

台灣公務人員聘用（任）制度 現況及發展

考試委員 詹中原

*本文民國 101 年 6 月發表於「提昇公共管治能力—2012 年兩岸四地學術研討會」。

壹、前言

在全球化潮流下的激烈競爭中，世界各國無不將政府改造列為施政的重點，不僅組織員額要精簡，更須有效激勵與運用人力，故而需積極推動各項文官制度改造工程。台灣在邁向新世紀的發展中，亦需同步進行政府改造，而人事機構的任務，即應強化公務人力的進、用、訓、儲、考、退、養等，以提昇政府施政的成效。其中如何進用適合之人才，以符民之所欲，乃是政府首需思考與規劃的重點。

貳、背景與環境因素

一九七〇年代末期，由於政府部門的人事支出，占政府預算的比例極高，因而出現彈性運用人力的主張。特別是當時的公共選擇理論與代理人理論等的出現，更在學術上提供政府再造的論述基礎。再加上由於全球化的趨勢，促使公部門逐漸注意並師法私部門所採行的彈性人事管理制度。

從財政因素觀之，由於政府的稅收逐年減少，導致預算赤字日趨嚴重，肇使政府為能減少人事經費的支出，必須採取彈性用人的措施以資因應；其次，從組織的角度而言，過去僵固性的官僚組織之效率與效能為人所詬病，故而欲提高公部門之生產力，須引進彈性用人制度；再者，就經濟因素而言，由於代理人理論的興起，公共事務是可以交由非經正式任用之人員來完成，促使政府設計更為彈性的人力進用制度，獲致高素質之專業人士，以完成政府之目標。

參、理論基礎－新右派主義

新右派主義的崛起與凱因思主義的失敗有著密切關係。在二次大戰之後，許多資本主義國家為因應戰後重建之需求，遵從凱因思主義的理論，擴大公共投資、維持充分就業與福利國家體制，造成其公務人力呈現持續成長的現象。但至一九七〇、八〇年代，公共投資的增加，除了增長政府本身的權力之外，也同時促使通貨

膨脹更為嚴重。通貨膨脹與經濟停滯同時出現，並且遲遲無法獲得改善，致使凱因斯主義在這些國家開始失靈。而石油危機帶來的油價攀升，則是壓垮凱因斯主義的最後一根稻草。

一九七九年柴契爾夫人所領導的保守黨，在英國選舉獲得勝利，次年雷根在美國也贏得總統大選，這兩位領袖分別在英國及美國，開始擺脫凱因斯經濟模型的思維，轉而大刀闊斧地推動新右派的各項政策。尤其是他們為減少財政赤字的負荷與避免政府失靈現象，而採取緊縮公共支出、對於財政與勞動市場的去管制化等措施。同時，面對全球化的趨勢，促使政府職能與角色的轉變，造成傳統公務人力運用的策略與機制面臨重新調整的挑戰，並進而推動員額精簡的改革作法。

新公共管理革命對世界各國的影響，雖因國情不同而有差異，但根據 Denhardt and Denhardt (2006: 403) 的看法，NPM 的共同基本價值和議程就在創造一個具任務導向、分權化和誘因制度之彈性公共組織和更負責任的政府間網路，以達成結果導向治理的承諾。

肆、台灣的彈性用人政策

為順應新右派思維之世界潮流，台灣政府採取「擴大契約進用人力制度」之彈性用人措施。此即 Condrey and Battaglio, Jr. (2007: 425) 所稱之「激進公務員制度改革」(radical civil service reform) 之主張：採用績效薪資 (pay-for-performance) 和「合意雇用關係」(at-will employment) 制度。其目標是使政府各階層的人力運用，更具彈性的管道，並改採多元化的進用方式，以吸引非公部門之優秀人才到政府機關來服務，藉以強化政策領導與專業能力，進而提升政府的行政效能。因此本文將就「擴大契約進用人力制度」中，考試院目前積極推動改革之兩項主要機制予以概述，另介紹行政院人事總處建制之臨時人員及非典型人力制度。

一、聘用人員人事條例

(一) 現況

考試院基於人事法制最高主管機關權責，為提昇文官素質與效能，建立健全的

文官制度，於 98 年 6 月 18 日第 11 屆第 39 次會議審議通過考試院文官制度興革規劃方案，其第二案：「統整文官法制、活化管理體系」中程目標之一為「健全政府契約用人制度」，並交由銓敘部規劃，期能針對目前政府契約性人力運作所衍生之相關問題進行通盤規劃與整建，俾建置完善的政府契約用人制度。

