

交通事業機構簡介～臺灣鐵路管理局

臺灣鐵路管理局沿革與未來展望：

臺灣鐵路自西元1887年（清光緒13年）由清巡撫劉銘傳奏請朝廷設立「全臺鐵路商務總局」（臺灣鐵路管理局前身）以來，歷經日據時期因軍事需要增建，及中華民國政府遷臺後之大舉建設，擴展為環島鐵路網，務實地走過127個年頭，引領臺灣經濟發展。

民國34年（1945年）10月臺灣光復，當時臺灣鐵路幾呈癱瘓狀態，運量低落，路收短絀，再加上日籍鐵路員工整批遣返，青黃不接，人才不濟，一切設施僅能勉強維持通車而已。在中華民國政府接收臺灣鐵路之初，亟需迅速修復，俾以維持行車並確保安全。臺灣光復初期，政府即有興建環島鐵路之遠見，以改善東西部交通，促進東部開發，其計畫包括（一）興建北迴鐵路（二）東線鐵路拓寬（三）興建南迴鐵路。民國50年（1961年）以後，臺灣經濟起飛，為配合整體經建計畫，促使興建環島鐵路之需要更為迫切，政府雖早經規劃，惟衡量財力因素，乃考慮先興建北迴鐵路，繼而拓寬東線鐵路，再行興建南迴鐵路，以完成環島鐵路系統。臺灣鐵路自清朝創建迄今，雖然歷經興衰起伏，面臨艱困挑戰，每遇挫折，終能克服，對於國家經濟發展成長，社會工商繁榮發達，提供民眾生活之方便安全，貢獻至大。國道1號高速公路完工前，臺灣鐵路可說是臺灣陸上運輸之唯一主幹，60年代國家十大建設完成後，公路建設蓬勃發展，臺灣鐵路雖不再獨居路上交通運輸主幹之角色，但仍有其不可取代之功能與地位。不過一項持久事業的生存發展，必須不斷的改革進步，適應需求，配合時代，力求現代化與科學化，以創新來迎接新的變動及進步不已的新時代，此乃臺灣鐵路永續經營之不二法門。

高速鐵路與雪隧陸續通車，國內陸運運輸市場重新洗牌後，改變了臺灣交通運輸的生態，臺鐵局面對高鐵、客運、捷運等大眾運輸工具的競爭，以及臺鐵局營運條件的限制，諸如配合政策21年未調整票價，大幅限制營業收入；持續不斷增開班次、增加車站數以服務旅客，業務量增加；臺灣鐵路，以環島路網及車站位置等利基，執行政府運輸政策，強化中、短程運輸市場，現花東鐵路電氣化業於本(103)年6月28日完工通車，強化花東運能及跨線運輸，全面提升營運效能，未來仍繼續執行花東路線全面雙軌化及

南迴鐵路電氣化暨雙軌化，以完成環島鐵路全面電氣雙軌化之拼圖。

臺鐵局願景為「以顧客滿意為導向之優質公共運輸系統，經營運輸本業及關聯事業之雙核心事業」。臺鐵局秉持在運輸本業上盡力滿足旅客全方位需求外，另規劃多角化經營策略，拓展市場範疇，增加運輸本業以外之收益挹注營收，營造車站及週邊為地區生活機能中心，以本業與附業雙核心並進發展，達成永續經營之目標，並期許臺鐵能成為美好生活連結者。

臺鐵局待遇制度係適用未實施用人費率交通事業機構職員薪額及專業加給表，無簡薦委公務人員結婚、生育、喪葬、子女教育生活補助津貼（本國為9年義務教育，子女就讀高中以上學歷旋即呈現該等補助之優渥，尤以就讀私立學校差異更大），加快人才流失等，在「業務增、人力減」情形下，臺鐵僅能積極謀求蛻變轉型，除了推動臺鐵捷運化、鐵道觀光等，另也積極強化閒置土地活化（惟囿於鐵路法及國有財產法遲遲未修正，外加土地活化各地方政府要求分配比例過大亦箝制臺鐵局獲利空間），目前最大優勢即環島路網之運用及觀光支線（平溪線、內灣線、集集線、深澳線及目前協助營運之倆山森林鐵路），發展具觀光價值路線及異業結盟等策略，藉以提升企業形象及競爭力。

交通部臺灣鐵路管理局工時現況：

臺鐵局為交通運輸事業，且軌道事業營運服務涉及各類科學、專業及領域，舉凡電機工程、機械工程、電力工程、土木工程、結構工程、運輸工程暨管理、行銷管理、資訊工程及企業管理學科等，且臺鐵局係屬事業機構，員工身分為公務員兼具勞工身分，工作時間、休息時間、休假除須遵守勞動基準法等相關法規，亦需符合公務人員相關法規，故各單位屬性各異，所需輪勤輪休態樣不一，茲就各態樣分次說明：

