

考試院 106 年度考銓業務國外考察  
日本考察團考察報告

報告人

張素瓊 何寄澎 張明珠 周志龍 周玉山  
藍夏瑩 林靜玟 葉庭宇

中華民國 106 年 12 月

# 目次

<b>第一章 緒論</b> .....	1
第一節 考察緣起 .....	1
第二節 考察行程及考察團成員 .....	2
第三節 考察主題 .....	4
第四節 考察機構簡介 .....	7
<b>第二章 俸給制度</b> .....	15
第一節 國家一般職公務員俸給制度 .....	16
第二節 國家特別職公務員俸給制度 .....	31
第三節 地方公務員俸給制度—以東京都為例 .....	39
第四節 國家公務員俸給制度近年來重要變革措施 .....	48
<b>第三章 公務人員留職停薪及相關制度</b> .....	55
第一節 國家公務員留職停薪制度 .....	56
第二節 公務員友善工作與家庭制度 .....	62
第三節 地方公務員留職停薪及友善工作與家庭制度—以東京都為 例.....	74
第四節 平成 29 年有關公務員育兒及照護規定之修正內容....	78

<b>第四章 公部門彈性用人制度</b> .....	80
第一節 非正規公務員制度 .....	80
第二節 公務員退休再任用制度 .....	101
第三節 官民人事交流制度 .....	109
<b>第五章 日本中央及地方員額管理</b> .....	115
第一節 中央及地方員額管理之情形 .....	115
第二節 中央及地方員額管理之策略 .....	127
<b>第六章 考察心得與建議</b> .....	132
第一節 公務員俸給制度方面 .....	132
第二節 公務員留職停薪及其他相關制度方面 .....	139
第三節 公部門彈性用人制度方面 .....	144
第四節 中央及地方員額管理 .....	147
第五節 總結 .....	152
<b>參考資料</b> .....	153
<b>附錄一、考察座談紀要</b> .....	155
<b>附錄二、考察座談資料(節錄)</b> .....	168
<b>附錄三、考察活動剪影</b> .....	192

## 圖目次

圖 1-1	人事院組織架構.....	7
圖 1-2	人事院現任人事官.....	9
圖 1-3	內閣官房組織圖.....	11
圖 1-4	內閣人事局與相關機關業務移轉示意圖.....	12
圖 1-5	眾議院事務局組織圖.....	13
圖 2-1	平成 18 年俸表結構變革前後示意圖.....	50
圖 3-1	日本及其他國家家庭夫妻每日平均從事家事及育兒 時間.....	66

## 表目次

表 2-1	日本公務員適用俸給法規簡表.....	15
表 2-2	日本國家公務員一般行政職俸表（一）（節略版）	24
表 2-3	日本國家公務員指定職俸表.....	25
表 2-4	日本國家公務員之檢察官俸表.....	26
表 2-5	日本國家公務員應考試及格初任人員敘俸表.....	27
表 2-6	日本國家公務員各階層職務晉敘情形表.....	28
表 2-7	內閣總理大臣等政務人員俸表.....	32
表 2-8	大使及公使俸表.....	33
表 2-9	秘書官俸表.....	33
表 2-10	法官俸表.....	34
表 2-11	國會議員公設秘書俸表（政策秘書）.....	36
表 2-12	國會議員公設秘書俸表（第一、第二秘書）.....	37
表 2-13	國家與地方一般職公務員俸給制度法令體系表...	39
表 2-14	東京都一般職公務員指定職俸表.....	42
表 2-15	東京都公務員應考試及格初任人員敘俸表.....	43
表 2-16	東京都公務員與國家公務員平均俸給比較表....	47
表 3-1	平成 24 年至 27 年國家公務員辦理育嬰留職停薪 人數.....	60

表 3-2	平成 25 年及 27 年國家公務員辦理自請進修服務留職停薪人數.....	61
表 3-3	平成 26 年及 27 年國家公務員辦理依親留職停薪人數.....	61
表 3-4	平成 27 年國家公務員申請照護休假之照護對象統計表.....	72
表 3-5	平成 27 年國家公務員申請照護休假之照護期間統計表.....	72
表 3-6	平成 27 年國家公務員申請短期照護休假之照護對象統計表.....	73
表 3-7	東京都公務員育嬰留職停薪取得率.....	75
表 4-1	國家公務員採用種類表.....	85
表 4-2	地方公務員採用種類表.....	89
表 4-3	國家公務員臨時兼任人員採用人數.....	96
表 4-4	地方公務員臨時兼任人員採用人數.....	96
表 4-5	國家公務員限定任期人員採用人數.....	97
表 4-6	地方公務員限定任期人員採用人數.....	97
表 4-7	國家公務員員額數變化情形.....	98
表 4-8	地方公務員員額數變化情形.....	98

表 4-9	國家公務員退休再任用人員適用俸表(節略).....	104
表 4-10	國家公務員退休再任用人員人數.....	107
表 4-11	地方公務員退休再任用人員人數.....	107
表 4-12	交流派遣人數.....	113
表 4-13	交流採用人數.....	113
表 5-1	日本公務員種類數一覽表.....	117
表 5-2	平成 29 年度各省廳定員審查結果.....	118
表 5-3	平成 29 年度各業務別定員配置情形.....	120
表 5-4	東京都職員定數概要表(截至 2017.4.1).....	124
表 5-5	平成 29 年東京都知事部局主要增減員額項目.....	124
表 5-6	第 13 次定員合理計畫目標數.....	129

# 第一章 緒論

## 第一節 考察緣起

本院為我國考試及公部門人事法制之最高主管機關，依據中華民國憲法及增修條文之規定，掌理考試、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，對各機關執行考銓業務有監督之權。盱衡國際局勢，各國政府致力因應人口高齡化及少子化所衍生之問題，在我國亦是刻不容緩之要務。爰此，在國家資源有限的環境下，為提升施政績效，未來我國公務員福祉與人力發展之規劃至為關鍵，本院秉於憲法賦予之職掌，制定第12屆施政綱領，將公務人力運用、俸給改革及建構社會安全網絡政策納入「考試院第12屆公務人力再造策略方案」及「考試院第12屆施政綱領之行動方案」(以下簡稱兩方案)，期能革新文官制度，與時俱進，並提升國家競爭力。

因應世界政經局勢之快速變化，促進文官制度之健全發展，以及建立高效能與彈性靈活之公務人力團隊，誠為厚植國家實力根本之道。日本為亞洲已開發國家之先驅，本院希冀藉由實地考察汲取他國經驗，並持續研究改進我國考銓業務，特於106年8月籌組日本考察團，探究日本如何利用留職停薪、彈性用人制度，以及員額精簡策略因應人口高齡化與少子化對公務人力之影響，以充實與修正加強兩方案之實踐。此外，日本國家公務員法規定，每年應考慮生活費、民間支薪情形及適當情勢規定俸給，面臨經濟環境快速變動的時代，其如何依據情勢需要適時調薪，亦有助於我國有關俸給制度與相關政策興革之參考。



## 第二節 考察行程及考察團成員

本考察團由張委員素瓊擔任團長，成員包括何委員寄澎、張委員明珠、周委員志龍、周委員玉山、銓敘部藍專門委員夏瑩、行政院人事行政總處林專門委員靜玟、本院葉科員庭宇等 8 人，全團於本（106）年 8 月 31 日（星期四）傍晚啟程，同年 9 月 6 日（星期三）下午返國。

本次考察項目為日本公務員俸給、留職停薪制度，以及公部門彈性用人、公私交流、員額管控等相關議題。由於考察面向多元，本團在我駐外單位協助下，藉由多元管道與日方代表進行會談，期能以全觀之視野瞭解該國相關制度之運作。因此，本次參訪會談對象包括日本國會眾議院、人事院（給與局、職員福祉局、人材局）、內閣官房人事局、東京都政府總務省人事部以及日本臺灣交流協會等機關（構）。本次考察行程如下：

- 一、本年 9 月 1 日（星期五）拜會台北駐日經濟文化代表處，由謝代表長廷率同行政組陳組長忠正以及政務部向部長明德等相關人員，分別介紹日本政經、教育、社會等各方面之發展情形、我國與日本交流合作現況，以及日本為因應高齡化社會所採取之年金改革與其他相關措施，並簡介代表處之員額等運作實況。
- 二、9 月 4 日（星期一）上午至日本國會眾議院拜會鈴木克昌眾議員。鈴木眾議員曾多次來臺訪問，長期以來與我國及我駐日代表處互動良好。本團由鈴木眾議員親自接待後，續由秘書見附輝志先生以及眾議院事務局庶務部議員課課長補佐本山啟登先生、企畫調整主幹牛丸禎之先生以及人事課課長補佐若林茂一先生，分別向本團簡

報國會公設秘書以及事務局職員有關進用方式、進用資格、俸給、兼職以及退職等有關規範。下午繼續拜會東京都政府總務省人事部，由該部制度企畫課長八重樫高明先生以及人事制度擔當課長野田敏先生代表向本團解說東京都地方公務員之俸給、留職停薪、彈性用人制度以及員額管控之實際情況，並就本團委員所提相關疑問詳加說明。

三、9月5日（星期二）上午先與人事院及內閣官房人事局代表會談，由人事院事務總局國際課課長補佐綾部悟始先生、國際專門官鈴木祥吾先生、內閣官房人事局參事官補佐西水徹先生及小西倫子女士代表，向本團簡報國家公務員有關本次考察議題之相關制度規範，以及其他人事制度運作情形，雙方交流討論十分熱烈。下午，接續拜會日本臺灣交流協會，由總務部長柿澤未知先生及副長山崎智子女士接待。由於該協會屬於公益財團法人，本團爰請柿澤先生就公務員借調財團法人以及官民交流等制度運作進行交流。

### 第三節 考察主題

#### 一、俸給制度

##### (一)公務員部分

1. 貴國公務員俸給（給與）制度設計之考量因素為何？俸給結構為何？晉敘之規定為何？除按年資晉敘之外，對於工作績效優良人員有無特別或彈性之晉敘規定？
2. 公務員俸表如何分類？對於高階人員或特定領域人員（如法官）有無特別之俸表或敘俸之規定？
3. 公務員俸給（給與）調整之原則與程序如何？
4. 國家公務員與地方公務員俸給（給與）制度有無差異？原因為何？
5. 公務員與民間薪資比較情形如何？
6. 貴國近年來在公務員俸給制度方面有無變革調整或規劃變革之擬議？如有，其原因及調整方向為何？

##### (二)政務人員部分

1. 貴國政務人員（特別職）之俸給（給與）是否適用與公務員不同之法令規定？
2. 政務人員（特別職）之俸給（給與）結構與公務員有無不同？在月俸以外，是否有其他加給（津貼）之給與？其加給（津貼）項目為何？
3. 政務人員（特別職）俸表如何分類？是否亦有晉敘之規定？
4. 政務人員（特別職）俸給（給與）調整之原則與程序如何？

## 二、公務人員留職停薪及相關制度

- (一) 貴國公務員得申請留職停薪之法定事由為何？其法令依據為何？各種申請條件、申請年限以及核准條件等相關規定為何？
- (二) 貴國公務員申請留職停薪期間之年資，是否均不得併計為退休或保險年資？抑或有留職停薪期間年資得以例外併計之配套設計？
- (三) 貴國公務員申請育嬰留職停薪之男女比率為何？有無推行相關政策以鼓勵男性公務員申請育嬰留職停薪？請提供近 3 年之相關統計資料。
- (四) 貴國公務員若由政府機關借調至行政法人服務，是否以留職停薪方式辦理？抑或以帶職帶薪方式辦理？
- (五) 相對於留職停薪制度，貴國公務員如有派遣研修，或奉派參與國際交流活動等情形，是否以留職停薪方式辦理，抑或可以帶職帶薪方式辦理？

## 三、公部門彈性用人制度

- (一) 貴國公務員中有「任期付職員」、「任期付研究員」、「臨時任用職員」、「非常勤職員」等不同任用型態。這些與一般正規職員之任用方式有所不同之人員，是否可統稱為「非正規公務員」？除以上所列 4 種之外，非正規進用之人員還有哪幾種類型？此種制度產生之背景為何？
- (二) 如上述人員均統稱為「非正規公務員」，是否需考試進用？其考選方式與一般公務員有何不同？係由專責機關考選，抑或由各用人機關自行考選？有無國籍規定限制（可否進用外國國籍者）？
- (三) 上述人員在薪資待遇及退休等方面之人事管理規定為

何？是否適用與正規公務員相同之規定，抑或適用民間受僱者之規定（例如：是否適用勞動基準法）？

- (四)「非正規公務員」之工作內容是否與正規人員相同？工作績效如何考核？考核結果如何區分？是否發給考核獎金？對於各種考核結果有無訂定比率？相關考核規定與正規人員有何不同？
- (五)「非正規公務員」任期屆滿時如何決定是否繼續延長其任期？其退場機制為何？對於工作績效欠佳之人員，是否有提前於任期屆滿前令其離職之規定？
- (六)「非正規公務員」是否適用退休或保險制度？與一般正規人員之相關規定是否相同？
- (七)各機關進用非正規公務員，有無人數或比率之限制規定？非正規公務員可否擔任機關首長或主管職務？
- (八)「非正規公務員」在實務上產生何種優點及缺點？是否產生長僱化之現象？貴國之因應策略或配套措施為何？有無修正或改革相關規定之規劃？
- (九)人口老化勢將影響勞動參與率失衡，甚至成為阻礙經濟發展之重要因素。貴國對於已退休公務員是否有人力再運用之相關政策或規劃？退休公務員再就之相關限制或獎勵措施為何？另退休公務員擔任志工之情形如何？有無具體鼓勵措施？

#### 四、中央政府員額管理議題

貴國政府針對員額管理所定之定員合理化計畫、定員管理方針等策略方案，除於每年度中央機關員額配置審查時進行整體性檢討，是否曾於年度中採行其他輔助方案加速精簡成效？

## 第四節 考察機構簡介

日本為因應地方自治團體的實際需要，分別訂頒「國家公務員法」(適用中央公務員)與「地方公務員法」(適用地方自治團體職員)，雖國家公務員法不適用於地方，但其主要規定仍為地方公務員法之立法原則。

### 壹、人事院

#### 一、組織架構

人事院為日本現行最高人事機關，係依據昭和 22 年(1947 年)公布之「國家公務員法」之規定所成立。人事院的組織體系(如圖 1-1)，可分為「人事官」及「事務總局」兩層級。人事官三人，需經國會同意由內閣加以任命，其中一人為總裁，採合議制，任期四年，最長不得超過 12 年，目前人事院總裁為一宮 奈保美女士，兩名人事官分別是吉田 耕三先生及立花 宏先生(如圖 1-2)。

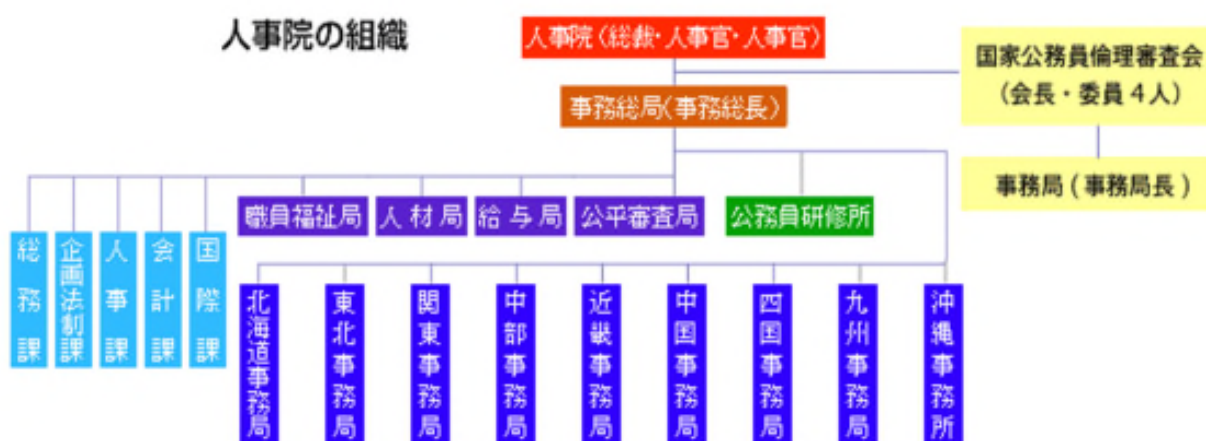


圖 1-1 人事院組織架構

資料來源：轉自人事院網站

## 二、組織職掌

### (一) 人事官議決事項

1. 人事院規則之制定、修正及廢止
2. 向有關機關首長或國會及內閣提出建議與意見
3. 向國會及內閣提出報告
4. 決定考選標準及考選機關
5. 臨時任用事項
6. 俸給方案
7. 制定案件或制定處分

### (二) 人事院主要職掌

1. 有關給與及各種勤務條件之改善
2. 有關人事行政改善之勸告
3. 處理職位分類、考試與任免、訓練進修
4. 懲戒、苦情處理及保障職員福利
5. 確保與職員有關之人事行政之公正性
6. 制定人事院規則及指令

## 三、給與局

負責俸給方案，經每年調查民營企業的薪資水平，並向內閣和國會提出調整公務員薪資的人事院建議，以縮小各地區公務員與民營企業員工薪資水平的差距，目前人事院給與局局長為千葉恭裕先生。

## 四、職員福祉局

負責有關國家公務員之工作條件，包含給與事項；勤務時間、休息日及休假事項；保健、休憩、安全保持、福利及育

嬰假事項，以及災害補償事項目前人事院職員福祉局局長為森永耕造先生。

## 五、人材局

負責國家公務人員任免、考試、派遣、任期付職員、任期付研究員制度事項及官民人事交流制度規劃，目前人事院人材局局長為福田紀夫先生。



圖 1-2 人事院現任人事官

資料來源：轉自人事院網站

## 貳、內閣人事局

### 一、組織架構

為貫徹內閣人事政策，內閣人事局係依據平成 20 年(2008 年)國會通過之「公務員制度改革法」所設立，負責不屬於



人事院之職權業務，主要聯繫與協調內閣官房、人事院、總務省、行政改革推進本部事務局及中央各省廳人事部門的人事行政策略。直轄於內閣總理大臣(如圖 1-3)，受首相、內閣官房長官之指揮，目前內閣人事局局長由內閣官房副長官杉田和博先生兼任。

## 二、組織職掌

### (一) 主要設置理由

1. 確保國家公務員的人事關聯性與一元化的管理
2. 因應內閣主導人事整合的趨勢

### (二) 內閣人事局主要職權各項

1. 人事政策一元化管理
2. 各省廳自組長級、局長級至常次級之任用審查
3. 有關人事費基本方針
4. 有關公務員制度與人事管理方針
5. 有關職務功能、人事評價、服務與退休等事務管理
6. 有關人才運用之規畫
7. 有關退職津貼與特別職給與
8. 指定職俸給及等級數量
9. 各機關制員額管理

內閣人事局人事幕僚的特性可稱為部內制，與人事院之部外制略有差異。基本上，內閣人事局之職掌來自於內閣決策與國家公務員制度法基本法規定，其分別由人事院、總務省人事恩給局、內閣總務官室若干職權移轉而來，使得原屬於人事院及總務省人事恩給局的職權受到限縮或廢止(如圖 1-4)。

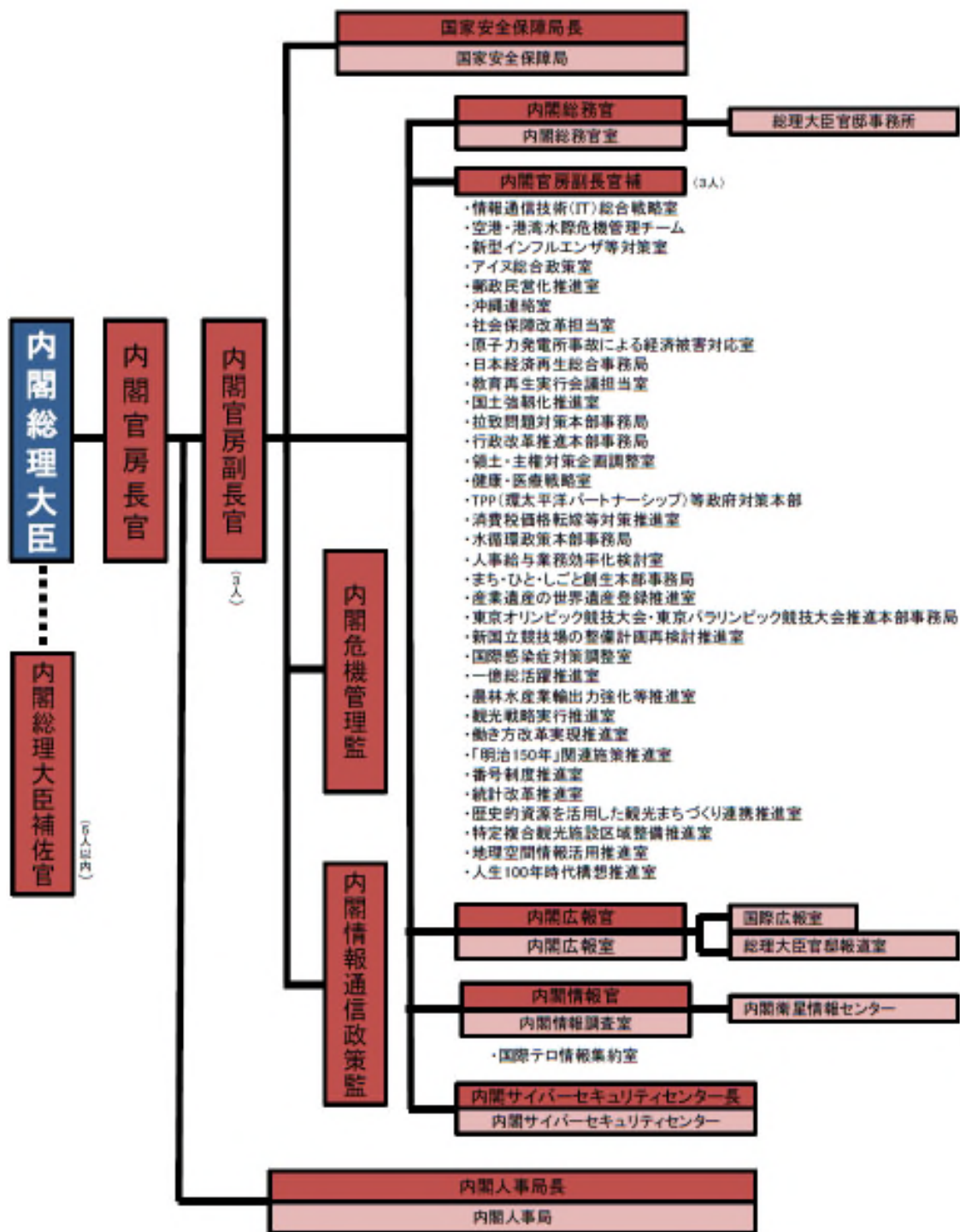


圖 1-3 内閣官房組織圖

資料來源：轉自内閣官房網站

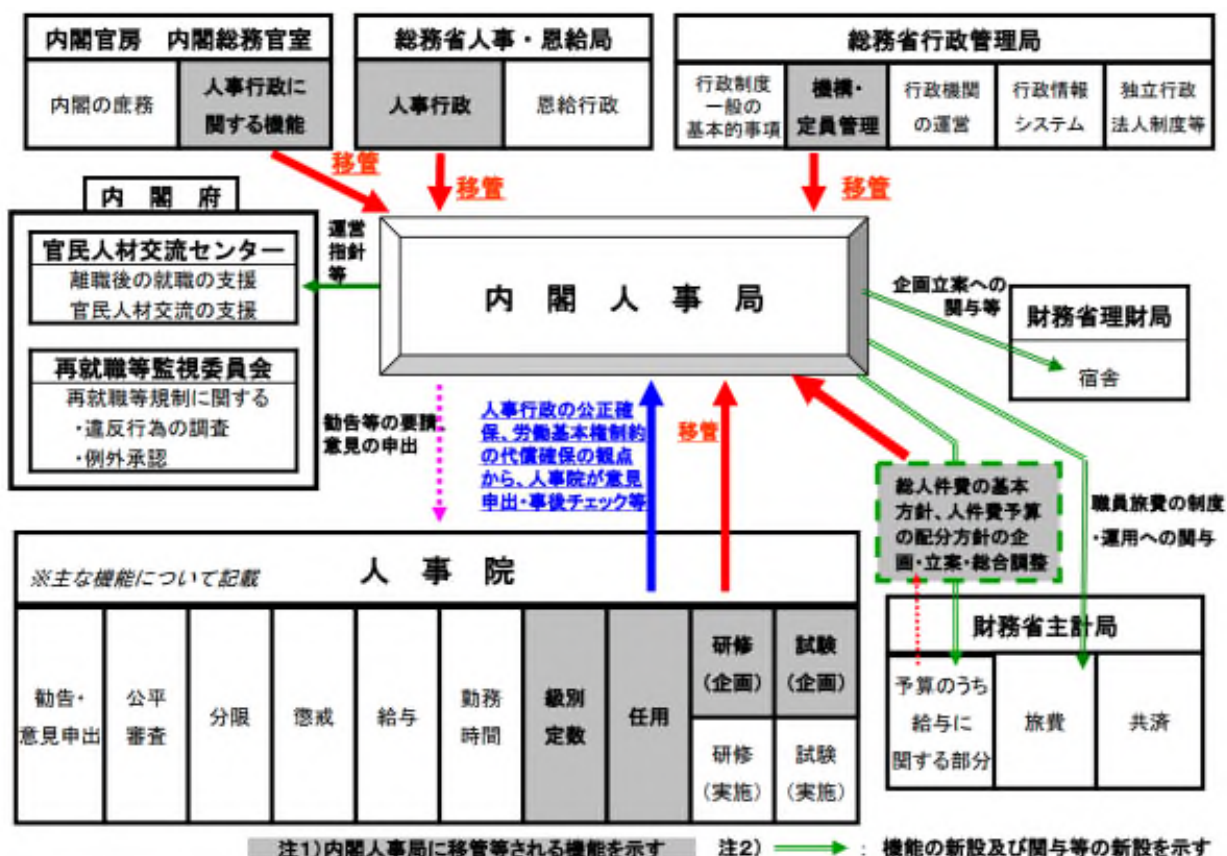


圖 1-4 内閣人事局與相關機關業務移轉示意圖

資料來源：轉自內閣官房網站

### 參、日本眾議院事務局

眾議院乃日本國會下議院，共 475 個席次，每 4 年改選一次，且有中途解散的制度<sup>1</sup>。

眾議院事務局下設會議運營部門、調查部門及其他議員活動輔佐部門，主要輔助議員的立法活動，以及處理議院的各類事務。(如圖 1-5)

<sup>1</sup> 第 47 屆於平成 29 年(2017 年)9 月宣布解散，業於同年 10 月 22 日重新選出第 48 屆眾議員。

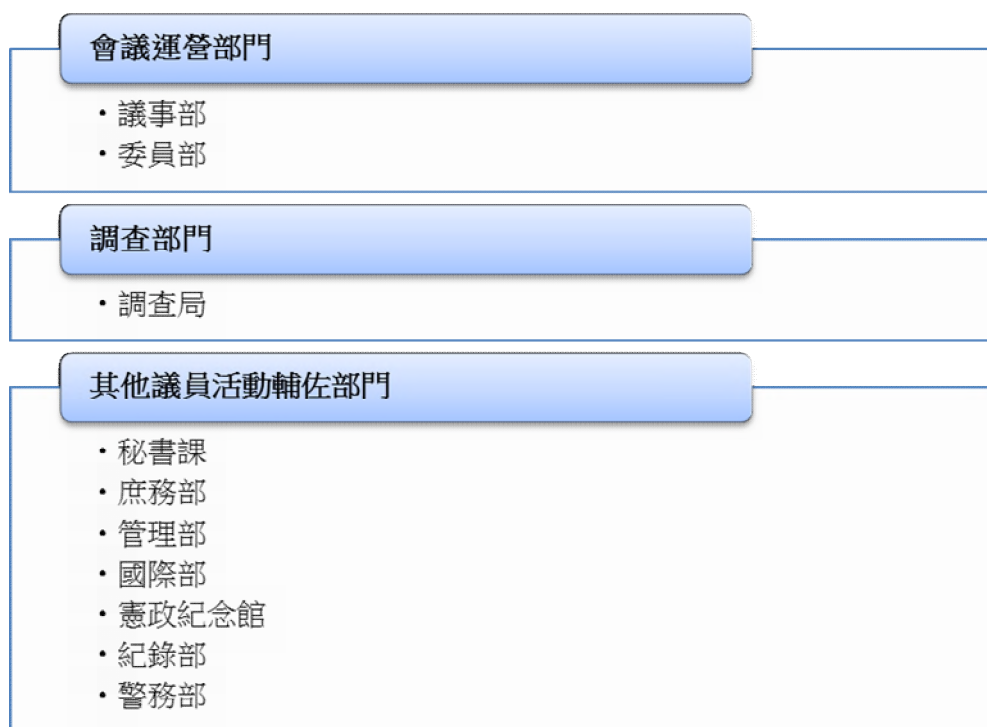


圖 1-5 眾議院事務局組織圖

資料來源：整理自眾議院事務局座談資料

#### 肆、東京都政府總務省人事部

地方機關人事單位大致可分為，地方都道府縣設人事委員會；市町村設公平委員會。另地方執行單位總務部門設人事課，分別處理所屬機關之人事業務。

東京都政府設知事、副知事，下設知事部局（13 個）、地方公營企業（3 個）、東京消防廳（1 個）及行政委員會（10 個，含警視廳）。現任的東京都政府設知事為小池百合子女士。

東京都總務局負責辦理東京都政府內部管理及統一功能業務、各局之事業聯絡調整功能業務、有關市町村財政營

運的指導及聯絡調整功能業務，以及事業實施部門功能分類等，下設總務部、復興支援對策部、行政改革推進部、情報通信企劃部、人事部、行政監察室、行政部、綜合防災部、統計部及人權部等單位。其中人事部負責東京都政府人事管理事項，有關東京都政府之組設及職員數相關事項，即是由人事部調查課辦理。

#### 伍、日本臺灣交流協會

日本於昭和 47 年(1972 年)9 月與中華民國斷交，同年日本以民間團體的名義成立日本臺灣交流協會(以下稱日台交流協會)，授權辦理領事相關業務，針對居留台灣之日本僑民與日籍旅客之入境、停留、子女教育以及日台間學術與文化交流等，經日本外務省及通商產業省核准成立財團法人。其後，因日本公益法人相關法律通過，於平成 24 年(2012 年)4 月 1 日總理大臣核准改制為公益財團法人。其工作人員皆由日本外務省及通商產業省等有關職員擔任，並以停職的方式調往日台交流協會，任職期間不視為公務人員。現任台北事務所代表為沼田幹夫先生，曾任駐香港總領事館及駐紐約總領事館副總領事、外務省領事局局長及駐緬甸大使等職。

## 第二章 俸給制度

日本係採行國家與地方二元化之公務員體制，分別以國家公務員法及地方公務員法為根本之法制規範；而公務員又區分為「一般職」與「特別職」2大類，其中「一般職」即一般常任文官及檢察官，需經考試及格任用；「特別職」則指政務人員（如大臣、大使、公使）、法官、國會職員、防衛省職員等，分別適用不同之俸給<sup>2</sup>法規（見表 2-1）。

表 2-1 日本公務員適用俸給法規簡表

	人員種類		人數（人）	適用之俸給法規
國家公務員（約 58.4 萬人 <sup>3</sup> ）	一般職（約 28.5 萬人）	一般常任文官	275,000	一般職給與法 <sup>4</sup>
		檢察官	2,800	檢察官俸給法 <sup>5</sup>
		行政執行法人 <sup>6</sup> 職員	7,000	由各法人決定
	特別職（約 29.9 萬人）	大臣、副大臣、大使、公使等	400	特別職給與法 <sup>7</sup>
		法官及法院 <sup>8</sup> 職員	26,000	裁判官報酬法 <sup>9</sup> 、裁判所職員臨時措置法
		國會職員	4,000	國會職員法
	防衛省職員	269,000	防衛省給與法	
地方公務員 <sup>10</sup> （約 273.9 萬人）				適用各地方公務員給與法規

資料來源：整理自內閣官房網站資料及人事院座談資料<sup>11</sup>

<sup>2</sup> 日文稱為「給与」。

<sup>3</sup> 國家公務員人數為平成 29 年(2017 年)度末之預算員額數。

<sup>4</sup> 日文稱為「一般職の職員の給与に関する法律」。

<sup>5</sup> 日文稱為「檢察官の俸給等に関する法律」。

<sup>6</sup> 行政執行法人為行政法人分類之一種，係指在公共事務上，依照國家所定之營運目標，確實執行國家所指示和行政事務有密切關聯之事務，以使公共事務能夠正確執行。例如：統計中心、國立印刷局、造幣局等，皆屬此類行政法人。行政執行法人之職員，視為國家公務員。

<sup>7</sup> 日文稱為「特別職の職員の給与に関する法律」。

<sup>8</sup> 日文稱為「裁判官」、「裁判所」。

<sup>9</sup> 日文稱為「裁判官の報酬等に関する法律」。

<sup>10</sup> 地方公務員人數為平成 28 年(2016 年)4 月 1 日之調查資料數。

本章第一節將介紹國家一般職公務員俸給制度（以一般常任文官及檢察官為範圍）；第二節介紹國家特別職公務員之俸給制度（以內閣大臣等政務人員、法官及國會公設秘書及職員為範圍）；第三節則以東京都為例，介紹地方一般職公務員之俸給制度；第四節則介紹國家公務員俸給制度近幾年來之重要改革與最新之待遇調整內容。

## 第一節 國家一般職公務員俸給制度

### 壹、法令依據

國家公務員法第 3 章第 3 節有關「給與」之條文，揭示了國家一般常任文官俸給制度之重要基本規定：

- 一、公務員之俸給，依其職位之職務與責任支給之（國家公務員法第 62 條）。
- 二、公務員之俸給，非基於法律之規定不得支給（國家公務員法第 63 條）。
- 三、俸給表之訂定應考量生活費、民間支薪情形等因素（國家公務員法第 64 條）。
- 四、人事院經過必要之調查研究，認為俸給數額有調整之必要時，應向內閣及國會提出建議（國家公務員法第 67 條）。

至於涉及實質給付之細節性規定，包括俸表種類、俸給給與方式以及各種津貼項目等，則以一般職給與法進行規範。除以上兩種法律以外，人事院亦可頒訂技術性之補充規則以資適用。

---

<sup>11</sup> 106 年度考試院考銓業務日本考察團於本（106）年 9 月 5 日與人事院代表座談資料。

除一般常任文官適用國家公務員法、一般職給與法以及人事院規則為俸給之法令依據外，檢察官雖亦屬國家一般職公務員，但其俸給相關規定係適用制定於昭和 23 年（1948 年）之檢察官俸給法。

## 貳、俸給制度基本原則

從國家公務員法對於公務員俸給之重要規定，可歸納出日本國家公務員俸給制度之基本原則：

### 一、適應情勢原則：

公務員之俸給應能適應社會情勢之變化，人事院應隨時調查掌握變化之動態及實況，並適時向內閣及國會提出公務員俸給調整之建議。

### 二、同工同酬原則：

公務員之俸給應依其職位之職務與責任支給，亦即應能反映職務之複雜度、困難度與所擔負之責任程度。

### 三、俸給法定原則：

俸給非基於法令規定不得支給。

### 四、成績主義原則：

俸給制度之設計與公務員任職成績之評價具有密切相關。

## 參、俸給項目

公務員俸給包括「俸給月額」、「俸給調整額」及「各種津貼<sup>12</sup>」3 大項目，每月所支領俸給即為 3 項目之總和。

---

<sup>12</sup> 日文稱為「手当」。



### 一、俸給月額：

類同於我國公務員所支領之本俸。惟日本公務員之俸給月額係直接將支領金額規範於俸表當中，與我國公務員俸表僅規定俸點，再以俸點折算俸額之方式不同。

### 二、俸給調整額：

對於職務特別複雜困難之公務員適用。

### 三、各種津貼：

津貼項目種類繁多，依其性質又可分為 6 類：

#### (一) 基於職務特殊性所支給之津貼：

1. 俸給特別調整額：由擔任管理及監督職位之人員支給，類同於我國之主管職務加給。

#### 2. 管理職員特別勤務津貼：

擔任管理及監督職位之人員如因臨時緊急之必要而於週休日或平日深夜（指午夜 12 時起至清晨 5 時以前）服勤務者支給。

#### 3. 特殊勤務津貼：

對於從事具有特殊危險或困難度之勤務者支給。例如坑內作業、水上作業、航空、處理爆發物、死刑執行、大體處理、防疫作業、處理有害物、處理放射線、異常壓力內作業、夜間特殊業務、夜間看護、用地交涉、鑑識作業、護衛、極地觀測、國際緊急援助……等計有 27 種。

#### (二) 生活補助性質之津貼：

#### 1. 扶養津貼：

對於需扶養配偶、父母、子女者支給。

#### 2. 住居津貼：

對於需租屋居住者支給。

3. 通勤津貼：

因通勤距離在 2 公里以上而需利用大眾運輸工具或自行開車者支給。

4. 單身赴任津貼：

因服勤關係自行至辦公處所附近居住而需與配偶分隔兩地者支給。

(三) 因地域關係而發給之津貼：

1. 地域津貼：

對於在民間薪資水準、物價水準較高地區服勤者支給。例如支給最高等級地域津貼地區為東京都特別區，第 2 級為大阪市及橫濱市，第 3 級包括千葉市、名古屋市等，總共分為 7 個等級。

2. 服勤地區異動津貼：

因職務異動以致新機關所在地區與原機關所在地區不同時，按照兩地相隔距離計算不同支給比率，並且自異動日起 3 年內支給。

3. 特地勤務津貼：

類同於我國之地域加給，亦即對於服務於離島等生活較不便利地區人員所支給。

4. 寒冷地津貼：

對於在寒冷地服勤者，從每年 11 月至次年 3 月間支給。例如支領最高等級寒冷地津貼之地區為旭川市、帶廣市，第 2 級則有札幌市及釧路市。

(四) 超時勤務津貼：

1. 超過勤務津貼：

服勤時間超過正規勤務時間者支給。

2. 節日給與：

依照節日法所規定之休息日仍服勤務者支給。

3. 夜勤津貼：

深夜時服勤務者支給。

4. 值日津貼：

輪值日勤務者支給。

(五) 具獎金性質之津貼：

1. 期末津貼：

對於每年 6 月 1 日及 12 月 1 日在職者支給。給與內涵包括月支俸給、專門業務職調整津貼及地域津貼等項目。依現行標準，一般公務員於 6 月 1 日基準日得領取 122.5% 之期末津貼，12 月 1 日基準日得領取 137.5% 之期末津貼。