目前政府契約進用人力包括聘用人員、約僱人員。聘用人員雖有聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）規範；惟約僱人員仍依行政命令辦理，其法制尚未臻健全，說明如下：

1. 聘用人員

依任用法第 36 條規定，各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其聘用另以法律定之。是以，現行各機關聘用人員係依聘用條例規定進用，聘用人員須與聘用機關簽立書面契約，契約中明定權利、義務及相關事項，且聘用定有期限，其業務內容屬專業性、技術性或研究性，得延聘專家、學者或其他具有特殊技術人員；惟其進用雖有法律依據，但對於進用方式以外之其他人事管理事項並無明確規範，目前由各進用機關自行訂定相關管理措施。

2. 約僱人員

現行各機關約僱人員係依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱僱用辦法）進用，其進用依據為行政命令，並無法律授權，故其法律基礎闕如。又依僱用辦法規定，約僱人員亦須與僱用機關簽立書面契約，契約中明定權利、義務及相關事項，且僱用期間以 1 年為限，其所任工作係相當分類職位公務人員第五職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限，其範圍為辦理臨時性新增業務、機關季節性或定期性工作。是以，現行僱用辦法亦僅就約僱人員之進用加以規範，至約僱人員其他人事管理事項，亦無明確規範。

（二）未來發展

為改善現行聘（僱）用制度，訂定聘僱人員適用之人事管理規範，銓敘部基於建置政府契約用人法制需要，以聘用條例、僱用辦法及行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項等規定為基礎，研擬中之「聘用人員人事條例」（以下簡稱本條例）草案，係以現行聘僱人員為適用對象，均以聘用人員稱之。

1. 建構聘用制度之原則

(1) 法制設計規劃原則

除界定聘用人員之聘用範圍外，另含括聘用人員等級、資格、聘用程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項，全盤建構聘用人員之人事事項，充分照顧聘用人員權益。這些事項對於聘用人員係屬重大權益，故條例僅就前述範圍作原則性及通盤性考量，至有關細節執行部分，則由機關依本條例授權之規定辦理。

(2) 聘用人員進用比率

銓敘部於 100 年 5 月 20 日函各主管機關（含所屬機關）調查進用聘用、約僱人力情形之結果顯示，各機關進用之聘用及約僱人員占預算員額總數平均為百分之六點九五。銓敘部經審酌各機關業務需要與彈性用人、中央與地方及考試用人與契約用人間之衡平性，並參酌各機關進用聘僱人員之平均比率，擬訂百分之十之進用比率規定，符合考試院 100 年全國人事行政會議第二分組有關契約用人比率之結論，且進用比率係由權責機關統籌管控，即由權責機關考量所屬機關業務性質及需求予以總量調控。

(3) 退休權益規範

為期未來聘用人員之退休事項與現行勞工退休規定一體適用，條例中規範聘用人員退休金之提撥、請領等事項，準用勞工退休金條例及其相關法規之規定，條例施行後，聘僱人員退休制度即為可攜式個人帳戶之確定提撥制。又為提供更為彈性之退休金請領方式，規劃一次給付及年金給付等二種方式，聘用人員得擇一請領原提存儲金之本息。

2. 聘用人員之規範要點

(1) 聘用人員定義

為便於員額控管並與適用勞基法之臨時人員有所區隔，明定聘用人員係指各機關於預算員額內以契約定期進用之人員。

(2) 聘用人員與國家之關係

聘用人員自聘用之日起，與國家發生公法上契約關係，不適用勞動基準法之規定。

(3) 聘用人員工作範圍

聘用人員所任工作以辦理臨時性、定期性業務，或發展科學技術、執行專門性業務、技術性研究設計工作等為範圍，且本機關確無適當人員可資擔任者為限。

(4) 聘用人員進用人數比率

權責機關及其所屬機關聘用人員總人數，不得超過該權責機關及其所屬機關職員預算總人數百分之十，但依機關組織法律所定聘用人數不計入員額比率。

而本條例施行前，權責機關及其所屬機關原依聘用人員聘用條例或行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法聘用、約僱人員（以下簡稱原聘僱人員）員額數，已高於其職員預算總人數百分之十者，應出缺不補，至符合前項比率為止。

