事、監事比照總幹事薪點計算。但其分配總額不得超過酬勞金總額百分之三十。</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、為明確理事、監事計算酬勞金時比照之總幹事薪點數，應依修正條文第二十七條第四項第一款規定之總幹事薪點數計算，爰酌作文字修正。</p> <p>三、為明確可支領漁會法第四十二條第一項第五款之酬勞金之工作人員係指編制員工，爰新增第二項。</p>
<p>第八十三條 中華民國一百零三年十二月三十一日在職之編制員工，而於一百零四年一月一日以後離職，復於三個月內再至同一漁會任職，並符合下列情形之一者，其請假、特</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、因應漁會適用勞動基準法前、後劃分不同規範之條文，有請假、特別休假、退休金提撥率、申請退休條件等，係保障一百零三年十二月三</p>

<p>別休假、退休金提撥(繳)率、申請退休條件得準用一百零三年十二月三十一日在職且繼續於漁會工作之編制員工規定辦理，不受第六十五條第四項之限制：</p> <p>一、總幹事辭職後復至同一漁會擔任編制員工。</p> <p>二、編制員工辭職後復至同一漁會擔任總幹事。</p>		<p>十一日在職並繼續於該漁會工作之編制員工。倘上開人員於一百零四年一月一日以後，有下列情形之一者，並於三個月內回同一漁會任職之情形，仍予以保障，得準用一百零三年十二月三十一日在職且繼續於漁會工作之編制員工規定，且其依修正條文第六十二條第一項所領之舊制年資結算金額，仍有修正條文第六十四條第一項至第三項之適用：(一)總幹事辭職後復至同一漁會擔任編制員工。(二)編制員工辭職後復至同一漁會擔任總幹事。</p> <p>三、另修正條文第一款所定，總幹事辭職後復至同一漁會擔任編制員工之情形，包含總幹事辭職後復又回同一漁會擔任總幹事，併予敘明。</p>
<p>第八十四條 漁會為增進員工福利，得參加全國農會辦理之員工互助保證。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、目前全國農會已辦理員工互助保證，考量農會家數、規模及員工人數較多，漁會自行辦理不具經濟規模，經全國漁會協調全國農會，同意漁會員工得加入該會辦理之員工互助保證，爰新增本條。</p>
	<p>第五十九條 本辦法應用之書、卡、表、冊等格式，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、有關人事管理之相關書、卡、表、冊，中央主管機關本即可依職權訂定，毋需再由本辦法授權訂定，爰予以刪除，以符法制。</p>
<p>第八十五條 依本法第五條規定，各級漁會聯合組織之共同經營機構及共同出</p>	<p>第六十條 依本法第五條規定各級漁會聯合組織之共同經營機構之人事管理不</p>	<p>一、條次調整。</p> <p>二、因漁會共同出資、投資之股份有限公司應適用</p>

<p><u>資、投資之股份有限公司</u>，其人事管理不適用本辦法。</p>	<p>適用本辦法。</p>	<p>該公司之人事規定，爰增列，並酌作文字修正。</p>
<p>第八十六條 本辦法除第七條、第十二條及第六十四至第六十七條，自發布日施行外，自中華民國一百零四年一月一日施行。</p>	<p>第六十一條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>一、條次調整。 二、本次條文修正，除修正條文第八條、第十二條及第六十四至第六十七條，自發布日施行外，其餘條文均自漁會適用勞動基準法之基準日，即一百零四年一月一日施行。</p>

附表三 漁會員工職務劃分表修正草案對照表

修正名稱		現行名稱		說明
附表一 漁會編制員工職務劃分表	附表三 漁會員工職務劃分表			
修正規定		現行規定		說明
職務類別	工作職掌	職務類別	工作職掌	
一、企劃管理	設計監督、考核。	一、企劃管理	設計監督、考核。	未修正。
二、會務管理	議事、選舉、會籍登記及會員福利。	二、會務管理	議事、選舉、會籍登記及會員福利。	
三、人事管理	人事登記、考核、獎懲及遷調。	三、人事管理	人事登記、考核、獎懲及遷調。	
四、事務管理	文書、檔案、印信、庶務、出納及財產管理。	四、事務管理	文書、檔案、印信、庶務、出納及財產管理。	
五、財務管理	預決算編造控制、單據審核及帳務登記。	五、財務管理	預決算編造控制、單據審核及帳務登記。	
六、資訊業務	資訊系統建立及管理。	六、資訊業務	資訊系統建立及管理。	
七、改進推廣業務	漁業、四健、家政及漁村福利。	七、改進推廣業務	漁業、四健、家政及漁村福利。	
八、供運銷業務	水產品冷凍加工及共同運銷、漁業生產資材與會員生活用品之供銷及服務。	八、供運銷業務	水產品冷凍加工及共同運銷、漁業生產資材與會員生活用品之供銷及服務。	
九、市場業務	生產地及消費地魚市場之經營。	九、市場業務	生產地及消費地魚市場之經營。	
十、加工製造業務	附設工廠之經營管理	十、加工製造業務	附設工廠之經營管理	
十一、信用業務	會員存款、放款及漁貸轉放。	十一、信用業務	會員存款、放款及漁貸轉放。	
十二、稽核業務	各項業務之稽核。	十二、稽核業務	各項業務之稽核。	
十三、漁業休憩業務	漁業族憩及漁村休閒等業務。	十三、漁業休憩業務	漁業族憩及漁村休閒等業務。	

