

員額移撥橋頭地檢辦理感言

人事室主任 江富美

壹、前言

為紓解高雄地區逐年遽增案件量及辦公廳舍過度擁擠現象，法務部配合司法院設置臺灣橋頭地方法院，規劃於本(105)年9月1日對應設立臺灣橋頭地方法院檢察署（下稱橋檢），本署協助辦理該署成立籌備各項事宜，依法務部規劃，該署員額除少數主管職務外，全數由本署移撥，依該規劃，本署約需移撥預算員額1/3至該署。

由於橋檢鄰近台南，距離高雄市區單程車程約45分至1小時，該署距其最近之橋頭捷運站及楠梓加工區均約30分鐘腳程，其間無大眾運輸工具，幾無住民，更遑論餐飲店，且囿於經費無宿舍，因此除交通不便，其生活機能亦不佳；茲因本署同仁多屬高雄市區居民，是以面對可能被移撥至前開離家甚遠之新工作環境，人心惶惶，充滿抗拒。

惟橋檢成立屬確定而無可逆轉之事實，是以人員移撥勢在必行，因此研擬妥適之移撥規則與配套措施，減少同仁情緒不安與反彈，為現行唯一可行對策及當務之急，其不但有助於穩定籌備期本署之為民服務工作品質，對未來移撥者之服務品質良窳，亦有決定性影響。

貳、推動情形

本署為減少同仁對移撥之不安情緒及抗拒，幾經審慎研議並多次商議後，以本於人道思考及同理心為主軸，進行如下措施：

一、人員移撥部分

（一）提供案件數及案件性質分析請法務部調降移撥率

依法務部104年8月26日法人字第10408516240號函，原核定業務人力移撥比例1/3。本署審酌高雄都會區、市警局、調查局及重要港口機場等都在本署轄區，橋檢轄區多屬居民生活及經濟形式相對單純地區，其案件性質相對較單純，因此不宜純以案件數作員額分配準據，爰分析本署近年案件數及案件類型分佈區，函請法務部調整員額配置比。案經法務部分別於104年10月、12月及105年4月召開3次會議研商後，同意將本署業務人力移撥率由1/3調整為29.87%。

（二）爭取優先回任權

由於瞭解同仁抗拒移撥原因除了地緣以及變革之不安感外，尚包

括：同仁具積極生涯規劃，本署重大案件較多較展現實力機會；惟員額移撥已屬確定，是以本署本著同理心爭取移撥同仁於本署職務出缺時，具有優先回任權。

（三）進行2次自願調任意願普查

為估算需強制移撥人數俾規劃後續，本署分別於104年11月及105年1月，辦理2次自願移撥意願普查。

（四）移撥名單產生方式由科室自決

因應本署各類同仁不同屬性，將本案移撥對象產生方式，分為主任檢察官、檢察官、檢察事務官、書記處所屬科室、人事、統計、會計（按，政風室係由本署移撥科員改置主任，由廉政署辦理政風人員調動後，控留本署職缺移撥改置）不同組別，各組移撥人選產生方式則由各組自決。

（五）設立專區作為訊息揭露平台

由於人員移撥涉及同仁重大權益，為使訊息透明化，又囿於本署辦公處所分散，同仁分散多機關，為使訊息不漏接並節省人事室重複



▲ 都會公園環境教育與座談

回答問題之人力時間浪費，爰於本署內網設立「橋頭地檢人員移撥問題專區」，除造具同仁常問問題Q&A外，並隨時將與同仁移撥權益有關之重要資訊上載於專區，俾便散處各處同仁隨時透過網路點閱。

（六）結合環境教育媒合橋檢籌備處李主任座談

鑑於第1次意願調查結果，同仁自願移撥數甚低，書記處期望在橋檢辦理李主任與同仁座談，提升同仁認識橋檢新穎寬敞辦公室，以及分析兩地檢業務特性，以減少不安感降低抗拒提升意願。是以本署於105年1月每週1梯，結合都會公園環境教育與座談，將活動延伸為1天，將嚴肅座談轉化為輕鬆的戶外活動、達成4小時環境教育、供中餐參加誘因，成功減少同仁對活動抗拒。

由於行程豐富，透過口碑行銷，同仁參加踴躍，應要求於2月增辦1場，總計本活動參加人員共360人。活動結束後，同仁近7成已完成本年度環境教育時數，且其後第2次意願調查發生翻轉性的結果，書記官、法警、錄事由原來自願移撥人數未達1成轉變為超額，以致同仁必須抽籤決定何人可以優先移撥。



