

中央政府聘用及約僱人力運用情形之探討目錄

	頁次
壹、前言-----	1
貳、近年中央政府聘用及約僱人力運用現況-----	1
一、聘用及約僱人員相關法令規範及管理規定-----	1
二、近年中央政府聘用及約僱人員進用概況-----	4
三、近年中央政府聘僱人力經費編列概況-----	12
參、問題探討-----	15
一、近年中央機關聘僱預算員額逐年攀升，其增幅高於職員，且部分機關聘 僱預算員額已超逾 5% 之原則，員額管控機制尚待賡續落實-----	15
二、中央機關聘用及約僱人員久任化現象未見改善，且部分機關長期運用該 等人力辦理經常性業務，恐已偏離聘僱制度之初衷，亟待研謀具體改善 良策-----	19
三、中央政府總預算未能呈現聘僱人力全貌，且「約聘僱人員待遇」預算科 目定義未盡周全，容有精進空間；另酬金薪點折合率宜有客觀審核標準 及依據，避免產生寬濫之疑慮-----	22
四、聘僱制度施行多年，權益保障事項及管理規範仍須賡續檢討精進，至於 法制基礎不足之困境，須待各主管機關積極凝聚共識，以完備相關規章 制度-----	27
肆、結論及建議-----	32
參考文獻-----	35

中央政府聘用及約僱人力運用情形之探討

壹、前言

為有效推動國家治理，政府須進用人力處理公共事務，然隨政治、經濟及社會環境之變遷，公共事務涵蓋範圍益趨廣泛、多元，故除任用通過國家考試之公務人員執行核心業務外，各機關亦可進用聘用人員及約僱人員¹，執行直接或間接涉及公權力之任務。中央政府機關總員額法(以下簡稱總員額法)第 5 條第 3 項規定略以，各機關應將實際員額數及人力類型，編入年度總預算案。爰聘用及約僱人員均屬該法規範之範疇，所需經費於「人事費」科目支應，相關人數上限亦需符合該法規範，由於近年除以職員為主之公務人力外，亦持續進用為數不少之聘用及約僱人員以分擔或協助各項工作，114 年度中央政府各機關之聘用及約僱人員預算員額總數為 1 萬 6,249 人²，達近年新高，爰本報告謹就該等人力之管理運用、制度規範等面向加以探討，並就可再予檢討精進之處研提相關建議，俾益健全政府用人制度。

貳、近年中央政府聘用及約僱人力運用現況

一、聘用及約僱人員相關法令規範及管理規定

聘用及約僱人員與用人機關間訂有契約，可直接或間接協助辦理涉及公權力之業務，並依據契約執行相關業務法令賦予之權責；又兩者雖同屬以人事費進用之契約人力，惟其法令依據、管理規定及權益事項等仍有所差異，謹分述如下：

(一)法令依據及定義

1. 聘用人員部分：係指依公務人員任用法³、聘用人員聘用條例(以下簡稱聘用條例)、聘用人員聘用條例施行細則(以下簡稱聘用條例施行細則)等規定，各機關以契約定期聘用之專業或

¹ 聘用及約僱人員定義分別係指依聘用人員聘用條例及依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用者。又兩類人員亦合稱聘僱人員。

² 含公務預算及非營業特種基金預算之員額。

³ 現行公務人員任用法第 36 條規定：「各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其聘用另以法律定之。」；75 年 4 月 21 日修正前之條次為第 21 條。

技術人員⁴，且應符合業務需要，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非該機關現有人員所能擔任者為限⁵；主管機關為銓敘部。

2. 約僱人員部分：依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法(以下簡稱約僱辦法)第 2 條規定：「本辦法所稱約僱人員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。約僱人員之僱用，以本機關確無適當人員可資擔任，且年度計畫中已列有預算或經專案核准者為限。約僱人員不得擔任或兼任主管職務。」⁶；主管機關為行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)。

(二)管理規定及相關權益事項

聘用及約僱人員與用人機關為公法上契約關係；且依原行政院勞工委員會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告，非屬勞動基準法之適用對象。聘僱人員之管理規範，除聘用條例及其施行細則、約僱辦法外，行政院尚訂有「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」(以下簡稱「聘用注意事項」)、行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法(以下簡稱聘僱人員給假辦法)、各機關學校聘僱人員離職給與辦法(以下簡稱聘僱人員離職給與辦法)等，茲依據前揭法令及行政規則，並參照相關行政函釋及聘僱人員管理作業手冊等資料，

⁴ 聘用條例第 3 條規定：「本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同。」

⁵ 聘用條例施行細則第 2 條規定：「本條例第 2 條所稱應業務需要，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限」

⁶ 對照 108 年 10 月 1 日修正前約僱辦法第 2 條規定：「約僱人員之僱用以所任工作係相當分類職位公務人員第 5 職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限，其範圍如左：一、訂有期限之臨時性機關所需人員。二、因辦理臨時新增業務，在新增員額未核定前所需人員。三、因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。四、因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。…」現已依實際工作性質，修正約僱人員之定義。

摘整聘用人員及約僱人員之相關管理制度及勞動權益等事項如表 1。

表 1 聘用人員及約僱人員相關管理制度及權益規範彙整表

類型	聘用人員	約僱人員
工作內容	應業務需要，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限。不得擔任各機關法定主管職位。	辦理事務性、簡易性等行政或技術工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限。不得擔任或兼任主管職務。
進用方式	應採公開甄選原則，並應落實迴避任用規定。	
薪資待遇	依「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」支給，依據職責程度及所具專門知能條件，其報酬薪點自 280 至 790，相當於公務人員第 6 至 13 職等。 比照支給報酬之薪點，最高不得超過本機關副首長職位之薪點。薪點折合率得視實際需要陳明具體理由，專案報行政院核定。	依「約僱人員報酬標準表」支給，依據職責程度及所具專門知能條件，其報酬薪點自 100 至 330，相當於公務人員第 2 至 5 職等。
聘僱期限	以業務預定完成期限為準；如預定完成期限超過 1 年，以 1 年 1 聘僱為原則。 聘僱期滿、屆滿 65 歲或違反契約相關規定即應終止契約。	
權益及福利事項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 休假：依據聘僱人員給假辦法辦理，公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。 2. 加班：依照「各機關加班費支給辦法」辦理。 3. 年終工作獎金：比照各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定核發。 4. 健康檢查補助：自 111 年度起依照「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」辦理。 5. 留職停薪：不適用公務人員留職停薪辦法，但得於聘僱契約有效期間，依兩性工作平等法或兵役法之規定申請留職停薪。 	
職務安全防護措施	依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法辦理。	得比照公務人員執行職務安全及衛生防護辦法辦理。
考核作業	聘用機關辦理聘用人員考核並作為續聘與否之準據者，宜於年度終了前辦理完竣。	各機關應於每年 12 月底前辦理考核作業，考核結果得作為晉薪或續約之依據；考核之項目、配分基準、考核方式、結果及其他相關事項，由各機關視業務需要自行訂定。
保險	依勞工保險條例第 6 條第 1 項第 4 款規定，參加勞工保險。	
離職及退休	84 年 7 月 1 日起採離職儲金。 107 年 7 月 1 日起新進聘僱人員一律依勞工退休金條例提繳退休金。	

類型	聘用人員	約僱人員
資遣	僱用期滿應即無條件解僱，並無給與慰勞金或遣離費之依據。	僱用期間病故、意外死亡或因公死亡者，得依規定酌給撫慰金；並發給 1 次殮葬補助。
撫慰金及殮葬補助	約聘期間病故或因公死亡者，得依規定酌給撫慰金。意外死亡者，雖尚無發給撫慰金之法令依據，惟實務上比照病故者之撫慰金發給標準核給。依銓敘部 108 年 10 月 29 日函釋，發給 1 次殮葬補助。	非公務人員保障法所保障之對象，如遇有權益爭執，應循司法途徑提起救濟。
權益爭議救濟途徑	準用公務人員保障法，機關就聘用人員所為之獎懲、成績考核、不續聘及解聘等聘約內容事項，如有不服，應依該法所定申訴、再申訴程序救濟。	

資料來源：聘用條例及其施行細則、約僱辦法、「聘用注意事項」、聘僱人員給假辦法、聘僱人員離職給與辦法、聘僱人員管理作業手冊及相關行政函釋；本中心整理。

二、近年中央政府聘用及約僱人員進用概況

(一) 員額相關規範及範疇

1. 總員額法將軍職人員以外之員額區分為 5 類⁷，且訂有員額高限，並明定各機關應將實際員額數及人力類型編入年度總預算案⁸；而人力類型之範圍，依據中央政府機關員額管理辦法（以下簡稱員額管理辦法）第 4 條規定，係指於中央政府總預算案以公務預算或非營業特種基金編列預算員額之職員、警察、法警、駐衛警察、工友、技工、駕駛、聘用人員、約僱人員及駐外雇員等。準此，中央政府機關員額屬總員額法範

⁷ 總員額法第 3 條規定：「本法所稱員額，分為下列五類：一、第一類：機關為執行業務所置政務人員，定有職稱、官等職等之文職人員，醫事人員及聘任人員。但不包括第三類至第五類員額、公立學校教職員及公立醫院職員。二、第二類：機關依法令進用之聘僱人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。但不包括第三類及第四類員額。三、第三類：司法院及所屬機關職員(含法警)、聘僱人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。四、第四類：法務部所屬檢察機關職員(含法警)、聘僱人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。五、第五類：警察、消防及海岸巡防機關職(警)員。前項員額，不包括軍職人員。」