2. 勤勉津貼：

對於每年 6 月 1 日及 12 月 1 日在職者，按其勤務成績支給。支給內涵包括月支俸給、專門業務職調整津貼及地域津貼等項目，按照勤務成績之不同等級，按比率計算（例如一般公務員成績特優者支領比率為 105% 至 170%、成績優秀者支領比率為 93.5% 以上但應低於 105%、成績良好者支領比率為 82%；擔任特定管理職務人員成績特優者支領比率為 131% 至 210%、成績優秀者支領比率為 116.5% 以上但應低於 131%、成績良好者支領比率為 102%）。

(六) 其他津貼：

1. 本府省業務調整津貼：

對於服勤於中央府省(中央機關)之部分人員支給。但如已領取俸給特別調整額之主管人員則不得再支給。

2. 初任給調整津貼：

對於必需具備特定專門知識且甄補人力較為困難之職位，自進用人員開始支給此項津貼，其後則按任職年數遞減。例如醫師、實驗研究機關之研究員等。

3. 專門業務職調整津貼：

對於所任職務在業務遂行上必需具備極高度專門知識經驗、業務之重要度及困難度特高者支給。

4. 研究員調整津貼：

與科學技術有關之實驗研究機關研究人員支給。

肆、俸表種類及結構

一、俸表種類

(一) 一般常任文官俸表

依照一般職給與法之規定，一般常任文官之俸給表係按不同職務特性分類，共 11 類 17 表：

1. 行政職俸表 (一)、(二)：

一般行政事務職員等適用。其中表 (二) 以守衛、勞務作業員等相關職務為適用對象，表 (一) 之適用對象則為非適用其他表別之所有一般常任人員。

2. 專門行政職俸表：

適用於植物防疫官、家畜防疫官、特許廳審查官、船舶檢查官、航空交通管制業務等需具有專門知識、技

術之人員。

3. 稅務職俸表：

適用於賦課、徵取租稅業務之人員。

4. 公安職俸表（一）、（二）：

表（一）適用於警察官、皇宮護衛官、刑務所勤務人員；表（二）適用於檢察廳、公安調查廳、少年院、海上保安官等人員。

5. 海事職俸表（一）、（二）：

表（一）適用於遠洋、近海區域或其他人事院指定之船舶之船長、航海士、機關長、機關士等人員；表（二）則適用於除表（一）以外之其他船舶上人員。

6. 教育職俸表（一）、（二）：

表（一）適用於大學中負責學生教育、學生研究之指導等業務人員（教授、講師、助教等）；表（二）則適用於高等專門學校教員。

7. 研究職俸表：

適用於試驗所、研究所中從事實驗研究或調查研究之人員。

8. 醫療職俸表（一）、（二）、（三）：

表（一）適用於醫院、療養所、診療所等之醫師、牙醫師等；表（二）則適用於上開醫療院所之藥劑師、營養士等人員；表（三）則適用於上開醫療院所之保健師、助產師、准看護師等人員。

#### 9. 福祉職俸表：

適用於障害者支援設施、兒童福祉設施中對於入所者進行指導、保育、照護業務之人員。

#### 10. 專門業務職俸表：

適用於需以高度專門知識經驗進行調查、研究、資料分析、政策規劃、擬案及國際交涉等業務之人員。

#### 11. 指定職俸表：

適用於常務次官（長）、大學校長、局長（司長）等高階常任文官職務。

### （二）檢察官俸表

檢察官俸表係依檢察官俸給法之規定，適用於檢事總長（檢察總長）、次長檢事（檢察次長）、檢事長（檢察長）、檢事（檢察官）及副檢事（副檢察官）等人員。

## 二、俸表結構

一般常任文官之俸表當中，除了指定職俸表之外，其餘俸表均按職級及號俸區分。以一般行政職俸表（一）為例，該表共有 10 個職級，以第 10 職級為最高<sup>13</sup>；每一職級中又設有號俸<sup>14</sup>。職級對應職位之高低，號俸則反映年資之長短，每一職級號俸均訂列有對應之俸給月額，其中第 2 級共有 125 個號俸，為該表當中最者，而第 10 級則最少，僅有 21 個號俸（如表 2-2）。而在指定職以外其他俸表當中，職級區分最多者為公安職俸給

<sup>13</sup> 職級類似於我國之職等。

<sup>14</sup> 號俸類似於我國之俸級。

表（一）共有 11 個職級；号俸區分最多者為醫療職俸表（三），其中第 1 職級計有 169 個号俸。

表 2-2 日本國家公務員一般行政職俸表（一）<sup>15</sup>（節略版）

職 級  号 俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)
1	141,600	191,700	227,900	261,100	287,100	317,700	361,800	407,300	457,600	520,900
2	142,700	193,500	229,500	263,000	289,300	319,900	364,400	409,700	460,700	523,800
3	143,900	195,300	231,000	264,800	291,600	322,200	366,900	412,200	463,700	526,900
4	145,000	197,100	232,600	266,900	293,700	324,400	369,500	414,600	466,700	530,000
5	146,100	198,700	234,100	268,700	295,700	326,600	371,500	416,500	469,700	533,100
·										
·										
21	167,600	226,000	258,800	301,000	330,000	359,100	408,000	447,900	507,900	558,700
22	170,300	227,700	260,600	303,100	332,100	361,000	409,800	449,400	509,300	
·										
·										
41	202,700	252,700	294,600	340,300	364,700	391,800	434,500	466,300	526,700	
42	204,000	254,100	296,300	342,200	365,600	393,000	435,200	466,800		
·										
·										
45	207,800	258,000	301,200	347,400	368,600	396,000	437,400	467,800		
46	209,100	259,300	302,900	348,800	369,500	396,700	438,200			
·										
·										
61	223,900	277,100	324,000	363,800	380,200	403,000	444,100			
62	224,900	278,100	324,900	364,400	380,900	403,300				
·										
·										
85	242,100	291,300	338,300	376,900	390,200	409,400				
86	242,800	291,600	338,700	377,400	390,500					
·										
·										
93	246,600	293,800	341,400	380,200	392,200					

<sup>15</sup> 本表之俸給月額數為平成 29 年適用之給與標準；單位為日圓。

職 級 號 俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)	俸給 月額 (圓)
94		294,000	341,800							
113 114		299,900 300,200	349,200							
125		303,400								

資料來源：整理自人事院網站資料

至於指定職俸表因係適用於高階常任文官，爰僅有號俸之區別而未有職級區分（如表 2-3）

表 2-3 日本國家公務員指定職俸表

號俸	俸 給 月 額(圓)
1	706,000
2	761,000
3	818,000
4	895,000
5	965,000
6	1,035,000
7	1,107,000
8	1,175,000

資料來源：人事院網站



另在檢察官俸表部分，其規範方式則係以職務別區分，高階職務均僅有一種俸額，檢察官及副檢察官則有 17 至 20 種号俸（如表 2-4）

表 2-4 日本國家公務員之檢察官俸表

區分	俸 給 月 額(圓)
檢事總長	1,466,000
次長檢事	1,199,000
東京高等檢察廳檢事長	1,302,000
其他檢事長	1,199,000
檢事(1号)	1,175,000
(2号)	1,035,000
.	.
.	.
(20号)	231,400
副檢事(1号)	574,000
(2号)	516,000
.	.
.	.
(17号)	212,200

資料來源：平成 28 年 11 月 30 日修正之檢察官俸給法附表

## 伍、公務員之敘俸

### 一、初任人員按所具資格敘俸

初任人員按其所參加之公務員考試種類，以及本身所具之學歷而適用不同之初任俸給。其中較具代表性之情形整理如下（表 2-5）

表 2-5 日本國家公務員應考試及格初任人員敘俸表

俸給表	考試與職種	級、号俸	俸給月額(圓)
行政職(一)	總合職考試 <sup>16</sup> (研究所畢業)	2級11号	209,400
	總合職考試(大學畢業)	2級1号	191,700
	一般職考試 <sup>17</sup> (大學畢業)	1級25号	178,200
	一般職考試(高中畢業)	1級5号	146,100
行政職(二)	技能職員(高中畢業)	1級17号	143,500
	技能職員(國中畢業)	1級9号	135,500
	守衛用務員	1級17号	143,500~
		~49号	190,000
1級1号	127,900~		
~29号	158,900		
教育職(一)	助教(大學畢業)	1級1号	211,700
研究職	總合職考試(研究所畢業)	2級15号	224,300
	總合職考試(大學畢業)	2級5号	201,300
	一般職考試(大學畢業)	1級25号	183,000
醫療職(三)	看護師(短期大學畢業)	2級5号	195,900
	准看護師(准看護師養成所畢業)	1級1号	160,100
公安職(一)	專門職考試 <sup>18</sup> (大學畢業)	1級21号	204,100
	皇宮護衛官考試(大學畢業)		
稅務職	專門職考試(大學畢業)	1級22号	204,300
	國稅專門官考試(大學畢業)		

資料來源：整理自人事院網站及人事院座談資料

<sup>16</sup> 總合職考試係為選取擔任政策規劃立案等需具備高度知識、技術及經驗業務人員所舉辦之考試。

<sup>17</sup> 一般職考試係為選取擔任事務處理等定型性業務人員所舉辦之考試。

<sup>18</sup> 專門職考試係為選取特定行政分類專門職種人員之考試。

## 二、在職人員按工作成績晉敘或降敘

### (一) 晉敘<sup>19</sup>

現職公務員按其年度工作表現晉敘。根據人事院規則規定，公務員年度工作成績分為 5 種評價結果，「未達良好」者不得晉敘；「普通」者晉 2 個号俸；「良好」者晉 4 個号俸；「特別良好」者晉 6 個号俸；「極為優良」者得晉 8 個号俸以上。晉敘時間均在次年之 1 月 1 日，若前 1 年度任職未滿 1 年者尚需按比率計算晉敘之号俸。例如：某員係於 4 月 1 日開始任職，至 12 月僅任職 9 個月，是以某員如當年度工作表現良好，次年 1 月 1 日亦僅能晉敘 3 個号俸而非 4 個号俸 ( $9/12 * 4$ )。另外，擔任管理階層人員之晉敘規定又與擔任中間階層或初任階層之人員略有不同，相關晉敘情形如下表：

表 2-6 日本國家公務員各階層職務晉敘情形表

晉敘區分 (勤務成績)		A 極為優良	B 特別良好	C 良好	D 普通	E 未達良好
管理職層 <sup>20</sup>	昇号俸數	8 号俸以上 <sup>21</sup>	6 号俸	3 号俸	2 号俸	不得晉敘
	比率	10%	30%			
中間層 <sup>22</sup>	昇号俸數	8 号俸以上	6 号俸	4 号俸	2 号俸	不得晉敘
	比率	5%	20%			
初任層 <sup>23</sup>	昇号俸數	8 号俸以上	6 号俸	4 号俸	2 号俸	不得晉敘
	比率	20% (其中屬於 A 級者為 5% 以內)				

資料來源：人事院座談資料

<sup>19</sup> 日文稱為「昇給」。

<sup>20</sup> 例如：行政職俸表(一)第 7 職級以上。

<sup>21</sup> 勤務成績評為「極為優良」人員得晉昇 8 個号俸以上，實際晉昇之号俸數由機關首長決定，通常最多可達 10 個号俸。

<sup>22</sup> 例如：行政職俸表(一)第 3 職級至第 6 職級。

<sup>23</sup> 例如：行政職俸表(一)第 2 職級以下。

至於公務員如自較低職級升任較高職級<sup>24</sup>，則類似於我國升等之概念，除需工作表現良好外，且必需所擬升任之高一職級職務有出缺情形，或原任職務可以升任高一職級者，並且符合相關升職規範，始得晉升。

## （二）降敘<sup>25</sup>

根據人事院有關公務員降給之規則規定，公務員如在定期考核成績時，如在個人能力方面及工作業績之考核均為最低等級，且經過業務之重行調整或加以輔導之後，仍然無法改善其工作表現者，則機關首長得對其作成降敘之處分，亦即降低其所敘之号俸。

## 陸、俸給之調整

根據國家公務員法第 67 條之規定，人事院對於俸給制度應作必要之調查研究，如認有調整之必要，應向內閣及國會提出調整之建議方案。另外，同法第 64 條第 2 項亦規定，俸表應考慮生計費用、民間支薪狀況及其他適當措施而訂定，且應按照等級明確規定俸給額之幅度。是以，日本國家公務員俸給之調整程序以及調整時應納入考量之因素，均係以法律明文規定。其調整步驟如下：

### （一）進行民間企業薪資水準之事實調查：

由於日本民間企業勞資雙方會在春季展開集體協商，即所謂「春鬥」，並通常於 4 月份依照協商結果進行薪資調整<sup>26</sup>。為瞭解最新之民間薪資實況，人事院亦會在每年 4 月份進行民間薪資水準調查。調查時

<sup>24</sup> 日文稱為「昇格」。

<sup>25</sup> 日文稱為「降号」。

<sup>26</sup> 栗田久喜，2002：144；劉坤億，2009：41。

係針對規模在 50 人以上之企業進行實際調查，以避免調查對象規模較小、賦稅較輕而致使蒐集之數據失真。同時除了瞭解月薪水準之外，亦包括獎金之發給水準。

(二) 對公務員俸給水準進行事實調查：

在對民間薪資水準進行調查之同時，人事院亦會對一般行政職公務員進行待遇水準之調查。

(三) 進行民間企業薪資與公務員俸給水準之相互比較：

調查結果之相互比較係採行「雷斯培爾氏比較法」<sup>27</sup>，亦即按照工作性質、職務高低、學歷程度、年齡及工作地點相近者進行比較。

(四) 俸給調整之建議案

人事院在進行上述程序之後，若發現公私部門薪資水準確有差異，即應提出俸給調整之具體建議方案。此時之具體方案，需參考生計費用（即生活費）之實際所需，以及民間企業中職務高低、年齡及薪資之相關性等細節後，提出平衡性之建議。此外，建議之內容除了俸給調整之可行幅度外，亦應就本俸與津貼間之調整比率提出具體方案。

(五) 俸給調整案之執行

人事院分別向內閣及國會提出俸給調整建議後，內閣應即召開閣僚會議討論處理方針，並據以擬訂給與法修正案，經閣議決定後送國會審議。國會就法律修正案審議通過後據以施行，此時人事院可能還必需配合修訂或發布後續配合之行政規則。

---

<sup>27</sup> 栗田久喜，2002：146。

## 第二節 國家特別職公務員俸給制度

### 壹、法令依據

日本國家特別職公務員當中「內閣大臣等人員」類同於我國之政務人員，其俸給係依照專屬之法律加以規範，即特別職給與法。

另外，法官在日本國家公務員之分類當中，亦歸屬於特別職，此係由於法官獨立行使職權，而檢察官仍須受主管機關及其首長之指揮督導，爰以不同法制體系加以規範。因此，法官之俸給亦另有其專屬之法律規範，即裁判官報酬法。

在特別職人員當中尚包括國會議員公設秘書及國會職員。國會議員公設秘書之俸給係依國會議員秘書給與法<sup>28</sup>規範，國會職員之俸給則係依國會職員法之規定，由參、眾兩院議長以及兩議院之議院營運委員會共同審查會審議決定。

### 貳、俸給項目

政務人員及法官之俸給項目亦包含「俸給月額」<sup>29</sup>及各項津貼。惟各類政務人員及法官所得支領之津貼項目各有不同，例如依照特別職給與法第2條規定，政務人員當中，內閣大臣得支領地域津貼、通勤津貼及期末津貼，而秘書官得支領之津貼種類則包括地域津貼、服勤地區異動津貼、住居津貼、通勤津貼、單身赴任津貼、期末津貼、勤勉津貼及寒冷地津貼。至於法官部分則依裁判官報酬法第9條規定，其較高職位人員（如最高法院法官）津貼比照特別職給與法之規定，較低職位人員（如其他法院法官）之則比照一般職給與

<sup>28</sup> 日文稱為「国會議員の秘書の給与等に関する法律」。

<sup>29</sup> 法官每月支給之基本俸額稱為「報酬月額」。

法之規定，但不包括俸給特別調整額、超過勤務津貼、假日津貼、夜勤津貼及值日津貼等種類。

在國會議員公設秘書及國會職員方面，其俸給項目主要係由「給料」<sup>30</sup>及各項津貼構成。其中國會議員公設秘書所得領取之津貼包括期末津貼、勤勉津貼、住居津貼及通勤津貼；國會職員則比國會議員公設秘書多領取扶養津貼。

### 參、俸表結構

政務人員及法官等特別職人員之俸表，大多以職務為區分，且多數職務均僅有單一之俸給月額，並無職級之區分。僅有部分職務區分不同之号俸。以下為特別職具代表性之俸表：

表 2-7 內閣總理大臣等政務人員俸表<sup>31</sup>

官 職 名	俸 給 月 額 (圓)
內閣總理大臣	2,010,000
國務大臣 會計檢查院長 人事院總裁	1,466,000
內閣法制局長官 內閣官房副長官 副大臣 國家公務員倫理查會常勤會長 官內廳長官	1,406,000
檢查官（會計檢查院長除外） 人事官（人事院總裁除外） 內閣危機管理監 內閣情報通信政策監 國家安全保障局長 大臣政務官 運輸安全委員會委員長	1,199,000
內閣官房副長官補 常勤內閣總理大臣補佐官	1,175,000

<sup>30</sup> 即相當於俸給月額。

<sup>31</sup> 本表官職名欄位自第 3 列起均為節略內容。

官 職 名	俸 給 月 額 (圓)
常勤大臣補佐官	
公害等調整委員會常勤委員 運輸安全委員會常勤委員	1,035,000
食品安全委員會常勤委員 原子力委員會常勤委員 社會保險審查會委員	913,000

資料來源：整理自特別職給與法附表一

表 2-8 大使及公使俸表

官 職 名	俸 給 月 額 (圓)
大使	3号俸 1,175,000
	2号俸 1,035,000
	1号俸 913,000
公使	3号俸 1,175,000
	2号俸 1,035,000
	1号俸 913,000

資料來源：整理自特別職給與法附表二

表 2-9 秘書官俸表

官 職 名	俸 給 月 額 (圓)
秘書官	12号俸 585,400
	11号俸 554,700
	10号俸 524,700
	9号俸 493,100
	8号俸 462,600
	7号俸 435,200
	6号俸 399,900
	5号俸 361,400
	4号俸 325,600
	3号俸 294,400
	2号俸 272,500
	1号俸 263,400

資料來源：整理自特別職給與法附表三



表 2-10 法官俸表

區 分	報 酬	月 額 (圓)
最高裁判所長官		2,010,000 <sup>32</sup>
最高裁判所判事		1,466,000 <sup>33</sup>
東京高等裁判所長官		1,406,000 <sup>34</sup>
其他高等裁判所長官		1,302,000
判事 <sup>35</sup>	1号	1,175,000 <sup>36</sup>
	2号	1,035,000 <sup>37</sup>
	3号	965,000 <sup>38</sup>
	4号	818,000 <sup>39</sup>
	5号	706,000 <sup>40</sup>
	6号	634,000
	7号	574,000
	8号	516,000
判事補 <sup>41</sup>	1号	420,700
	2号	387,000
	3号	364,100
	4号	340,800
	5号	318,700
	6号	303,500
	7号	286,000
	8号	275,700
	9号	253,200
	10号	244,300
	11号	237,600
	12号	231,400
簡易裁判所判事	1号	818,000
	2号	706,000
	3号	634,000

<sup>32</sup> 同特別職俸給（內閣總理大臣）。

<sup>33</sup> 同特別職俸給（國務大臣等）。

<sup>34</sup> 同特別職俸給（副大臣等）。

<sup>35</sup> 即法官。

<sup>36</sup> 同指定職 8 号俸。

<sup>37</sup> 同指定職 6 号俸。

<sup>38</sup> 同指定職 5 号俸。

<sup>39</sup> 同指定職 3 号俸。

<sup>40</sup> 同指定職 1 号俸。

<sup>41</sup> 即候補法官。

區 分	報 酬 月 額 (圓)
	4 号 574,000
	5 号 438,100
	6 号 420,700
	7 号 387,000
	8 号 364,100
	9 号 340,800
	10 号 318,700
	11 号 303,500
	12 号 286,000
	13 号 275,700
	14 号 253,200
	15 号 244,300
	16 号 237,600
	17 号 231,400

資料來源：整理自裁判官報酬法附表

自上表可知，內閣總理大臣等政務人員俸給按其俸給月額高低可分為 7 種層次，大使、公使之俸給月額與政務人員俸表內最末 3 種之俸給月額相同；而最高法院、東京高等法院法官等人員之報酬月額則等同於政務人員俸表最高之 3 種俸給月額。另法官 1 至 5 号俸之報酬月額則等同於指定職俸表部分号俸之俸額。由法官之待遇標準顯現其職位頗受尊崇。

至於在國會議員公設秘書方面，依照相關規定，每位國會議員可進用 3 名公設秘書，其中主要負責輔助議員政策立案及立法活動之秘書稱為「政策秘書」，需具必要之知識與能力並經考試或審查後取得擔任政策秘書資格後經議長同意後進用<sup>42</sup>；另外 2 名公設秘書分別稱為「第一秘書」及「第

<sup>42</sup> 所稱之資格取得，類似於取得擔任政策秘書之執照，與參加公務人員考試取得公務人員任用資格之情形尚屬有別。

二秘書」，負責辦理輔佐議員遂行其職務之相關事宜，由議長同意後進用<sup>43</sup>。其中政策秘書與其他 2 名公設秘書係分別適用不同之 2 種俸表（如表 2-11 及表 2-12）。另國會職員亦係適用專屬之俸表，惟其內涵與一般職公務員幾近相同，並無明顯差異<sup>44</sup>。

表 2-11 國會議員公設秘書俸表（政策秘書）

級	号給 <sup>45</sup>	給料月額（圓）
1	1	343,500
	2	361,400
2	1	416,600
	2	426,600
	3	436,600
	4	446,600
	5	456,600
	6	466,600
	7	476,500
	8	483,200
	9	489,900
3	1	507,700
	2	518,600
	3	525,900
	4	533,200

資料來源：整理自國會議員秘書給與法附表

<sup>43</sup> 公設秘書主要工作在協助輔佐國會議員制定與日本國民有關之各項法案，因此當然必需由具有日本國籍者擔任。至於在日本國籍以外尚有雙重國籍形者，則不影響其擔任公設秘書之資格。

<sup>44</sup> 公設秘書之工作績效由議員考評，亦有考績獎金，獎金額度原則上均相同。

<sup>45</sup> 相當於号俸。

表 2-12 國會議員公設秘書俸表（第一、第二秘書）

級	号給	給料月額（圓）
1	1	268,000
	2	272,500
2	1	306,700
	2	314,000
	3	321,400
	4	328,700
	5	336,100
3	1	363,600
	2	371,700
	3	379,900
	4	388,000
	5	373,400

資料來源：整理自國會議員秘書給與法附表

#### 肆、俸給之調整

國家一般職公務員之俸給調整，最重要之考量因素即為與民間薪資水準之衡平性。而特別職人員之俸給，一般亦會與一般職公務員採取連動性調整之措施。同時，在俸給調整時，會按照不同之特別職人員種類，參考對應不同之一般職公務員俸給調整情形，進行差別調整，並不會對全體特別職人員一律採取相同之調整方案。

以平成 21 年（2009 年）特別職俸給法修正內容為例，由於當年度一般職公務員當中適用指定職俸表人員（即常務次官等高級文官）之俸給係調降了 0.3% 之幅度，因此內閣總理大臣等政務人員，亦參照按相同幅度調降其俸給。至於

秘書官則係參照其他一般職公務員俸給調降 0.2% 之調整幅度進行調整。至平成 22 年（2010 年），由於一般職公務員之指定職人員俸給水準持續降低 0.2%，而其他一般職公務員之俸給水準持續降低 0.15%，因此平成 22 年之內閣總理大臣等政務人員以及秘書官，亦分別參照降低俸額標準 0.2% 及 0.15%。

### 第三節 地方公務員俸給<sup>46</sup>制度—以東京都為例

#### 壹、法令依據與俸給原則

地方一般公務員俸給與國家一般職公務員俸給制度相同，係以地方公務員法之若干條文，揭示俸給制度之根本原則；至於有關俸表、津貼等細部規定，則分別見諸於地方自治法、地方公共團體之給與條例以及各地方公共團體規則……等。茲將相關法令依據與原則與國家一般職公務員之相關規範對照如下表：

表 2-13 國家與地方一般職公務員俸給制度法令體系表

	國家公務員適用法令	地方公務員適用法令
俸給之 基準原 則	◎國家公務員法  1. 適應情勢原則（第 28 條） 2. 同工同酬原則（第 62 條） 3. 俸給法定主義（第 63 條）	◎地方公務員法  1. 適應情勢原則（第 14 條） 2. 同工同酬原則（第 24 條） 3. 俸給條例主義（第 24 條）  ◎地方自治法  1. 給與法定主義、給與條例主義（第 204 條、204-2 條）
俸表 （給料 表）	◎一般職給與法	◎各地方公共團體之給與條例
津貼之 種類及 支給額 度	◎一般職給與法 ◎人事院規則	◎地方自治法 ◎各地方公共團體之給與條例 ◎各地方公共團體之規則

資料來源：整理自總務省網站資料

<sup>46</sup> 「俸給」一詞在國家公務員制度中稱為「給與」，在地方公務員制度中則稱為「給料」。

東京都一般職公務員之俸表種類及津貼項目等，均係按照東京都之職員給與條例規定辦理。

## 貳、俸給項目

地方一般職公務員之俸給係由「基本給月額」及「各項津貼」2大項目所構成。其中「基本給月額」即相當於國家一般職公務之「俸給月額」，亦即每月之基本俸額。至於各項津貼之種類，大部分與國家一般職公務員之各項津貼類似，亦包含有扶養津貼、地域津貼、住居津貼、初任給調整津貼、通勤津貼、單身赴任津貼、特殊勤務津貼、特地勤務津貼、超過勤務津貼、節日給與、夜勤津貼、值日津貼、期末津貼、勤勉津貼等項目。

有部分國家公務員所支領之津貼項目係地方公務員所未支領者，例如服勤地區異動津貼、研究員調整津貼、專門業務職調整津貼及本府省業務調整津貼；反之，地方公務員亦有部分津貼項目為地方所獨有，而國家公務員所無者，例如東京都職員給與條例當中列有農林漁業普及指導津貼，係適用於農業改良助長及林業指導等相關人員。

## 參、俸表種類及結構

地方公務員之俸表係由各地方公共團體之條例規範，並非所有地方公務員均適用相同之規範。以下係以東京都一般職公務員之相關規定為例進行說明。

### 一、俸表種類

#### (一) 公務員俸表

共分為4類7表：

1. 行政職俸表（一）：

除臨時性進用之人員外，所有不適用其他俸表之人員均適用本表。

2. 行政職俸表（二）：

適用於巡視、事務助手、技術助手、駕駛、物品製造、修理加工等補助性業務或一般性技能業務。

3. 公安職俸表：

適用於警察、消防人員。

4. 醫療職俸表（一）：

適用於病院、療養所、診療所、保健所從事醫療、醫務行政之醫師、牙醫師等人員。

5. 醫療職俸表（二）：

適用於病院、療養所、診療所、保健所等機構中之藥劑師、營養士、診療放射線技師、臨床檢查技師……等醫療技術人員。

6. 醫療職俸表（三）：

適用於病院、療養所、診療所、保健所等機構中之保健師、助產師、看護師等人員。

7. 指定職俸表：

適用於局長或其他人事委員會指定之職務。

（二）學校職員俸表

都立學校、區市町村立學校之教育職員、實習助手及宿舍指導員等，適用教育職俸表。



## 二、俸表結構

東京都一般職公務員所適用之俸表，其設計結構與國家公務員之俸表相同，有職級（職務高低）之區分，每一職級當中又有号俸之區分。以行政職俸表（一）為例，該表之職級共分5級，其中第1職級區分149個号俸、第2職級區分129個号俸、第3職級區分141個号俸、第4職級區分97個号俸，第5職級則僅有4個号俸<sup>47</sup>。至於每個職級所對應之職務大致為：1職級：主事職務（相當於科、股員）、2職級：主任職務（相當於股長）、3職級：課長代理職務（相當於專員）、4職級：課長職務（相當於科長）、5職級：部長職務（相當於組長）。至於東京都指定職人員所適用之俸表，亦與國家一般職公務員指定職俸表相同，僅有号俸之區分而無職級之分別。

表 2-14 東京都一般職公務員指定職俸表

号俸	給料月額(圓)
1	706,000
2	761,000
3	818,000
4	895,000
5	965,000
6	1,035,000
7	1,107,000

資料來源：東京都人事委員會網站資料

<sup>47</sup> 俸表之結構型態請參考表 3-2。

## 肆、一般職公務員之敘俸

### 一、初任人員按所具資格敘俸

初任人員按其所參加之公務員考試種類適用不同之初任俸給。其中較具代表性之情形整理如下表。

表 2-15 東京都公務員應考試及格初任人員敘俸表

職種	參加考試種類	初任敘俸
事務 技術	I 類 A <sup>48</sup>	行政職俸表（一）1 職級 37 号俸
事務 福祉 技術	I 類 B <sup>49</sup>	行政職俸表（一）1 職級 29 号俸
	II 類 <sup>50</sup>	行政職俸表（一）1 職級 17 号俸
	III 類 <sup>51</sup>	行政職俸表（一）1 職級 5 号俸
警察官 消防吏員	I 類	公安職俸表 1 職級 25 号俸
	II 類	公安職俸表 1 職級 17 号俸
	III 類	公安職俸表 1 職級 9 号俸

資料來源：整理自東京都政府總務局人事部座談資料<sup>52</sup>

## 二、升級、晉敘及降敘

### （一）升級

以東京都一般職公務員所適用之行政職俸表（一）為例，共分為 5 職級（以第 5 職級為最高），每職級各有不同之号俸。根據東京都政府之規定，擔任第 1 職級職務之人員，如擬晉升至第 2 職級職務（相當於自股員、科員層級晉升至股長職務），均需參加相關考試通過後始得晉升。該項升級考試係由東京都人事委員會舉辦，研究所畢業之公務員在第 1 職級任職滿 3

<sup>48</sup> 原則上由具有研究所畢業學歷者報考。

<sup>49</sup> 原則上由具有大學畢業學歷者報考。

<sup>50</sup> 原則上由高中畢業並且曾經修習過與應考有關指定科目者報考。

<sup>51</sup> 原則上符合年齡條件者即可報考。

<sup>52</sup> 106 年度考試院考銓業務日本考察團於本（106）年 9 月 4 日與東京都政府總務省人事部代表座談資料。

年、大學畢業之公務員在第 1 職級任職滿 5 年、高中畢業之公務員在第 1 職級任職滿 9 年者，可參加上開晉升第 2 職級之考試。考試內容以法律、經濟方面之申論試題為主，並由人事委員會特別任命辦理考試業務相關人員，名單均屬機密。在公務員參加上述晉升第 2 職級考試之同時，其服務機關需同時將其工作績效成績傳達給人事委員會，由人事委員會綜合考量其參加升級考試之成績，以及在第 1 職級職務任內之工作績效成績，再決定是否得予升級。因此，若平時工作表現欠佳，縱使其參加晉升第 2 職級考試之成績十分優良，仍有可能無法取得晉升第 2 職級之資格。根據統計，此一考試之通過率大約為 3 成。

在公務員晉升第 2 職級職務之後，其再晉升第 3 職級職務時即不需考試，按工作績效表現即可晉升，惟自第 3 職級職務再晉升為第 4 職級職務時即需再經相同之升級考試，至第 4 職級晉升至第 5 職級時，則再按工作績效成績決定是否升級。

## （二）晉敘

東京都公務員按年度工作成績晉升号俸，其中績效最為優良之 10% 可晉升達 6 個号俸，其次之 20% 可晉升 5 個号俸，再次次則依序分別晉升 4、3、2 個号俸，績效最差者不得晉敘。

## （三）降敘

東京都公務員之年度工作成績如屬不得晉敘之情形，且此種情形持續而未有改善，則可能受到降低号俸之降敘處分，大約一次會降低達到 3 個号俸之幅

度。

## 伍、俸給調整程序

地方公務員俸給與國家公務員俸給具有相同之一項重要原則，亦即情勢適應原則，係指俸給之調整應能適應社會情勢變化。因此，以東京都為例，其公務員俸給之調整程序與國家公務員俸給之調整程序相同，大致區分為以下階段：

### 一、民間薪資水準與公務員俸給水準調查：

由東京都人事委員會進行「民間給與調查」以及「公務員給與調查」。民間給與調查係針對都內規模在 50 人以上之企業，以 4 月份薪資水準進行抽樣實地調查。公務員給與調查則係針對東京都所屬公務員進行 4 月份之俸給調查。

### 二、薪資水準比較：

將調查結果相互進行比較。比較時需就所任職階、服勤地區、學歷以及年齡等條件相同者進行對應比較。

### 三、檢討公務員俸給：

根據比較結果就公務員現行之月俸以及津貼給與標準進行檢討。檢討時必需考量生活費、與民間薪資水準之衡平性以及本俸與津貼之調整比率等面向。

### 四、提出調整建議：

如檢討結果認為公務員俸給有加以調整之必要，即由東京都人事委員會分別向東京都知事以及東京都議會分別提出調整建議。

### 五、修正相關法令據以施行：

東京都知事審酌採納建議案內容後，應向議會提出給與

條例之修正案，由議會進行條例修正案之審議並作成決定。如給與條例經議會審議決定修正發布之後，尚需進行後續相關規則之修正作業，以資配合。

## 陸、特別職公務員之俸給

東京都特別職公務員所適用之俸給條例與一般職公務員並不相同。計有以下 3 類：

### 一、知事、副知事<sup>53</sup>：

知事、副知事之俸給有其專屬之法律規範<sup>54</sup>。依照現行規定，知事之俸給月額<sup>55</sup>為 1,456,000 日圓；副知事之俸給月額則為 1,189,000 日圓，均為法律條文附表所規定之單一金額。又現任之東京都知事小池百合子女士，自願僅支領半數之俸給月額，亦即現任知事每月僅支領大約 75 萬左右之日圓。

### 二、教育長<sup>56</sup>：

教育長之俸給係依教育委員會教育長俸給條例<sup>57</sup>之規定辦理，現行之俸給月額為 1,107,000 日圓。

### 三、議員：

東京都議員之俸給係依議員報酬、費用及津貼相關條例<sup>58</sup>之規定辦理。根據該條例規定，議長支領之月額為 1,271,000 日圓、副議長支領月額 1,147,000 日圓、委員長支領月額 1,059,000 日圓、副委員長支領月額 1,040,000 日圓、議員支領月額 1,022,000 日圓。有關

---

<sup>53</sup> 為日本一級行政區之行政首長及副首長。

<sup>54</sup> 日文稱為「東京都知事等の給料等に関する条例」。

<sup>55</sup> 日文稱為「給料月額」。

<sup>56</sup> 教育長職務係由知事當選後指定人選，經議會同意後任命。

<sup>57</sup> 日文稱為「東京都教育委員会教育長の給与等に関する条例」。

<sup>58</sup> 日文稱為「東京都議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例」。

議員等之俸給並非由人事委員會管理，而係由大學教授、著名媒體工作者等代表組成之都民代表會議決定。

### 柒、與國家公務員俸給之比較

東京都政府公務員之俸給水準為日本各地方政府當中最者，其與俸給水準最低之地方政府相較約高出 20%。若與國家公務員相比，以平成 27 年（2015 年）及平成 28 年（2016 年）東京都所屬一般職公務員與國家一般職公務員之平均月薪資額為例，東京都一般職公務員俸給之總平均額略高於國家一般職公務員，惟如按職務種類區分，則東京都一般行政職公務員之平均月薪資額在平成 27 年時略高於國家公一般行政職人員，至平成 28 年即轉變為略低之情形，至於技能勞務職與警察職人員，則以東京都所屬人員所支領之平均月薪資額高於國家公務員。相關之比較數據，如表 2-16。

2-16 東京都公務員與國家公務員平均俸給比較表

職種區分	平成 年	東京都公務員		國家公務員		平均月薪之 比較 (A-B)(圓)
		平均本俸 (圓)	平均月薪 <sup>59</sup> (圓) (A)	平均本俸 (圓)	平均月薪 (圓) (B)	
全職種	27	335,120	421,050	344,410	416,455	4,595
	28	332,609	419,251	341,323	417,394	1,857
一般行政 職	27	325,130	412,638	334,283	408,996	4,642
	28	321,689	407,147	331,816	410,984	-3,837
技能勞務 職	27	320,291	382,781	289,141	328,318	54,463
	28	318,209	382,997	287,447	329,358	53,639
警察職	27	321,121	458,794	317,165	369,393	89,401
	28	320,757	459,603	315,764	371,411	88,192

資料來源：整理自東京都人事委員會網站資料

<sup>59</sup> 月薪係指本俸再加上各種津貼之所得總額。

## 第四節 國家公務員俸給制度近年來重要變革措施

日本國家公務員俸給制度雖係以法律為規範依據，但因應實務需要而採行之變革調整，並未因此而減損其推動之效率。本節將擇要介紹近 10 年左右有關俸給制度較為重大之變革與調整措施，以及國家公務員最近一次平成 29 年（2017 年）施行之俸給調整方案內容。

### 壹、俸表結構之變革—平成 18 年（2006 年）

#### 一、改革內容

在平成 17 年以前，國家公務員每年之晉敘分為「普通晉敘」及「特別晉敘」2 種。凡年度工作成績「良好」者，即可晉升 1 個号俸（即「普通晉敘」）；如年度工作成績屬於「特別良好」者，則可晉升 2 個号俸（所晉之第 1 個号俸為「普通晉敘」，第 2 個号俸為「特別晉敘」）。又以當時所適用之行政職俸表（一）為例，最多僅有 32 個号俸。換言之，在每年晉敘 1 至 2 個号俸之情況下，公務員在原職級內，將很快晉敘至最高号俸。此時若公務員又未能在短期內獲得職級晉升之機會（亦即若未能陞任較高職等之職務）時，將造成長久滯留於相同俸級之情形，勢將對其工作士氣產生負面影響。