另外，所稱職員預算總人數，指各機關組織法規所定政務人員、定有職稱及官等職等、官稱官階、官等官階、級別（以下簡稱官等職等）之公務人員及聘用人員之預算員額數。權責機關為民意機關者，另加計法定民意代表總額。

(5) 權責機關定義

條例所稱權責機關，係指總統府、國家安全會議、五院、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府、縣（市）議會。鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之權責機關為縣政府。

(6) 聘用人員之等級

聘用人員之等級分為第一等至第十三等，各機關聘用人員之等級不得高於一級業務單位主管職務之相當等級。但因業務需要報經權責機關核准者，其等級不得高於副首長職務之相當等級。

(7) 聘用人員擔任職務之限制

聘用人員不得擔任或兼任法定主管職務，除機關組織法律另有規定外，不得擔任或兼任各機關組織法規定有職稱及官等職等之職務。

(8) 進用聘用人員前，應注意事項

各機關進用聘用人員，應注意其品德及對國家之忠誠，並於進用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核。

(9)聘用人員應具之資格條件

條例規定在教育部認可之國內外獨立學院、大學或研究院所得有博士學位者，得擔任第九等聘用人員。得有博士學位後，實際從事與擬任工作性質程度相當之工作經驗者，則依下列規定擔任聘用人員：

- a. 第十等聘用人員應具有工作經驗三年以上。
- b. 第十一等聘用人員應具有工作經驗五年以上。
- c. 第十二等聘用人員應具有工作經驗七年以上。
- d. 第十三等聘用人員應具有工作經驗九年以上。

在教育部認可之國內外獨立學院、大學或研究院所得有碩士學位者，得擔任第七等聘用人員。得有碩士學位後，實際從事與擬任工作性質程度相當之工作經驗者，則依下列規定擔任聘用人員：

- a. 第八等聘用人員應具有工作經驗二年以上。
- b. 第九等聘用人員應具有工作經驗四年以上。
- c. 第十等聘用人員應具有工作經驗七年以上。
- d. 第十一等聘用人員應具有工作經驗九年以上。

在教育部認可之國內外獨立學院或大學得有學士學位者，得擔任第六等聘用人員。得有學士學位後，實際從事與擬任工作性質程度相當之工作經驗者，則依下列規定擔任聘用人員：

- a. 第七等聘用人員應具有工作經驗二年以上。
- b. 第八等聘用人員應具有工作經驗四年以上。
- c. 第九等聘用人員應具有工作經驗六年以上。

在教育部認可之國內外專科學校得有副學士學位者，得擔任第五等聘用人員。得有副學士學位後，實際從事與擬任工作性質程度相當之工作經驗者，則依下列規定擔任聘用人員：

- a. 第六等聘用人員應具有工作經驗三年以上。
- b. 第七等聘用人員應具有工作經驗五年以上。

在主管教育行政機關認可之高級中等學校畢業者，得擔任第三等聘用人員。高級中等學校畢業後，實際從事與擬任工作性質程度相當之工作經驗者，則依下列規定擔任聘用人員：

a. 第四等聘用人員應具有工作經驗二年以上。

b. 第五等聘用人員應具有工作經驗四年以上。

在主管教育行政機關認可之國民中學或初級中等學校畢業者，得擔任第一等聘用人員。國民中學或初級中等學校畢業後，實際從事與擬任工作性質程度相當之工作經驗二年以上，得擔任第二等聘用人員。

另外，具有下列情形之一者，得擔任聘用人員：

a. 卓越貢獻或重大成就，曾獲國際級或國家級重要獎項。

b. 不易羅致之特殊專長或技能，持有作品或證明文件。

(10)聘用人員應辦理公開甄選

為期進用適當人選，且避免滋生弊端或恣意任用私人，規定各機關進用聘用人員，應辦理公開甄選或委託公立就業服務機構代為甄選，並經甄審委員會審查通過後進用。但因特殊情形報經權責機關核准，得免經甄審委員會審查。下列聘用人員得免經公開甄選：

a. 駐外機構於駐在地進用之聘用人員。

b. 經甄審委員會甄審通過後改聘本機關較高等級之其他聘用職務，或原職務改以較高等級聘用者。

c. 經機關首長核准改聘本機關相同等級以下聘用職務者。

d. 組織法律規定聘期隨同長官異動而更易之聘用人員。

所稱甄審委員會指依公務人員陞遷法組織之甄審委員會。未設置甄審委員會之機關，其聘用人員之甄選（審）由上級機關統籌辦理。

(11)聘用人員之聘期

明定聘用人員之聘用期間以 1 年為原則，但業務完成之期限在 1 年以內者，應按實際所需時間聘用之。業務所需完成期限超過 1 年，機關得依業務預定完成之時間，審酌聘用人員考核結果，經一定程序後予以續聘。續聘期間仍以 1 年為原則。