(七)書記處所屬科室抽籤說明會為同仁釋疑，遇囿於現行法令無法解決問題（如雇員可否移撥，移撥後可否回任問題），即時且迅速發函請釋，充分表達解決同仁問題之誠意。



▲ 科室抽籤說明會 ▼



(八)妥善規劃身心障礙進分配

為避免隨機抽籤結果導致兩機關進用身心障礙人數比例失衡造成困擾，並兼顧強制移撥身心障礙同仁，造成其往返上班不便，不符照顧該族群意旨之社會不良觀感，經審慎評估後，規劃現職身心障礙同仁除自願者外不強制移撥，不足數額以申請身障特考分配實訓及身障職務代理人數補足。

(九)同仁確定正備移撥順位，避免人員異動再掀不安

各組或以抽籤或資歷決定移撥人選，為避免嗣後因人員異動，造成移撥不足而需再選遞補人選而製造同仁不安。

(十)全程監督人選決定過程

抽籤時全程由政風室及人事室派員監督，俾期公平公正公開。另，因應檢察官業務特性，抽籤時間採全日辦理，其間除派主任檢察官及政風室監看外，並全程錄影，過程力求公正公開。抽籤後即時公布結果以昭公信。

(十一)移撥業務及人力，提前進駐橋檢，俾提早適應環境，並提前交接業務，俾利業務無縫接軌。

(十二)優先導入新差勤制度並彈性處理移撥者上下班刷卡

由於法務部決策橋檢自移撥日起啟用新差勤系統，本署考量橋檢成立後，初創之過渡期間勢必經歷業務適應及人員適應問題，爰自動向法務部要求優先導入該系統，以祈將差勤系統之混亂期提早於移撥前調適，俾減少該署成立之混亂現象。另，為減少提前進駐橋檢人員上下班不便，過度期間需2地檢間往返者，可視其方便，選擇在本署或橋檢刷上下班卡。

二、積極向高雄市政府爭取改善橋檢交通與環境

(一)爭取開設接駁公車路線

(二) 爭取設立公共自行車在橋頭捷運站及橋頭地檢間二端均設借用站

三、人事業務面協助部分

(一) 協助繕發移撥人員派免建議函(含本署調橋檢、他署調橋檢、他署調本署)。

(二) 協助規劃辦理橋檢分科設股事宜。

(三) 協助規劃辦理橋檢派兼科股長、組長派免案，繕製資歷表及整理相關表冊，俾原兼任本署主管職務者，移撥後主管加給等權益不受影響。

(四) 協助洽辦人事總處同意本署列 106 年司法特考並進用職務代理人之案件辦理變更列管機關，俾合理分配 2 機關缺額，使該檢屆時人事業務得順利進行。

(五) 協助洽辦本署奉准進用重度身心障礙職代移撥事宜，俾該署足額進用身心障礙者。

(六) 協助洽辦 105 年身障特考分配實訓者，移撥後申請變更訓練機關等事宜。

(七) 協助規劃辦理現役役男如何移撥、新分配役男如何直接撥交該署處置方式，並調查現役役男自願移撥者，使該署役男得以新舊經驗傳承，未來不致斷層，並妥適處理

兩地檢役男行政及管理事務劃分，俾使權責明確。

(八) 蒐集雇員移撥相關權益法令請釋銓敘部，俾公平處理雇員及其他人員移撥及回任事宜，並安定移撥同仁情緒。

參、執行成效評估

一、創新度

(一) 本案因他檢案例環境變遷或不可考致無例可循，百廢待舉諸多困難待克服，經查閱相關法規限制、不斷詢問、思索、研議辦理相關事宜，終於不辱使命，順利完成和平移撥。

(二) 移撥人選自願優先不足額抽籤、自創前後 2 種調查表以應需求、採順位籤以維持抽籤結果穩定性，避免再次引發同仁不安，增加方案應變性及適應性。

(三) 以戶外環境教育包裹座談會，減少同仁排斥感並提高參加意願及活動效果，消彌同仁對移撥的抗拒及不安。

(四) 移撥人選產生方式，由各組本於公平公正公開原則自行決定，避免僵化並增加方案彈性(如檢察官需區分期別以利業務傳承、檢察事務官則以專長組別設定人數，以兼顧業務需求，身障人數不宜與其他人員隨機抽籤，俾免人數失控等)，充分展現民主精神。