為改變此種狀況，人事院乃在平成 17 年之國家公務員俸給調整建議當中，提出了改革俸給構造之意見。其具體之改革作法於平成 18 年開始施行，重點如下：

#### （一）修正俸表，增加号俸

將原俸表之每一号俸均再細分為 4 個号俸，以行政職俸表（一）為例，其原最多 32 個号俸即增加為最多 125 個号俸。由於其增加号俸之方式係在原号俸內再

予細分，並非在原有的最高号俸之上再外加新的号俸，因此等同於在原有的給與上限範圍內進行調整，並不會增加最高号俸之俸給月額。

(二) 修正工作成績區分方式，並導入以工作成績為基礎之晉敘方式對於公務員之工作成績考評結果修正為更細緻的區分方式，亦即分為 5 級，同時依考評結果決定晉敘之号俸。

1. 未達良好：不晉号俸<sup>60</sup>。
2. 普通：晉 2 個号俸。
3. 良好：晉 4 個号俸。
4. 特別良好：晉 6 個号俸。
5. 極為優良：晉 8 個号俸。

另外，對於管理階層人員則有不同規範：如工作表現為「良好」者，僅能晉 3 個号俸，至於考評為「特別良好」和「極為優良」者，則需受到比率的限制。至於年滿 55 歲以上人員之晉敘幅度，則係通常規定的一半。

## 二、改革影響

依據此一改革，公務員号俸之晉升得與工作表現更加緊密聯結：在改革之前，只要工作考評成績優於「良好」者，均能晉升當時 2 個号俸（相當於改革後之 8 個号俸）；然而在改革之後，僅有工作考評達到「極為優良」者，才能晉升 8 個号俸。改革前後之差異如下圖所示：

---

<sup>60</sup> 如成績考核結果符合人事院有關公務員降給規則之規定，尚有可能受到降敘（即降低号俸）之處分。



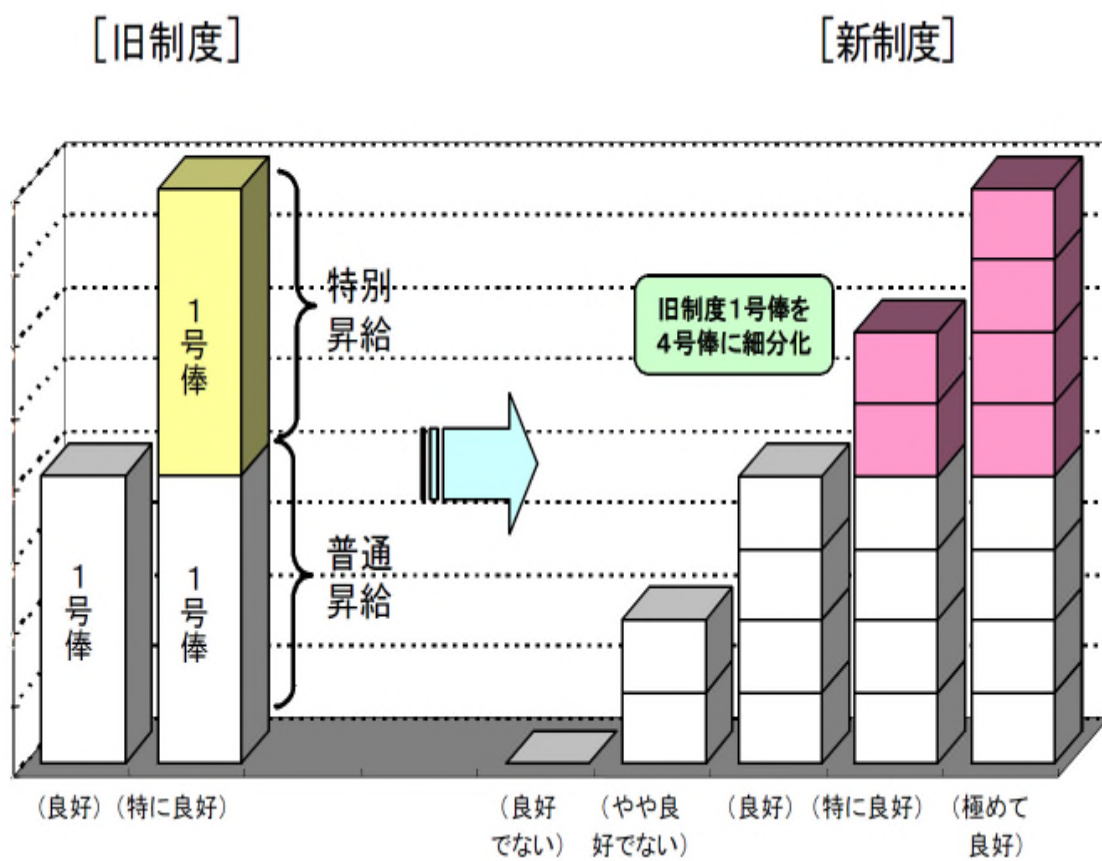


圖 2-1 平成 18 年俸表結構變革前後示意圖

資料來源：轉載自人事院網站資料

貳、國家公務員俸給改定臨時條例<sup>61</sup>—平成 24 年（2012 年）

日本福島、宮城等東部地區於平成 23 年（2011 年）3 月 11 日發生規模 9.0 之強烈地震並引發猛烈海嘯，造成福島地區 2 座核電廠發生輻射外洩之嚴重核能事故，以及高達 1 萬 5 千餘人之死亡人數。面臨日本國內自有紀錄以來之最強震災，全國均動員投入救災救難以及後續復員之艱鉅工作。為因應此一重大緊急狀況，人事院亦於當年度提出國家公務員俸給應作特別調整之建議，並經國會完成立法後，於

<sup>61</sup> 日文稱為「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」。

平成 24 年(2012 年)實施「國家公務員俸給改定臨時條例」，自條例施行之日起至平成 26 年 3 月 31 日止，對於國家一般職及特別職人員全面進行 3 個年度之俸給削減：

一、一般常任文官部分：

(一) 俸給月額部分：

1. 中央機關課、室長相當層級以上人員（包括一般行政職俸表〈一〉第 7 職級至第 10 職級人員以及適用指定職俸表之高階常任文官）減額 9.77%。
2. 中央機關課長補佐、係長相當層級人員（一般行政職俸表〈一〉第 3 職級至第 6 職級人員）減額 7.77%。
3. 係員（一般行政職俸表〈一〉第 1 職級至第 2 職級人員）減額 4.77%。

(二) 津貼部分：

1. 俸給特別調整額（即管理職務津貼）一律減額 10%。
2. 期末津貼及勤勉津貼一律減額 9.77%。
3. 除期末津貼及勤勉津貼以外之其他與俸給月額數有連動關係之津貼，依照減額後之俸給月額計算。

二、特別職公務員部分：

(一) 俸給月額部分：

1. 內閣總理大臣等政務人員減額 30%。
2. 國務大臣、副大臣等層級人員減額 20%。
3. 大臣政務官層級、專任委員長、大使、公使等人員減額 10%。

(二) 期末津貼部分：

1. 內閣總理大臣、國務大臣、副大臣層級人員減額幅度與其俸給月額之減額幅度相同（即 20% 或 30%）。
  2. 其餘政務人員減額 9.77%。
  3. 秘書官準用一般常任文官之減額幅度減額。
- 三、地方公務員部分則由地方公共團體自主決定適當之因應處理方式。

參、國家公務員俸給最新調整情形—平成 29 年（2017 年）

- 一、根據平成 28 年人事院建議方案修法於平成 29 年實施之調整內容：

平成 28 年 8 月間，人事院依例在完成民間薪資水準與國家公務員俸給水準調查並進行比較審酌後，向內閣及國會提出當年度之公員俸給相關建議。經過內閣閣議，於 10 月間向國會送出修正相關法律之議案，國會則於完成修正案之審議後，於同年 11 月 24 日公布修正條文。

根據本次之俸給調整內容，有部分規定係追溯自平成 28 年 4 月開始實施，有部分規定則係自平成 29 年（2017 年）開始實施。

調整內容重點如下：

- （一）俸給月額水準平均調升 0.2%（追溯自平成 28 年 4 月 1 日實施）：

根據平成 28 年人事院進行民間薪資水準與國家公務員俸給水準之調查比較結果，民間薪資水準略高於公務員 708 日圓（約 0.17%），基此，為平衡初任公務員與民間初任者之薪資水準，對於一般職考試（高中畢

業及大學畢業者)之初任給與均提升 1,500 日圓之幅度，其他在職人員則大約提升 400 日圓之幅度(平均調整幅度為 0.2%)。

(二) 勤勉津貼調升 0.1 個月(自法律案公布日實施)：

根據平成 28 年人事院進行民間薪資水準與國家公務員俸給水準之調查比較結果，民間在獎金方面之給與水準亦略高於國家公務員 0.1 個月。因此，國家公務員之勤勉津貼亦相應提升 0.1 個月。

(三) 專門業務職俸表增列第 4 職級(自平成 29 年 4 月 1 日實施)：

考量政府對於跨部會重要政策規劃擬案人才之需求，爰在國家公務員專門業務職俸表中新增第 4 職級(原僅有 3 職級)。第 4 職級職務係具有高度專門性、重要性與困難度，未來需由具備高度專門知識經驗，且勤務成績極為良好者陞任。

(四) 調降配偶之扶養津貼額度(自平成 29 年 4 月 1 日實施)：

扶養津貼係對於國家公務員扶養配偶、子女、父母者支給之津貼。為落實與民間企業薪資之衡平性，本次爰將配偶之扶養津貼自原規定 13,000 日圓之額度，調降為 6,500 日圓；至於子女之扶養津貼則自原規定 6,500 日圓之額度增加為 10,000 日圓；父母之扶養津貼則仍然維持 6,500 日圓不變。然而，此項額度對於部分職務較高之公務員則另有不同規定：中央機關課

長級（例如行政職俸表〈一〉當中第 9 職級及第 10 職級）人員，僅得支領子女之扶養津貼，不得支領配偶及父母之扶養津貼。另外，中央機關室長級（例如行政職俸表〈一〉當中第 8 職級）人員，除了子女之扶養津貼額度與其他公務員相同以外，扶養配偶及父母之津貼額度均為 3,500 日圓。

## 二、平成 29 年之人事院建議俸給調整方案內容：

前點所述之公務員俸給調整方案內容，係國會依據人事院於平成 28 年（2016）年之建議內容，經審議完成修法程序後，於平成 29 年（2017）年實施之俸給調整案。而在平成 29 年 4 月，人事院依例持續進行年度之官民俸給水準之調查與比較後，於 8 月份提出了平成 29 年度之俸給調整建議案。依照本項建議內容顯示，人事院於本年度 4 月間進行官民俸給水準調查結果，公務員俸給較民間給與水準平均略低 631 日圓。據此結果，人事院爰建議對於國家公務員俸給平均再調升 0.2%（初任人員調升 1,000 日圓，其餘人員調升 400 日圓，平均調整率 0.2%），獎金部分則建議調升 0.1 個月。由於上述建議內容係甫於本年度 8 月間提出，因此尚須經過內閣閣議以及國會審議，完成修法程序後始能確定最終調整方案並據以實施。

### 第三章 公務人員留職停薪及相關制度

日本社會過去秉持著「男主外、女主內」之傳統觀念，女性大多扮演著守住家庭，作為男性工作與事業發展後盾之角色。然而，隨著經濟情勢變遷、產業結構移轉以及兩性平權意識之興起，女性勞動力大量進入就業市場，大幅改變了婚姻與家庭之觀念。而隨著晚婚或不婚之情形愈發普遍，逐漸造成生育率降低，終致引發少子化之衝擊。為因應此一危機，日本政府乃持續研究推動相應之政策。早期之政策方向主要偏重於提供育兒、托兒之服務與協助，其後經過不斷演變，逐漸將相應之對策定位於提供友善之工作環境，以協助工作者兼顧職場與家庭為目標。在此發展之下，各項政策不再僅限於對女性工作者提供協助，其中更融入了男性亦可分擔照顧家庭角色之觀念<sup>62</sup>。同時，在因應少子化衝擊之外，為因應超高齡化時代之來臨，相關措施當中亦慮及工作者所可能產生照顧家庭之需求，因而建構出一套頗為周詳完備之友善工作與家庭制度<sup>63</sup>。在此一政策方向下，民間企業與公部門均制定了相關法規據以落實。由於公務人員留職停薪<sup>64</sup>制度部分規定與設計與此具有密切相關，爰本章除了介紹公務人員留職停薪制度之外，亦將同時介紹實施於公部門之友善工作與家庭制度各項相關措施。

本章第一節將介紹日本國家公務員之留職停薪制度；第二節介紹有關育兒及家庭照護之公務員友善工作與家庭制度相關規範；第三節以東京都為例，介紹地方公務員留職停薪以及友善工作與家庭制度相關規範；第四節則介紹平成 29 年（2017）年最新實施之相關修正內容。

---

<sup>62</sup> 賴盈縈，2011。31-61。

<sup>63</sup> 日文稱為「兩立支援」制度。

<sup>64</sup> 日文稱為「休業」。

## 第一節 國家公務員留職停薪制度

### 壹、法令依據

日本國家公務員並非以一項專門法律規範各種留職停薪事項，而係分別以不同法律規範不同之留職停薪事由。此類法律包括了「國家公務員育嬰留職停薪法」<sup>65</sup>、「國家公務員自請進修服務留職停薪法」<sup>66</sup>及「國家公務員依親留職停薪法」<sup>67</sup>。

### 貳、留職停薪事由

#### 一、育嬰留職停薪

亦即公務員得申請於特定期間內離職原職務並停止支薪，但保留公務員身分至回復職務為止，以養育年幼子女之機制。

##### (一) 申請條件：

依據育嬰留職停薪法規定，屬於國家公務員法規範之對象，原則上均為該法之適用對象。上開公務員在子女未滿3歲前均得申請育嬰留職停薪至子女滿3歲為止。

##### (二) 留職停薪期間：

在子女滿3足歲前均可申請。

##### (三) 留職停薪期間之變更：

申請育嬰留職停薪以一次為原則，但仍可變更期間或再度申請留職停薪：

##### 1. 延長期間：

申請延長育嬰留職停薪期間時應於1個月以前提出，

<sup>65</sup> 日文稱為「国家公務員の育児休業等に関する法律」。

<sup>66</sup> 日文稱為「国家公務員の自己啓発等休業に関する法律」。

<sup>67</sup> 日文稱為「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律」。

以延長一次為原則。然而，若有配偶負傷或因病入院等特殊需要情形時，亦可再次申請延長。

## 2. 再度申請留職停薪：

如公務員原申請之育嬰留職停薪已期滿，但有下列情形之一者，可再次提出申請：一、第一次育嬰留職停薪期間係在配偶生產日起 57 天以內者；二、有配偶負傷或因病入院等特殊需要情形者。

### (四) 留職停薪期間之經濟來源：

留職停薪期間不得支領俸給，但在子女年滿 1 歲以前得按俸給日額 50% 之標準支給育兒留職停薪津貼（如留職停薪期間達 180 天以上者則按 67% 之標準支給）。此外，厚生年金應繳保費亦免繳納。

### (五) 夫妻雙方可同時辦理：

申請留職停薪時並不會將配偶就業狀況列為考量。亦即夫妻雙方可同時申請育嬰留職停薪。

## 二、自請進修服務留職停薪：

係指公務員自行申請於國內外大學進修，或志願參加國際合作機構派往開發中國家之國際貢獻活動時，得申請於特定期間離開原職務、停止支薪，但保留公務員身分至回復職務為止之機制。

### (一) 申請條件：

擬申請此類留職停薪之人員需任職滿 2 年以上。

### (二) 留職停薪期間：

#### 1. 於國內外大學進修者：

以 2 年為原則，但於所就讀學院課程之修業年限超過 2 年者得申請 3 年之期間。



2. 參加國際貢獻活動者：

最長為 3 年。

(三) 留職停薪期間之延長：

如有實際需要，可申請延長留職停薪期間一次，但前後期間應不得超過所得申請之最長年限。

(四) 留職停薪期間之年資：

公務員未來在計算退職津貼時，留職停薪期間原則上均不得計算。然而若其在大學修業學習之內容，或是志願參與國際活動之內容，對於公共事務之效率運作別貢獻者，該段留職停薪年資得計算二分之一之年資。

三、依親留職停薪：

為促使公務員能兼顧工作與家庭，公務員如有隨同配偶赴國外生活之需要時，得申請於特定期間離開原職務、停止支薪，但保留公務員身分至回復職務為止之機制。

(一) 申請條件：

國家公務員之配偶如有下列情形之一而有赴國外長期居住（達 6 個月以上）之需要，公務員得申請依親留職停薪隨同配偶前往：

1. 服勤：

公務員之配偶因工作需要被派赴國外者，例如在民間企業服務而被派赴至該企業位於國外之事業所，或參與國際貢獻活動等情形。

2. 經營個人事業：

指公務員之配偶赴國外經營、發展其個人事業之情形

，例如赴國外從事律師、醫師工作，或從事媒體報導工作而需赴國外取材，或赴國外從事音樂、美術、文學等藝術活動者。

### 3. 進修：

指公務員之配偶赴國外大學或研究所修習課程之情形。

#### (二) 留職停薪期間：

公務員隨同配偶赴國外依親留職停薪之期間最長為 3 年。

#### (三) 留職停薪期間之延長：

申請依親留職停薪者，原則上可申請延長 1 次，但前後之申請期間合計仍應符合最長 3 年之年限。

#### (四) 留職停薪期間之年資：

公務員未來在計算退職津貼時，留職停薪期間原則上均不得計算。

## 參、留職停薪辦理實況

### 一、育嬰留職停薪辦理實況

自統計資料顯示，國家公務員育嬰留職停薪之總人數在平成 24 年至 27 年（2012 年至 2015 年）4 年內有增有減，其中女性辦理育嬰留職停薪之比率亦均大於男性，但每年男性申辦育嬰留職停薪之人數確有持續增加之情形，特別是平成 27 年間申請育嬰留職停薪之男性公務員人數達到 651 人，比前一年增加了 259 人之數。（見表 3-1）

表 3-1 平成 24 年至 27 年國家公務員辦理育嬰留職停薪人數

年度	育嬰留職停薪人數			備註
	女性 (人)	男性 (人)	總計 (人)	
平成 24 年	3,608	286	3,894	
平成 25 年	3,868	354	4,222	申辦人數與前一年相較：女性增加 260 人，男性增加 68 人；總數增加 328 人
平成 26 年	2,097	392	2,489	申辦人數與前一年相較：女性減少 1,771 人，男性增加 38 人；總數減少 1,733 人
平成 27 年	1,976	651	2,627	申辦人數與前一年相較：女性減少 121 人，男性增加 259 人；總數增加 138 人

資料來源：整理自人事院網站資料

至於在育嬰留職停薪之期間方面，以平成 27 年情形為例，申請期間超過 2 年者占 14.6%，1 年以上未滿 2 年者占 26.4%，6 個月以上未滿 1 年者占 31.8%，1 個月以上未滿 6 個月者占 11.2%，1 個月以下者占 15.9%，顯示日本國家公務員申請育嬰留職停薪期間尚以未滿 1 年者占最多數。

## 二、自請進修服務留職停薪辦理實況

由於以此類事由辦理留職停薪之人員較少，人事院係間年進行調查統計。根據資料顯示，平成 27 年間辦理自請進修服務留職停薪之國家公務員計有 10 人，與前次平成 25 年間之調查資料相較，辦理人數減少了 20 人。（表 3-2）至於辦理留職停薪之平均期限，則平成 27 年與平成 25 年之平均期限相同，均為 1 年 8 個月。

表 3-2 平成 25 年及 27 年國家公務員辦理自請進修服務留職  
停薪人數

年度	自請進修服務留職停薪人數			備註
	自請進修(人)	參加國際貢獻活動(人)	總計(人)	
平成 25 年	28	2	30	
平成 27 年	7	3	10	申辦人數與前一次調查年度相較，總數減少 20 人

資料來源：整理自人事院網站資料

### 三、依親留職停薪辦理實況

平成 27 年間辦理依親留職停薪之國家公務員人數較前一年度（平成 26 年）之人數略為減少 6 人。（見表 3-3）至於平均辦理期限則為 2 年，較前一年度之平均辦理期限 2 年 1 個月略減 1 個月。

表 3-3 平成 26 年及 27 年國家公務員辦理依親留職停薪人數

年度	依親留職停薪人數				備註
	工作(人)	經營事業(人)	進修(人)	總計(人)	
平成 26 年	56	0	9	65	
平成 27 年	47	1	11	59	因配偶工作依親者減少 9 人；因配偶經營事業依親者增加 1 人；因配偶進修者增加 2 人

資料來源：整理自人事院網站資料

## 第二節 公務員友善工作與家庭制度

### 壹、有關「育兒」之友善工作與家庭制度相關規範

#### 一、規範項目

為因應現代化之社會環境，日本政府對於國家公務員採行之友善工作與家庭制度，最終目的即在於促進公務員能兼顧工作與家庭，一方面能繼續維持公部門之行政效率，一方面則期能藉由建立友善育兒需要者之工作環境，以改善並減緩少子化現象所引發之各項問題。在友善工作與家庭制度當中，有關便利育兒部分，有十分細緻多元之規範，育嬰留職停薪僅係其中之一種。以下即分別將相關之制度規範逐一介紹。

#### (一) 產前休假<sup>68</sup>：

女性公務員在產前 6 週所得請求之休假。

#### (二) 產後休假<sup>69</sup>：

女性公務員在產後 8 週所得請求之休假。

#### (三) 陪产假<sup>70</sup>：

男性公務員在配偶生產入院時起至產後 2 週內得請求 2 日之陪产假。

#### (四) 育嬰留職停薪<sup>71</sup>。

#### (五) 育兒短時間勤務：

對於有育兒需要但未申請留職停薪而繼續服勤人員，可在子女就讀小學之前，選擇申請短時間服勤方式，以利照顧子女。其縮短勤務時間方式頗為彈性，

---

<sup>68</sup> 日文稱為「產前休暇」。

<sup>69</sup> 日文稱為「產後休暇」。

<sup>70</sup> 日文稱為「配偶者出產休暇」。

<sup>71</sup> 此一措施業於本章第一節介紹，本節僅列出項目名稱，不再重複說明。

可按照個人需要進行選擇。例如：可申請每週維持出勤 5 天，但每天出勤時間縮短為 4 小時又 55 分鐘；或可申請每天出勤時間維持 7 小時 45 分鐘之正常時間，但每週僅出勤 3 天等組合方式。申請此種育兒方式人員，其俸給月額及與職務有關之津貼（如俸給調整額）均按實際勤務時間計算發給，但與生活有關之津貼（例如住居津貼）則仍可全額發給。

（六）育兒時間：

為利公務員短暫之育兒需要，可同意公務員於子女就讀小學之前，得申請每日 2 小時之無給休假。

（七）保育時間：

為哺育未滿 1 歲之子女所需，每日得有不超過 2 次，每次 30 分鐘之保育時間。

（八）看護子女休假<sup>72</sup>：

為看護生病之學齡前子女，每年可請 5 日之看護子女休假；如有 2 名以上之學齡前子女，1 年可請 10 日之看護子女休假。

此種休假屬於公務員特別休假之一種，休假期間仍得照常支給俸給。

（九）參加育兒休假<sup>73</sup>：

此一種類之休假係專為男性公務員所設計，亦即在配偶預產期之前 6 週至分娩後 8 週之內，男性公務員為照顧新生兒或學齡前子女，得請 5 日之參加育兒休假。

---

<sup>72</sup> 日文稱為「子の看護休暇」。

<sup>73</sup> 日文稱為「育兒參加休暇」。

(十) 彈性工作時間<sup>74</sup>：

為利公務員養育照顧學齡前子女，或為因應公務員在就讀小學之子女上下學時接送之所需，可以 1 週至 4 週為單位申請彈性工作時間。如公務員獲准採用此種上班時間，則在其所申請之 1 週至 4 週內，某些工作天之工作時間，可以因應個人需要，彈性調整少於正常之 7 小時 45 分鐘，但每天最少不得低於 4 小時。同時，因彈性調整而減少之工作時間，應在所申請之 1 至 4 週單位範圍內，另行自我調整工作時間加以補足。亦即，採用此種彈性調整，並不能減少必須服勤之工作總時數，而係在應服勤之工作時數範圍內，自行調整分配時間。此外，在自行設定彈性工作時間時亦需注意，雖然每天上午 7 時一直到晚間 10 時均為可設定調整之範圍，但在上午 9 時起至下午 4 時間之核心工作時間內，必須至少要有 2 小時以上至 4 小時 30 分以下之工作時間，不可完全將工作時間設定在核心工作時間以外之時段。

(十一) 彈性上班時間<sup>75</sup>：

以「日」為單位之彈性調整上班時間。亦即每天應服勤時數不變（7 小時 45 分鐘），但可以自行調整到勤時間。例如：選擇早上 7 時 30 分到勤，工作至下午 4 時 15 分退勤；或選擇早上 10 時 30 到勤，工作至下午 7 時 15 分退勤。

(十二) 限制深夜服勤<sup>76</sup>：

---

<sup>74</sup> 日文稱為「フレックスタイム制」。

<sup>75</sup> 日文稱為「早出遅出勤務」。

<sup>76</sup> 日文稱為「深夜勤務の制限」。

公務員如有學齡前子女需要照顧，可申請對於深夜服勤（包括加班或值班）之情況加以限制。深夜係指夜間 10 時至次日清晨 5 時之時段。

（十三）限制超時勤務<sup>77</sup>：

公務員為照顧學齡前子女，可申請限制超勤工作之情況，1 個月限制在 24 小時以內，1 年限制在 150 小時以內。

（十四）免除超時勤務<sup>78</sup>：

為養育照顧未滿 3 歲之子女，公務員得申請免除超勤工作。但為救災等臨時之勤務除外。

## 二、各種育兒相關制度之併用

由於各種友善育兒相關制度措施種類多元，因此有些規定可以同時併用，有些規定則為有條件之併用，部分規定則無法同時併用。茲舉例如下：

（一）申請育兒短時間勤務人員，不得再申請每日 2 小時之育兒時間。

（二）申請育兒短時間勤務人員，每日雖得因哺育子女之需，再申請保育時間，但由於其勤務時間已與一般公務員不同，因此一般人員可申請每日 2 次，每次 30 分鐘之保育時間，而已申請育兒短時間勤務人員僅得申請每日 1 次，每次 30 分鐘之保育時間。

（三）彈性工作時間與彈性上班時間不得同時併用。

## 三、促進男性公務員之育兒參與度

根據日本內閣府之統計，日本家庭當中丈夫從事家事或

<sup>77</sup> 日文稱為「超過勤務の制限」。

<sup>78</sup> 日文稱為「超過勤務の免除」。



與育兒相關事務之平均時間（以下簡稱家事時間）為每日 1 小時 7 分鐘，從事育兒工作時間（以下簡稱育兒時間）平均每日僅有 39 分鐘，與美、德等國家相較之下為最少者（美國家庭中丈夫從事家事時間每日平均 2 小時 53 分鐘，育兒時間平均 1 小時 9 分鐘；德國家庭中丈夫從事家事時間每日平均 3 小時，育兒時間平均 59 分鐘；瑞典家庭中丈夫從事家事時間每日平均 3 小時 21 分鐘，育兒時間為 1 小時 7 分鐘，如下圖）

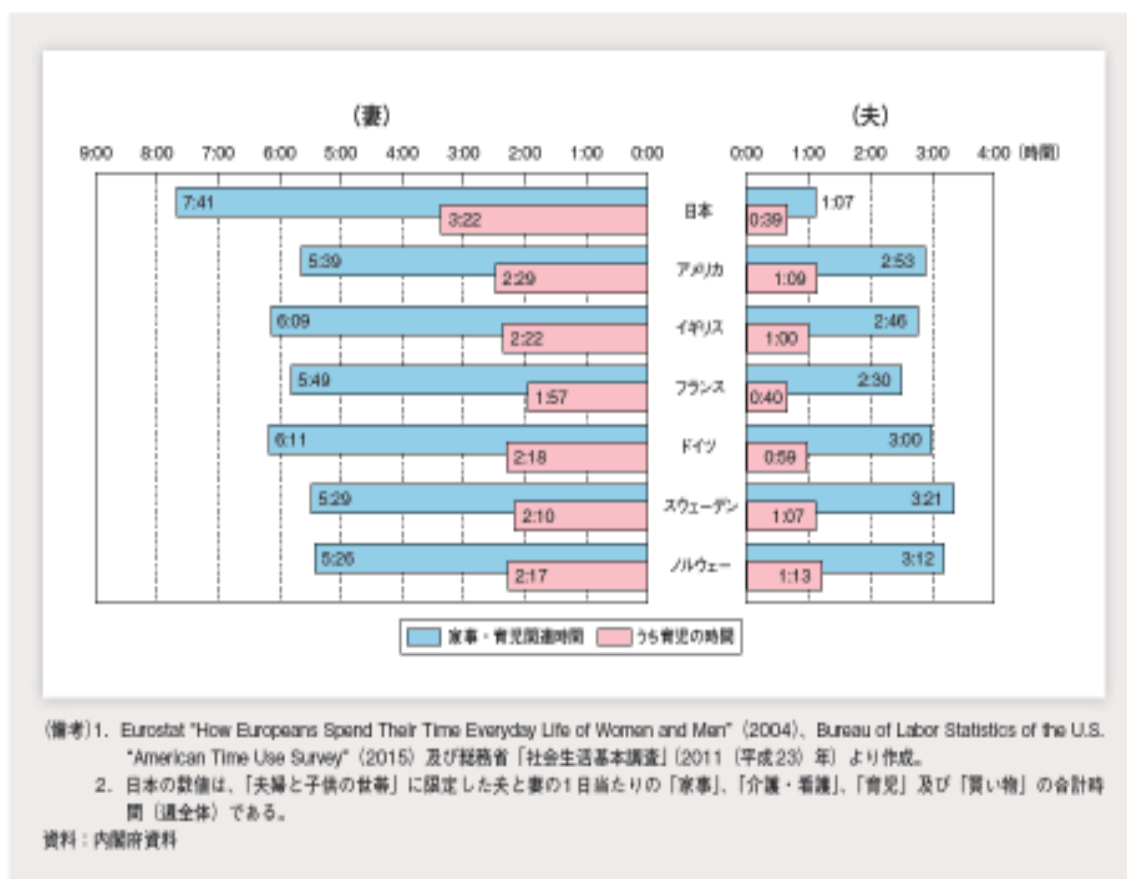


圖 3-1 日本及其他國家家庭夫妻每日平均從事家事及育兒時間

資料來源：轉載自內閣府網站資料

有鑑於此，如何促進男性公務員提高育兒參與度，藉此平衡家庭當中兩性成員在工作及家庭兩端所扮演之角色與責任，以達到有效提升出生率以減緩少子化衝擊之長遠目標，為相關主管機關近年來之重點工作。根據人事院事務總局職員福祉局所訂定發布之行政指導方針，指出以下重點：

(一) 公部門管理者及人事單位應對男性公務員參加育兒工作給予支援及鼓勵：

不論男性公務員之配偶是否就業，其所屬之部門人事單位以及管理者，均應對其參與育兒工作充分給與支援及鼓勵。

(二) 鼓勵男性公務員在配偶之產前、產後期間申請各種育兒措施：

1. 鼓勵男性公務員充分利用陪產假：

依照規定，配偶入院待產時至產後 2 週之期限內，男性公務員得請陪產假 2 日。是以，男性公務員得妥善利用此一規定，並且可與本身所具有之休假一起靈活運用。

2. 鼓勵男性公務員充分利用參加育兒休假之制度：

參加育兒休假係專為男性公務員所設計，其設計之宗旨在於減少配偶在產前及產後時段之體力負擔，爰規定男性公務員在配偶預產期前週至分娩後 8 週內得申請 5 日之參加育兒休假，以照顧新生子女以及尚未就學之年幼子女。由於此一休假制度可以使男性公務員擔負起育兒之重擔，以利配偶之休養與體力恢復，因此各部門對於所屬公務員之申請應儘可能加以同意。

3. 放寬育嬰留職停薪、育兒短時間勤務之申請限制，以

利男性公務員對上述規定得按實際需要靈活交互運用：

一般而言，申請育嬰留職停薪人員如無特別原因（例如配偶負傷或因病入院等特殊情形），不得以養育同一子女為由再次申請育嬰留職停薪。至於育兒短時間勤務之申請亦係如此，若未有特殊理由，在前一次申請之短時間勤務時段終了之後，原則上1年之內不得再度申請。但為鼓勵男性公務員提高育兒參與度，上述規定均可適度加以放寬：

- (1)如男性公務員在第1次申請育嬰留職停薪或育兒短時間勤務時，同時提出「育嬰留職停薪等申請書」，則在第1次育嬰留職停薪或育兒短時間勤務時間結束3個月以上之後，可以再次申請育嬰留職停薪或育兒短時間勤務，毋須特別之理由。
- (2)另外，如男性公務員申請之第1次育嬰留職停薪係於配偶產後57天以內者，縱使沒有特殊之理由，亦得再度申請育嬰留職停薪。換言之，如男性公務員第1次申請育嬰留職停薪之時間符合上述規定，且於第1次申請時又曾經提出相關申請書者，可以在養育同一子女時取得合計3次之育嬰留職停薪（惟留職停薪期限仍受子女滿3足歲前之限制）。

#### 四、國家公務員適用育兒相關制度實況

##### （一）男性公務員申請陪產假實況

平成27年有子女出生之男性公務員計有6,851人，其中有申請陪產假者計有5,585人，占81.5%。與前一年度（平成26年）之申請人數與比率相較均有

增加(平成 26 年度申請人數為 5,526 人,比率為 77.7%)。至於平均請假日數為 1.8 天(平成 26 年平均天數為 1.7 天)。

(二) 男性公務員申請參加育兒休假實況

平成 27 年有子女出生之男性公務員計有 6,851 人,其中有申請參加育兒休假者計有 4,067 人,占 59.4%。與前一年度(平成 26 年)之申請人數與比率相較均有增加(平成 26 年度申請人數為 3,543 人,比率為 49.8%)。至於平均請假日數為 3.7 天(平成 26 年平均天數為 3.4 天)。

(三) 男性公務員合併申請陪產假與參加育兒休假實況

據統計,平成 27 年間合併申請陪產假以及參加育兒休假之男性公務員人數為 5,764 人,占 6,851 人之 84.1%(平成 26 年度合併申請人數為 5,701 人,申請比率為 80.1%)。又其中合併申請 2 種休假且天數達到 5 天以上者人數為 3,019 人,比率為 44.1%(平成 26 年度合併申請 2 種休假天數達 5 天者人數為 2,244 人,比率為 31.5%)。

(四) 育兒短時間勤務之申請實況

平成 27 年度中申請育兒短時間勤務之國家公務員計有 156 人,其中男性 13 人,女性有 143 人,較前一年度增加 22 人(男性減少 1 人,女性增加 23 人)。

(五) 育兒時間之申請實況

平成 27 年度中申請使用育兒時間制度之國家公務員計 1,371 人,其中男性 132 人,女性 1,239 人,與前一年度相較增加了 192 人(男性增加 34 人,女性增

加 158 人)。

#### (六) 看護子女休假之申請實況

依據平成 26 年之統計資料，國家公務員申請看護子女休假人數為 1,089 人，其中男性 638 人，女性 451 人，平均申請日數為 3 天。其中又以看護 1 歲以下之子女比率較高（占 40%），其餘 2 至 5 歲之比率分別為 17.8%、16.8%、12.6% 及 12.8%。

### 貳、有關「照護<sup>79</sup>」之友善工作與家庭制度相關規範

#### 一、項目種類：

對於日本社會而言，少子化現象固然是一大亟待因應之課題，然而超高齡化之社會發展趨勢，同樣也產生了青壯年工作者必需兼顧職場與家庭照護需要之問題。因此，友善工作與家庭制度當中，除了與育兒相關之各種設計外，為應家庭照護所需而設計之各種規範則屬另一大重要項目。根據規定，公務員如有配偶、父母、子女因病達 2 週以上而日常生活需要照顧時，得就以下各種照護方式進行選擇，以應個人需要。

#### (一) 照護休假<sup>80</sup>：

以日或小時為單位，請求最長 6 個月之不支薪照護休假。

#### (二) 照護時間<sup>81</sup>：

每日最多請求 2 小時不支薪之照護時間，以因應實際需要。照護時間最長可達 3 年。

#### (三) 短期照護休假<sup>82</sup>：

---

<sup>79</sup> 日文稱為「介護」。

<sup>80</sup> 日文稱為「介護休暇」。

<sup>81</sup> 日文稱為「介護時間」。

<sup>82</sup> 日文稱為「短期介護休暇」。

此種休假 1 年得請 5 日，如需照護之家屬有 2 人以上，每年得請 10 日。短期照護休假為特別休假之一種，休假期間俸給照常支給。

(四) 其他：

公務員如有照護家屬之需要時，除了以上 3 種方式可供選擇，另亦可選擇「彈性工作時間」、「彈性上班時間」、「限制深夜服勤」、「限制超時服勤」、「免除超時服勤」等方式支援照護工作<sup>83</sup>。

二、各種照護相關制度之併用和育兒相關制度類似，有關公務員之各種照護制度，亦有可以同時併用、不得同時併用或有條件同時併用等不同情況：

(一) 如所請之照護休假係以「時」為單位，非以「日」為單位，則可以同時申請 1 年 5 日之短期照護休假。

(二) 申請每日 2 小時照護時間人員，仍可同時申請 1 年 5 日之短期照護休假。

(三) 申請每日 2 小時照護時間人員，仍可同時使用彈性上班時間。

(四) 彈性工作時間與彈性上班時間不得同時併用。

三、國家公務員適用照護相關制度實況

(一) 照護休假辦理實況

依據統計，平成 27 年申請照護休假之公務員為 160 人<sup>84</sup>，與前次統計（平成 25 年度）結果 134 人相較，增加了 26 人。若以「人次」為計算單位，則為 165 人次<sup>85</sup>。其中有關公務員申請照護休假之照護對象細

<sup>83</sup> 彈性工作時間等項目之規定與第二節與育兒相關制度之規定相同，爰不再重複介紹。

<sup>84</sup> 兼職人員亦可申請照護休假，平成 27 年統計資料為 29 人。

<sup>85</sup> 以「人次」為單位計算時，較以「人」為單位計算多出 5 人，係由於其中有同一公務員申請一次以上之照護休假所致。

部統計資料，如表 3-4。

表 3-4 平成 27 年國家公務員申請照護休假之照護對象統計表

	合計	配偶	父母	子女	配偶 父母	祖父 母	兄弟 姊妹	其他
申請 人次	165 (100%)	36 (21.8%)	86 (52.1%)	40 (24.2%)	1 (0.6%)	1 (6.6%)	1 (0.6%)	0 (0%)
男性	86	31	43	11	0	0	1	0
女性	79	5	43	29	1	1	0	0