[illegible]

附表一 漁會最高設置員額及提撥用人費比率修正草案對照表

修正規定				現行規定				說明
附表三 漁會最高設置員額及提撥用人費比率表								
組別	上年度總收益金額 (萬元)	提撥總用人費 費率(%)	最高設置員額 每 100 萬元收益 設置員額(人)	組別	上年度總收益金額 (萬元)	提撥總用人費 費率(%)	最高設置員額 每 100 萬元收益 設置員額(人)	
1	九 00 以下	七二.0	二.0	0	九 00 以下	七二.0	二.0	一、表次變更。 二、目前漁會依總收益 劃分用人費率為 20 組，部分漁會財務 發展較佳，總收益 已超越第二十組組 別。 三、為因應適用勞基 法，參照農會修正 重點如下： (一) 用人費第一組： 因用人費已佔百 分之七十二，不再 調增。 (二) 用人費第二組、 第三組：分別增加 五十萬元、八十萬 元。 (三) 用人費第四組至 第二十組：統一增 加一百六十五萬 元。 四、設置員額、用人費 計算及漁會員工每 一薪點換發金額等 規定未修正。 五、備註(一)之 4「凡本 表所列員額未滿 一人者，均以一人 計」與(一)之 1.「設
2	超過九 00 至一,六 00	七〇.五	一.九	0.六	超過九 00 至一,六 00	七〇.五	一.九	0.六
3	超過一,六 00 至二,三 00	六九.0	一.八	一.七	超過一,六 00 至二,三 00	六九.0	一.八	一.七
4	超過二,三 00 至三,一 00	六七.五	一.七	三.一	超過二,三 00 至三,一 00	六七.五	一.七	三.一
5	超過三,一 00 至四,000	六六.0	一.六	五.一	超過三,一 00 至四,000	六六.0	一.六	五.一
6	超過四,000 至五,000	六四.五	一.五	七.八	超過四,000 至五,000	六四.五	一.五	七.八
7	超過五,000 至六,一 00	六三.0	一.四	一〇.一	超過五,000 至六,一 00	六三.0	一.四	一〇.一
8	超過六,一 00 至七,三 00	六一.五	一.三	一五.一	超過六,一 00 至七,三 00	六一.五	一.三	一五.一
9	超過七,三 00 至八,六 00	六〇.0	一.二	二〇	超過七,三 00 至八,六 00	六〇.0	一.二	二〇
10	超過八,六 00 至一〇,000	五八.五	一.一	二五.七	超過八,六 00 至一〇,000	五八.五	一.一	二五.七
11	超過一〇,000 至一一,五 00	五七.0	一.0	三二.三	超過一〇,000 至一一,五 00	五七.0	一.0	三二.三
12	超過一一,五 00 至一三,一 00	五四.五	0.9	四〇	超過一一,五 00 至一三,一 00	五四.五	0.9	四〇
13	超過一三,一 00 至一四,八 00	五二.0	0.8	四八.七	超過一三,一 00 至一四,八 00	五二.0	0.8	四八.七
14	超過一四,八 00 至一六,六 00	四九.五	0.7	五八.五	超過一四,八 00 至一六,六 00	四九.五	0.7	五八.五
15	超過一六,六 00 至一八,五 00	四七.0	0.6	六九.六	超過一六,六 00 至一八,五 00	四七.0	0.6	六九.六
16	超過一八,五 00 至二〇,五 00	四三.五	0.5	八一.九	超過一八,五 00 至二〇,五 00	四三.五	0.5	八一.九
17	超過二〇,五 00 至二二,六 00	四〇.0	0.4	九五.五	超過二〇,五 00 至二二,六 00	四〇.0	0.4	九五.五
18	超過二二,六 00 至二四,八 00	三六.五	0.3	一二.六	超過二二,六 00 至二四,八 00	三六.五	0.3	一二.六
19	超過二四,八 00 至二七,一 00	三三.0	0.2	一三四.一	超過二四,八 00 至二七,一 00	三三.0	0.2	一三四.一
20	二七,一 00 以上	二九.五	0.一	一六二.一	二七,一 00 以上	二九.五	0.一	一六二.一