(12)聘用人員之薪給

聘用人員之薪資，採單一薪制，以月計之。服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月薪資除以該月全月之日數計算。各機關進用聘用人員，應按其所具資格，自所聘職務等級最低薪點支薪，以聘用計畫書陳報

權責機關或授權之機關核准。

(13)聘用人員之工作考核

各機關應辦理聘用人員聘用期間之工作考核，作為得否續聘之準據。機關得於聘用人員所聘職務等級範圍內，參酌前項考核成績，決定是否給予晉薪之獎勵。工作考核以平時考核為依據，就工作績效、品德操守及其他與業務有關項目行之。各機關對於聘用人員之工作考核，應由主管人員評擬，遞送考績委員會初核後，送由機關首長核定。但未設置考績委員會時，得逕由其機關首長核定。

(14)聘用人員之保險及退休

聘用人員應依勞工保險條例參加勞工保險。條例施行前已參加公教人員保險之聘用人員，依條例聘用且年資接續者，得選擇繼續參加公教人員保險，並應於條例施行之日前一個月內，以書面為之；一經選定，不得變更。各機關應依聘用人員實際薪資，對照勞工退休金月提繳工資分級表提繳退休金。

(15)現有聘用人員之權益

各機關原進用之聘用（僱）人員係在原聘（僱）用計畫或業務尚未完成期間繼續聘（僱）用，得繼續聘用至計畫或業務完成時為止，不受公開甄選之限制。

此一條例草案的研擬目的，在於增進政府機關的彈性用人空間，其不僅建立政府機關新的人事制度，也使機關首長用人權力增長，對於政府機關的工作效率與士氣造成相當的影響。從內容中，可以發現用人彈性的特點；惟亦必須評估其執行面的影響。

二、聘任人員人事條例

（一）現況

現行機關（構）以聘任方式用人者，主要包括以下 2 種類型：

1. 研究、科技、文化或訓練人員

於機關組織法規明定比照或準用教育條例規定聘任人員之研究、科技、文化或訓練機關。

2. 教育研究人員

社會教育機構及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構，依照教育人員任用條例規定聘任專業人員及研究人員。

然而，近年來，政府致力於發展科技，提高文化水準，然研究、科技、文化或訓練機關之聘任人員係由各機關自行訂定人事法令規章管理，缺乏統一之法律規範，聘任管理相關事項（如聘任等級、審查程序等）未盡一致；另以目前學術研究及社會教育機關部分人員，雖得適用「教育人員任用條例」採行教師之聘任制度；惟「教師法」制定施行後，基於公教分途原則，此類屬於公務人員範疇之聘任人員，其繼續適用現行聘任制度，確值商榷。

考試院及行政院於 101 年 3 月 27 日會銜函送立法院審議之公務人員基準法草案第五條規定，業將聘任人員納入常務人員範疇，並授權另以法律定之。銓敘部已積極就聘任人員人事制度進行研議規劃，期能建立一套彈性靈活、切合時宜之人事制度，以有效解決當前機關用人問題。

（二）未來發展

1. 建構聘任制度之原則

（1）聘任人員適用範圍

聘任人員，係指下列各機關、機構組織法規中，除行政人員外，定有職稱並列為聘任之研究及專業人員：

- a. 研究機關。
- b. 科技機關。
- c. 社會教育機關。
- d. 文化機關。
- e. 訓練機關。

（2）聘任人員之薪給

聘任人員之薪給，分本薪（年功薪）及加給，均以月計之。加給分職務加給、研究或專業加給及地域加給三種。各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額，依行政院所定各種加給表辦理。而聘任人員本薪（年功薪）之級數及薪點，依

