七三、中央政府總預算未能揭示聘僱人力全貌，有待檢討精進，俾利預算審查參考；另宜建立薪點折合率之客觀審核標準，以健全薪酬制度

115 年度中央政府總預算案之公務預算「人事費-約聘僱人員待遇」科目編列 117 億 202 萬 4 千元，非營業特種基金[1]「用人費用-聘僱人員薪資」科目編列 35 億 1,220 萬 6 千元[2]，合共 152 億 1,423 萬元。按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」，然該等資料均有特定統計範圍，未能呈現中央政府預算員額之全貌，且聘僱人員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，惟其僅計入適用中央政府機關總員額法(以下簡稱總員額法)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，故須另洽請行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)提供整體職聘僱員額資料，前述參考表數據及人事總處提供資料之對照如表 1。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

[1] 非營業特種基金係指預算法第 4 條所稱之債務基金、作業基金、特別收入基金及資本計畫基金。

[2] 包含作業基金 33 億 463 萬元及特別收入基金 2 億 757 萬 6 千元。

大眾監督。

表 1　115 年度中央政府職員、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	數據來源說明
112,339	5,216	4.64	5,846	5.20	公務預算部分，見中央政府總預算案參考表 17
111,235	8,921	8.02	7,203	6.48	總員額法部分，見中央政府總預算案參考表 18
193,206	9,077	4.70	7,298	3.78	人事總處提供

說　　明：職員包含警察及法警。

資料來源：中央政府總預算案及人事總處提供。

(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

115 年度中央政府各機關公務預算案關於「人事費-約聘僱人員待遇」科目，合計編列 117 億 202 萬 4 千元，其中國防部主管部分為 41 億 4,459 萬 5 千元，占比達 35.42%，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雇人員 2,167 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 78 人外，另包含承受國防部移撥之軍聘及軍雇人員各 5 人及 40 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[3]，評價聘雇人員係指經

[3] 國軍聘用及雇用人員管理作業要點第 3 點規定：「編制外聘雇人員依其性質區分如下：(一) 基金聘雇人員：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)評價聘雇人員：指經國防部核定實施評價聘雇單位以生產、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)臨時聘雇人員：指國防部依任務需要所聘雇之臨時性、短期性、季節性及特定性

國防部核定實施評價聘雇單位以生產、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，國防部及退輔會轄管之軍聘及軍雇人員為數眾多，且渠等非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(以下簡稱約僱辦法)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

「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」)及約僱辦法分別訂有「聘用人員比照分類職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[4]，月支報酬係以聘僱等級內之薪點[5]乘以酬金薪點折合率，薪點折合

工作之人員。」

[4] 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」。

[5] 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。

率另以命令[6]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[7]。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)[8]。

另聘用注意事項第 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[9]。另約僱辦法第 8 條第 1 項規定：「約僱人員之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 2)，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，

---

[6] 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。」

[7] 115 年度薪點與 114 年度相同。

[8] 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。

[9] 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。

均僅以「依據各該職務之職責繁簡難易、責任輕重、罹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 3)，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，爰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[10]；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 2　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：人事總處提供；本中心整理。

表 3　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。

[10] 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。

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：人事總處提供；本中心整理。

綜上，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則須報請行政院核定，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薪酬之辦理依據，俾合理制定聘僱人員薪酬。

（分機：1934 劉宜妗）