資料來源：整理自人事院網站資料

另外，在申請照護休假之期間方面，據統計，則以申請 5 至 6 月以下期間者最多，如表 3-5。

表 3-5 平成 27 年國家公務員申請照護休假之照護期間統計表

	合計	1 月以 內	1 月至 2 月以下	2 月至 3 月以下	3 月至 4 月以下	4 月至 5 月以下	5 月至 6 月以下
申請人 次	165 (100%)	47 (28.5%)	24 (14.5%)	23 (13.9%)	13 (7.9%)	6 (3.6%)	52 (31.5%)

資料來源：整理自人事院網站資料

## (二) 短期照護休假辦理實況

平成 27 年申請短期照護休假之公務員為 2,080 人<sup>86</sup>，與前次統計（平成 25 年度）結果 1,622 人相較，增加了 458 人。若以「人次」為計算單位，則為 2,144 人次<sup>87</sup>。其中有關公務員申請短期照護休假之照護對象細部統計資料，如表 3-6。

<sup>86</sup> 兼職人員亦可申請照護休假，平成 27 年統計資料為 29 人。

<sup>87</sup> 以「人次」為單位計算時，較以「人」為單位計算多出 5 人，係由於其中有同一公務員申請一次以上之照護休假所致。

表 3-6 平成 27 年國家公務員申請短期照護休假之照護對象統計表

	合計	配偶	父母	子女	配偶 父母	祖父 母	兄弟 姊妹	其他
申請 人次	2,144 (100%)	285 (13.3%)	1,425 (66.5%)	307 (14.3%)	104 (4.9%)	14 (0.7%)	8 (0.4%)	1 (0.0%)
男性	1,427	244	972	149	49	7	5	1
女性	717	41	453	158	55	7	3	0

資料來源：整理自人事院網站資料



### 第三節 地方公務員留職停薪及友善工作與家庭制度— 以東京都為例

#### 壹、留職停薪制度

##### 一、留職停薪事由

東京都公務員辦理留職停薪，同樣以具有法律位階之條例規定為依據<sup>88</sup>。至於辦理留職停薪之事由則與國家公務員之規定略有不同：

##### (一) 育嬰留職停薪：

公務員為養育未滿3歲之子女得申請辦理。公務員於育嬰留職停薪期間，雖無服勤之事實，但在辦理退休計算給與一次性之退職金時，該段期間仍可以三分之一之年資計算並據以支領一次退職金。

##### (二) 部分時間留職停薪：

顧名思義，此種留職停薪僅屬部分時間留職停薪而非全時留職停薪<sup>89</sup>。亦即公務員為養育就讀小學尚未畢業之子女，得在1天2小時以內之時間辦理，例如早上到勤時間可晚1小時，下午退勤時間可提早1小時。

##### (三) 依親留職停薪：

配偶因工作所需派赴國外達6個月以上者，公務員得申請留職停薪隨同前往，最長不超過3年。

#### 二、育嬰留職停薪辦理實況

根據東京都政府總務省人事部所提供資料<sup>90</sup>，東京都所

<sup>88</sup> 包括「職員の育児休業等に関する条例」及「職員の配偶者同行休業に関する条例」。

<sup>89</sup> 此一設計近似於扣薪假，日文又稱為「時間減額」。

<sup>90</sup> 106年度考試院考銓業務日本考察團於本(106)年9月4日與東京都政府總務省人事部代表

屬男性公務員申請育嬰留職停薪之取得率<sup>91</sup>，近3年來有增加之趨勢，且高於民間受僱者之育嬰留職停薪取得率，但相較於女性公務員育嬰留職停薪之取得率<sup>92</sup>而言，男性比率仍屬偏低。

表 3-7 東京都公務員育嬰留職停薪取得率

年度	男性職員		女性職員	
	東京都	民間	東京都	民間
2013年	2.7%	2.0%	91.6%	83.0%
2014年	5.2%	2.3%	93.1%	86.6%
2015年	5.9%	5.5%	92.4%	81.5%

資料來源：整理自東京都政府總務省人事部座談資料

## 貳、友善工作與家庭制度

### 一、有關「育兒」之友善工作與家庭制度相關規範

東京都公務員可適用有關育兒之友善工作與家庭相關規範，與國家公務員之相關規定大致相同，但有部分項目與國家公務員之規定有些許差異，亦有部分項目係國家公務員所無者：

#### (一) 產前產後休假：

此類休假合計可達16週。

#### (二) 妊娠症狀對應休假：

女性公務員於妊娠期間如產生不適症狀以致無法服勤者得申請10日之休假。

座談資料。

<sup>91</sup> 男性公務員育嬰留職停薪取得率之計算方法：申請育嬰留職停薪之男性公務員人數÷年度中配偶有生產事實之男性公務員人數×100。

<sup>92</sup> 女性公務員育嬰留職停薪取得率之計算方法：申請育嬰留職停薪之女性公務員人數÷年度中本身有生產事實之女性公務員人數×100。

(三) 母子保健檢診休假：

依照母子保健法之規定進行健康檢查或接受保健指導，可申請 10 次之休假。

(四) 妊婦通勤時間：

為避免妊娠中之女性公務員通勤時遇交流混亂情形影響胎兒健全發展，每日得申請 60 分鐘限度內之通勤緩衝時間。

(五) 育兒時間：

為照顧未滿 1 歲 3 個月之子女，公務員得每日申請 90 分鐘之育兒時間。

(六) 生產支援休假：

配偶生產時至生產翌日起 2 週內可申請 2 日之支援休假以兼顧子女養育工作或處理家事之需要。

(七) 參加育兒休假：

配偶生產日之翌日起 8 週內得申請 5 日之參加育兒休假。

(八) 看護子女休假：

為看護就讀中學以前之子女，每年可請 5 日之休假。

二、有關「照護」之友善工作與家庭制度相關規範

(一) 照護休假：

為照顧配偶或其他 2 親等內之親屬，2 年內合計可申請 180 天之照護休假。

(二) 短期照護休假：

1 年可請 5 日，如需照護之家屬有 2 人以上則每年可

請 10 日。

至於國家公務員為照護家屬尚有每日最多 2 小時不支薪之照護時間可以申請，但東京都則未有類似之設計。

參、以鼓勵男性公務員育兒參與度為未來推動重點

由於東京都公務員當中，以男性佔較高比率（男性佔 67%，女性佔 33%<sup>93</sup>），因此，東京都政府亦以鼓勵男性公務員提高育兒參與度為未來努力之方向。

---

<sup>93</sup> 東京都正規公務員當中男性佔 67%，女性佔 33%；行政職人員當中則為男性 60%，女性 40%；主管職之比率則為男性 72%，女性 18%。惟專員職部分女性之比率高於男性。

## 第四節 平成 29 年有關公務員育兒及照護規定之修正內容

對於有關公務員育兒及照護等相關規定，主管機關亦係採行與俸給制度相同之作法，亦即儘可能與民間勞動法規取得衡平之作法。自平成 29 年 1 月起，國家公務員開始實施以下各項新修正規定：

### 壹、增加照護休假可分段請求之規定

為增加適用之彈性，照護休假改為可以分段請求，亦即公務員為照護同一家屬所請之照護休假，最多可分為 3 次申請，3 階段所請之休假合計以不超過 6 個月為限。

### 貳、不支薪照護時間之設置

公務員每日可申請最多 2 小時之不支薪照護時間，最長可連續 3 年。

### 參、育嬰留職停薪申請範圍之擴大

公務員申請育嬰留職停薪之範圍，在新修正之規定當中，可以擴及以下情形：

- 一、為照顧公務員以收養為目標而為監護之兒童。
- 二、在完成正式收養程序之前為照顧擬收養之兒童。

### 肆、照護規定之放寬

公務員申請照護休假時，所需照護之對象如係祖父母、孫子女或兄弟姊妹時，取消原規定公務員需與之同住之要件。亦即修法後公務員為照顧上開非同住之親人時，仍可申請照護休假。

從上開之修正內容觀之，對於國家公務員育兒及照護相關規定，不但已經建立起多元化之制度，同時亦不斷配合實務上的需要，持續進行更加細膩的調整，確實能夠符合友善工作與家庭之目標。

## 第四章 公部門彈性用人制度

日本傳統文官制度本係官僚制、恩惠制與品位制融合之體制，二次大戰後則有大幅改革，以民主與效能為主要改革目標<sup>94</sup>。近年來，隨著環境之變遷日益快速複雜，民眾對政府治理效率之需求不斷提升，日本公務員制度更不斷朝彈性、靈活之方向發展。所謂之彈性，亦即能因應時代與環境之改變趨向，創設發展出能切合當前需要，且又有助於政府事務運行不輟，而足以為人民提供完整適切服務之措施。為達此一目標，日本公務員制度中採行以下幾種彈性化之用人制度：一、進用管道之彈性：在傳統考試用人之外，彈性而靈活進用「非正規」<sup>95</sup>之補充人力；二、人力運用之彈性：配合公務員之退休制度以及高齡化之社會發展趨勢，開拓再度運用已退人力之彈性化措施；三、公私交流之彈性：建立官民人才交流之管道，促進政府與民間之相互瞭解。

本章第一節將介紹日本之非正規公務員制度；第二節介紹公務員之退休再任用制度；第三節介紹官民交流制度。

### 第一節 非正規公務員制度

根據學者之研究歸納<sup>96</sup>，正規公務員係「未定有任期」、「全時間服勤」，並從事「正式、恒常性」核心業務之人員。其薪俸來源為中央及地方自治團體之人事費用，為適度加以控管，因此受到定員<sup>97</sup>規定之管制。所謂「非正規」用人制度，

<sup>94</sup> 許南雄，2015：205-208。

<sup>95</sup> 此種非經國家考試進用於公部門之人力，在我國或稱為「非典型」人力，惟經查日本學者之相關著作係以「非正規公務員」稱之，爰本報告均採用「非正規」之名詞稱之。

<sup>96</sup> 上林陽治，2013：119-128，

<sup>97</sup> 即員額。

係相對於正式公務員之概念，亦即在正式任用之公務員以外，以不同方式或不同之法令依據進用於公部門從事業務之人員，其服勤型態及各種管理方式亦有別於正規人員，其目的在於因應各種臨時性或需要專門知識人才等特殊情形，或為補充正規公務員因留職停薪等情形而暫時無法辦理業務之人力空缺，得以較為彈性之方式即時進用人力。由於日本係採二元制之公務員制度，亦即國家與地方自治團體所屬公務員係分別屬於不同法制規範，其國家與地方之非正規公務員亦略有不同。

#### 壹、非正規國家公務員

非正規國家公務員依其進用依據、任期長短及服勤方式等要素之不同，可分為以下各類：

##### 一、臨時任用人員<sup>98</sup>：

為辦理緊急性、臨時性業務時採用。全時間服勤之臨時人員任用期間每 6 個月更新 1 次，任期最長為 1 年。由於此類人員之定位係在補充正規公務員之員額，因此必須適用定員規定，計入總員額當中。另外，如係依據公務員育嬰留職停薪相關規定，於正式人員育嬰留職停薪期間，亦可進用替代性臨時人員辦理留職停薪人員之業務。此類臨時性任用人員任期亦在 1 年以內，並且毋須於 6 個月更新任期，但不計入員額當中。

##### 二、退休再任用人員<sup>99</sup>：

自願退休或屆齡退休公務員（原則上屆齡退休年齡為 60 歲），在年滿 65 歲之前可再任用為公務員。此種再任用人員又分為 2 類：

---

<sup>98</sup> 日文稱為「臨時任用職員」。

<sup>99</sup> 日文稱為「再任用職員」。



(一) 退休再任用之專任人員：

亦即再任用後以全時間服勤人員，其每週勤務時間為 38 小時 45 分鐘，與正規公務員或其他全時間服勤人員勤務時間相同。此類人員任期為 1 年，原則上在屆滿 65 歲以前，期滿均可更新任期。由於其全時間服勤時間與正規公務員並無二致，亦須適用定員規定，計入總員額當中。

(二) 退休再任用之短時間服勤人員：

亦即再任用後以每週工作 15 小時 30 分鐘至 31 小時之方式服勤之人員。其任期亦為 1 年，原則上在屆滿 65 歲以前，期滿均可更新任期。

三、限定任期人員<sup>100</sup>：

顧名思義，限定任期人員係任用時即定有任期之人員。又可分為以下 3 種：

(一) 限定任期研究員：

此類人員係依「限定任期研究員法」之特別法所進用，主要係進用具有專門知識、經驗之人員從事研究性業務。此類研究員之又分為 2 類，其一為資深優良之研究員，任期以 5 年為原則；其二為培育資淺研究員，任期原則為 3 年。由於其係全時間服勤，並依據特別法從事專門性業務，亦須適用定員規定，計入總員額當中。

(二) 限定任期人員：

此類人員係依「限定任期職員法」之特別法所進用，主要係進用具有專門知識、經驗之人員從事相關之業

---

<sup>100</sup> 日文稱為「任期付職員」。

務。此類人員之任期以 5 年以內為原則。由於其係全時間服勤，並依據特別法從事專門性業務，亦須適用定員規定，計入總員額當中。

(三) 限定任期代替育嬰留職停薪人員：

依國家公務員育嬰留職停薪法之規定，於正規公務員育嬰留職停薪期間代替其辦理業務之人員，其任期即為正規公務員申請留職停薪之期間，又可分為全時間服勤以或短時間服勤 2 種。

四、兼任人員<sup>101</sup>：

兼任人員係依人事院規則進用，擔任正規公務員所未從事之勤務。依照兼任人員服勤方式，又可分為全時間服勤及短時間服勤 2 種。

(一) 期間業務人員（全時間服勤兼任人員）：

期間業務人員制度係自 2010 年 10 月開始，在此之前類似之兼任人員稱為「逐日雇用人員」，亦即在預定之任用期間內逐日雇用。由於預定任期僅為一種概念，實務上並未明確加以設定，以致於逐日雇用人員實際上等同於每日自動更新雇用，長久以後就等同於沒有固定任期之任用，導致兼任人員與正規人員界線模糊之缺失。因此，2010 年 10 月開始實施之「期間業務人員」，與過去逐日雇用人員最大之差異，即在導入明確之任期規定。根據人事院規則規定，其任期以 1 年內為範圍，任期屆滿後可以更新任期，但仍以 1 年內為範圍。

採用期間業務人員時並不舉行考試，但需經面試、經

---

<sup>101</sup> 日文稱為「非常勤職員」。

歷評定、作文、體力檢查、健康狀況確認等各種足以證明其任職能力之方式，且儘量以公開招募為原則，以選用適任之人員。如任期屆滿，且經採用之人員以其勤務實績證明其工作表現與能力足以繼續勝任，則可以不經公開招募而繼續採用同一人任職，但最多僅能連續 2 次不經由公開招募而任用之。

至於期間業務人員因屬全時間服勤人員，因此係以每天不超過 7 小時 45 分鐘和每週不超過 38 小時 45 分鐘為勤務時間之範圍。

(二) 其他兼任人員 (短時間服勤人員)：

其任期與招募方式與期間業務人員並無二致，最大之差異在於服勤時間係以不超過正規專任人員 1 週勤務時間之四分之三為範圍。至於確定之服勤時間則係由各部會首長自行決定。

有關各類非正規國家公務員相關運作情形彙整如下表：

表 4-1 國家公務員採用種類表

	種類	任期	勤務形態	職務特性	定員規定	備註
正規公務員		無	全時間服勤	正式、恆常性業務	適用	
非正規公務員	臨時任用人員	有	全時間服勤	臨時性、緊急性業務，或需進用人員但無候用者之情形	適用	任用期間每 6 個月更新 1 次，最長 1 年
	臨時任用人員－代替育嬰留職停薪人員	有	全時間服勤	代替育嬰留職停薪人員之業務	不適用	1 年以內
	退休再任用－專任人員	有	全時間服勤	正式、恆常性業務	適用	任用期間 1 年，原則上在 65 歲以前均可能續任
	退休再任用－短時間服勤人員	有	短時間服勤	正式、恆常性業務	不適用	任用期間 1 年，原則上在 65 歲以前均可能續任
	限定任期研究員	有	全時間服勤	需要專門知識經驗之研究業務	適用	任用期間 3 至 5 年內，最長可達 7 年
	限定任期人員	有	全時間服勤	需要專門知識經驗之業務	適用	任用期間 5 年內
	限定任期代替育嬰留職停薪人員	有	全時間或短時間服勤	代替育嬰留職停薪人員之業務	不適用	代替育嬰留職停薪人員之留職停薪期間
	兼任人員	有	全時間或短時間服勤		不適用	任期 1 年，以公開招募為原則。短時間服勤人員所服勤務時間係不超過全時間服勤人員服勤時間之 3/4

資料來源：上林陽治，2013：121

## 貳、非正規地方公務員：

非正規地方公務員依其進用後所擔任之職務種類，可分為特別職之非正規人員以及一般職之非正規人員 2 種：

### 一、特別職兼任人員：

根據地方公務員法之規定，所謂特別職之種類包括：①經由公民投票，或地方公共團體議會投票或決議同意之職位；②根據法令、地方公共團體規則或規程而設立之委員會、審議會構成成員之職位；③都道府縣勞動委員會之委員職位。擔任上列特別職之兼任人員並不適用地方公務員法之相關規定。

### 二、一般職非正規公務員：

亦即採用為擔任一般文官與公營事業職務之非正規公務員。其中非正規國家公務員類似，又可按其任期、服勤方式等，分為以下種類：

#### （一）臨時任用人員：

為辦理緊急性、臨時性業務時採用。例如，日本福島、宮城等東部地區於 311 震災之後，即曾增用臨時人員支援。全時間服勤之臨時人員任用期間每 6 個月更新 1 次，任期最長為 1 年。另外，如係依據公務員育嬰留職停薪相關規定，於正式人員育嬰留職停薪期間，亦可進用替代性臨時人員辦理休業人員之業務。此類臨時性任用人員任期亦在 1 年以內，並且毋須於 6 個月更新任期。

#### （二）退休再任用人員：

自願退休或屆齡退休公務員（原則上屆齡退休年齡為 60 歲），在年滿 65 歲之前可再任用為公務員。此種

再任用人員又分為 2 類：

1. 退休再任用之專任人員：

亦即再任用後以全時間服勤人員，其每週勤務時間為 38 小時 45 分鐘，與正規公務員或其他全時間服勤人員勤務時間相同。此類人員任期為 1 年，原則上在屆滿 65 歲以期滿均可更新任期。由於其全時間服勤時間與正規公務員並無二致，亦須適用定員規定，計入總員額當中。

2. 退休再任用之短時間服勤人員：

亦即再任用後以每週工作 15 小時 30 分鐘至 31 小時之方式服勤之人員。其任期亦為 1 年，原則上在屆滿 65 歲以前，期滿均可更新任期。

(三) 限定任期人員：

限定任期人員係任用時即定有任期之人員。又可分為以下 3 種：

1. 限定任期研究員：

此類人員係依地方公共團體一般職限定任期研究員採用相關之特別法所進用，主要係進用具有專門知識、經驗人員從事研究性業務。此類研究員之任期以 3 至 5 年以內為原則，惟最長可至 7 年以內。由於其係全時間服勤，並依據特別法從事專門性業務，亦須適用定員規定，計入總員額當中。

2. 限定任期人員：

此類人員係依地方公共團體一般職限定任期職員採用相關之特別法所進用，主要係進用具有專門知識、經驗之人員從事相關之業務。此類人員之任期以 5 年

以內為原則。由於其係全時間服勤，並依據特別法從事專門性業務，亦須適用定額（員）規定，計入總員額當中。

3. 限定任期短時間服勤人員：

採用此類限定任期短時間服勤人員之情況，主要在於特定業務預期於一定期間內完成，或某項工作預期在特定期間內會增加其業務量，或需要增加對居民提供之服務量，或為取代部分休假人員時，即以此類短時間服勤人員辦理上述業務。其雖亦屬限定任期人員，但業務具有時間性，因此是類人員並不計入總員額當中。

4. 限定任期代替育嬰留職停薪人員：

依地方公務員育嬰留職停薪法之規定，於正規公務員育嬰留職停薪期間代替其辦理業務之人員，其任期即為正規公務員申請留職停薪之期間（依地方公務員法規定為3年以內）。

（四）兼任人員：

兼任人員係擔任正規公務員之輔助性業務。依照兼任人員服勤方式，又可分為全時間服勤及短時間服勤2種。全時間服勤人員係以每天不超過7小時45分鐘和每週不超過38小時45分鐘為勤務時間之範圍；短時間服勤人員服勤時間係以不超過正規專任人員1週勤務時間之四分之三為範圍。兼任人員需經公開選考進用，原則上以1年為任期，任期屆滿時，如確實符合①工作能力良好具有實績②若有休職、欠勤等事由，其欠勤日數不超過應到勤日數之二分之一③

未受懲戒處分等 3 要件時，可以不需過重新選考而繼續任用，最長可連續 4 次。在連續 4 次任用之後，即需重新透過公開之選考始得再度任用<sup>102</sup>。有關各類屬於一般職之非正規地方公務員相關運作情形彙整如下：

表 4-2 地方公務員採用種類表

	種類	任期	勤務形態	職務特性	定員規定	備註
正規公務員		無	全時間服勤	正式、恒常性業務	適用	
非正規公務員（一般職）	臨時任用人員	有	全時間或短時間服勤	臨時性、緊急性業務	不適用	任用期間每 6 個月更新 1 次，最長 1 年
	臨時任用人員—代替育嬰留職停薪人員	有	全時間服勤	代替育嬰留職停薪人員之業務		1 年以內
	退休再任用—專任人員	有	全時間服勤	正式、恒常性業務	適用	任用期間 1 年，原則上在 65 歲以前均可能續任
	退休再任用—短時間服勤人員	有	短時間服勤	正式、恒常性業務	不適用	任用期間 1 年，原則上在 65 歲以前均可能續任
	限定任期研究員	有	全時間服勤	需要專門知識經驗之研究業務	適用	任用期間 3 至 5 年內，最長可達 7 年
	限定任期人員	有	全時間服勤	需要專門知識經驗及卓越識見，且須在一定期間內完成之業務，預定在一定期間內增加業務量之業務	適用	任用期間 3 至 5 年內

<sup>102</sup> 106 年度考試院考銓業務且本考察團於本（106）年 9 月 4 日與東京都政府總務省人事部代表座談資料。



	種類	任期	勤務形態	職務特性	定員規定	備註
	限定任期短時間服勤人員	有	短時間服勤	預定在一定期間內完成之業務，或預定在一定期間內增加業務量之業務，或需要提高對民服務量之業務，或取代部分休假人員之業務	不適用	任用期間3至5年內
	限定任期代替育嬰留職停薪人員	有	全時間服勤	代替育嬰留職停薪人員之業務		3年內
	兼任人員	有	全時間或短時間服勤	正規人員之輔助性業務	不適用	任用期間原則上為1年

資料來源：上林陽治，2013：107

### 參、非正規國家公務員與非正規地方公務員之比較：

#### 一、種類之差異：

據上可知，非正規國家公務員與非正規地方公務員種類大體上相同，但其間仍存有若干差異：①非正規國家公務員均屬一般職，並無特別職之非正規人員，但地方公共團體即有採用特別職兼任人員之情形；②在地方公共團體當中，限定任期人員當中除了限定任期研究員及限定任期職員外，尚有限定任期之短時間服勤人員，而在中央層級則無此類非正規人員。

#### 二、適用法規情形之差異：

非正規國家公務員，原則上適用於國家公務員法。亦即除了部分規定諸如屆齡退休、宣誓、交流派遣、官民人事交流以及有關兼任營利企業職務或股份持有等相關規定不適用以外，其他如研修、保健、懲戒、爭議行為禁止、休假等規定則適用國家公務員法之規定。至於非

正規地方公務員當中，包括臨時任用人員、兼任人員、限定任期人員等，原則上係適用勞動基準法<sup>103</sup>、勞動安全衛生法等規定，但並非全般適用。例如勞動基準法有關最低基準勞動時間、年度休假等規定是適用的，而勞動派遣法、部分時間勞動法（亦即短時間勞動者雇用管理之改善等相關法律）、育兒、照護留職停薪法<sup>104</sup>等，由於其中若干法律本身已將公務員排除在適用範圍以外，因此非正規公務員仍無法適用。也因此非正規地方公務員在法律適用關係上較為複雜，如有被停止雇用之情形，只能訴諸於司法之判斷。因此其在法律制度上之定位尚難謂十分明確，向來是由判例之累積來作成定位或定義上的補充。此乃是類人員被稱作「存在於法律間隙」之緣由。

### 三、定員管理情形之差異：

在非正規國家公務員當中，臨時任用人員被視為是正規公務員之補充人力，因此適用定員之規定，需計算在總員額當中。而同樣屬於臨時任用之人員，在地方則不適用定員之規定，而不計算在總員額當中。

### 四、待遇支給狀況之差異：

國家公務員之兼任人員，依「給與法」之規定，其薪給係與專任人員一同衡量，在預算之範圍內支給。而所支領之薪給範圍包括了基本薪與津貼。至於地方之兼任人員則不得支給專任人員之各項津貼。不過，非正規地方公務員當中屬於退休再任用短時間服勤人員、限定任期

---

<sup>103</sup> 日文稱為「労働基準法」。

<sup>104</sup> 日文稱為「育児・介護休業法」，係適用於民間企業；有關公務員之育嬰留職停薪與照護，則有專屬公務員之法律另為規範。

短時間服勤人員等，雖非全時間服勤，但如所從事之工作與專任人員同屬於正式且經常性之業務，則無論勤務時間多寡，仍可支給與專任人員相同之薪資、旅費及各項津貼。

#### 肆、非正規公務員制度運作實況

##### 一、主管機關以「21 年通知」與「26 年通知」進行相關之行政指導

###### (一) 21 年通知：

為檢視非正規地方公務員制度之運作情形，總務省自平成 20 年（2008 年）7 月起至 12 月為止共舉行 8 次「關於地方公務員短時間勤務型態之研究會」，並整理相關報告書於平成 21 年（2009 年）1 月 23 日公布。根據研討報告發現，有關臨時、兼任人員在運用上之實際情形，並不盡然完全符合制度設計之旨趣。因此，總務省乃於平成 21 年（2009 年）4 月 24 日發出了有關臨時、兼任人員及限定任期短時間勤務人員任用之相關通知（即所謂 21 年通知），把運用是類人員時所應注意之要點，藉此作成具體明確之提示，以期各地方公共團體能充分根據其中所揭示之要旨，檢視其現行之處置有無需要調整之處。21 年通知之內容包括以下要點：

###### 1. 關於任用臨時、兼任人員之注意事項：

- (1) 臨時、兼任人員乃從事臨時性、輔助性業務或需要特定學識、經驗之職務，其業務內容與責任程度，應與專任人員有不同之設定。
- (2) 招考並採用臨時、兼任人員時，應明白提示關於勞動

契約期間事項、關於就業場所、應從事之業務內容、關於開始工作時刻、工作時間、有無超過規定勞動時間之勞動與休息時間、假日、工資、有關健康保險、厚生年金保險、勞動者災害補償保險等事宜。

- (3)應儘量廣泛地舉行招考，如透過網路、公共職業介紹所等將相關訊息廣為告知。
- (4)對於兼任人員不能支付津貼。
- (5)對於屬於勞動基準法範圍之臨時、兼任人員，在設定其勤務條件時，應按照勞動基準法所規定之最低勞動基準辦理。特別是有關年度帶薪休假、產前產後休業、育兒時間、生理假等，若有未加以規範或者低於法律規定水準之情形，應儘速加以齊備。
- (6)臨時、兼任人員所任之職位，原則上每1年都應考量其繼續存在之必要性。如有繼續存在之必要，仍係定位為「重新設置之職位」。因此，臨時、兼任人員在任期終了後如再度以同一職務內容被任用，其性質上並非屬「同一職位任期之延長」或「被再度任用於同一職位」，而應屬於重新任用於一新的職位。對於被於被任用人員應將此一主旨加以說明。換言之，每一任期均要求根據客觀之能力實證，以重新任用具有從事該職位能力之人員，因此，即使有被重複任用的事實，亦非享有再度被任用的保障或既得權利。

## 2. 關於任用限定任期短時間勤務人員之注意事項：

- (1)在採用限定任期短時間勤務人員時，舉行競爭性考試或選考。
- (2)限定任期短時間勤務人員被任用之職位，在該員任期

終了後仍然存在，於再度採用限定任期短時間勤務人員時，須經由競爭性考試或選拔，證實其能力後再任用。亦即，限定任期短時間勤務人員，在任期終了後，需重新經過公開招考，如公開招考後再度被任用在同一職位，並非不許。

(3) 限定任期短時間勤務人員與專任人員同樣從事正式業務。有鑒於此一性質，可支付其薪給與津貼。

(二) 26 年通知：

21 年通知發出之後，總務省乃持續對於各地方公共團體運用非正規公務員之實際狀況進行觀察。根據調查結果顯示，21 年通知之意旨並沒有能夠在實務運作上被加以貫徹。包括在支給酬勞或核給休假方面，仍經常產生與相關規定未合之情形。此外，國會基於整體經濟狀況良性提升之著眼，對總務省亦提出了應努力改善非正規公務員待遇之建議。另一方面，與非正規公務員任用相關之司法案件也陸續產生了新的判例，以及與非正規公務員相關之育兒或照護相關法令亦有所修正。為因應上述情況之變化，總務省爰於平成 26 年（2014 年）7 月 4 日發出了有關非正規公務員運作上需注意事項之第 2 件整體性通知（即所謂 26 年通知），用以取代 21 年通知。不過，26 年通知仍然屬於「技術性的建議」，並無拘束力。

26 年通知之內容包括以下要點：

1. 關於任用臨時、兼任人員之注意事項：

(1) 機關在設定個別具體之臨時、兼任人員職位時，須力求適當之員額管理與適切之人事管理，因應所將要從

事之勤務內容與勤務型態進行妥適性檢討，俾作出明確的定位。

- (2) 招考時應注意均等機會之給予以及客觀之能力實證。亦即，在招考臨時、兼任人員時，應不分年齡給予均等機會，同時確保男女機會和待遇均等。
- (3) 採用臨時、兼任人員時，應儘量廣泛地舉行適切的招考，且須留意必須有客觀的能力實證。除非有公開招考的困難或不需經公開招考的狀況，否則應透過網路、公共職業介紹所之徵人管道進行告知。
- (4) 對於適用勞動基準法之兼任人員，若所服超過規定勞動時間之勤務，則對於該勤務須留意支付相當於規定時間外勤務津貼之報酬；如所服係假日時之勤務，則對於該勤務須留意支付按比例增額之報酬。
- (5) 地方公共團體之臨時、兼任人員在任用制度及運用實態上，和國家公務員並不相同，因此並不完全適用於與國家兼任人員相同之制度規範。但在設定勤務條件時，應儘量根據國家兼任人員所適用之休假規定，避免失去衡平。
- (6) 有關於地方公務員育嬰留職停薪與照護等相關法律之規定，對於符合特定條件之兼任人員亦可適用。

## 2. 關於任用限定任期人員之注意事項：

- (1) 在採用限定任期人員時，與兼任人員之情況相同，原則上舉行競爭性考試或選考。
- (2) 依照限定任期法之規定，為地方居民提供服務之時間延長，或遇特別繁忙時期，可以任用限定任期短時間服勤人員。亦即，如為提供地方居民更多之服務，或

在業務繁忙時維持正常之服務，如原本在正規人員之外進用了臨時或兼任人員，亦可任用限定任期短時間服勤人員來取代。

## 二、採用非正規公務員之比重逐年增加

(一) 根據統計，不論是國家機關或是地方自治團體，其進用之非正規公務員人數均有逐漸增加之趨勢。分類表列如下：

### 1. 臨時、兼任人員：

國家公務員當中之臨時、兼任人員在平成 25 年(2013 年)為 14 萬餘人，至平成 28 年(2016 年)增加為 14 萬 5 千餘人。

表 4-3 國家公務員臨時兼任人員採用人數

平成年	25	26	27	28
國家公務員 臨時、兼任 人員(人)	140,719	141,139	140,121	145,420
備註	平成 28 年人數較平成 25 年人數增加 4,701 人。			

資料來源：總務省網站資料

地方公務員之臨時、兼任人員則係自平成 17 年(2005 年)之 45 萬 6 千餘人，增加為平成 28 年之 64 萬 3 千餘人。

表 4-4 地方公務員臨時兼任人員採用人數

平成年	17	20	24	28
地方公務員 臨時、兼任 人員(人)	約 45 萬 6 千	約 49 萬 8 千	約 60 萬 4 千	約 64 萬 3 千
備註	平成 28 年人數較平成 17 年人數增加約 18 萬 7 千人。			

資料來源：總務省網站資料

## 2. 限定任期人員：

國家公務員之限定任期人員於平成 23 年（2011 年）尚不滿千人，至平成 27 年（2015 年）已達 1 千 2 百餘人。

表 4-5 國家公務員限定任期人員採用人數

平成年	23	24	25	26	27
國家公務員限定任期人員（人）	985	993	1,103	1,214	1,254
備註	平成 27 年人數較平成 23 年人數增加 269 人。				

資料來源：總務省網站資料

地方公務員之限定任期人員於平成 23 年（2011 年）為 4 千餘人，至平成 27 年（2015 年）已達 1 萬 1 千餘人。

表 4-6 地方公務員限定任期人員採用人數

平成年	23	24	25	26	27
地方公務員限定任期人員（人）	4,672	5,933	8,059	9,665	11,097
備註	平成 27 年人數較平成 23 年人數增加 6,425 人。				

資料來源：總務省網站資料

（二）根據學者之研究<sup>105</sup>，非正規公務員增加之主要原因有三，在其相互作用之下，產生了非正規公務員快速增加之現象：

### 1. 定額人員之削減：

日本早在 1969 年即訂定行政機關公務員定員法律

<sup>105</sup> 上林陽治，2016：46-49。



<sup>106</sup>，設定公務人力高限為 33 萬 1,984 人，此後更於 2009 年訂定「定員合理化計畫」，明確規劃中央政府應於 2010 年至 2014 年之 5 年內進行員額規模之合理檢討<sup>107</sup>。在此員額管理方向之下，日本國家行政機關公務員之員額數在平成 13 年（2001 年）時仍高達 81 萬 7 千餘人，至平成 17 年（2005 年）已減為 33 萬 2 千餘人，其後亦逐年削減，至平成 28 年（2016 年）已減為 29 萬 7 千餘人。

至於地方公務員方面，其人數之高峰出現於平成 6 年（1994 年），當年度公務員達 328 萬 2 千餘人，其後公務員總人數亦逐年削減，平成 18 年（2006 年）已減至 300 萬人以下，至平成 28 年（2016 年）已減為 273 萬 7 千餘人。

表 4-7 國家公務員員額數變化情形

平成年	13	15	17	20	22	24	28
國家公務員人數(人)	81 萬 7 千	51 萬	33 萬 2 千	32 萬 4 千	30 萬 2 千	29 萬 9 千	29 萬 7 千
平成 28 年較平成 13 年之總人數減少 52 萬餘人。							

資料來源：內閣官房網站

表 4-8 地方公務員員額數變化情形

平成年	6	13	18	20	22	24	28
地方公務員人數(人)	328 萬 2 千	317 萬 2 千	299 萬 8 千	289 萬 9 千	281 萬 4 千	276 萬 9 千	273 萬 7 千
平成 28 年較平成 6 年之總人數減少 54 萬 5 千餘人。							

資料來源：總務省網站

<sup>106</sup> 日文稱為「行政機關の職員の定員に関する法律」。

<sup>107</sup> 李威震，2014。

## 2. 人事費之削減

在經濟之起伏波動影響下，面對財政之緊縮問題，最直接之因應對策即在削減人事經費<sup>108</sup>。

## 3. 行政需求增加

隨著社會結構之改變，民眾對於政府所能提供之行政服務需求，不但種類逐漸增加，需求量亦日益提升。綜合以上原因，在政府財政狀況受到經濟景氣與國際局勢影響而面臨緊縮時，為節省人事費成本，政府爰以削減正規公務員人數並嚴格管制員額之方式加以因應；然而面臨著社會大眾對政府行政需求量之增加，爰以逐年增加非正規公務員之進用方式，在可行之範圍內替代正規人員人力，同時亦能繼續維持行政之運作與服務。

除了以上學者所歸納之 3 種原因外，中央或地方政府面臨重大事件時，亦會以增加臨時性人員之方式因應階段性之人力需求。例如 311 震災之後，東部地區即增加臨時人員之進用以支援救災、重建等人力，而東京都政府目前為積極籌辦即將到來之 2020 年奧運會，亦以增加進用臨時性之非正規人員以資因應。<sup>109</sup>

## 三、地方非正規公務員適用勞動基準法之現況未來可能進行變革

地方非正規公務員之臨時任用人員與兼任人員，目前均不適用地方公務員法，若產生工作時間等人事方面之爭

<sup>108</sup> 此一因素乃單指削減正規人員之人事經費而言。因事實上，進用非正規人員仍會產生俸給之支出，因此整體而言非正規人員之進用人數仍會受到總預算額度上限之限制。

<sup>109</sup> 106 年度考試院考銓業務日本考察團於本（106）年 9 月 4 日與東京都政府總務省人事部代表座談資料。

議，並非向地方政府之人事委員會提起救濟，而係與民間企業受僱者相同，向勞動委員會提起救濟。不過，由於是類公務員多年來持續爭取與正規人員權益之平衡，因此人事院近來亦開始研究檢討相關法規，規劃對於非正規公務員增加發給獎金以及適用公務員休假規定等變革方案。若上述研議修正方向經政策決定並修法實施，則未來地方非正規公務員對相關人事權益如有爭議，即應與正規人員相同，向人事委員會提起救濟。屆時，目前地方非正規人員適用勞動基準法之情形，將可能會產生根本上的改變<sup>110</sup>。

---

<sup>110</sup> 106 年度考試院考銓業務日本考察團於本（106）年 9 月 4 日與東京都政府總務省人事部代表座談資料。

## 第二節 公務員退休再任用制度

為因應少子化、高齡化之社會急速發展，日本政府從 2001 年起，即開始逐步分階段將退休年金之給付年齡自 60 歲起延後至 65 歲。又為避免此種變革，可能造成屆齡退休（原則上為 60 歲）之公務員，從退休時起至開始領取退休年金之前產生無收入之狀況，爰同時規劃設計了退休公務員之再任用制度並積極加以推動，以作為「任職」與「領取年金」間之接續機制。

### 壹、制度簡介

#### 一、適用對象

適用再任用制度之公務員包括以下對象：

#### （一）屆齡退休人員，以及勤務延長後退休人員：

日本國家公務員屆齡退休年齡原則上為 60 歲，例外者包括守衛、檢察官為 63 歲、醫師、牙醫師、檢察總長、部分研究所、試驗所之所長為 65 歲……等。至於所謂之「勤務延長」，係指已達屆齡人員如因職務上之特殊需要，得在屆齡後延長一定期間繼續任職，最長得延長 3 年。

