

Directorate-General of
Personnel Administration

聘僱人員 管理作業參考手冊



聘僱人員 管理作業參考手冊

壹、常用法規.....	13
中央政府機關總員額法（108.12.31）	14
中央政府機關員額管理辦法（111.10.19）	18
聘用人員聘用條例（61.2.3）	24
聘用人員聘用條例施行細則（108.10.1）	25
行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項（97.1.21）	27
各機關辦理聘用人員登記備查實務作業注意事項（109.5.1）	32
行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法（111.9.13）	36
行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法（111.7.15）	48
各機關學校聘僱人員離職給與辦法（107.8.28）	51
其他涉及聘僱規定之部分法規條文	53
司法院及所屬機關員額管理辦法第2、9、10、16條（102.12.10）	53
原住民族工作權保障法第4條及第5條（104.2.4）	54
公務人員任用法第26、26-1、27、28、36條（111.5.25）	55
醫事人員人事條例第8條及第9條（95.5.17）	57
公務人員留職停薪辦法第9條（110.3.15）	57
各機關職務代理應行注意事項第2、5、7、8、9、10、11點（104.5.29）	58
國籍法第20條（110.12.15）	60
國籍法施行細則第19條（110.5.12）	60
臺灣地區與大陸地區人民關係條例第21條（108.7.24）	61
臺灣地區與大陸地區人民關係條例施行細則第20條（107.5.30）	61
各機關加班費支給要點第2、4、5點（107.4.10）	62
性別工作平等法第3、14、15、16、18、19、21條（111.1.12）	63
公務人員行政中立法第17條（103.11.26）	65
公務人員協會法第51條（95.5.17）	65
公務人員保障法第102條（106.6.14）	65
公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第3條及第7條（104.3.25）	66
公務人員訓練進修法施行細則第26條（103.5.20）	66
行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法第3條及第6條（107.11.19）	67
公務人員安全及衛生防護辦法第2條及第32條（103.1.7）	68
公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法第2條及第12條（110.4.16）	68

貳、重要釋例及常見問題.....	69
一、進用作業	70
(一) 進用依據及身分屬性	70
1、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法中「經專案呈」，於地方機關係指報由各該地方主管機關核准.....	70
2、聘僱人員與用人機關為公法上契約關係，非屬勞動基準法適用對象.....	70
3、各機關進用聘僱人員應以人事費（用人費）可支應者為限.....	71
(二) 員額管理	71
1、聘僱員額管理原則.....	71
2、聘、僱員額比率以分別不超過「職員」預算員額5%為原則.....	72
3、各機關依據「各機關職務代理應行注意事項」僱用擔任職務代理之約僱人員不計入聘僱比例規定計算.....	72
(三) 進用條件	73
1、聘僱人員聘僱用期限應至年滿65歲之當月為止.....	73
2、現職聘僱人員於隔年1月1日屆滿65歲，仍得續聘僱至年滿65歲之當月末日止.....	73
3、各機關於對外公開徵才或招募條件上，不得限制應徵者年齡.....	74
4、聘用人員適用公務人員任用法第28條所定之消極條件，惟國籍事項仍應依國籍法第20條暨其施行細則第19條規定處理.....	74
5、外籍人士在一定範圍內可擔任聘用人員.....	75
6、大陸配偶可否擔任聘僱人員？.....	75
7、港澳居民可否擔任聘用人員？.....	76
8、僑生及其他華裔學生尚無法依聘用人員聘用條例規定擔任政府機關全職聘用人員.....	77
9、聘僱人員經判處有期徒刑確定，而未受緩刑宣告，如經准許得聲請易服社會勞動，得暫毋須終止契約.....	78
10、聘僱人員是否具公務人員任用法第28條不得為公務人員相關情事，由用人機關負責調查.....	79
11、各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）之知能條件，不應低於聘僱法規所列條件.....	79

12、「聘用人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表」 所具專門知能條件之認定.....	79
13、約僱人員進用是否限定科系，由用人機關本權責處理.....	80
14、公立或立案之私立大學、獨立學院、二年制專科學校一年級肄業或 五年制專科學校四年級肄業持有證明文件者，以約僱人員進用時， 得視同高級中等學校畢業.....	80
15、取得丙級技術士證後，曾從事工作經驗5年以上，以約僱人員 進用時，得視同具有相當「分類職位公務人員三等」之約僱人員 應具之知能條件，惟不得以相同之工作經驗，再重複採計為具備 學歷以外工作經驗條件之依據.....	80
16、「入學大學同等學力認定標準」及「入學專科學校同等學力認定 標準」規定，係以報考更高學歷入學考試之資格認定為目的， 無法直接據以作為認定是否具備聘僱人員應具資格條件.....	81
(四) 進用程序.....	81
★公開甄選.....	82
1、約僱人員甄選過程應公開透明.....	82
2、聘僱人員公開甄選規定及處理方式.....	82
3、公開甄選聘僱人員除法有明文規定，不得限制應徵者年齡.....	82
4、月支報酬未達4萬元須公開揭示或告知.....	82
5、現職聘僱人員【占聘僱預算員額，以年度契約定期聘（僱）用之 人員】之改聘（僱），得免經公開甄選，並由機關秉公正原則 辦理.....	83
6、聘用人員職務出缺不得免經公開甄選，逕由機關現職約僱人員進用	83
7、A職缺聘(僱)職代，得免經公開甄選改聘(僱)為同機關B職缺職代， 惟僅限同屬職代性質之聘（僱）職務.....	84
8、留職停薪人員因代理事由變更或同一事由惟期限延長，致原預定 聘僱期限須予延長，經機關審酌擬續聘僱原聘僱人員代理所遺業 務，得免經公開甄選；惟新聘人員仍應採公開甄選方式辦理。.....	84

9、進用聘僱人員時，得否比照公務人員陞遷法施行細則第3條第3項 規定增列候補名額，由機關本權責妥處.....	85
10、聘僱人員甄選通知及方式，係由各機關視其業務屬性、用人需求， 本權責辦理.....	85
★迴避進用.....	86
1、聘僱人員迴避聘（僱）用規定之處理方式.....	86
2、機關首長接任前已聘（僱）用之人員，如與現任首長具有配偶及三 親等以內血親、姻親之親屬關係，再予續聘（僱）時仍應受迴避任 用規定之限制.....	87
3、公立醫療機構首長接任前已進用之聘用（契約）住院醫師，如與現 任首長具有配偶及三親等以內血親、姻親之親屬關係，於年度續聘 時得否排除適用迴避任用及利益衝突迴避規定.....	88
4、各機關長官進用聘僱人員是否均受迴避任用限制之規定.....	89
★人事凍結.....	90
1、機關首長退休案核定之日至離職日期間，辦理聘用人員續聘作業 規定.....	90
2、請假之公務人員於公務人員任用法第26條之1規定各機關首長不得任 用或遷調人員期間，接續留職停薪，該職務原聘僱之職務代理人得 接續留職停薪期間續聘（僱）至原機關首長離職之前1日止.....	90
3、各機關聘（僱）用計畫書（表）之核定權限，須受公務人員任用法 第26條之1第1項第6款規範限制.....	91
4、代理機關首長得以「原人原職務」形式續聘僱現職聘僱人員至代理 結束之日止.....	91
5、原提列各項考試之職缺未獲分配錄取人員，如經分發機關同意再列 入其他公務人員相關考試任用計畫者，於機關首長不得任用或遷調 人員期間，仍得以「原人原職務」方式續聘僱至原首長離職之日止	92
6、機關首長退休案核定前已完成聘用人員公開甄選程序並行文通知當 事人，惟到職日為機關首長退休案核定後者，得不受公務人員任用 法第26條之1規定之限制.....	92

★借調兼職改任	93
1、聘用人員不宜借調至他機關	93
2、約僱工作經驗不宜直接逕予採計為聘用人員之專門知能條件進而改任	93
3、聘僱人員除屬公務員服務法適用對象，亦受聘僱契約所定義務之限制，如有違反，自得按其情節輕重依規定予以處分	94
4、約用人員轉任聘僱人員後，原任約用人員之年資併計聘僱人員報酬、休假及離職儲金等事宜	94
(五) 聘(僱)用計畫書(表)、聘(僱)用名冊	96
1、各機關應於聘用人員到職後1個月內列冊送銓敘部登記備查	96
2、各機關送銓敘部辦理聘用人員登記備查作業有關注意事項	96
3、各機關依各機關職務代理應行注意事項辦理聘用人員登記備查作業之注意事項	97
4、各機關擬訂聘(僱)用計畫書(表)報核作業之注意事項	97
5、聘僱案件作業簡化措施	98
(六) 契約	101
1、各機關進用聘用人員所負離職後利益迴避及保守職務機密等義務如須較公務員服務法更為嚴謹，請於聘用契約訂定	101
2、工作權益保障相關事宜應於契約中明定	101
二、工作內容	102
1、聘僱人員擔任工作內容，除相關業務法令有明文禁止不得由聘僱人員辦理之規定，尚非不得從事與公權力行使相涉之業務	102
2、聘僱人員於契約所定工作項目內辦理機關職掌事項而須對外行為者，得依其組織及業務法令行使職權並以機關名義對外行文	102
3、除機關組織法律另有規定外，聘用人員不得擔任或兼任各機關組織法規(含編制表)定有職稱及官等職等之職務	102
4、主管機關與約僱人員簽訂之僱用契約，其工作內容不應逾越僱用計畫表所訂範圍	103

三、報酬及加班費	103
1、調整服務於山僻、離島地區聘僱人員酬金薪點折合率之授權規定 .. 103	
2、有關聘僱人員溢領報酬之參考處理原則	105
3、聘僱人員不適用公務人員俸給法晉級加薪之規定	105
4、薦任以下人員留職停薪所遺業務以聘僱人員辦理時，其聘僱人員報酬支給方式	106
5、聘僱人員具備之資格條件，如較聘（僱）用計畫書（表）高，或於聘僱期間取得較高學歷等資格條件，能否調整其報酬薪點？	106
6、擔任聘僱人員前之相關工作經驗年資僅作為聘僱用機關認定報酬標準考量因素之一，其相關工作年資無採計與否問題	107
7、是否均應自所聘職務等級最低薪點支薪？	107
8、聘僱起訖日如遇非上班日，機關應依契約所定僱用期間給予報酬 .. 107	
9、聘僱人員違反國籍法第20條第1項規定，經機關予以解聘僱者，仍宜發給任職期間薪資	108
10、聘僱人員每小時加班費計算方式及加班時數上限規定	108
11、聘僱人員死亡當月之報酬，按全月發給	109
四、給假	109
1、聘僱人員逾規定期限之連續請假，期間遇有例假日者，不予扣除 .. 109	
2、聘僱人員慰勞假補助費之發給	109
3、聘僱人員如因機關疏失致核給慰勞假有誤，權益補救規定	110
4、聘僱人員給假規定及請生理假無需提出醫師診斷證明	110
5、自111年1月1日起，聘僱人員慰勞假年資採計事宜	111
6、聘僱人員休假年資銜接認定	111
7、聘僱人員年資中斷後再受聘（僱），慰勞假計算規定	112
8、聘僱人員年資中斷時，其事病假計算規定	113
9、聘僱人員自費參加健康檢查得每2年1次給予公假1天	113
10、聘僱人員非屬勞動基準法適用對象，無勞動節放假補假問題	113
五、考核獎懲	114
1、各機關應於每年12月底前辦理約僱人員考核作業	114
2、機關辦理聘用人員年終考核並作為續聘與否之準據者，其考核作業宜於年度終了前完成	114

六、留職停薪	114
1、聘僱人員不適用公務人員留職停薪辦法	114
2、聘僱人員申請育嬰、應徵（召）入伍或補充兵役留職停薪之規定 ..	115
3、聘僱人員育嬰留職停薪期間所遺業務，得再進用聘僱人員	115
七、離職及離職儲金	115
1、機關首長對所屬公務人員之辭職申請，現行法規未明文規定，其辭 職並無危害國家安全之虞，且法律、契約並無其他規定或訂定者， 機關首長不宜拒絕	115
2、聘僱人員無發給資遣費之依據	116
3、聘用人員轉任公務人員辦理退休，其服務年資採計方式	116
4、依聘用人員聘用條例進用之聘用人員因無法勝任工作遭用人單位 解聘，是否屬非自願離職，應就個案事實認定之	116
5、約僱人員改以聘用人員聘用，其原任約僱人員期間公、自提儲金 本息准予移轉列帳管理	117
6、聘僱人員隨同業務移撥至其他機關後，其原任職期間所繳聘僱離職 儲金，可逕移該機關續辦	117
7、約僱人員倘仍在職，惟已無薪資可供扣繳自提儲金，繳付儲金之 規定	117
8、年終考核考列丁等及依規定不予續聘者，得發給公、自提儲金 本息	118
9、約僱人員於契約期滿後，改以臨時約僱人員僱用，應發給其原任 約僱人員期間提存之公、自提儲金本息	119
10、依聘用人員聘用條例聘用之聘用人員，於改任該機關約僱人員時， 不得僅發還個人自提儲金本息	119
11、各機關學校擔任短期職務代理人之聘僱人員，應依規定提繳離職 儲金	119
12、聘僱人員自提6%退休金是否具強制性	120
13、聘僱人員於契約終止離職一段時間後，復經同一機關以聘僱人員 僱用者，其原提撥之公、自提離職儲金本息應先結清發給	120

14、已依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】領取公、自提儲金本息者，不得繳回其已領取之公提儲金本息.....	121
15、約僱人員於育嬰留職停薪期間，不得提存公、自提離職儲金.....	121
16、各機關聘僱人員於受聘僱期間違反契約所定義務，僅得發給自提儲金本息相關事宜規定.....	121
17、聘僱人員107年6月30日以前已提繳之公、自提離職儲金申請發還之請求權時效.....	122
18、聘僱人員於聘僱期間自殺死亡給與相關事宜.....	122
19、各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第3條對於公、自提儲金之計算方式.....	123
20、各機關學校聘僱人員離職給與辦法（以下簡稱給與辦法）之公提儲金得否為強制執行扣押之標的.....	123
21、聘僱人員公、自提離職儲金本息得否比照公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第69條規定，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的.....	124
八、撫慰金.....	124
1、聘僱人員在聘僱期間意外死亡者，得酌給撫慰金.....	124
2、聘用人員於約聘期間病故或因公死亡，其遺族領取撫慰金之領受順序及請領時效適用規定.....	125
3、在臺灣地區無遺族之聘僱人員在職死亡後，其居住大陸地區之遺族不得請領撫慰金規定.....	125
4、自殺死亡之聘僱人員，其遺族辦理撫慰之規定.....	126
5、聘僱人員在職期間亡故，發給殮葬補助之規定.....	126
九、職務代理.....	127
1、各機關依「各機關職務代理應行注意事項」聘僱人員之授權規定.....	127
2、自各機關職務代理應行注意事項94年及96年修正後，各機關職務代理得依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法、聘用人員聘用條例進用.....	128

- 3、依公務人員留職停薪辦法、各機關職務代理應行注意事項約聘僱人員之核定權責機關及相關作業一覽表..... 128
- 4、各機關現職公務人員請假未達1個月，尚不得併計接續奉准留職停薪達1個月以上或併計留職停薪期間達1個月，依各機關職務代理應行注意事項規定聘僱人員..... 129
- 5、聘僱人員應徵（召）入伍或補充兵役所遺業務得再進用聘僱人員代理..... 130
- 6、公務人員考試錄取人員於實務訓練期間請產前假、娩假及基礎訓練公假期間連續達1個月以上，得比照「各機關職務代理應行注意事項」之規定，進用約僱人員代理其所遺業務..... 130
- 7、各級公立學校、公立托兒所編制僅置護士（或護理師）1人請假得約聘僱人員辦理..... 131
- 8、附設進修學校之公立學校，編制置護理師（或護士）職務且現職護理人員2人，如須分別配置於日、夜間執勤，其中1人有請假等非出缺情形未達1個月，得約聘僱人員辦理..... 131
- 9、公立學校約僱護理人員請假，放寬得再進用具有該專業法規所定資格之約僱人員辦理其所遺業務。..... 132
- 10、各機關於預算員額內依聘用人員聘用條例或行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法，以年度契約定期聘（僱）之人員，於請娩假期間所遺業務，如機關現職人員確實無法代理，放寬得再進用聘僱人員代理其職務..... 132
- 11、各機關於預算員額內依聘用人員聘用條例或行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法，以年度契約定期聘（僱）之人員，於因安胎事由請假及請流產假期間所遺業務，如機關現職人員確實無法代理，放寬得再進用聘僱人員代理其職務..... 133
- 12、依公務人員留職停薪辦法或各機關職務代理應行注意事項規定所進用之聘僱職務代理人員，於育嬰留職停薪期間者，如機關確實無法指定現職人員代理，得再進用聘用或約僱人員辦理其所遺業務..... 133

13、公務人員請畢相關假別並接續於例假日後，賡續辦理育嬰留職停薪，得將其職務之代理情形視為連續，由原進用之職務代理人繼續代理.....	133
14、關於各機關經列入公務人員相關考試任用計畫之現缺職務，該職務原約聘僱人員解聘僱時點.....	134
15、職務代理人依規定離職是否符合非自願離職之認定.....	134
16、主管職務不得聘僱人員辦理，爰無支領主管職務加給之疑義.....	134
17、各機關聘僱人員擔任職務代理工作之公開甄選規定.....	135
18、各機關醫事職務出缺，倘因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情嚴峻因素，無法如期辦理公開甄選，致未能及時遴員遞補，其已依各機關職務代理應行注意事項聘僱人員辦理所遺業務者，得適度放寬延長代理期限.....	135
19、機關職務出缺得否免報經分發機關同意聘僱人員之規定.....	136
20、未依各機關職務代理應行注意事項規定所僱用之約僱人員，如確有工作事實，不可歸責於當事人，已支給之代理酬金得免予追繳.....	136
21、職務代理人在代理期間因公死亡，准酌發給殮葬補助費.....	136
十、其他權利義務事項.....	136
1、聘僱人員不續聘之預告期間，應視契約內容而定.....	136
2、聘僱人員是否適用行政院及所屬機關學校公務人員訓練進修實施辦法？.....	137
3、聘僱人員準用公務人員行政中立法.....	137
4、聘僱人員報支差旅費及適用國民旅遊卡之規定.....	137
5、聘僱人員依規定發給執行職務意外傷亡慰問金.....	138
6、聘僱人員依規定發給年終工作獎金.....	138
7、聘僱權益爭議救濟途徑.....	138
8、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之約僱人員，因專案考核解僱，應循確認訴訟救濟.....	139
9、聘用人員執行職務之相關防護措施應依公務人員安全及衛生防護辦法規定辦理.....	139
10、聘僱人員得加入服務機關之公務人員協會.....	140