一、實施週休二日之工作時間

此類員工完全依據中華民國政府行政機關辦公日曆表實施週休二日工作時間，每日正常工作時間8小時，每週不超過40小時，每人每日延長工時以不超過4小時為限，每月以不超過20小時為限，如係業務需要得申請專案延長工時，其所延長時間每個月不得超過46小時。

二、AB班制

臺鐵局因業務特性及實際需要，現場非三制輪勤輪休人員，而實施週休二日工作時間，經勞資雙方協商調移週休二日日期及每日正常上班時間。每日正常工作時間8小時，每週不超過40小時，每人每日延長工時以不超過4小時為限，每月以不超過20小時為限，如係業務需要得申請專案延長工時，其所延長時間每個月不得超過46小時。並依照勞動基準法施行細則第二十三條及本法第三十七條所定紀念日共計12日，均應放假。如出勤當日逢前開所規定之計12日紀念放假日，以加發一日工資替代。

三、實施晝夜輪班三班制之工作時間

臺鐵局因業務特性及實際需要，按公務人員週休二日實施辦法第四條規定，臺鐵局基於交通運輸機關（構），為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度。準此，臺鐵局現場單位諸如：各分支機構之段、廠、隊、所、車站、車班組、調車場等單位，經勞資會議決議並經工會同意，實施晝夜輪班三班制之工作時間，以維持台鐵局24小時全年無休營運。

按臺鐵局基於勞動基準法之涵攝，以採取變形工時之方式排定晝夜輪班三班制員工之工作班，即將全年104年週六日之休假日共計104天（ $2*52=104$ 天）以調移工作日、調移上班日工作時間及自主調配工作休息時間方式排班，平均分配於三班正常工作時間內（依序為日班、夜班、例假、日班、夜班、休班6日為一循環，例假日為排班週日，其休息日為排班週六），再輔以延長工時之彈性，每個工作班12小時內拆分成正常工作時間8小時、延長工時1.8小時、休息時間2.2小時（依序為4小時正常工作時間+1.1小時休息時間+4小時正常工作時間+1.1小時休息時間+1.8小時延長工作時間）。每週正常工時40小時，延長工時每月不超過46小時，排班週六為休息日，因員工已排定工作班，故排定休息日以加發一日工資替代休息日，然例假日為符合勞動基準法第三十六條，應給予連續24小時計1日之適當休息。另依照勞動基準法施行細則第二十三條及本法第三十七條所定紀念日共計12日，均應放假日，均以加發一日工資替代，以維持臺鐵局正常營運不致停擺。

另工務道班單位為夜班制，電務號誌分駐所及電力分駐所工作班制，乘務人員（包含司機員、車長列車長、隨車服務人員）工作班制複雜更甚於

上開所述。

交通事業機構簡介～中華郵政股份有限公司現行人事制度

壹、人事機構

一、人事機構設置

(一)總公司：設人力資源處，下設人力、規劃、考核、給與等4科。

(二)各等郵局及各郵件處理中心：20個責任中心局及1個郵件處理中心均設有人力資源室。

二、人事制度採「雙軌制」

(一)轉調人員：

郵政改制公司前，依「交通事業人員任用條例」任用之業務類及技術類資位人員，其級次為長級、副長級、高員級、員級、佐級及士級等資位；另依規定進用之郵務差（含機匠）、郵務工等現有員工，統稱為轉調人員，依「中華郵政股份有限公司設置條例」明定，仍受原有人事法令規範。

(二)職階人員：

改制公司後之新進人員適用新的人事制度，不再具有公務人員身分，亦不適用公務人員有關法令。依「中華郵政股份有限公司職階人員管理要點」規定，職階人員之職階，分為經營職、營運職、專業職（一）及專業職（二）共4職階。

貳、任(進)用概述

郵政人員之任用，原係依「交通事業人員任用條例」之規定辦理。自92年改制後，不再進用資位人員，改依職階人員、約僱人員相關規定甄選進用之人員，謂之「職階人員」、「約僱人員」，不適用公務人員有關法令之規定。

新制進用之職階人員，雖已不具公務員身分保障，惟為期「轉調」與「職階」兩制人員在管理上趨於一致，各職階人員職務核派，依本公司董事會審議通過之「中華郵政股份有限公司職階人員職階職務薪給表」、「中華郵政股份有限公司職階人員主管職責層次表」等有關職階、薪級、薪點及職務之規定辦理，該類人員陞遷並明定於「中華郵政股份有限公司人員陞遷要點」，與轉調人員一體適用。另約僱人員依「中華郵政股份有限公司約僱人員僱用要點」辦理。