備註 (一) 設置員額 1.設置員額換算比率結果依四捨五入至小數一位原則處理，未滿一人者以一人計。 漁會設置員額=[上年度總收益金額(萬元) /一百(萬元) * 每百萬元收益設置員額(人) + 累積員額(人)] 2.漁會因精減編制致現有六職等以上人數發生超編者，除代理人員應即解除外，得專案報請主管機關核准暫維持現狀。但非至編制有出缺，不得提升遞補。 3.漁會設置員額核定後，現有人員如有超編時，除合於退休者應即辦理退休，不合退休而工作不力者應予以資遣外，暫准維持現有人員，如有退休、資遣或離職者，非至編制有缺，不得新雇人員。 (二) 用人費計算 1.漁會提撥用人費=[上年度總收益金額(萬元)*提撥用人費率(%)+累積差額(萬元)] 2.漁會凡經核准有案之辦事處者，每設一辦事處，得增置員額一人，增置員額所增加之提撥用人費計算公式如下：(提撥金額) / (最高設置員額) *(增加設置員額)=增加提撥用人費 3.漁會提撥用人費=基本用人費+增加提撥用人費。 4.依本法計算提撥用人費，若因漁會財務欠佳而發生虧損時，各漁會應自動降低支給標準。 5.全國漁會如因業務特殊需求得在百分之六內增加提撥用人費。	備註 (一) 設置員額 1.設置員額換算比率結果依四捨五入至小數一位原則處理，未滿一人者以一人計。 漁會設置員額=[上年度總收益金額(萬元) /一百(萬元) * 每百萬元收益設置員額(人) + 累積員額(人)] 2.漁會因精減編制致現有六職等以上人數發生超編者，除代理人員應即解除外，得專案報請主管機關核准暫維持現狀。但非至編制有出缺，不得提升遞補。 3.漁會設置員額核定後，現有人員如有超編時，除合於退休者應即辦理退休，不合退休而工作不力者應予以資遣外，暫准維持現有人員，如有退休、資遣或離職者，非至編制有缺，不得新雇人員。 4.凡本表所列員額未滿一人者，均以一人計。 (二) 用人費計算 1.漁會提撥用人費=[上年度總收益金額(萬元)*提撥用人費率(%)+累積差額(萬元)] 2.漁會凡經核准有案之辦事處者，每設一辦事處，得增置員額一人，增置員額所增加之提撥用人費計算公式如下：(提撥金額) / (最高設置員額) *(增加設置員額)=增加提撥用人費 3.漁會提撥用人費=基本用人費+增加提撥用人費。 4.依本法計算提撥用人費，若因漁會財務欠佳而發生虧損時，各漁會應自動降低支給標準。 5.全國漁會如因業務特殊需求得在百分之六內增加提撥用人費。 (三) 漁會員工每一薪點換發金額 1.每一薪點換發金額=漁會總用人費 / (漁會上年度決算時員工總薪點 *十六個月)。 2.每一薪點換發金額超過五百元者，以五百元計算。但上年度結束時，經試算退休資遣撫卹準備金，足以支付所有在職員工退休資遣者，每一薪點換發金額最高為六百元。	置員額換算比率 結果依四捨五入 至小數一位原則 處理，未滿一人者 以一人計」重複， 爰予刪除。 六、備註(三)有關漁會 員工每一薪點換發 金額計算方式之文 字，移列修正條文 第二十八條第一 項，爰予刪除。
--	---	---