參、常見錯誤事項及案例分享.....	141
肆、附錄.....	149
一、聘僱人員運用基本作業流程圖	150
二、聘僱人員人事管理及相關權益規範重點比較表	151
三、聘（用）計畫書（表）知能條件認定標準	154





壹

常用法規

中央政府機關總員額法

中華民國99年2月3日總統華總一義字第09900024191號令制定公布全文11條；施行日期，由行政院會同考試院定之

中華民國99年3月18日行政院院授人力字第09900613781號令、考試院考臺組貳一字第09900018551號令會同發布定自99年4月1日施行

中華民國108年12月31日總統華總一義字第10800142781號令公布修正第3條、第4條及第11條，自公布日施行

- 第 1 條 為管理中央政府機關員額，增進員額調配彈性，提升用人效能，特制定本法。
- 第 2 條 本法適用於一級機關及所屬各級機關（以下簡稱機關）。
- 前項所稱一級機關如下：
- 一、行政院。
 - 二、立法院。
 - 三、司法院。
 - 四、考試院。
 - 五、監察院。
- 一級機關所屬之各級機關，依其層級，稱為二級機關、三級機關、四級機關。
- 本法於總統府及國家安全會議準用之。
- 第 3 條 本法所稱員額，分為下列五類：
- 一、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。但不包括第三類至第五類員額、公立學校教職員及公立醫院職員。
 - 二、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）。但不包括第三類及第四類員額。
 - 三、第三類：司法院及所屬機關職員（含法警）、聘僱人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）。
 - 四、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）。
 - 五、第五類：警察、消防及海岸巡防機關職（警）員。
- 前項員額，不包括軍職人員。

- 第 4 條 機關員額總數最高限為十六萬零九百人。
- 第一類人員員額最高為七萬四千六百人，第二類人員員額最高為四萬零一百人，第三類人員員額最高為一萬五千人，第四類人員員額最高為六千九百人，第五類人員員額最高為二萬四千三百人。
- 本法施行後，行政院人事主管機關或單位每四年應檢討分析中央政府總員額狀況，釐定合理精簡員額數，於總預算案中向立法院提出報告。
- 本法施行後，因組織改制或地方政府業務移撥中央，中央機關所增加原非適用本法之員額，不受本法規定員額高限限制。
- 因應國家政治經濟環境變遷，或處理突發、特殊或新興之重大事務，行政院於徵詢一級機關後，得在第一項員額總數最高限之下彈性調整各類人員員額最高限。但第二項所定第三類人員員額最高限不得調降。
- 第 5 條 司法院以外各一級機關及所屬各級機關員額配置，依以下方式辦理：
- 一、各一級機關及所屬各級機關配置員額之總數，由行政院在前條第二項所定各類人員員額最高限內，徵詢一級機關後定之。
 - 二、各二級機關及所屬各級機關配置員額之總數，由該管一級機關就前款分配之總數定之。
 - 三、各三級以下機關配置之員額數，由該管二級機關擬訂，報請一級機關就前款分配之總數定之。
- 司法院及所屬機關配置之員額數，由該院就前條第二項第三類員額最高限內定之。
- 各機關應將實際員額數及人力類型，編入年度總預算案。年度中機關改隸、整併或調整之員額，應報請該管一級機關核定之。
- 第二條第四項準用機關各年度員額數及人力類型，應會商行政院後編入年度總預算案。
- 第 6 條 機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依公務人員任用法第六條規定，就其職責程度、業務性質及機關層級，依職務列等表，妥適配置各官等職等之人員，訂定編制表。
- 前項編制表，其有關考銓業務事項，不得牴觸考銓法規，並應函送考試院核備。
- 本法施行後，除本法、各機關組織法規及編制表外，不得以作用法或其他法規規定機關之員額。

第 7 條 機關業務移撥其他機關或地方政府，現職人員應隨同業務移撥或依相關規定辦理退休、資遣。

機關改制為法人型態或民營化時，現職人員應隨同業務移轉，原機關公務人員不願隨同移轉者，由主管機關協助安置或於機關改制之日，依相關規定辦理退休、資遣。

前二項應隨同業務移撥、移轉之人員，應依公務人員任用法、公務人員保障法及相關法規等處理現職人員之權益問題。

依第一項及第二項規定應精簡之員額，得由一級機關於精簡員額最高百分之二十範圍內，配合次年度預算審查核定分配予該管二級機關運用。

第 8 條 各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相關法令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。

機關新增業務時，應先就所掌理業務實際需要及消長情形，調整現有人力之配置；有下列情形之一者，其員額應予裁減或移撥其他機關：

一、機關或內部單位裁撤或簡併。

二、業務及功能萎縮。

三、現有業務由民間或地方辦理較有效率或便利。

四、完成國家重大建設、專案業務或計畫等階段性任務。

五、實施組織及員額評鑑所為裁減或調整移撥員額之決議。

六、實施分層負責、逐級授權，或推動業務資訊化、委任、委託、外包及運用社會資源節餘之人力。

七、其他因政策或業務需要須為裁減或調整移撥之情事。

一級機關每兩年應評鑑所屬二級機關員額總數之合理性；二級機關每兩年應評鑑所屬三級機關員額總數之合理性。員額合理性之檢討，應特別著重機關策略和業務狀況配合程度。評鑑結果可要求員額應予裁減或移撥其他機關，移撥員額時，現職人員不得拒絕，但得依相關規定辦理退休、資遣。

前項員額評鑑，應本獨立專業原則，由一級機關或二級機關指派高級職員及遴聘學者專家，以任務編組方式為之。

移撥人員，應由受撥機關或有關主管機關實施專長轉換訓練。

裁減人員，必要時得由有關主管機關提供轉業訓練。

- 第 9 條 行政院應指定專責機關或單位，掌理各機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項；其員額管理、第二條第四項準用機關準用本法之範圍及其他相關事項之辦法，由行政院定之。
- 司法院及所屬機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項，由司法院參照前項規定辦理，並函知行政院指定之專責機關或單位。
- 第 10 條 為增進人力精簡之效果，行政院得不定期採取具有時限性之人員優惠離職措施，並應以自願申請方式進行；其辦法，由行政院定之。
- 第 11 條 本法施行日期，由行政院會同考試院定之。
- 本法修正條文自公布日施行。

中央政府機關員額管理辦法

中華民國99年3月30日行政院授人力字第09900615641號令訂定發布全文26條；並自99年4月1日施行

中華民國101年2月3日行政院院臺規字第1010122318號公告第2條、第7條第2項、第12條第4項所列屬「行政院人事行政局」之權責事項，自101年2月6日起改由「行政院人事行政總處」管轄；第7條第2項所列屬「行政院主計處」之權責事項，自101年2月6日起改由「行政院主計總處」管轄

中華民國111年10月19日行政院授人組字第11120014761號令修正發布第2條、第7條、第9條、第12條、第23條、第25條、第26條條文，自發布日施行

- 第 1 條 本辦法依中央政府機關總員額法（以下簡稱本法）第九條第一項規定訂定之。
- 第 2 條 中央政府各機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項之專責機關為行政院人事行政總處。
- 第 3 條 本辦法之適用範圍，不包括司法院及其所屬機關、行政院所屬國營事業機構。
- 第 4 條 本法所稱人力類型，係於中央政府總預算案以公務預算或非營業特種基金編列預算員額之職員、警察、法警、駐衛警察、工友、技工、駕駛、聘用人員、約僱人員及駐外雇員。
- 第 5 條 本法準用機關得視業務需要，準用本法第五條第一項、第六條至第八條及第十條之規定。
- 第 6 條 各機關因業務推動所需之預算員額，應本摶節原則，考量施政優先順序、實際業務消長、組織設置情形及機關人事費或用人費可支應程度，核實配置。
- 第 7 條 各一級機關及所屬各級機關配置年度預算員額之總數，應以前一年度各人力類型配置預算員額總數為基準，考量下列各款因素，由行政院徵詢一級機關後定之：
- 一、行政院核定年度歲出概算額度內辦理各項施政計畫之優先緩急，與機關新增業務時，就所掌理業務消長情形及實際需要，調整現有人力配置情形。
 - 二、依本法第七條第一項及第二項、第八條第二項規定，預算員額應予以精簡或裁減情形。

三、各機關經列管出缺不補預算員額之缺額情形。

四、員額評鑑結論之執行情形。

五、前一年度預算員額調整情形。

六、其他有關人力進用時程、須具備專長條件、原已配置預算員額進用及運用等涉及預算員額配置之情形。

各一級機關應於前項獲配年度預算員額總數內，依機關層級及人力類型，辦理所屬各級機關年度預算員額分配作業，並應於前項年度預算員額總數確定後一個月內，將分配結果函送行政院人事行政總處彙整，並由該總處彙送行政院主計總處編入年度總預算案。

第 8 條 為增進員額管理彈性，各二級機關得審酌所屬三級以下機關業務特性，有符合下列情形之一者，報請該管一級機關核定後，實施跨機關員額總量管理：

一、職掌業務或管轄事務屬性相同或相近。

二、管轄事務不同，而轄區相同，且人力性質可相互調任運用。

三、業務具有高度協調聯繫關係，或基於業務共同目的之達成，在業務上得分工辦理。

四、配合政策或組織調整需要，跨機關統籌運用人力較具效益。

依前項規定實施跨機關總量管理者，得於該二級機關及其所屬各級機關年度預算員額總數額度內，決定年度預算員額配置數。

第 9 條 各機關有下列各款情形之一者，不得增加年度預算員額：

一、非屬因應新設機關、執行各一級機關核定新增重大專案計畫或業務之人力需求。

二、所需預算員額，經檢討該機關現有業務優先緩急調整、資訊化、行政程序簡化、去任務化、地方化、法人化或委外化等方式，可由原配置人力調整運用。

三、具延續性中長程業務之人力需求，可循環運用前一階段已配置之人力。

四、各機關職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員預算員額缺額總數逾其預算員額總數百分之五。但一級單位主管以上人員、機要人員、依法規保留職缺、留職停薪人員、列管考試分發及遞補中之職缺，不計入上開缺額總數。

五、各機關列管出缺不補之職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員預算員額，經檢討可調整支應新增業務者。

各機關因安置其他機關現有人員，而增加配置預算員額者，不受前項規定之限制；所增預算員額並應列管為出缺不補。

第 10 條 各機關有本法第七條第一項及第二項、第八條第二項規定情形者，應核實減少年度預算員額，或列管為出缺不補。

第 11 條 各機關於第七條第二項獲配年度預算員額內，應依下列原則，合理配置業務單位及輔助單位人力：

一、先充實業務單位所需人力，再妥適配置輔助單位人力。

二、輔助單位所需人力，應於組織法令規定編制範圍內，依業務繁簡、機關層級及規模等因素核實配置。

三、各機關應適時檢討輔助單位人力配置及運用情形；經檢討有節餘人力者，應配合減列預算員額、列管為出缺不補或調整為業務單位人力。

第 12 條 二級以下機關於年度中須調整預算員額配置時，除因機關改隸、整併或調整之預算員額者外，由該二級機關就所掌理業務消長情形及實際需要，於原配置各該人力類型預算員額額度內核定之。一級機關於年度中須調整預算員額配置時，由該管一級機關於原配置各該人力類型預算員額總數核定之。

各機關因改隸、整併或調整之預算員額，應報請該管一級機關核定。

各機關依前三項規定調整之預算員額，核定機關應於核定时並函知行政院人事行政總處。

第 13 條 各機關因業務移撥其他機關，其預算員額之調整原則如下：

一、職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員：

(一) 以原機關業務移撥時預算員額為基礎，扣除因業務萎縮及辦理優惠退離應精簡之預算員額數，隨同業務移撥。

(二) 原機關輔助單位人員，應參照業務單位移撥人數，按其比例隨同移撥。

二、駐衛警察、工友、技工及駕駛：以業務移撥時在職人數為基礎，依職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員移撥人數，按其比例辦理移撥。

第 14 條 各機關因機關裁撤（併）、組織變更或業務緊縮，而須精簡人員時，依行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法（以下簡稱優退辦法）辦理優惠退離措施，其每次精簡預算員額不得低於現有員額百分之四或一百人。

機關首長、副首長、幕僚長或一級單位正、副主管不適用優退辦法。但常務之首長因機關裁撤（併）或常務之副首長、幕僚長或一級單位正、副主管因機關裁撤（併）或職務裁併者，不在此限；其精簡之職缺均予註銷，不得再行遞補或代理，並相對減列該機關預算員額。

前項以外人員辦理優惠退離所遺職缺，該機關預算員額應相對減列，除工友、技工、駕駛、駐衛警察、聘用人員及約僱人員外，各機關並得於各該優惠退離之職缺二分之一範圍內，再行遞補或進用人員。

依臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例改隸之機關及地區辦公室，經辦理優惠退離之人員，其精簡之職缺均予註銷，不得再行遞補或進用人員，並相對減列預算員額。

實施優惠退離之機關，五年內該機關預算員額不得增加。但有業務特殊需要者，不在此限。

第 15 條 各一級機關、二級機關（以下稱評鑑機關）對所屬機關之員額評鑑，依下列方式辦理：

一、一級機關每兩年應評鑑所屬二級機關人力之工作狀況及員額總數合理性，並應著重機關整體策略與未來業務發展狀況之配合程度。

二、二級機關每兩年應評鑑所屬機關人力之工作狀況及員額總數合理性，並應著重機關整體策略與未來業務發展狀況之配合程度。

第 16 條 評鑑機關應本自我管理及專業原則，定期辦理所屬機關員額評鑑，並由下列人員組成評鑑小組為之：

一、一級機關：本機關代表、相關機關代表及遴聘學者專家。

二、二級機關：上級機關代表、本機關代表、相關機關代表及遴聘學者專家。

前項機關代表及學者專家，以具備人力資源管理或受評機關業務職掌相關之專長領域為原則。

第一項學者專家人數，以不少於三分之一為原則。

第 17 條 評鑑機關應於辦理評鑑前，訂定評鑑計畫，並送受評機關。

前項評鑑計畫內容，應載明下列事項：

一、評鑑目的。

二、評鑑重點。

三、評鑑成員。

四、評鑑期程。

五、評鑑方式。

六、評鑑程序。

七、其他有關事項。

前項評鑑重點，應包括組織、業務、人力、財務、工作方法與流程及其他等項目。

受評機關應於評鑑十日前，提出受評書面報告送評鑑機關分送評鑑小組人員先行審閱。

第 18 條 評鑑小組完成評鑑後三個月內，依評鑑重點進行會商，並提出評鑑結論，經評鑑機關核定後，送受評機關據以執行。

前項二級機關所作評鑑結論，並應送一級機關備查。

經評鑑認有現職工作不適任者，受評機關應依相關法令採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等措施。

第 19 條 受評機關應依評鑑結論所定執行期間內完成各項建議事項，每半年並將執行情形送評鑑機關核定。評鑑機關應依評鑑結論各項建議之執行情形，核予同意解除列管、自行列管或繼續追蹤列管之管考，並作為預算員額調整之依據。

評鑑機關對受評機關未依評鑑結論所定期限完成者，除已同意展延完成期限或另為適當處理外，應追究受評機關相關人員行政責任。

第 20 條 評鑑機關辦理員額評鑑所需經費，由各該機關年度相關經費項下勻支。

第 21 條 各機關依本法第六條規定訂定編制表時，一級機關之編制表，由該一級機關訂定發布；二級以下機關之編制表，由二級機關擬訂，經一級機關核定後發布。其修正或廢止時，亦同。

前項編制表之訂定、修正或廢止，經發布後，應由各該一級機關送考試院核備。

第 22 條 各機關編制員額應依下列原則核實訂定：

一、編制員額總數，應以該機關配置職員、警察及法警之預算員額數為基礎，考量機關業務消長趨勢，核實訂定。

二、機關各職務之職稱、官職等及員額，應依職責程度、業務性質及機關層次等因素，於編制員額總數範圍內，依機關所適用之職務列等表、各機關職稱及官等職等員額配置準則等相關規定，核實訂定。

三、機關首長、副首長、政務職務及幕僚長等職稱、官職等或員額，應依該機關組織法規規定訂定。

第 23 條 各機關聘用人員與約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：

一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性、事務性及簡易性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。

二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。

三、不得以續聘僱為考量，延長計畫期程或另訂性質相似之新計畫。

四、機關未列管出缺不補之聘用人員及約僱人員出缺時，應依法規規定之進用程序，檢討進用其他所屬機關列管出缺不補且具所須專門知能條件之聘用人員及約僱人員。

五、各機關聘用人員及約僱人員應確實辦理原核定計畫所列擔任工作內容，不得逕自調整移作他用或借調至其他機關。

第 24 條 依各機關學校團駐警衛警察設置管理辦法進用之駐衛警察，除環境確屬特殊，經行政院核准繼續進用者外，均應檢討委託民間保全業務辦理或改採其他替代措施，現有駐衛警察預算員額應列管為出缺不補。

第 25 條 各機關工友、技工及駕駛之員額管理原則如下：

一、各機關非超額工友、技工及駕駛缺額之進用，應由本機關工友、技工及駕駛轉化或其他機關工友、技工及駕駛移撥，除行政院另有規定外，不得以新僱方式辦理。其經行政院核定為超額工友、技工及駕駛之預算員額，應列管為出缺不補，並配合年度預算編列核實減列。

二、各機關應將其事務性工作積極採取廣泛使用現代化事務機具、推動業務資訊化、簡化流程、擴大外包、運用志工、替代役等人力，及全面推行職員自我服務等替代措施辦理，並鼓勵現有工友、技工及駕駛提早退離及有效運用其人力。

第 26 條 本辦法自中華民國九十九年四月一日施行。

本辦法修正條文自發布日施行。

聘用人員聘用條例

中華民國58年4月28日總統令制定公布
全文10條
中華民國61年2月3日總統令修正公布
第6條條文

- 第 1 條 本條例依公務人員任用法第二十一條之規定制定之。
- 第 2 條 各機關應業務需要，定期聘用人員，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他法律之規定。
- 第 3 條 本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同。
- 第 4 條 聘用契約應記載左列事項：
一、約聘期間。
二、約聘報酬。
三、業務內容及預定完成期限。
四、受聘人違背義務時應負之責任。
- 第 5 條 聘用人員之約聘期間，有左列情形之一者，得予續聘：
一、原定約聘期間少於預定完成期限者。
二、因業務計畫變更或因不可抗力之事由，致預定完成期限必須延長者。
- 第 6 條 聘用人員不適用俸給法、退休法及撫卹法之規定；其在約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫慰金。
- 第 7 條 聘用人員不適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務之名稱，並不得兼任有職等之職務。
各機關法定主管職位，不得以聘用人員充任之。
- 第 8 條 各機關聘用人員不合本條例規定者，其所支經費，審計機關應不予核銷。
- 第 9 條 本條例施行細則，由考試院定之。
- 第 10 條 本條例自公布日施行。

