

議題研析

一、題目：現職人員代理職務相關權益之淺析

二、議題所涉法規

公務人員任用法、公務人員加給給與辦法、各機關職務代理應行注意事項

三、背景說明（緣起）

報載因應少子女化及高齡化之家庭照顧需求，銓敘部陸續修正公務人員留職停薪及職務代理相關規定，除放寬育孫留停申請條件，機關不得拒絕外，也新增代理人代理主管職務，原有業務可再聘約聘僱人員辦理，改善「一人兼兩職」的情況，打造更友善的公務職場¹。

四、問題爭點

我國政府機關職務代理制度係依「各機關職務代理應行注意事項」（以下簡稱職代注意事項）規定辦理，其訂定意旨係為因應機關用人需要，並避免機關職務長期代理，影響考試用人政策；惟在職務代理上，是否仍有一人兼兩職情形？是否顧及現職代理人權益？擬予探討及提出研析意見。

五、探討研析

（一）現職人員代理職務，至多得支領被代理人加給之差額

各機關職務代理之樣態包括職務出缺、請假、依法停職或休職、

¹ 林曉雲，公務員代理主管免再一人兼兩職 約聘人力同步鬆綁，自由時報，115 年 7 月 4 日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/5493536>，最後瀏覽日期：105 年 7 月 21 日。

依規定奉准保留職缺等²，參照職代注意事項第 3 點第 1 項第 1 款規定，機關首長、副首長（或單位主管、副主管）職務出缺，尚未派員遞補時，得依序由本機關（或單位）現職人員代理或由其他機關（或本機關其他單位）具有被代理職務所列職等之任用資格或得權理資格之現職人員代理；至於薦任以下非主管人員之職務代理，參照職代注意事項第 5 點第 1 項第 1 款、第 2 款規定，因職務出缺等情，期間在一個月以上（期間未達一個月，與留職停薪期間接續合計達一個月以上，亦同）在本機關確實無法指定現職人員代理者，所遺業務得以其官等或級別，分別約聘或約僱人員辦理。另，薦任以下主管人員因請假等情（期間達一個月以上），由現職薦任以下非主管人員代理時，該現職非主管人員之業務，得約聘或約僱人員辦理。

依上開規定，職務代理期間在一個月以上者，薦任以下主管人員及非主管人員均得間接或直接由約聘或約僱人員代理職務。惟實務上短期間之職務代理，不易即時遞補聘僱人力，常由現職人員代理；另一月內期間之職務代理，亦係由現職人員代理。參照公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給給與辦法）第 12 條第 1 項及第 3 項規定，代理人代理主管職務或較高職等職務連續 10 個工作日以上，方得給與主管職務加給或專業加給差額；如代理未具主管且同職等或較低職等之職務，則無加給差額可得支領。亦即現職人員代理職務，僅能在二全職工作中，選擇較高之職務待遇擇一給與。

（二）代理職務規定應提升法律位階，並另訂現職人員代理職務報酬

勞動部為推動友善育兒職場的制度改革，兼顧勞工育兒和企業人力調度需求，補貼企業加給職代津貼，每名員工每日補助 800 元；200 人以下企業建立職務代理津貼制度或新聘替代人力，定額獎補助 2 萬元，希望達到「支援的同事有津貼」、「老闆補人有資源」、

² 參照職代注意事項第 2 點第 1 項。

「人力調度有配套」之目標³。承上，公部門如由現職人員代理職務，僅得支領加給之差額，明顯與私部門之代理津貼有落差；在政策設計上，對公私部門之職務代理報酬顯有輕重失衡。

加給給與辦法所稱之加給⁴，係指公務人員俸給法第 5 條所定之職務加給、技術或專業加給及地域加給，現職人員代理職務之報酬如限縮在該辦法規定，當然僅限於加給（未及於本俸）之差額。為使現職人員代理職務，符合職酬相符原則，建議應參照勞動部對私部門之職務代理津貼，另行研議合理之職務代理報酬。再者，論者有謂職代注意事項適用範圍為全國各機關，如屬行政規則非基於法律授權訂定，因係上級機關（考試院）對下級機關（考選部、銓敘部等）為規範機關內部秩序及運作之規定，其效力僅對所屬下級機關具有拘束力，考試院以外機關以及其所屬機關，應不生效力，此種非依據法律授權之行政規則，卻規定適用於各機關，其適法性不無疑義⁵。爰此，建議職代注意事項應提升為法規命令位階，並於該法規命令明定現職人員代理職務之報酬。

撰稿人：賴怡瑩

³ 勞動部官網/新聞公告，配合賴清德總統推動【台灣人口對策新戰略】 勞動部推六大措施，給予家庭支持，營造友善育兒職場，115 年 5 月 28 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/90763/?cprint=pt>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 21 日。

⁴ 加給給與辦法第 3 條第 1 款。

⁵ 吳俊霖，〈論各機關職務代理法制實務與未來興革建議〉，《公務人員雙月刊》，220 期，104 年 7 月，頁 28。