

人事服務簡訊第 329 期

中華民國 109 年 8 月人事處任免考用科編製

人事異動



姓名	原任職務	新任職務	異動類別	到（離）職日期
陳進財	本部地政司公地行政 科科长	本部地政司不動產 交易科科长	本機關平調	109.07.01
宋穎欣	臺北市政府研究發展 考核委員會組員	本部民政司科員	他機關調進	109.07.01
陳暉凰	本部人事處科員	本部營建署人事室 專員	調他機關	109.07.01
許家瑋	本部訴願審議委員會 科員	臺北市都市更新處 秘書	調他機關	109.07.03
曾秀瓊	本部地政司科員		留職停薪	109.07.06
寇玉如	國家發展委員會檔案 管理局科員	本部總務司科員	他機關調進	109.07.10
邱彥智	臺南市政府都市發展 局副工程司	本部地政司專員	他機關調進	109.07.13
陳韋志	財政部財政資訊中心 科長	本部戶政司專門委員	他機關調進	109.07.15
陳肇琦	本部參事室參事	—	屆齡退休	109.07.16
謝松熏	本部人事處處長	—	屆齡退休	109.07.16
張倬禎	本部總務司科員	—	屆齡退休	109.07.16

姓名	原任職務	新任職務	異動類別	到（離）職日期
林妙貞	教育部副處長	本部人事處處長	他機關調進	109.07.16
梁淑惠	本部戶政司科員	臺北市文山區戶政事務所課員	調他機關	109.07.24
黃昭綺	本部會計處視察	移民署主計室科長	調他機關	109.07.27
邱可雲	經濟部水利署第十河川局課員	本部戶政司辦事員	他機關調進	109.07.30
王潔瑩	本部地政司科員	—	回職復薪	109.07.31
陳又綺	本部秘書室科員	—	回職復薪	109.07.31

人事處業務異動資訊

科別	原承辦人	異動日期	原承辦業務	原承辦業務代理人員
考核訓練科	科員陳暉凰	109.07.01	1.本部服務獎章 2.性別主流化訓練	科員 高志榮
			1.兼課調查 2.加班費 3.休假補助費 4.國民旅遊卡	科員 吳金澄

本處業務承辦資訊，詳見本部人事服務網

<http://npersonnel2018.moi.gov.tw/busmanagementlist?uid=7&UnitTypeId=1&UnitDeptId=62>



法規宣導

重申公務人員留職停薪期間不得違反公務員服務法相關規定 1 案

一、行政院人事行政總處 109 年 7 月 20 日總處培字第 1090037494 號

書函規定略以，查公務人員留職停薪辦法第 11 條規定略以，留職停薪人員於留職停薪期間仍具公務人員身分，如有違反公務員服務法（以下簡稱服務法）規定之情事，各機關應依相關法令處理。

二、查服務法第 13 條及第 14 條之 3 規定略以，公務員不得經營業或

投機事業，非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監

察人；公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體

之職務，應經服務機關許可。為避免公務人員於留職停薪期間違反服務法相關規定，請各機關於核定之留職停薪派令加註「公務人員於留

職停薪期間仍具公務人員身分，不得違反公務員服務法相關規定」等相關文字，以資遵循。

三、本案業於 109 年 7 月 22 日以台內人字第 1090128499 號書函轉知

本部各單位、所屬一級機關及地政機關。

有關行政院修正發布「行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」第 4 點、第 7 點、第 11 點條文 1 案

- 一、因應懲戒法院組織法及公務員懲戒法於 109 年 6 月 10 日修正公布，公務員懲戒委員會更名為懲戒法院，行政院業配合修正「行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」第 4 點、第 7 點及第 11 點條文，並自 109 年 7 月 17 日生效。
- 二、本案業以 109 年 7 月 20 日台內人字第 1090128272 號函轉本部各單位及所屬一級機關及地政機關。

有關修正「內政部人員赴大陸地區管理措施」1 案

- 一、本部為因應臺灣地區與大陸地區人民關係條例於 108 年 9 月 1 日修正施行，其第 9 條條文涉及「國家機密」之文字，修正為涉及「國家安全、利益或機密」，爰陸續修正「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」、「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區作業規定」、「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全利益或機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」、「政務人員、直轄市長、涉及國家安全、利益或機密人員【含上開三類退離職人員】、縣【市】長或簡任【或相當簡任】第 11 職等以上公務員進入大陸地



區申請表」、「簡任【或相當簡任】第十職等及警監四階以下未涉及國家安全、利益或機密之公務員及警察人員赴大陸地區申請表」，並訂定發布「從事涉及重要國家安全利益或機密業務之退離職人員應經審查許可期間屆滿後進入大陸地區申報辦法」。