復為表彰因公或職業災害傷亡致退離員工之犧牲奉獻，另訂定「中華郵政股份有限公司因公傷亡退離員工之家屬安置工作僱用要點」據以辦理安置(僱用)因公傷亡致退離員工之家屬為約僱人員。

參、待遇薪給概述

一、轉調人員資位待遇及職務待遇

轉調人員之待遇依據「實施用人費率交通事業郵政轉調人員待遇表」規定，分為資位待遇與職務待遇二項。

(一)資位待遇：

交通事業郵政人員之資位薪級共46級，薪點最低160、最高800，

其中業務(技術)長12級、副業務(技術)長13級、高級業務(技術)員21級、業務(技術)員及業務(技術)佐各22級、業務士17級，上述各資位上下級之間均有重疊部分。依上述規定取得初任資格後，均自該資位最低薪級起薪任用，每年年終辦理年終考成後，依據考成核定結果於次年1月晉級加薪。任本資位滿3年、其薪級達到高1級資位最低薪級，經參加升資考試，可取得較高資位。故郵政人員之升遷管道暢通，於公餘之暇能積極充實學識，努力進修參加考試及格即可獲得晉升資位的機會，在工作上發揮才能戮力工作，表現優異者，經擢拔擔任高層主管職位數年後經升資甄審晉陞至高階主管職位，此為激勵員工士氣，培養人才，加強對事業之向心力，使郵政人員能樂業敬業，畢生奉獻郵政，促使郵政事業走向專業化、永業化、鞏固郵政事業基礎之因素。

(二)職務待遇：

依「交通事業人員資位職務薪級表」內，各資位可派任之職務，分為主管職務及非主管職務，各主管人員係依所負責任、所需學識知能及工作繁簡難易程度不同而定不同等級之職務待遇，非主管人員視其實際工作內容及職務性質認定職務層次，均係依據「郵政人員職責層次表」所列職責層次核給職務待遇。

上述資位待遇及職務待遇均依據行政院核定之「交通事業人員用人費待遇計算標準表」所訂資位點、職務點及按薪點折合率計發，各資位及層級之間，為兼顧結構合理，各層級之間保持一定差距，以求均衡並可激勵員工士氣。

二、職階人員職階待遇及主管待遇

職階人員薪給事項，依「中華郵政股份有限公司職階人員薪給管理要點」規定辦理。職階人員薪給設計，係參照實施用人費率交通事業郵政轉調人員待遇表，分為職階待遇及主管待遇。

(一)職階待遇

職階待遇分4個職階，共60薪級，其中經營職25級，自第1級至第25級。營運職25級，自第17級至第41級。專業職(一) 25級，自第29級至第53級。專業職(二) 25級，自第36級至第60級。

(二)主管待遇

主管待遇分第1層次至第15層次，依核派主管職務之層次，給予主管待遇。

肆、退休撫卹概述

92年1月1日前郵政總局依「中華郵政股份有限公司設置條例」(以下簡稱設置條例)改制為國營中華郵政股份有限公司，配合行政程序法之實施，爰依中央法規標準法之規定，修正郵政人員原適用之「交通部所屬郵電事業人員退休規則」及「交通事業人員撫卹規則」並提昇至法律位階，奉總統於92年2月7日以華總一義字第09200020060號令制定公布為「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」，並自92年1月1日施行，適用人員為依交通事業人員任用條例任用所定資位人員。

至改制公司前未具交通事業人員任用條例所定資位之人員（含郵務差、郵務工及機匠人員），依退撫條例第35條第1項規定，原得依退休規則或撫卹規則辦理退休、撫卹、撫慰者，比照原有之相關規定，由交通部另訂之，交通部爰以92年9月3日交人發字第092B000085號令訂定發布「中華郵政股份有限公司非資位現職人員退休撫卹辦法」，並自92年1月1日施行。

自92年以後另訂「中華郵政股份有限公司職階人員退休撫卹及資遣要點」，適用對象為：(一)本公司成立後進用之人員。(二)設置條例施行前之交通部郵政總局及所屬機構現職人員轉調本公司，而在設置條例施行之日起5年內選擇改依本公司人事規章辦理者。(三)設置條例施行前依郵政聘用人員管理要點聘用之人員，改依本公司人事規章辦理者。(四)設置條例施行前僱用之不定期約僱人員，由本公司考評後予以改僱者。

又配合「勞工退休金條例」自94年7月1日施行，本公司應為適用該條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。至適用勞基法(舊制)退休金規定之員工，則於退休時依前述要點計算勞工退休金。

