

配合組織改造落實政府人力合理配置與 精實管理

人事行政總處 懷敍^{*}

摘要

行政院組織改造自 101 年 1 月 1 日開始啟動，由 37 個部會整併為 29 個部會，而除組織架構的調整外，各機關編制員額及配置人力，亦需相對配合設計。因此，為確保組改後各機關編制及員額配置，均能契合實際業務需求，並兼顧組織職掌有效推展、合理管控用人規模及成本支出、機關現有人員妥適安置等面向，本總處除以中央政府機關總員額法為機關員額配置審議依據外，並配合組織改造擬定相關員額管理措施，期使新機關人力配置合理精實，實現組織改造彈性、精實、效能的目標。

壹、前言

行政院組織法及中央行政機關組織基準法修正條文、行政院功能業務與組織調整暫行條例等組織改造法案於 99 年 1 月 12 日完成立法，並經 總統於同年 2 月 3 日公布，行政院組織改造作業自 101 年 1 月 1 日正式啟動，相關組改幕僚機關均秉持「完備、周密、迅速」原則，積極辦理組織調整方向規劃及審議、組織法規及編制表擬議、員額配置、人員權益保障等相關事項，以使組改後各機關組織業務得以順利推行。

在行政院組織改造過程中，除須重新檢討各機關業務職掌及組織架構，機關員額能否合理配置及妥適調配運用，也是影響各機關組織業務順利推展的關鍵因素。因此，為確保各機關編制及員額配置，均

^{*} 行政院人事行政總處組編人力處處長

能於行政院新組織架構順利施行，本總處除以「中央政府機關總員額法」（以下簡稱總員額法）作為機關編制及員額審議之依據外，並配合組改作業之需要，訂定相關員額移撥及管理措施，期使新機關人力配置能契合實際業務需求。以下就總員額法施行後之員額管理策略、配合行政院組織改造的員額規劃，以及未來員額管理策進作為等重點說明。

貳、依據總員額法控管員額規模

一、明定員額總量高限

99 年 4 月 1 日施行之總員額法係以五院及所屬為適用範圍，總統府及國家安全會議為準用機關，除明定中央政府機關總員額高限為 173,000 人（不包括軍職人員及公立學校教職員），並依人員類型將政府機關員額劃分為以下 5 種類別，分別訂定高限進行控管，立法院審議該法時並作成附帶決議，要求機關員額未來 5 年內（即 104 年以前）應降至 160,000 人。

類別	人員類型	員額高限
第一類	機關為執行業務所置政務人員，定有職稱、官等職等之文職人員，醫事人員及聘任人員（註：不包括第三類、第五類員額及公立學校教職員）	86,700 人
第二類	機關依法令進用之聘僱人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）（註：不包括第三類及第四類員額）	41,200 人
第三類	司法院及所屬機關人員（含法警）、聘僱人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）	13,900 人
第四類	法務部所屬檢察機關職員（含法警）、聘僱人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）	6,900 人
第五類	警察、消防及海岸巡防機關職（警）員	24,300 人

二、 總員額法之員額管理機制

總員額法除規範員額總量高限外，亦對各機關員額配置及有效運用訂有相關規定，主要包括：

(一) 總量控管，核實分配

總員額法施行後，對中央政府機關之員額，係採取「總量控管、彈性調整」管理原則，除明確設定中央政府機關員額總量高限，亦鬆綁以往政府對於個別機關員額過於細密的管制，授權由各主管機關於員額總量額度內考量施政優先順序、實際業務消長、組織設置及政府財政情形，本「當增則增、應減則減」原則，檢討彈性調整機關人力配置，遇有組織裁撤、業務萎縮或階段性任務完成時，亦應將超額人力裁減或移撥其他機關運用，促進政府員額調整運用的彈性及機動性。

(二) 定期辦理全面性員額評鑑

基於各機關員額應符合「當用則用、應減則減」原則，依實際業務需要覈實配置，總員額法要求定期進行全面性員額評鑑，每兩年制度性、整體性檢討人力工作狀況及員額配置合理性，並依評鑑結論要求員額應予裁減或移撥他機關，對於不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施，進一步促使各機關員額配置更趨合理。

三、 總員額法施行迄今員額變動情形

總員額法施行迄今，適用總員額法範圍之中央政府機關預算員額總數已自 164,587 人減少至 102 年度 162,792 人，計精簡 1,795 人，精簡率達 1%，顯示中央機關預算員額已趨向精簡。

年度 類別	總員額法施行日 (A)	102 年度 (B)	102 年度與總員額法施行 日相較(B)-(A)
總員額法 範圍總計	164,587	162,792	-1,795