職務薪級表之規定；職務薪級表，由考試院會同行政院定之。

聘任人員薪級之核敘，依下列規定：

- a. 依所任職務等別之最低薪級起敘。
- b. 曾經依本條例銓敘審定高於擬任職務等別最低薪級者，以銓敘審定有案之較高薪級起敘。但以敘至擬任職務等別年功薪最高級為止。如有超過之薪級時，其原敘較高薪級，仍予保留，俟將來受聘相當等別職務時，再予回復。

另外，聘任人員曾任與所任職務性質相近、程度相當之國內外政府機關、學校或公民營機關（構）之服務成績優良年資，得採計為聘任資格基本年資，其餘年資如符合公務人員俸給法規之規定者，得按年核計加級。

(3)主管機關定義

條例所稱主管機關，係指中央二級或相當二級之機關、直轄市政府及縣（市）政府。

(4)聘任人員擔任職務之限制

聘任人員得依機關組織法規規定擔任或兼任機關首長、副首長、主管及副主管職務。但上級機關基於業務需要及用人考量，得於機關首長、副首長聘期內隨時調整其職務。聘任人員，為雙重國籍者，以擔任（兼任）未涉及國家機密之研究機關、科技機關、社會教育機關及文化機關之首長、副首長、主管及副主管職務為限。

(5)聘任人員應辦理公開甄選

各機關進用聘用人員，應辦理公開甄選，並經甄審委員會審查通過後進用。

(6)聘任人員之工作考核

各機關應辦理聘任人員聘任期間之工作考核，作為得否續聘之準據。機關得於聘任人員所聘職務等級範圍內，參酌考核成績，決定是否給予晉薪之獎勵。工作考核以平時考核為依據，就工作績效與工作態度行之。各機關對於聘任人員之工作考核，應由主管人員評擬，遞送考績委員會初核後，機關首長覆核。經由主管機關或授權之所屬機關核定後，送銓敘部審定。

(7)聘任人員之保險及退休

聘任人員之保險及退休適用公教人員保險法令及公務人員退休法令之規定。

2. 未來思考討論之議題

(1)聘任人員之配置比率、職務等別

聘任條例之適用機關如僅限於研究、科技、社會教育、文化及訓練等 5 類機關，且不訂定員額配置比率；聘任職務之等別擬訂為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理等 4 等別，並擬不設計特聘研究員等別，另社會教育及文化機關得置聘任技術員等別，是否妥適？

(2)聘任人員之聘任資格

聘任人員之聘任資格條件得否參考大學聘任專業技術教師之規定，將曾從事相關專業性工作一定年限以上，具特殊造詣或成就，即列為得擔任聘任職務資格條件之一？

(3)聘任人員之甄選機關

聘任人員之甄選事宜，究宜規劃由用人機關或用人機關之上級機關辦理，抑或由考選部辦理？

(4)聘任人員之聘期

聘任人員若納入常務人員範疇，是否需定聘期？

(5)聘任人員之獎勵

聘任人員年終成績考核結果僅作為晉級、解聘及不續聘之依據，不發給考核獎金，且無併資考核之設計，是否妥適？

(6)聘任人員資格之放

為期彈性用人，來來聘任條例除可就聘任職務之進用方式（包括以學經歷進用、特殊例外規定等）、初聘得擔任或兼任之職務及國籍限制等予以適度放寬外，尚須作何種彈性規定，俾利各機關延攬優秀人才？

三、臨時人員

為使政府機關各機關學校進用臨時人員有所依據，並避免不當運用臨時人員，

使其辦理之業務回歸臨時性工作本質，行政院訂定「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」。

（一）臨時人員制度之規範要點

1. 臨時人員定義

臨時人員係指機關非依公務人員法規，以人事費以外經費自行進用之人員。但不包括以下人員：

- (1) 依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法、國軍聘用及雇用人員管理作業要點進用之人員。
- (2) 技工、駕駛、工友、清潔隊員。

2. 臨時人員業務範圍

臨時人員辦理之業務，係以非屬行使公權力之業務，包括：

- (1) 臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約性質之工作。
- (2) 因機關組織特性、特殊業務需要，於要點生效前經行政院核定進用臨時人員辦理之工作。

3. 進用臨時人員之條件

各機關進用臨時人員時，應符合下列各項條件之一：

- (1) 機關現有業務經按下列方式檢討後，現有人力仍不能負荷者
 - a. 以委託外包方式辦理。
 - b. 以推動工作簡化、業務資訊化及運用志工等人力替代措施辦理。
- (2) 機關接受專案經費補助辦理特定業務或委託研究計畫，不能以現有人力辦理者。
- (3) 機關辦理營繕工程，依政府各機關工程管理費支用要點規定得進用之人力。