二、本部依上開修正規定，配合修正「內政部人員赴大陸地區管理措施」，並業以 109 年 7 月 15 日台內人字第 1090321504 號函轉本部各單位及所屬一級機關及地政機關。

有關銓敘部通函規定，公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)自 107 年 7 月 1 日施行後，各機關辦理暫停、停止、補發、追繳溢領退撫給與及優惠存款利息等相關執行事項(含作業流程圖及範例)1 案

一、由於退撫給與及優存利息之暫停、停止、補發、恢復及追繳溢領金額，實質影響領受人領受權之得喪變更，屬行政程序法第 92 條第 1 項所定，機關就公法上具體事件所為之決定而對外直接發生法律效果之單方行政行為。是各機關執行前開事項，應依退撫法、行政程序法及行政執行法等相關規定，應作成書面處分並合法送達。又各發放機關之書面處分應副知支給機關，並以掛號方式寄送領受人，送達完成之掛號回執聯須妥慎保管。



二、 本案業以 109 年 7 月 10 日內人處字第 1090331217 號書函轉知本部所屬一級機關及地政機關。

有關銓敘部函知各機關，支領或兼領月退休金人員於公務人員退休資遣撫卹法公布施行之日起 1 年內死亡，其未再婚配偶擇領遺屬年金案件，請依該部 109 年 7 月 14 日部退三字第 10949490911 號令釋辦理 1 案

一、 關於支領或兼領月退休金人員於公務人員退休資遣撫卹法公布施行之日起 1 年內死亡，其未再婚配偶擇領遺屬年金案件，請依銓敘部 109 年 7 月 14 日部退三字第 10949490911 號令釋辦理。另基於遺族權益保障之衡平考量，上述亡故支領或兼領月退休金人員之未再婚配偶原經銓敘部審定支領遺屬一次金者，如符合旨揭令釋規定，得重行選擇改支領遺屬年金。爰請轉知所屬通知上述當事人得依遺屬金申請程序提出變更遺屬金種類之申請；惟該等申請改領遺屬年金者，應先返還原發之遺屬一次金，始得改支領遺屬年金。

二、 本案業以 109 年 7 月 15 日內人處字第 1090331287 號書函轉知本部所屬一級機關及地政機關。

每月 e 英語

' Honk more, wait more' : Mumbai tests traffic lights that reward the patient driver

「你愈叭，等愈久」：孟買測試可獎勵有耐心駕駛的交通號誌

英語

There is a truth universally acknowledged by drivers in India : honk your horn loud enough and the traffic lights will surely change to green.

But, fed up with impatient drivers inflicting a deafening roar every time they are forced to stop, police in Mumbai have come up with a new system to punish those who cannot wait at traffic lights in silence.

The new system was quite simple : "Honk more, wait more."

Mumbai police installed a rigged traffic light system to tackle the problem of "reckless honkers", which resets the red traffic signal every time the sound of car horns goes above 85 decibels. For particularly honk-happy drivers, it could mean a very long wait at the lights.

Mumbai was ranked as the fourth most congested city in the world, according to the TomTom traffic index, with 65% congestion and drivers spending an average of eight days and 17 hours in traffic each year. (The Guardian)



中文	印度駕駛人都曉得一個道理：只要喇叭按得夠響，交通號誌絕對會變綠燈。 然而，孟買警方受夠駕駛人每次被迫停車，就會出現震耳欲聾的喇叭聲，因而設計出一套新系統，來懲罰不能安靜等待號誌轉換的駕駛人。 新系統相當簡單易懂：「你愈叭，等愈久。」 孟買警方安裝一套經過改造的交通號誌系統，來處理「莽撞喇叭狂」問題；只要偵測到 85 分貝以上的汽車喇叭聲，紅燈就會從頭開始。對於不按不爽的駕駛人，可能得在交通號誌下等到天荒地老。 TomTom 交通指數報告顯示，孟買被列為全球最壅塞城市第 4 名，壅塞比率達 65%，駕駛人平均每年花費 8 天 17 小時塞在路上。（衛報）
文章 來源	中央對照讀英文 2020 年 7 月 1 日線上新聞 網址：https://features.ltn.com.tw/english/article/paper/1383670
新聞 辭典	inflict：動詞，強加；使遭受。 例句：The earthquake inflicted heavy damage on the city.（地震使該城市蒙受嚴重損失。） deafening：形容詞，震耳欲聾的。 例句：I felt harassed by the deafening music.（震耳欲聾的音樂聲讓我很困擾。） reckless：形容詞，魯莽的。 例句：It was a reckless action that may lead to harm.（這是一次可能導致受傷的魯莽行動。）