⁸ 總員額法第 5 條規定：「…各機關應將實際員額數及人力類型，編入年度總預算案。年度中機關改隸、整併或調整之員額，應報請該管一級機關核定之。第 2 條第 4 項準用機關各年度員額數及人力類型，應會商行政院後編入年度總預算案。」

圍者，如以經費來源區分，可分為公務預算及非營業特種基金 2 大類。

2. 中央政府總預算與預算員額相關之參考表包含「各機關預算員額彙計總表」及「機關總員額法員額彙計表」⁹，前者範圍僅列計中央政府各機關編列於公務預算之員額，後者雖涵蓋公務預算及非營業特種基金之員額，惟其僅計入適用總員額法之人數¹⁰，並未計入「非總員額法員額」資料，如：準用該法之總統府及國家安全會議員額，或因業務移撥所增加員額，不受總員額法規範之員額高限限制者¹¹。爰中央政府機關員額如以是否屬總員額法匡列員額區分，可分為「總員額法員額」及「非總員額法員額」2 大類。

3. 摘整近年中央政府總預算相關員額參考表有關職員(含警察及法警)、聘用及約僱部分(詳表 2)，並分析其增減變動情形，其中職員員額部分，自 110 年度起逐年增加¹²，至 112 年度為近年最高，嗣先降再略升，114 年度員額數為近年次高；聘用及約僱合計部分，近年概呈漸增趨勢，114 年度員額數為近年最高。如以「各機關預算員額彙計總表」資料觀之，約僱員額大於聘用員額，兩者 110 年合計 1 萬 391 人，114 年增至 1 萬 942 人，5 年間增加 551 人，增幅 5.30%；以「機關總員額法員額彙計表」資料觀之，聘用員額則大於約僱員額，主要因非營業特種基金部分有較多聘用員額所致，110 年度聘用及約僱兩類合計為 1 萬 5,492 人，114 年度增至

⁹ 如：114 年度中央政府總預算案之參考表 17 及 18，或 114 年度中央政府總預算(法定預算)之參考表 24 及 26。

¹⁰ 總員額法第 2 條規定：「本法適用於一級機關及所屬各級機關(以下簡稱機關)。前項所稱一級機關如下：一、行政院。二、立法院。三、司法院。四、考試院。五、監察院。…。本法於總統府及國家安全會議準用之。」

¹¹ 詳請參見各年度中央政府總預算「機關總員額法員額彙計表」之備註 3。

¹² 中央政府整體人事規模於 110 年度改變計算方式，故為近年新低；為有同一基準，本報告相關統計暫不列計 109 年度(含)以前資料。

1 萬 5,996 人，5 年間增加 504 人，增幅 3.25%。

表 2 110 至 114 年度中央政府總預算職員、聘用及約僱預算員額資料一覽表 單位：人

人力類型	職員 (含警察及法警)	聘用	約僱	聘用及約僱 合計
各機關預算員額彙計總表				
114 年度	111,043	5,208	5,734	10,942
113 年度	111,021	5,114	5,661	10,775
112 年度	111,165	5,193	5,546	10,739
111 年度	109,897	5,035	5,390	10,425
110 年度	108,197	4,979	5,412	10,391
機關總員額法員額彙計表				
114 年度	109,907	8,895	7,101	15,996
113 年度	109,858	8,791	7,046	15,837
112 年度	109,997	8,915	6,936	15,851
111 年度	108,699	8,728	6,792	15,520
110 年度	106,884	8,655	6,837	15,492

資料來源：各年度中央政府總預算(法定預算)；本中心整理。

(二)聘僱人力進用概況

預算員額係指各機關每年度編入總預算案並經立法院審議通過後，該年度實際可進用各人力類型之上限；該項資料可完整呈現各該年度公務人力之整體性，亦有助於對照各年度間之增減變化¹³，爰此，聘僱人員亦須於總預算案編列預算員額後，才可依法進用；然上述中央政府總預算關於員額資料之參考表，因各有適用之定義及統計範圍，不易呈現全貌，爰另洽請人事總處提供 110 至 114 年中央政府公務預算及非營業特種基金預算編列之各機關職員(含警察及法警)、聘用及約僱之預算員額數如表 3，其中職員自 110 年度之 18 萬 6,389 人，逐年上升至 114 年度之 19 萬 1,435 人，5 年間增加 5,046 人，增幅 2.71%；另 110 年度聘用及約僱兩類合計為 1 萬 5,770 人，114 年度增至 1 萬 6,249 人，5 年間增加 479 人，增幅 3.04%。

¹³ 參見人事總處公布之「政府員額管理相關資訊」(114 年 6 月 23 日版本)。

表 3 110 至 114 年度中央政府各機關職員、聘用及約僱預算員額彙

總表

單位：人

機關名稱	人力類型	114 年度	113 年度	112 年度	111 年度	110 年度
合計	職員	191,435	191,400	191,039	188,817	186,389
	聘用	9,053	8,951	9,080	8,896	8,820
	約僱	7,196	7,143	7,036	6,894	6,950
總統府主管	職員	1,979	1,964	1,964	1,961	1,953
	聘用	87	86	86	87	83
	約僱	7	7	7	7	17
立法院主管	職員	589	585	562	559	557
	聘用	41	48	51	54	56
	約僱	31	31	31	31	31
司法院主管	職員	11,911	11,606	11,487	11,395	11,167
	聘用	2,053	1,996	1,978	1,958	1,929
	約僱	24	24	24	23	23
考試院主管	職員	917	913	888	887	888
	聘用	35	33	35	30	23
	約僱	22	24	24	24	24
監察院主管	職員	1,289	1,289	1,274	1,255	1,236
	聘用	103	103	103	100	98
	約僱	12	12	12	12	12
行政院主管	職員	4,398	4,406	3,939	4,019	4,007
	聘用	407	399	388	419	409
	約僱	293	295	298	304	306
內政部及所屬	職員	18,907	19,451	19,618	19,558	18,700
	聘用	402	407	410	397	401
	約僱	850	876	857	844	845
外交部及所屬	職員	2,091	2,088	2,084	2,081	2,076
	聘用	124	124	124	121	121
	約僱	103	103	103	103	103
國防部及所屬	職員	291	291	291	278	278
	聘用	0	0	0	0	0
	約僱	0	0	0	0	0
財政部及所屬	職員	12,572	12,573	12,570	12,573	12,456
	聘用	140	111	99	100	102
	約僱	1,673	1,684	1,679	1,599	1,684
教育部及所屬	職員	60,504	60,548	60,614	59,689	59,092
	聘用	1,370	1,375	1,382	13,91	1,393
	約僱	339	336	338	341	344
法務部及所屬	職員	18,729	18,574	18,447	17,916	17,566
	聘用	101	119	119	102	78
	約僱	206	207	208	208	212
經濟部及所屬	職員	5,362	5,299	5,273	5,264	5,254

機關名稱	人力類型	114 年度	113 年度	112 年度	111 年度	110 年度
	聘用	1,003	1,013	1,023	1,020	1,045
	約僱	544	550	560	568	573
交通部及所屬	職員	12,200	12,224	12,169	12,162	12,026
	聘用	353	362	392	351	330
	約僱	1,327	1,362	1,383	1,415	1,462
	職員	3,427	3,421	3,393	3,345	3,335
勞動部及所屬	聘用	264	267	272	274	275
	約僱	26	27	27	29	30
農業部及所屬	職員	4,912	4,897	4,773	4,766	4,762
	聘用	162	168	164	118	122
	約僱	1,227	1,087	962	865	758
	職員	10,431	10,417	9,896	9,881	9,877
衛福部及所屬	聘用	304	252	292	307	281
	約僱	83	95	103	111	120
環境部及所屬	職員	853	853	743	728	728
	聘用	99	106	117	124	130
	約僱	0	0	0	0	0
	職員	1,223	1,220	1,222	1,222	1,198
文化部及所屬	聘用	322	314	314	303	297
	約僱	132	130	130	131	133
數發部及所屬	職員	534	523	513	-	-
	聘用	78	75	85	-	-
	約僱	0	0	0	-	-
	職員	237	237	237	237	237
僑務委員會	聘用	14	14	10	10	8
	約僱	2	2	2	2	4
國科會及所屬	職員	1,685	1,651	1,584	1,539	1,501
	聘用	125	129	129	123	131
	約僱	25	25	27	22	23
	職員	968	944	944	943	936
金管會及所屬	聘用	78	62	62	62	62
	約僱	0	0	0	0	0
海委會及所屬	職員	3,972	3,972	3,972	3,972	3,972
	聘用	67	67	47	47	47
	約僱	194	194	190	190	185
	職員	11,454	11,454	11,479	11,483	11,483
退輔會及所屬	聘用	1,321	1,321	1,322	1,322	1,323
	約僱	76	72	66	60	56
原能會及所屬 (112 年以前)	職員	-	-	1,103	1,104	1,104
	聘用	-	-	76	76	76
	約僱	-	-	5	5	5

說明：表內預算員額含中央政府公務預算及非營業特種基金預算之員額。
資料來源：人事總處。

(三)聘僱人員員額控管規定

1. 「聘用人員注意事項」第 1 條規定略以，除機關組織法規另有規定者外，各機關聘用人員員額以不超過機關預算總人數 5% 為原則。又該注意事項之適用範圍為行政院及所屬中央及地方機關，爰針對行政院暨所屬中央各機關之組織法規就聘用人員員額訂有相關規定者，摘整如表 4；另行政院以外中央機關部分，摘整如表 5。