交通事業機構簡介～桃園國際機場股份有限公司

一、公司成立及營運績效：

為加速提升國家競爭力，並促進國際機場園區及航空城發展，進而帶動區域產業及經濟繁榮，交通部依「國際機場園區發展條例」第4條之規定，訂定「國營國際機場園區股份有限公司設置條例」，該條例於98年7月8日奉 總統公布，行政院核定自99年11月1日起施行，爰桃園國際機場航空站從原來的行政機關，改制為國營事業單位，桃園國際機場公司99年11月1日正式成立。

此舉不僅是桃園國際機場脫胎換骨的契機，對台灣的航空發展和經營，也具有歷史性的意義。值此歷史性的時刻，介面的整合固然困難重重，所面臨的挑戰也數倍於往昔。所幸在全體員工的齊心努力之下，已逐一克服，並奠定企業化革新的根基。

102年度，桃園國際機場的第一個里程碑，莫過於第一航廈的改建完成。僅使用拆除重建經費的5%，我們為第一航廈增加了13,000平方公尺的嶄新空間，讓接待旅客數增加至每年1,500萬人次。航廈再造計畫以前瞻性的綠能環保設計，延續著悠悠歷史軌跡，是公共工程的新典範，更為桃園航空城先驅計畫奠定堅實的基礎。

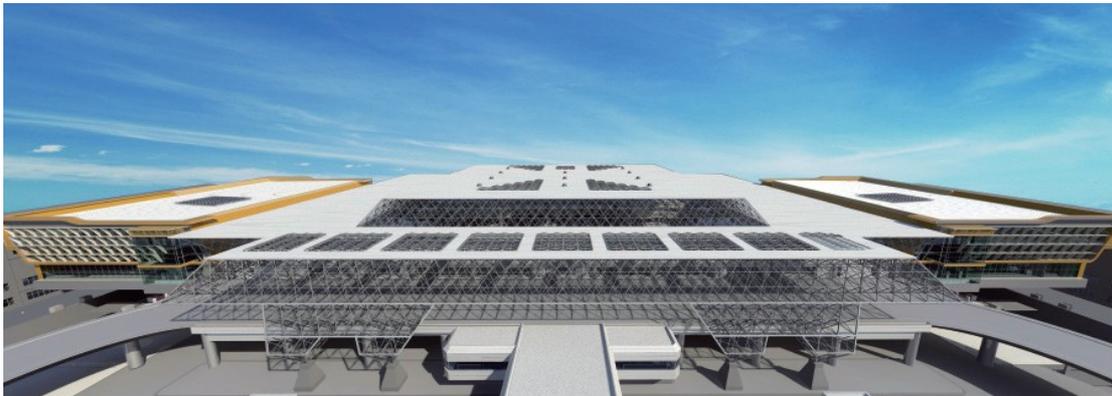
桃園國際機場公司為桃園國際機場於102年推出了嶄新的CIS企業識別系統，透過4個T的交匯融合，傳達桃園國際機場四通八達的交通樞紐意涵，未來，不論航空與非航空服務，桃園國際機場公司都將用最真誠溫暖的心意，與所有同仁及駐場單位一起攜手，持續挹注最大的動能與活力，以貫徹「用心，連接世界 Connecting the World with Heart」的品牌承諾。

104 年在國際機場協會(Airports Council International, ACI)機場服務品質評比(Airport Service Quality, ASQ)中，桃園國際機場獲得 2,500 萬至 4,000 萬運量級距中的第二名；更於素有航空界奧斯卡的 SKYTRAX 評比中，蟬聯全球最佳機場第 3 名(客運量級距 3000~4000 萬)及亞



洲最佳機場第 9 名，另外包括「全球最佳機場服務人員」及「亞洲最佳機場服務人員」等項目均排在前 10 名內，顯示桃園國際機場在各個面向服務皆已受國際肯定。

二、公司經營理念：



桃園國際機場位居亞太空運樞紐位置，在 175 分鐘內即能抵達亞洲五大主要機場，為亞太地區機場中最具地理優越性，整體營運策略、願景及核心價值，說明如下：

(一)使命

- 1、協助政府落實施政目標，促進國際機場園區與航空城共榮發展及提升國家競爭力
- 2、以企業化精神經營國際機場園區，提供旅客及貨物安全便利的航空服務
- 3、建立企業永續經營機制，提升公司營運績效

(二)願景(發展方向)

機場公司未來發展定位為「成為起迄與轉運均衡發展之東亞樞紐機場」及「提供優質便捷之客貨流通環境，以協助我國產業發展」：

- 1、在推動航空事業發展方面：兼顧 O&D(起迄)及轉運之均衡發展，健全與東亞及東南亞各國間之航空網絡
- 2、在推動非航空事業發展方面：策略性推動機場園區之開發，將客貨運量之成長與我國產業經濟發展緊密結合。

(三)核心價值

為齊一公司工作價值、服務態度、效率觀念，機場公司訂定「安全」、「正直」、「專業」、「創新」、「熱情」等五大經營核心價值，作為公司及員工共同遵循及逐步型塑之組織文化理念。

