113 年度中央政府總決算審核報告整體評估報告

一九、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與制度建置初衷未盡相合，允宜研謀具體改善良策，俾兼顧行政效能及人力資源之合理運用

113 年度行政院暨所屬機關之公務預算編列「約聘僱人員待遇」預算數為 89 億 5,627 萬 1 千元，決算數為 86 億 2,287 萬 6 千元，執行率 96.3%；非營業特種基金編列「聘僱人員薪資」預算數為 33 億 9,904 萬 5 千元，決算數 30 億 3,238 萬 7 千元，執行率 89.2%。按聘用及約僱人員之進用，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，由機關以契約定期聘僱之，並以 1 年 1 聘僱為原則。經查：

(一)機關進用聘用及約僱人員以 1 年 1 聘僱為原則，並應檢討長期聘僱之情形，惟該等人員平均累計年資均達 10 年以上，且久任化現象未見改善

依據聘用人員聘用條例[1](以下簡稱聘用條例)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)[2]規定，聘僱人員係定期聘僱，並以 1 年 1 聘僱為原則[3]，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。另參據行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)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

[1] 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。」

[2] 約僱辦法第 2 條第 1 項規定：「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。」

[3] 參聘僱人員管理作業手冊相關作業規定。

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[4]續聘僱情形。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：數位發展部、金融監督管理委員會及國家科學及技術委員會等機關，經整體評估因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[5]，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[6]，顯見久

---

[4] 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。」該原則所稱「長期」約僱係指約僱期間達 5 年者。

[5] 如：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關領域專業人員，其聘用員額不得超過 100 人。」

[6] 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」專題報告。

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。…」爰此，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，經歸納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[7]，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[8]。另詢據人事總處表示，近 3

[7] 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。

[8] 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

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[9]及客家發展委員會所屬客家文化發展中心[10]，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。另據考選部及銓敘部表示，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[11]、專業技術人員進用[12]等機制，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。

綜上，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，又近年銓敘部[13]及人事總處[14]對於以契約進用之人員，雖有研修法規

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。

[9] 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)。

[10] 行政院前以 110 年 2 月 2 日函同意客家文化發展中心聘用預算員額 17 人俟出缺後逐步改置職員。

[11] 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。

[12] 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。

[13] 銓敘部於 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。

之規劃，然因尚未取得共識，故對於聘僱制度之檢討仍未有具體進度；各機關允宜於依循現行規範，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。

（分機：1934 劉宜妗）

[14] 人事總處於 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。