職場求生術

EQ勝於IQ的關係經營

※原文取自本文作者2011年「張老師月刊」10月號文章

員工協助服務方案的調查發現，有 **47%** 的員工離職是與同事、主管、部屬相處不好，以致工作不順心、職場發展不順利或爭執過多，導致身心俱疲、壓力過大、不想面對人際議題（勾心鬥角、權利爭奪、職場人際氣氛差等）下所造成的。

其實，捫心自問，我們也可能會發現自己有「如果今天公司哪位同事或主管離開了，我可能比較喜歡去上班，或上班的心情會不一樣……」的心情。

每個人的腦海中，可能都會出現一至兩位令自己感受不佳、看不順眼的同事或主管。

（若此時你想出許多位、或是幾乎所有共事的同事都不喜歡、甚至快要整個部門的名字都出現在腦海時，就該換自己檢討一下，是這些人真的令人討厭？還是其實自己也需要調整？）



這些人會出現在你的不受歡迎名單中，可能是因為平日互動時，有許多不好的經驗或挫折，如被佔便宜、被比較、說話不中聽、溝通不良，甚至是各種價值觀的不同。

曾有人力銀行針對「上班族職場十大願望」進行調查，發現十大願望中經營良好的職場人際關係，其中「努力贏得主管芳心」、「期望營造公司同事間融洽氣氛」被認為是職場中的重要目標。

與眾不同的人際場域



我們的工作時間占清醒時的三分之二，與同事、主管的相處遠超過與親人朋友相處的時間，職場人際關係好壞，對於工作表現、壓力狀態、情緒起伏的影響由此可見。想建立良好工作關係的關鍵，首重溝通。知識與技能，只看得到競爭力，經過學習或經驗即可成就，而許多人轉換職場或掛冠求去的理由，常與個人的專業技能無關，而是人際因素影響，或是沒有能力建立人際關係，致使工作不順利。



職場的人際之所以比一般人際困難，是因為職場溝通具有下列的特性：

(1)不可迴避性：

一般人際溝通可以選擇互動的對象與方式，但是職場中因工作的需要，所以無論我們喜歡與否，都必須與之互動。

(2)高壓力性：

職場的溝通環境講求時效與標的，加上職位階層化明確，所以在溝通上是很有時間與權力的壓力。

(3)高效率性：

工作上的溝通講求「快、狠、準」(快速、忽略個人感受、準確)，所以容易忽略溝通者的個人感受，甚至壓抑溝通當下的情緒。

(4)高針對性：

許多在職場的溝通是針對特定事件與特定人員，甚至是針對這些人事進行檢討，因此常會導致員工產生不愉快或有被指責的感受。



(5)非正式關係影響正式關係：

職場人際有所謂的「圈內人效應」，即與主管非正式關係愈密切的同仁講話愈具有影響力，所以有時會出現主管派或非主管派的互動衝突。

這些特性讓職場溝通與人際，不再只是兩人的問題，更多是職場環境所致。

平等、尊重，進退拿捏得宜



人際關係有如翹翹板，需要時常保持平衡。人際互動要以平等和尊重為原則，除了要有概念還要有行動，並尊重每個人的個別差異及獨特性。

所以，要經營良好的職場人際關係必須掌握好下列五項原則：

1. **尊重上司的職權：**尊重主管的考核權、獎懲權、專業權、階級權等，適度表達自己的意見但尊重主管的管理權責與決定權。



2. **不要擺臉色讓別人承受：**不要情緒化，若與同事或主管意見相左時，應先整理好自我情緒，以暫停討論或藉故喝水、上廁所的方式離開戰場，等情緒緩和後再回頭討論；盡量理性溝通，因為面色不善、口氣不佳，往往容易造成更大的誤解。

3. **隨時留意小細節：**日常生活裡多彼此關懷，適時關心、貼心，尊重口語、肢體。小細節可以贏得大友誼。人際關係靠平日好感的累積，就如銀行存款，小小的積蓄是方便日後有磨擦時的提用，關係存款愈深厚，相互的包容度也就愈大。

4. **知所進退、彈性應變：**進退之間是一種藝術，進退得宜可緩和衝突，不要得理不饒人，理直可以氣平、氣和，而非氣壯，氣若壯了則容易忽略了感覺，造成情誼的磨損。

5. **敬業態度及提升專業：**敬業加上專業，可為自己在職場的人際關係加分。不要忽視合作的重要性，埋首工作創造個人價值並非不對，但仍須記得隨時相互支援，魚水幫襯，才能有更大的成效。