(四)短、中、長期策略規劃

1、短期策略規劃

- (1) 持續工程建設與落實設施維護。
- (2) 推動核心作業系統整合，確保機場安全運作。
- (3) 提升機場服務品質與推動整體服務理念。
- (4) 企業化經營，活絡機場營收。
- (5) 加強國際合作交流與行銷，提升機場能見度及競爭力。

2、中期策略規劃

- (1) 開發新航線及新航點，吸引航空公司，發展航空客、貨運業務。
- (2) 強化非航空收入部分，提供多樣化商業及餐飲服務，增加旅客選擇性，加入文化體驗，結合臺灣地方及產業特色。
- (3) 加強國際合作，積極與外國同業間交流，吸取並引進先進機場的營運管理經驗，作為制度面與營運面的參考，以提升桃園機場的國際競爭力。

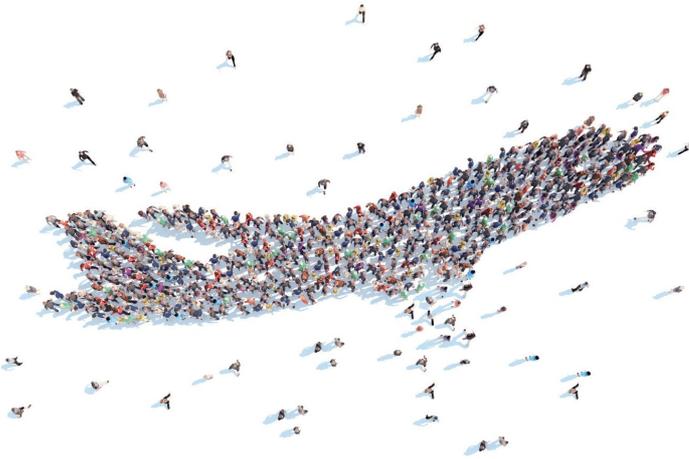
3、長期策略規劃

- (1) 推動政府「愛臺十二建設－桃園國際航空城」之

政策。

- (2) 充分利用機場周邊土地，積極招商以促進機場園區之產業開發，進而帶動航空城整體經濟發展。
- (3) 加速機場第三航廈的興建，以及推動「機場園區綱要計畫」，以統籌機場園區發展策略、土地開發、聯外運輸、公共設施與財務規劃等整體架構。
- (4) 推動桃園國際機場成為現代化多功能之航空都會城，匯聚國際商貿、會展、物流、金融、通信、科技、研發、遊憩、休閒、生活之產業與機能。

三、人力資源面向



(一) 組織人員類別

本公司依「國營國際機場園區股份有限公司設置條例」第11條及第13條之規定，公司人員之類別主要有2類：(1) 公務人員：改制機場公司之航空站（以下簡稱原機關）隨同業務移撥轉調機場公司之公務人員。(2) 從業人員：含原機關隨同業務移撥轉調機場公司之工友（含技工及駕駛，以下簡稱工級人員）、約聘僱人員所轉調為從業人員及公司成立後進用之從業人員。

(二) 人事制度建置

公司於成立後，導入工作說明書建置作業，建立陞遷甄審及職務遷調作業規定、輪調作業原則、創新提案制度，並修訂本公司設置條例、人事管理要點、新進從業人員訓練暨考核作業規定等人事規章後，公司人事制度建立逐步到位，未來期能從策略性人力資源角度發展，不只重視人力資源基礎工程，更能提昇為公司經營夥伴關係，

成為公司向上發展重要之助力，使桃園國際機場加速加入國際一流標竿機場行列。

(三) 任用制度

1、適用員額合理化規定：

機場公司成立後，經檢討適用「國營事業員額合理化管理作業規定」並奉行政院 100 年 4 月 15 日院授人字第 10000283821 號函核復同意辦理。其後依據「交通部所屬事業機構人力進用授權及管理規定」，調整本公司預算員額類別，本公司依用人費控管機制，於用人費限額內報部核定年度各類預算員額配置數。

2、甄選任用規範：

本公司從業人員甄選作業，係依「國營事業管理法」及本公司從業人員人事管理要點第二章甄選作業規定辦理，以公開甄試方法進行，並以筆試、面試之總成績高低決定錄取順序。

經甄選錄取之營運職以下從業人員，試用期間按核定薪級支薪，試用期滿經考核成績合格，始完成甄選程序，正式進用。未來將於前 1 年度依業務需求及人員離退情形，訂定次年度招募計畫，俾即時或預為因應各項業務需求人力。