#### （二）屆齡之前先行自願退休人員：

符合以下條件之自願退休人員，得適用再任用制度：

1. 連續任職 25 年以上退休，自退休日之次日起尚未逾 5 年之人員。
2. 符合前項規定且曾經被再度任用之人員。
3. 連續任職 25 年以上退休，退休之次日起 5 年內曾經依據自衛隊法得到再任用之人員。

## 二、任用方法與任期

### (一) 任用方法：

根據退休前服勤成績進行選考。除了服務實績之外，健康狀況以及是否具有執照等條件亦會納入考慮。

### (二) 任期：

原則上再任用時以 1 年以內為任期，任期內如勤務成績良好，得在本人同意之原則下再予 1 年之新任期，直到再任用人員年滿 65 歲生日後之第一個 3 月 31 日以前為止。

## 三、服勤時間與休假

### (一) 服勤時間：

再任用人員亦適用彈性之勤務型態，又可分為以下 2 類：

1. 全時間勤務：每週勤務時間為 38 小時 45 分鐘。
2. 短時間勤務：每週工作時間以 15 小時 30 分鐘至 31 小時為範圍，又可分為每個勤務日工作時間均相同之「齊一型短時間勤務」，與每個勤務日工作時間可能有所不同之「非齊一型短時間勤務」。前者例如固定每週工作 3 日，每日勤務時間均為 7 小時 45 分鐘，後者例如每週工作 4 日，其中 3 日每日勤務時間為 6 小時，第 4 日為 5 小時 15 分鐘；或例如每週工作 5 日，其中 4 日每日勤務時間為 5 小時，第 5 日則為 3 小時 15 分鐘。

### (二) 休假：

退休人員於再任用時，縱使於退休次日接續任用，其休假亦會重新計算。至於經過再任用之後，如接續給

予新任期而連續任職者，其再任用期間之休假則接續計算。至於休假日數之計給，其中全時間勤務人員適用與退休前相同之規定，至於短時間勤務人員則依下列公式計算其休假日數：

1. 齊一型短時間勤務人員：

$$\text{休假日數} = 20 \text{ 日} * (1 \text{ 週勤務日數} / 5)$$

2. 非齊一型短時間勤務人員：

$$\text{休假日數} = 155 \text{ 小時} * (1 \text{ 週勤務時數} / 38 \text{ 小時} 45 \text{ 分鐘}) / 7 \text{ 小時} 45 \text{ 分鐘}$$

四、俸給：

再任用人員之俸給，係依職務種類、職務等級設定單一俸給月額（有職級之區分而無号俸之區別），對應再任用之職務給予。至於短時間勤務人員之俸給，則係計算其 1 週之勤務時間佔 38 小時 45 分鐘（全時間勤務人員 1 週勤務時間）之比率，並按其比率計算俸給金額。茲選擇其中行政職、稅務職、研究職、醫療職之俸給表例舉如下：

表 4-9 國家公務員退休再任用人員適用俸表（節略）

（一）行政職俸給表（一）

職務等級	一級	二級	三級	四級	五級
俸給月額 （圓）	186,900 <sup>111</sup>	214,400 <sup>112</sup>	254,400 <sup>113</sup>	273,800 <sup>114</sup>	288,900 <sup>115</sup>
職務等級	六級	七級	八級	九級	十級
俸給月額 （圓）	314,300 <sup>116</sup>	356,000	389,100	440,200	520,600

（二）稅務職俸給表

職務等級	一級	二級	三級	四級	五級
俸給月額 （圓）	204,900	230,900	278,600	304,300	318,400
職務等級	六級	七級	八級	九級	十級
俸給月額 （圓）	342,000	377,100	408,700	450,900	520,600

（三）研究職俸給表

職務等級	一級	二級	三級	四級	五級
俸給月額 （圓）	216,700	257,900	282,700	325,100	383,600
職務等級	六級				
俸給月額 （圓）	522,300				

（四）醫療職俸給表（一）

職務等級	一級	二級	三級	四級	五級
俸給月額 （圓）	295,400	337,800	392,200	465,200	565,100

資料來源：人事院網站

<sup>111</sup> 相當於一般行政職表（一）在職人員一級（係員）30号俸。

<sup>112</sup> 相當於一般行政職表（一）在職人員二級（係員）14号俸。

<sup>113</sup> 相當於一般行政職表（一）在職人員三級（係長）18号俸。

<sup>114</sup> 相當於一般行政職表（一）在職人員四級（係長）8号俸。

<sup>115</sup> 相當於一般行政職表（一）在職人員五級（課長補佐）2号俸。

<sup>116</sup> 低於一般行政職表（一）在職人員六級（課長補佐）1号俸；以上之七、八、九、十級俸給月額亦均低於在職人員各級之1号俸。

## 五、津貼：

發給之津貼包括通勤津貼、地域津貼、超時津貼、夜勤津貼、特殊勤務津貼、單身赴任津貼、期末津貼、勤勉津貼等。至於以長期性任用為前提，因應不同之生活階段而增加生活費支出所發給之生活相關津貼，不適用於再任用人員。另如扶養津貼、住居津貼等亦不予支付。

## 六、保險與退休：

日本公共年金體系之第一層為國民年金保險，以全體國民為參加對象；第二層原本按照職業別而有所區分，一般民間受雇者參加厚生年金保險，公務員則加入共濟組合。惟根據 2012 年通過之受雇者年金一元化法案規定，自 2015 年 10 月起將第二層年金整合趨向單一化體制，亦即公務員之共濟組合亦併入厚生年金體系。此後一般民間受雇者即為厚生年金保險之第 1 類被保險者，國家公務員則成為厚生年金保險之第 2 類被保險者。退休再任用之國家公務員原則上均不再支付退休津貼，另依其服勤之方式不同，得參加之保險以及退休金之處理方式亦有不同：

### (一) 全時間勤務人員：

全時間勤務之再任用人員，其醫療保險及年金保險均係加入共濟工會（亦即成為厚生年金保險之第 2 類被保險人），至於退休年金則全部停止支付。

### (二) 短時間勤務人員：

1. 勤務時間達到公務員規定勤務時間之四分之三者，加入厚生年金保險（屬第一類之被保險人），其厚生年金會停止一部或全部之支付。



2. 勤務時間未達公務員規定勤務時間之四分之三者，加入國民年金保險。由於其不加入厚生年金保險，即不會產生厚生年金停止支付之問題。

## 貳、退休再任用人員時應注意事項

### (一) 再任用之要件

退休再任用制度係日本政府為逐步將公務員退休金領取年齡延後之同時所推動之配套制度，藉由再任用管道以及相關措施之完整規劃，加上各政府機關之密切配合，並對於公務人員廣為宣導鼓勵，使退休人員提高再任用之意願。因此，對於有意願被再任用之屆齡退休公務員，原則上將儘可能加以任用。然而除了個人意願之外，尚須就有意願者退休前之工作表現、再任用時之身體健康狀況，以及與再任用職務間之適合度等面向加以統籌考量，因此仍然可能產生個人具有意願但未能被再任用之情形。此外，根據國家公務員法之規定，對於勤務表現不佳或有身心障礙不堪任職而被免職之情形者，不得被再任用為國家公務員。

### (二) 各機關應注意事項

1. 如有屆齡退休人員表明有再任用之意願時，機關應提供再任用人員之選考方式、薪資、勤務時間等勤務條件內容之相關資訊，以利退休人員作出判斷。
2. 各機關應就業務推動、職務結構等特性與實際需要，同時審酌如何活用已退休人員之知識與經驗，以及考量高齡人員可負擔之業務量等因素，對機關內部之職務與業務進行適當調整，以擴充再任用人員之機會。

### (三) 再任用人員應注意事項

退休再任用人員所擔任之職位通常與退休時之職位並不相同，且在大多數情形下，即使退休時擔任管理階層職務，再任用時則可能成為被管理之一般公務員，亦即與退休當時所處之地位以及上下關係，將會產生逆轉現象。因此，有意願於退休後再經任用之人員，應對此有正確之認知，俾能充分調整其心態。

#### 參、退休再任用人員實況

退休再任用人員與其他非正規公務員均有相同之發展趨勢，亦即進用人數比重逐年增加。在國家公務員部分，退休再任用人員人數在最近 5 年內成長 1 倍，在地方公務部分則係增加了 2 萬 4 千餘人。

表 4-10 國家公務員退休再任用人員人數

平成年	23	24	25	26	27
國家公務員退休再任用人員(人)	4,657	5,479	6,864	8,688	9,657
備註	平成 27 年人數較平成 23 年人數增加 5,000 人。				

資料來源；人事院平成 29 年版公務員白書

表 4-11 地方公務員退休再任用人員人數

平成年	23	24	25	26	27
地方公務員退休再任用人員(人)	64,776	65,285	66,213	84,544	88,943
備註	平成 27 年人數較平成 23 年人數增加 24,167 人。				

資料來源；總務省網站

若再進一步細究再任用人員之工作型態，則統計資料顯示，以退休再任用之短時間服勤比重較高。以平成 27

年之實際情況為例，國家公務員再任用人員之 9,657 人當中，7,002 人係短時間服勤人員，占 72.51%；而地方公務員之再任用人員總數 88,943 人當中，短時間勤務人員 59,420 人，占 66.81%。顯示各機關對於此種彈性工時之再任用人力，已逐漸增加其運用之比重。

### 第三節 官民人事交流制度

日本國家公務員法於 1947 年公布實施後，曾因強化人事委員會組織權限、加強服務紀律、導入定年制度等，進行數次修正。迄為因應 21 世紀之來臨，公務員制度再度進行大幅度修正。在「運作新政府需有新公務員」之改革框架下，內閣決定之「公務員制度改革大綱」揭示了創設以能力等級為新任用制度之基礎、適切反映能力、職責與業績之新給與制度、導入能力與業績之評價制度、確立組織目標設定之行動準則、人才培育制度之整備、確保人才進用之多樣化、運用員額管理方式營造機動而彈性之組織等重要改革方針。其中，為落實人才進用多樣化之改革方向，同時為增進政府與民間之相互理解，並達到活化組織與人才育成之目標，除官民人事交流專法於 2000 年開始施行外，並於 2007 年通過國家公務員法部分修正條文，成立專責之官民人才交流中心處理相關事宜。

#### 壹、制度簡介

##### 一、交流方式與範圍

官民交流建構了國家公務員與民間企業或機構間雙向互通之管道，因此交流的範圍在政府機關而言即包括各中央機關（各府省），在民間則包括一般財團法人、一般社團法人、醫療法人、學校法人、社會福利法人、日本紅十字會社、特定非營利法人等，其交流方式分為「交流派遣」及「交流採用」2 種：

##### （一）交流派遣（從國家到民間）

各中央機關公務員於一定期間被派遣至民間企業，受僱擔任其遣期間原則上為 3 年，必要時得延長為 5

年，由民間企業支付及雇用保險以外均適用民間企業職員之各種制度，但派遣期間仍須遵守公務員之各種義務。

## （二）交流採用（從民間到國家）

國家經過選考，進用民間企業職員擔任定期之國家公務員。經採用之民間企業人員為國家之正規職員，其薪俸由國家給付，不可由民間企業支付或墊補。然而，實務上又可分為兩種類型：其一為「退職型」，即被採用之民間企業職員先自原服務之企業辦理退職離職後再到國家機關服務，服務期限屆滿後，需由民間企業再度僱用；其二為「持續僱用型」，即被採用之民間企業職員在擔任國家公務員之期間，仍持續為原服務之民間企業所繼續僱用（又稱雙方僱用），任期屆滿後即回歸民間企業。

## 二、交流原則

為確保官民交流之公正性、公開性與透明性，交流時需遵守以下原則：

### （一）與受到刑事起訴之民間企業交流原則：

若民間企業或其管理人員因業務相關之刑事事件受到起訴，並因此被停止業務或遭到課徵金錢等有損利益之處罰，原則上 2 年內不得從事官民交流。

### （二）對民間企業具有許可或認可處分權限之國家機關與民間企業之交流原則：

國家機關如對某些民間企業具有許可或認可其申請事項之處分權限，則不得將負責辦理是類許可或認可處分業務之國家公務員派遣至該等民間企業任職，反

之亦不可將該等民間企業之職員採用為國家公務員。但如非屬於掌理該等處分事務之職位，則可開放與民間企業交流。

(三) 與同一民間企業之持續性交流原則：

單一民間企業與國家相同機關間之交流可連續進行 3 次。

(四) 因業務而簽定契約或履行契約之人員交流原則：

近 5 年內，若於業務上曾經擔任國家機關與民間企業簽訂契約或履行契約角色之公務員或民間企業職員，與相互對應之民間企業或國家機關間，不得從事交流。

(五) 與國家定有契約之民間企業交流原則：

民間企業若在 5 年內與國家間定有契約且符合下列情形者，與契約相對人之國家機關間，不得從事人事交流：

契約總額在 2 千萬日圓以上，且占該企業營業總額之 25% 以上（大企業則為 10% 以上）。

(六) 因國家事務之實施而獲益之法人交流原則：

監察法人、律師法人、醫療法人、學校法人、社會福利法人、日本紅十字會、消費生活組織、特定非營利活動法人（NPO 法人）、一般社會法人（含公益社團法人）及一般財團法人（含公益財團法人），若近 5 年間之各年度，事業收益之主要部分係因國家事務之實施而獲得者，不得從事官民交流。

### 三、交流程序

#### (一) 交流派遣

1. 人事院公開徵求希望與國家間進行官民交流之民間企業。
2. 期望與國家進行人事交流之民間企業提出應徵。
3. 人事院將應徵之民間企業轉知各中央機關。
4. 由各機關與民間企業協商，作成關於人事交流之實施計畫。
5. 實施計畫送人事院認可。
6. 各機關與民間企業間共同決定派遣人員之勞動條件。
7. 派遣人員至民間企業任職從事業務。
8. 派遣期滿，派遣人員回復原來之國家公務員職務。

#### (二) 交流採用

1. 人事院公開徵求希望與國家間進行官民交流之民間企業。
2. 期望與國家進行人事交流之民間企業提出應徵。
3. 人事院將應徵之民間企業轉知各中央機關。
4. 由各機關與民間企業協商，作成關於人事交流之實施計畫。
5. 實施計畫送人事院認可。
6. 各機關與民間企業協商，對於中央機關擬採用之民間企業職員在任期屆滿後得否為民間企業再僱用之問題取得共識，如共識決定該職員在採用期滿後由民間企業再僱用，則該職員即自民間企業離職，否則即由民間企業持續僱用。
7. 各機關決定採用之任期，開始執行業務。

8. 採用期滿後，離職型之採用人員由民間企業再度僱用，持續僱用型之採用人員則回歸民間企業任職。

## 貳、交流現況

據統計，自平成 12 年（2000 年）官民人事交流專法施行以來，由國家公部門派遣至民間企業之交流派遣人員累計有 549 人；而自民間企業進用至公部門任職之交流採用人員累計則有 1,562 人。其中在平成 28 年（2016 年）間新增之交流派遣及交流採用人數，分為為 42 人以及 216 人，以交流採用之人數較多。

表 4-12 交流派遣人數

平成 年	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	合計
交流 派遣 (人)	0	9	7	5	7	12	16	22	30	29	53	62	81	70	60	44	42	549

資料來源：人事院平成 29 年版公務員白書

表 4-13 交流採用人數

平成 年	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	合計
交流 採用 (人)	10	28	22	27	37	36	50	31	64	92	75	112	137	215	166	244	216	1,562

資料來源：人事院平成 29 年版公務員白書



在上述由國家公部門派遣至民間企業團體任職之 42 人當中，以派遣至金融、保險業之 13 人最多，其次為派遣至製造業之 9 人；運輸業及情報通信業均為 7 人，服務業則有 6 人。至於在 2016 年間從民間企業團體經採用至國家公部門任職之 216 人當中，亦係由金融、保險業採用之 55 人為最多，其次為製造業之 42 人、服務業之 35 人、運輸業之 20 人、情報通信業之 19 人、建設業之 18 人、電氣天然氣之 9 人，其餘不動產業、農林業、漁業、醫療、飲食旅宿以及教育等各業採用人員則均在 5 人以下。

## 第五章 日本中央及地方員額管理

### 第一節 中央及地方員額管理之情形

日本公務員總數約為 332.3 萬人，約占全國總人口數 1 億 2,667 萬人<sup>117</sup>的 2.55%，並依其任職於中央政府或地方政府，區分為「國家公務員」與「地方公務員」兩種進用方式，其中國家公務員約 58.4 萬人，占整體公務員數 17.6%，地方公務員約 273.9 萬人，占整體公務員數 82.4%。日本公務員分別依據「國家公務員法」及「地方公務員法」辦理公務員之考試、任用、待遇、退休等，中央機關人事法制由人事院主管，地方制度分別由都道府縣及市村町人事委員會或公平委員會辦理，人事制度為中央地方二元管理，但相關的人事管理措施則大致相同。

又依「國家公務員法」規定，國家公務員可區分為「一般職」與「特別職」兩種，特別職國家公務員大致可分為政務人員（例如內閣總理大臣、國務大臣等）、基於憲法權力分立原則設計的立法及司法部門人員（例如國會議員秘書、國會職員、裁判官、裁判所職員等）、因職務性質及身分特殊且適用特別基準的人員（例如防衛省職員等），以及其他特殊職務或任職身分保障的人員（例如宮內廳職員等）等類，而一般職國家公務員則是指特別職國家公務員以外的一般行政機關職員，主要包括適用國家公務員法及給與法的非現業職員及現業職員<sup>118</sup>、檢察官、特定獨立行政法人職員。

<sup>117</sup> 詳見日本總務省統計局平成 29 年（2017 年）9 月 20 日公布之當年度 9 月人口推計  
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm>

<sup>118</sup> 所謂現業職員係指郵政、林業、印刷與造幣等從事未涉及高度公權力的政府事業職員（類似我國公營事業從業人員），而非現業公務員指的是一般行政機關中實際執行公權力的公務員。

依據本次考察人事院所提供的資料顯示，平成 29 年（2017 年）特別職國家公務員約 29.9 萬人，占國家公務員總數 51.2%，一般職國家公務員約 28.5 萬人，占國家公務員總數 48.8%，其分類及員額數如表 5-1。

地方公務員也是區分為特別職與一般職。「地方公務員法」第 3 條將特別職地方公務員以列舉方式呈現，大致可歸為三類。第一類是由當地居民或議員投票同意通過的職務，包括都道府縣知事、副知事、議會的議員、市町村長、副市町村長、各類法定設置的行政委員會委員等。第二類是基於一定知識經驗，就特定情形參加地方公共團體事務的臨時、非專職的顧問、參與人員、調查員、囑託員、消防隊員及防汛團員及特定地方獨立行政法人職員等。第三種是因為特定專業知識、經驗、人際關係、政策等因素考量，由有任命權的人自行任用的職務，包括地方公營企業管理者、企業團的負責人、地方開發事業團的理監事、地方公共團體首長或議員秘書等。除了上述特別職規定的範圍外，其他公務員職務均屬於一般職，包括一般行政機關常勤與非常勤職員、教育公務員、消防職員、企業職員等。

表 5-1 日本公務員種類數一覽表

公務員 (約 332.3 萬人)	國家公務員 (約 58.4 萬 人, 17.6%)	特別職公務員 (約 29.9 萬 人, 51.2%)	大臣、副大臣、大臣 政務官、大公使等約 400 人
			裁判官、裁判所職員 約 2.6 萬人
			國會職員約 4 千人
			防衛省職員約 26.9 萬 人
			獨立行政法人役員 30 人
	一般職公務員 (約 28.5 萬 人, 48.8%)	給與法適用的現業職 員與非現業職員約 27.5 萬人	
		檢察官約 3 千人	
特定獨立行政法人職 員 7 千人			
地方公務員 (約 273.9 萬 人, 82.4%)	特別職、一般職公務員		

### 壹、中央機關員額管理情形

日本對於中央政府機關的員額管理是採取定員管理制度。國會在昭和 44 年（1969 年）通過了「行政機關職員定員法」（行政機關の職員の定員に関する法律，以下簡稱總定員法），將現業職員以外所有省廳的員額全數納入適用，並以總定員法完成立法前一年各省廳員額的合計數作為總員額高限；透過「總量管制」的基本精神，作為抑制公務人力總額增加的管理機制，由國會立法明定國家公務人員總數

上限，另外搭配不定期的定員合理化計畫，對原有定員總數進行重新調整。

依照「內閣法」的規定，各省廳如果要新設、廢止或調整組織，必須受到內閣人事局的審查，而因為機關、定員與預算三者彼此密切相關，因此各省廳的定員原則上配合每年度的預算，由內閣人事局進行審查。依本次考察內閣人事局提所供的平成 29 年（2017 年）定員審查結果，中央各省廳進用公務員上限為 29 萬 7,025 人，如按機關別分析其配置情形，主要配置在財務省 71,420 人(24.0%)、國土交通省 58,483 人(19.7%)、法務省 53,107 人(17.9%)、厚生勞動省 31,654 人(10.7%)、農林水產省 21,341 人(7.2%)以及防衛省 20,974 人(7.1%)，詳見下表 5-2；而這幾個國家主要核心業務所在省廳的員額約占平成 29 年（2017 年）定員的 86.5%。

表 5-2 平成 29 年度各省廳定員審查結果

機關別	平成 29 年度末定員	增員	減員	占比
內閣所屬機關	1,202	24	19	0.4%
內閣府	14,659	300	242	4.9%
內閣府本部	2,333	44	45	
宮內廳	1,005	10	9	
公正取引委員會	832	10	18	
國家公安委員會	8,477	170	139	
個人情報保護委員會	103	26	1	
金融廳	1,575	31	27	
消費者廳	334	9	3	
復興廳	202	0	0	0.1%
總務省	4,804	68	90	1.6%
總務省(除公害調)	4,769	68	90	

	整委員會外)				
	公害調整委員會	35	0	0	
	法務省	53,107	1,110	971	17.9%
	外務省	6,058	153	102	2.0%
	財務省	71,420	1,378	1,317	24.0%
	文部科學省	2,116	34	37	0.7%
	厚生勞動省	31,654	536	646	10.7%
	農林水產省	21,341	110	480	7.2%
	經濟產業省	7,963	122	163	2.7%
	國土交通省	58,483	907	1,231	19.7%
	環境省	3,042	71	35	1.0%
	防衛省	20,974	139	269	7.1%
	合計	<b>297,025</b>	<b>4,952</b>	<b>5,602</b>	<b>100%</b>

如依業務屬性分析其配置情形，主要配置在「治安關係方面」，例如法務省下的矯正機關業務、檢察機關業務、入境國管理業務；國土交通省下的海上保安、警察等業務；財務省下的關稅業務；農林水產省下的動植物防疫檢疫等業務，約 7.6 萬人，占國家行政機關總定員的 25.5%。其次是財務省下的國稅、稅務等業務，約 5.6 萬人，占國家行政機關總定員的 18.7%。再者是配置在國土交通省之下的河川、道路、港灣等業務上，約 2.4 萬人，占國家行政機關總定員的 8.0%。接下來是配置在防衛省下的國內防衛業務（自衛官除外）上，約 2.1 萬人，占國家行政機關總定員的 7.1%，以及配置在厚生勞動省下的勞動檢查、職業監督及管理等業務，約 2.1 萬人，占國家行政機關總定員的 7.0%，詳見表 5-3。又前開重要業務區塊所配置之人力約占國家公務員的 66.7%。<sup>119</sup>

<sup>119</sup>詳見內閣人事局網站平成 29 年度定員審查結果

表 5-3 平成 29 年度各業務別定員配置情形

主要業務區塊	對應機關	平成 29 年度末配置員額數	占比
治安關係	刑務所、檢察廳、管區海上保安本部、管區警察局、地方入境管理、關稅、動植物防疫檢疫等單位	7.6 萬人	25.5%
國稅	國稅局、稅務署	5.6 萬人	18.7%
河川、道路、港灣等	地方整備局、北海道開發局等	2.4 萬人	8.0%
防衛	防衛省（但自衛官除外）	2.1 萬人	7.1%
勞動	勞動基準監督署、職業安定所	2.1 萬人	7.0%
農政	地方農政局	1.0 萬人	3.4%
登記	法務局、地方法務局	0.9 萬人	3.0%
航空安全	地方航空局	0.7 萬人	2.3%
外交	外務省	0.6 萬人	2.0%
氣象	氣象廳	0.5 萬人	1.7%
國有林野	林野廳	0.5 萬人	1.6%
醫療		0.3 萬人	1.0%
其他內部事務		5.6 萬人	18.7%

如依增減員分析其配置情形，增員最多的機關是財務省，計增加 1,378 人，增員主要理由為因應旅日觀光客大量

增加的關稅業務，以及為了避免國際避稅所需要的人力。其次是法務省，計增加 1,110 人，主要是因應入出國管理、矯正機關及檢察機關業務所需人力。再者是國土交通省，計增加 907 人，主要是為了防災減災對策、防止社會資本惡化措施、海上保安業務所需人力。厚生勞動省則增加了 536 人，主要是因應檢疫制度改善、實現同工同酬所需人力。在減員部分，財務省雖然是增員最多的機關，卻也是減員最多的機關，計減列 1,317 人，國土交通省則減列了 1,231 人，法務省減列了 971 人，厚生勞動省減列了 646 人。平成 29 年(2017 年)審查結果，相較前一度計增加 4,952 人，減列 5,602 人，增減相抵減列 650 人，各省廳增減結果同表 5-2。

又依據內閣人事局所提供的資料，平成 30 年(2018 年)的中央各省廳的定員審查將依施政重點，優先考慮以下業務領域人力需求：(一) 反對恐怖攻擊作為；(二) 針對網路犯罪及網路攻擊的對策；(三) 加強國內治安與海上安全的基礎；(四) 關稅、出入國管制、檢疫工作 (CIQS 體制整備)；(五) 完善外交體制；(六) 因應東日本大地震復興的措施；(七) 確保各省廳資訊系統安全的努力；(八) 推進統計改革相關作為。

除了上述配合各年度預算編列所固定進行的定員審查外，如果在年度中發生了眾所矚目、必須緊急在機關及員額方面調整的社會議題，而需要配合調整組織及員額者，也會有機動、彈性的臨時審查機制，以資因應。

## 貳、東京都員額管理情形

在整體地方員額管理情形部分，依據總務省平成 29 年



(2017年)3月所做「平成28年地方公共團體定員管理調查結果」顯示<sup>120</sup>，從平成6年至平成28年(1994年至2016年)日本地方公共團體職員總數連年減少，從3,278千人精簡至2,737千人，精簡約540千人，降幅達17%；進一步以各種業務領域人力類型增減情形進行檢視，警察與消防員額數呈現逐年增加趨勢，而一般行政機關、學校及公營企業員額數均呈現減少趨勢。

除了上開對整體日本地方政府員額變動情形的觀察外，配合本次考察行程，本文對於日本地方員額管理係以東京都為對象進行觀察。東京設都，也是日本唯一設都的地方政府。東京都政府設知事、副知事(4名)，下設知事部局(15個)、東京警視廳、東京消防廳等行政機關、地方公營企業(3個)、行政委員會(8個)、地方獨立行政法人(2個)。截至2017年4月1日，東京都總務局職員定員數為981人。  
121

東京都是由總務局負責都政府內部管理業務，下設總務部、復興支援對策部、行政改革推進部、情報通信企畫部、人事部、行政監察室、行政部、綜合防災部、統計部、人權部及大島、三宅、八丈、小笠原四個支廳，其中東京都的人事管理事項是由人事部負責，包括東京都政府的組設及職員定員數等相關事項。<sup>122</sup>

本次考察經拜會東京都政府總務局人事部制度企畫課

---

<sup>120</sup> 詳見總務省網站「平成28年地方公共團體定員管理調查結果」

[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000476435.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000476435.pdf)

<sup>121</sup> 詳見東京都總務局局の職員定数

<http://www.metro.tokyo.jp/tosei/tosei/soshikijoho/soshiki/soumu.html>

<sup>122</sup> 詳見東京都總務局人事部職掌 <http://www.soumu.metro.tokyo.jp/03jinji/shoukai.html>

長八重樫高明先生與人事制度担当課長野田敏先生，就東京都政府員額管理實況說明如下：

- 一、日本中央政府對於地方政府員額並不會干涉，也不會定有員額總數上限，東京都政府本身也沒有對個別年度的員額訂定定員高限。有關下一個年度的員額數，東京都政府是採取每年定期評估，評估過程中也不斷依照施政需要及社會變遷情形，修改組織設置與員額配置情形。
- 二、東京都政府各局會年度員額需求，是由各局會自行提出，提報給總務局人事部審查後確定。總務局在審查的過程中會參照各局會的實際業務量與業務增減情形、與其他相近領域業務之人力配置比較、同一項業務以前配置人力的情形、前一年度工作的實際執行進度、成果等資料作為評估依據，再與提出人力需求的局會討論後決定，最後會將整個東京都的職員員額總數明定於定數條例中，送東京都議會審查通過後據以執行。議會在審查過程中，通常只會對其關注的政策議題提出意見，對其員額總數倒是不會干涉。又員額總數確定後，各局會員額數可以視其業務實際需要，於職員員額總數範圍內自行分配調整，惟應按月將員額分配調整結果提送總務局。
- 三、平成 29 年（2017 年）由東京都政府任命的職員計有 167,577 人，相較前一年度增加 758 人。其中依東京都職員定數條例職員進用的職員數計 38,315 人，較前一年度增加 187 人，主要是為了因應各知事部局為持續準備 2020 年東京奧運與殘奧會（Paralympic Games）、落

實「2020年執行計畫」等13項重要業務而補充135人，以及公營企業（交通局）增加52人。另為確保直接服務人民的業務上有足夠的人力，增加學校教職員411人、警視廳114人、東京消防廳46人，詳見下表5-4所示。

表5-4 東京都職員定數概要表（截至2017.4.1）

區分		平成29年條例定數	平成28年條例定數	增減相抵
東京都職員定數條例		38,315	38,128	187
公營企業	知事部局	25,325	25,190	135
	交通局	6,608	6,556	52
	水道局	3,863	3,863	0
	下水道局	2,519	2,519	0
	小計	12,990	12,938	52
學校職員定數條例		64,353	63,942	411
警視廳設置條例		46,501	46,387	114
東京消防廳職員定數條例		18,408	18,362	46
全任命權者總計		167,577	166,819	758

四、平成29年（2017年）東京都各知事部局推動11個業務項目之增員，另配合業務移交、委外（託）、重新檢討、終止或減少等，亦有9個業務項目減員，如表5-5。<sup>123</sup>

表5-5 平成29年東京都知事部局主要增減員額項目

增員		減員	
（機關）業務項目	員額數	（機關）業務項目	員額數
（總務局） 強化資訊通信體制	2	業務的移 （都市整備局） 與建築基準法有關	2

<sup>123</sup>詳見平成29年(2017年)1月25日發布東京都知事部局主要增減員項目（事由別）  
<http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2017/01/25/documents/30.pdf>

		轉、	事務的移轉	
(總務局) 整備合規推進體制	5	委託	(福祉保健局) 研修業務一部分委 外辦理	1
(總務局、建設局) 建立先進的防災城 市體系	11		(總務局、建設局) 道路巡迴業務擴大 委外	2
(財務局、建設局、 港灣局) 改善東京奧運與殘 奧會有關的設施	30		(醫院經營本部) 醫院烹調業務一部 分委外辦理	1
(生活文化局) 發展文化節目，加強 訊息傳播系統	1		(主稅局) 稅務滯納整理的檢 討	13
(奧運・殘奧會準備 局) 加強東京奧運與殘 奧會準備工作	21	業務 重新 檢討	(產業勞動局) 職業能力開發中心 相關執行制度的檢 討	1
(環境局) 促進家庭節能措施	1		(會計管理局) 資金活用有關制度 的檢討	3
(福祉保健局) 強化兒童諮商所組 織結構	38	業務 終 了、 減少	(總務局) 經濟普查業務結束	14
(產業勞動局) 籌備全國植樹節慶	8		(都市整備局) 市街地整備事業的 實施進度縮減	7
(港灣局) 舟運活性化體制的 強化	1			
(醫院經營本部) 強化患者支援中心 的組織結構	5			

除正式職員外，東京都政府也運用了非常勤人員，此類人員的運用情形在攻整體人力運用時，也會一併納入評估。又除了正式職員與非常勤人員外，東京都政府也運用了退休後再雇用人員，透過較少人事費支出，而能運用退休人員的經驗協助業務推展。對於工友、技工、駕駛工作，東京都政府均已全面採取委外方式辦理。

## 第二節 中央及地方員額管理之策略

日本中央政府員額管理是由內閣人事局依照總定員法的員額上限規定，就整體中央政府機關人力進行系統性的配置與規劃，再由內閣總理大臣決定中央各省廳的員額總數，並由各省廳與內閣人事局協調決定個別機關員額數，頒佈職員定員令；而各省廳本部及派出機關（單位）及所屬機關之定員數，則由各省廳先行與內閣人事局協調獲致共識後，釐定相關定員規則與細則，以確保整體員額維持在控管範圍內。

為進一步落實員額精實政策，內閣會議並定期決議「定員合理化計畫」，明定未來一定期間內（約3-5年間）中央政府員額精簡比率，再由內閣人事局據以訂定「定員管理方針」推動執行，明定每期間須精簡一定員額比率，以確保國家公務員數每一段期間均有一定的減少。1968年至2014年40餘年間一共實施了12次定員合理化計畫，執行以來一共精簡了約60萬人。<sup>124</sup>

由於近年10年日本定員減少，屢遭外界質疑政府機關員額之所以能夠大幅精簡，是因為郵政公社、國立大學法人化及推動獨立行政法人後，將原有員額排除總定員範圍始能達成。為了回應上述質疑，日本政府在平成26年（2014年）7月25日內閣會議通過第13次定員合理化計畫，確立了平成27年至平成31年（2015年-2019年）5年間的定員管理方針，該計畫要求各省廳在平成27年至平成31年每一年度定員數於增減相抵後，應較前一年度淨減（純減）2%，5年（即2019

---

<sup>124</sup> 詳請參閱內閣人事局網站国の行政機関の定員の推移  
[http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/h290401teiin\\_suii.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/h290401teiin_suii.pdf)

年相較於2014年)應淨減10%以上，並設定定員合理化目標為29,672人。

又依內閣人事局網站資料進一步分析第13次定員合理化計畫所設定之各省廳應精簡員額數，以財務省應精簡6,575人最多，其次是國土交通省6,200人，接下來依序是法務省4,843人、厚生勞動省3,221人、農林水產省3,175人、防衛省2,156人(各省廳定員合理化目標及截至平成29年執行情形詳見表5-6)。有關其執行方式(精簡比例、是否齊頭式精簡等)，經本次考察拜會內閣人事局由參事官補佐西水徹先生說明略以，日本中央政府各機關的年度定員數，是配合年度預算編列，採取「增員」與「減員」分別處理。其中「減員」即是指各省廳於籌編年度預算時，在兼顧受到匡定的員額精簡數與省廳實際業務需要的情形下，擬定符合各年度定員合理化計畫的目標，以確保一定的精簡員額數，而「增員」則是指由各機關配合年度預算籌編提出需求，再依員額來源區分成「淨增」或「重新調整利用」兩類審查。

表5-6 第13次定員合理計畫目標數

機關別	平成26年度末 定員	平成29年度末 定員	定員合理化 目標數
內閣所屬機關	1,083	1,202	59
內閣府	2,243	2,333	221
宮內廳	1,002	1,005	43
公正取引委員會	830	832	61
國家公安委員會	7,728	8,477	677
個人情報保護委員會	32	103	1
金融廳	1,556	1,575	118
消費者廳	301	334	19
復興廳	183	202	0
總務省	5,002	4,769	602
公害調整委員會	34	35	3
法務省	52,420	53,107	4,843
外務省	5,780	6,058	532
財務省	71,049	71,420	6,575
文部科學省	2,093	2,116	198
厚生勞動省	31,660	31,654	3,221
農林水產省	22,379	21,341	3,175
經濟產業省	8,049	7,963	773
國土交通省	59,054	58,483	6,200
環境省	2,788	3,042	195
防衛省	21,278	20,974	2,156
<b>合計</b>	<b>296,544</b>	<b>297,025</b>	<b>29,672</b>

如果搭配內閣人事局網站資料來看，為利各省廳順利達成定員合理計畫的目標，除了設定各省廳各年度應達成的精簡目標外，在通過第13次定員合理計畫的同時，內閣會議也通過了「行政業務改革方針」，要求各省廳從業務減量與效率化的角度，依照省廳業務發展趨勢進行業務檢討，並重新



檢視內部員額配置的合理性與必要性，例如對於業務由中央機關直接辦理的必要性應不斷地被檢驗，透過補助地方承接或將權限移轉至地方；推動業務流程重組及業務資訊化，提升行政效率與品質；廣泛地、根本地推動事務委託民間辦理，如果難以推動委外者，也要將符合由獨立行政法人執行的事務移轉至獨立行政法人。也就是說，每一年度的定員審查是基於因應國家重要政策推動的衍生的增員需求，以及依業務改革情形檢討減列的員額數（未強制規定）與依定員合理化計畫應該精簡的員額數（第13次定員合理化計畫有明定應精簡數），兩者增減相抵後的結果。而日本中央政府員額管理透過「由上而下」匡定各省廳一定期間應精簡之員額數，各年度執行過程中則以「由下而上」的角度，由省廳自行擬定實際員額精簡進度，這樣的模式除了能夠明確設定各階段員額精簡政策目標外，在精簡過程中同時兼顧業務推動需求，較不易造成機關或人員的反彈。

地方員額管理情形與策略已如前一節所述，並未特別透過員額高限的設定，也沒有透過定合理化計畫的執行來達到員額精簡的目的。但要在此附帶說明的是，由於日本為實施高度地方自治的國家，因此有關地方政府的組織、員額都是由地方公共團體依實際業務推動情形自行訂定，也由於中央政府與地方政府機關的分工非常清楚，加上業務推動地方化也十分徹底，因此雖然東京都政府沒有像中央機關一樣以法律層次的總定員法明定員額高限，也沒有定期執行定員額合理化計畫，但是透過每年編列預算，依據最新施政重點對於組織設置及業務推動實際需求徹底進行檢討，讓員額大致還是能夠維持一定的規模，不致於過度膨脹，而整體日本地方