表 4 行政院暨所屬中央機關之組織法規關於聘用人員規定一覽表

機關名稱	法規名稱及條文內容
行政院 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「行政院中部聯合服務中心設置要點」第 5 點第 2 項、「行政院南部聯合服務中心設置要點」第 5 點第 2 項、「行政院東部聯合服務中心設置要點」第 5 點第 2 項、「行政院雲嘉南區聯合服務中心設置要點」第 5 點第 2 項及「行政院金馬聯合服務中心設置要點」第 3 點第 2 項：「執行長及副執行長必要時得依聘用人員聘用條例聘用之。」 ➢ 客家委員會客家文化發展中心組織法第 4 條規定：「本中心為應業務需要，多元化進用客家文化專業人才，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用客家文化人才培育、客家語言及文化發展、客家文物典藏、客家文化推廣等相關專業人員，其聘用員額不得超過 30 人。」 ➢ 國家運輸安全調查委員會組織法第 8 條第 1 項規定：「本會得依聘用人員聘用條例之規定，聘用相關專業人員。」 ➢ 不當黨產處理委員會組織規程第 4 條規定：「…辦理本會幕僚作業，由相關機關人員調兼，必要時得依聘用人員聘用條例聘用之…。」 ➢ 行政院公共工程委員會組織條例第 14 條規定：「本會因業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用專業人員 35 人至 40 人，由本條例第 10 條所定員額內勻用之。」
外交部 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 駐外機構組織通則第 10 條規定：「外交部及各機關得視駐外機構實際需要，依聘用人員聘用條例聘用專門人才，其員額合計不得逾駐外機構總預算員額之百分之三。」
法務部 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 法院組織法第 66 條之 5 第 1 項規定：「地方檢察署得置檢察官助理，依相關法令聘用或約用各種專業人員充任之…。」
經濟部 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 經濟部組織法第 8 條規定：「本部為應業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用對產業、能源、科技及經濟等有專門研究之人員 55 人至 86 人。」 ➢ 經濟部標準檢驗局組織法第 6 條規定：「本局為因應業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用對國家標準、商品檢驗及度量衡等有專門研究或技術人員 23 人至 32 人。」 ➢ 經濟部智慧財產局組織法第 5 條規定：「本局為因應業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定聘用專業人員擔任專利、商標審查工作，其應具備資格之辦法，由行政院定之。」
交通部	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 交通部中央氣象局組織條例第 11 條規定：「本局於必要時，得依聘

機關名稱	法規名稱及條文內容
主管	用人員聘用條例之規定，聘用專業或技術人員為顧問。」
勞動部 主管	➤勞動部勞動基金運用局組織法第5條第2項規定：「因業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用財金相關專業人員，並不得超過30人。」
文化部 主管	➤國立傳統藝術中心組織法第5條規定：「本中心為負責戲劇、國樂之創作與展演、劇藝排演與指導及人才培育，得依聘用人員聘用條例之規定聘用專業人員，其人數不得超過187人。」
數發部 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➤數位發展部組織法第7條規定：「本部為因應全球數位科技快速發展，提升我國數位發展競爭力，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用數位科技與應用及管理等相关領域專業人員，其聘用員額不得超過100人。」 ➤數位發展部資通安全署組織法第5條規定：「本署為業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用資通安全科技與應用及管理等相关領域專業人員，其聘用員額不得超過100人。」 ➤數位發展部數位產業署組織法第5條規定：「本署為業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用資通安全科技與應用及管理等相关領域專業人員，其聘用員額不得超過100人。」
國科會 主管	➤國家科學及技術委員會組織法第8條規定：「本會為應全球科技快速發展，多元化進用科學技術人才，以提升我國科技競爭力，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用自然科學、工程技術、生命科學、人文及社會科學、科教發展、國際科技合作、永續發展研究、產學及應用科技、科技政策及管理等相关領域科技專業人員，其聘用員額不得超過110人。」
金管會 主管	➤金融監督管理委員會組織法第17條規定：「本會及所屬機關因業務需要，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用對衍生性金融商品、資產證券化、投資銀行、融資性租賃、期貨、精算及資訊科技等有專門研究之資深人員60人至100人。」
運動部 主管	運動部組織法第8條規定：「本部及所屬機關為應運動發展，多元化進用人才，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用運動相關領域專業人員。」 (自114年9月9日施行)

資料來源：各機關組織法；本中心整理。

表5 行政院以外中央機關之組織法規關於聘用人員規定一覽表

機關名稱	法規名稱及條文內容
總統府 主管	➤國家安全會議組織法第12條規定：「前條所列之研究員、副研究員、助理研究員及研究助理，必要時，得依聘用人員聘用條例之規定聘用之。但其聘用員額不得逾上列職稱編制員額三分之二。…」
立法院 主管	➤立法院組織法第28條規定：「第25條及第26條所列之研究員、副研究員、助理研究員，必要時得依聘用人員聘用條例之規定聘用之。」
司法院 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➤司法院組織法第14條第1項規定：「司法院置大法官助理15人至60人，依相關法令聘用專業人員充任之…。」 ➤法院組織法第12、34及51條規定略以，地方法院、高等法院及最高法院於必要時，得置法官助理，依相關法令聘用或約用各種專業人員充任之。

機關名稱	法規名稱及條文內容
	<ul style="list-style-type: none"> ➢行政法院組織法第 10 及 15 條規定略以，高等行政法院及最高行政法院必要時，得置法官助理，依聘用人員相關法令聘用專業人員。 ➢少年及家事法院組織法第 6 條第 2 項規定：「少年及家事法院於必要時，得置法官助理，依相關法令聘用各種專業人員充任之…。」 ➢智慧財產及商業法院組織法第 10 條第 4 項規定：「智慧財產及商業法院置法官助理，依聘用人員相關法令聘用專業人員…。」 ➢懲戒法院組織法第 12 條第 1 項規定：「懲戒法院於必要時得置法官助理 1 人至 4 人，依聘用人員相關法令聘用專業人員充任之…。」
考試院 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➢考選部組織法第 6 條規定：「本部為強化國家考試測驗評量研究功能，提升測驗技術及試題品質，得依聘用人員聘用條例之規定，聘用具測驗評量專長之專業研究人員 3 人至 7 人。」
監察院 主管	<ul style="list-style-type: none"> ➢監察院組織法第 13 條之 1 規定：「監察院應為每位委員聘用助理 1 人，與監察委員同進退。」 ➢監察院國家人權委員會組織法第 8 條第 3 項規定：「本會為應業務需要，得依聘用人員聘用條例及監察院聘用僱用人員管理要點之規定，聘用對人權議題及保護有專門研究或具有人權公民團體工作經驗之人員 6 人至 12 人。」

資料來源：各機關組織法；本中心整理。

2. 立法院審議 90 年度中央政府總預算案之主要決議¹⁴：「中央機關均有進用為數眾多之聘用、約聘人員現象，明顯違反聘用人員聘用條例及其施行細則，亦違反行政院訂頒之行政院及各級所屬機關聘用人員注意事項。人事行政局應在 1 年內檢討各機關該等不具任用資格者之進用情形，並減少約聘僱人數比例每年至少百分之三，應在 3 年內逐年降低在上述規定之內。」按「聘用人員注意事項」僅規範行政院及所屬機關，且範圍僅限聘用人員，而前揭主決議之適用對象為中央各級機關，且除聘用人員外，亦一併要求檢討約僱人員，進用人數占比應符合 5% 原則¹⁵。

3. 為執行上開立法院主決議，行政院 90 年 6 月 20 日台九十人政力字第 190892 號函訂定「中央各機關(構)學校及聘用人力

¹⁴ 參見立法院公報第 90 卷第 2 期第 68 頁。

¹⁵ 原行政院人事行政局 94 年 3 月 15 日局力字第 0940061168 號函略以，各機關依據「各機關職務代理應行注意事項」僱用擔任職務代理之約僱人員，其僱用計畫應由各用人機關或該管權責機關本於權責核定，且不計入該機關預算員額總人數 5% 之約僱預算員額範圍內。

裁減執行原則」，要求各機關聘僱員額比率降至職員預算員額之 5% 以下。準此，爾後該等人員預算員額之控管係以個別機關作為管制標的，並以聘用、約僱員額分別不超過職員預算員額 5% 為原則¹⁶；且詢據人事總處表示，前開注意事項所稱機關預算總人數係意指職員預算員額，且該職員之統計範圍包含警察及法警。

三、近年中央政府聘僱人力經費編列概況

按中央政府各機關依聘用條例及約僱辦法等規定進用之聘僱人員應以人事費(用人費)可支應者為限，茲就公務預算及非營業特種基金分述如下：

(一)公務預算關於聘僱人員待遇所對應之科目為「人事費-約聘僱人員待遇」，近年預算編列概況彙整如表 6，自 110 年度之 97 億 2,815 萬 6 千元，逐年增加至 114 年度之 113 億 2,901 萬 5 千元。行政院以外之機關，以司法院最高，行政院暨所屬各部會中，以國防部最高，另僅金管會未編列該項預算，主要係該會進用聘用人員所需經費全數編列於金融監督管理基金所致。

(二)非營業特種基金關於聘僱人員待遇所對應之科目為「用人費用-聘僱人員薪資」，近年預算編列概況彙整如表 7，自 110 年度之 31 億 5,555 萬 6 千元，逐年增加至 114 年度之 35 億 1,631 萬 8 千元。以 114 年度中央政府附屬單位預算為例，編列「聘僱人員薪資」之非營業特種基金僅有部分作業基金及部分特別收入基金，摘整如下：

