僅供委員問政所需參考
不代表本院意見或立場

編號：3160

議題研析

一、 題目：美國聯邦公務員待遇比較法之薪資調整簡介

二、 議題所涉法規

公務人員俸給法、全國軍公教待遇支給要點及軍公教待遇審議委員會設置要點

三、 背景說明（緣起）

據報載[1]，軍公教待遇調整法制化討論多時，多位軍公教團體代表主張加入消費者物價指數（CPI）等客觀指標，以確保待遇調整制度化；同時，審議委員會必須要有基層代表反映聲音。

四、 問題爭點

軍公教待遇分別有軍人待遇條例、公務人員俸給法、教師待遇條例等規定，上開規定主要係以俸級區分、加給類別等為主軸；另，全國軍公教待遇支給要點規定是類人員薪俸、加給、生活津貼等支給數額，惟上開法令規定均未有調薪機制規定。又，軍公教待遇審議委員會設置要點第 2 點第 1 款亦僅規定，該委員會任務包括軍公教員工年度待遇調整事項之審議。本文擬簡介美國聯邦公務員待遇比較法之薪資調整規定，以供我國法制之參考。

五、 探討研析

（一）美國聯邦公務員待遇比較法有關薪資調整簡介

[1] 鄭煒，軍公教團體盼待遇調整法制化 人事總處反對物價指數列單一指標，聯合新聞網，115 年 8 月 3 日，網址：https://udn.com/news/story/7314/9667705l，最後瀏覽日期：115 年 8 月 11 日。

美國於 1990 年通過的聯邦公務員待遇比較法（Federal Employees Pay Comparability Act of 1990，簡稱 FEPCA），是奠定美國現代聯邦公務員薪資結構與調薪機制之基石。FEPCA 被編入《美國法典》[2]第 5 篇第 53 章（5 U.S.C.Chapter53）[3]，其立法核心理念為同地區同工同酬、反映工作與績效差異、區域市場內聯邦與非聯邦部門薪資之可比性及消除聯邦公務員與非公務員薪資差距[4]，以期提升政府在勞力市場中的招募與留才競爭力。該規定有關聯邦公務人員薪資年度調整及地區性比較津貼簡述如下：

1、薪資年度調整(Annual adjustments to pay schedules)

（1）標準年度調整（Standard Annual Adjustment）[5]：

自每個日曆年 1 月 1 日或之後開始的第一個適用發薪期的第一天起，各法定薪資體系的基本薪資率應按一定百分比增加（四捨五入至百分之零點一）：該百分比等於「前一年之前的日曆年基準季度的就業成本指數（ECI）」比「前二年之前的日曆年基準季度的就業成本指數」超出之百分比（若有）減去 0.5 個百分點。

（2）總統之替代薪資方案（Alternative Pay Adjustments by President）[6]

若因國家緊急狀態或影響普遍福祉的嚴重經濟狀況，總統認為任何年分依據上開規定調整薪資並不適宜，則總統應於前一日曆年的 9 月 1 日之前，制定並向國會提交其

[2] Congress.gov 網站，H.R.3979 - Federal Employees Pay Comparability Act of 1990，網址：https://www.congress.gov/bill/101st-congress/house-bill/3979/text，最後瀏覽日期：115 年 8 月 11 日。

[3] Cornell law school/Legal Information Institute 法令檢索，5 U.S. Code Chapter 53，網址：https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/part-III/subpart-D/chapter-53，最後瀏覽日期：115 年 8 月 11 日。

[4] 5 U.S. Code § 5301 – Policy。

[5] 5 U.S. Code § 5303 (a)。

[6] 5 U.S. Code § 5303 (b)。

認為適當的替代薪資調整方案及理由；且依據該方案調整各法定薪資體系的薪資率，自上開調薪本應生效之同一日起生效。

再者，總統評估影響普遍福祉的經濟狀況時，應考量相關經濟指標，包括但不限於：領先經濟指標指數、國民生產總額（GNP）、失業率、預算赤字、消費者物價指數（CPI）、生產者物價指數（PPI）、就業成本指數（ECI）及個人消費支出隱性物價平減指數。另外，總統於向國會當提交其認為適當的替代薪資調整方案及理由之報告中，應包含其對本款替代薪資調整方案對政府招募與留任優秀雇員能力所生影響之評估。