聘用人員聘用條例施行細則

中華民國58年8月12日考試院（58）考
台秘一字第1694號令訂定發布全文9條
中華民國60年12月22日考試院（60）
考台秘一字第2641號令修正發布第8條
條文
中華民國71年7月15日考試院（71）考
台秘議字第2601號令修正發布第1、3
條各款款次數字及第9條條文
中華民國96年6月23日考試院考臺組貳
二字第09600043841號令修正發布第3
條條文
中華民國108年10月1日考試院考臺組
貳二字第10800078141號令修正發布第
6條條文

- 第 1 條 本細則依聘用人員聘用條例第九條規定訂定之。
- 第 2 條 本條例第二條所稱應業務需要，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限。
- 第 3 條 本條例第三條所稱專業或技術人員，指所具專門知能堪任前條各項工作者而言。其約聘應經主管機關核准。所稱列冊送銓敘部，應將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬；連同履歷表，分別造填二份，於到職後一個月內，送銓敘部登記備查。
前項主管機關為：
一、總統府。
二、國家安全會議。
三、行政院。
四、立法院。
五、司法院。
六、考試院。
七、監察院。
- 第 4 條 聘用人員約聘期間，得以業務預定完成期限為準；其依本條例第五條之規定續聘者，應經主管機關核准，並通知銓敘部。
- 第 5 條 本條例第四條所稱聘用契約，應由聘用機關以副本送存主管機關。
- 第 6 條 本條例第六條所稱酌給撫慰金，依下列規定發給：
一、病故者：按聘用人員約聘報酬發給十三又二分之一個月之一次給與。

二、因公死亡者：按聘用人員約聘報酬發給二十七個月之一次給與。

前項第二款因公死亡之情事比照公務人員退休資遣撫卹法及其相關規定，事由及因果關係之認定於遇有疑義時，各機關應延聘相關領域之學者或專家，組成專案審查小組審認之。

撫慰金之遺族領受方式，比照勞工退休金條例遺屬請領退休金規定辦理。

無遺族且無遺囑指定領受人者，得由原服務機關先行具領，辦理喪葬事宜，如有賸餘，歸屬公庫。

聘用人員依法令留職停薪期間病故者，得依本條規定辦理。

- 第 7 條 聘用人員旅居國外者，得參酌國外出差旅費規則之標準，核給往返旅費。
- 第 8 條 各機關現職人員不得以契約聘用，亦不得接受其他機關之約聘職務。
- 第 9 條 本細則自發布之日施行。

行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項

中華民國59年10月24日行政院台(59)人政貳字14494號令訂頒
 中華民國61年11月18日行政院台(61)院人政貳字40549號令修正
 中華民國68年11月21日行政院台(68)人政貳字26318號函修正
 中華民國72年3月23日行政院台(72)人政貳字5754號函修正
 中華民國97年1月21日行政院院授人力字第0970000936號函修正附表一

- 一、各機關聘用人員應依聘用條例施行細則第二條規定，以所任工作非本機關現有人員所能擔任者為限。除機關組織法規另有規定者外，其員額以不超過該機關預算總人數百分之五為原則。
- 二、各機關編制內現職人員，除法令另有規定者外，不得轉任本機關或兼任其他機關聘用職務。
- 三、各機關聘用人員，在約聘前，應依人事查核程序之規定辦理。
- 四、各機關聘用人員於年度編列概算時，或年度中須增列聘用人員時，應填具聘用計畫書二份，格式如附表（一），中央機關層報本院，核准後聘用之，地方機關報由省、市政府，核准後聘用之。
- 五、聘用人員報酬標準由聘用機關及各級層轉機關，視工作之繁簡難易，責任輕重，羅致困難程度，與應具之專門知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後，於聘用契約中訂定之。
 前項薪點折合通用貨幣之比率，另定之。聘用人員酬金標準如附表（二）。
- 六、各機關應於受聘人員到職前，依聘用人員聘用條例第四條之規定，訂定聘用契約。於受聘人員到職一個月內，填列聘用人員聘用名冊，同附表（一）格式，中央機關送本院，地方機關送各該省、市政府備查。
- 七、公營事業機關聘用人員之聘用程序及報酬標準比照本注意事項之規定由各主管部及省、市政府另定辦法呈報本院核定後實施。

附表(一)

(全銜) 聘用人員聘用計畫書(名冊)

區分	(1) 職稱	(2) 人數 (姓名)	(3) 出生 年/月/日	(4) 擔任工作內容	(5) 資格條件(學 經歷,專長)	(6) 聘用期限 (起止時間)	(7) 月酬標準		(8) 年需經費	(9) 經費來源及科目備註	年 月 日
							薪點	折合金額			
	小計										
	技										
	術										
	人										
	員										
	小計										
	合 計										

說明：1. 聘用人員須具資格條件參照「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」所任工作職責程度之專門知能條件，詳列應(所)具之學經歷及專長。

2. 填列名冊時，請將人數欄改為姓名欄，僅填列(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)欄即可。

※應注意釋例：

- 貳、一、(五)、2、各機關(構)各機關送銓敘部辦理聘用人員登記備查作業有關注意事項一機關來函或聘用計畫書(名冊)於「備註欄」應註明事項。
- 貳、一、(五)、4、各機關擬訂聘(僱)用計畫書(表)報核作業之注意事項一職稱不得適用各該機關組織法規所訂各項職稱，至月酬折合金額，經依所敘薪點及折合率計算後，如未達整數者，一律將小數位數捨去。

附表(二)

聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表

分類職位公務人員			聘用人員			附註
職等	俸階	俸點	職責程度	所具專門知能條件	報酬薪點	
十三等	一至五階	六七〇至七九〇	在政策指示下，運用甚為廣泛之學識暨卓越之經驗獨立判斷，領導高級技術人員，辦理技術方面甚艱鉅具有國家性意義之創造性、發明性計劃、設計或研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有博士學位對擬任工作之專門科學技術有特殊研究及成就，聲譽卓著者。 2. 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。	七九〇	1. 聘用人員應具有本表所列相當職等之專門知能條件之一。 2. 聘用人員依照本表支給報酬，其比照支給報酬之薪點，最高不得超過本機關副首長職位之薪點。 3. 本表薪點折合率另以命令規定，如情形確屬特殊，其折合率得視實際需要陳明具體理由，專案報院核定。
					七六〇	
					七三〇	
					七〇〇	
					六七〇	
十二等	一至六階	六〇四至七一四	在政策或行政指示下，運用頗為廣泛之學識暨豐富之專業經驗獨立判斷，辦理技術或各專業方面艱鉅涉及國家性意義之創造性、發明性計劃、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有博士學位，並具有與擬任工作相當之研究工作三年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗六年以上者。 2. 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。	七一四	
					六九二	
					六七〇	
					六四八	
					六二六	
					六〇四	
十一等	一至六階	五三八至六四八	在行政指示下，運用較為廣泛之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面稍艱鉅之創造性、發明性計劃、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有博士學位，並具有與擬任工作相當之研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 2. 國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之研究工作四年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗八年以上者。 3. 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。	六四八	
					六二六	
					六〇四	
					五八二	
					五六〇	
					五三八	

分類職位公務人員			聘用人員			附註
職等	俸階	俸點	職責程度	所具專門知能條件	報酬薪點	
十等	一至六階	四七二至五八二	在重點監督下，運用非常專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面綜合性最繁重事項之計劃、設計、研究業務。	<ol style="list-style-type: none"> 國內外研究院所畢業得有博士學位，並具有與擬任工作相當之研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之研究工作三年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗六年以上者。 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。 	五八二	
					五六〇	
					五三八	
					五一六	
					四九四	
					四七二	
九等	一至七階	四二四至五二〇	在重點監督下，運用極為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面綜合性甚繁重事項之計劃、設計、研究業務。	<ol style="list-style-type: none"> 國內外研究院所畢業得有博士學位者。 國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作三年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗六年以上者。 具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。 	五二〇	
					五〇四	
					四八八	
					四七二	
					四五六	
					四四〇	
四二四						

分類職位公務人員			聘用人員			附註
職等	俸階	俸點	職責程度	所具專門知能條件	報酬薪點	
八等	一至七階	三七六至四七二	在重點或一般監督下，運用頗為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面繁重事項之計劃、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 2. 國內外大學畢業，並具有擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績；或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 3. 具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。	四七二	
					四五六	
					四四〇	
					四二四	
					四〇八	
					三九二	
七等	一至七階	三二八至四二四	在重點或一般監督下，運用頗為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面稍繁重事項之計劃、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有碩士學位者。 2. 國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 3. 具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。	四二四	
					四〇八	
					三九二	
					三七六	
					三六〇	
					三四四	
六等	一至七階	二八〇至三七六	在一般監督下，運用較為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面最複雜事項之計劃、設計、研究業務。	1. 國內外大學畢業者。 2. 具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。	三七六	
					三六〇	
					三四四	
					三二八	
					三一二	
					二九六	
					二八〇	

各機關辦理聘用人員登記備查實務作業注意事項

銓敘部109年6月16日部管四字第1094945357號函

- 一、依聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）施行細則第3條第1項規定，各機關應於聘用人員到職後1個月內函報銓敘部辦理登記備查。
- 二、各機關辦理聘用人員登記備查案件時，請依銓敘部100年6月20日部管四字第1003368789號函規定，於銓敘部銓敘業務網路作業系統填報職稱員額明細表及聘用名冊後，再以同一文號函報銓敘部。有關作業系統操作說明，請至銓敘業務網路作業系統之「資源下載」區，下載「聘用人員職稱員額作業外網操作手冊」參考。
- 三、銓敘部銓敘業務網路作業系統常見聘用類別說明及相關注意事項：
 - (一) 新聘案：
 - 1、各機關新聘人員時，應詳慎確認進用人員之資格條件須符合主管機關（或權責機關）所核定之聘用計畫相關規範；並請檢附公務人員履歷表（以下簡稱履歷表）、契約書及經主管機關（或權責機關）核定之聘用計畫或相關證明文件，依銓敘部104年12月29日部管四字第1044055014號函規定，經機關人事單位確認無誤並加蓋與正本相符章及職章後，以掃描透過銓敘部銓敘業務網路作業系統「上傳附件檔」功能之報送附件方式處理。
 - 2、新聘人員所檢附之履歷表，請依公務人員履歷表格式規定填寫，避免疏漏，最末頁之核章欄位，聘用人員應簽名及蓋私章，承辦人員、人事主管及機關首長等3欄位則蓋職章。另基於簡化作業，除有需詳列相關資歷等情形者外，請優先填寫履歷表（簡式）格式。
 - (二) 續聘案：各機關於聘用人員聘用期限屆滿仍予續聘者，應先依聘用條例施行細則第4條規定，經主管機關（或權責機關）核准後再函送銓敘部辦理續聘登記。另如有依年終考核相關規定晉薪點一級者，請於聘用名冊備註欄敘明原薪點及晉級後薪點。
 - (三) 解聘案：
 - 1、聘用人員於聘用期間中途離職者，應辦理解聘登記；至聘期屆滿不予續聘人員，則毋須辦理解聘登記。
 - 2、各機關辦理解聘案件時，請於聘用名冊備註欄敘明實際離職生效日，又亡故聘用人員之聘用迄日為亡故當日。

例1：某甲原聘用期間為109年1月1日至109年8月31日，倘某甲提前於109年4月1日離職生效，須辦理解聘登記，且其聘用迄日為109年3月31日；倘某甲係於109年9月1日離職，則毋須再辦理解聘登記。

例2：某乙原聘用期間為109年1月1日至109年12月31日，倘某乙於109年5月1日病故，須辦理解聘登記，且其聘用迄日為109年5月1日。

(四) 改聘案：聘用人員之職稱、工作內容或月酬標準（不含依年終考核規定晉薪點一級）等項目有異動者，應辦理改聘登記，並於聘用名冊備註欄敘明改聘起始時間及改聘原因後，檢附聘用計畫或相關證明文件函報銓敘部。

例1：該員自109年3月1日起由280薪點調整為312薪點。

例2：該員自109年1月1日起，依年終考核相關規定降薪點一級，由312薪點調整為296薪點。

(五) 更正及更名案：原函送銓敘部辦理登記備查之聘用名冊相關欄位資料如有誤植，應辦理更正登記，並於備註欄敘明更正原因。另聘用人員如於聘用期間變更姓名，應檢附相關證明文件辦理更名登記，並於聘用名冊備註欄敘明原姓名及更名日期。

(六) 留職停薪登記及復聘案：聘用人員於聘用期間依性別工作平等法或兵役法等相關規定辦理留職停薪者，應檢附相關證明文件辦理留職停薪登記；如於同一聘用年度內留職停薪期滿再以同一事由申請留職停薪者，應辦理延長留職停薪登記。嗣該聘用人員於聘用期間回職復薪者，應辦理復聘登記。

四、聘用名冊各欄位請依下列說明填寫：

(一) 「職稱」欄位：應與主管機關（或權責機關）所核定聘用計畫之職稱一致，且不可為用人機關組織法規或編制表所定之職稱。另於銓敘部銓敘業務網路作業系統填報時如查無該職稱代碼，勿直接用「1178約聘人員」取代，請與銓敘部承辦人連絡新增代碼後再行輸入。

例：主管機關（或權責機關）所核定聘用計畫之職稱為「助理」，則請勿寫「聘用助理」、「約聘助理」、「聘用人員」、「約聘人員」。

(二)「資格條件(學經歷專長)」欄位：應與主管機關(或權責機關)所核定聘用計畫之資格條件相符，其中除學歷部分請敘明實際畢業學校外，如另有規範科系、經歷或相關證書等資格條件者，請併予敘明。

例1：聘用計畫如規定資格條件應具有大學學歷及與擬任職務性質相當之工作經驗2年以上者，則聘用名冊請敘明「○○大學畢業，並具有與擬任職務性質相當之工作經驗2年以上」。

例2：聘用計畫如規定資格條件應具有醫學科系之學歷及須具備醫師證書者，則聘用名冊請敘明「○○大學醫學系畢業，並領有醫師證書」。

(三)「聘用期限」欄位：請填寫聘用人員實際在職期間。

例：某聘用人員辦理109年度續聘登記時，聘用期限之「起止時間」欄位應填寫109年1月1日至109年12月31日；如該聘用人員於109年2月1日至109年10月31日申請育嬰留職停薪，則其函報銓敘部辦理育嬰留職停薪登記時，聘用期限之「起止時間」欄位應填寫109年1月1日至109年1月31日；嗣後辦理復聘登記時，聘用期限之「起止時間」欄位應填寫109年11月1日至109年12月31日。

(四)「折合金額」欄位：請填寫「薪點*折合率」之金額，另折合金額經依所敘薪點及折合率計算後，如未達整數者，一律將小數位數捨去。

(五)「主管機關核准日期文號」欄位：請填寫聘用計畫經主管機關(或權責機關)最新核准之日期及文號。

(六)「經費來源及科目」欄位：請敘明為年度預算經費(人事費或用人費用科目項下)。

(七)「備註」欄位：

1、請敘明「依聘用人員聘用條例聘用之人員」。

2、如非屬行政院通案調整之薪點折合率者，請敘明薪點折合率。

3、進用具雙重國籍人員，請用人機關本於權責覈實認定是否符合國籍法相關規定並予敘明。

例：該員為中華民國國籍兼具○○國籍，具○○專長，為我國不易覓得之人才且擔任技術性、不涉及國家機密之職務，符合國籍法第20條規定。

4、進用外籍人士，請用人機關本於權責覈實認定是否符合銓敘部54年9月2日54臺銓為參字第06885號函規定並予敘明。

例：該員為○○籍，具○○專長，為我國不易覓得之人才且擔任技術性、不涉及國家機密之職務，符合銓敘部54年9月2日54臺銓為參字第06885號函規定。

5、公務人員或聘用人員請假或留職停薪期間，以聘用方式辦理之職務代理，請敘明擬代理之公務人員或聘用人員之職稱、姓名及其請假或留職停薪期間。

例1：辦理薦任第八職等至第九職等秘書○○○請育嬰留職停薪期間（自○年○月○日起至○年○月○日止）所遺業務。

例2：辦理聘用研究員○○○因安胎事由請事、病、休假期間（自○年○月○日起至○年○月○日止）所遺業務。

6、出缺職務列入考試職缺並以聘用方式辦理之職務代理，請敘明經分發機關同意之文號及職務編號等相關資訊。

例：本局薦任第七職等化學工程職系檢查員（A600020）職缺，經行政院人事行政總處○年○月○日○字第○號函同意列入○年公務人員○○考試任用計畫，所遺職缺約聘人員辦理，其聘期自○年○月○日起至○年公務人員○○考試錄取人員報到前1日止。

五、各機關補辦聘用人員登記備查案件時，請依銓敘部80年9月19日台華甄三字第0608357號書函及99年1月4日部管四字第0993151926號函規定，先由各權責機關查明原因及責任後，再檢附履歷表、契約書及經主管機關（或權責機關）核定之聘用計畫或相關證明文件函報銓敘部核辦。

行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法

中華民國61年12月27日行政院台(61)院人政貳字第45123號令訂定發布
 中華民國68年11月28日行政院台(68)人政貳字第26142號函修正發布第9、10條條文
 中華民國71年1月6日行政院台(71)人政貳字第0214號令修正發布第3、5、12條條文
 中華民國108年10月1日行政院院授人組字第10800446561號令修正發布名稱及全文11條(原名稱：行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法；新名稱：行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法)
 中華民國109年5月1日行政院院授人組字第10900319971號令修正發布第8條、第9條條文；並增訂第8條之1條文
 中華民國111年9月13日行政院院授人組字第11120012841號令修正發布第4條條文