(四) 人力培育措施

人才是企業營運最重要的資源，人力培育是本公司人力資源重要的議題，本公司教育訓練政策為技術精進、專業扎根、全員學習、終身教育，提升員工之知識並累積公司之智慧資本，以造就優秀的機場公司經營團隊。

為求兼顧訓練效益及訓練費用之平衡，本公司教育訓練模式

係以自辦邀請學者專家蒞臨本公司演講教學，及指派同仁參加外部專業訓練為主。針對航務人員及消防人員等特殊專長職務，委請專業訓練機構辦理，並輔以實地操作教學，以求訓練成效符合機場公司所需。

另為能銜接具公務人員身分者陸續離退後之業務，本公司訂定「新進從業人員試用期間訓練考核作業規定」，規劃新進從業人員訓

練課程，引導新進人員儘速瞭解機場公司組織文化、核心價值，及安排各項專業及行政知能訓練課程，以達有效規劃人員退離後業務銜接之作業。

四、未來展望

機場基礎建設的推動，是桃園機場追求永續發展(Sustainability)及維持高度競爭力(Competitiveness)必要之重任；104年桃園機場客運



量再創新高，達到 3,847 萬人次，年平均成長率為 7.5%，累計近 5 年已增加超過 1,200 萬人次，平均成長率接近 10%。另也顯示臺灣地區已成為東亞地區，甚至全球經濟發展重要的據點，兩者帶來相乘的效果，造就桃園機場運量持續成長之趨勢。

然面對年旅客逐年增加，現有 2 個航廈容量已不足容納，第二航廈擴建刻正積極進行中，預定 107 年完工後將增加 500 萬旅客容量；同時執行第三航廈規劃、設計及興建工作，將增加 4,500 萬旅客容量，以期符合未來旅客成長需求，及發展樞紐機場計畫，勢將有效提升台灣航空產業鏈發展，更加活絡整體產業經濟，開創更佳營運績效。

交通事業機構簡介～臺灣港務股份有限公司

公司成立

交通部原轄管基隆、臺中、高雄及花蓮等4個港務局；各港務局為身具港棧作業事業經營及委託代管航政監理公權力與執行之政商合一事業機關，故常致球員兼裁判的批評；各港在港埠業務經營拓展方面常因受限於行政體系之束縛，無法進行營運效能全面性改善，缺乏經營彈性與市場即時應變能力，亦有礙港埠經營效率與國際競爭力。另面對世界潮流，亟需透過改制以鬆綁法規限制，迅速強化人力資源，並建立統合機制，以港群觀念統合各港經營發展，以提高港埠整體經營績效及國際競爭力。

爰交通部於民國99、100年間參酌海運先進國家「政企分離」之港埠經營體制，並配合政府組織改造進程，於101年3月1日將舊有港務局體制改為「臺灣港務股份有限公司」及「航港局」。由「臺灣港務股份有限公司」統轄基隆、臺中、高雄及花蓮四個港務分公司，專責港埠經營業務，提升港埠經營效能及彈性，促進國際商港區域之發展，帶動區域產業經濟繁榮，並與既有港埠民營業者為夥伴關係，彼此共創雙贏，以期增加我國各港埠國際競爭力，提升國家競爭力。另由「航港局」專責辦理航政及港政公權力事項及財政部關稅總局海務處燈塔業務。

依國營港務股份有限公司設置條例第1條規定，臺灣港務股份有限公司由交通部100%持股，為國營事業機構體制。

近年來中國大陸的崛起與亞太各地區的貿易興起，也使得位居亞洲大陸與太平洋間中樞位置的臺灣，成為歐亞、亞美海上絲路的必經航點，港務公司所屬的港口遍及臺灣，憑藉優越的地理位置與明確的港群分工定位，交織完善的航運網絡，成為我國經濟發展重要基石。

發展定位

根據港務公司的發展策略與目標，以現有的港埠核心服務為主要業務，並且順應國際港埠經營的趨勢，透過資產開發、轉投資、國際化等方式，尋求業務範圍的多角化經營。主要包括：國際物流相關業務、由港埠業務水平延伸之郵輪碼頭、娛樂購物等新業務，以及走向國際港埠經營管理的地區多角化等，希望藉此提高非核心業務收入比重。各港發展定位如下：

基隆港	1. 近洋航線貨櫃港	臺中港	1. 兩岸客貨運及產業加
-----	------------	-----	--------------

	2. 國際郵輪母港		值港 2. 能源及大宗物資儲轉港 3. 臨港工業發展基地
高雄港	1. 貨櫃轉運樞紐港 2. 智慧物流運籌港 3. 客運及觀光遊憩港	花蓮港	1. 東部地區貨物進出港 2. 觀光遊憩港
臺北港	1. 遠洋航線貨櫃港 2. 海運快遞及海空聯運港 3. 汽車及其他產業物流港	蘇澳港	1. 蘭陽地區貨物進出港 2. 觀光遊憩港
安平港	1. 散雜貨及海運快遞港口 2. 觀光遊憩港		