叁、行政院組織改造之員額規劃

本總處於行政院組改作業中，與銓敘部共同負責員額與權益保障工作分組，於兼顧編制精實及權益保障之前提下，辦理以下重點工作：

一、控管編制員額與預算員額空間

在總員額法規範下，本次組改作業對於機關員額編制的規劃，除須契合新的組織架構，更須確保符合總員額法規定。是以，對於規範各機關用人架構的編制員額，與預算員額間之空間應要適度控管以不超過 5% 為原則，以確保未來各新機關配置預算員額即使均達滿編，也能控管於總員額法規定員額總量高限範圍內。

二、落實員額隨同業務移撥原則

為避免組改推動過程中，因機關組織調整產生人力缺口，導致為民服務中斷的情形，應以原機關現有員額隨同業務移撥新機關為原則，確實要求以行政院核定各新機關組織調整規劃該日所配置預算員額數為基礎，視業務調整移撥情形，將原機關辦理移撥業務之人力移撥至新機關，輔助單位人力則依業務單位移撥情形按比例移撥。

三、分階段逐步精簡員額，兼顧現職人員權益保障

本次組改係以建構合理的政府職能及組織規模為目標，期強化行政效能，並有效抑制公務人力成長，但於過程中為兼顧機關業務與人力銜接，維持政府組織的正常運作，因此，對於組改新機關之員額配置，主要係以二階段漸進方式逐步趨向合理化，第一階段配合新機關之啟動，依據職掌及組織架構釐定編制員額，並完成員額移撥及配置；第二階段則於新機關啟動運作後，進一步檢討人力配置與新機關職掌及組織架構之磨合情形，並控管員額使逐步精實，以避免組改員額反而擴編之不

合理現象。

四、鼓勵優惠退離

為使組改後新機關人力配置契合實際業務需求，行政院功能業務與組織調整暫行條例明定優惠退離機制¹，鼓勵現職人員如配合組織調整而有精簡空間者，於經服務機關同意後得辦理優惠退離。又自組改啟動迄今各機關同意優惠退離申請人數計 554 人，包括職員 213 人、工友（含駐衛警察、技工及駕駛）324 人及聘僱 17 人。

肆、未來員額管理策進作為

為促使各機關於總員額法規定的員額總量高限內，合理規劃配置推動各項業務所需人力，本總處除依前開原則核實釐定新機關編制員額，並完成組改後首次的全面性員額評鑑，另為確實控管各機關員額配置合理精實，未來更將透過下列員額管理配套措施，期使人力運用發揮最大效能：

一、積極檢討業務與人力運用，提升用人效能

為落實總員額法立法精神，行政院業於101年5月10日訂頒「落實員額總量管理精實機關人力配置策略方案」，檢討規劃總員額法施行後中央機關應採取的員額管理策略及具體做法，以明確中央員額管理及落實精實用人的基本原則及方向，並確保機關組改後業務、組織、財務運用等各面向能與用人密切契合。惟為積極落實總員額法「總量控管、彈性調整」的立法精神，本總處除將積極推動既有員額控管措施，並將突破以往員額管理思維，從各機關超額員額控管方式、輔助單位人力配置等面向檢討，進一步研議規劃其他員額控管措施，俾更積極精簡機關節餘人力，提升人力運用效能。

¹依「行政院功能業務與組織調整暫行條例」規定，機關依組織業務調整結論，檢討其員額配置及人力運用狀況屬「配合行政院組織調整須精簡者」者，且符合該條例第 11 條至第 15 條規定，得於組織業務調整生效日前 7 個月內，經服務機關同意後辦理自願退離。

二、 落實員額評鑑機制，檢討各機關人力配置

本總處101年度已依總員額法規定完成行政院所屬機關第1次全面性員額評鑑²，協助各機關檢討業務與員額配置的合理性。未來本總處將依101年度員額評鑑辦理情形，檢討精進員額評鑑辦理方式，並持續依總員額法規定，定期透過員額評鑑機制，對機關業務分工及人力運用進行深入瞭解，並促使各機關確實依員額評鑑結論檢討辦理，以有效落實總員額法精簡用人及提升用人效能的立法意旨。

伍、 結語

在全球化潮流下，世界各國政府面對日益艱鉅及不斷變動的外在環境，莫不致力於透過各項改革措施的推動，期提升國家競爭力及政府整體治理效能。本次行政院組織改造作業，即希望透過重新檢討調整各機關組織業務職掌、合理配置公務人力，並有效抑制員額膨脹。未來本總處將持續貫徹組織改造精實、彈性、效能原則，透過審慎規劃組織調整後各新機關組織編制及員額配置，促使各機關核實檢討業務職掌及員額運用之合理性，積極提升人力運用及行政效能，期許以最合理精實的人力配置，展現更高品質的施政成果及政府服務。

²101年度員額評鑑共計辦理37場，其中書面評鑑16場、實地評鑑21場，共提出建議事項共計606項，包括「業務功能調整」建議計有129項、「組織簡併」建議計有61項、「員額調整」建議計有158項、「流程改進」建議計有59項、「推動業務委託民間辦理」建議計有73項、「非典型人力進（運）用及管理」建議計有74項、「其他」類建議計有52項。