附表二 漁會年度總收益核算表修正草案對照表

修正規定						現行規定						說明
附表四						附表二						配合修正條文第九條內容，附表號列修正。
漁會年度總收益核算表						漁會年度總收益核算表						
單位元						單位元						
收入		應扣除數		扣除後實得收益(收入)金額	說明	收入		應扣除數		扣除後實得收益(收入)金額	說明	
項目	金額	項目	金額			項目	金額	項目	金額			
一、經濟事業收入		供運銷成本(含物資供銷、共同運銷、購物中心)、財務支出、製造成本(包括原料、物料、材料、直接人工、水電等直接費用)、專案計畫及補助收入、借款利息支出。				一、經濟事業收入		供運銷成本(含物資供銷、共同運銷、購物中心)、財務支出、製造成本(包括原料、物料、材料、直接人工、水電等直接費用)、專案計畫及補助收入、借款利息支出。				
二、金融事業收入		存款利息支出、借入款利息支出				二、金融事業收入		存款利息支出、借入款利息支出				
三、服務事業收入		補助協助所入、專案計畫所入、其他捐贈所入、撥補所入、上年度盈餘分配、上年度結餘所入。				三、服務事業收入		補助協助所入、專案計畫所入、其他捐贈所入、撥補所入、上年度盈餘分配、上年度結餘所入。				
年度總收益						年度總收益						

附表五 漁會員工各職等應具資格標準表修正草案對照表

修正名稱		現行名稱		說明
漁會編制員工各職等應具資格標準表		漁會員工各職等應具資格標準表		
修正規定		現行規定		說明
職等	應具資格	職等	應具資格	未修正。
一	曾任漁會職務第二職等四年以上者。	一	合於漁會法規定總幹事資格者（限總幹事適用）。	註一現行內容中，第一款表內各職等應具資格列表適用對象所含「轉任」部分，因漁會員工自一百零四年一月一日起適用勞動基準法後，對於特別休假、退休等年資計算，皆已明確規定，已無轉任規定之必要，爰予刪除「轉任」字樣。
二	(一) 曾任漁會職務第三職等四年以上者。 (二) 高等考試及格，並曾任有關機關相關職務相當滿任主管職務十二年以上者。	二	合於漁會法規定總幹事資格者（限總幹事適用）。	
三	(一) 曾任漁會相關職務四等職位四年以上者。 (二) 獲得博士學位者。 (三) 依公務人員職位分類取得八職等職位或有開機關相關職務相當於滿任職務九年以上者。	三	(一) 曾任漁會相關職務四等職位四年以上者（總幹事不適用）。 (二) 獲得博士學位者。 (三) 依公務人員職位分類取得八職等職位或有開機關相關職務相當於滿任職務九年以上者。 (四) 合於漁會法規定總幹事資格者（限總幹事適用）。	
四	(一) 曾任漁會相關職務五等職位三年以上者。 (二) 依公務人員職位分類取得七職等職位或有開機關相關職務相當於滿任五年以上者。	四	(一) 曾任漁會相關職務五等職位三年以上者。 (二) 依公務人員職位分類取得七職等職位或有開機關相關職務相當於滿任五年以上者。	
五	(一) 曾任漁會相關職務六等職位三年以上者。 (二) 依公務人員職位分類取得六職等職位或曾任機關學校或漁業機關或漁民團體相關職務，相當滿任三年以上者。	五	(一) 曾任漁會相關職務六等職位三年以上者。 (二) 依公務人員職位分類取得六職等職位或曾任機關學校或漁業機關或漁民團體相關職務，相當滿任三年以上者。	
六	(一) 曾任漁會相關職務七等職位三年以上者。 (二) 具有第七職等第一、二項學經歷並各增經歷三年者。 (三) 獲有相關類科碩士以上學位或高等考試相關類科及格並曾任主管職務一年以上工作經驗者。	六	(一) 曾任漁會相關職務七等職位三年以上者。 (二) 具有第七職等第一、二項學經歷並各增經歷三年者。 (三) 獲有相關類科碩士以上學位或高等考試相關類科及格並曾任主管職務一年以上工作經驗者。	
七	(一) 曾任漁會相關職務八等職位二年以上者。 (二) 大學、獨立學院以上學校相關學系畢業。 (三) 專科學校相關學科畢業或普通考試相關類科及格，並曾任機關學校或漁業機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務三年以上，高中(職)學校相關學科畢業，相當委任以上職務六年以上者。	七	(一) 曾任漁會相關職務八等職位二年以上者。 (二) 大學、獨立學院以上學校相關學系畢業。 (三) 專科學校相關學科畢業或普通考試相關類科及格，並曾任機關學校或漁業機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務三年以上，高中(職)學校相關學科畢業，相當委任以上職務六年以上者。	
八	(一) 曾任漁會相關職務九等職位二年以上者。 (二) 三年制專科學校相關學科畢業或普通考試相關類科及格者。 (三) 二年制或五年制專科學校相關學校畢業，並曾任機關、學校或漁業機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務二年以上者，高中(職)學校相關學科畢業，相當委任以上職務四年以上者。	八	(一) 曾任漁會相關職務九等職位二年以上者。 (二) 三年制專科學校相關學科畢業或普通考試相關類科及格者。 (三) 二年制或五年制專科學校相關學校畢業，並曾任機關、學校或漁業機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務二年以上者，高中(職)學校相關學科畢業，相當委任以上職務四年以上者。	
九	(一) 曾任漁會相關職務十等職位二年以上者。 (二) 二年制或五年制專科學校相關學科畢業者。 (三) 高中(職)學校相關學科畢業，曾任機關、學校或漁業機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務二年以上者。	九	(一) 曾任漁會相關職務十等職位二年以上者。 (二) 二年制或五年制專科學校相關學科畢業者。 (三) 高中(職)學校相關學科畢業，曾任機關、學校或漁業機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務二年以上者。	
十	(一) 曾任漁會十一等職位二年以上者。 (二) 二年制或五年制專科學校相關學科畢業者。 (三) 高中(職)以上學校畢業，並曾任機關、學校或漁業、金融機構或漁民團體相關職務相當委任以上職務 <u>二年</u> 以上者。 (四) 普通考試以上及格者。	十	(一) 曾任漁會十一等職位二年以上者。 (二) 高中(職)學校畢業者。 (三) 國中(初職)學校畢業，曾任相關工作三年以上者。	