1. **作業基金**：行政院主管之行政院國家發展基金及故宮文物藝術發展基金；內政部主管之營建建設基金；教育部主管之國立大學校院校務基金、國立臺灣大學附設醫院作業基金、國

¹⁶ 參見聘僱人員管理作業手冊(111.11 編印版)第 72 頁。

立成功大學附設醫院作業基金、教育部所屬機構作業基金及國立高級中等學校校務基金；法務部主管之法務部矯正機關作業基金；經濟部主管之經濟作業基金及水資源作業基金；交通部主管交通作業基金；退輔會主管之榮民醫療作業基金；國科會主管之科學園區管理局作業基金；農業部主管之農田水利事業作業基金；衛福部主管之醫療藥品基金；文化部主管之國立文化機構作業基金。

2. 特別收入基金：內政部主管之新住民發展基金；經濟部主管之經濟特別收入基金；農業委員會主管之農業特別收入基金；勞動部主管之就業安定基金；衛福部主管之衛生福利特別收入基金；環境部主管之環境保護基金；金管會主管之金融監督管理基金。

表 6 110 至 114 年度中央政府公務預算有關「人事費-約聘僱人員待遇」預算編列情形表

單位：新臺幣千元

機關名稱	114 年度	113 年度	112 年度	111 年度	110 年度
總統府主管	55,948	55,603	57,056	54,733	52,276
立法院主管	54,051	57,755	59,188	60,033	60,420
司法院主管	1,534,774	1,406,733	1,352,861	1,294,412	1,239,815
考試院主管	35,164	33,403	32,376	29,000	25,747
監察院主管	84,719	82,365	79,042	74,658	74,048
行政院主管	485,957	483,774	484,307	472,795	456,661
內政部主管	928,212	840,222	788,529	719,035	706,153
外交部主管	221,286	213,816	207,110	193,751	192,245
國防部主管	4,109,641	3,820,034	3,851,843	3,690,861	3,649,547
財政部主管	899,578	844,590	817,799	740,529	772,963
教育部主管	92,066	87,374	92,189	92,578	92,964
法務部主管	248,763	243,878	279,019	225,796	212,011
經濟部主管	307,961	308,623	309,139	306,440	325,220
交通部主管	499,310	498,967	485,586	467,377	469,041
勞動部主管	194,311	188,453	187,895	187,947	187,628
農業部主管	715,764	625,183	575,226	464,189	428,333
衛福部主管	135,485	103,042	128,122	130,644	104,118
環境部主管	42,355	45,101	47,773	49,127	51,723
文化部主管	257,503	241,913	241,111	226,598	222,106
數發部主管	55,520	50,525	64,311	-	-
僑委會主管	8,476	9,764	7,409	6,853	6,252

機關名稱	114 年度	113 年度	112 年度	111 年度	110 年度
國科會主管	140,535	136,268	132,559	124,604	138,634
金管會主管	0	0	0	0	0
海委會主管	157,494	152,938	141,905	145,199	132,782
退輔會主管	64,142	61,806	64,014	60,932	63,284
原能會主管	-	-	68,370	65,638	64,185
行政院暨所屬部會小計	9,564,359	8,956,271	8,974,216	8,370,893	8,275,850
合計	11,329,015	10,592,130	10,554,739	9,883,729	9,728,156

說明：各年度均為法定預算數。

資料來源：各年度中央政府總預算之各機關歲出二級用途別科目分析總表；本中心整理。

表 7 110 至 114 年度中央政府非營業特種基金有關「用人費用-聘僱人員薪資」預算編列情形表 單位：新臺幣千元

機關名稱	114 年度	113 年度	112 年度	111 年度	110 年度
行政院主管	26,931	25,744	25,175	22,778	21,499
內政部主管	24,121	23,761	22,684	22,893	21,829
教育部主管	956,666	920,145	882,617	900,160	877,344
法務部主管	7,991	7,510	7,024	6,807	6,352
經濟部主管	634,111	608,692	605,708	602,935	597,843
交通部主管	461,206	457,093	456,899	413,134	402,545
勞動部主管	19,501	18,847	18,015	17,946	17,256
農業部主管	107,009	102,487	95,515	85,179	70,528
衛福部主管	116,268	117,186	112,594	112,356	118,729
環境部主管	33,345	34,072	37,491	40,500	41,264
文化部主管	43,762	43,004	41,192	40,302	37,886
國科會主管	1,901	1,811	1,716	1,642	1,618
金管會主管	79,250	60,189	60,728	61,464	58,432
退輔會主管	1,004,256	978,504	922,370	914,648	882,431
合計	3,516,318	3,399,045	3,289,728	3,242,744	3,155,556

說明：114 年度為預算案數，其餘年度為法定預算數。

資料來源：中央政府附屬單位預算之各非營業特種基金之用人費用彙計表；本中心整理。

參、問題探討

一、近年中央機關聘僱預算員額逐年攀升，其增幅高於職員，且部分機關聘僱預算員額已超逾5%之原則，員額管控機制尚待賡續落實

依聘用條例及約僱辦法進用之聘用及約僱人員，係為各機關執行職務，且業務內容直接或間接涉及公權力之行使，與國家間屬公法上關係，並由各機關以契約定期聘僱。為管控機關運用該等人力，「聘用人員注意事項」訂有5%之原則，嗣依立法院90年度決議，該原則於中央政府各機關之聘用及約僱人員均有適用。經查：

(一)聘用及約僱人員進用比率應以不超過職員之5%為原則，惟行政院另以「確有重大特殊業務考量」放寬前述原則，且定義與上限未臻明確，容有斟酌餘地

依據「聘用人員注意事項」第1條規定略以，聘用人員員額數除機關組織法規另有規定者外，以不超過機關預算總人數5%為原則；另立法院審議90年度中央政府總預算案之主要決議，則要求中央各級機關之聘用及約僱人員均需依前開注意事項規定辦理。按聘用及約僱人員之進用管道並非透過國家考試制度，性質上屬編制外人力，進用人數仍應採適度規範為宜，爰訂定進用比率上限原則有其必要，如以114年度中央機關預算員額總數分析，聘用及約僱各為9,053人及7,196人、職員(含警察及法警)19萬1,435人，聘用及約僱之占比分別為4.73%及3.76%，整體觀之，尚符前揭原則及立法院決議。

為合理控管各機關聘用及約僱人數，人事總處以96年10月23日以行政院院授人力字第0960063998號函¹⁷，及99年5

¹⁷ 行政院96年10月23日院授人力字第0960063998號函頒「機關聘僱案件作業簡化後之相關配套措施」，其中附件2「各機關聘僱案件作業簡化後配套管理原則」第6點略以，各機關聘僱預算員額分別超過職員預算員額數5%以上者(不含機關組織法規或其他法律規定得進用之聘僱人員)，一律不得請增聘用及約僱預算員額。如有特殊業務需求，應專案報經權責機關同意由所屬其他機關聘

月 21 日訂定之「中央政府機關總員額法施行後機關年度中預算員額調整作業事項」¹⁸，均要求機關聘用或約僱原配置之預算員額數逾該機關職員預算員額總人數 5%者，除組織法律或其他法律另有規定或確有重大特殊業務考量，不得再行增加該機關聘用或約僱預算員額數之配置。惟行政院逕以前揭函釋加入「確有重大特殊業務考量」之例外規定，除放寬「聘用人員注意事項」所定原則外，其定義與上限亦未臻明確，容有斟酌餘地。

(二)近年職員及聘僱人員之預算員額數同步攀升，恐加重中央政府依法律義務支出，又聘僱預算員額增幅高於職員，對於聘僱人力之依賴程度有漸增態勢

依據人事總處提供之近年度中央機關預算員額資料(詳表 8)，分析職員及聘僱人員之預算員額變化，職員預算員額由 110 年度之 18 萬 6,389 人增至 114 年度之 19 萬 1,435 人，增加 5,046 人(增幅 2.71%)，聘用及約僱預算員額合計自 110 年度之 1 萬 5,770 人增加至 114 年度之 1 萬 6,249 人，增加 479 人(增幅 3.04%)，整體職員及聘僱人員呈同步增加態勢。此外，近年中央政府總預算關於「人事費-約聘僱人員待遇」及「用人費用-聘僱人員薪資」之預算數，自 110 年度合計 128 億 8,371 萬 2 千元，逐年上升至 114 年度之 148 億 4,533 萬 3 千元，增幅高達 15.23%，由於該筆人事費屬依法律義務支出，相關人力如未能妥為合理控管，恐造成中央政府財政負擔漸趨加重。

據人事總處表示，近年因應組織調整及各項業務需求，於

僱預算員額移撥支應，經檢討確實無法支應者，始得專案報經權責機關同意增加聘僱預算員額，並得視其業務狀況，將所增加之聘僱人力列管出缺不補。另人事總處 101 年 7 月 10 日及 113 年 9 月 6 日相關函釋，僅就前開函釋附件 1「各機關聘僱案件作業簡化一覽表」修正。

¹⁸ 「中央政府機關總員額法施行後機關年度中預算員額調整作業事項」於 101 年 3 月 8 日修正，該作業事項第壹、二、(五)規定：「聘用或約僱原配置之預算員額數已逾該機關職員預算員額總人數 5%者，除組織法律另有規定或確有重大特殊業務考量，不得再行增加該機關聘用或約僱預算員額數之配置。」