4. 臨時人員身分

臨時人員若為大陸地區人民，經許可進入臺灣地區者，應符合臺灣地區與大陸地區人民關係條例第二十一條規定，大陸地區人民經許可進入臺灣地區者，非在臺灣地區設有戶籍滿十年，不得擔任公教人員；非在臺灣地區設有戶籍滿二十年，不得擔任情報機關（構）人員，或國防機關（構）之以下人員：

- (1) 志願役軍官、士官及士兵。
- (2) 義務役軍官及士官。
- (3) 文職、教職及國軍聘雇人員。

5. 臨時人員保障

臨時人員辦理之業務，係屬臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約性質之工作者，在契約期間內依勞動基準法規有關定期契約之規定予以適用。

6. 臨時人員進用原則

各機關進用臨時人員，以公開甄選為原則。

7. 臨時人員進用運用之審核

(1) 審核程序

- a. 以機關接受專案經費補助辦理特定業務或委託研究計畫進用者：
 - (a) 各機關應填具臨時人員進用計畫表，報經經費核撥機關審核，並同時函送主管機關備查。
 - (b) 主管機關對於受撥經費機關擬進用臨時人員得表示意見，並函請經費核撥機關處理。
 - (c) 經費核撥機關得視業務性質授權受撥經費機關自行訂定審核機制，並將審核結果副知經費核撥機關及主管機關。
- b. 以機關現有業務經檢討後，現有人力仍不能負荷或機關辦理營繕工程而進用之人力。
 - (a) 各機關應填具臨時人員進用計畫表，報經其主管機關審核。
 - (b) 主管機關及經費核撥機關應按年填具臨時人員進用計畫審核結果彙整表，於次年一月三十一日前函知行政院人事行政總處及行政院主計處。

(2) 審核項目

- a. 臨時人員進用計畫是否符合要點之規定。
- b. 給假、薪資待遇及其他權利事項，是否符合勞動基準法規相關規定。
- c. 以臨時人員酬金科目預算所進用人數或所需用人經費是否符合下列條件之一：

- (a) 進用人數未超過進用機關九十六年度實際進用之人數。
- (b) 所需用人經費未超過進用機關九十六年度實支數額。
- d. 前一年度臨時人員之進用及運用是否達到計畫預期成效，是否有不符經費用途、效益不彰、不當運用或其他未依相關規定辦理之情形。

(3) 成效評估

- a. 各機關函報臨時人員進用計畫表時，相關業務或計畫如曾進用臨時人員，應將前一年度或前次臨時人員運用成效檢討報告，併送主管機關、經費核撥機關審核。
- b. 主管機關、經費核撥機關於年度進行中得訪查或抽查所屬機關或受補助機關臨時人員之運用情形，如發現有不符經費用途、效益不彰、運用不當或其他未依相關規定辦理者，應促請其改善，並作為次一年度進用審核之參考。
- c. 各機關於特定業務或委託研究計畫結束時，應將臨時人員運用情形，函送經費核撥機關查照，並作為經費核撥機關爾後審酌補助或委託研究之參考。

(二) 臨時人員人數統計

目前行政院所屬各主管機關臨時人員人數約有 30,312 人（如表 1）。

表 1 行政院所屬各主管機關臨時人員人數統計表 2012.3.31

(主管部會) 名稱	合計
	進用臨時人員人數
行政院	15
內政部	217
外交部 (含北美事務協調委員會)	36
國防部	0
財政部	1,135
教育部	10,697
法務部	29
經濟部	123
交通部	2,229
蒙藏委員會	4

(主管部會) 名稱	合計
	進用臨時人員人數
僑務委員會	0
行政院主計總處	26
行政院人事行政總處	0
行政院新聞局	45
行政院衛生署	8,441
行政院環境保護署	137
行政院海岸巡防署	0
國立故宮博物院	153
行政院大陸委員會	25
行政院經濟建設委員會	17
金融監督管理委員會	4
行政院國軍退除役官兵輔導委員會	5,928
行政院青年輔導委員會	0
行政院原子能委員會	0
行政院國家科學委員會	49
行政院研究發展考核委員會	13
行政院農業委員會	243
行政院文化建設委員會	172
行政院勞工委員會	523
公平交易委員會	0
行政院公共工程委員會	3
行政院原住民族委員會	0
行政院體育委員會	20
客家委員會	0
中央選舉委員會	0
飛航安全委員會	0
國家通訊傳播委員會	23
臺灣省政府	3
福建省政府	0
臺灣省諮議會	2
合計	30,312