衝突難免，以解決問題為重點

當下屬間發生衝突時，做主管的需注意是否要介入處理。如果事出有因，建議以關心的立場，分別向兩造尋求瞭解、給予關懷，並詢問是否需要協助。若已影響工作進度或團隊氣氛，則建議處理如下：

1. 讓對方知道你已注意到他們的問題
2. 讓對方有機會說明他們的狀況：先聽聽同仁的說法及感想
3. 讓對方知道你希望他們的改變：讓同仁瞭解他們因人際互動不良對工作或團隊合作的影響，以及就主管及組織的立場，期待他們能改進或改變的地方。
4. 解釋個人問題不處理，公司可能採取的處理政策：提醒員工，若一意孤行而造成工作成效不彰或損失時，則必須面對的壓力及懲處為何。



若與同事或主管間有不愉快，任何人心情必定不佳。建議可先向對方說明自己暫時無法認同對方，需要整理後再行討論。詢問對方是否可先暫緩五或十分鐘（離開討論空間安靜一下，或至茶水間洗個臉、喝杯水等），待雙方情緒整理平緩或思考清楚後，再行討論。

若無法立即離開衝突場地時，請提醒自己：

1. 衝突的發生是雙方認知的不同，而非對對方不滿。
2. 衝突的延續是情緒的問題，非事情本身的嚴重性。
3. 先瞭解對方的心情，再處理雙方的期待落差。
4. 讓先提出問題的人先講完。
5. 努力尋求共識或各退一步，為自己留一個臺階（理智上維繫長久關係），也給對方一個臺階（情緒上得饒人處且饒人）。

建立良好的人際關係不難，讓自己從愉快的心情開始，以同理心去細心經營，分享彼此的觀點、尊重彼此的想法與做法、包容對方的過錯、接納彼此的不同，平日多做友好儲蓄……。



職場是我們花最多時間的地方，等於另一個安身之所，同事也等同於另一種家人；友好的職場關係，能讓我們的工作更順利、擁有正向的能量與情緒。學習與不同的人相處，勝於不斷換工作，企圖尋找良人。經營現在、累積未來，人我關係自然就能更和順愉快了。

職場關係必修課



工作中，人際關係可以是最大的支持系統，卻也可能是戰爭的導火線。每個人的價值觀、行事風格有所不同，如果您在職場的相處上與特定對象關係緊張或者和他人發生衝突、工作壓力和情緒起伏不知道怎麼排解。

建議您可使用機關內【員工協助服務方案】服務，與諮詢顧問聊一聊，討論可以怎麼面對爭執與衝突，改變工作環境的人際氣氛，讓自己與他人在工作上都能更加順心順利。

注意快遞進口規定，跨境網購少煩惱

資料來源：消費者保護處

國內民眾跨境網購情形日益普遍，而網購的貨物大部分透過快遞，包括海運快遞方式進口，也大多採用簡易報單申報。惟進口人未必了解快遞貨物簡易申報有其限制，也可能不知道貨物輸入相關管理規定，往往因所購買的貨物不得於海運快遞貨物專區通關，或不適用簡易報單申報，以致無法於預期時間收到貨物。於是海關經常接獲民眾抱怨電話，指稱網購貨物遭卡關。因此，特別提醒商民注意快遞貨物簡易申報及進口有關規範，以免網路下訂後無法及時收到貨物，或是網購的貨物因無法取得輸入許可而需辦理退運，徒增煩惱。

並非所有貨物均可經由海運快遞管道，並以簡易申報方式通關，據海運快遞貨物通關辦法第 12 條規定，凡涉及輸出入規定、應課徵貨物稅及反傾銷稅等貨物不得以簡易申報單辦理通關。常見相關貨品諸如食品、藥品、通訊產品、醫療器材、毛巾及鞋靴等，皆不得採取簡易申報通關，而應以一般報單申報進口。



然實務上仍有前述貨物以海運快遞方式報運進口、或以簡易報單申報情形，一旦經海關發現，即會要求由簡易申報改為正式申報，或自海運快遞專區移至其他倉棧辦理通關，並對貨物進行查驗。如貨物屬於需要許可始得進口者，海關將立即通知進口人向主管機關專案申請，完成輸入許可手續後，貨物方得放行；其作業程序，含重新申報、貨物移倉、補證(輸入許可文件)、貨物查驗及估價、放行等，至少須時 2 週以上。又如進口人未能取得輸入許可，尚需辦理貨物的退運，將耗費更多時間。類似情形，都會延滯貨物的通關。

民眾訂購海外商品前，先行確認貨物是否適合以海運快遞方式運送，或是否需要輸入許可文件。如對於貨物是否適用海運快遞簡易申報不明瞭，可洽相關海關服務台。