總員額法高限下，各中央機關均透過持續檢討減列從事行政庶務等事務性人力、調整節餘員額及精簡超額員額等措施，將人力優先調整挹注於重點或新興業務所需，故職員、聘用及約僱等人力類型均呈增加。然各機關涉及公權力之業務職掌，究竟應運用職員或聘僱人員，需依業務內容、預算額度及法令規範等因素審慎檢討評估，鑒於近年中央機關聘僱預算員額增幅高於職員，可見政府對於聘僱人力之依賴程度有漸增之勢，需持續關注該等人力結構之變化。

表 8 110 至 114 年度中央政府職員、聘用及約僱預算員額一覽表

單位：人

人力類型/年度	114	113	112	111	110
職員(含警察與法警)	191,435	191,400	191,039	188,817	186,389
聘用	9,053	8,951	9,080	8,896	8,820
約僱	7,196	7,143	7,036	6,894	6,950

資料來源：人事總處。

(三)部分機關進用聘用及約僱人力超逾 5% 之原則，有待逐步檢討改善，並廣續落實員額控管機制

依據人事總處提供之 114 年度預算員額資料分析，聘用及約僱人員進用比率¹⁹逾 5% 之機關如表 9 及表 10 所示。其中聘用人員部分，司法院、監察院、客委會、運安會、黨產會、工程會、外交部、數發部、國科會、金管會及退輔會²⁰等(主管)機關，聘用人員進用比率雖逾 5%，惟因其組織法規或其他法律另有規定，尚不受該原則限制，其餘勞動部、文化部、環境部、僑委會及主計總處等(主管)機關，進用比率均有超逾「聘用人員注意事項」5% 原則之情形，有待檢討改善。

另約僱人員部分，雖係辦理事務性及簡易性業務，惟財政部、農業部、交通部、文化部及主計總處等(主管)機關，進用

¹⁹ 進用比率係指聘用或約僱預算員額數除以該機關職員預算員額數之比率。

²⁰ 退輔會所屬榮民醫療作業基金所轄醫療機構進用聘用人員係依醫事人員人事條例第 9 條第 1 項規定：「公立醫療機構住院醫師依聘用人員進用之法律規定聘用之。」

比率均在 10%以上，超逾 5%原則甚多，與前述立法院審議 90 年度中央政府總預算案之主要決議亦有未合，應於不影響業務遂行下，逐步檢討改善。其中農業部之約僱預算員額自 110 年度之 758 人，逐年增加至 114 年度之 1,227 人，宜強化落實員額控管機制。

表 9 114 年度中央機關聘用預算員額進用比率逾 5%一覽表

單位：人；%

機關名稱	職員 預算員額	聘用 預算員額	進用比率	組織法規或其他法律 另有規定之情形
司法院主管	11,911	2,053	17.2	司法院組織法、各級法院組織法
監察院主管	1,289	103	8.0	監察院組織法、監察院國家人權委員會組織法
客委會及所屬	135	29	21.5	客家委員會客家文化發展中心組織法
運安會	20	71	-	國家運輸安全調查委員會組織法
黨產會	1	24	-	不當黨產處理委員會組織規程
工程會	153	26	17.0	行政院公共工程委員會組織條例
外交部主管	2,091	124	5.9	駐外機構組織通則
數發部主管	534	78	14.6	數位發展部組織法、數位產業署組織法、資通安全署組織法
國科會主管	1,685	125	7.4	國家科學及技術委員會組織法
金管會主管	968	78	8.1	金融監督管理委員會組織法
退輔會主管	11,454	1,321	11.5	醫事人員人事條例
勞動部主管	3,427	264	7.7	-
文化部主管	1,223	322	26.3	-
		135	11.0	(說明 3)
環境部主管	853	99	11.6	-
僑委會主管	237	14	5.9	-
主計總處	506	32	6.3	-

說明：1. 進用比率係指聘用預算員額數除以該機關職員預算員額數之比率。
 2. 運安會及黨產會之職員員額各為 20 人及 1 人，均少於聘用員額，故未列計進用比率。
 3. 文化部如扣除所屬國立傳統藝術中心依該中心組織法聘用之 187 人後，聘用員額為 135 人，進用比率為 11.0%。

資料來源：人事總處。

表 10 114 年度中央機關約僱預算員額進用比率逾 5% 一覽表

單位：人；%

機關名稱	職員預算員額	約僱預算員額	進用比率
財政部主管	12,572	1,673	13.3
交通部主管	12,200	1,327	10.9
文化部主管	1,223	132	10.8
農業部主管	4,912	1,227	25.0
主計總處	506	215	42.5

說明：進用比率係指約僱預算員額數除以該機關職員預算員額數之比率。
資料來源：人事總處。

二、中央機關聘用及約僱人員久任化現象未見改善，且部分機關長期運用該等人力辦理經常性業務，恐已偏離聘僱制度之初衷，亟待研謀具體改善良策

聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性、事務性及簡易性業務需要為基礎，且須符合非該機關現有人員所能擔任之條件，故進用聘用及約僱人員之目的，應係補充機關現有人力之不適，由機關以契約定期聘僱之，並以 1 年 1 聘僱為原則；又聘僱契約均訂有聘僱期限，符合條件者雖可續聘僱，惟機關仍需定期檢視是否有長期續聘僱情形。經查：

(一) 聘僱人員應以定期聘僱為原則，惟中央機關聘用及約僱人員平均累計年資均達 10 年以上，且久任化現象未見改善

按定期聘僱係指聘僱人員以 1 年 1 聘僱為原則，倘業務計畫完成期限超逾 1 年時，得依考核結果辦理續聘僱事宜，且續聘僱仍採 1 年 1 聘僱。參據人事總處 105 年 11 月 21 日函頒之「行政院所屬各機關業務與員額合理配置原則」第 5 點規定，各機關應將涉及公權力之核心業務，進一步就人力管理構面核實審酌員額配置合理性，其中包含檢視聘僱人員是否有長期²¹續

²¹ 經人事總處補充說明，參照約僱辦法第 5 條規定：「約僱人員之僱用期間，以 1 年為限。但業務完成之期限在 1 年以內者，應按實際所需時間僱用之，其完成期限需要超過 1 年時，得依原業務計畫預定完成之時間，繼續每年約僱 1 次，至計畫完成時為止；其約僱期限超過 5 年時，應定期檢討該計畫之存廢。」該

聘僱情形。是以，業務計畫於完成期限前雖可予以續聘僱，惟聘僱期間達5年者，即有檢討必要。

據人事總處統計資料，中央機關聘用及約僱人員至114年1月底之平均累計年資，各為11.1年及16.1年。關於約僱人員久任化之疑慮，洽據人事總處表示，聘僱制度建置之初，其目的係為短期補充公務人力之不足，惟嗣後應公部門業務日趨多元複雜、新興議題發展迅速，且各國政府用人陸續採取多元人力運用模式，近年各機關亦將聘僱人員列為常見取才管道之一，例如：數發部、金管會及國科會等機關業經整體評估其業務涉及特定專業領域，除考試用人外，尚需延攬民間專業人才協助政府事務推動，確有進用較多聘用人力需求，並於各該機關組織法明定聘用依據等。誠如前述，部分機關之組織法規對於進用聘用人力確實訂有規範，惟相關條文內容主要敘及聘用依據、專業知能範圍或人數等，是否即意謂排除適用定期聘用原則，仍有討論空間，且各該組織法均未涉及約僱人力，故於現行體制下，各機關仍應遵守定期聘僱之用人意旨，檢視有無長期續聘僱之情事。此外，對比105年度聘僱人員年資各為7.8年及13.5年²²，顯見久任化情形未見改善，且益趨嚴峻。

(二)長期以聘用及約僱人員辦理經常性業務似成常態現象，恐已偏離聘僱制度之初衷，且經檢討後僅少數部會改由編制內職員辦理，其成效亦屬有限

中央政府機關員額管理辦法第23條規定：「各機關聘用人員及約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性及事務性、簡易性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討

原則所稱「長期」聘僱係指聘僱期間達5年者。

²² 參見立法院111年10月12日「改善政府約聘僱人員職場安全及合理薪給」進行專題報告」

不再續聘僱。二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。三、不得以續聘僱為考量，延長計畫期程或另訂性質相似之新計畫。…」於現行聘僱制度下，聘用及約僱人員係以1年1聘僱為原則，辦理業務內容應以專案計畫或有完成期限者之非經常性業務為主。

為瞭解中央機關運用聘僱人員之情形，經洽請進用聘僱人員較多之部會提供相關說明資料，可知長期依賴聘僱人力辦理部分經常性業務已逐漸成為常態現象，雖各機關考量略有不同，經分析概分為以下幾項因素，其中以業務龐雜且正式人力不足，涉及公權力業務須由聘僱人員分攤編制內職員工作負荷之類型為最多；另有部分業務性質特殊且需特定技術或資格²³，難以透過國家考試取才；或部分機關係認為聘僱人員長久累積之經驗有助協助業務之推動執行²⁴。另詢據人事總處表示，近3年將原由聘僱人員辦理之經常性業務改由編制內職員辦理者，僅有內政部移民署²⁵及客委會所屬客家文化發展中心²⁶，惟成效實屬有限。

聘僱人員屬政府部門之輔助性、補充性人力，實務上確實

²³ 如：部分機關之資安人員、內政部國家公園署約僱保育巡查員、財政部關務署約僱海務員、交通部民用航空局之飛航安全檢查業務須由符合國際標準之資格與經驗者執行、交通部中央氣象署玉山氣象站約僱人力、文化部所屬國立傳統藝術中心聘用之劇團及樂團演出團員及執行劇場場務人員等。