- 第 1 條 行政院與所屬中央及地方各機關（以下簡稱各機關）約僱人員之僱用，除法規另有規定外，依本辦法之規定。
- 第 2 條 本辦法所稱約僱人員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。
 約僱人員之僱用，以本機關確無適當人員可資擔任，且年度計畫中已列有預算或經專案核准者為限。
 約僱人員不得擔任或兼任主管職務。
- 第 3 條 各機關僱用約僱人員時應注意其品德及對國家之忠誠，年齡未滿六十五歲，並具有擬任工作所需之知能條件。
- 第 4 條 各機關首長不得僱用其配偶及三親等以內血親、姻親為本機關之約僱人員；對於本機關各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避僱用。但在機關首長或各級主管接任以前已訂立之僱用契約，不在此限。
 各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一第一項各款所定期間內，不得僱用約僱人員。
 有公務人員任用法第二十八條第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得僱用為約僱人員。約僱人員於僱用後，發現其於僱用時有前三項所定不得僱用情事之一者，應即終止契約。約僱人員於僱用後，發生前項所定不得僱用之情事者，亦同。

- 第 5 條 約僱人員之僱用期間，以一年為限。但業務完成之期限在一年以內者，應按實際所需時間僱用之，其完成期限需要超過一年時，得依原業務計畫預定完成之時間，繼續每年約僱一次，至計畫完成時為止；其約僱期限超過五年時，應定期檢討該計畫之存廢。約僱人員僱用期滿，或僱用至屆滿六十五歲之當月末日為止，應即終止契約。
- 第 6 條 約僱人員之僱用應訂立契約，其內容如下：
 一、僱用期間。
 二、擔任工作內容及工作標準。
 三、僱用期間報酬及給酬方式。
 四、溢領報酬之處理方式。
 五、權利及義務。
 六、違背義務時，應負之責任。
 七、終止契約事由。
 八、其他必要事項。
 約僱人員僱用契約書格式，由行政院人事行政總處定之。
- 第 7 條 各機關約僱人員之僱用，以採公開甄選為原則，必要時得委託就業服務機構代為甄選。
 前項各機關或受委託之就業服務機構辦理公開甄選時，應將職缺之機關名稱、職稱、所需資格條件及月支報酬等資料於報刊或網路公告三日以上。
- 第 8 條 約僱人員之報酬應視工作之職責程度及應具備之知能條件，認定支給報酬之等別及薪點，折合通用貨幣後於僱用契約中訂定之。
 約僱人員報酬標準表如附件。
 各機關進用約僱人員，除就具擬任職務相關職前年資另有規定者外，依其僱用計畫表所列薪點範圍內最低薪點起支。
- 第 8-1 條 各機關應於每年十二月底前辦理約僱人員考核作業。
 前項考核結果得作為晉薪或續約之依據，並自次年一月一日起執行。
 考核之項目、配分基準、考核方式、結果及其他相關事項，由各機關視業務需要自行訂定之。
- 第 9 條 約僱人員不適用公務人員俸給、考績、退休、撫卹及公教人員保險等法規之規定；其在僱用期間死亡者，得依下列規定酌給撫慰金：

一、病故或意外死亡：以實際月支報酬金額為計算基準，給與十三又二分之一個月之一次給與。

二、因公死亡：以實際月支報酬金額為計算基準，給與二十七個月之一次給與。但低於二八〇薪點者，按二八〇薪點乘以實際薪點折合率所得金額為計算基準。

前項第二款因公死亡之情事比照公務人員退撫法規相關規定，其事由之認定遇有疑義時，各機關應延聘相關領域之學者或專家，組成專案審查小組審認之。

約僱人員死亡，除依第一項基準酌給撫慰金外，並依其死亡時公務人員委任第五職等本俸五級之俸額計算，發給七個月之一次殮葬補助。

撫慰金及殮葬補助之遺族領受順序，比照勞工退休金條例遺屬請領退休金順位辦理。但約僱人員生前預立遺囑指定領受人者，從其遺囑。無遺族且無遺囑指定領受人者，得由原服務機關先行具領，辦理喪葬事宜，如有賸餘，歸屬公庫。

約僱人員依法令留職停薪期間因病故或意外死亡者，得依本條規定辦理。

第 10 條 各機關於年度編列概算，或於年度中須增列約僱人員時，應填具約僱人員僱用計畫表，中央機關層報行政院核准後約僱之，地方機關報由直轄市、縣（市）政府核准後約僱之。

各機關於約僱人員到職一個月內，應填列約僱人員僱用名冊，層報各該部、會、行、總處、署或各直轄市、縣（市）政府備查。但經各該部、會、行、總處、署或各直轄市、縣（市）政府授權自行核處者，不在此限。

前二項約僱人員僱用計畫表及約僱人員僱用名冊之格式，由行政院人事行政總處定之。

第 11 條 本辦法自發布日施行。

附件

約僱人員報酬標準表

等別	職責程度	所具知能條件	報酬薪點	附註
五等	在一般監督下運用專業學識獨立判斷，辦理行政技術或各專業方面甚複雜之工作。	1. 國內外專科以上學校畢業者。 2. 高級中等學校畢業，並具有與擬任工作性質相當之訓練6個月以上或2年以上之經驗者。	330	1. 約僱人員應具有本表所列相當職等之專門知能條件之一。 2. 本表薪點折合率另以命令定之。 3. 約僱人員之報酬方式，採月計為原則。 4. 約僱人員月支報酬（薪點折合通用貨幣），另加計行政院核定有案另按月支給之其他現金給與低於基本工資者，以基本工資相同數額支給。
			320	
			310	
			300	
			290	
			280	
四等	在一般監督下運用稍微專業之學識辦理行政技術或各專業之複雜工作。	高級中等學校畢業，並具有與擬任工作性質相當之訓練3個月以上或1年以上經驗者。	300	
			290	
			280	
			270	
			260	
			250	
三等	在一般或直接監督下，運用基本學識或初步專業學識辦理稍複雜之例行性工作或初級技術工作。	高級中等學校畢業者。	270	
			260	
			250	
			240	
			230	
			220	
二等	在一般或直接監督下，運用基本學識或初步專業學識辦理稍簡易之例行性工作或初級技術工作。	1. 國民中學或初級中等學校畢業者。 2. 具有與擬任工作性質程度相當之專長足以勝任者。	240	
			230	
			220	
			210	
			200	
			190	

適用勞工退休金條例版本

約僱人員僱用契約書（範例）

（機關名稱）僱用契約書

_____（機關名稱）（下稱甲方）為應業務需要僱用_____君（下稱乙方）為甲方約僱人員，雙方同意訂立條款如下：

第一條 僱用期間：自中華民國_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

第二條 擔任工作內容及工作標準：乙方應在甲方提供之工作場所內，受甲方之指揮監督，擔任下列工作：

- （一）_____。
- （二）_____。（由各機關視實際業務訂定）

第三條 僱用期間報酬及給酬方式：由甲方每月給付乙方酬金新臺幣_____元整（_____薪點），並於每月_____日前以直撥入帳之方式給酬。

第四條 溢領報酬之處理方式：甲方依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」與該辦法附件「約僱人員報酬標準表」、行政院所定薪點折合率及相關法令規定，支給乙方報酬及其他給與。如有違反上開法令規定，致乙方有溢領報酬或其他給與之情事者，乙方應無條件返還所溢領之數額予甲方。但法令另有規定，且乙方有工作事實及不可歸責乙方，已支給乙方之酬金得免予追繳。

第五條 乙方之權利：

- （一）乙方依本契約及相關法令規定，享有支領報酬及其他給與之權利。
- （二）乙方依相關法令規定，享有參加勞工保險及全民健康保險之權利。
- （三）乙方之工作與休息時間，依「公務員服務法」及相關規定辦理。但甲方非屬行政機關，或甲方業務性質特殊者，乙方之工作與休息時間應依甲方規定辦理。
- （四）乙方享有依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」規定請假之權利。

第六條 乙方之義務：

- (一) 乙方於僱用期間，有接受甲方工作上之指派調遣，及遵守甲方所訂人事管理規定之義務。
- (二) 乙方應遵守「公務員服務法」、「公務人員行政中立法」及其他相關法令規定。
- (三) 甲方變更乙方所擔任之工作或本契約終止時，乙方應將其經管事務交代清楚。
- (四) 乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。
- (五) 乙方於受僱期間，如有完成其職務上之著作（指著作權法第五條所稱著作），其著作財產權歸甲方所有。

第七條 乙方違反義務之責任：

- (一) 乙方違反相關法令規定或本契約所定之義務者，甲方得依人事管理規定予以懲處或為其他適當之處置。
- (二) 乙方違反相關法令規定或本契約所定之義務，致甲方受有損害者，乙方應負損害賠償責任。但不可歸責於乙方者，不在此限。
- (三) 乙方違反相關法令規定，涉及刑事責任者，甲方應依法移送檢察官或司法警察機關偵辦。

第八條 有下列情事之一者，甲方得終止契約：

- (一) 甲方僱用乙方違反「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第四條之規定。
- (二) 乙方曠職繼續達四日，或一年內曠職累積達十日。
- (三) 乙方違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為，造成嚴重不良後果，或乙方就甲方所指派之工作，顯然不能勝任。
- (四) 乙方之工作為擔任職務代理人，於職務代理原因提前消滅時。
- (五) 乙方違反相關法令規定或本契約所定之義務，情節重大。

- 第九條 乙方於受甲方僱用前，應具結乙方確無「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第四條第一項及第三項所定不得僱用之情事，並填寫具結書交付甲方存查（如後附具結書）。
- 第十條 甲乙雙方應依各機關學校聘僱人員離職給與辦法之月支報酬計算標準與勞工退休金條例規定之「勞工退休金月提繳工資分級表」及退休金提繳率（甲乙雙方皆為6%）提繳退休金。有關退休金請領等相關事項，依勞工退休金條例規定辦理。
- 第十一條 本契約未規定事項，應依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」及其他相關規定辦理。
- 第十二條 本契約一式____份，雙方各執乙份，餘由甲方存轉。

甲 方 : (機關名稱)
 代 表 人 :
 地 址 :
 乙 方 :
 姓 名 : 簽章
 國 民 身 分 證 :
 統 一 編 號 :
 地 址 :
 聯 絡 電 話 :

中 華 民 國 年 月 日

適用離職儲金版本

約僱人員僱用契約書（範例）

（機關名稱）僱用契約書

_____（機關名稱）（下稱甲方）為應業務需要僱用_____君（下稱乙方）為甲方約僱人員，雙方同意訂立條款如下：

- 第一條 僱用期間：自中華民國_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。
- 第二條 擔任工作內容及工作標準：乙方應在甲方提供之工作場所內，受甲方之指揮監督，擔任下列工作：
- （一）_____。
 - （二）_____。（由各機關視實際業務訂定）
- 第三條 僱用期間報酬及給酬方式：由甲方每月給付乙方酬金新臺幣_____元整（_____薪點），並於每月_____日前以直撥入帳之方式給酬。
- 第四條 溢領報酬之處理方式：甲方依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」與該辦法附件「約僱人員報酬標準表」、行政院所定薪點折合率及相關法令規定，支給乙方報酬及其他給與。如有違反上開法令規定，致乙方有溢領報酬或其他給與之情事者，乙方應無條件返還所溢領之數額予甲方。但法令另有規定，且乙方有工作事實及不可歸責乙方，已支給乙方之酬金得免予追繳。
- 第五條 乙方之權利：
- （一）乙方依本契約及相關法令規定，享有支領報酬及其他給與之權利。
 - （二）乙方依相關法令規定，享有參加勞工保險及全民健康保險之權利。
 - （三）乙方之工作與休息時間，依「公務員服務法」及相關規定辦理。但甲方非屬行政機關，或甲方業務性質特殊者，乙方之工作與休息時間應依甲方規定辦理。
 - （四）乙方享有依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」規定請假之權利。

第六條 乙方之義務：

- (一) 乙方於僱用期間，有接受甲方工作上之指派調遣，及遵守甲方所訂人事管理規定之義務。
- (二) 乙方應遵守「公務員服務法」、「公務人員行政中立法」及其他相關法令規定。
- (三) 甲方變更乙方所擔任之工作或本契約終止時，乙方應將其經管事務交代清楚。
- (四) 乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。
- (五) 乙方於受僱期間，如有完成其職務上之著作（指著作權法第五條所稱著作），其著作財產權歸甲方所有。

第七條 乙方違反義務之責任：

- (一) 乙方違反相關法令規定或本契約所定之義務者，甲方得依人事管理規定予以懲處或為其他適當之處置。
- (二) 乙方違反相關法令規定或本契約所定之義務，致甲方受有損害者，乙方應負損害賠償責任。但不可歸責於乙方者，不在此限。
- (三) 乙方違反相關法令規定，涉及刑事責任者，甲方應依法移送檢察官或司法警察機關偵辦。

第八條 有下列情事之一者，甲方得終止契約：

- (一) 甲方僱用乙方違反「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第四條之規定。
- (二) 乙方曠職繼續達四日，或一年內曠職累積達十日。
- (三) 乙方違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為，造成嚴重不良後果，或乙方就甲方所指派之工作，顯然不能勝任。
- (四) 乙方之工作為擔任職務代理人，於職務代理原因提前消滅時。
- (五) 乙方違反相關法令規定或本契約所定之義務，情節重大。

- 第九條 乙方於受甲方僱用前，應具結乙方確無「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第四條第一項及第三項所定不得僱用之情事，並填寫具結書交付甲方存查（如後附具結書）。
- 第十條 乙方有下列情形之一者，甲乙雙方應共同按乙方月支報酬之12%提存儲金，其中50%由甲方自乙方每月報酬中扣繳作為自提儲金；另50%由甲方提撥作為公提儲金。但乙方月支報酬之薪點折合率較行政院所定聘僱人員薪點折合率通案最高標準為高者，應以通案最高薪點折合率標準所計算之月支報酬為準；其未達通案最高標準者，以實際月支報酬為準：
- 乙方未具適用勞工退休金條例提繳退休金規定之身分。
- 乙方於各機關學校聘僱人員離職給與辦法107年7月1日修正生效前仍在職，業依上開辦法第八條之一第三項規定，選擇繼續依同辦法第三條規定提存離職儲金。
- 第十一條 本契約未規定事項，應依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」及其他相關規定辦理。
- 第十二條 本契約一式____份，雙方各執乙份，餘由甲方存轉。

甲	方	：	(機關名稱)
代	表	人	：
地	址	：	
乙	方	：	
姓	名	：	簽章
國	民	身	分
證		：	
統	一	編	號
：		：	
地	址	：	
聯	絡	電	話
：		：	

具 結 書

具結人_____為擔任_____（機關名稱）之約僱人員，茲聲明本人確無「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第四條第一項及第三項所定不得僱用之情事。如有不得僱用之情事，願負法律及契約責任，特立具結書為證。

此 致

（機關名稱）

具 結 人：（簽 章）

國民身分證

統 一 編 號

地 址

聯 絡 電 話

中 華 民 國 年 月 日

附錄：

行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第4條：「（第1項）各機關首長不得僱用其配偶及三親等以內血親、姻親為本機關之約僱人員；對於本機關各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避僱用。但在機關首長或各級主管接任以前已訂立之僱用契約，不在此限。（第2項）各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一第一項各款所定期間內，不得僱用約僱人員。（第3項）有公務人員任用法第二十八條第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得僱用為約僱人員。（第4項）約僱人員於僱用後，發現其於僱用時有前三項所定不得僱用情事之一者，應即終止契約。約僱人員於僱用後，發生前項所定不得僱用之情事者，亦同。」

公務人員任用法第28條第1項：「（第1項）有下列情事之一者，不得任用為公務人員：一、未具或喪失中華民國國籍。二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但本法或其他法律另有規定者，不在此限。三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。六、曾受免除職務懲戒處分。七、依法停止任用。八、褫奪公權尚未復權。九、經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。但具有其他考試及格資格者，得以該考試及格資格任用之。十、依其他法律規定不得任用為公務人員。十一、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。」

行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法

中華民國90年7月31日行政院台（90）人政考字第200496號令訂定發布全文8條；並自發布日施行

中華民國91年3月7日行政院院授人考字第0910200244號令修正發布第3、8條條文

中華民國97年3月12日行政院院授人考字第0970060937號令修正發布第3、4、8條條文；並自97年1月1日施行

中華民國104年3月24日行政院院授人培字第1040028127號令修正發布名稱及第3條條文（原名稱：行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法；新名稱：行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法）

中華民國105年12月30日行政院院授人培字第10500635641號令修正發布第3條條文

中華民國106年12月29日行政院院授人培字第10600654192號令修正發布第3、5、8條條文；並自107年1月1日施行

中華民國107年12月7日行政院院授人培字第10700579141號令修正發布第3、4條條文

中華民國108年4月22日行政院院授人培字第10800324321號令修正發布第4、5、8條條文；並自109年1月1日施行

中華民國109年7月15日行政院院授人培字第10900369291號令修正發布第2、3、6條條文

中華民國111年7月15日行政院院授人培字第11100173971號令修正發布第1、3條條文

- 第 1 條 本辦法依公務員服務法第十三條第四項規定訂定之。
- 第 2 條 本辦法所稱聘僱人員，指依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。
- 第 3 條 行政院與所屬中央及地方各機關（以下簡稱各機關）聘僱人員之給假，依下列規定：
- 一、因事得請事假，每年准給七日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。
 - 二、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給十四日。女性聘僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，逾三日

之日數併入病假計算。超過病假日數者，以事假抵銷。因重大傷病非短時間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及慰勞假均請畢後，經機關長官核准得延長之；其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，六個月內合併計算不得超過三十日。

三、因結婚者，給婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但因特殊事由經機關長官核准者，得於一年內請畢。

四、因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。娩假或流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。

五、因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產檢及陪產假七日，得分次申請。陪產檢應於配偶懷孕期間請畢；陪產應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。

六、因父母、配偶死亡者，給喪假十日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假七日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假三日。除繼父母、配偶之繼父母，以聘僱人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假應於死亡之日起百日內請畢。

七、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。

前項第一款所定准給事假日數，服務未滿一年者，依聘僱月數比率計算，依比率計算後未滿半日者，以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計。請假逾第一項規定者，均按日扣除其報酬。

聘僱人員依第一項規定申請家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，及因安胎事由申請其他假別之假時，機關不得拒絕，且不得影響其考核或為其他不利之處分。

第 4 條 聘僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給慰勞假七日；服務滿三年者，第四年起，每年應給慰勞假十四日；滿六

年者，第七年起，每年應給慰勞假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給慰勞假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給慰勞假三十日。

初聘僱人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比率，於次年一月起核給慰勞假；其計算方式，依前條第二項規定。第三年一月起，依前項規定給假。

