

第25期

從日本的「期間業務職員」探討我國契約人員人事制度

李昭賢 銓敘部銓審司副司
長、陳彥宏 銓敘部銓審司科
員



李昭賢 副司長

陳彥宏 科員

“ 借鏡日本靈活彈性的用人制度經驗，整合我國契約人員人事制度法制化，以因應機關特殊需求之補充性或專業性人力。 ”

在瞬息萬變的動態環境裡，組織需能正確瞭解環境變化對組織的影響，靈活採取必要的因應策略。為因應環境的變化，政府組織的人力運用需更具彈性多元，其中契約人員人事制度內涵能夠回應環境需求，且讓人力資源更加靈活，並塑造有利於績效管理的環境。

有關日本政府部門使用非正規^[1]勞動的僱用型態，可追溯至1990年代，受政府再造與行政革新風潮的影響，期望藉精簡組織與縮減公務人力的方式，建立「小而美、小而能」的政府。因此在21世紀初期，日本政府機關除精簡組織外，也為節省人事成本，大幅募集「非常勤職員」。

彈性多元的公務員進用制度

在日本公務員制度中，除傳統經入職考試進用於公部門之未定有任期、全時間服勤（每週勤務時間為38小時45分鐘），並從事核心專門職務的專任人員

外，尚有以彈性且靈活進用之非經入職考試進用職員與非常勤職員，以補充人力的不足。**非經入職考試，為國家和地方政府工作的臨時任用職員**（除正常上班時間內上班者稱為常勤之臨時任用職員外，尚有部分工時或不定時勤務者稱為非常勤之臨時任用職員），此類公務員在服勤時間、任用期限及待遇等與一般公務員有所不同。

取代「逐日雇用職員」的「期間業務職員」

日本公務員制度係採二元制，國家與地方自治團體所屬公務員分屬不同法制規範，分別為《國家公務員法》與《地方公務員法》，國家公務員法與地方公務員法在公務員之雇用制度上亦有所差異。期間業務職員為國家公務員之一，係為改善原已實施的「逐日雇用職員」問題，而導入的新制度。

一、任用期間不確定的逐日雇用職員

在2010年之前的「逐日雇用職員」，為在預定任用期間內每日雇用。因為預定任用期間為一種概念，且未訂定明確任期，導致逐日雇用職員如以日為單位，每日更新其雇用，長期以來並無固定任用期間，導致非常勤職員與常勤職員界線模糊；且因處於不穩定的狀態，隨時可能中斷雇用，進而導致不公平待遇。所以為解決僱用及待遇等問題，依據人事院2009年8月提出逐日雇用職員制度檢討建議，於2010年8月10日公布「期間業務職員」制度，並在同年10月1日開始施行，其與「逐日雇用職員」最大差異在於導入明確的任用期間。

二、僱用與待遇安定的期間業務職員^[2]

期間業務職員是在一定期間內僱用擔任正式職務以外非正式職務人員，僱用期間以一個會計年度為限，擔任臨時需要的職務。採用期間業務職員並不舉辦考試，而是以能力認證及公開招募等替代，藉由面試及各種足以證明其任職能力的方式評定，選用合適人員。任期以雇用之日起至該會計年度的最後一天為止，如任期屆滿時，仍有繼續雇用之需要，可不經公開招募繼續任用，但最多僅可連續2次。勤務時間以每天不超過7小時45分鐘，及每週不超過38小時45分鐘為範圍。

三、靈活的彈性用人制度

期間業務職員是日本公部門為達多元人才進用，以及增加用人彈性的目標，所建構靈活的用人制度之一。日本與我國都是主要以考試方式進用公部門的公務員，但有時因應各種臨時性或需要專門知識人才等特殊情形，或為補充公務員因育兒或介護等情形而暫時無法辦理業務的職缺，需以較彈性方式即時進用公務人力。日本非考試進用人員的分類較為複雜，除因國家與地方不同法制規範，分為國家與地方公務員外，另有依進用依據、任期長短及服勤方式等不同種類方式採用。而其中之一的期間業務職員屬非考試進用公務員，與過去日本僱用之「逐日雇用職員」相較，在進用時有明確的任期，且任期屆滿後可以更新任期續任。

我國現行以契約方式進用之契約人員態樣

我國現非經考試而彈性進用（非正規）人力，包括下列4種人員，茲分述如次：

- 一、**聘用人員**：機關對於「專業性」、「技術性」職務之需求，且現有人力無適合者，以契約定期聘用之人員。
- 二、**約僱人員**：機關無適當人力可擔任相當委任第五職等以下之「臨時性」、「季節性」、「定期性」之簡易工作，以契約方式進用之臨時性人員。
- 三、**臨時人員**：機關非依公務人員法規，且以人事費以外經費自行進用之人員。
- 四、**聘任人員**：機關為延攬科技、研究及文化專業等人才，依學、經歷進用，並訂有聘期之人員。

上述4類人員主要仍為全時工作之人員，似無類似日本的部分工時或不定時勤務的非常勤臨時人員。

未來目標：我國非正規用人制度法制化

我國的契約人員是機關因應特殊需求之補充性或專業性的人力，但該類人員的進用，現或因法規分歧、或因法規位階太低、或因重要事項未以法律規範，導致規範欠周，權益寬嚴不一，造成用人機關管理的困擾，同時亦無類

似日本的部分工時或不定時勤務的非常勤臨時人員，工作類型及彈性仍有參考檢討空間。目前我國已著手研議契約人員人事條例草案，研議如何將以契約進用之人員進行法制規範的整合，未來該法案如能順利完成立法，將可使我國契約人員人事制度之法制化更臻完備。

[1] 考試院（2017）。**考試院106年度考銓業務國外考察日本考察團考察報告**。考試院。頁80，註95「非正規」在我國或稱為「非典型」，係指非經國家考試進用於公部門之人力。

[2] 人事院（未註明）。**期間業務職員制度の概要**。2023年4月13日，取自 https://www.jinji.go.jp/saiyo/jinji_top/ninmen/kikanngyoumugaiyou.pdf 

上一篇

回前頁