²⁴ 如：農業部表示為聘僱人員協助各項農林漁牧試驗研究，有賴長時間在職訓練專業技術養成及訓練經驗，其特殊專長非一般性或臨時性人力可替代；內政部表示空中勤務總隊任務具高風險及高危險性，需進用具備飛行經驗1,200小時以上之約聘飛行員及曾任飛機或直升機保養工作3年以上並擔任直升機機工長或空勤檢驗等空勤職務工作1年以上之約聘空勤機工長，以協助勤業務推動。²⁵ 為應維持機場人員穩定運作以利國境安全管制業務推動，行政院以114年1月8日函同意將移民署約僱預算員額30人調整為職員(其中約僱10人自內政部暨所屬機關約僱員額中調整)。

²⁶ 行政院前以110年2月2日函同意客發中心聘用預算員額17人俟出缺後逐步改置職員，又迄至114年5月底止，客委會已依行政院授權自行核定減列聘用5人並改置職員在案

有部分業務具有特殊性，不易透過考試用人取才，故透過聘僱制度延攬人力，為政府彈性用人之合理考量；至於機關進用聘僱人力以因應業務擴張及正式人力不足，則應視為過渡或權宜措施，不宜藉此長期續聘僱。考選部及銓敘部為利機關進用專業或技術人員推展業務已有相關措施，如：因應新興業務需求增加考試類科²⁷、專業技術人員進用等機制²⁸，惟用人機關仍表示有請增正式人力不易之困境，故用人機關、人事及考試主管機關宜共同檢討因應並謀求解方，以紓緩對聘僱人力長期倚賴情形，逐步落實由編制內職員辦理經常性業務之規定。

三、中央政府總預算未能呈現聘僱人力全貌，且「約聘僱人員待遇」預算科目定義未盡周全，容有精進空間；另酬金薪點折合率宜有客觀審核標準及依據，避免產生寬濫之疑慮

近來因數發部成立，以較高待遇招募進用為數眾多之資安專業聘用人力，引發各界質疑，雖中央政府總預算中已揭露預算員額相關之參考表包含「各機關預算員額彙計總表」及「機關總員額法員額彙計表」，然該等資料有特定統計範圍，未能呈現中央政府預算員額之全貌，故對於檢視各中央機關聘僱人力運用是否符合聘用條例規定及立法院審議 90 年度預算主要決議，實屬不易，且相關薪酬制度之透明度尚有不足。經查：

(一)中央政府總預算未能呈現聘僱人力全貌，亦無公開之完整統計資料，不利立法機關及社會大眾監督

中央政府總預算中與預算員額相關之參考表包含「各機關

²⁷ 考選部自 113 年起公務人員高等考試三級考試新增「資通安全」類科。

²⁸ 據銓敘部補充說明，為利機關進用專業或技術人員推展業務，除現行聘用條例供各機關(構)以契約定期聘用外，另尚有公務人員任用法第 34 條授權訂定專門職業及技術人員轉任公務人員條例、公務人員任用法第 11 條之 1 授權訂定之各機關機要人員進用辦法，以及部分機關(構)組織法規明定得比照教育人員任用條例聘任。

預算員額彙計總表」及「機關總員額法員額彙計表」，前者統計範圍係中央政府各機關編列於公務預算之員額，後者則涵蓋公務預算及非營業特種基金之員額，惟其僅計入適用總員額法之人數，並未計入「非總員額法員額」數據，因各有適用之定義及統計範圍，不易呈現預算員額全貌，且前揭 2 表均非核算聘用及約僱人員進用比率之基準，故須另洽請人事總處提供完整統計資料，前述參考表數據及人事總處提供資料之對照如表 11。是以，中央政府各機關職聘僱人力預算員額總數無從於中央政府總預算中得知，復欠缺公開之完整聘僱人力統計資料，致該等人力之占比不易直接核算，以供立法機關及社會大眾監督。

表 11 114 年度職員、聘用及約僱預算員額統計資料對照表

單位：人；%

職員 A	聘用 B	占比 B/A	約僱 C	占比 C/A	說明
111,043	5,208	4.69	5,734	5.16	公務預算部分，見中央政府總預算參考表 24
109,907	8,895	8.09	7,101	6.47	總員額法部分，見中央政府總預算參考表 26
191,435	9,053	4.73	7,196	3.76	人事總處提供

說明：職員包含警察及法警。

資料來源：中央政府總預算及人事總處；本中心整理。

(二)「約聘僱人員待遇」預算科目定義未盡周全，有待主管機關重新審視

114 年度中央政府各機關公務預算關於「人事費-約聘僱人員待遇」科目，合計編列 113 億 2,901 萬 5 千元，其中國防部主管部分為 41 億 964 萬 1 千元，占比達 36.28%，為各機關中金額最高者；對照同年度總預算之「各機關預算員額彙計總表」，國防部主管部分關於聘用及約僱 2 欄卻未列示人數資料，造成預算金額無法對應預算員額情形。如進一步對照國防部所屬單位預算可知，該部編列之「約聘僱人員待遇」，係用於支應

進用評價聘僱人員 2,161 人之經費；另參據退輔會單位預算所載，該會編列之「約聘僱人員待遇」，除支應該會及所屬服務機構進用之聘用及約僱人員各 5 人及 76 人外，另包含承受國防部移撥之軍聘及軍雇人員各 7 人及 43 人。經查，「國軍聘用及雇用人員管理作業要點」第 3 點規定略以²⁹，評價聘僱人員係指經國防部核定實施評價聘僱單位以生產、修護經費所聘僱，從事生產、修護、檢驗等技術或設計、研發等有關之工作人員；依該要點進用者又可區分為軍聘及軍雇人員，另該等人員移撥至退輔會，則係依據「國軍退除役官兵輔導委員會承受國防部退除給付預算編列及發放業務移撥人員管理要點」辦理。

依據主計總處公布之歲出第一級至第三級用途別科目分類定義，其中第二級用途別「約聘僱人員待遇」科目之定義為：「凡各機關、學校因業務需要，依『聘用人員聘用條例』及『行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法』規定聘、僱人員支領之酬金及聘請兼任或代課教師支給兼(代)課鐘點費屬之。」由於軍職人員具有特殊性，惟國防部及退輔會轄管之軍聘及軍雇人員為數眾多，且非依聘用條例及約僱辦法進用，該等人員所需經費編列「約聘僱人員待遇」項下，與該科目定義似有未合，有待主管機關重新審視。

(三)聘用及約僱人員月支報酬之薪點由用人機關核實考量，另酬金薪點折合率如超過通案標準者，主管機關宜有客觀審核標準及辦理依據，避免產生寬濫之疑慮

聘用注意事項及約僱辦法分別訂有「聘用人員比照分類職

²⁹ 國軍聘用及雇用人員管理作業要點第 3 點規定：「編制外聘僱人員依其性質區分如下：(一)基金聘僱人員：指經行政院核定國軍生產及服務作業基金、國軍老舊眷村改建基金及國軍營舍及設施改建基金所聘僱之人員，依其工作性質區分如下：…。(二)評價聘僱人員：指經國防部核定實施評價聘僱單位以生產、修護經費所聘僱，從事生產、修護、檢驗等技術或設計、研發等有關之工作人員。(三)臨時聘僱人員：指國防部依任務需要所聘僱之臨時性、短期性、季節性及特定性工作之人員。」

位公務人員俸點支給報酬標準表」、「約僱人員報酬標準表」，以規範聘僱人員之報酬標準，其薪資結構係以級距方式設計³⁰，月支報酬係以聘僱等級內之薪點³¹乘以酬金薪點折合率，薪點折合率另以命令³²定之；其中酬金薪點折合率如屬通案部分，係配合年度軍公教員工待遇調整辦理，最近3次調整情形為111年度129.7元、113年度135元及114年度139.1元。此外，自114年度起中央政府約僱、工友及約用人員等基層員工月薪應高於最低工資1.1倍(約3萬1,449元)³³。

聘用注意事項第5點第1項規定：「聘用人員報酬標準視工作之繁簡難易，責任輕重，羅致困難程度，與應具之專門知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後，於聘用契約中訂定之。」其薪點折合率另以命令規定，如情形確屬特殊，其折合率得視實際需要陳明具體理由，專案報行政院核定³⁴。另僱用辦法第8條第1項規定：「約僱人員之

³⁰ 109年5月1日修正約僱辦法後，約僱人員之報酬標準始由「單一薪點」改為「級距設計」。

³¹ 聘用人員報酬薪點自280至790，相當於公務人員第6至13職等，約僱人員報酬薪點自100至330，相當於公務人員第2至5職等。

³² 訂定薪點折合率因無法律授權，故性質屬職權命令，實務上係以「行政院函」通知各中央及地方各機關配合辦理；行政院114年4月22日院授人給字第11400000011號函說明三：「114年度各機關聘用、約僱人員酬金薪點折合率，在每點新臺幣(以下同)139.1元範圍內，得自行核定支給；至原經本院專案核定每點在135元以上者，114年度得在每點增加4.1元之範圍內，由各主管機關核定調增，並副知本院人事行政總處。」