公司願景

港務公司成立的目的，在於整合國內四港務局的資源，由一個港務公司管轄下之港群分工合作，以發揮整合綜效，未來將不斷以企業化經營精神推動港埠經營業務，並以創新思維強化多角化經營能力，成為具有國際競爭力的港埠群。在此一前提之下，港務公司的使命與願景界定如下：

使命：打造優質非凡港埠，讓臺灣人流、物流、金流與世界接軌

願景：以創新為核心，走向世界，成為全球卓越港埠經營集團

公司策略目標

本公司除致力深化原有之核心港灣、棧埠業務外，亦就公司組織成長與各港特性，來思考適合開發新市場之業務，進行多角化發展，或與潛在相關業者合作共同開發，打造匯集金融、貿易、觀光、休閒等多功能之海港，以增進港埠附加價值。

本公司以「強化本業、搶攻自貿、發展都會港岸」為三大經營策略，在強化本業上，持續強化港灣、棧埠業務，維持臺灣港埠競爭力；在搶攻自貿方面，配合政府推動自由經濟示範區智慧運籌，致力本公司物流資訊發展，並結合自由貿易港區業務，多元拓展物流產業面向，促使港區相關產業再升級；在發展都會港岸上，則依本公司規劃成果，結合地方觀光資源，打造多功能海港城；另為增裕本公司營收，將配合財務運作，辦理資產活化及轉投資事業拓展，擴展本公司營運版圖。

營運方針

依本公司策略目標，擬具六大營業方針如下：

一、厚植港口根基

辦理高雄港洲際二期開發計畫及國際商港整體規劃，研訂港務公司發展方向，推動綠色港埠計畫，降低港口污染，在台中市興建海運發展學院，培育國際海運人才，以創造「綠色、永續」之港埠經營環境。

二、強化營運效能

辦理客製化行銷獎勵，推動專案型港埠營運設施及基礎設施興建、改善，創造航商經營利基，強化港口作業效能，建立重要土地開發機制，建置契約調整管理制度，提高營運效能，增加港務公司競爭力。

三、調整經營模式

配合政府推動自由經濟示範區資訊自由化的核心理念，發展海港智慧運籌，建立電子商務資訊平台、監視系統整合平台等資訊服務及門哨自動化作業服務。提供優質、便捷的物流服務，並推動相關物流法規鬆綁，增強海運快遞功能，創新開展自由貿易港區多元業務，積極強化招商與客戶服務，以「前店後廠」合作模式，串聯產業供應鏈，帶動港區業務成長。

四、構築經濟水岸

打造港區親水休憩商業廊帶，結合地方政府推動旅遊新亮點，發展港群觀光遊憩事業；提升旅運設施品質，營造快速、便捷通關環境。

五、創新資產活化

有效活化利用公司資產，靈活調度公司資金，並加強轉投資計畫評估及執行，規劃成立資產開發事業，以創新思維辦理公司資產運用，增裕公司營收。

六、事業群組再造

推動工作流程簡化，打造全新扁平化組織，透過事業群、專案小組之運作提升作業效能，改善公司經營效率，並配合組織調整與業務需要進行全面人力盤點及規劃，以提升人力資源運用效益，厚植港務人力資本。另轉投資貨櫃碼頭經營事業，督導管理港勤子公司、國際物流轉投資事業，提升本業經營能力，逐步擴大事業群數量與規模，擴充公司經營版圖與營收來源。

本公司發展願景，策略目標，並訂定「厚植港口根基、強化營運效能、調整經營模式、構築經濟水岸、創新資產活化、事業群組再造」等六大營業方針，藉以確實執行推動各項業務拓展規劃、工程建設計畫及轉投資事業發展與公司組織架構調整，冀營造國際港口新視界，打造水岸明珠新高峰，繁榮台灣，富裕民生。

人事制度簡介

1、依據：

本公司人事管理制度依國營港務股份有限公司設置條例及相關規定制訂。

2、人員區分：

- (1) 繼續任用人員：原交通部各港務局及所屬機構依交通事業人員任用條例等法律任用之人員，於港務公司成立之日隨同業務轉調港務公司繼續任用，仍具公務人員身分者。
- (2) 從業人員：副總經理以下之從業人員，包括：
 1. 本公司成立後進用之人員。
 2. 本公司成立前任職各港務局及其所屬機構，適用交通事業人員任用條例或公務人員任用法律任用之現職人員轉調本公司，而在本公司成立之日起五年內依國營港務股份有限公司設置條例第十四條第七項規定選擇改依本公司人事規章辦理者。
 3. 本公司成立前任職各港務局及其所屬機構之聘用人員、約僱人員、無資位船員，依國營港務股份有限公司設置條例第十四條第四項、第七項規定改依本公司人事規章辦理者。