(五)善用電腦及網路等新科技設備，於內網創設訊息專區，因應同仁分散問題。

(六)自製並上載新差勤系統常見問題操作流程圖，供同仁參考，有效節省處理差假問題人力。

(七)役男得否變更服勤單位史無前例，為應本署2地檢役男需求，兼顧經驗傳承及人員不致因役男梯次集中產生斷層。

二、困難度

(一)由於本案或因案例久遠，時空環境變遷已不可考或不合時宜，諸事百廢待舉，爰多數單位均不願接觸，而硬體設施有經費為主要核心，惟人員移撥除涉及人力分配妥適性外，尚有抗拒心理待處理，爰難度更高，諸多難題待克服，如何在有限時間內，處理千頭萬緒問題，需自行思考、規劃、不斷溝通、協調並調整作法，始能不辱使命，完成和平移撥。

(二)移撥初始同仁充滿不安及抗拒，需藉各種方法推進。本署擬媒合橋檢籌備處主任，試圖游說同仁消彌對移撥抗拒；惟因橋檢接近台南，離本署來回約90分至2小時，距離遠是抗拒移撥主因之一，是以如僅給半天公假前往橋頭參加座談會及參觀橋檢辦公室，同仁參與意願勢必不高，而如給予1天公假又恐浮濫（因座談僅需1.5-2小時），其餘時間尚屬上班時間，如同仁結

束後四處游走辦公處所外，恐引起民眾不良觀感。且本案地點與活動性質均屬同仁排斥的類型，評估半天座談同仁參與意願必不高。

(三)惟囿於經費，本署僅能提供中午便當，無法提供車輛接送至橋檢參與座談，可資結合活動的場地受到限制，是以活動幾同無米之炊，地點必需選擇交通方便，讓缺乏交通工具者亦可到達該場地。惟，推動幾年環教結果，高雄交通便利之環教場地，已經都辦過多次，對同仁缺乏誘因，且該地點不能離橋檢太遠，否則沒有交通工具同仁無法同時參與2個場地，因此在橋檢附近，找一個對同仁有誘因之環境教育場域有其困難。

三、效益度

(一)本署所有移撥規劃均從人性需求出發，座談結合環教，將半天活動延伸為一天，先有軟性戶外環境體驗，中午又提供便當，又符合環教時數給予規定，有效促進同仁參與率，本活動各梯次參與率創本署教育訓練紀錄。

(二)環教兼座談活動，滿足同仁希望出去走走的心聲。

(三)本移撥案本署同仁原十分抗拒，唯恐自己成為移撥對象，充滿不安感影響工作情緒，藉由座談說明及帶領同仁實地參訪橋檢寬敞舒適辦公室，輔以評估較輕鬆的工作質量，以優先回任機制，終使同仁卸下心防，有效化解同仁負面反

應。

肆、結語

(四) 環境教育兼座談活動已協助本署 360 位同仁完成本年度環境教育，同仁參與座談同時完成本年環教時數達 100%。

(五) 本活動辦理後，讓同仁對橋檢有進一步認識，書記官、法警及錄事自願移撥者，由意願不高轉為參與過盛，自願人數超過應移撥人數，使抽籤轉為反向操作，由抽強制移撥人員轉變為抽自願者何人可以移撥的優先序位，有效提升被移撥者心中之幸運及幸福感受。

(六) 本案規劃得宜，妥適分配 2 機關身障人數（其中 2 位身障者自願移撥，另 2 名提報本年身障特考分配），身障同仁也各得其所，本案是項規劃措施符合社會趨勢及期待。

(七) 提升同仁欣賞橋檢優勢條件，以及爭取優先回任權，並有效宣導周知結果，使被移撥人員有盼望，為同仁對移撥觀感逆轉的關鍵，明顯產生意願反轉的效果。

(八) 本案各項方案規劃及執行得宜，成功化解同仁不安感，使移撥得以順利進行。

(九) 「橋頭地檢人員移撥問題專區」設置，成功提供一個清楚、正確、專一的訊息溝通管道，因此，到移撥作業後期，遇有訊息需周知時，本署主辦主任檢察官均會叮囑，將資料上傳該區。

本署本案所推動之各項移撥措施及活動，有效解決移撥員額問題；各措施及活動中，調查表發揮瞭解實況之功效、移撥方案規劃富彈性能以不變應萬變、爭取降低移撥率及優先回任權，讓同仁感受本署的努力、移撥的必然性，以及緩解同仁不安感，有效提高同仁自願移撥率。



▲ 橋頭地檢署戶外裝置藝術「天秤端的福爾摩斯」－象徵著有如一個舵手引導方向，透過三個人物與物件布局，不斷創造可被體驗的平衡場域。