³³ 待遇調整方式為各機關約僱人員僱用計畫表原列220薪點以下者，除屬經行政院專案核定折合率折合計算之月薪已高於最低工資1.1倍者，毋須再調整薪點外，其餘人員自114年1月1日起全面以230薪點以上改僱及支薪，並相應調整其工作內容；至現行支給230薪點以上人員是否再調高薪點，宜由各機關就其職務職責程度、人事管理、財務收支等因素綜合考量評估調整必要性。

³⁴ 參見「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」附註3。另依行政院79年12月24日台79人政肆字第53044號函規定，服務於山僻、離島之聘僱人員，授權由各部會行處局署院、省政府、省諮議會、縣市政府、縣市議會在同一服務地區編制內公教員工「地域加給」之基本標準金額範圍內，衡酌實際狀況，酌予提高其酬金薪點折合率標準，不受該院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制等情形。

報酬應視工作之職責程度及應具備之知能條件，認定支給報酬之等別及薪點，…。」經洽請人事總處提供 114 年度聘用、約僱人員酬金薪點折合率超過通案標準情形，關於聘用人員部分，酬金薪點折合率超過通案標準之部會甚多(詳表 12)，其中甚有超逾 200 元者，惟究竟因何種理由需核予較高酬金薪點折合率，均僅以「依據各該職務之職責繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度及專門知能條件核定薪點折合率」概述之，且未能提供人數資訊，亦無法得知超逾通案標準之比率；另部分機關之約僱人員亦有酬金薪點折合率超過通案標準之情形(詳表 13)，惟約僱辦法及相關附表尚未見類似聘用人員可報院核定之規定。是以，聘僱人員之薪點由用人機關考量相關條件後核實認定，至於酬金薪點折合率超過通案標準者係行政院依權責核定，聘用人員部分宜建立客觀審酌基礎或準則，以減少聘用人員薪酬過高之爭議³⁵，而約僱人員如欲比照辦理則應有明確依據，以避免產生寬濫之疑慮。

表 12 聘用人員酬金薪點折合率超過通案標準之部會一覽表

薪點折合率級距	機關名稱
超過 139.1 元 ~150 元以下	中央研究院、人事總處、財政部、法務部、陸委會、農業部、勞動部及考試院。
超過 150 元~ ~200 元以下	國安會、教育部、經濟部、交通部、主計總處、衛福部、數發部、環境部、海委會、國發會、金管會、退輔會、核安會及國科會。
超過 200 元	總統府、行政院、內政部、外交部、文化部及運安會。

說明：各機關酬金薪點折合率超過通案標準者，實際上為一金額區間，本表

³⁵ 參見本院預算中心 102 年專題研究「行政院組織改造問題檢討與改進方向」，相關內容摘述如下：「行政院於中部、南部及東部及雲嘉南等 4 區域各設置 1 處『聯合服務中心』，其實質功能及人事等均有相當多爭論。在人員任用方面，各中心原置主任 1 人綜理業務，後以襄助主任為由再置執行長 1 名(比照簡任 13 職等)及副執行長 2 名(比照簡任 12 職等)；由於不須具備公務人員任用資格即可擔任簡任第 12 至第 13 職等高階文官，月薪高達 10 萬元以上，尚不包括其他獎金福利，任用資格卻僅依各中心設置要點所訂『遴聘相當層級具行政經歷或社會聲望人士』即可聘用，渠等高階文官增設之必要性及任用公平性均引發外界高度質疑，而有因人設事之嫌。」。另依據相關要點規定，執行長及副執行長必要時得依聘用人員聘用條例聘用之。

係以各機關奉核定之「最高」薪點折合率為級距分類基準。
資料來源：人事總處；本中心整理。

表 13 約僱人員酬金薪點折合率超過通案標準之部會一覽表

薪點折合率級距	機關名稱
超過 139.1 元 ~150 元以下	財政部、經濟部及國發會。
超過 150 元	內政部、教育部、交通部、海委會、國科會及農業部。

說明：各機關酬金薪點折合率超過通案標準者，實際上為一金額區間，本表係以各機關奉核定之「最高」薪點折合率為級距分類基準。
資料來源：人事總處；本中心整理。

四、聘僱制度施行多年，權益保障事項及管理規範仍須賡續檢討精進， 至於法制基礎不足之困境，須待各主管機關積極凝聚共識，以完 備相關規章制度

聘用人員進用依據為聘用條例及其施行細則，約僱人員之進用依據為約僱辦法，主管機關分屬銓敘部及人事總處，鑒於聘僱制度施行已久，實務上雖尚無重大執行困境，惟各界均期待就相關法令規章全盤檢討，甚或併同相關契約人力重新建構人事管理制度，惟此涉及政府用人制度之重大變動，數次研提相關修正草案均無具體結果。經查：

(一)聘用及約僱人員均屬廣義之公務員，惟僅聘用人員準用公務人員保障法，權益保障範圍與密度略有差異，有待持續精進

各機關聘用及約僱人員分別依聘用條例及約僱辦法進用，該等人員雖係補充性或輔助性人力，然因渠等所辦理業務係直接或間接涉政府事務或公權力執行事項，故除遵循法令外，亦需善盡忠誠、服從、保密等倫理規範或義務，屬廣義公務員，於聘僱期間為公務員服務法之適用對象³⁶。有關聘用及約僱人員

³⁶ 公務員服務法第 2 條規定：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。…」；另銓敘部民國 75 年 9 月 8 日(75)臺銓華參字第 43193 號函略以：「『行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法』第 2 條第 2 項訂有『約僱人員之僱用以年度計畫中已列有預算或經專案呈准者為限』，『行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項』中亦有『各機關約聘人員於年度編制概算…』之規定。綜上所述，聘僱人員既為受有俸給之文職人員，自應受『公務員服務

之權益事項，現行兩者均適用聘僱人員給假辦法、聘僱人員離職給與辦法等，然一旦遇有年終考核、續聘等權益爭執事件，僅聘用人員準用公務人員保障法³⁷，可依該法所定申訴、再申訴程序進行救濟，而約僱人員則需循司法途徑提起救濟³⁸，關於此項之保障密度顯有差異；此外，該法第 19 條關於執行職務之安全應予保障之規定，原未納入約僱人員³⁹，直至 114 年 6 月 29 日修正公布公務人員執行職務安全及衛生防護辦法後，始有明文規定得比照該辦法之規定辦理⁴⁰。是以，約僱人員與聘用人員均屬機關依據契約定期進用之人員，惟權益保障仍有部分範圍未能衡平考量，有待持續檢討精進。

(二)現行聘用條例相關條文過於簡略，且約僱辦法未有法律授權訂定，法制基礎明顯不足，且相關管理、考核等事項缺乏完整之系統性規範，有待檢討整合

現行聘用條例依據公務人員任用法之規定，於 58 年 4 月 28 日制定，61 年 2 月 3 日修正第 6 條條文後即施行迄今已 50 餘年，其中除第 1 條制定依據、第 9 條授權訂定施行細則及第 10 條之施行日期外，該條例僅有 7 條條文規範聘用制度，作為

法』第 14 條規定之約束，不得兼任鄉、鎮、縣轄市民代表。」

³⁷ 公務人員保障法第 102 條規定：「下列人員準用本法之規定：…四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。…」

³⁸ 依保訓會 100 年 3 月 10 日公保字第 1000002930 號函釋略以，約僱人員非公務人員保障法所保障之對象，其權益之爭執，無該法之適用或準用，自無法依該法所定程序請求救濟，惟約僱人員如因續僱與否與服務機關產生爭議，仍可循司法途徑提起救濟。

³⁹ 約僱人員因非屬保障法第 3 條及第 102 條所定適、準用人員，依勞動部 103 年 9 月 26 日公告適用職業安全衛生法之部分規定，惟因約僱人員服務於行政機關，如公務人員安全及衛生防護辦法(按：此為修正前名稱)有較優之安全及衛生防護措施，得依該辦法第 32 條規定比照辦理。

⁴⁰ 公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第 49 條第 1 項規定：「下列人員有關本辦法所定事項，得由各機關比照本辦法之規定辦理：一、政務人員。二、民選公職人員。三、依教育人員任用條例任用非屬第 2 條規定之教育人員。四、技工、工友。五、約僱人員。六、按月、按日、按時或按件計酬之約用人員。七、其他依法令從事於公務之人員。」

各機關以契約定期聘用專業或技術人員之依據，惟有關薪酬支給、人事考核及給假等規定未盡完備，其規定內容恐過於簡略。又約僱人員依約僱辦法進用，更係欠缺法律層次之依據，長久以來外界多所質疑。此外，關於聘用及約僱人員之人事管理制度，尚無完整系統性規範，而係分散於相關法規命令或職權命令(如：聘僱人員給假辦法、聘僱人員離職給與辦法)，甚或僅以行政函釋定之(如：聘用人員之殮葬補助⁴¹及考核作業⁴²)，容有檢討整合之必要。

(三)主管機關雖曾就聘僱等相關契約用人制度進行檢討，並數度研提草案，惟多年來未竟其功，尚待取得共識

依據釋字第 614 號解釋意旨，涉及公共利益或實現人民基本權利之保障等重大事項，原則上仍應有法律或法律明確之授權為依據，主管機關始得據以訂定法規命令。銓敘部及人事總處分別為聘用條例及約僱辦法之主管機關，為完善相關法令規範及管理制度，該等機關均曾多次研提相關草案，最近 2 次研擬草案概況如表 14。經洽據人事總處表示，109 年間為整合政府契約人力之人事管理法制，並完備相關權益事項，擬具聘約人員人事條例草案，並持續蒐集相關意見，嗣因銓敘部於 112 至 113 年間另擬具契約人員人事條例草案，爰已暫緩推動。