政府的員額規模更是呈現逐年明顯精簡的結果。

除了員額數的釐定外，日本政府不論在中央或地方政府員額精簡均能如此有成效的原因，主要還是搭配業務檢討的政策工具來落實。除了每年配合預算編列徹底檢討業務持續辦理之必要性外，東京都政府和中央政府一樣，於平成18年（2006年）起也開始積極推動委外，凡是能委託民間辦理者均由民間來辦理。目前東京都政府除了有一些公共設施之維持業務如清潔、保全、服務窗口等項目均已全面委託民間辦理外，在平成18年訂頒「行財政改革實行計畫」後更擴大委外項目，如稅務事務及考試檢查業務等事項，將核心公共事務業務委託民間辦理，藉此減少由東京都政府直接投注之資源支出。

## 第六章 考察心得與建議

「他山之石，可以攻錯」，我國與日本有關公務員之相關制度確有設計上之根本差異，然由於歷史背景、社會風俗與國情文化等均有不同，爰相關制度間之差異應無所謂優劣之分，然而在瞭解日本公務員相關制度之後，有關其在制度設計上之考量重點或修正調整方向，以及其各項規制所欲達成之目的與政策思維，仍均值得學習與參考。

本章第一節至第四節，將分別就本次考察日本公務員俸給制度、留職停薪與相關制度，彈性用人制度以及員額管理等議題，提出考察心得與建議，第五節為總結。

### 第一節 公務員俸給制度方面

#### 壹、考察心得

綜觀日本公務員俸給制度，可發現其具有以下諸多特色：

#### 一、公務員按照職務特性、種類區別適用不同之俸表：

以國家一般常任文官為例，其俸表共有 11 類 17 表，分別規範行政職類、稅務職類、公安職類、教育職類、研究職類、醫療職類等不同性質職務之俸給月額。其中對於高階常任文官則有專屬之「指定職」俸表，與我國全體公務人員均適用同一俸表之情形頗為不同。此外，日本公務員之俸表當中，直接訂列每一職級（類似於我國之職等）、每一号俸（類似於我國之俸級）所應支給之月俸金額，與我國公務人員俸表僅規定俸級俸點之情形亦有差異。

## 二、各類人員俸給制度均以法律為規範：

如第三章所述，以國家公務員為例，在一般職公務員當中，一般常任文官及檢察官之俸給制度，係分別以一般職給與法及檢察官俸給法規範；在特別職公務員當中，內閣大臣等政務人員、法官以及國會議員公設秘書、國會職員等，均分別以特別職給與法、裁判官報酬法、國會議員秘書給與法律以及國會職員法等專屬之法律為俸給制度之依據。其中國會公設秘書之性質頗類同於我國之機要人員，其亦有專屬之俸表，與我國機要人員與非機要人員適用相同俸表之情形有所差別。

## 三、公務員之調薪係以官民平衡為準則，且可按公務員職務

高低、性質甚至年齡等條件而有不同之靈活調整方案：日本公務員之調薪已建立一套完整之程序與制度：從實地調查民間企業薪資水準開始，再按公部門及民間企業當中工作性質、職務高低、學歷程度、年齡及工作地點相近者進行比較後，由權責機關提出俸給調整建議案，經行政部門採納後由立法部門完成修法程序後實施。根據歷年俸給調整資料顯示，決定公務員俸給調整方向及幅度之重要準則，即在平衡官民間之差異。例如自平成 28 年 4 月 1 日實施之國家公務員俸給調整案，即係依據平成 28 年人事院作成之官民俸給水準比較結果，因民間薪資水準高於公務員 0.17% 之水準，爰經人事院之建議後作成公務員平均調整俸給 0.2% 之決定。

此外，從過去國家公務員俸給調整之經驗得知，俸給之調整並非全體公務員一體適用相同之調整幅度與內容，而有可能因應職務高低、職務性質、公務員年齡等

不同條件以及實務需要，作成細部之區別調整方案。茲舉例說明如下：

(一) 按照資歷高低區別調整方案：

例如平成 28 年 4 月 1 日實施之國家公務員俸給調整案當中，雖然整體調整幅度平均提升 2%，但對於初任人員之調整比重較大(一般職考試初任給與均提升 1,500 日圓)，其他已在職人員之調整比重較小(大約提升 400 日圓)。

(二) 按照職務高低區別調整方案：

例如平成 28 年 4 月 1 日實施之國家公務員俸給調整案當中，對於公務員配偶之扶養津貼自原規定 13,000 日圓之額度，調降為 6,500 日圓；至於子女之扶養津貼則自原規定之 6,500 日圓增加為 10,000 日圓；父母之扶養津貼則仍維持 6,500 日圓不變。然而上開調整方式並非適用於全體公務員：中央機關課長級人員(約為第 9 至第 10 職級人員)，僅能支領子女之扶養津貼，而不得支領配偶及父母之扶養津貼。至於比課長級人員職務略低，但職務等級仍屬中上層級之室長級人員(約為第 8 職級)，其子女扶養津貼與其他公務員相同，但配偶及父母之扶養津貼均僅得支領 3,500 日圓。又例如平成 24 年至平成 26 年間實施之國家公務員俸給削減案當中，職務愈高人員之俸給削減幅度愈大：課長、室長以上以及指定職人員削減幅度為 9.77%，政務人員之削減幅度則達到 10% 至 30%，而職務較低之係員(約為第 1 至第 2 職級人員)則僅削減 4.77%。

(三) 按照職務性質區別調整方案：

例如平成 20 年之俸給調整案當中，為了特別改善醫師之俸給水準，特別單獨調整醫師職務之初任給調整津貼，平均提升 11% 之幅度。

(四) 按照年齡區別調整方案：

例如平成 22 年之俸給調整案，由於當年度官民俸給水準比較結果，國家公務員之俸給水準略高於民間企業之俸給水準 757 日圓（相當於 0.19%）。為符官民平衡原則，當年度之俸給調整方案係將中高齡層公務員之俸給月額均調降 0.1%，其中屬 55 歲以上之公務員，其俸給及俸給特別調整額均調降 1.5%。又如平成 24 年度之俸給調整案當中，則係對於超過 55 歲以上之公務員，其工作成績如屬於普通之評價結果，則當年度即不得晉升号俸。

四、公務人員之晉敘係以年度工作績效為重要影響因素，另輔以職位與年齡再作差別之設計：

日本國家公務員依年度工作績效考核結果，分別有 5 種層次之晉敘效果，其中最優良者可晉達 8 個号俸以上，而成績最差者則不得晉敘，若情況持續未能改善，甚至可能受到降低号俸之處分。在東京都公務員方面，亦有類似之規範，亦即僅有年度工作績效最優良之 10% 人員可以晉敘達 6 個号俸，其餘人員則分別晉敘 2 至 5 個号俸，成績表現最差者同樣亦不得晉敘。此外，年度工作績效雖為影響晉敘結果之最重要因素，但相關制度另又依公務員之職位或年齡又有更細緻之區別設計。例如管理階層人員縱使工作表現良好，亦僅能晉敘 3 個号俸

，較之一般人員得晉敘 4 個號俸為少；而年滿 55 歲以上人員之晉敘幅度甚至為一般人員之一半，顯示制度上係針對職位、年齡較高人員而有特別抑制並減緩其晉敘幅度之設計。

## 參、建議

### 一、參考日本俸給制度之實施經驗，研議我國相關制度未來可行之發展方向

(一)我國公務人員之俸給係適用公務人員俸給法、公務人員加給給與辦法、全國軍公教員工待遇支給要點等法規規定辦理，除法官、檢察官、交通事業人員等以部分依特種人事法規進用之人員係適用不同俸表以外，經銓敘審定官等職等有案之公務人員均係適用公務人員俸給法附表之同一俸表。且我國公務人員之俸表僅規定俸級俸點而非實際支領金額，若公務人員待遇有所調整時，實際支領之數額尚須按俸點折算俸額之標準計算，與日本公務員俸給調整係直接規範調整後月支俸給金額之作法並不相同。另在各種加給及津貼項目以及待遇調整之進行與決策方式等，與日本公務員俸給制度均有不同。

(二)然而，我國俸給及相關制度，有部分規劃發展方向與日本公務員俸給制度之設計精神近似，確實值得參考其制度之實施經驗，持續努力研議可行方案：

#### 1. 研定規範政務人員俸給制度之專屬法律：

我國目前以政務人員為適用對象之法律僅有政務人員退職卹條例一種，為使今後政務人員之俸給能有法律層次之規範依據，銓敘部刻正積極研訂專屬政務人員之俸給相關法律，以提升規範之層次，俾相關規定更

能清楚明確地接受各界之檢視，相對亦能更充分保障政務人員應有之俸給權益，以利延攬優秀人才。

2. 擬議對於公務人員考列乙等以下人員適度抑制其晉級甚至降級之規定：

茲為促進公務人員考績制度更臻健全，銓敘部前曾研擬公務人員考績法修正草案函報本院審議後，於 101 年函送立法院審議。該次修正草案當中包括增列了以下規定：①年終考績考列乙等人員如已敘至本俸最高級或年功俸級者，當年度即不予晉級，若次年乙等者，始得晉年功俸 1 級；②年終考績考列丙等者留原俸級並施以輔導改善，第 2 次再考列丙等者即需降一級改敘，無級可降時比照俸差減俸。茲以依照現行公務人員考績法規定，年終考績考列乙等人員如已敘至本俸最高級或年功俸級者，當年度仍可晉年功俸一級並給與獎金，至於考列丙等者則僅規範其留原俸級，並無第 2 次考列丙等者需降級減俸之規定。是以，上述修正草案內容，係增列了對於年終工作成績未達甲等之人員，適度抑制其在年功俸級之晉級速度，甚至增列工作表現欠佳（考列丙等）人員需降級減俸之規定，俾對工作績效優、劣人員產生更為明確之區隔與獎懲效果，此一修正方向亦與日本公務員有關依工作績效考核結果晉敘或降敘之規定不謀而合。

二、日本高階常任文官專屬俸表之設計優點可作為研究相關問題之參考

日本特別對於高階常任文官訂定專屬之「指定職」俸表，使高階常任文官之俸給與其他常任人員具有明顯之區



隔，確有其制度設計之優點。建議未來在繼續研究我國是否建立高階文官特別管理制度時，亦可將此一特色一併納入研議。

## 第二節 公務員留職停薪及其他相關制度方面

### 壹、考察心得

以日本國家公務員而言，其適用之留職停薪制度計有 3 種類型：①育嬰留職停薪；②自請進修服務留職停薪；③依親留職停薪。依照我國公務人員留職停薪辦法之規定，我國公務人員「應予」留職停薪之事由包括「依法應徵服兵役」、「自行申請國內外全時進修且進修項目與業務有關」、「配合國策奉派國外協助友邦工作」、「配合公務借調至其他公務機關任職且占該機關職缺並支薪」、「配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額 50% 以上之財團法人服務」、「受拘役或罰金之確定判決而易服勞役」、「請病假或請公假已滿請假規則規定期限仍不能銷假」等項；至於「得申請」留職停薪之事由則包括「養育 3 足歲以下子女」、「依相關法律規定與收養兒童先行共同生活」、「本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病須侍奉」、「配偶或子女重大傷病須照護」、「配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在 1 年以上須隨同前往」以及「其他經本院會同行政院認定之情事」等項。相較之下，我國公務人員申請留職停薪之態樣規定，種類較日本國家公務員多出許多。

然而，日本國家公務員申請留職停薪之事由種類雖然較少，但並非代表其相關制度有失彈性。相反地，由於日本為因應高齡化與少子化之社會發展趨勢，長期以來對於建立友善公務員兼顧職場與家庭之相關措施均高度重視，因此該國相關制度設計上，除了留職停薪之外，尚有許多因應公務員

照顧家庭與育兒之可行配套措施設計，可供公務員視實際需要彈性選擇適用。其特色如下：

- 一、友善工作與家庭之相關制度設計，多元而彈性為便利國家公務員照顧學齡前或年齡更小之子女，該國相關制度設計十分多元，公務員除了在子女滿 3 足歲以前可選擇全時間育嬰留職停薪以外，縱使並未選擇留職停薪，或者留職停薪期滿後返回職場，仍有諸多方式可供選擇利用：例如可選擇申請育兒短時間勤務，縮短出勤時間；或可選擇彈性工作時間，在 1 週至 4 週以內達到規定工作時數之前提下，自由按照實際需要調整每日之上班時數；或亦可選擇以日為單位，在每天工作時數不變之前提下彈性調整上下班時間以因應接送或照顧子女之需。相關之制度設計當中有部分甚至可同時選擇採用（例如已申請育兒短時間勤務人員仍可在每日一次的限度內再申請每日 30 分鐘之保育時間），十分多元、靈活而彈性。
- 二、以鼓勵男性公務員參與育兒工作為近年來制度推行之重點為建立家庭成員應共同分擔養育子女之正確觀念，俾從根本上改善現代家庭生育子女意願低落之問題，日本從國家到地方之公部門人事制度主管機關，近年來均致力於推動鼓勵男性公務員參與育兒工作。觀諸其所採行之鼓勵措施，包括了對於男性公務員申請育嬰留職停薪者，有關申請次數規定之放寬（最多可達 3 次），並以行政指導方式，加強提示各服務機關之管理者，對於男性公務員如有申請陪產假、參加育兒休假或育兒短時間勤務等需求時，均儘可能給予支援與鼓勵。

### 三、公務員育嬰留職停薪期間計算退休年資定有優惠規定

日本公務員退休時若符合相關規定，可領取一次性給付之一次退職金以及定期給付之年金。其中一次退職金係依退職津貼相關法律規定，按其工作年資計算一次發給；至於年金部分，又分為3層次：①第1層為國民年金，公務員與其他一般國民相同，均屬國民年金之適用對象②第2層為厚生年金，公務員自2015年開始，其原屬之共濟年金已併入一般民間受僱者所參加之厚生年金，成為厚生年金之被保險人③第3層為退職年金，由政府及公務員（雇主與受僱者）共同提撥，以自給自足之儲金方式行之，相當於民間受僱者所參加之第3層企業年金。

為鼓勵提高生育率，日本公務員在育嬰留職停薪期間，不論是一次性之退職金計算部分，抑或是第2層次厚生年金之計算部分，均定有相關之優惠規定：

（一）部分留職停薪期間年資得計入一次性退職金之給付年資：

以東京都公務員為例，其所屬公務員育嬰留職停薪期間之年資，得以三分之一之標準計入退職金之計給年資。亦即如公務員育嬰留職停薪3年，則未來計算退職金時，該段年資可以1年之年資計入。

（二）育嬰留職停薪期間免繳厚生年金保險費，年資可接續計算在年金保險部分，公務員育嬰留職停薪期間，免繳第2層次厚生年金保險費，且該段年資視同已繳保費，年資接續計算而不中斷。

## 貳、建議

### 一、賡續研議育嬰留職停薪相關規定以增加誘因

我國與日本同樣面臨了高齡化與少子化之社會發展問題，因此對於公務員有關育兒及家庭照顧方面，亦有完整之制度設計：包括女性公務員之產前假與娩假、男性公務員之陪產假，以及家庭照顧假和育嬰留職停薪、照顧直系血親尊親屬留職停薪以及照顧重大傷病配偶或子女留職停薪等規定，可供公務員選擇利用。同時，本院銓敘部亦曾於本（106年）6月30日通函中央暨地方各主管機關人事機構，請各機關鼓勵符合條件之男性公務人員申請育嬰留職停薪，以落實性平政策，破除性別分工刻板印象。<sup>125</sup>此外，根據106年8月9日總統公布，預訂自107年7月1日起施行之公務人員退休資遣撫卹法，亦新增公務員於育嬰留職停薪期間得選擇全額繳納公務人員退撫基金以併計退休年資之規定。上述之制度設計與修正方向，均與日本為因應高齡化少子化社會所作之努力方向一致。然而，為因應未來高齡化與少子化之嚴峻情勢，現行規定有無改進使之更具誘因之空間，仍值得繼續努力研議。例如：我國公教保險被保險人所得申領之育嬰留職停薪津貼，其適足度有無再行檢討之必要（例如請領期限可否審酌自現行之最長6個月再予增長）；又如公務人員育嬰留職停薪期間之年資，得否參採日本制度，從寬規定公務人員得以免繳相關費用且併計部分或全部之年資發給退休或保險給付，因涉及公務人員退撫基金及公教保險之財務狀況，亦值得進一步

---

<sup>125</sup> 銓敘部 106 年 6 月 30 日部銓四字第 10642344981 號函。

參考審酌。

## 二、參考借鏡日本友善工作與家庭之制度設計，研究充實我國相關規定

日本公務員相關制度之若干細部設計，多元而靈活，例如育兒短時間勤務、參加育兒休假、彈性工作時間、彈性上班時間、限制或免除超時勤務、不支薪照護休假、照護時間、短期照護休假等，均係為支持公務員能夠兼顧工作與家庭照護及育兒所規劃之友善措施，係我國制度所無。上述規範設計之精神，頗值作為我國未來推動使相關制度更臻健全之參考借鏡。

### 第三節 公部門彈性用人制度方面

#### 壹、考察心得

為達多元人才進用，增加用人彈性之目標，日本公部門業已建構了靈活之彈性用人制度。茲綜整歸納其特色如下：

##### 一、進用管道之彈性：

日本正式公務員亦係經過考試進用，然而為擴大人才進用之管道，包括臨時任用人員、兼任人員等非正規人員，係以面試、經歷評定等方式經公開招募後進用；限定任期人員及限定任期研究員係依其本身所具特殊專業能力而進用；退休再任用人員係依退休公務員本身具有被再度任用之意願而進用；公私交流制度下之交流採用則係進用民間企業職員擔任公務員。以上種種人員進用之管道，均係在正規之考試用人途徑以外，另行搭配採用之多元彈性進用管道，有助於使公部門人力資源更加多元活化。

##### 二、服勤方式之彈性：

以非正規人員而言，其服勤方式並非固定，其中有屬於全時工作之人員，例如退休再任用之專任人員，亦有屬於部分時間服勤人員，例如每週工作時間不超過正規專任人員服勤時間四分之三之短時間兼任人員。另外，對於需具備高度專門知識經驗之限定任期研究員，甚至可以採用「裁量的勞動制」，適用自主彈性之工作時間<sup>126</sup>。對於各政府機關而言，多元服勤方式之設計，使各機關可按其實際需要及預算額度，決定進用何種服勤方式人

<sup>126</sup> 106 年度考試院考銓業務日本考察團本（106）年 9 月 4 日與東京都政府總務省人事部代表座談資料。

員。

### 三、工作內容之彈性：

非正規人員所擔任之工作，有具有高度專業或研究性質者，如限定任期人員及限定任期研究員；有專為處理臨時性、緊急性業務者，如臨時任用人員；有代替正規公務員處理其業務，類似職務代理人性質者，如代替育嬰留職停薪之臨時任用人員；亦有從事與正規公務員相同之正式恆常性業務者，如退休再任用人員。

### 四、進用人數之彈性：

日本公部門對於可進用多少人數之非正規人員尚無特別規範，除了部分種類之非正規人員（例如臨時任用人員、全時間服勤之退休再任用專任人員等），依規定需納入員額計算之外，其他不需納人員額管控範圍之非正規人員，即係由機關依照其預算許可範圍決定進用之人數。

## 貳、建議

- 一、參考日本公部門彈性用人特色繼續規劃相關制度之發展  
我國公部門當中非經考試進用之補充性或專業性人力，包括聘用人員、約僱人員、聘任人員及臨時人員。其中聘用人員雖有聘用人員聘用條例為法律層次之依據，但該條例已實施多年未曾修正；而約僱人員係依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用，尚乏法律層次之進用依據，且現行約僱人員與聘用人員離職時均係適用離職儲金制度，引致近年來該 2 類人員持續爭取其退休權益，甚至因此而有聘僱人員提出納入勞動基準法之要求。至於比照或準用教育人員任用條例之聘任人員，



則係由各用人機關自行訂定相關之管理規定，亦曾引起各機關管理恐致標準不一之討論。至於臨時人員則係依勞動基準法之規定辦理，與上述 3 類人員之管理方式又有所不同。綜上，有關現行公部門當中非經考試進用之人力，其各種進用依據是否需提升至法律位階，以及各項實質之管理與權益規範有無再作增修之必要，均為相關主管機關近年來所致力研議之問題。是以，未來在研究相關問題時，有關日本公部門彈性用人之各項制度設計與特色，包括進用管道彈性、管理彈性、服勤方式與工作內容彈性等，均可供作後續規劃之參考。

## 二、持續關注日本相關人事制度之變革方向

日本公部門彈性用人制度，未來也將可能面對若干變革：包括人事院目前已開始研究公務員 60 歲之退休年齡究係應繼續維持抑或將延後至 65 歲，若予延後則現行之退休再任用人員相關機制設計勢將受到影響；另外，日本地方臨時進用或兼職之非正規人員，目前如有權益方面之爭議，係依勞動基準法之規定提起救濟，但未來亦可能因獎金等相關制度之變革，而改依一般正規公務員之救濟方式辦理。是以，有關其彈性用人制度未來之走向與變化，亦值得持續加以關注。

## 第四節 中央及地方員額管理

### 壹、考察心得

#### 一、透過業務檢討落實業務減量，並界定政府應該直接投入資源的範圍

由於近年來民眾對於政府提供公共服務的要求質量都在增加，導致政府機關業務有增無減。反應在政府員額管理上，對於政府服務的要求增加也導致可運用的人力空間愈來愈侷限。而觀察我國政府機關實際運作，在面對新興業務時，往往習於以直接要求增加員額的思考方式提出需求，而極少真正以「零」為出發點，重新檢討現有業務持續辦理之必要及效益，導致業務量始終居高不下，而員額規模也愈來愈膨脹。在員額資源投入愈來愈受到限制的情況下，公務人員永遠有著做不完的工作，而這些工作是否確實與當下的施政重點有著高度連結，卻缺乏一個有效的評估機制。

透過本次參訪日本中央及地方政府機關，發現以日本政府機關的人力資源投入也不是沒有受到限制的。日本中央政府機關的員額受到總定員法及個別定員合理計畫的限制，而地方機關雖然沒有類似總定員法的約制，但與局會討論獲得共識的員額需求數也會訂入職員定數條例中送到議會審查。設定員額總量高限的主要目的除了在抑制整體員額規模的成長外，同時也是要賦予政府機關可以依照當前施政需要統籌分配調度員額的權限與

彈性，避免機關一遇個別業務需求，即提出增員要求因應之不合理現象。更根本地說，員額總量的設定是要透過人力數量的控管，在資源有限的壓力下，促使政府對於現有業務持續推動的合理性進行檢討。

搭配業務檢討的員額管理方式，是本次參訪過程中感受到日本中央政府員額管理成效顯著的重要因素之一。透過「了解哪些業務應該由政府直接辦理」，以及「現階段政府目前應該做什麼事」等問題的根本思考，從「零」重新界定政府應該直接投入的人力資源的業務範圍；不該由政府做的事情、不是當前政府施政的重點業務，都不會出現在日本政府機關的人力配置重點中。

## 二、設定減員目標，依據最新施政需要重新分配員額資源

人力資源的投入是反應政府施政重點最直接的標的之一，一個政府施政重點在哪裡，就應該直接投注人力在哪裡。影響政府投入人力資源最直接的影響因素是人口，而日本與我國一樣，都是面臨少子女化、高齡化、人口無顯著成長甚至未來數年間將呈現人口負成長現象的國家。在短期間國家整體人口無法明顯成長的前提下，政府機關員整體額規模成長的合理性與正當性自然較為缺乏。

雖然政府機關的員額規模無法成長，但要減少政府機關員額也不是一件容易的事。目前實務上我國對於員額精簡的作法較為消極被動，除了考慮現職人員權益的

因素外，同時也因為在我國國情下，員額通常被視為機關的疆域資源，各機關莫不盡全力保護甚至爭取擴大，以至於員額精簡成效並不明顯；而在機關內部，既有人力配置也造成機關可運用的人力空間愈來愈受到侷限，沈澱人力成本因此增生。

然而，誠如前述，人力資源的投入是反應政府施政重點最直接的標的之一，面對民主化社會政府施政重點的轉移，如何在制度性的員額總量架構下，讓政府機關的人力運用能夠因應施政重點變化而保留彈性調度的空間，在本次考察過程中，日本的整體員額管理策略提供了我們一個很好的借鏡。因應施政重點的轉移，既有的資源配置結構勢必應隨之進行重新分配，在員額管理策略上，日本對於各中央機關的年度定員數採取「減員」與「增員」分別處理，先透過減員積極確保各機關能夠完成定員合理計畫所設定的各年度應精簡員額目標，再透過增員需求的覈實審查，確保增加的人力需求都是支應在當前重大施政上。這樣的增減員過程並不單純只是數字的增減而已，更深層地涉及了資源重分配（resource redistribution）的過程；透過定期定額減員的積極員額管理措施，促使機關檢視現有業務持續辦理之必要性，並重新調整業務優先順序，將不具優先性、急迫性或無須持續辦理、已萎縮業務的員額釋出減列，同時以零為基礎重新檢視增員需求與國家重大施政間的關聯性，除非確屬重大且必要的業務，否則難以爭

取到增員。透過這樣重新調整資源配置的整體員額管理策略，在不涉及員額規模及人事成本增加的情況下，將人力逐步調整至國家重大施政重點、攸關民生必需的需求上。

## 貳、建議

### 一、參考日本員額管理的實施經驗，充實我國員額管理制度與實務內涵

我國中央與地方政府機關員額分別受到「中央政府機關總員額法」及「地方行政機關組織準則」所定員額總量的規範，在法制上與日本一樣採取總量管理的作法，但類似的搭配業務檢討的員額管理方式則尚在起步中。105年行政院所屬機關全面性員額評鑑已透過簡任非主管比率、輔助單位人力比率、科之控制幅度、非典型人力進用等各項組織設置及員額配置標準的設定，踏出中央行政機關組織員額合理化的第一步，惟未來如擬落實各項員額評鑑結論，仍應從各機關業務檢討著手，透過業務項目的分析，從零了解現有業務辦理之必要性及效益性，不需要持續辦理的業務則由業務連帶員額重新進行檢討，如此方能使員額增減不致落入枝節刪減，也才能落實定員管理制度與業務推動需求密切連結的精神。

### 二、取法日本員額調整作法，研議因應我國環境變遷的員額管理制度設計

因應子女化、高齡化的社會發展趨勢，以及在政府機關

員額總量明定於法律，無法任意成長的制度架構下，日本政府順應環境變遷、施政重點的員額調整作法亦頗值我國借鏡。行政院於審查2017年度預算員額時執行通案刪減1%職員與聘僱預算員額的作法，與日本員額管理管理作法精神大致相仿，惟非屬定期性作法，後續可研議強化類此資源重分配之員額管理機制，使政府有限人力投入確能反應當前政府施政重點。

## 第五節 總結

不同時代的環境下政府將面臨不同的考驗，本院力求精進人事制度，汲取他國經驗，探究如何因應高齡化及少子化對公務人力的衝擊，以及國家民主化意識高漲的年代，有關公務員權益福利事項，如何配合時代需求規範，透過此次考察比較日本之人事制度，歸納四大主題俸給制度、留職停薪制度、彈性用人制度以及員額管理，考察心得與建議，將可供本院未來研訂相關人事政策與法令之參據，健全我國公務員法制及人事管理。

此次考察由於先就所欲了解之問題擬具考察主題及相關議題，並承外交部及台北駐日經濟文化代表處鼎力協助安排行程及拜會事宜，事前將考察議題提供考察機關請其備妥相關資料及說明，同時請台北駐日經濟文化代表處代為蒐集資料，以利交流，以致能夠獲得日本相關政府機關官員詳盡的說明，並提供最新的資料，極具比較與參考價值。加上參訪時台北駐日經濟文化代表處人員陪同考察行程並協助翻譯，獲益良多，特別要感謝外交部及台北駐日經濟文化代表處協助安排參訪機關及資料蒐集，且台北駐日經濟文化代表處謝代表長廷於本考察團抵達後，親自接待本團全體成員，並指派王副組長瑞豐協助本考察團相關行程，同時陪同拜會各考察機關及擔任翻譯工作，本考察團考察行程得以順利圓滿完成，謹此深致謝忱。

## 參考文獻

### 壹、書籍、期刊、論文、政府出版品

上林陽治，2013。非正規公務員，日本東京：株式会社日本評論社

上林陽治，2016。非正規公務員の現在，日本東京：株式会社日本評論社

日本人事院，2016。公務員白書〈平成28年版〉，日本東京：日經印刷株式会社

日本人事院，2017。公務員白書〈平成29年版〉，日本東京：日經印刷株式会社

李威震，2014，〈日本政府員額管理制度之探討〉，《人事月刊》第345期：64~75

李華民，1988。各國人事制度，臺北：五南圖書出版公司

栗田久喜，2002，日本國家公務人員之俸給與考績制度，21世紀公務人員生涯發展國際會議，臺北：考試院

歐育誠，2014，〈公務人員待遇制度：回顧與實務〉，《人事月刊》第345期：22~32

許南雄，2015。各國人事制度—比較人事制度，臺北：商鼎數位出版有限公司

劉坤億，2009，我國公務人員待遇制度改進方案之研究，行政院人事行政局專案委託研究案

賴盈蓁，2011，日本工作生活平衡政策與企業具體作為之



研究，政治大學勞工研究所碩士論文

潘麗雲，〈日本退休公務人員再任用制度概述〉，《公務人員月刊》第51期：34~37

鵜養幸雄，2015。Q&A非正規地方公務員の雇用実務，日本東京：株式会社ぎょうせい

貳、網站

日本人事院網站， <http://www.jinji.go.jp/top.htm>

日本內閣官房網站， <http://www.cas.go.jp/>

日本東京都人事委員會網站，  
[http://www.saiyou.metro.tokyo.jp/kinmu\\_jyouken.html](http://www.saiyou.metro.tokyo.jp/kinmu_jyouken.html)

日本東京都總務局網站，  
<http://www.soumu.metro.tokyo.jp/03jinji/teisu.html>

日本總務省網站， <http://www.soumu.go.jp>

## 附錄一、考察座談紀要

### 106年度考試院考銓業務日本考察團

#### 拜會國會眾議院座談紀錄

時間：中華民國106年9月4日（星期一）上午10時

地點：國會眾議院

參加人員：

中華民國

考試院：張委員素瓊、何委員寄澎、張委員明珠

周委員志龍、周委員玉山、葉科員庭宇

銓敘部：藍專門委員夏瑩

行政院人事行政總處：林專門委員靜玟

台北駐日本經濟文化代表處：王副組長瑞豐

日本

眾議員鈴木克昌、議員秘書見附輝志

眾議院事務局庶務部議員課課長補佐本山啟登、企畫調整

主幹牛丸禎之

人事課課長補佐若林茂一

紀錄：藍夏瑩

（座談紀要）

◆何委員寄澎：國會議員公設秘書之俸給標準如何訂定？其年度工作績效如何考評？公設秘書卸任離職時可否領取給與？雙重國籍人員能否擔任國會議員公設秘書？公設秘書可否兼職？其被允許兼職之範圍為何？

答：國會議員公設秘書屬於特別職人員，其俸給係由國會議

員秘書俸給法律加以規範。該法之附表一、二分別為政策秘書（負責輔助議員有關政策立案及立法活動）以及其他秘書（負責輔助議員有關職務遂行之其他事項）之俸表。根據其專屬之俸表，公設秘書之俸給大致上相當於適用一般行政職俸表公務員之中、高階層。公設秘書之工作績效由議員考評，亦有考績獎金，惟獎金額度原則上均相同。至於公設秘書退職時可領取退職金（資深秘書如年資40餘年，退職金約可領取3千至4千萬日圓）。另由於公設秘書主要工作在協助、輔佐國會議員制定與日本國民有關之各項法案，因此當然必需由具有日本國籍者擔任，至於在日本國籍以外尚有其他雙重國籍之情形，則不影響其擔任公設秘書之資格。至於公設秘書如經雇主（即國會議員）同意，亦可兼職，但如已擔任公設秘書職務之後，依照公職人員選舉法之規定，即不得再參選其他公職。

◆張委員明珠：國會議員得設3名公設秘書，其中負責政策立案及立法活動之政策秘書需經考試進用，其任用及退職有無受到保障？另公務員合理之待遇制度為公部門人事制度成功之要素，貴國公務員調薪制度之穩定性如何？國會對於公務員調薪案之態度如何？

答：議員所聘用之公設秘書當中，政策秘書雖經考試進用，惟因其係屬特別職人員，因此並不適用國家公務員法之規範。至於政策秘書經考試後所取得之資格，類似於取得擔任公設秘書之證照，因此一旦離職，日後仍可以此

資格再度擔任秘書職務。至於有關國家公務員待遇調整時，依照程序係由人事院先行調查民間企業薪資水準，與公務人員之俸給加以比較後，提出俸給調整之建議方案，經內閣閣議後才會送國會審議，因此有關待遇調整之細節問題，亦可請人事院代表加以說明。

◆周委員志龍：貴國之國會議員有無兼職方面之相關規範？

另在國會職員方面，是否有類似我國旋轉門條款之規定？

答：實務上，由於國會議員需辦理財產申報，是其若有兼職收入均應一併申報。另外，對於議長、副議長等幹部則有規定，其兼職收入如超過一定額度，需向事務局報備並將相關資料加以公開供民眾閱覽。至於在國會職員方面，由於國會與一般中央行政機關不同，其並未編列龐大預算，亦無所屬機關，平時與民間企業甚少接觸，因此根本沒有官商勾結之機會。至於國會秘書部分，雖尚無需財產申報之規定，但如有兼職仍需報備。至於各地方議員則分別依各地方自治團體之規定辦理。

◆張委員素瓊：公設秘書是否均需通過考試取得執照後進用？通過考試後有無分發之規定？議員是否可進用1名以上之政策秘書？

答：依規定國會議員可進用3名公設秘書，其中1名為「政策秘書」，需經相關考試取得類似執照之資格後進用；其餘2名分別為「第一秘書」及「第二秘書」，毋庸經過考試即可進用。另由於公設秘書均屬特別職人員，與一般公務員有別，因此經常會發生聘用之後隔天即遭解職

之情形。

◆周委員玉山：國會議員除公設秘書外尚可進用私設秘書，此類私設秘書有無名額之限制？其薪資可否接受財團之補助？

答：議員之私設秘書係由國會議員自行決定如何進用，相關問題事務局並不介入。至於財團之捐輸補助，則需依照政府資金法之相關規定辦理。

◆張委員素瓊：資料顯示目前眾議院事務局職員之員額計有1,616人，此一員額數是否可能調整？未來如有增員之需要，將依何原則進行調整？

答：員額之調整主要係依預算之多少進行增減，不過目前政府主要仍係朝刪減員額之方向發展。又以眾議院事務局之1,616員額上限而言，實際用人並未達1,616人，因此若有需要，將會先在上限範圍內增補。至於未來若確有需要再行增員，例如有新機關成立時，將會以追補預算之方式因應。

◆藍專門委員夏瑩：眾議院事務局職員係適用何種俸表？事務局當中是否進用臨時或兼職等非正規公務員？人數大約多少？又在議員公設秘書方面，其進用時是否有簽訂契約？如有簽訂，是否以1年為期？有無留職停薪規定之適用？又公設秘書俸給是否與一般公務員採相同幅度之調整？

答：事務局職員適用國會職員專屬之俸表，其內容則與一般公務人員之規定幾乎相同。又目前事務局確有進用不列

入員額計算之非正規人員，但此時並無實際人數資料。在議員公設秘書方面，其進用時並未簽訂契約，如議員同意亦可留職停薪，至於其俸給與一般公務員相同，需經修法通過後再調整給付金額。

◆周委員志龍：國會議員可否領取退職金？

答：國會議員尚無領取退職金之規定，惟如其於任內不幸往生則遺屬可領取撫卹金。另就公設秘書之退職金補充如下：如年資較短，約任職3至4年之公設秘書退職時約得領取75萬日圓之退職金，若資深之政策秘書任職達35年者，則約可領取3千2百萬日圓之退職金。

散會：中午12時

## 106年度考試院考銓業務日本考察團

### 拜會東京都政府人事部座談紀錄

時間：中華民國106年9月4日（星期一）下午2時

地點：東京都政府

參加人員：

中華民國

考試院：張委員素瓊、何委員寄澎、張委員明珠

周委員志龍、周委員玉山、葉科員庭宇

銓敘部：藍專門委員夏瑩

行政院人事行政總處：林專門委員靜玟

台北駐日本經濟文化代表處：王副組長瑞豐

日本

制度企畫課長八重樫高明

人事制度擔當課長野田敏

紀錄：葉庭宇

（座談紀要）

◆何委員寄澎：一般公務員之退休金每月平均可支領的數目為何？假設以一位東京都政府科長為例，年資期滿符合退休資格其基礎年金與厚生年金各為何？

答：一般公務員之退休金平均數目約一個約20萬元日幣，包含基礎年金一個月8萬元日幣，以及厚生年金一人可能可領12-13萬元日幣，共約20萬日幣。以一位東京都政府科長為例，年資期滿符合退休資格，退休金約2千5百萬元日幣，年金約22-23萬元日幣。

◆張委員素瓊：貴國退休制度規範65歲以後始得支領退休金，假設公務員於期間不幸去世，其年金如何支領？若有遺族年金，其分配之比例為何？

答：假設其有親屬，如配偶及子女，可支領遺族年金，未成年子女百分之百繼承年金支領，成年子女不得支領，配偶於65歲前可支領基礎年金約8萬元日幣，65歲之後僅能支領配偶自己本身的基礎年金；若無親屬則無法支領。

◆何委員寄澎：貴國是否有國民拒絕繳納國民年金之情形，基金應如何運作，包含一般家庭主婦之年金如何繳納？

答：原則上國民自20歲成年後應繳納國民年金至65歲退休，惟超過20歲之大學生及家庭主婦不需加入，一般在職者將直接從薪資扣除應繳納之部分，至於其他應自行至市役所或區役所繳納者可能有漏未繳納之情形。退休後所支付的年金應依實際繳納的情形支領。

◆張委員素瓊：外國人於貴國工作者，倘若工作期間繳納國民年金，中途離開得否要求退還期間繳納之年金？

答：國民年金為強制繳納，外國工作者應繳納十年期滿可支領，中途離職則無法要求退還。

◆何委員寄澎：以東京都為例，公務員之男女比例各為何？其高階文官或主管職之男女比例各為何？

答：正式公務員（包含警察及消防人員）其比例，男性為67%，女性為33%；行政職則是男性為60%，女性為40%；主管職則是男性為72%，女性為18%，惟專員職的部分女性的



比率較高。

◆周委員志龍：我國大型活動或機關組織任務編制未經國家考試之臨時人員及約聘雇人員因應所需，貴國是否有相類似的情形，及其人員如何考評？又如貴國為因應奧運臨時編制大量人員，未來奧運結束仍可能縮編，其職位是否均為常勤人員或退休再任人員，其臨時編制之任期為何？以及東京都政府轄內局處（如文化局）是否有自行招聘人員之情形？