聘僱人員應休畢之慰勞假日數，應於當年度全部休畢；應休而未休畢者，視為放棄。

聘僱人員年資銜接者，其應休畢日數以外之慰勞假經用人機關核准，得保留至次一年度實施，於次一年度終結或契約終止仍未休畢之日數，視為放棄。

聘僱人員休慰勞假得酌予補助。應休畢日數以外之慰勞假確因公務需要經機關長官核准無法休畢，且未依前項規定保留者，得酌予發給未休畢慰勞假加班費或給予其他獎勵。

第 5 條 公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。

聘用住院醫師之慰勞假年資，得採計其於專科醫師分科及甄審辦法所定畢業後綜合臨床醫學訓練期間之年資，不受前項規定之限制。

第 6 條 業務性質特殊機關聘僱人員之給假，得參照本辦法另作特別規定、並送行政院所屬二級機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會核定。

第 7 條 各機關應將依本辦法所定聘僱人員給假內容，於聘僱契約中載明。

第 8 條 本辦法自發布日施行。

本辦法中華民國九十七年三月十二日修正發布之條文，自九十七年一月一日施行；一百零六年十二月二十九日修正發布之條文，自一百零七年一月一日施行；一百零八年四月二十二日修正發布之條文，自一百零九年一月一日施行。

各機關學校聘僱人員離職給與辦法

中華民國84年2月10日考試院、行政院令會銜訂定發布全文11條

中華民國92年2月19日考試院考臺組貳二字第09200012051號令、行政院院授人給字第09200507621號令會銜修正發布第4、7、10、11條條文；並自92年1月1日施行

中華民國94年6月28日考試院考臺組貳二字第09400049951號令、行政院院授人給字第09400144952號令會銜修正發布第3、11條條文；並自94年7月1日起施行

中華民國107年8月28日考試院考臺組貳二字第10700075541號令、行政院院授人給撥字第10700489492號令會同修正發布名稱及第1、7、8、11條條文；增訂第8條之1條文；並自107年7月1日施行（原名稱：各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法；新名稱：各機關學校聘僱人員離職給與辦法）

- 第 1 條 各機關學校聘僱人員之離職給與，依本辦法行之。
- 第 2 條 本辦法所稱聘僱人員，係指各機關學校依聘用人員聘用條例聘用或適用及比照適用行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法約僱之人員。
- 第 3 條 各機關學校進用聘僱人員時，應於聘僱契約內訂定聘僱人員每月按月支報酬之百分之十二提存儲金，其中百分之五十由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另百分之五十由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。
- 聘僱人員之月支報酬，其薪點折合率較行政院所定聘僱人員薪點折合率通案最高標準為高者，應以通案最高薪點折合率標準所計算之月支報酬為準；其未達通案最高標準者，以實際月支報酬為準。
- 第 4 條 聘僱人員公、自提儲金，應由各機關學校自行在銀行或郵局開立專戶儲存孳息，並按人分戶列帳管理。
- 前項各機關學校對於公、自提儲金之管理，應盡善良管理人之注意義務。
- 第 5 條 聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息。

前項死亡人員公、自提儲金本息，其遺族領受順序依民法繼承編之規定辦理。

第 6 條 聘僱人員因違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱，或未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職者，僅發給自提儲金之本息。

第 7 條 聘僱人員或其遺族請領離職儲金本息之權利，自聘僱人員離職或在職死亡之日起，經過十年不行使而消滅。

聘僱人員離職時未請領離職儲金本息，於請領時效屆滿前死亡者，得由其遺族於聘僱人員死亡之日起十年內請領。

第 8 條 聘僱人員依第六條規定離職而不合發給之公提儲金本息，及逾前條規定之請領時效而未請領之離職儲金本息，均由原服務機關學校解繳公庫。

第8條之1 本辦法中華民國一百零七年七月一日修正生效後，聘僱人員應依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第七條第二項及相關規定提繳退休金。

各機關學校及聘僱人員應依第三條第二項規定之月支報酬計算標準及勞退條例第十四條規定之退休金提繳率上限提繳退休金，並於聘僱契約內明定。

本辦法中華民國一百零七年七月一日修正生效前仍在職之聘僱人員，得於本辦法修正發布日起三個月內，選擇將本辦法修正施行後年資改按前二項規定辦理，或繼續依第三條規定提存離職儲金；一經選擇不得變更。

依前項規定選擇提繳退休金前年資所提存之離職儲金請領事宜，仍依第五條至第七條相關規定辦理。

聘僱人員未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者，仍依第三條規定提存離職儲金。

第 9 條 各機關學校依本辦法應負擔之經費在年度預算人事費項下列支。

第 10 條 各學校、研究、公營事業機構對於聘僱之人員，及各機關對於依其組織法律特聘或遴聘之有給專任人員，未訂定退休、資遣、撫卹或離職給與規定者，得比照本辦法辦理。

第 11 條 本辦法自中華民國八十四年七月一日施行。

本辦法修正條文自中華民國一百零七年七月一日施行。

其他涉及聘僱規定之部分法規條文

司法院及所屬機關員額管理辦法第2、9、10、16條

(修正日期：中華民國102年12月10日)

第 2 條 本法所稱人力類型，於司法院（以下簡稱本院）及所屬機關（以下簡稱各機關）係指中央政府總預算案以公務預算編列預算員額之職員、法警、聘用人員、約僱人員、駐衛警察、工友、技工及駕駛。

本院及各機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項之專責單位，職員、法警、聘用人員、約僱人員為本院人事處；駐衛警察、工友、技工、駕駛為本院秘書處。

第 9 條 各機關因業務移撥其他機關，其預算員額之調整原則如下：

一、職員、法警、聘用人員及約僱人員：

（一）以原機關業務移撥時預算員額為基礎，扣除因業務萎縮及辦理優惠退離應精簡之預算員額數，隨同業務移撥。

（二）原機關輔助單位人員，應參照業務單位移撥人數，按其比例隨同移撥。

二、駐衛警察、工友、技工及駕駛：以業務移撥時在職人數為基礎，依職員、法警、聘用人員及約僱人員移撥人數，按其比例辦理移撥。

第 10 條 各機關因機關裁撤（併）、組織變更或業務緊縮，而須精簡人員時，準用行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法辦理優惠退離措施。

機關首長、副首長、幕僚長或一級單位正、副主管因機關裁撤（併）或職務裁併者，辦理優惠退離，其精簡之職缺均予註銷，不得再行遞補或代理，並相對減列該機關預算員額。

前項以外人員辦理優惠退離所遺職缺，該機關預算員額應相對減列，除工友、技工、駕駛、駐衛警察、聘用人員及約僱人員外，各機關並得於各該優惠退離之職缺二分之一範圍內，再行遞補或進用人員。

實施優惠退離之機關，五年內該機關預算員額不得增加。但有業務特殊需要者，不在此限。

第 16 條 本院及各機關聘用人員及約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：

- 一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性及臨時性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。
- 二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。
- 三、不得以續聘僱為考量，延長計畫工期或另訂性質相似之新計畫。
- 四、機關未列管出缺不補之聘用人員及約僱人員出缺時，應依法規規定之進用程序，檢討進用其他所屬機關列管出缺不補且具所須專門知能條件之聘用人員及約僱人員。
- 五、各機關聘用人員及約僱人員應確實辦理原核定計畫所列擔任工作內容，不得逕自調整移作他用或借調至其他機關。但報經本院核備者，不在此限。

原住民族工作權保障法第4條及第5條

(修正日期：中華民國104年2月4日)

第 4 條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。
- 五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。

第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

第 5 條 原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。

五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。

本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

公務人員任用法第26、26-1、27、28、36條

(修正日期：中華民國111年5月25日)

第 26 條 各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。

第26-1條 各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：

- 一、自退休案核定之日起至離職日止。
- 二、自免職、調職或新職任命令發布日起至離職日止。
- 三、民選首長，自次屆同一選舉候選人名單公告之日起至當選人名單公告之日止。但競選連任未當選或未再競選連任者，至離職日止。
- 四、民意機關首長，自次屆同一民意代表選舉候選人名單公告之日起至其首長當選人宣誓就職止。
- 五、參加公職選舉者，自選舉候選人名單公告之日起至離職日止。但未當選者，至當選人名單公告之日止。
- 六、憲法或法規未定有任期之中央各級機關政務首長，於總統競選連任未當選或未再競選連任時，自次屆該項選舉當選人名單公告之日起至當選人宣誓就職止。地方政府所屬機關政務首長及其同層級機關首長，於民選首長競選連任未當選或未再競選連任時，亦同。
- 七、民選首長及民意機關首長受罷免者，自罷免案宣告成立之日起至罷免投票結果公告之日止。

八、自辭職書提出、停職令發布或受免除職務、撤職、休職懲戒處分判決確定之日起至離職日止。

九、其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。但連任者，至確定連任之日止。

駐外人員之任用或遷調，必要時，得不受前項規定之限制。

考試及格人員分發任用，不受第一項規定之限制。

第一項規定期間內，機關出缺之職務，得依規定由現職人員代理。

第 27 條 已屆限齡退休人員，各機關不得進用。

第 28 條 有下列情事之一者，不得任用為公務人員：

一、未具或喪失中華民國國籍。

二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但本法或其他法律另有規定者，不在此限。

三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。

六、曾受免除職務懲戒處分。

七、依法停止任用。

八、褫奪公權尚未復權。

九、經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。但具有其他考試及格資格者，得以該考試及格資格任用之。

十、依其他法律規定不得任用為公務人員。

十一、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

前項第二款具中華民國國籍兼具外國國籍者，無法完成喪失外國國籍及取得證明文件，係因該外國國家法令致不得放棄國籍，且已於到職前依規定辦理放棄外國國籍，並出具書面佐證文件經外交部查證屬實，仍得任用為公務人員，並以擔任不涉及國家安全或國家機密之機關及職務為限。

前項涉及國家安全或國家機密之機關及職務，於本法施行細則定之。

公務人員於任用後，有第一項第一款至第十款情事之一，或於任用時，有第一項第二款情事，業依國籍法第二十條第四項規定於到職前辦理放棄外國國籍，而未於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件，且無第二項情形者，應予免職；有第十一款情事者，應依規定辦理退休或資遣。任用後發現其於任用時有第一項各款情事之一者，應撤銷任用。

前項人員任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。但經依第一項第二款情事撤銷任用者，應予追還。

第 36 條 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。

醫事人員人事條例第8條及第9條

(修正日期：中華民國95年5月17日)

第 8 條 醫事人員除聘用住院醫師外，經依規定先派代理後，應送請銓敘部銓敘審定，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。

第 9 條 公立醫療機構住院醫師依聘用人員進用之法律規定聘用之。
本條例施行前，曾經銓敘有案並仍在職之住院醫師繼續任用至離職為止。

公務人員留職停薪辦法第9條

(修正日期：中華民國110年3月15日)

第 9 條 主管人員經核准留職停薪六個月以上者，得視業務需要調任為非主管職務。

依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪六個月以上之主管人員，經機關於其留職停薪期間調任非主管職務者，辦理復職時，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，應回復原主管職務。

留職停薪人員留職停薪期間所遺業務，由現職人員代理或兼辦。薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得以所代理職務為薦任或委任官等，分別依約聘僱相關法令規定約聘或約僱人員辦理。但委任跨列薦任官等之職務，得約聘或約僱人員辦理。

薦任以下主管人員依第五條第一項第一款或第二款規定辦理育嬰留職停薪期間，其所遺業務，由現職薦任以下非主管人員代理時，該現職非主管人員之業務，得比照前項規定約聘或約僱人員辦理。

各機關職務代理應行注意事項第2、5、7、8、9、10、11點

(修正日期：中華民國104年5月29日)

二、各機關職務代理，除法令另有規定外，以下列情形之一者為限：

- (一) 出缺之職務，尚未派員或分發人員。
- (二) 公差、公假、請假或休假。
- (三) 依法停職或休職。
- (四) 其他依規定奉准保留職缺。

前項第一款出缺職務之代理期間，以一年為限。但有下列特殊情形之一者，得延長代理一次，並以一年為限：

(一) 現職人員代理：

1. 配合機關精簡、整併、改隸、改制、裁撤或與出缺職務有關之修編，經權責主管機關核定並確定生效日期。
2. 機關基於精簡用人需要或特殊需要，機關首長、副首長、一級單位主管及副主管職務出缺，由同職務列等或較高職務列等人員代理。
3. 邊遠地區難以羅致人員。
4. 駐外館處之首長職務出缺，因業務需要延長代理。

(二) 現職人員代理或約聘僱人員辦理：

1. 經提列公務人員相關考試任用計畫之職缺，因錄取不足額、錄取人員未報到、錄取人員保留受訓資格或廢止受訓資格，且無正額、增額錄取人員或補訓人員可資分發，並列入其他公務人員相關考試任用計畫。
2. 經提列考試分發之出缺職務，分發機關以未設置公務人員考試相關類科，致無法列入考試任用計畫。
3. 經提列公務人員相關考試任用計畫之職缺，尚未分配錄取人員或錄取人員未占編制職缺訓練。

前項但書第一款第一目、第三目及第二款第一目、第二目之延長代理，應報經分發機關同意。

第二項但書第一款第一目之延長代理，如係配合行政院組織調整，無法於二年內完成組織法規之立法程序者，不受第二項期間之限制。

- 五、各機關薦任以下非主管職務，有第二點第一項各款情形，且本機關確實無法指定現職人員代理時，其所遺業務報經分發機關或其授權機關同意，得依下列各款規定辦理：
- (一) 各機關薦任以下非主管職務，有第二點第一項第一款情形，經列管為考試分發職缺，在未分配考試錄取人員遞補前，得依被代理職務之官等，分別約聘或約僱人員辦理該職缺之業務。
 - (二) 各機關薦任以下非主管職務或雇員，有第二點第一項第二款至第四款情形之一，期間達一個月以上，得依被代理職務之官等，分別約聘或約僱人員辦理其所遺業務，雇員比照委任辦理。
 - (三) 各機關委任跨列薦任官等之職缺（務），由機關視前二款規定約聘或約僱人員辦理其所遺業務。
 - (四) 各級公立學校、原公立托兒所，僅置護士（或護理師）、營養師一人，有第二點第一項第二款至第四款情形之一，得依被代理職務之級別，約聘或約僱具有各該專業法規所定資格人員辦理其所遺業務。
- 七、各機關依本注意事項規定約聘僱人員時，應注意其品德及對國家之忠誠；在約聘僱期間，須遵守公務員服務法、公務人員行政中立法及其他相關法令之規定。
- 八、公務人員任用法第二十六條至第二十八條規定，於依各相關法令規定約聘僱人員時，準用之。
- 九、各機關對與人民權利義務攸關之業務，應注意避免以約聘僱人員辦理之。
- 十、代理人員於代理原因消失時，應即解除代理，約聘僱人員於約聘僱原因消失或期限屆滿時，應即予解聘僱，不得以任何理由要求留用或救助。
- 十一、依本注意事項規定代理之現職人員及約聘僱人員，其所支酬金由各機關人事單位每半年列冊，並逐一註明分發機關或授權機關同意之文號，函送主管機關查考後，由銓敘部、行政院人事行政總處、主計機關及審計機關抽查。不符規定者，主計及審計機關應不予核銷，並予追繳。
- 前項所稱主管機關為中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。
- 違反本注意事項規定之代理或約聘僱，應追究相關失職人員之責任。

國籍法第20條

(修正日期：中華民國110年12月15日)

第 20 條 中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職；其已擔任者，除立法委員由立法院；直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）民選公職人員，分別由行政院、內政部、縣政府；村（里）長由鄉（鎮、市、區）公所解除其公職外，由各該機關免除其公職。但下列各款經該管主管機關核准者，不在此限：

一、公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關（構）首長、副首長、研究人員（含兼任學術研究主管人員）及經各級主管教育行政或文化機關核准設立之社會教育或文化機構首長、副首長、聘任之專業人員（含兼任主管人員）。

二、公營事業中對經營政策負有主要決策責任以外之人員。

三、各機關專司技術研究設計工作而以契約定期聘用之非主管職務。

四、僑務主管機關依組織法遴聘僅供諮詢之無給職委員。

五、其他法律另有規定者。

前項第一款至第三款人員，以具有專長或特殊技能而在我國不易覓得之人才且不涉及國家機密之職務者為限。

第一項之公職，不包括公立各級學校未兼任行政主管之教師、講座、研究人員、專業技術人員。

中華民國國民兼具外國國籍者，擬任本條所定應受國籍限制之公職時，應於就（到）職前辦理放棄外國國籍，並於就（到）職之日起一年內，完成喪失該國國籍及取得證明文件。但其他法律另有規定者，從其規定。

國籍法施行細則第19條

(修正日期：中華民國110年5月12日)

第 19 條 本法第二十條第一項所稱各該機關，指有權進用該公職人員之機關。

本法第二十條第一項所定中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職之規定，於外國人取得我國國籍，仍保留外國國籍者，亦適用之。

本法第二十條第一項但書及第二項所列職務之人員，由各該管主管機關認定之。

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第21條

(修正日期：中華民國108年7月24日)

第 21 條 大陸地區人民經許可進入臺灣地區者，除法律另有規定外，非在臺灣地區設有戶籍滿十年，不得登記為公職候選人、擔任公教或公營事業機關（構）人員及組織政黨；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）之下列人員：

- 一、志願役軍官、士官及士兵。
- 二、義務役軍官及士官。
- 三、文職、教職及國軍聘雇人員。

大陸地區人民經許可進入臺灣地區設有戶籍者，得依法令規定擔任大學教職、學術研究機構研究人員或社會教育機構專業人員，不受前項在臺灣地區設有戶籍滿十年之限制。

前項人員，不得擔任涉及國家安全或機密科技研究之職務。

臺灣地區與大陸地區人民關係條例施行細則第20條

(修正日期：中華民國107年5月30日)

第 20 條 本條例第二十一條所定公教或公營事業機關（構）人員，不包括下列人員：

- 一、經中央目的事業主管機關核可受聘擔任學術研究機構、社會教育機構、專科以上學校及戲劇藝術學校之研究員、副研究員、助理研究員、博士後研究、研究講座、客座教授、客座副教授、客座助理教授、客座專家、客座教師。

- 二、經濟部及交通部所屬國營事業機關（構）之約僱人員。

本條例第二十一條第一項所稱情報機關（構），指國家安全局組織法第二條第一項所定之機關（構）；所稱國防機關（構），指國防部及其所屬機關（構）、部隊。

第一項人員，不得擔任涉及國家安全或機密科技研究之職務。

各機關加班費支給要點第2、4、5點

(修正日期：中華民國107年4月10日)