十一	(一) 曾任相關工作或漁會十二等職位三年以上者。 (二) 高中(職)學校畢業者。	十一	(一) 曾任相關工作或漁會十二等職位三年以上者。 (二) 國中(初職)學校畢業。
十二	高中(職)學校畢業者。	十二	國民小學畢業
註：一、表內各職等所列應具資格第一款，限漁會員工內部升遷、升等考試及離職後再受聘漁會服務時適用。 二、表內第一職等至第十一職等所列應具資格第二款以後之各款，限辦理漁會新進職員考試之應考資格時適用。 三、表內所稱相關學科系與相關職務，係指與附表一擬聘任之職務性質相關者。 四、各職務應自最低薪點起薪。 五、總幹事之聘任及其資歷，不適用本表。		註：一、表內各職等所列應具資格第一款，限漁會員工內部升遷、升等考試、轉任及離職後再受聘漁會服務時適用。 二、表內第一職等至第十一職等所列應具資格第二款以後之各款，限辦理漁會新進職員考試之應考資格時適用。 三、表內所稱相關學科系與相關職務，係指與附表三擬聘任之職務性質相關者。 四、各職務應自最低薪點起薪。 五、總幹事之聘任及其資歷，不適用本表。	

附表六 漁會員工薪點表修正草案對照表

漁會編制員工薪點表		修正名稱												現行名稱												說明	
漁會編制員工薪點表		修正名稱												漁會員工薪點表												為明確本表適用對象，爰配合修正條文第二條之名詞定義酌作文字修正。	
		修正規定												現行規定												漁會編制員工職務歸級表新增全國漁會總幹事為特一級，爰配合新增該職等薪點規定。	
<div>級別 薪點 職等</div>	一	二	三	四	五	六	七	八	一	二	三	四	五	六	七	八	一	二	三	四	五						
	二五八	二五九	二六〇	二六一	二六二	二六三	二六四	二六五	二六六	二六七	二六八	二六九	二七〇	二七一	二七二	二七三	二七四	二七五	二七六	二七七	二七八						
	一五〇	一五一	一五二	一五三	一五四	一五五	一五六	一五七	一五八	一五九	一六〇	一六一	一六二	一六三	一六四	一六五	一六六	一六七	一六八	一六九	一七〇						
	四二二	四二三	四二四	四二五	四二六	四二七	四二八	四二九	四三〇	四三一	四三二	四三三	四三四	四三五	四三六	四三七	四三八	四三九	四四〇	四四一	四四二						
	三五六	三五七	三五八	三五九	三六〇	三六一	三六二	三六三	三六四	三六五	三六六	三六七	三六八	三六九	三七〇	三七一	三七二	三七三	三七四	三七五	三七六						
	二二六	二二七	二二八	二二九	二三〇	二三一	二三二	二三三	二三四	二三五	二三六	二三七	二三八	二三九	二四〇	二四一	二四二	二四三	二四四	二四五	二四六						
	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五	二六	二七	二八	二九	三〇	三一	三二	三三	三四	三五	三六	三七	三八						
	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五	二六	二七	二八	二九	三〇						
	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五	二六	二七	二八	二九	三〇						
	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五	二六	二七	二八	二九	三〇						
	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇	二一	二二	二三	二四	二五	二六	二七	二八	二九	三〇						