⁴¹ 約僱辦法第 9 條規定，約僱人員死亡，除酌給撫慰金外，並依其死亡時公務人員委任第 5 職等本俸 5 級之俸額計算，發給 7 個月之一次殮葬補助。另依據銓敘部 108 年 10 月 29 日部退四字第 10848625561 號函略以：「…二、為衡平聘僱人員權益，加強照護在職亡故聘用人員遺族及協助殮葬事宜，爰聘用人員在約聘期間死亡者，除依聘用人員聘用條例施行細則第 6 條規定發給撫慰金外，同時發給殮葬補助，相關事宜規定如下：(一)發給標準：依其死亡時公務人員委任第 5 職等本俸 5 級之俸額計算，發給 7 個月之一次殮葬補助。…(五)本規定自 108 年 10 月 3 日施行。」

⁴² 銓敘部 103 年 11 月 4 日部銓五字第 1033895273 號書函：「聘用人員雖非公務人員考績法之適用對象，各機關於其約聘期間仍可以考核方式觀察其工作績效，以作為是否續聘之準據，而聘用人員聘期係以 1 年 1 聘為原則，為免影響次 1 年度續聘作業及致生相關困擾，並切合實務作業所需，聘用機關辦理聘用人員考核並作為續聘與否之準據者，宜於年度終了前辦理完竣。」

另據銓敘部表示，自 89 年起業多次擬具聘用人員相關人事法制之制定(修正)案陳報考試院審議⁴³，除 94 年相關法案曾經考試院函送立法院審議⁴⁴，嗣因屆期不續審外，餘多因牽涉層面甚為廣泛，經考試院退請該部與相關機關獲致共識後，再行研議；又銓敘部 109 年起參酌人事總處研擬之聘約人員人事條例草案、該部委託研究案⁴⁵及考試院第 13 屆考試委員第 11 次座談會之決議等資料，再度研擬契約人員人事條例草案；該部已與人事總處組成工作圈，並召開工作小組會議，且邀集相關機關(構)研商，於 113 年 4 月 26 日將契約人員人事條例草案陳報考試院審議，嗣因尚須綜參各界意見，並配合未來政策方向審慎研議，爰經函請考試院同意撤回後，目前尚在持續蒐整各界意見審慎研議中。近年銓敘部及人事總處對於以契約進用之人員，均有整合研修法規之規劃，惟仍有相關細節尚須討論以完備相關規範，考量聘僱人員人事制度涉及公共利益及人民基本權利，並攸關政府機關整體用人管理體系之運作，爰宜積極審慎辦理，以健全聘僱人員人事制度。

表 14 銓敘部及人事總處關於聘僱人力最近 2 次研擬草案概況表

年度	主管機關	草案名稱	草案總說明摘要	進度
112-113	銓敘部	契約人員人事條例草案	整合現行政府機關以行政契約定期進用並執行公務之聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法，並參酌教育人員任用條例相關規定，擬訂契約人員人事條例草案，統一規範	廣續研議中

⁴³ 依據銓敘部 110 年度預算凍結項目口頭報告略以，自 89 年起，曾 10 次擬具聘用人員相關人事法制制定(修正)案陳報考試院審議，惟多因規範對象或其身分屬性等疑義，經考試院退請銓敘部與相關機關獲致共識後，再行研議；嗣該部 105 年以聘用人員及約僱人員為規範對象，研擬並送請考試院審議之契約人員人事條例草案，案經決議略以，契約人員之法制，請該部與人事總處併同相關法案作整體規劃設計後，再行提報考試院。

⁴⁴ 銓敘部研擬之聘用人員人事條例草案，係整合現行聘用、派用、機要、聘任、約僱等 5 類人員之管理法規，於 94 年 7 月 28 日考試院第 10 屆第 144 次會議討論通過，並於同年 8 月 15 日函請立法院審議。

⁴⁵ 銓敘部 111 年度精進聘用人員人事制度委託研究案。

年度	主管機關	草案名稱	草案總說明摘要	進度
			契約人員人事事項。	
109	人事總處	聘約人員人事條例草案	將各項契約進用之人員，整合在公法契約僱傭關係下，成為新的聘約人力制度，以透過公開競爭遴用程序，進用具符合特定教育或工作專業經歷之人員，並以績效續約、績效激勵和薪資衡平等原則，明確規範這類人員的工作權益。	已蒐集各界意見，後續併同契約人員人事條例草案檢討。

資料來源：各該草案總說明、銓敘部及人事總處。

肆、結論及建議

國家政策與業務需透過政府部門各類人力執行，我國公務人力向來以經國家考試及格任用之常任文官為主，然面對全球社會、科技及經濟環境之變化，政府為維持國家競爭力，各項施政內容亦須與時俱進，各機關權責業務亦須隨時回應社會需求。為維持政府施政效能，對於涉及公權力之事務，倘經檢討後仍無法由現有公務人力因應，即須透過聘用或約僱人力予以補充或協助，並規劃合理之員額配置；而我國聘僱制度施行多年，實有全面盤點檢討之必要，並於建構完整制度，使該等人員於為國家服務期間能獲得保障，爰提出以下建議：

一、為避免人事成本不斷成長影響國家整體資源配置，各機關均應恪守精實用人原則，聘僱預算員額超逾 5% 上限之機關，允宜核實檢討聘僱員額之合理運用及分配

依據聘用條例及立法院審議 90 年度中央政府總預算案之主要決議，聘用、約僱員額以不超過職員預算員額 5% 為原則。然近年為因應施政及業務需求，中央機關之職員、聘用及約僱預算員額均持續增加，為避免人事成本不斷成長，影響國家整體資源配置，各機關均應恪守精實用人原則，依業務內容、預算額度及法令規範等因素審慎檢討評估各種人力類型之分配；此外，就聘僱預算員額超逾 5% 上限之機關，於不影響業務推動下，允宜促其逐步核實檢討聘僱人力之合理運用及分配，並落實聘僱員額控管機制。

二、聘僱制度之運作應切合彈性用人精神，為改善聘僱人力久任化及長期辦理經常性業務之情形，各機關允宜定期檢視組織、業務與人力之配置，俾適切運用聘僱人力

進用聘僱人員為政府彈性用人管道之一，惟該等人員久任化

及長期辦理經常性業務之情形顯未符制度建置之初衷，然於聘僱制度尚未全面檢討修正前，仍應依循現有規範。允宜促請各機關檢視組織、業務與人力之合理配置，並持續推動工作流程簡化、資訊化等，亦須落實檢核聘僱業務計畫完成情形，審慎評估續聘需求，以逐步紓緩部分機關對聘僱人力長期倚賴情形，俾兼顧行政效能及人力資源之合理運用。

三、為利預算審查及監督政策執行，允宜適時公開聘僱人力之完整統計，及配合審視相關預算科目定義是否周妥；另宜就酬金薪點折合率建立客觀審核基準與依據，合理制定聘僱人員薪酬

現行中央政府總預算所列之預算員額相關資訊，尚未能全面揭示各機關聘僱人力之全貌，且「約聘僱人員待遇」預算科目適用範疇未臻明確，允宜評估定期公布相關數據之可行性，並重新審視該會計科目定義，俾利預算審查參考。此外，聘僱人員報酬與職責程度及所具專門知能條件有關，惟僅有薪點及通案薪點折合率屬公開透明資訊，至於薪點折合率高於通案標準者須報請行政院核定，為避免引發爭議，宜建立客觀審核基準，並明確訂定約僱人員辦理依據，合理制定聘僱人員薪酬。

四、長久以來聘僱制度之法制基礎不足迭遭質疑，各主管機關允宜通盤考量政府機關契約用人需求，並賡續推動相關法令草案之研修，俾健全政府用人制度

現行聘用條例內容簡略且多年未修正，另約僱辦法實質上僅為行政規則，尚無法律授權制定，相關法制規範均有不足，然聘用及約僱人員為我國公務人力之一環，其權利義務宜衡平考量，人事管理規範亦應與時俱進，以建構完善之聘僱制度。銓敘部及人事總處先前多次就聘僱人員在內之契約用人制度進行草案研修

作業，惟多年來仍未能取得各界共識，為避免對現行國家考試用人制度產生衝擊，允宜通盤考量政府機關用人需求，廣蒐各方意見，賡續推動法制作業，俾健全政府人事制度。

(分機：1934 劉宜鈴)

參考文獻

- 一、行政院人事行政總處，聘僱人員管理作業手冊，111 年 11 月。
- 二、行政院人事行政總處，政府機關用人體制之研究－從公法契約用人法制論析，103 年 5 月。
- 三、呂育誠，政府契約用人理念的再思考：兼論約聘僱人事制度的發展前景，公務人員月刊，102 年 9 月第 207 期。
- 四、李昭賢、陳彥宏，從日本的「期間業務職員」探討我國契約人員人事制度，國家人力資源論壇，112 年 4 月第 25 期。
- 五、張桐銳，聘用人員進用制度之檢討，文官制度，112 年 5 月第 15 卷第 1 期。
- 六、黃雯焄，中央機關員額運用之檢討與展望，人事月刊，105 年 9 月第 373 期。
- 七、黃韜穎，優化法制 靈活用人擇優汰劣更有效！，國家人力資源論壇，113 年 6 月第 32 期。
- 八、蘇偉業，政府契約人力之政策定位與現實：政府內部人力市場之啟示，文官制度季刊，101 年 1 月第 4 卷第 1 期。