二、各機關員工加班費之計算，以每小時為單位，其計算方式如下：

(二) 約聘僱人員：按月支單一薪酬除以二四〇為每小時支給標準。

四、各機關應就加班費之支給訂定管制要點，並得審酌業務需要、機關特性及財政狀況等因素訂定。

各機關對加班費之支給，應加強查核，不得浮濫，如有虛報，一經查明，應嚴予議處。

五、各機關職員及約聘僱人員加班費管制依下列規定辦理：

(一) 各機關職員及約聘僱人員加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派，每人支給加班費時數上限如下：

1、上班日不超過四小時。

2、放假日及例假日不超過八小時。

3、每月不超過二十小時。

(二) 機關因業務特性或工作性質特殊或為處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災難，或為應季節性、週期性工作，需較長時間在規定上班時間以外延長工作，報經主管機關或主管機關授權之所屬機關核准後始得支給專案加班費。但警察機關外勤警察人員、消防機關外勤消防人員、海岸巡防機關外勤人員、飛航管制人員、氣象觀測人員、法官、檢察官、紀錄書記官、機場（港口）檢疫人員、關務人員及國境移民事務人員專案加班費之支給，得不受上開規定之限制，惟仍應本摶節原則從嚴辦理。

性別工作平等法第3、14、15、16、18、19、21條

(修正日期：中華民國111年1月12日)

第 3 條 本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受僱主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向僱主應徵工作之人。
- 三、僱主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權之人或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之僱主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條 僱主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，僱主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 18 條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

公務人員行政中立法第17條

(修正日期：中華民國103年11月26日)

第 17 條 下列人員準用本法之規定：

- 一、公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。
- 二、教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。
- 三、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構兼任行政職務之研究人員。
- 四、各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。
- 五、各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。
- 六、公營事業對經營政策負有主要決策責任之人員。
- 七、經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。
- 八、行政法人有給專任人員。
- 九、代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。

公務人員協會法第51條

(修正日期：中華民國95年5月17日)

第 51 條 各機關依法令聘用或僱用之人員得準用第九條規定，加入服務機關之公務人員協會。

公務人員保障法第102條

(修正日期：中華民國106年6月14日)

第 102 條 下列人員準用本法之規定：

- 一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。
- 二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- 三、公營事業依法任用之人員。
- 四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。
- 五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。

公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第3條及第7條

(修正日期：中華民國104年3月25日)

第 3 條 本辦法適用之對象如下：

- 一、行政機關依法任用、派用之有給專任人員。
 - 二、公營事業人員。
 - 三、聘任、聘用、僱用及約僱人員。
 - 四、公立學校職員。
- 前項人員，不包括公立學校校長及教師。

第 7 條 現職公務人員品行優良且上年度在本機關具有下列各款事蹟之一者，得被選拔為模範公務人員：

- 一、廉潔自持，不受利誘，有具體事實，足資表揚。
- 二、熱心公益，主動察覺民眾急難，適時給予協助，事蹟顯著。
- 三、持續參與社會服務，獲得高度肯定，提昇公務人員形象。
- 四、主動積極，戮力從公，行為及工作上有特殊優良表現，且服務態度優良。
- 五、對經辦業務，能針對時弊，提出重大革新措施，經採行確具成效。
- 六、對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。
- 七、辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。
- 八、其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。

公務人員訓練進修法施行細則第26條

(修正日期：中華民國103年5月20日)

第 26 條 各機關（構）學校依法聘用人員，於必要時，由各主管機關商得保訓會同意後，得準用本法之規定。

行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法第3條及第6條

(修正日期：中華民國107年11月19日)

第 3 條 本辦法之適用對象為在行政院及所屬各級機關（以下簡稱各機關）任職一年以上之下列人員：

- 一、依相關法律任用、派用或聘任之人員。
- 二、適用現職雇員管理要點之雇員。
- 三、依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之聘用及約僱人員（以下簡稱聘僱人員）。但職務代理性質之聘僱人員不適用。
- 四、依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法設置之駐衛警察（以下簡稱駐衛警察）。
- 五、依廢止前之事務管理規則及工友管理要點進用之工友、技工及駕駛（以下簡稱工友）。

前項人員曾配合機關（構）、學校業務調整而精簡、整併、改隸、改制或裁撤，依據相關法令規定辦理退休、資遣或離職，支領加發給與者，不得適用本辦法加發俸（薪、餉）給總額慰助金及月支報酬（薪津）之規定。

第 6 條 聘僱人員依各機關學校聘僱人員離職給與辦法規定辦理，並一次加發七個月之月支報酬，並自優惠退離期間起始日起，每延後一個月離職者，減發一個月之月支報酬。但契約期滿日在辦理優惠退離期間內者，其加發之月支報酬，依提前離職之月數發給。

前項支領加發月支報酬人員，於離職日起七個月內再任有給職務者，應由再任機關（構）、學校追繳七個月內再任月數之月支報酬，其再任日數不足一個月者，以一個月計算，並繳回原服務機關、改隸機關或上級主管機關。

原依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法約僱之人員，其適用勞動基準法者，不適用第一項辦法發給離職給與之規定，並依勞動基準法及勞工退休金條例相關規定發給退休金或資遣費。

公務人員安全及衛生防護辦法第2條及第32條

(修正日期：中華民國103年1月7日)

- 第 2 條 本法第三條及第一百零二條所定人員，執行職務之安全及衛生防護措施，依本辦法規定行之。
- 第 32 條 下列人員有關安全及衛生之防護措施事項，得由各機關比照本辦法之規定辦理：
- 一、政務人員。
 - 二、民選公職人員。
 - 三、依教育人員任用條例任用非屬第二條規定之教育人員。
 - 四、其他於各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員及軍職人員。
- 第二條及前項人員之眷屬因該等人員執行職務致遭受侵害時，得由各機關比照本辦法規定辦理。

公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法第2條及第12條

(修正日期：中華民國110年4月16日)

- 第 2 條 本法第三條及第一百零二條所定人員執行職務時，發生意外致受傷、失能、死亡慰問金之發給，依本辦法規定辦理。但其他法律另有規定者，從其規定。
- 第 12 條 下列人員得比照本辦法發給慰問金：
- 一、政務人員及各機關依其組織法律特聘或遴聘人員。
 - 二、民選公職人員。
 - 三、教育人員。
 - 四、技工、工友。
 - 五、約僱人員。
 - 六、其他按月、按日、按時或按件計酬之臨時人員。但駐外單位中依駐在國法令僱用之人員，不得比照發給慰問金。
- 前項第二款至第六款人員，屬中央各機關及所屬學校者，其失能、死亡慰問金所需經費，由行政院人事行政總處統籌編列預算支應。



貳

重要釋例 及常見問題

一、進用作業

(一) 進用依據及身分屬性

1、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法中「經專案呈准」，於地方機關係指報由各該地方主管機關核准

(行政院人事行政總處104年6月3日總處組字第1040036246號函)

有關「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」(以下簡稱約僱辦法)第2條第2項規定以，約僱人員之僱用以年度計畫中已列有預算或經專案呈准者為限，其中「經專案呈准」範疇之定義：

一、查約僱辦法第10條規定略以，各機關約僱人員於年度中須增列約僱人員時，應填具僱用計畫表，地方機關報由省、市政府核准後約僱之；嗣因「地方制度法」88年1月25日公布施行後，組織及行政管理已為地方自治事項。

二、基上「專案呈准」之定義，係指地方機關於年度中專案進用約僱人員時，應擬訂僱用計畫表，報由各該地方主管機關核准，惟如僱用計畫表所列薪點折合率超過行政院所訂通案標準者，仍應依行政院101年7月10日院授人組字第1010042627號函規定，報經行政院核定。

2、聘僱人員與用人機關為公法上契約關係，非屬勞動基準法適用對象

(法務部88年9月7日法88律字第034083號函、原行政院勞工委員會96年11月30日勞動1字第0960130914號公告)

聘僱人員係各機關學校於編列之預算員額內依「聘用人員聘用條例」、「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」規定以契約進用之人員，自聘僱之日起與用人機關發生公法上契約關係。依原行政院勞工委員會96年11月30日勞動1字第0960130914號公告，非屬勞動基準法之適用對象。

3、各機關進用聘僱人員應以人事費（用人費）可支應者為限

（行政院人事行政總處104年6月3日總處組字第1040036246號函）

- 一、查行政院89年4月11日台八十九人政力字第190452號函規定略以，各機關以工程管理費、接受委託或補助之研究計畫經費進用之人員，嗣後不再適用政府機關特定用人制度（如「聘用人員聘用條例」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」【以下簡稱約僱辦法】）等；至已適用政府機關特定用人制度進用之人員，得繼續適用至計畫或工程結束或當事人離職之日止。
- 二、另依行政院97年1月10日院授人力字第09700602751號函訂定之「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」（以下簡稱臨時人員要點）第2點規定，臨時人員係指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。又同要點第14點規定，各地方機關得準用臨時人員要點規定辦理；但地方機關受中央機關補助或委託研究經費進用臨時人員者，應依前開要點規定辦理。
- 三、基上，自上開行政院89年4月11日函規定後，各機關進用約僱人員應以人事費或用人費可支應者為限，又以代收各項用地徵收作業費進用人員，因非屬人事費進用，爰不適用約僱辦法規定，請參考臨時人員要點本權責妥處。

（二）員額管理

1、聘僱員額管理原則

（中央政府機關員額管理辦法第23條）

- 各機關聘用人員及約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：
- 一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性及事務性、簡易性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。
 - 二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。
 - 三、不得以續聘僱為考量，延長計畫期程或另訂性質相似之新計畫。
 - 四、機關未列出缺不補之聘用人員及約僱人員出缺時，應依法規規定之進用程序，檢討進用其他所屬機關列管出缺不補且具所須專門技能條件之聘用人員及約僱人員。
 - 五、各機關聘用人員及約僱人員應確實辦理原核定計畫所列擔任工作內容，不得逕自調整移作他用或借調至其他機關。

2、聘、僱員額比率以分別不超過「職員」預算員額5%為原則

(行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項第1點、原行政院人事行政局83年6月29日83局力字第24480號函、行政院90年6月20日台九十人政力字第190892號函及96年10月23日院授人力字第0960063998號函、行政院人事行政總處105年6月16日總處組字第1050044864號函)

- 一、現行各機關聘用人數之控管，依行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項規定，其員額以不超過機關預算總人數5%為原則。至約僱人員部分，依原人事局83年6月29日83局力字第24480號函規定，各機關聘、僱人數超過機關預算員額5%者，應即檢討原因及研提改進措施。又依行政院90年6月20日台九十人政力字第190892號函訂中央各機關（構）學校及聘用人力裁減執行原則，各機關聘僱員額比率係以降至「職員」預算員額之5%以下為規範，爰是類人員之控管應以「個別機關」做為管制標的，並以聘、僱員額分別不超過「職員」預算員額5%為原則。
- 二、查行政院96年10月23日院授人力字第0960063998號函略以，各機關聘僱預算員額分別超過職員預算員額數5%以上者（不含機關組織法規或其他法律規定得進用之聘僱人員），一律不得請增聘用及約僱預算員額。如有特殊業務需求，應專案報經權責機關同意由所屬其他機關聘僱預算員額移撥支應。為避免地方政府接受中央補助經費後，聘僱人力驟增且無審核基準，爰中央補助款納入地方政府預算後，以人事費編列之聘僱員額，原則仍受前開規定限制。

3、各機關依據「各機關職務代理應行注意事項」僱用擔任職務代理之約僱人員不計入聘僱比例規定計算

(原行政院人事行政局94年3月15日局力字第0940061168號函)

各機關依據「各機關職務代理應行注意事項」僱用擔任職務代理之約僱人員，其僱用計畫應由各用人機關或該管權責機關本於權責核定，且不計入該機關預算員額總人數5%之約僱預算員額範圍內。

(三) 進用條件

1、聘僱人員聘僱用期限應至年滿65歲之當月為止

(行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第5項規定、原行政院人事行政局75年3月7日75局貳字第01938號函、銓敘部78年11月16日78臺華甄一字第322596號書函及88年8月16日88臺甄二字第1791385號函、原行政院人事行政局94年3月10日局力字第0940006617號書函)

「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」未規定初充約僱人員之下限年齡，惟考量約僱人員係擔任事務性、簡易性等行政或技術工作，就其職責程度考量，其年齡下限以屆滿18歲為宜；另約僱辦法第5條第2項規定以，約僱人員僱用至屆滿65歲之當月末日為止，應即終止契約，又參酌「公務人員任用法」第27條有關各機關不得進用已屆限齡退休人員之規定，對於已屆命令退休年齡之人員，亦不宜聘用，如聘僱人員於續聘僱年度中年滿65歲，其聘僱用期限應至年滿65歲之當月為止。

2、現職聘僱人員於隔年1月1日屆滿65歲，仍得續聘僱至年滿65歲之當月末日止

(銓敘部108年11月26日部銓五字第1084876976號函、行政院人事行政總處108年11月28日總處組字第1080048793號E-mail回函)

一、聘用人員係依「聘用人員聘用條例」規定以契約定期進用之人員，續聘人員雖須逐年簽訂契約；惟其薪點核敘等相關權益均具延續性，與新進人員之情況不同，得視同持續在職之人員，且銓敘部88年8月16日88台甄二字第1791385號函曾就續聘人員於聘用年度中年滿65歲者，予以放寬得聘用至年滿65歲之當月為止。以現職聘用人員無論是否於續聘起始日即年滿65歲，或續聘後，於聘用年度中始年滿65歲，均屬機關擬予續聘之情形，而非新進之聘用人員，爰本機關現職聘用人員，如於隔年1月1日(續聘起始日)即年滿65歲，機關仍得辦理續聘，而其聘用期限自應聘用至年滿65歲之當月為止。

二、基於約僱人員同聘用人員均係各機關以契約定期進用，並配合會計年度採1年1僱方式辦理續僱，爰參酌銓敘部函釋規定，機關現職約僱人員年齡屆滿65歲當日得予續僱，其僱用期限並至屆滿65歲之當月末日為止。

3、各機關對於對外公開徵才或招募條件上，不得限制應徵者年齡

(行政院人事行政總處103年4月21日總處組字第1030030978號函)

查就業服務法第5條第1項規定略以，雇主對所僱用員工，不得以年齡為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。爰各機關於對外公開徵才或招募條件上，除法律有明文規定外，不得限制應徵者年齡，並應注意公務人員任用法第27條、公務人員退休法第5條第1項【註：107年7月1日修正為公務人員退休資遣撫卹法第19條】、勞動基準法第54條第1項第1款及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第5條第2項等有關年齡規定。

4、聘用人員適用公務人員任用法第28條所定之消極條件，惟國籍事項仍應依國籍法第20條暨其施行細則第19條規定處理

(銓敘部100年8月1日部銓五字第1003415862號書函)

一、公務人員任用法（以下簡稱任用法）第28條第1項規定，有下列情事之一者，不得任用為公務人員：

- (一) 未具或喪失中華民國國籍。
- (二) 具中華民國國籍兼具外國國籍。但本法或其他法律另有規定者，不在此限。
- (三) 動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- (四) 曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- (五) 犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。
- (六) 曾受免除職務懲戒處分。
- (七) 依法停止任用。
- (八) 褫奪公權尚未復權。
- (九) 經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。但具有其他考試及格資格者，得以該考試及格資格任用之。
- (十) 依其他法律規定不得任用為公務人員。
- (十一) 受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

二、查聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）第2條規定：「各機關應業務需要，定期聘用人員，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他法律之規定。」據此，現行聘用條例雖未規範聘用人員進用消極條件，聘用人員仍得適用其他法律之規定，故尚非不得適用任用法第28條所定之任用消極條件；惟其中有關國籍事項，國籍法第20條暨其施行細則第19條已有明文規範，爰具有雙重國籍人員如擬擔任聘僱職務，宜由有權進用之機關依國籍法暨其施行細則相關規定認定之。

5、外籍人士在一定範圍內可擔任聘用人員

（銓敘部54年9月2日54臺銓爲參字第06885號函）

聘用外籍人士擔任我國公職，應在下列3項原則範圍內聘用，以適應當前事實需要：

- 一、在才具方面：以具有專長或特殊技能而本國不易覓得之人才爲限。
- 二、在職位方面：以擔任技術性科學性不涉及國家機密之職務爲限。
- 三、在任使性質方面：應採取約聘方式以避免涉及我國公務人員任用範圍。

6、大陸配偶可否擔任聘僱人員？

（臺灣地區與大陸地區人民關係條例第21條及其施行細則第20條、行政院大陸委員會101年12月7日陸法字第1010010688號E-mail回函及103年4月11日陸法字第1030002082號函）

- 一、查臺灣地區與大陸地區人民關係條例（以下簡稱兩岸條例）第21條規定略以，大陸地區人民經許可進入臺灣地區者，除法律另有規定外，非在臺灣地區設有戶籍滿10年，不得登記爲公職候選人、擔任公教或公營事業機關（構）人員。
- 二、另查原行政院大陸委員會93年7月8日陸法字第0930011810號函略以，依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法【註：108年10月1日修正爲行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】進用者，仍請依現行兩岸條例第21條及其施行細則第20條等相關規定辦理。

- 三、又依兩岸條例第21條第2項及其施行細則第20條規定，如擔任下列「公教或公營事業機關（構）」職務，不受須設籍滿10年之限制：
- (一) 大陸地區人民已在臺設有戶籍者，得依法令規定擔任大學教職、學術研究機構的研究人員或社會教育機構的專業人員。
 - (二) 經中央目的事業主管機關核可受聘擔任學術研究機構、社會教育機構、專科以上學校及戲劇藝術學校之研究員、副研究員、助理研究員、博士後研究、研究講座、客座教授、客座副教授、客座助理教授、客座專家、客座教師。
 - (三) 經濟部及交通部所屬國營事業機關（構）之約僱人員。
 - (四) 前揭人員，不得擔任涉及國家安全或機密科技研究之職務。

7、港澳居民可否擔任聘用人員？

（銓敘部110年3月4日部銓五字第1105329468號書函、111年5月31日部銓五字第1115453088號書函）

- 一、依原行政院大陸委員會88年10月6日(88)陸港字第8814866號函以，「香港澳門關係條例」（以下簡稱港澳條例）第16條第1項規定，並未將任職公教納入禁止之列。
- 二、又依大陸委員會110年2月2日陸港字第1099912706號函略以，針對「尚未在臺設籍之港澳居民」及「雖已在臺設籍但屬原為中國大陸人民之港澳居民」，建議於下列情形，主管機關應審慎評估是否聘用：
 - (一) 凡涉及國安及機敏機關，均不宜聘用。
 - (二) 雖非涉及國安及機敏機關，但該職務內容可能涉及國家機密、文書處理手冊所定之一般公務機密、國家安全、科技安全、機敏性業務等，或有機會接觸者，亦不宜聘用。
 - (三) 縱非屬前開情形，仍應符合聘用人員聘用條例及施行細則相關規定，及銓敘部54年9月2日臺銓為參字第06885號函有關外籍人士擔任聘用人員須符合之要件【註：相關要件詳如貳、一、(三)、5】，且應留意其不得接觸任何涉及國家機密、文書處理手冊所定之一般公務機密、國家安全、科技安全、機敏性業務之資訊。