資料來源：行政院人事行政總處網站：

<http://web.dgpa.gov.tw/lp.asp?ctNode=1018&CtUnit=105&BaseDSD=7&mp=1>,
2012/6/18。

四、勞動派遣人力

行政院為規範政府各機關（構）、公立學校及國營事業依政府採購法規定辦理勞務採購時，能合理運用勞動派遣，並保障派遣勞工之權益，訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」。

（一）勞動派遣人力制度之規範要點

1. 勞動派遣定義

指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為。簡言之，派遣事業單位係派遣勞工之雇主，負有雇主之所有法定責任，而政府機關因與派遣事業單位簽訂商務契約後，取得派遣勞工之使用權。

2. 勞動派遣的運用

各機關得依下列業務檢討運用派遣勞工：

- (1) 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作。例如：公文傳遞、環境清潔、事務機器設備維護、公務車輛駕駛、圖書出借、文書繕打、翻譯或校對、資訊、總機、倉儲管理及業務資料彙整登錄等事務。
- (2) 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作。例如：停車場計時人員等事務。
- (3) 專案性協助工作。例如：安養機構送餐服務及非屬醫療行為之照護服務、展場規劃或導覽服務等工作。
- (4) 具期限性計畫之協助工作。例如：各機關科技專案計畫之協助工作。
- (5) 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力的業務項目。

而各機關於辦理招標時，應將特定業務範圍之工作，具體明定於招標文件，招標後納入要派契約中，且各機關不得指派派遣勞工從事契約以外之工作。

3. 派遣勞工權益的保障

- (1) 各機關應確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。

- (2) 各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將權益事項訂於要派契約。
- (3) 各機關應於要派契約明定派遣事業單位如有違反勞動法令之罰則。
- (4) 原派遣事業單位因臨時中止要派契約或要派契約期限屆滿而不續約，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，各機關不得要求新派遣事業單位指派原派遣勞工。各機關亦不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位受僱為派遣勞工。
- (5) 各機關與新派遣事業單位另訂定要派契約時，應於契約中明定新派遣事業單位如僱用原機關使用之派遣勞工，並仍在原機關提供勞務時，應要求新派遣事業單位併計其於該機關服務之年資，計算特別休假日數，以保障休假權益。
- (6) 派遣勞工於各機關工作期間之權利義務事項，應本公平原則辦理，並注意其與機關各類人員間之衡平性。
- (7) 各機關應明確其與派遣事業單位間，就派遣勞工權益之相關法律責任，避免於發生爭議或事故時，因權責不明，致損害勞工權益。
- (8) 派遣事業單位如有違反勞動基準法、勞工保險條例等其他相關勞動法令之情事，各機關應檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關實施勞動檢查，並按檢查結果依契約相關規定辦理。另各機關應定期抽訪派遣勞工，瞭解派遣事業單位是否如期依約履行其保障勞工權益的義務。
- (9) 各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，並作為是否與派遣事業單位續約之依據。

4. 派遣勞工的人數

各機關運用派遣勞工人數，原則不得超過 2010 年 1 月 31 日各機關實際進用派遣勞工人數，並由主管機關視所屬機關之業務需要，進行總量管控，並按季調查所運用人數情形，函送行政院人事行政總處備查。

5. 勞動派遣的檢討

- (1) 各機關與派遣事業單位之要派契約到期後，應重新審視該項業務並檢討評估

賡續運用派遣勞工之必要性。

- (2) 各機關應對負責運用勞動派遣業務相關承辦人員，加強勞動權益保障法令之訓練及實務個案經驗傳承，並提升各機關承辦人員勞動權益保障之專業知能。
- (3) 主管機關、經費核撥機關於年度進行中，得訪查或抽查其運用派遣勞工之情形，如發現有不符經費用途、效益不彰、運用不當或其他未依相關規定辦理者，應促請其改善。另外，為瞭解各機關運用情形，行政院人事行政總處得會同勞工委員會、主計處、公共工程委員會等相關機關進行訪查。