3、人事管理：

- (1) 繼續任用人員：為留用人員，於101年3月1日成立公司後已不再進用此類人員。

	說 明	備註					
任用制度 (主要)	依據:交通事業人員任用條例 交通資位制: 1. 業務類分為:業務長、副業務長、高級業務員、業務員、業務佐、業務士 2. 技術類分為:技術長、副技術長、高級技術長、技術員、技術佐、技術士						
任用資格	取得方式: 1. 公務人員高等考試或普通考試及格 2. 升資甄審及格 3. 晉升考試及格 4. 升資訓練合格						
所派職務	依港務公司訂定職務對照表辦理。						
薪級待遇	適用港務公司所制定之資位職務薪給表、本部核定之「各港務局實施用人費率交通事業人員待遇表」及「基隆、臺中、高雄、花蓮港務局職責層次表」。						
陞遷	<table border="1"> <tr> <td>1. 港務公司陞遷作業要點</td> <td rowspan="4">1. 陞遷係指下列情形之一者: (1) 陞任較高之職務。 (2) 遷調相當之職務。 2. 辦理陞遷甄審應組織甄審委員會。 3. 陞任每年辦理2次為原則,職務遷調每年辦理1次為原則。 4. 遷調包括強制遷調、申請遷調與專案遷調。</td> </tr> <tr> <td>2. 港務公司職務遷調作業規定</td> </tr> <tr> <td>3. 港務公司陞遷作業原則</td> </tr> <tr> <td>4. 港務公司職務陞遷序列表</td> </tr> </table> <p>港務公司陞任考核評分標準表</p>	1. 港務公司陞遷作業要點	1. 陞遷係指下列情形之一者: (1) 陞任較高之職務。 (2) 遷調相當之職務。 2. 辦理陞遷甄審應組織甄審委員會。 3. 陞任每年辦理2次為原則,職務遷調每年辦理1次為原則。 4. 遷調包括強制遷調、申請遷調與專案遷調。	2. 港務公司職務遷調作業規定	3. 港務公司陞遷作業原則	4. 港務公司職務陞遷序列表	
1. 港務公司陞遷作業要點	1. 陞遷係指下列情形之一者: (1) 陞任較高之職務。 (2) 遷調相當之職務。 2. 辦理陞遷甄審應組織甄審委員會。 3. 陞任每年辦理2次為原則,職務遷調每年辦理1次為原則。 4. 遷調包括強制遷調、申請遷調與專案遷調。						
2. 港務公司職務遷調作業規定							
3. 港務公司陞遷作業原則							
4. 港務公司職務陞遷序列表							
任用(動態)審查	交通事業人員任用審查及考成審定免送銓敘部逕由港務公司審定。						
基金撥繳	繼續任用人員應由政府繳付之公教人員保險及全民健康保險之保險費、公務人員退休撫卹基金費用,由港務公司編列預算支應,並依公教人員保險法、全民健康保險法、公務人員退休法、公務人員撫卹法及其相關規定辦理撥繳事宜。						
退休、撫卹	1. 公務人員退休法、公務人員撫卹法 2. 繼續任用人員依公務人員相關法令辦理退休、撫卹或資遣者,其具有退撫新制施行前應發給之						

(2) 從業人員:

說 明		備註
甄選進用	港務公司從業人員甄選進用要點	(1)自行或委託辦理甄選作業 (2)甄選得分試分地舉行，並得分區錄取、分區分發 (3)甄選方式採筆試並得兼採口試等 (4)新進人員須經試用3個月程序(管理師以上6個月)
	港務公司新進人員甄選規範	職務分類為主管級、師級及員級 1. 主管級包括經理及督導 2. 師級包含高級管理師/高級工程師，管理師/工程師，副管理師/副工程師，助理管理師/助理工程師；惟業務類科之職務僅含高級管理師。 3. 員級包含資深事務員/資深技術員，高級事務員/高級技術員，事務員/技術員，助理事務員/助理技術員。
薪級待遇	1. 港務公司從業人員薪給管理要點 2. 港務公司從業人員待遇表 3. 港務公司從業人員職務層次表 4. 港務公司從業人員職務薪給表	基本薪分為46薪級 職務薪分為16個職務層次
陞遷	(同繼續任用人員)	
退休、資遣 職業災害	1. 勞動基準法 2. 勞工退休金條例	1. 依規定提撥勞工退休儲金。

補償與撫卹	3. 港務公司從業人員退休撫卹資遣要點 4. 港務公司工作規則	2. 撫卹金、死亡補償、喪葬費，由本公司年度相關預算支應。	
(以下空白)			