8、僑生及其他華裔學生尚無法依聘用人員聘用條例規定擔任政府機關全職聘用人員

(銓敘部107年7月30日部銓五字第1074627552號書函)

- 一、查公務人員任用法（以下簡稱任用法）第28條規定：「（第1項）有下列情事之一者，不得任用為公務人員：一、未具或喪失中華民國國籍。二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但本法或其他法律另有規定者，不在此限。……。」次查聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）第2條規定：「各機關應業務需要，定期聘用人員，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。……」復查就業服務法（以下簡稱就服法）第50條規定：「雇主聘僱下列學生從事工作……其工作時間除寒暑假外，每星期最長為20小時：……二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。」
- 二、再查銓敘部88年11月30日88台甄四字第1830936號函略以，經轉准原行政院大陸委員會88年10月6日88陸港字第8814866號函復略以，關於國人持有「香港永久性居民身分證」者，得否任公職，該會認為：前揭人士既經內政部認定不具雙重國籍，則應無任用法第28條第2款【現為：第1項第2款】「具中華民國國籍兼具外國國籍者」不得為公務人員之適用；香港澳門關係條例（以下簡稱港澳條例）第16條第1項規定，並未將任職公教納入禁止之列，故基於港澳條例立法精神及目前政府維護港澳居民既有權益之港澳政策，仍應保障香港居民任職公教之權利。
- 三、現行聘用條例雖未規範聘用人員進用之消極條件，惟聘用人員仍得適用其他法律之規定，故得適用任用法第28條及港澳條例第16條第1項規定，並參照銓敘部88年11月30日函釋辦理，是香港居民依法取得中華民國國籍者，尚非不得擔任聘用人員。又以聘用制度，係各機關為應業務需要，於預算員額內以契約定期聘用之專業或技術人員，以補公務人員人力之不足，屬全職專任職務，而就服法對於僑生及其他華裔學生就學期間之工作時數訂有相關限制，致難以擔任全職專任職務，因此，僑生及其他華裔學生尚無法依聘用條例規定擔任政府機關全職之聘用人員。

9、聘僱人員經判處有期徒刑確定，而未受緩刑宣告，如經准許得聲請易服社會勞動，得暫毋須終止契約

(銓敘部111年1月21日部銓五字第1115410676號書函、行政院人事行政總處111年2月8日總處組字第1112000155號書函)

- 一、依銓敘部106年5月22日部銓五字第1064226105號書函以，現行聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）雖未規範聘用人員進用消極條件，聘用人員得適用其他法律之規定，故仍得適用公務人員任用法（以下簡稱任用法）第28條所定之任用消極條件。
- 二、復依銓敘部103年11月10日部銓三字第10338259722號書函，公務人員經判處有期徒刑確定而未受緩刑宣告者，如經裁定得易服社會勞動，得暫毋須依任用法第28條第2項規定予以免職；嗣後倘未依規定履行或有違規情事致被撤銷而執行徒刑，仍依任用法第28條第2項規定予以免職，且免職生效日期，應溯自判決確定日生效；至當事人於確定判決日至接獲免職令之期間，如確有執行職務事實，且依法支領俸給及其他給付，其任職期間之職務行為不失其效力，業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。
- 三、另經判刑確定而未受緩刑宣告之聘用人員因現行聘用條例及其施行細則尚無明文規範，適用任用法第28條規定應予以解聘，又該聘用人員如經裁定得易服社會勞動，應參照銓敘部103年11月10日書函解釋辦理，即得暫毋須予以解聘；嗣後倘未依規定履行或有違規情事致被撤銷而執行徒刑，仍應予以解聘，且解聘生效日期，應溯自判決確定日生效，至已支付之相關給付，除法律或契約另有規定外，不予追還。
- 四、至約僱人員部分，「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第4條第3項規定略以，有任用法第28條第1項第1款至第8款、第10款及第11款情事之一者，不得僱用為約僱人員；同條第4項規定略以，約僱人於僱用後有上開情事之一者，應即終止契約。是以，約僱人員於任職期間，經判處有期徒刑確定而未受緩刑宣告，如經准許得易服社會勞動，得暫毋須終止契約，惟嗣後倘未依規定履行或有違規情事致被撤銷而執行徒刑，仍應終止契約，且僱用關係自契約終止之日起向後失效。

10、聘僱人員是否具公務人員任用法第28條不得為公務人員相關情事，由用人機關負責調查

(行政院人事行政總處103年12月12日總處組字第1030053745號函、104年1月16日總處組字第1040022256號E-mail回函)

聘用人員是否具有公務人員任用法（以下簡稱任用法）第28條各款情事查核事宜，準用該法施行細則第3條第2項規定，由用人機關於進用前負責切實調查，並通知其填列擬任人員具結書具結確無任用法第28條所定不得任用之情事；至約僱人員因現行相關法令對於其查核方式無明文規定，目前實務上係由用人機關依其職權認定並依人事作業程序依法查處。

11、各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）之知能條件，不應低於聘僱法規所列條件

(行政院人事行政總處109年10月21日總處組字第1090043669號書函)

依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第5點及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第8條規定略以，聘僱人員報酬薪點係視工作繁簡難易、責任輕重，及應具知能條件認定。是以，各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）之資格條件及學經歷，不應低於「聘用人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表」相當職等所列「所具專門知能條件」及「約僱人員報酬標準表」相當等別所列「所具知能條件」。

12、「聘用人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表」所具專門知能條件之認定

(行政院人事行政總處104年3月30日總處組字第1040028704號函)

依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第4點及第5點規定略以，聘用人員之進用資格條件，應具有「聘用人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表」所列相當職等之專門知能條件之一，並應於聘用計畫書明定，報請權責機關核准後聘用之。基上，進用相當六等聘用人員專門資格條件，依聘用人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表規定，須符合「國內外大學畢業」，或「具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗」兩項專門知能條件之一，並由各機關視實際業務需要本於權責認定，惟所列訓練或工作經驗應與擬任工作性質、繁簡難易程度具有相當合理關聯，於聘用計畫書明定具體資格條件規範。

13、約僱人員進用是否限定科系，由用人機關本權責處理

(行政院人事行政總處104年7月2日總處組字第1040038454號E-mail回函)

查「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」(以下簡稱約僱辦法)第3條規定，各機關僱用約僱人員時，應注意其具有擬任工作所需之知能條件。復查約僱辦法第8條所訂「約僱人員報酬標準表」中，約僱人員所具知能條件係包含學經歷，是以，機關僱用約僱人員是否應限定科系，宜視實際工作內容需要，由用人機關本權責處理。

14、公立或立案之私立大學、獨立學院、二年制專科學校一年級肄業或五年制專科學校四年級肄業持有證明文件者，以約僱人員進用時，得視同高級中等學校畢業

(原行政院人事行政局86年1月29日(86)局力字第03981號函)

公立或立案之私立大學、獨立學院、二年制專科學校一年級肄業或五年制專科學校四年級肄業持有證明文件者，以約僱人員進用時，得視同高級中等學校畢業，據以辦理進用支薪。

15、取得丙級技術士證後，曾從事工作經驗5年以上，以約僱人員進用時，得視同具有相當「分類職位公務人員三等」之約僱人員應具之知能條件，惟不得以相同之工作經驗，再重複採計為具備學歷以外工作經驗條件之依據

(原行政院人事行政局86年7月22日86局力字第23599號函、96年1月17日局力字第09600604231號書函)

- 一、查教育部86年5月21日台(86)參字第86053290號令修正「報考大學同等學力認定標準」，增列取得丙級技術士證或相當於丙級技術士證資格後，曾從事工作經驗5年以上，得以同等學力報考大學一年級新生入學考試。準此，取得丙級技術士證後，曾從事工作經驗5年以上，以約僱人員進用時，得視同具有相當「分類職位公務人員三等」之約僱人員應具之知能條件。
- 二、又現行聘僱規定中，如設定除學歷外尚須以具備與擬任工作相當之專業訓練或工作經驗為條件者，因採計取得技術士證並曾從事工作經驗一定期間，該工作經驗係與技術士證合併認定其具有一定學歷之同等學力，不得以相同之工作經驗，再重複採計為具備學歷以外工作經驗條件之依據。

16、「入學大學同等學力認定標準」及「入學專科學校同等學力認定標準」規定，係以報考更高學歷入學考試之資格認定為目的，無法直接據以作為認定是否具備聘僱人員應具資格條件

(行政院人事行政總處103年1月6日總處組字第1020060136號及109年12月10日總處組字第1090047003號E-mail回函)

- 一、查教育部訂頒之「入學大學同等學力認定標準」及「入學專科學校同等學力認定標準」規定略以，取得相關資格者，得以相當高中同等學力報考大學、專科入學考試。上開規定係以報考更高學歷入學考試之資格認定為目的，爰尚無法直接據以作為認定是否具備聘僱人員應具資格條件。
- 二、至於原行政院人事行政局於86年1月29日、7月22日及96年1月17日分別以86局力字第03981號函、86局力字第23599號書函及局力字第09600604231號書函，係針對個案情形是否具備聘僱人員應具備資格條件之釋疑，尚非得以上開相關公函，直接引伸為凡符合教育部上開規定，而得以同等學歷取得報考資格者，均視同為具備該等級學歷畢業之聘僱資格。
- 三、因教育部訂頒之「入學大學同等學力認定標準」及「入學專科學校同等學力認定標準」規定所列舉同等學力之資格及態樣眾多，並非全數均可比照適用在約僱人員知能條件之認定。如在個案認定上有所疑義，宜由用人機關檢具相關個案事證，請教育部等相關機關協助認定。

(四) 進用程序

★公開甄選

1、約僱人員甄選過程應公開透明

(行政院人事行政總處101年8月20日總處組字第10100469232號書函)

為利約僱人員甄選過程更公開與透明化，建議各機關宜採適當方式使應徵者能知悉甄選結果。

2、聘僱人員公開甄選規定及處理方式

(行政院人事行政總處101年11月26日總處組字第10100599692號函、102年8月15日總處組字第1020044344號函、108年12月6日總處組字第1080049557號函、111年2月18日總處培字第1113024314號函)

為避免任用私人，各機關於辦理聘僱甄選時，應確實依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」及本總處101年11月26日總處組字第10100599692號函等相關規定，落實公開甄選，並將聘僱人員相關職缺登錄本總處事求人網站。

3、公開甄選聘僱人員除法有明文規定，不得限制應徵者年齡

(行政院人事行政總處103年4月21日總處組字第1030030978號函)

為落實「就業服務法」第5條第1項保障國民就業機會平等意旨，各機關於對外公開徵才或招募條件上，除法律有明文規定外，不得限制應徵者年齡，並應注意公務人員任用法第27條及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第5條第2項等有關年齡規定。

4、月支報酬未達4萬元須公開揭示或告知

(行政院人事行政總處108年1月22日總處組字第1080025968號函)

為落實就業服務法第5條第2項保障求職者權益之意旨，各機關聘用及約僱人員之月酬金額未達新臺幣4萬元者，應於辦理公開甄選時公開揭示或告知其薪資範圍。

5、現職聘僱人員【占聘僱預算員額，以年度契約定期聘（僱）用之人員】之改聘（僱），得免經公開甄選，並由機關秉公正原則辦理

（行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第7條、行政院人事行政總處101年3月15日總處組字第1010027903號E-mail回函及103年6月13日總處組字第1030035538號E-mail回函、銓敘部109年10月28日部銓五字第1094986735號書函）

- 一、依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第7條規定，各機關約僱人員之僱用，以採公開甄選為原則，必要時得委託就業服務機構代為甄選。另依「行政程序法」第138條規定，行政契約當事人之一方為人民，依法應以甄選或其他競爭方式決定該當事人時，行政機關應事先公告應具之資格及決定之程序。是以，進用約僱人員應以辦理公開甄選為原則；必要時得委託就業服務機構代為甄選。【註：職務代理應否公開甄選詳如貳、九、17；留職停薪人員續聘職務代理應否公開甄選，詳如貳、一、(四)、9】
- 二、又機關內現職約僱人員（占約僱預算員額，以年度契約定期僱用之人員）改僱為本機關其他僱用職務，或原職務改以較高等級僱用者，得由各機關就其資格條件、僱用期間之工作績效及機關業務需要，秉用人公正原則依機關內部管理規定本權限辦理；惟為期進用適當人選及人事公開原則，新僱人員仍應採公開甄選為宜。
- 三、至機關內現職聘用人員（占聘用人員預算員額，以年度契約定期聘用之人員）擬改聘為本機關其他聘用職務，或原職務改以較高等級聘用者，基於聘僱人員身分屬性相當，相關事項應為一致性處理，得依上開方式辦理。

6、聘用人員職務出缺不得免經公開甄選，逕由機關現職約僱人員進用

（銓敘部108年3月5日部銓五字第1084752043號書函）

- 一、基於適用不同進用制度人員，擬任各該不同體系職務，應依各該規定辦理進用，尚無逕由不同類別人員辦理內部陞遷之情形。以聘用人員及約僱人員之進用法令依據與支給報酬之規定不同，所任工作性質、職務內容、職責程度與應具之專門知能條件亦不相當，現職約僱人員擬依聘用人員聘用條例擔任聘用職務之程序，仍應符合聘用法令相關規範。
- 二、又聘用人員毋須經國家考試，為期進用適當人選，避免任用私人，且各機關現職約僱人數如屬少數，僅採內部甄選程序即逕改以聘用人員進用，尚難確實達到進用適當人選及人事公開原則。爰聘用人員職務出缺，各機關擬新進聘用人員時，仍以採公開甄選為宜，尚不宜逕由機關現職約僱人員免經公開甄選進用。

7、A職缺聘(僱)職代，得免經公開甄選改聘(僱)為同機關B職缺職代，惟僅限同屬職代性質之聘(僱)職務

(銓敘部108年12月3日部銓三字第1084860209號書函、109年10月28日部銓五字第1094986735號書函及109年11月26日部銓四字第1094984458號書函、行政院人事行政總處108年11月19日總處組字第1080048319號書函及109年10月16日總處組字第1090042849號書函)

一、機關進用聘(僱)人員採公開甄選為原則，惟倘機關擬將內部現職聘(僱)職務代理人，改聘(僱)為本機關其他職缺之聘(僱)職務代理人，以是類人員新聘(僱)時即已公開甄選，爰應得由各機關就其資格條件、聘(僱)用期間之工作績效，秉用人公正原則依機關內部管理規定，免經公開甄選程序。

二、又聘用人員及約僱人員之進用法令依據與支給報酬之規定不同，所任工作性質、職務內容、職責程度與應具之專門知能條件亦不相同，爰上開得免經公開甄選程序範圍，聘用僅限於同屬職務代理性質之聘用職務、約僱僅限於同屬職務代理性質之約僱職務。

8、留職停薪人員因代理事由變更或同一事由惟期限延長，致原預定聘僱期限須予延長，經機關審酌擬續聘僱原聘僱人員代理所遺業務，得免經公開甄選；惟新聘人員仍應採公開甄選方式辦理。

(銓敘部99年12月20日部銓三字第0993266974號書函、行政院人事行政總處104年2月10日總處組字第1040024761號書函)

一、銓敘部99年12月20日部銓三字第0993266974號書函略以，查「聘用人員聘用條例」(以下簡稱聘用條例)第5條規定：「聘用人員之約聘期間，有左列情形之一者，得予續聘：一、原定約聘期間少於預定完成期限者。二、原業務計畫變更或因不可抗力之事由，至預定完成期限必須延長者。」準此，各機關留職停薪之正式職員再度請分娩假得否續聘原代理該員之聘用人員，請自行衡酌上開規定辦理；至於進用聘用人員得否免經公開甄選，現行聘用條例尚無相關規範；惟為期進用適當人選及人事公開原則，新聘人員以採公開甄選為宜。

二、依上開書函之意旨，各機關依「各機關職務代理應行注意事項」、「公務人員留職停薪辦法」規定進用聘僱人員辦理公務人員請假或留職停薪所遺業務者，如因代理事由變更致原預定聘僱期限須予延長，例如被代理人請婉假後接續再請休假或育嬰留職停薪，或同一代理事由惟期限延長，例如被代理人原請延長病假3個月延長為6個月，倘經機關審酌及評估擬續聘僱原聘僱人員代理所遺業務，得免經公開甄選；惟為期進用適當人選及人事公開原則，如擬新聘僱人員仍應採公開甄選方式辦理。

9、進用聘僱人員時，得否比照公務人員陞遷法施行細則第3條第3項規定增列候補名額，由機關本權責妥處

(行政院人事行政總處103年3月10日總處組字第1030025576號書函)

- 一、查公務人員陞遷法施行細則第3條第3項規定，各機關辦理公開甄選，除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數2倍，並以依序遞補原公開甄選職缺或職務列等相同、性質相近之職缺為限；候補期間為3個月，自甄選結果確定之翌日起算。
- 二、至各機關聘僱人員之聘僱用，依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第7條及銓敘部99年12月20日部銓三字第0993266974號書函釋規定，以採公開甄選方式為原則。惟得否比照前開施行細則規定辦理渠等人員甄選作業，允由各機關本於權責自行衡酌妥處，並確實遵循公平、公正、公開之原則辦理相關人員遴補事宜。

10、聘僱人員甄選通知及方式，係由各機關視其業務屬性、用人需求，本權責辦理

(行政院人事行政總處104年1月16日總處組字第1040022256號E-mail回函)

現行政府各機關（學校）聘僱人員係依聘用人員聘用條例及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法，審酌業務實際需要進用，又各機關擬進用聘僱人員辦理業務性質迥異，所需人力亦有所不同，爰各機關得視其實際業務推動需要，於一般性應徵文件外，另要求符合其業務需要之文件（如要求檢具查閱性侵害加害人登記檔案同意書等），尚難謂於法不合。又聘僱人員之進用方式現行聘僱法制僅要求以公開甄選為原則，至實際甄選通知及方式，目前係由各機關視其業務屬性、用人需求，本權責辦理。