2、地區性比較津貼（Locality-Based Comparability Payments）

凡經認定薪資差距（Pay Disparity）大於 5%的地區，均應發給地區性比較津貼[7]，授權由勞工統計局（BLS）進行調查，將一般職等（GS）公務員薪資與各地區非聯邦公務員的薪資進行比較[8]；設立由 9 名委員[9]組成的聯邦薪資委員會（Federal Salary Council,FSC），負責就調查範圍、比較程序及津貼水準，並向被總統指定的代理機構[10]提出建議[11]。各地區按通勤模式與勞動力市場劃定界線，且津貼金額以單一百分比表示，統一適用於該地區

[7] 5 U.S.C. § 5304(a)(1)。

[8] 5 U.S.C. § 5304(d)(1)(A)。

[9] 3 名委員應從在勞動關係和薪酬政策領域具有公正性、知識和經驗的人士中選出；6 名委員應為一般職位員工的員工組織的代表，其選拔應充分考慮各組織所代表的員工人數等因素，但任何時候理事會成員中來自同一員工組織、理事會、聯合會、聯盟、協會或員工組織附屬機構的成員不得超過 3 人。

[10] such agent as he(the President) considers appropriate，被總統指定的代理人通常會被統一稱為 "President's Pay Agent"（總統待遇小組），依據《美國法典》第 5 卷第 5304(d)(1) 條之授權，美國總統以第 12748 號行政命令第 2(a) 條指定勞工部長（Secretary of Labor）、管理與預算局局長（Director of the Office of Management and Budget, OMB）及人事管理局局長（Director of the Office of Personnel Management, OPM）共同組成「總統待遇小組」（President's Pay Agent）。參見 Exec. Order No. 12748, 56 Fed. Reg. 4521 (Feb. 1, 1991), § 2(a)。

[11] 5 U.S.C. § 5304(e)。

內的所有 GS 職位[12]。明確規定地區性比較津貼在計算退休金、人壽保險及加班津貼時，均被視為「基本薪資」（Basic Pay）的一部分[13]。基本薪資加上地區性比較津貼後的總額（Pay Cap），原則上不得超過「行政人員俸表第 4 級」（Level IV of the Executive Schedule）之薪資率[14]。

（二）結論

FEPCA 規定聯邦公務人員薪資調整分為「薪資年度調整」及「地區性比較津貼」，為確保薪資數據的客觀性與專業性，FEPCA 設計了明確的組織分工，由勞工統計局負責調查全國各區域「聯邦公務員」與「私營企業/地方政府員工」在同等級工作上的薪水落差；由9名委員（含公務員工會代表與專家）組成 FSC，負責向總統待遇小組提出薪資地區劃分、調查方法與薪資差距評估建議。經該小組審核 FSC 建議後，向總統提出年度最終調薪報告。再者，在國家緊急狀態或影響全民福祉之嚴重經濟狀況下，總統有權認定依上述公式規定之調幅「不適當」，得提出替代調薪方案，調整實質給付幅度。

上述待遇調整內涵及公式之設計、薪資委員會之組成、相關政府機關之分工，以及為彌平法定公式可能造成理想與現實存在差距之情形，設有例外規定，均值我國未來待遇調整法制化之參考。

撰稿人：賴怡瑩

[12] 5 U.S.C. § 5304(c)(1)(A)、§ 5304(f)(1)(B)。
[13] 5 U.S.C. § 5304(c)(2)(A)。
[14] 5 U.S.C. § 5304(g)(1)。