答：有關常勤人員由人事委員會辦理，非常勤人員則由用人機關舉辦考試錄用，又國家大型活動，例如上野交響樂團為委外經營，有任期契約，其人員適用與民間企業相同的勞動法。至於機關招聘人員將採行書面審查及口試，其雖無考評制度，惟因一年一聘，用人機關可於續聘時依其工作績效與預算重為考量。

◆張委員明珠：貴國規定60歲屆齡退休，年滿65歲前可再任用，其報告中有七成多退休人員願意再任，政府是否有對此重新檢視60歲屆齡退休是否過早？又如長城汽車延攬三井物產的主管八木一之，受訪時表示原因為日本企業員工退休後再就業時，很難維持較高工資，貴國如何解決退休年齡過早造成國家人才外流之情形？行政職俸表分十級，其俸給差距近四倍，扁平制的薪資結構其差距是否合理，有無調整的可能？貴國對於晉敘達到最高點時如何因應？

答：制定退休年齡非東京都政府權責，為法律規範，目前政

府亦正研議是否將退休年齡提高至65歲。若晉敘達到最高點，僅有主管職獎金加給。另，東京都政府公務員55歲後除有工作表現良好之情形，否則無法升級或晉敘。

◆周委員玉山：知事的月俸為150萬日幣，其自動降薪後為75萬日幣，相當於台幣25萬，日本物價為我國之兩倍，與一位台北市市長的月俸19萬相比之情形，再者知事的降薪後更可能比部分部屬略顯不足是否合理？再者，新進公務員之俸給與民間企業之起薪相同，而高階文官與民間主管之俸給差距為何？

答：有關知事自願降俸為選舉時的政治承諾，並依法律程序通過，至於知事之俸給可能較部分部屬俸給低的情形，目前所屬公務員之俸給仍有法律規定。目前新進公務員之俸給為15萬，與知事之差距為10倍；而民間企業一般職員與主管之差距為10倍以上，甚可能達到100倍，公務員與主管的俸給差距皆依照依定的比率計算。

◆藍專門委員夏瑩：非正規公務員現今適用勞動法，未來三年後修法由人事委員會負責考績獎金，其他相關事宜是否亦由人事委員會統籌辦理？

答：是，未來有關非正規公務員其他權益相關事宜，例如申訴等亦回歸由人事委員會審查。

◆林專門委員靜玟：東京都政府在於人員編制從23萬人縮編至17萬人中，是否在業務上有重新分配或調整之設置，以減輕現職員人的工作負擔？

答：如有民間承辦較有效率的業務會優先交給民間企業或行政法人委外辦理作為因應。

散會：下午4時

## 106年度考試院考銓業務日本考察團

### 拜會內閣人事局及人事院座談紀錄

時間：中華民國106年9月5日（星期二）上午10時

地點：ROHTO東京分公司會議室

參加人員：

中華民國

考試院：張委員素瓊、何委員寄澎、張委員明珠

周委員志龍、周委員玉山、葉科員庭宇

銓敘部：藍專門委員夏瑩

行政院人事行政總處：林專門委員靜玟

台北駐日本經濟文化代表處：王副組長瑞豐

日本

人事院：事務總局國際課課長補佐綾部悟始

事務總局國際專門官鈴木祥吾

內閣官房人事局：參事官補佐西水徹、小西倫子女士

紀錄：葉庭宇

（座談紀要）

◆周委員志龍：非正規人員超過65歲如再任是否受到65歲屆齡退休之限制？

答：65歲屆齡退休為正規人員之法律規定，非正規人員不適用。

◆張委員素瓊：正規人員超過65歲如再任是否受到65歲屆齡退休之限制？

答：是，退休後如再任用仍不能超過65歲。

◆張委員素瓊：有關貴國調薪之依據為何？例如參照的因素或因子為何？

答：薪資將依據拉氏指數隨物價變動調整，並針對全國雇用50人以上之1萬2千4百個營業所，總計53萬人，調查其相同工作性質與年齡之薪資水準。

◆藍專門委員夏瑩：有任期人員或研究員是否每年更新一次契約？若契約為期一年有無因工作表現不佳提前解聘的情形？以東京都政府為例，地方之非正規人員有適用勞動法之情形，中央則適用何種法律？

答：聘用年限最長為五年，其績效評估與之標準與相同正規人員相同，倘若工作表現不佳可提前解聘。非正規人員適用與一般公務員相同適用國家公務員法。

◆何委員寄澎：內閣人事局自平成24年成立，如前報告所述乃因應人事改革所設立，其近程目標為何？或改革年限為何？其與人事院之業務雖為分工，但有無重疊或相互牽制之情形？有關貴國人員進用時，有採行面試之情形，如何維持其考試之公平性？有關貴國臨時任用人員有逐年遞增之情形，影響此種情形的原因為何？

答：人事院為獨立於政府與公務員，屬於中立的第三方，而內閣人事局則代表政府推行人事政策，至於與人事院之職權分配皆成為公務員改革重要的焦點。以日本福島、宮城等東部地區於平成23年（2011年）3月11日地震員為例，即增用臨時任用人來支援。進用人員經過筆試

後，先由人事院3-5位面試官篩選，再到各部會進行面試，以確保公平性。

◆張委員明珠：貴國依國家公務員法每年皆需重行調查民間薪資情形做為公務員調薪之依據，其工程浩大，需投入多少人力與參與的學者、機關(構)為何？其依據拉式指數與民間企業薪資水準比較間何者為重要的考量？程序上，經人事院向內閣與國會提出之中的先後順序為何？且是否完全依據人事院之勸告通過？我國對於調整公務員薪資影響公務員權益甚大，需全面性考量，甚或設立獨立公正諮詢性委員會，精確的數據與專家學者的建議，在欠缺與貴國有相同的調薪機制上，貴國有無相關的建議或經驗可供參考？

答：在薪資調查方面的確耗費人事院相當大的人力，除了前述配合的1萬2千4百個營業所，以人事院本身為例全員600餘人中，有相當的比例投入公務員調薪的業務，因調薪的範圍包含地方，亦會調動地方人事人員之人力支援，同時地方政府將尊重國家公務員法與調查結果調薪。人事院轄下的給與局第一課（約30人）負責這項業務，以該課為中心蒐集相關資料，也由於經過調查全國1萬2千4百個營業所，所調整的俸給亦符合全國各地的物價指數。除此之外，尚有統計中心負責處理龐大的統計數據分析，目前八月份數據剛統計出來尚未做出結論。

◆周委員玉山：我國人口為2千3百萬人，日本人口為1億2千

6百萬人，我國公務員約33萬人；日本公務員約332萬人，我國人事行政總處編制約2百多名，貴國內閣人事局僅170名，相較其員額差距是否有工作繁重之情形？

答：內閣人事局、人事院及各部會人事人員工作相互協調配合，並非單純以公務員人數作為人力調度之依據。

◆林專門委員靜玟：資料顯示，貴國未來舉辦奧運，任務完成後所增人力將配合減少員額，其中減少員額的部分是齊頭式減額還是各部會當中調整？

答：有關減額為五年一次，總務省行政管理局經會議針對減員的機關進行交涉，其審查情況會配合財務單位進行預算分配。

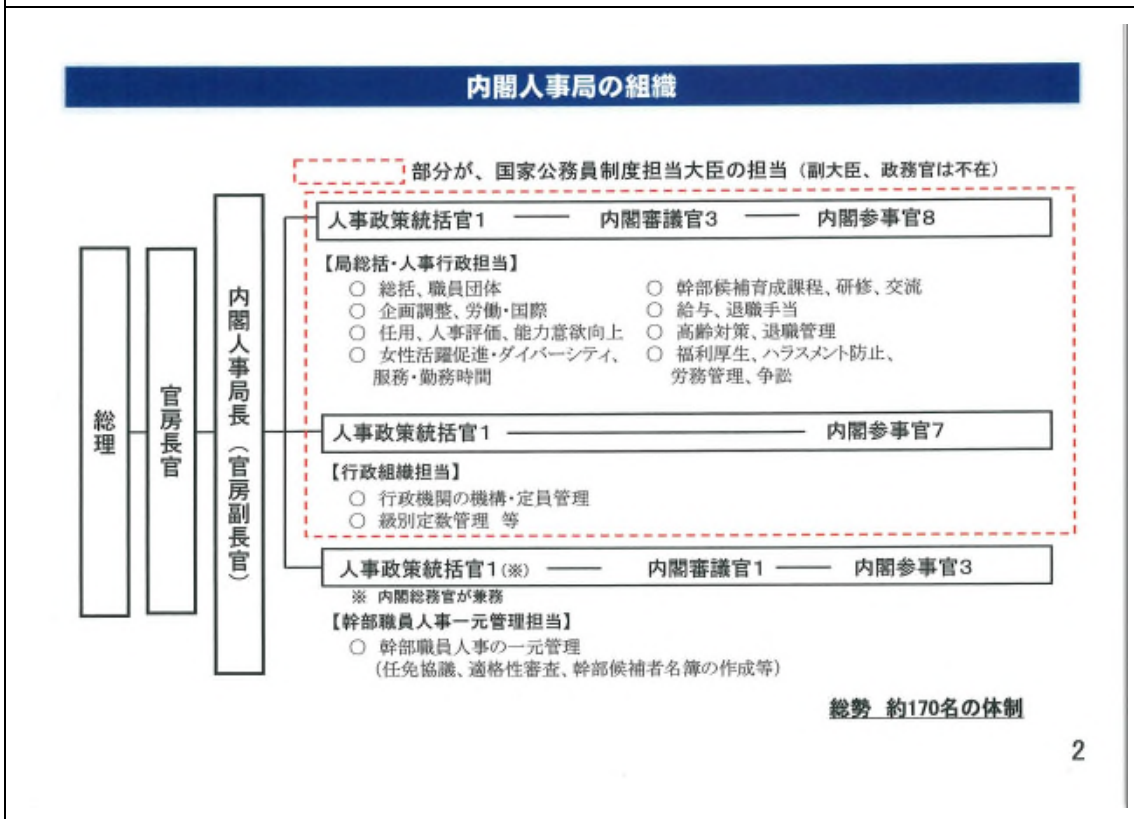
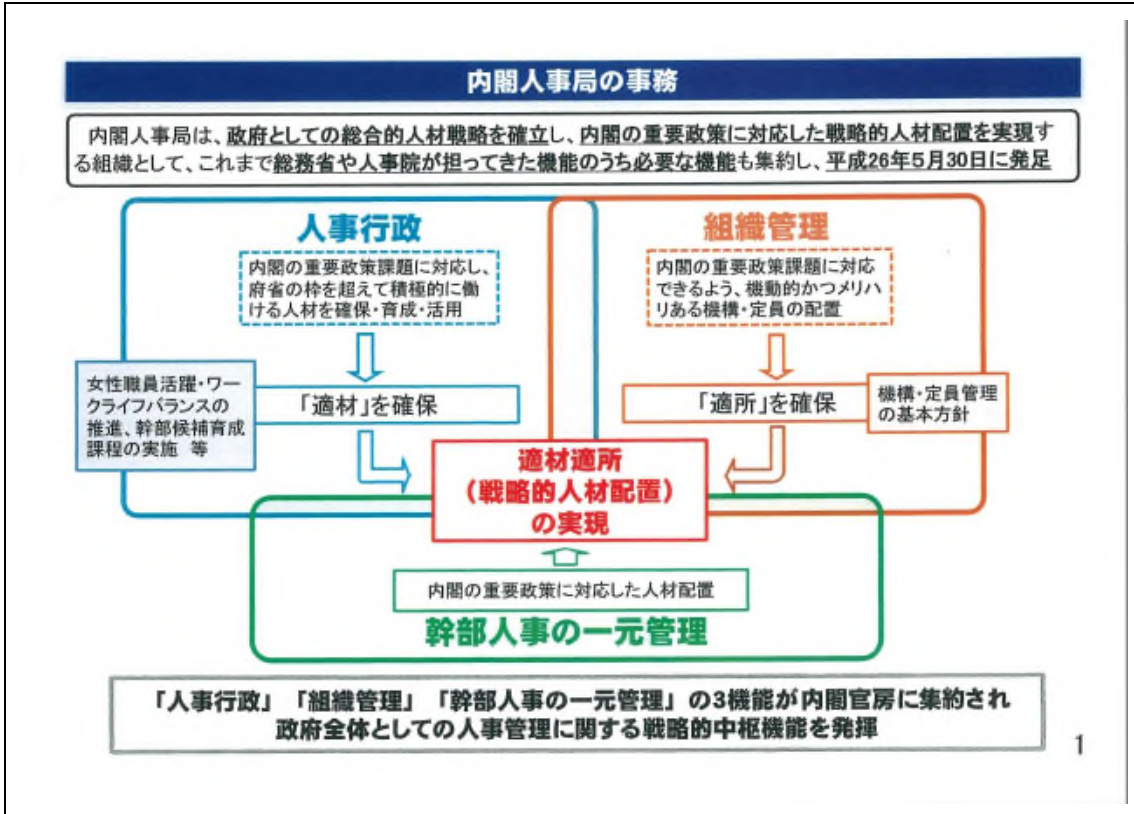
◆周委員志龍：貴國人事院由三名人事官進行決策之，有無未能全面考量政策之可能？

答：有關人事院人事官數目為法定，其中尚有規定不能出自同一所大學。

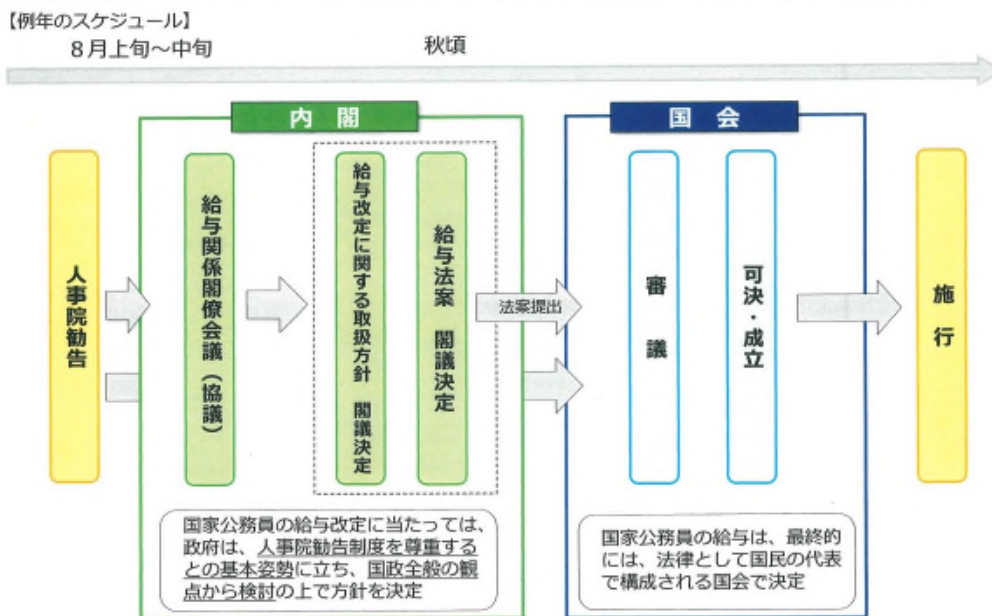
散會：下午12時

## 附録二、考察座談資料(節録)

### 壹、内閣人事局



## 一般職の職員の給与改定の手順



3

## 特別職の職員の給与 ①特別職とは

特別職とは、国家公務員法において次のような者をいうとされている。

- 一 内閣総理大臣
- 二 国務大臣
- 三 人事官及び検査官
- 四 内閣法制局長官
- 五 内閣官房副長官
- 五の二 内閣危機管理監及び内閣情報通信政策監
- 五の三 国家安全保障局長
- 五の四 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官
- 六 内閣総理大臣補佐官
- 七 副大臣
- 七の二 大臣政務官
- 七の三 大臣補佐官
- 八 内閣総理大臣秘書官及び国務大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの
- 九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員
- 十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員
- 十一 特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員
- 十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員
- 十二 日本学士院会員
- 十二の二 日本学術会議会員
- 十三 裁判官及びその他の裁判所職員
- 十四 国会職員
- 十五 国会議員の秘書
- 十六 防衛省の職員(防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法(昭和二十九年法律第百六十四号)第四十一条の政令で定めるものの委員及び同法第四十一条第一項第二十四号又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員で同法第四十一条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。)
- 十七 独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第四項に規定する行政執行法人(以下「行政執行法人」という。)の役員

4



## 特別職の職員の給与 ②特別職の職員の給与に関する法律

特別職のうち、次のような者に対しては、「特別職の職員の給与に関する法律」の規定に基づいて給与を支給することとなっている。

- ① 内閣総理大臣、国务大臣、副大臣、大臣政務官 等
- ② 任命するに当たり、国会の同意を得る必要がある審議会等の委員長・委員 等
- ③ 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長 等
- ④ 大使、公使
- ⑤ 内閣総理大臣秘書官及び国务大臣秘書官(政務)並びに最高裁判所判事(長官を含む。)及び高等裁判所長官の秘書官

5

## 特別職の職員の給与 ③内閣総理大臣、大使・公使等の給与

- ① 内閣総理大臣、国务大臣、副大臣、大臣政務官 等
  - ② 任命するに当たり、国会の同意を得る必要がある審議会等の委員長・委員 等
  - ③ 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長 等
  - ④ 大使、公使
- の給与について

### 給与種目

俸給、地域手当、通勤手当※、期末手当

※：国会議員から任命された者には支給しないことされている。

### 支給基準

〔俸給〕

- ・ 内閣総理大臣、審議会等の委員長・委員、宮内庁長官 等(①～③) → 別表第1による
- ・ 大使、公使(④) → 別表第2による

〔諸手当〕

一般職の職員の例による

6

## 特別職の職員の給与 ④特別職の職員の給与に関する法律 別表1～3

別表第1 抄		別表第2	
官職名	俸給月額	官職名	俸給月額
内閣総理大臣	2,010,000円	3号俸	1,175,000円
国務大臣	1,466,000円	大使	2号俸
会計検査院長			1号俸
人事院総裁			3号俸
内閣法制局長官	1,406,000円	公使	2号俸
内閣官房副長官			1号俸
副大臣			913,000円
国家公務員倫理審査会の常勤の会長			
公正取引委員会委員長			
原子力規制委員会委員長			
宮内庁長官			
検査官(会計検査院長を除く。)	1,199,000円		
人事官(人事院総裁を除く。)			
内閣危機管理監及び内閣情報通信政策監			
国家安全保障局長			
大臣政務官			
個人情報保護委員会委員長			
公害等調整委員会委員長			
運輸安全委員会委員長			
侍従長			
(以下略)			

別表第3 抄	
官職名	俸給月額
12号俸	585,400円
11号俸	554,700円
10号俸	534,700円
9号俸	493,100円
秘書官	8号俸
	7号俸
	6号俸
	5号俸
	4号俸～1号俸 (略)

7

## 国家公務員の退職手当の水準調整について

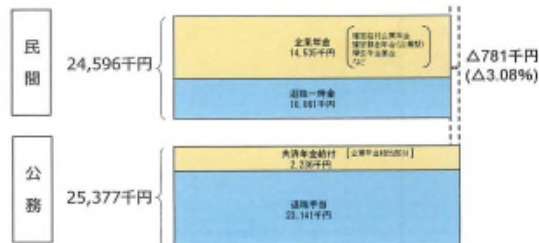
- 国家公務員の退職給付については、閣議決定に基づき、概ね5年ごとに官民比較による見直しを実施
- 本年4月に公表された人事院による官民比較調査では、平均78.1万円公務が上回る結果

《国家公務員の総人件費に関する基本方針(抄)》 《退職給付水準の官民比較結果及び国家公務員の退職給付に係る見解》  
 ※平成26年7月25日閣議決定 ※平成29年4月人事院公表

### 2. 給与及び退職給付

さらに、退職給付(退職手当及び年金払い退職給付(使用者拠出分))について、官民比較に基づき、概ね5年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する。

- 退職一時金と企業年金(使用者拠出分)を合わせた退職給付額での官民比較  
 民間 24,596千円 公務 25,377千円 (781千円(3.08%)公務が上回る)
- 官民均衡の観点から、上記の比較結果に基づき、退職給付水準について見直しを行うことが適切



8

## 国家公務員の再就職に関する規制等について

### 平成19年改正国公法施行前

再就職に関する規制は、**離職後2年間**、離職前5年間に在職していた国の機関と密接な関係のある営利企業の地位への**再就職の原則禁止** ※人事院の承認を得た場合は、禁止を解除(事前規制)

平成19年の国家公務員法改正に基づき、以下の仕組みを導入(H20.12.31施行)

#### ○再就職に関する行為規制

##### ✓各府省による再就職あっせんを禁止

⇒各府省による再就職あっせんは禁止。内閣府に官民人材交流センターを設置し、再就職あっせんを一元化  
※センターによるあっせんは、内閣の方針により、組織の改廃等により難職せざるを得ない場合に限定

##### ✓利害関係企業等への在職中の求職活動を規制

※規制違反は懲戒処分の対象。

##### ✓退職した職員によるかつて在職していた組織への働きかけを規制

不正な行為を伴う場合には刑事罰の対象

#### ○再就職情報の内閣一元管理

##### ✓再就職情報の届出義務

・元管理職職員に対し、離職後2年間の再就職について、内閣総理大臣への届出を義務付け  
・在職中に再就職の約束をした場合については、任命権者への在職中の届出を義務付け  
→管理職職員のものは内閣総理大臣に通知

##### ✓内閣への報告・内閣による公表

・内閣総理大臣は、上記の届出を取りまとめ、四半期ごとに閣議報告  
・内閣は、四半期ごとの報告を取りまとめ、毎年度、公表

#### ○規制違反行為に関する監視体制の整備

##### ✓中立・公正の立場で、再就職等規制違反行為についての調査・勧告を行う。「再就職等監視委員会」を設置

※委員長・委員人事の国会同意を経て、平成24年3月21日に立上げ

9

## 再就職規制に関する全省庁調査報告書の概要

### ○ 調査開始に至る経緯等

※平成29年6月内閣人事局公表

- (1) 文部科学省における再就職規制違反事案を受け、安倍内閣総理大臣から山本国家公務員制度担当大臣に対し、同様の事案がないかどうか、全省庁について徹底的な調査をするよう指示(平成29年1月20日)
- (2) 山本大臣の指揮の下、内閣人事局に「再就職徹底調査チーム」を設置し、外部弁護士3人を含む41人体制で直接調査

### ○ 再就職等監視委員会への報告

合計27件(うちあっせん規制違反の疑い25件、求職規制違反の疑い2件)について再就職等監視委員会に報告した

### ○ 総括

#### 全省庁調査の結果

- (1) 再就職先ポストについての情報源や求職活動の支援者など再就職の経緯に係る様々な事項について確認・把握した結果、あっせん規制違反の疑いのある事案の把握に至った。また、再就職に広くOBが関与している状況が判明
- (2) OBや所管法人、関係団体等への再就職等規制の周知は行っていない省庁が多かった
- (3) 再就職の届出漏れがみられた
- (4) 文部科学省と他省庁にみられる違い
  - ① 再就職に関与したOBとして、文部科学省の特定のOBほど名が数多く挙げられるOBはなく、OBによる再就職の関与に関しても、職員の関与はうかがわれず、あっせん規制違反を疑わせるような事案はみられなかった
  - ② 文部科学省のOBについては再就職規制の認知度が低い状況

#### 対応の方向性

上記27件の事案については再就職等監視委員会の判断に委ねることとなるが、この全省庁調査の結果からは文部科学省と同様の組織的な再就職規制違反は確認できず  
しかしながら、文部科学省事案の発生や、上記の事案が存在することを重く受け止め、内閣人事局及び各省庁が一体となって徹底した再発防止策を講ずる必要

#### 検討する再発防止策

- a. OBの関与を含む再就職の経緯の確認を行うことができるよう、再就職の届出制度を抜本的に見直し
- b. 再就職の届出に対する各省庁の確認徹底と内閣人事局の常設調査体制
- c. 再就職等規制の周知について、職員に加えOBや所管法人、関係団体等に対しても実施し、内閣人事局も主体的に取り組む
- d. 再就職規制の遵守を徹底する観点から、再就職等監視委員会の体制強化
- e. より公正・透明な再就職の観点から、官民人材交流センターの一層の活用

10

## 国家公務員の雇用と年金の接続について

### 雇用と年金の接続に係る経緯

- **公的年金**（報酬比例部分）の支給開始年齢が、平成25年度から平成37年度にかけて60歳から65歳まで段階的に引き上げられることによって、定年退職（60歳）から年金支給開始までに無収入期間が発生。  
→ **雇用と年金の接続を図る必要性**

	～24年度	25～27年度	28～30年度	31～33年度	34～36年度	37年度～
年金支給開始年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
該当者の定年退職年度	～24年度	25・26年度	27・28年度	29・30年度	31・32年度	33年度～

### 国家公務員における対応

**平成23年9月**  
人事院が定年を段階的に65歳まで引上げる旨の意見の申出

**平成25年3月**  
「国家公務員の雇用と年金の接続について」（閣議決定）  
→ **再任用を希望する者を原則再任用することを任命権者に義務付け**

**平成27年12月**  
「国家公務員の雇用と年金の接続について」（大臣閣議発言）  
→ 平成28年4月からの年金支給開始年齢の引上げ（62歳）については、**引き続き再任用で対応**

### 民間における対応状況

- 高齢者雇用安定法に基づき、①65歳以上への定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止のいずれかの措置が義務付け。

【民間企業過去5年間の状況】 → **継続雇用中心**

継続雇用	80%強
65歳以上への定年引上げ	15～16%

## 公務員の定年の引上げについての検討

- 年金支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが必要。骨太の方針2017において「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」ことが記載された
- これを受け、関係省庁の局長級により構成される「公務員の定年の引上げに関する検討会」（座長：古谷副長官補）を開催し、検討を開始

### 《自民党提言「一億総活躍社会の構築に向けた提言」(抄)》

※平成29年5月10日自由民主党一億総活躍推進本部取りまとめ

2 (3) 65歳以上のシニアの働き方・選択の自由度改革に関する提言  
(特に推進すべき取組)

- ① 65歳まで「完全現役」で働ける社会づくり  
公務員の定年（60歳）につき、2025年度に65歳となる年金支給開始年齢引上げにあわせて定年引上げを推進すべきである。また、民間企業における65歳完全現役を推進するため、新たな活躍の場の発掘や出向支援・学び直し等（人生二毛作の発想）を支援すべきである。

### 《骨太方針（経済財政運営と改革の基本方針2017）について》(抄)

※平成29年6月9日閣議決定

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

1 (1) ① 若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就業促進

65歳以降の定年延長、継続雇用延長等を行う企業への支援を充実し、継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行う。2020年度（平成32年度）までを集中取組期間と位置付け、助成措置の強化等を行い、集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。また、多様な技術・経験を有するシニア層が、幅広く社会に貢献できるよう、ハローワークにおける求人開拓を強化する。

公務員の定年の引上げに関する検討会の開催について

【平成29年6月25日  
閣議事録参考】

1 「経済財政運営と改革の基本方針2017」（平成29年6月9日閣議決定）を踏まえ、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めるため、公務員の定年の引上げに関する検討会（以下「検討会」という。）を開催する。

2 検討会の構成は、次のとおりとする。ただし、座長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

座長 内閣官房副長官補（内務）  
構成員 内閣官房内部審議官（内閣官房副長官補付）  
内閣官房内部人事局人事政策統括官（人事行政担当）  
内閣官房内部人事局人事政策統括官（行政組織担当）  
経済省自治行政局公務員部長  
財務省主計局次長  
厚生労働省職業安定局雇用課長  
防衛省人事教育局長  
オブザーバー 人事院事務総長給与局長

3 検討会は必要に応じて、幹事会を開催することができる。幹事会の構成員は、関係行政機関の職員で座長の指定する資格にある者とする。

4 検討会の座長は、内閣官房内部人事局の協力を得て、内閣官房副長官補において組織する。

5 前各項に定めるもののほか、検討会の運営に関する事項その他必要な事項は、座長が定める。

12

## 働き方改革の推進に関する内閣人事局の取組

### 平成26年

- 10月 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針 策定  
【次官級の推進協議会決定】

### 平成27年

- 7月 ゆう活の実施（初年度）  
12月 第4次男女共同参画基本計画【閣議決定】  
（女性の登用目標設定）

### 平成28年

- 4月 フレックスタイム制の対象を原則全職員に拡充  
【勤務時間法改正】  
7月 霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針 策定

### 平成29年

- 4月 管理職のマネジメント能力に関する懇談会報告  
5月 非常勤職員の給与の取扱いに関する各省申合せ  
（ボーナス等、非常勤職員の処遇改善）

13

## 女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日策定、平成28年1月26日一部改正）

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。  
このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。  
各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

### 働き方改革

#### ○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発信。
- ・WLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事認識に反映。

#### ○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が浸透する職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

#### ○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の拡充。

### 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

#### ○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と専任・専任制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標（13%）に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目標とする。

#### ○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育児取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

#### ○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

### 女性の活躍推進のための改革

#### ○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

#### ○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する領域を拡大。
- ・出席・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

#### ○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施。
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向上。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

14

## 霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針 概要

・霞が関の働き方を見直し、政策の質や行政サービスの向上につなげていくことを目的として、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」を平成28年3月から開催  
 ・6月16日に①リモートアクセスとペーパーレス、②マネジメント改革、③仕事をやめる仕組み、④国会対応業務の改善、⑤「働き方改革」を更に加速させるための仕掛けの5点を柱とする提言をとりまとめ

日本再興戦略2016(平成28年6月2日閣議決定)  
 ・「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づく取組を推進  
 ・「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」での検討を踏まえて取り組む

### 本府省等を中心に、今後3年間程度で以下の項目に重点的に取り組む

#### 1 リモートアクセスとペーパーレス

- (1) システム更改時期にリモートアクセス機能の整備・強化(平成29年度まで)
- (2) 審議会等資料の原則ペーパーレス化(平成30年度まで)
- (3) 先進事例の共有(平成28年度から)

#### 2 マネジメント改革

- (1) 管理職に求められるマネジメントの役割の明確化・具体化(平成28年度)
- (2) マネジメント研修  
 ① コーピング教材の開発(平成28年度)、マネジメントの観点を加えた研修の実施(平成29年度から)
- (3) 人事評価への反映  
 ① 効率的な業務運営等にに向けた取組・実績を反映するよう再評価(平成28年度、1)の成果を踏まえた人事評価手法を構築(平成30年度まで)
- (4) 360度フィードバック等の研究・普及促進(平成28年度から)
- (5) 超過勤務の縮減の徹底  
 ① 超過勤務予定の事前把握徹底、仕事の状況等の見える化、先進事例の共有(平成28年度から)

#### 3 仕事をやめる仕組み

- (1) 不要業務の見直し  
 業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・決定、優良事例の整理・共有(平成28年度から)
- (2) 各府省単独では改革が困難な業務の調整等  
 職員の意見を吸い上げ、関係機関と調整・改革実施(平成28年度から)
- (3) 業務負荷集中の回避(平成28年度から)

#### 4 国会関係業務の改善

- (1) 国会関係業務の効率化  
 態勢の見直し、答弁作成プロセスの見える化などの効率化(平成28年度)
- (2) 好事例等の共有(平成28年度)

#### 5 「働き方改革」を更に加速するための仕掛け

- (1) 「働き方改革」を更に加速するための体制  
 各府省等の中間・若手職員からなる「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」を設置(平成28年度)
- (2) 各府省等における「働き方改革」の推進体制の活用(平成28年度から)
- (3) 成果のフォローアップ(平成28年度から)

15

## 平成29年度 国家公務員における「ゆう活」実施方針(概要)



### 1 趣旨

- 我が国の長時間労働を打破し、働き方を含めた生活スタイルを変革する国民運動を政府を挙げて展開
- このため、国家公務員については、率先して取組を進めることとし、実施に当たって、以下の3点を重視
- ① 職員が朝型勤務やフレックスタイム制等の活用により退庁時間を早め、一日の時間を有効に使うことで、ワークライフバランスを実現
- ② 業務の無駄を徹底的に排除し、業務を効率化
- ③ 職員の士気の向上も通じて、国民への行政サービスの維持・向上を徹底

### 2 実施時期、実施対象機関・職員

- 平成29年7月及び8月(ワークライフバランス推進強化月間に実施)  
 ※ 各府省等の判断において、6月や9月以降も実施可
- 原則全ての府省等(地方機関等を含む。)が対象
- 対象職員の範囲は、業務の特性や職員・組織の状況も考慮しつつ、各府省等で判断

実施が困難なことが想定される職員(例)

- ① 交替勤務職員等業務の性質上実施が困難な職員
- ② 育児・介護等本人の事情により実施が困難な職員
- ③ 実施することにより確実に行政サービスの低下につながる職員
- ④ 業務の繁忙期となることがあらかじめ見込まれ、実施することにより7月及び8月を通じて確実に労働時間の増加につながる職員

### 3 実施内容

- 終業時刻を早め、16時から17時15分等とし、実施職員は原則定時退庁を行うこととする。  
 ※ 定時退庁が困難な場合でも可能な限り早期退庁  
 ※ 各府省等において、職員の希望や負担を考慮した上で、期間中一定の日数において実施  
 ※ プレミアムフライデーに、職員が早期退庁することができるよう、環境整備に努める。
- 期間中は、霞が関等において、原則20時以前の庁舎の消灯を励行  
 また、期間中は、政府全体で、原則16時以降に会議、作業・調査依頼及び協議を行わない等の取組を徹底
- 「ゆう活」の前提として、業務削減、業務効率化等働き方改革が不可欠であることを周知徹底し、具体的な取組を推進し、超過勤務縮減を進める。

16

## 国家公務員の育児休業等の取得状況 (平成27年度)

### 1 国家公務員の育児休業等の取得状況

(注) 一般職(行政執行法人職員を除く。)及び防衛省の特別職の数値

#### (1) 男性職員の育児休業

- 男性職員の育児休業の取得については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標(平成32年 13%)を踏まえ、各府省等において目標を設定
- 直近の取得状況(平成27年度)は、5.5%(700人)

	男性職員		
	新規取得者数(A)	当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数(B)	取得率(%) A/B
平成27年度	700	12,817	5.5
平成26年度	423	13,776	3.1

#### (2) 「男の産休」

- 「男の産休」(産前産後休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)、ともに有給)については、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」で、全ての男性職員が計5日以上取得する目標を設定
- ※ 「男の産休」については、平成28年12月のWAWI(国際女性会議)及び平成29年5月のグローバル・サミット・オブ・ウイメン2017において、安倍総理が国家公務員の男性は全員5日以上取得するよう発言
- 直近の取得状況(平成27年度)は、30.8%(3,951人)
- ※ 育児参加計5日以上取得した職員の割合

### 2 国家公務員の男性職員の育児休業等取得の啓発

国家公務員の男性職員の育児休業等の取得率向上のため、ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施

- 男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」



- 男性職員の育児休業等取得啓発ポスター



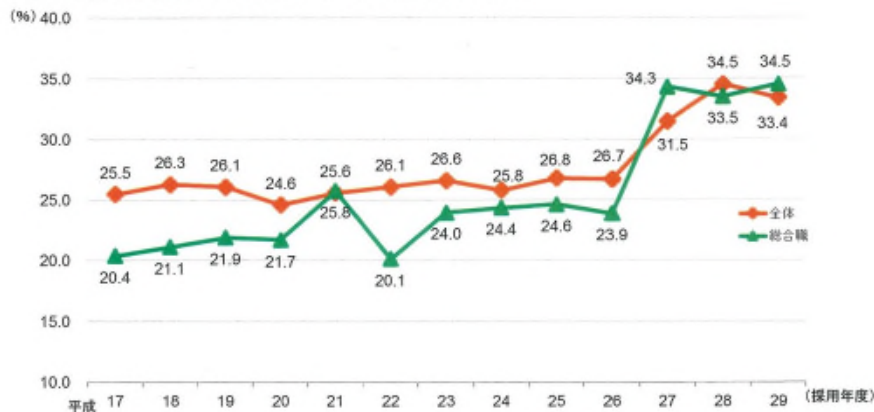
17

## 女性国家公務員の採用状況

- 女性国家公務員採用の現状と成果目標(第4次男女共同参画基本計画)

	現状	成果目標(期限)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	33.4% (平成29年4月1日)	30%以上 (毎年度)
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	34.5% (平成29年4月1日)	30%以上 (毎年度)

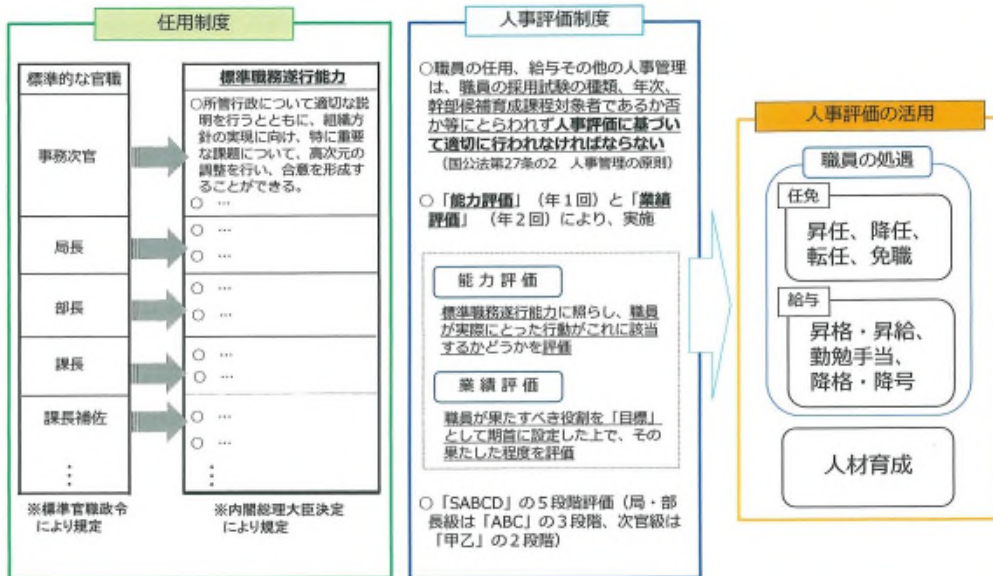
- 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



注 1 平成28年度までの値は、「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成28年9月22日内閣官庁内閣人事局・人事院)等の公表資料に基づく採用の値。  
2 平成27年度以降の値は、「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成29年4月28日内閣官庁内閣人事局)等の公表資料に基づく採用の値。