（二）派遣勞工人數統計

目前行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數約有 10,715 人（如表 2）。

表 2 行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計表 2012.3.31

(主管部會) 名稱	合計
	運用派遣勞工人數
行政院	7
內政部	626
外交部 (含北美事務協調委員會)	75
國防部	0
財政部	654
教育部	992
法務部	728
經濟部	2,437
交通部	439
蒙藏委員會	1
僑務委員會	20
中央銀行	44
行政院主計總處	22
行政院人事行政總處	5
行政院新聞局	35
行政院衛生署	859

(主管部會) 名稱	合計
	運用派遣勞工人數
行政院環境保護署	44
行政院海岸巡防署	0
國立故宮博物院	4
行政院大陸委員會	1
行政院經濟建設委員會	0
行政院金融監督管理委員會	67
行政院國軍退除役官兵輔導委員會	0
行政院青年輔導委員會	35
行政院原子能委員會	360
行政院國家科學委員會	182
行政院研究發展考核委員會	0
行政院農業委員會	2,782
文化部	180
行政院勞工委員會	32
公平交易委員會	0
行政院公共工程委員會	51
行政院原住民族委員會	10
行政院體育委員會	3
客家委員會	0
中央選舉委員會	0
飛航安全調查委員會	0
國家通訊傳播委員會	20
臺灣省政府	0
福建省政府	0
臺灣省諮議會	0
合計	10,715

資料來源：行政院人事行政總處網站：

<http://web.dgpa.gov.tw/lp.asp?ctNode=1018&CtUnit=105&BaseDSD=7&mp=1>, 2012/6/18。

伍、結語

彈性用人，觀念新穎，立意亦佳，是因應環境變遷，政府用人體系可以有的戰術做法，台灣近年來積極建立一個公平的法制環境，目的即在使政府在享有彈性用人之際，也致力於消除非正式及正式員工之間的差別待遇，進而提升政府服務效能。此二條例草案的研擬即在於增進政府機關的彈性用人空間，其不僅建立政府機關新的人事制度，也增長機關首長的用人權力。在銓敘部舉辦的專家學者座談會中，大多數與會人員普遍肯定政府對於提升定期契約制人員的福利保障用意，惟對於一些議題也有不同的意見討論，尤在聘任人員之配置比率、職務等別、聘任資格、甄選機關、聘期、獎勵、資格之放……等權益保障部份甚多，應考量規定的適當性與合理性，經全面性調查研究後，再確定立法實施；另外，臨時人員及勞動派遣等非典型僱用既存在於政府部門中，則政府應責無旁貸，避免勞工權益受損，未來政府各階層人力的運用將更具彈性與多元化，不再是封閉的保守體系，並能進而提供政府推動績效管理的良好環境。

參考文獻

- Condray, Stephen E. and R. Paul Battaglio, Jr. (2007). A Return to Spoils? Revisting Radical Civil Service Reform in the United States, *Public Administration Review*, 67, 3: 425-435.
- Denhardt, Robert B. and Janet V. Denhardt (2006). *Public Administration: An Action Orientation*. Belmont, C.A.: Thomson Wadsworth.
- 文官制度興革規劃方案（2012, 5）。考試院，台北。
- 活化政府人力資源，健全契約用人制度（2011）。銓敘部書面報告，全國人事行政會議，台北。
- 政府部門彈性用人之一起與台灣現狀之探討（2005, 3）。詹中原，公務人員月刊，第 105 期，p. 1-3，台北。
- 考試院擬定之「聘用人員人事條例」草案對現行公務人員體制影響之研究（2008,

12)。考試院委託開南大學公共事務管理學系研究，台北。

日本勞動派遣現況（2008）。林政諭，台灣勞工，第13期，p. 105-110，台北。

論我國勞動派遣現況、爭議與因應（2008）。莊慶文，台灣總工會第24屆策略委員會第1次會議發言稿，台北。

政府彈性用人制度之探討（2003）。高永光，財團法人國家政策研究基金會國政研究報告，台北。

聘用人員人事條例草案聘用制度對地方政府彈性用人之研究－以苗栗縣地方行政機關為例（2011）。李麗慧，東海大學碩士論文。

行政院人事行政總處網站：

<http://web.dgpa.gov.tw/lp.asp?ctNode=1018&CtUnit=105&BaseDSD=7&mp=1>,
2012/6/18。