18

## 国家公務員法における能力・実績主義

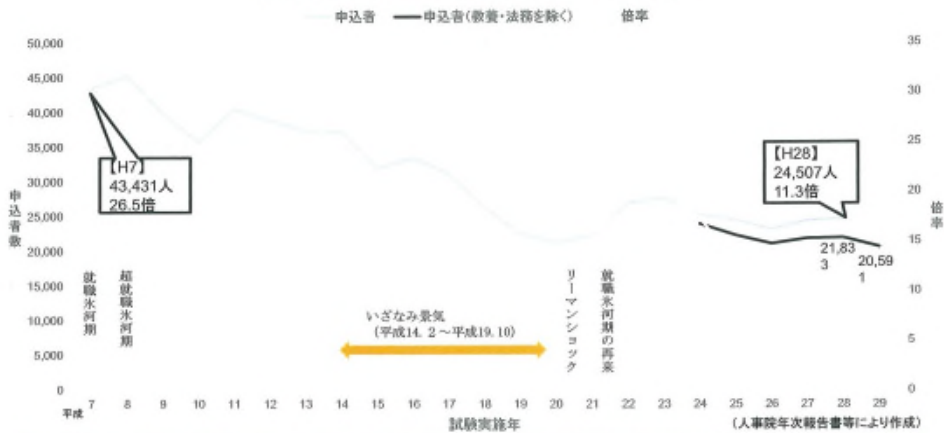


19

## 国家公務員の人材確保について

- 行政課題の複雑・高度化が進む中で、**高い資質と使命感を有する多様で有為な人材を確保していくことが重要**。国家公務員採用試験の申込者数は、民間企業における雇用情勢の変化に伴う変動はあるものの、**中長期的には減少傾向**。

国家公務員総合職（I種）申込者・倍率の推移



- 国家公務員志望者へ継続的に働きかけを行う他、国家公務員採用試験の申込者拡大に向け、特に、女性、地方大学、民間志望者、大学1、2年生等の早期段階、転職希望者等をターゲットに積極的な広報活動を実施。

20



## 人材確保の取組み ～府省の枠にとられない積極的な採用広報活動～

### 情報発信

- ◆ 国家公務員採用ホームページの作成
- ◆ 採用パンフレット・リーフレットの作成
- ◆ 採用Facebookページの開設



### 説明会の企画

- ◆ 総合職試験一次合格者向け 省庁共同説明会
- ◆ 民間企業志望者向け 就職イベントへの出展
- ◆ 経験者採用試験希望者向け 合同業務説明会



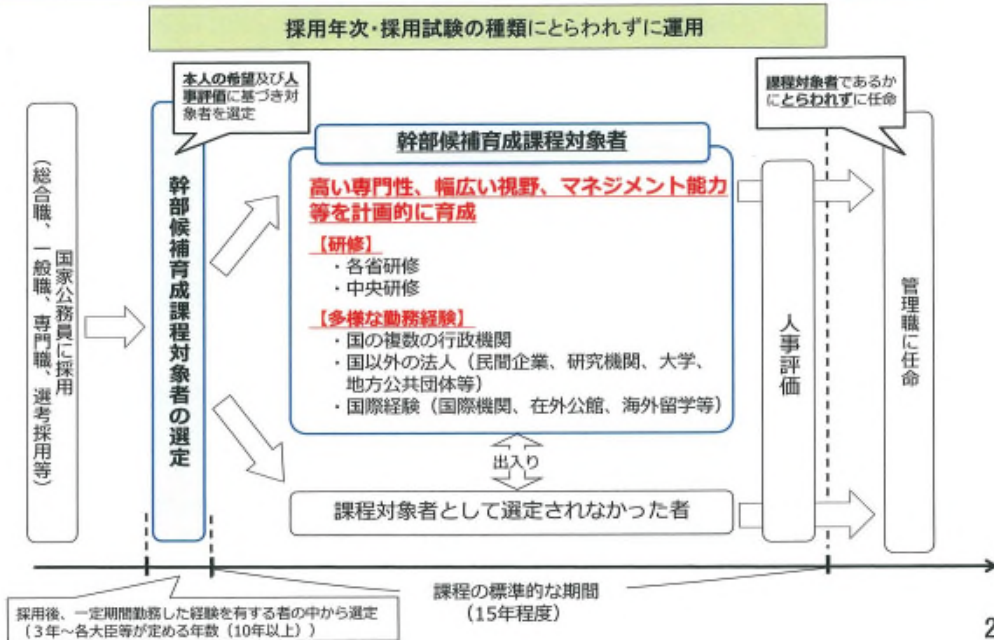
### その他イベント

- ◆ 女子学生層が関わるインターンシップ
- ◆ 高校生向けビジネスコンテスト



21

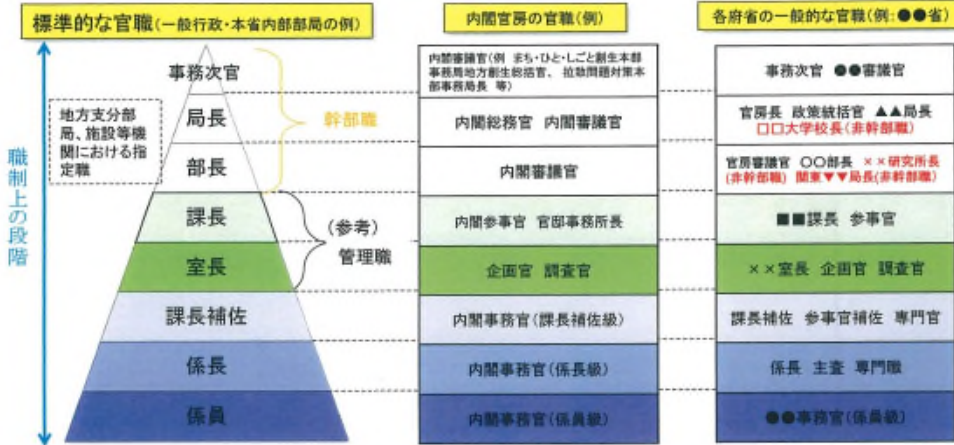
## 幹部候補育成課程運用イメージ



## 幹部職員について

○職制上の段階が部長以上の各府省内部部局等のポストが幹部職

(幹部職員は、国家公務員法において定義。幹部職員の範囲に含まれる個々の具体的なポストについては、下位法令において確定。幹部職員の数約680(国家公務員の数約30万人)

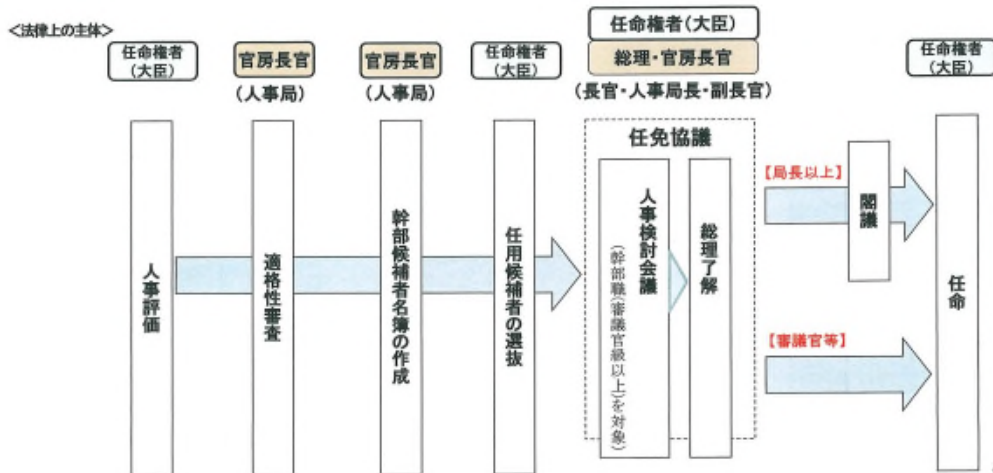


23

## 幹部職員の任用に係るプロセス (イメージ)

○ 内閣官房長官による幹部職に係る適格性審査の実施、幹部候補者名簿の作成

○ 任命権者(各省大臣)による内閣総理大臣・内閣官房長官との任免協議に基づく幹部職員の任用

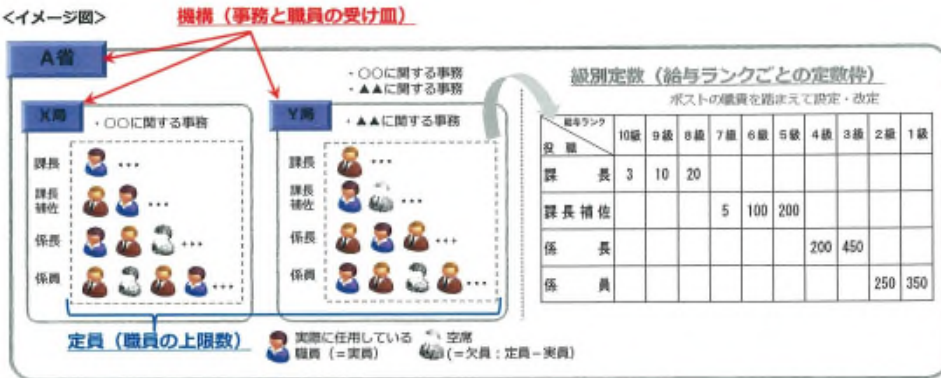


24

## 「機構」「定員」「級別定数」とは何か（イメージ）

- 「機構」とは、府、省、庁、局、政策統括官、部、審議官、課、参事官…のような、一定の単位の組織・職（ポスト）（**一定の職員の“受け皿（入れ物）”となるもの**）
- 「定員」とは、**各府省の事務を遂行するために必要な職員の上限数**（各府省は「定員」の範囲内で職員を任用できる。なお、実際に任用している職員の数には「実員」「現在員」などという。）
- 「級別定数」とは、**役職に応じた給与ランクごとの定数枠**

<イメージ図>



25

## 平成30年度機構・定員・級別定数審査

### 《機構・定員・級別定数審査とは》

- 内閣法に基づき、各府省が機構の新設改廃・定員の増減員を行う場合には、内閣人事局の審査を受ける必要がある。
- 機構・定員は予算と密接に関係することから、各府省は、毎年度の予算編成過程に併せて内閣人事局に機構・定員の要求（=再編案の提示）を行い、それを受けて内閣人事局が審査を行う（級別定数も一体的に審査）。

### 《審査の基本的考え方》

- 機構管理については、既存機構の合理的再編成（スクラップアンドビルド）により対処することを基本とするとともに、内閣の重要政策に戦略的・機動的に対応するための機構配置・再編を図る。
- 定員管理については、ICTの活用などの業務改革を推進して定員の合理化に強力に取り組むとともに、府省の枠にとらわれず定員の再配置を大胆に進め、内閣の重要政策に迅速かつ的確に対応できる体制を構築。  
（各年度、内閣の重点整備事項等を定めた「人件費予算の配分の方針」を内閣総理大臣決定。）

### 《標準的な審査スケジュール》

- 7～8月 シーリング協議に併せて、人件費予算の配分の方針を総理決定
- 8月末 各府省からの要求締切り
- 9～11月末 要求内容の審査（担当者レベルのヒアリング・事務折衝）
- ～12月上旬 政務折衝を含めた最終調整、その結果を予算へ反映
- 12月下旬 概算協議（査定結果の確定）

26

《平成30年度の審査》

- 本年7月20日、人件費予算の配分の方針を内閣総理大臣決定。  
(平成30年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針)

【平成30年度において重点的に整備すべき分野】

- ①テロ対策 ②サイバー犯罪・サイバー攻撃対策 ③治安・海上保安の基盤強化
- ④税関・出入国管理・検疫（C I Q）の体制整備 ⑤外交実施体制の整備
- ⑥東日本大震災からの復興への対応
- ⑦これらの取組の基盤となる各府省の情報システムのセキュリティ確保
- ⑧統計改革の推進

- 上記のほか、年度途中で顕在化した課題に対して、緊急に体制を整備する必要がある場合には、年度途中の機構・定員要求を受け、審査を行うことで機動的・弾力的に対応。

27

平成29年度 機構・定員等審査結果（概要）

1. 定員

(単位：人)

行政機関名	平成29年度審査結果				平成29年度 未定員	主な増員事項【数字の( )は時限増員で、外数】
	増員 ①	減員 ②	差引 ③①+②	時限増員 ④		
内閣の機関	24	▲19	5	(1)	1,202	サイバーセキュリティ人材の確保・育成等8
内閣府本府	44	▲45	▲1	(9)	2,333	迎賓館の一般公開・特別開館の実施等5
宮内庁	10	▲9	1	(0)	1,005	皇室関係施設の公開拡充3
公正取引委員会	10	▲18	▲8	(0)	832	下請法違反事件に対する取締り体制4
国家公安委員会	170	▲139	31	(18)	8,477	国際テロ対策35(15)、サイバー空間の脅威への対応30(2)
個人情報保護委員会	26	▲1	25	(0)	103	個人情報保護法改正による業務移管4
金融庁	31	▲27	4	(0)	1,575	フィンテック等新たな動きへの対応、サイバーセキュリティ対策等7
消費者庁	9	▲3	6	(8)	334	政府関係機関の地方移転に向けた取組1(6)
復興庁	0	0	0	(5)	202	原子力災害からの復興(2)
総務省	68	▲90	▲22	(7)	4,804	適時的確な統計の整備・提供5
法務省	1,110	▲971	139	(65)	53,107	出入国管理220、刑務所等217、検察137
外務省	153	▲102	51	(32)	6,058	安全対策(情報収集・分析含む)分野44、外交基盤10(6)
財務省	1,378	▲1,317	61	(44)	71,420	税関226(観光立国実現等)、国税庁530(40)(国際的な租税回避等への対応等)
文部科学省	34	▲37	▲3	(4)	2,116	教育再生の実行10(3)
厚生労働省	536	▲646	▲110	(23)	31,654	検疫体制50、同一労働同一賃金の実現13
農林水産省	110	▲480	▲370	(37)	21,341	輸出促進39(25)、土地改良事業の競争力強化・災害対策18(5)
経済産業省	122	▲163	▲41	(5)	7,963	エネルギー政策の着実な実行30(2)、審査官の充実等15(3)
国土交通省	907	▲1,231	▲324	(117)	58,483	防災・減災対策、社会資本の老朽化対策等76(33)、海上保安229(5)
環境省	71	▲35	36	(51)	3,042	福島環境再生事務所(26)、原子力規制委員会44
防衛省	139	▲269	▲130	(28)	20,974	平和及び安全のための体制57(18)、情報収集・分析、サイバーセキュリティ体制27
合計	4,952	▲5,602	▲650	(454)	297,025	

(注1)上記の「新規増員」(①欄)には、特殊要因である時限増員(454人)を含み、振替を含む。また、「減員」(②欄)には、振替を含む。  
(注2)この他、国家公務員の女性活躍とワークライフバランスの推進のため、行政機関全体に別途148人の定員を措置。  
(注3)平成29年度未定員は、時限増員(454人)及び女性活躍・WLB推進のための定員措置(148人)を加えたもの。

28

## 平成29年度 機構・定員等審査結果 (概要)

### 2. 機構(主なもの)

#### 外務省

- ・3在外公館の新設(アフリカ連合日本政府代表部、在キプロス日本国大使館、在レソト日本国総領事館(ブラジル))

#### 厚生労働省

- ・医務技監(事務次官級)の新設
- ・雇用環境・均等局、子ども家庭局、人材開発統括官(局長級)の新設  
(上記について職業能力開発局、雇用均等・児童家庭局、医薬・生活衛生局生活衛生・食品安全部、職業安定局次長、職業安定局派遣・有期労働対策部等の廃止)

#### 環境省

- ・環境再生・資源循環局の新設
- ・総合環境政策統括官(局長級)の新設
- ・福島地方環境事務所の新設(東北地方環境事務所から福島県域を独立)  
(上記について総合環境政策局、放射性物質汚染対処技術統括官等の廃止)
- ・原子力規制庁 原子力規制技監(外局の次長級)の新設  
(長官官房技術統括審議官等の廃止)

#### 防衛省

- ・陸上自衛隊陸上総隊の新編(中央即応集団の廃止)

#### 個人情報保護委員会

- ・事務局 次長の新設(事務局参事官等の廃止)

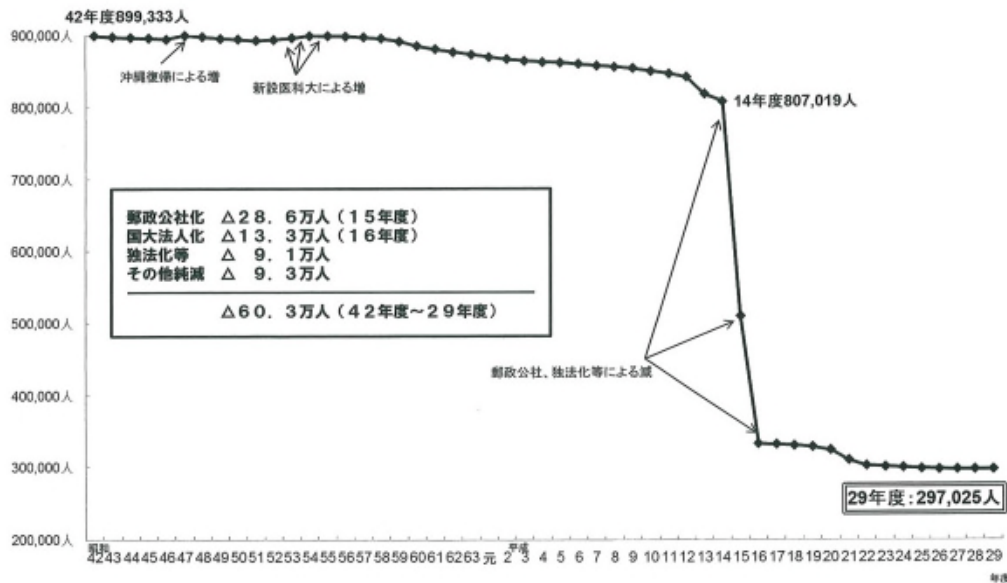
#### 総務省

- ・府県単位機関の行政評価事務所(38)のうち(32)を廃止し、ブロック機関の管区行政評価局等に機能集約

※上記のほか、新たに導入された高位の専門スタッフ職について、外務省、経済産業省、国土交通省の各省に計4ポストを新設。

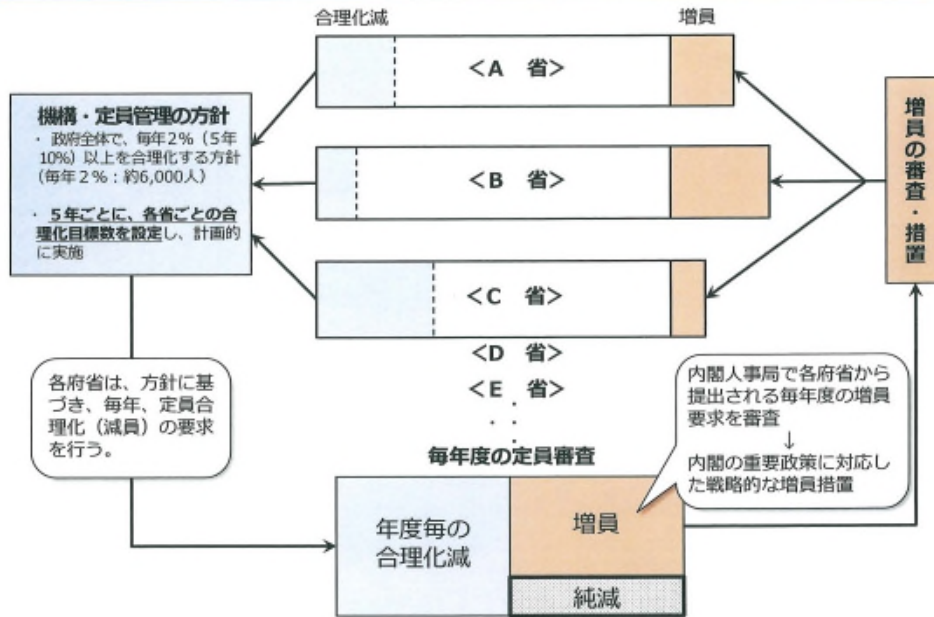
29

## 国の行政機関の定員の推移



30

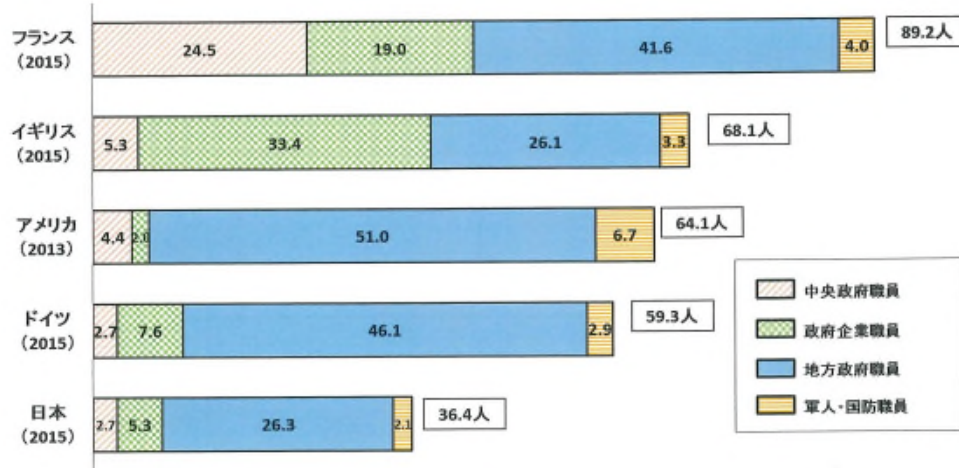
## 定員管理の仕組み



31

## 人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較（未定稿）

（単位：人）

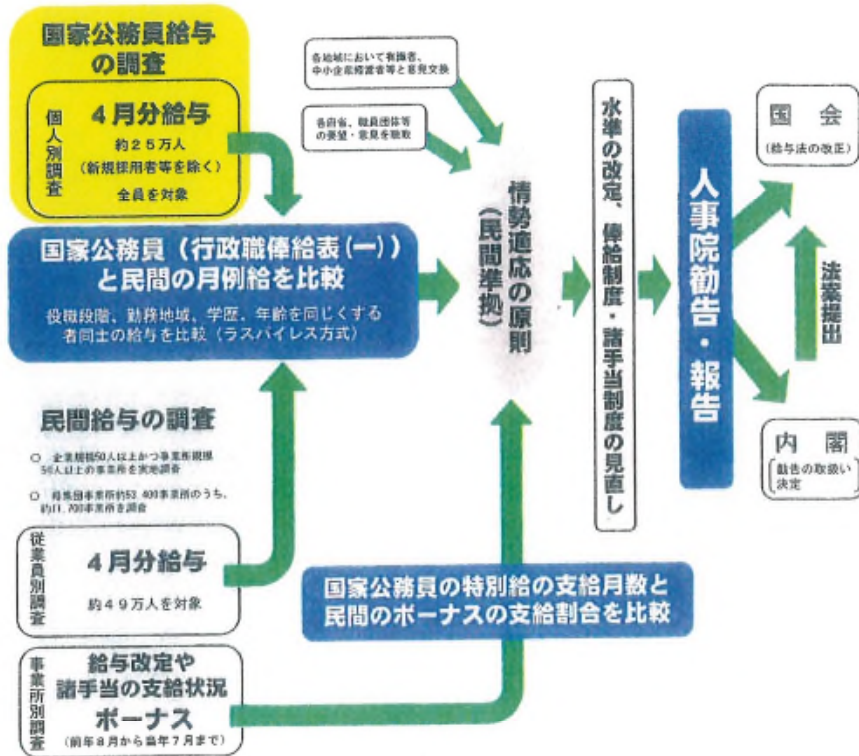


- (注)1 本資料は、各国の統計データ等に基づき便宜上整理したものであり、各国の公務員制度の差異等(中央政府・地方公共団体の事業範囲、政府企業等の範囲等)については考慮していない。また政府企業等職員には公務員以外の身分の者も含んでいる場合がある。  
 2 国名下の( )は、データ年度を示す。  
 3 合計は、四捨五入の関係で一致しない場合がある。  
 4 日本の「政府企業職員」には、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人の職員を計上している。  
 5 日本の数値において、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人及び軍人・国防職員以外は、非常勤職員を含む。

32

給与決定の仕組み

※調査対象の人数、事業所数は平成28年の例



指定職俸給表

代 表 官 職	号 俸	俸 給 月 額
		円
特に重要な業務を所掌する 管 区 機 関 の 長	1	706,000
本 府 省 の 部 長	2	761,000
本府省の重要な業務を所掌する 部 長	3	818,000
本 府 省 の 局 長	4	895,000
本府省の重要な業務を所掌する 局 長	5	965,000
外 局 の 長 官	6	1,035,000
特に規模の大きい外局の長官	7	1,107,000
事 務 次 官	8	1,175,000

※ 本 府 省：府、省又は外局の内部部局  
 外 局：外局として置かれる庁  
 管区機関：教府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する地方支分部局

### 3 俸給の調整額

同一の俸給表の適用を受け、同じ職務の級にある官職を占める職員には同じ幅の俸給月額が支給されますが、例えば、重度知的障害児の保護及び指導に直接従事する児童指導員及び保育士、地方厚生局の麻薬取締官など、職務の複雑難しさや勤労の強度などが他の官職に比べて著しく特殊な官職を占める職員には、その俸給月額の水準を調整する意味で、俸給月額の25/100の範囲内で「俸給の調整額」が俸給の一部として支給されます。



## 勤務時間、休暇、休業等

### 1 勤務時間

#### (1) 1週間の勤務時間

一般の職員の勤務時間は、1週間につき38時間45分となっています。月曜日から金曜日までは1日7時間45分、日曜日及び土曜日は休みです。

1日の勤務時間帯は、午前8時30分から午後5時15分までが一般的ですが、東京など大都市圏においては通勤混雑緩和のため時差通勤が行われており、また、窓口延長などの公務サービス向上のためや職員の育児・介護を支援するために1日7時間45分勤務のまま始業及び終業時刻をずらす措置も行われています。

職員が希望する場合には、フレックスタイム制（職員の申告を考慮して勤務時間を決める制度）を利用できることもあります。

また、刑務所、気象台等では交替制等勤務を実施しています。

#### (2) 正規の勤務時間以外の勤務

公務のため、臨時又は緊急の必要がある場合等に、上記(1)の勤務時間以外の時間に超過勤務、宿日直勤務を命ぜられることもあります。

#### (3) 休憩時間

勤務時間の途中において、原則として連続する勤務時間が4時間30分を超える前に、60分（税務署等では45分）の休憩時間が置かれます。

### 2 休日

祝日法による休日及び年末年始（12月29日から1月3日まで）は、休日となります。

### 3 休暇

休暇には、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇等があります。休暇を使用する場合には、事前に承認を受けなければなりません。

#### (1) 年次休暇

年次休暇は、暦年に20日とされ、年の途中で採用された者は、その年の在職期間に応じた日数の休暇が与えられます。

年次休暇の残日数は、20日を限度として、翌年に限り繰り越すことができます。

#### (2) 病気休暇

病気休暇は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、必要最小限の期間（ただし、原則として90日を超えることができない。）が与えられます。なお、病気休暇から復帰後、実勤務日数が20日に達する前に再度病気休暇を取得する場合には、病気休暇の期間は通算されます。

#### (3) 特別休暇

特別休暇は、ボランティア、結婚、出産、親族の死亡その他の社会生活上及び様々な事由により職員が勤務しないことが相当である場合の休暇で、それぞれの事由に応じて休暇の期間が定められています。

(例)

事由	日数	事由	日数
ボランティア	1年に5日以内	子の看護	1年に5日(対象者が2人以上の場合は10日)以内
結婚	5日以内	短期の介護	
産前・産後	6週間・8週間以内	親族の死亡	7日～1日
妻の出産	2日以内	夏季における休養等	3日以内

(4) 介護休暇等

介護休暇は、配偶者、父母、子等の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇で、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内で与えられます。勤務しなかった時間は給与が減額されます。

介護時間は、配偶者、父母、子等の介護をするため、1日の勤務時間の一部(1日につき2時間を限度)について勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇で、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内で与えられます。勤務しなかった時間は給与が減額されます。

#### 4 育児休業等

(1) 育児休業

3歳に満たない子を養育する職員は、その子が3歳に達するまで育児休業をすることができます。育児休業中は無給です。

ただし、賞与に相当する期末手当及び勤勉手当については、算定期間中に勤務実績がある場合には、勤務した期間に応じて支給されます。

(2) 育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育する職員は、週19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分のいずれかの短時間勤務をすることができます。

短時間勤務中は、一部の手当(扶養手当等)を除き、勤務時間数に応じた給与が支給されます。

(3) 育児時間

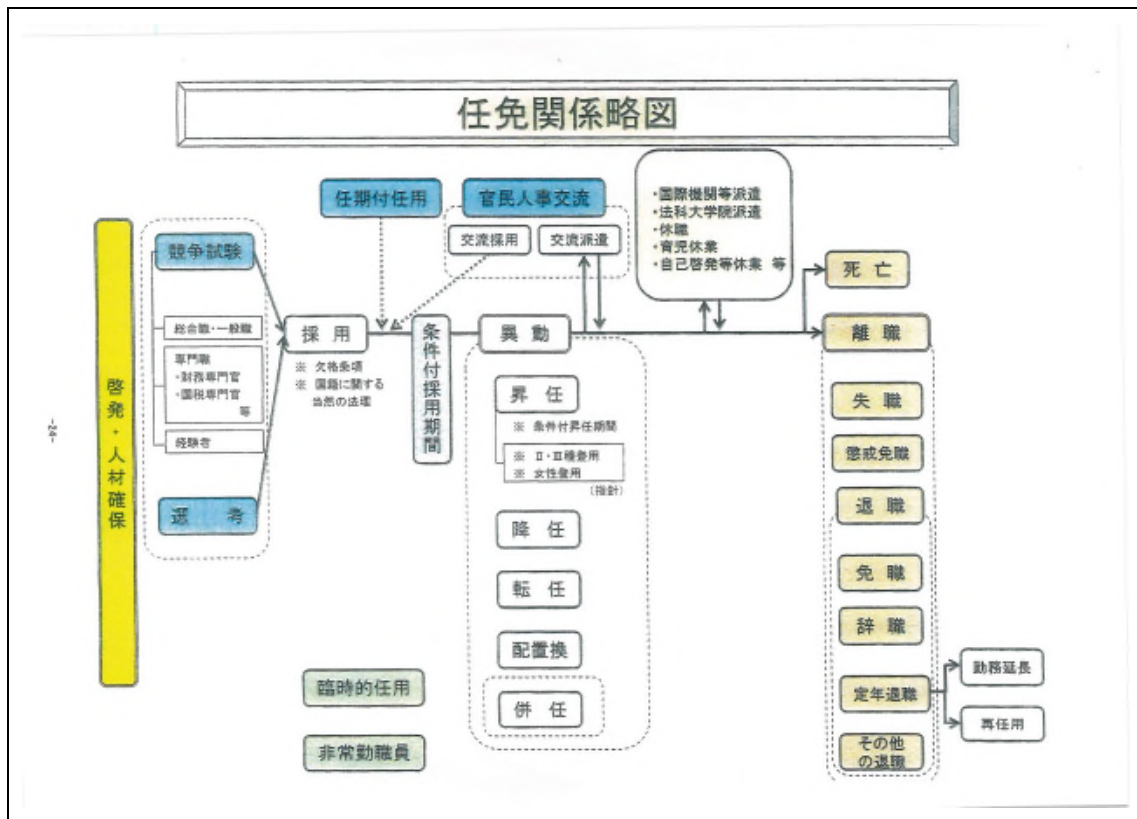
小学校就学前の子を養育する職員は、1日の勤務時間の一部(1日につき2時間を限度)について勤務しないことが認められます。勤務しなかった時間は給与が減額されます。

#### 5 自己啓発等休業

大学等における修学又は青年海外協力隊等における奉仕活動を通じ、自己啓発又は国際貢献活動を希望する職員は、最長3年間の期間、職務に従事しないことを可能とする自己啓発等休業をすることができます。自己啓発等休業中は無給です。

#### 6 配偶者同行休業

配偶者が外国で勤務する等の事由により外国に居住する場合に、配偶者と外国で生活を共にすることを希望する職員は、最長3年間の期間、職務に従事しないことを可能とする配偶者同行休業をすることができます。配偶者同行休業中は無給です。





平成29年9月4日  
衆議院事務局庶務部人事課

## 衆議院事務局職員について

### 1 衆議院事務局の業務及び組織

衆議院の活動を補佐し、その事務を処理するため、衆議院事務局が設置されている。  
衆議院事務局の業務は、①会議運営部門、②調査部門、③その他の議員（議院）活動補佐部門に大別される（別紙）。

### 2 衆議院事務局職員

衆議院事務局には事務総長その他の職員が配置されており、その概要は次のとおり。

(1) 予算定員（平成29年度）：1,616人

#### (2) 試験制度、人事異動制度

- ・ 事務に従事する職員は総合職（大卒程度）、一般職（大卒程度）、一般職（高卒程度）により、議院警察に従事する職員は衛視試験（高卒程度）により採用。
- ・ 様々な経験を積むため、数年のサイクルで異動。その後は適性・希望を考慮し配属先を決定。

#### (3) 職員の能力向上のための研修、教育制度

- ・ 役職段階ごとに階層別研修を実施。また、大学院派遣、海外留学、語学研修等も併せて実施。

#### (4) 主な職名（カッコ内は職務の級）

- ・ 部長（指定職）、副部長（指定職）、課長（8～10級）、課長補佐（5～7級）、係長（3・4級）、係員（1・2級）

#### (5) 給与

- ① 給料：政府職員の給料表と同様の給料表により支給
- ② 各種手当：期末・勤勉手当、住居手当、通勤手当、扶養手当等各種手当があり、支給対象及び額については、政府職員に準じている。
- ③ 昇給：1年に1回実施（人事評価の結果に基づき、昇給額に差異が生じる。）
- ④ 昇格：職務の級ごとに定められた在級期間と職務上の責任に応じて上位の級への昇格を判断。

公設秘書(国家公務員である「国会議員の秘書」)について

1. 根拠・人数 《国会法 132 条》【公設秘書】と総称されることもある秘書を国会議員 1 人に最大計 3 人付することができる。  
(1)「各議員に、その職務の遂行を補佐する秘書 2 人を付する。」《1 項》 それぞれ【第一秘書】・【第二秘書】と称される。  
(2)「前項に定めるもののほか、主として議員の政策立案及び立法活動を補佐する秘書 1 人を付することができる。」《2 項》  
【政策担当秘書】と称される。

2. 身分 国家公務員特別職《国家公務員法 2 条 3 項 15 号》 (【私設秘書】は無関係)

3. 国会議員の秘書の給与等に関する法律(以下「法」)及び国会議員の秘書の給与の支給等に関する規程(以下「規程」)

- (1) 法律による定義等

- ① 公設秘書の受ける給与の額、支給条件及び支給方法は法及び規程の定めるところによる。  
《特別職の職員の給与に関する法律 12 条》  
② 法は、公設秘書の受ける給与、公務又は通勤による災害補償及び退職手当等について定めるものとする。《法 1 条》  
(2) 実態 公設秘書に関して、広く採用等に関する定めも置かれている。

4. 給与 給料、住居手当、通勤手当、期末手当、勤勉手当《法 2 条》

- (1) 在職年数等に応じた給付 年額 約 538 万円～約 1084 万円  
① 給料 給料表に基づく(適用する給料表は議員が決定、級及び号給は在職年数及び年齢による。)《法 3 条各項等》  
② 期末手当 基礎額に一般職公務員の例により一定の割合を乗じて得た額(特例あり)《法 14 条 2 項等》  
③ 勤勉手当 一定の割合が定められている。《法 15 条 2 項等》  
(2) 住居手当 一般職の例による。《法 12 条等》  
(3) 通勤手当 一律 3 万円《法 11 条及び附則 21 項等》

5. 公務又は通勤による災害補償 《法 18 条及び下部規定等》

6. 退職手当 《法 19 条及び下部規定等》

7. 採用・解職等

- (1) 国会議員が議長に届け出る。(採用は原則としてあらかじめ議長の同意を得る。)《法 20 条及び規程 5 条》  
(2) 国会議員が退職したときは自動的に退職となる。

8. 資格等

- (1) 公設秘書全般  
① 国会議員は、年齢 65 歳以上の者と自らの配偶者を公設秘書に採用することができない。《法 20 条の 2》  
② 公設秘書は日本国籍を要する。(「当然の法理」)  
(2) 政策担当秘書 必要な知識及び能力を有すると判定された者から採用する。《法 21 条及び下部規定等》

9. 職務・休暇等 (国会法 132 条以外)法規の定めなし

10. 兼職等

- (1) 兼職 原則禁止だが、国会議員が許可すればできる。《法 21 条の 2.1 項及び 2 項》  
(2) 兼職届 許可を受けた公設秘書は兼職届を議長に提出、当該届は公開される。《法 21 条の 2.3 項及び 4 項等》

11. 社会保険等

- (1) 社会保険 健康保険組合、厚生年金、厚生年金基金  
(2) その他 健康診断・財形貯蓄等

12. 栄典等

- (1) 永年在職表彰(在職 20 年以上)  
(2) 叙位叙勲(内閣府)

以上

### 附錄三、考察活動剪影



本團團長張委員素瓊(左五)及團員於拜會台北駐日經濟文化代表處座談後，與謝代表長廷(左六)於會議室合影



拜會台北駐日經濟文化代表處座談後，由本團團長張委員素瓊(左三)致送紀念品予謝代表長廷(右三)



本團團長張委員素瓊(右四)及團員於拜會日本國會眾議院事務局座談前，致贈紀念品予眾議員鈴木克昌先生(左三)



本團團長張委員素瓊(右五)及團員於拜會日本國會眾議院事務局座談後，與秘書見附輝志先生(左一)合影





9月4日下午2時拜會東京都政府總務省人事部座談情形



本團團長張委員素瓊(右四)及團員於拜會東京都政府總務省人事部座談後，與企畫課長八重樫高明先生(右五)以及人事制度擔當課長野田敏先生(右七)合影



9月5日上午10時與人事院及內閣官房人事局代表會座談情形



本團團長張委員素瓊(左六)及團員與人事院及內閣官房人事局代表會座談後合影



拜會日本臺灣交流協會，由本團團長張委員素瓊致送紀念品予該會總務部長柿澤未知先生



拜會日本臺灣交流協會座談結束後，本團團長張委員素瓊(左六)及團員與總務部長柿澤未知先生(右四)及副長山崎智子女士(右一)於會議室合影