★迴避進用

1、聘僱人員迴避聘（僱）用規定之處理方式

（行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第4條、銓敘部100年1月10日部銓五字第1003297449號書函、行政院人事行政總處111年4月25日總處組字第1112000509號書函）

- 一、依銓敘部87年7月22日87臺甄一字第1644612號書函略以，聘用人員之屬性為臨時性用人，雖與公務人員為常態性用人之性質不同，惟基於聘用人員聘用條例第2條後段規定：「本條例未規定者，適用其他法律之規定。」意旨，首長進用聘用人員仍有公務人員任用法（以下簡稱任用法）第26條之適用，不得進用配偶及三親等以內血親、姻親。又約僱人員部分，依原行政院人事行政局同年8月6日87局力字第019850號函略以，以約僱人員與聘用人員均屬機關臨時性用人，進用方式相近，基於人事法制之一致性，應比照聘用人員之規範，約僱人員仍應適用任用法第26條有關迴避任用之規定，先予敘明。
- 二、復據銓敘部100年1月10日部銓五字第1003297449號書函略以，首長如於任職期間違反任用法第26條之迴避規定進用聘用人員，其聘用案應予撤銷並溯及既往失其效力，惟參照任用法第28條第5項規定，該撤銷聘用人員任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。
- 三、另依本總處111年4月25日總處組字第1112000509號書函以，各機關如發現約僱人員於僱用時或僱用後有行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第4條第1項至第3項所定不得僱用情事之一者，不宜以解除契約作為法律效果，又依該辦法第4條第4項明定其法律效果為「終止契約」，其僱用關係自契約終止之日起向後失其效力。爰約僱人員僱用期間之職務行為，不失效力；業已依規定支付之報酬及其他給付，不予追還。
- 四、為落實前開規定，各機關學校於進用聘用或約僱人員時（含新聘僱及續聘僱），應將配偶及三親等以內血親、姻親迴避進用規定納入聘（僱）用契約規範並加附具結書；各機關學校與聘（僱）用人員簽訂契約時，應將具結書併案歸檔。

2、機關首長接任前已聘（僱）用之人員，如與現任首長具有配偶及三親等以內血親、姻親之親屬關係，再予續聘（僱）時仍應受迴避任用規定之限制

（銓敘部95年8月18日部銓五字第0952684906號書函、原行政院人事行政局95年9月7日局力字第09500235032號函）

- 一、法務部93年5月4日法決字第0930011538號函釋略以，政府機關、公立學校及公營事業機構中對聘用約僱人員等非依公務人員任用法（以下簡稱任用法）任用之聘僱人事措施，因性質上屬相類任用、陞遷、調動等人事權運用之範圍，且依公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱利益迴避法）之立法意旨及迴避制度之設計目的，係為建立公職人員利益衝突迴避之規範，避免公職人員因運用公權力而達成私益之目的，故有關約聘人員之遴用約僱，公職人員知有利益衝突者，應依利益迴避法規定自行迴避。據此，聘用人員之續聘，得否適用利益迴避法一節，銓敘部尊重法務部上開法決字第0930011538號函釋意見。
- 二、利益迴避法第1條第2項規定：「公職人員利益衝突之迴避，除其他法律另有嚴格規定者外，適用本法之規定。」又任用法第26條有關迴避任用之規定，與利益迴避法有關公職人員執行職務涉及利益衝突之迴避規定，二者規範目的不同。是以，各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，得否在本機關聘（僱）用，仍應適用任用法第26條有關迴避任用之規定。惟若有公職人員之二親等以內親屬涉及機關之聘僱人事措施，而有利益衝突情事者，應依利益迴避法之迴避規定處理。
- 三、任用法第26條第1項規定：「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。」揆其立法意旨，係為避免機關長官徇私任用，損及立場，進而影響機關業務之推動或內部和諧。惟為兼顧常務人員受有永業保障之權益，故有同條第2項規定：「應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。」另銓敘部87年7月22日87台甄一字第1644612號函規定略以，聘用人員之屬性為臨時性用人，雖與公務人員為常態性用人之性質不同，基於聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）第2條後段規定：「本條例未規定者，適用其他法律之規定。」之意旨，聘用人員仍應適用任用法

第26條有關迴避任用之規定。又公務人員保障暨培訓委員會91年1月16日公保字第9100116號書函釋略以，聘用條例第3條所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員；同條例第4條規定，聘用契約並應載明約聘期間，故除有該條例第5條所定情形，得由機關斟酌予以續聘者外，聘用人員本應依聘約所定期限任職，當無聘期以外身分保障之問題。據上，聘用人員係以契約定期聘用之人員，聘期屆滿得否續聘，應由機關重新考量業務需要、當事人工作表現及相關法令規定辦理，仍應受任用法第26條第1項有關迴避任用之限制。

- 四、另機關首長擬於辦理續聘案時自行迴避，由其職務代理人代行職權，藉此規避任用法第26條限制一節，以機關首長與聘用人員之親屬關係並未變更，爰續聘案仍應受任用法第26條有關迴避任用之限制。
- 五、至有關約僱人員之續僱用部分，應比照上開聘用人員之續聘用做法辦理。

3、公立醫療機構首長接任前已進用之聘用（契約）住院醫師，如與現任首長具有配偶及三親等以內血親、姻親之親屬關係，於年度續聘時得否排除適用迴避任用及利益衝突迴避規定

（銓敘部111年7月15日部特四字第1115466152號函、法務部111年7月14日法廉字第11105003630號書函、行政院人事行政總處111年7月22日總處組字第1110019271號函）

一、得否排除公務人員任用法（以下簡稱任用法）第26條迴避任用之限制：

（一）聘用住院醫師（聘用人員）：

1. 查醫事人員人事條例第9條第1項、醫師法第7-1條及專科醫師分科及甄審辦法第5條、第7條及第8條第1項等規定，依聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）進用之聘用住院醫師須於教學醫院完成一定年限之專科醫師訓練，始得參加專科醫師甄審，爰其屬訓練性職務且為醫事人員專業訓練一環，與一般聘用人員係因執行業務計畫而定期以契約進用之情形自有不同。又原行政院衛生署以98年9月9日衛署醫字第0980212447號函同意聘用住院醫師在專科醫師訓練年限未完成前，適用任用法第26條第2項規定。
2. 據上，公立醫療機構聘用住院醫師如在各該長官接任以前聘用者，倘係為完成醫師法及專科醫師分科及甄審辦法所定之專科醫師訓練，而需續聘時，得適用任用法第26條第2項規定辦理。

(二) 契約住院醫師（臨時人員）：

1. 查勞動部108年8月27日勞動關2字第1080127450號函釋略以，醫療機構於中央衛生主管機關規定住院醫師訓練期間，得與住院醫師約定定期契約，且契約期間應以一般醫學訓練、專科醫師、負責醫師訓練年限為據，不得任意縮短或延長。復查行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點（以下簡稱臨時人員要點）第11點第1項及第2項規定略以，各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關臨時人員，但機關首長就任前已擔任者，不在此限，又前開不受迴避進用限制之臨時人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，由機關首長另訂新契約進用之情形。
 2. 據上，公立醫療機構與住院醫師約定定期契約以完成中央衛生主管機關規定之訓練，於機關首長就任前已擔任契約住院醫師，且未另訂新契約進用者，不受上開臨時人員要點迴避進用之規定限制。
- 二、得否排除公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱利衝法）之限制：公立醫療機構聘用（契約）醫師之聘（進）用或續聘屬利衝法第4條第3項所定之非財產上利益，爰公立醫療機構首長涉及該法第3條關係人擔任聘用（契約）住院醫師之聘（進）用或續聘過程，應依該法第6條第1項及第10條規定自行迴避，即該首長不得參與關係人續聘（進用）之相關會議或公文簽核等行政流程，並應由該職務之代理人執行，始符合自行迴避義務之要件。

4、各機關長官進用聘僱人員是否均受迴避任用限制之規定

（銓敘部87年7月22日87台甄一字第1644612號書函及93年9月29日部銓五字第0932415534號書函、原行政院人事行政局95年9月7日局力字第09500235032號函、銓敘部101年8月27日部銓一字第1013633605號書函、銓敘部109年6月15日部法三字第1094943380號書函、行政院人事行政總處109年6月23日總處組字第1090035769號書函）

- 一、參酌「公務人員任用法」（以下簡稱任用法）第26條規定，各機關長官對於任用法規定應迴避任用人員，應迴避聘僱用。惟在該長官接任以前聘僱用者，不受限制，至該次聘僱用期限屆滿後應不予續聘僱。
- 二、機關副首長非任用法第26條第1項前段規定之機關首長，於聘用人員時得不受該法有關迴避任用規定之限制，至各機關幕僚長（主任秘書、秘書等）亦非機關首長，幕僚長倘未兼任單位主管，即非屬任用法第26條規定所稱「各級主管長官」，該幕僚長之親屬於該機關內任用，尚不受上開任用法迴避任用規定之限制；惟如機關首長審酌業務之推動及機關之和諧，尚非不得本於權限裁量予以迴避聘用。

★人事凍結

1、機關首長退休案核定之日至離職日期間，辦理聘用人員續聘作業規定

(銓敘部104年6月23日部銓五字第1043990627號書函、行政院人事行政總處104年7月13日總處組字第1040040056號函)

考量聘用人員為1年1聘，機關辦理續聘期間為當年度12月至次年1月，並於次年1月生效，爰機關首長不得任用或遷調人員期間倘為年度中，續聘人員已和機關簽訂1年之聘用契約，尚不生年度中再辦理續聘之情形；又限制任用期間倘為年底（12月），如次年1月1日起至新任首長到職前無法續聘人員，將造成機關業務中斷，且續聘係以「原人原職務」形式繼續聘用，爰為利機關業務順利進行，並合理規範機關首長卸任前之用人權，參酌公務人員任用法第26條之1第1項規定意旨，機關首長於不得任用或遷調人員期間仍得辦理續聘；惟僅得聘用至原機關首長離職之日止，以避免機關首長更動時，趁機大量安置聘用人員，影響機關人事安定及新任首長之用人權。至有關約僱人員之續僱用部分，應比照上開聘用人員之續聘用做法辦理。

2、請假之公務人員於公務人員任用法第26條之1規定各機關首長不得任用或遷調人員期間，接續留職停薪，該職務原聘僱之職務代理人得接續留職停薪期間續聘（僱）至原機關首長離職之前1日止

(銓敘部105年2月22日部銓四字第1054066702號書函、行政院人事行政總處105年2月25日總處組字第1050033368號函)

- 一、銓敘部104年6月23日部銓五字第1043990627號書函略以，考量聘用人員為1年1聘，機關辦理續聘期間為當年度12月至次年1月，並於次年1月生效，限制任用期間倘為年底（12月），如次年1月1日起至新任首長到職前無法續聘人員，將造成機關業務中斷，且續聘係以「原人原職務」形式繼續聘用，爰為利機關業務順利進行，並合理規範機關首長卸任前之用人權，參酌公務人員任用法（以下簡稱任用法）第26條之1第1項規定意旨，機關首長於不得任用或遷調人員期間仍得辦理續聘；惟僅得聘用至原機關首長離職之前1日止。
- 二、行政院提出總辭後，倘請假之公務人員於任用法第26條之1第1項第6款及第8款不得任用或遷調人員期間，接續留職停薪，該職務原聘僱之職務代理人，得否於接續留職停薪期間續聘（僱）疑義一節，以公務人員請假期間係依各機關職務代理應行注意事項規定約聘僱人員辦理其所遺業務，至公務人員留職停薪期間所遺業務則係依公

務人員留職停薪辦法規定約聘僱人員辦理；惟依上開2規定所進用之聘用人員皆係依聘用人員聘用條例之規定聘用，爰此，公務人員請假後，於機關首長不得任用或遷調人員期間再接續留職停薪時，如機關首長係以原人原職務之形式繼續聘用原聘用之職務代理人，參照前開銓敘部104年6月23日書函之意旨，仍得辦理續聘；惟僅得聘用至原機關首長離職之前1日止。至約僱人員之續僱用部分，基於約僱人員與聘用人員之屬性相似，應比照上開聘用人員之續聘做法辦理。

3、各機關聘（僱）用計畫書（表）之核定權限，須受公務人員任用法第26條之1第1項第6款規範限制

（銓敘部105年4月14日部銓五字第1054093787號函）

- 一、依銓敘部86年1月30日86台法二字第1416999號函略以，公務人員任用法（以下簡稱任用法）第26條之1所定不得任用或遷調人員之限制，以機關首長任免權責範圍內為限。又銓敘部86年3月31日86台法二字第1426372號書函略以，前揭函中「以機關首長任免權責範圍內為限」，除指機關首長本身法定任免核定權責或被授權之機關首長本身核定任免權責範圍外，並包括該首長陳報至上級機關首長之人事任免推薦權及該機關所屬下級機關首長陳請核定之任免權在內。
- 二、各機關核定聘用計畫書與實質同意進用聘用人員尚非無關聯，參照前開銓敘部86年1月30日及86年3月31日函（書函）釋意旨，各機關修正核定聘用計畫書之權限，仍須受公務人員任用法第26條之1第1項第6款規定之限制。又於前開任用法所定首長限制任用遷調期間得否核定約僱人員僱用計畫表，請機關參考銓敘部書函辦理。

4、代理機關首長得以「原人原職務」形式續聘僱現職聘僱人員至代理結束之日止

（銓敘部104年10月12日部銓五字第1044026818號書函、行政院人事行政總處104年10月20日總處組字第1040049002號函）

考量代理機關首長亦有人事任免權，基於代理機關首長於代理期間之人事任免權及機關業務之續行，爰就原聘用人員之續聘，仍得以「原人原職務」形式繼續聘用；惟考量尊重新任機關首長人事任免權，以聘用至代理機關首長代理結束之日止為原則。至約僱人員之續僱部分，應比照上開聘用人員之續聘做法辦理。

- 5、原提列各項考試之職缺未獲分配錄取人員，如經分發機關同意再列入其他公務人員相關考試任用計畫者，於機關首長不得任用或遷調人員期間，仍得以「原人原職務」方式續聘僱至原首長離職之日止

(銓敘部107年10月22日部銓三字第1074654332號書函、行政院人事行政總處107年10月29日總處組字第1070054316號書函)

各機關依各機關職務代理應行注意事項第5點第1款規定進用之約聘(僱)人員，準用公務人員任用法第26條之1規定，出缺職務經列管為考試分發職缺，因錄取不足額、錄取人員未報到等因素，且無正額、增額錄取人員可資分發，如經分發機關同意再列入其他公務人員相關考試任用計畫者，於機關首長不得任用或遷調人員期間，仍得以「原人原職務」方式，續聘(僱)至原首長離職之日止，以避免影響機關人事安定及新任首長之用人權。

- 6、機關首長退休案核定前已完成聘用人員公開甄選程序並行文通知當事人，惟到職日為機關首長退休案核定後者，得不受公務人員任用法第26條之1規定之限制

(銓敘部87年11月21日87台法二字第1698115號書函、89年12月15日89法二字第1974008號書函及108年11月8日部銓五字第1084872225號書函)

一、查「聘用人員聘用條例」(以下簡稱聘用條例)第2條規定以，該條例未規定者，得適用其他法律規定。復查「各機關職務代理應行注意事項」(以下簡稱職代注意事項)第8點，公務人員任用法(以下簡稱任用法)第26條至第28條規定，於依各相關法令規定約聘僱人員時準用之。另查公務人員留職停薪辦法(以下簡稱留職停薪辦法)第9條第2項規定略以，薦任以下非主管人員之留職停薪所遺業務，得依約聘僱相關法令規定約聘或約僱人員辦理。爰各機關進用聘用人員時(含依職代注意事項及留職停薪辦法進用之聘用人員)應受任用法第26條之1規定限制。

二、又查銓敘部89年12月15日89法二字第1974008號書函略以，機關首長退休案核定前，公務人員職務已出缺並已辦理商調者，得不受任用法第26條之1規定之限制。考量聘用人員無商調程序，且依留職停薪辦法及職代注意事項聘用人員時，原公務人員職務可能並未出缺，而僅有因公務人員留職停薪或請假等情事得進用聘用人員辦理所遺業務，是為兼顧當事人權益及與公務人員衡平，同意比照公務人員規定，於機關首長退休案核定前，機關擬聘用人員之職務已出

缺或依規定得聘用人員辦理所遺業務之情事已發生（不含首長退休案核定後之預估職缺或預估生效之情事），機關並已辦理公開甄選等相關作業完畢，且通知當事人錄取結果者，得不受任用法第26條之1規定之限制。

三、至聘用人員擬任之職務出缺或依規定得聘用人員辦理所遺業務之情事生效日，係於機關首長退休案核定之日後，當應受任用法第26條之1規定之限制。

★借調兼職改任

1、聘用人員不宜借調至他機關

（銓敘部104年5月8日部銓五字第1043964125號函）

聘用人員係機關應業務需要於預算內以契約定期聘用之專業或技術人員，即機關有實際上業務需求，始編列預算進用具專業或技術人員（非本機關人員所能擔任者），用人機關如有聘用人員聘用條例第5條所定情事，始得續聘，且聘期屆滿得否續聘，應由機關重新考量業務需求及聘用人員工作表現辦理，如用人機關已無業務需求，聘期屆至即應不予續聘，並調整該機關之聘用員額達到員額管控之效。聘用人員如於聘期中或續聘後再借調至他機關辦理業務，即使於他機關所辦之業務內容與其於本機關辦理之業務內容相同，亦與聘用契約所定從事「本機關業務」相違，且顯示本機關似無是項業務需要，應即適當調整人力運用。是以，聘期中或續聘後借調他機關，與聘用制度設計係為補本機關公務人力不足之意旨有違。

2、約僱工作經驗不宜直接逕予採計為聘用人員之專門知能條件進而改任

（原行政院人事行政局96年1月10日局力字第0950032685號書函）

依聘僱相關規定，聘僱人員工作經驗之採計，需與擬任工作「性質程度」相當，且聘用人員與約僱人員擔任之工作，不論性質及職責程度均屬有別，是以，擔任約僱人員之工作經驗，其性質程度難謂與聘用人員相當，不宜直接逕予採計為聘用人員之專門知能條件，仍應本於事實認定該工作經驗之性質程度是否與擬任聘用工作相當為據。

3、聘僱人員除屬公務員服務法適用對象，亦受聘僱契約所定義務之限制，如有違反，自得按其情節輕重依規定予以處分

(銓敘部75年9月8日75台銓華參字第43193號函及85年2月27日85台中甄一字第1256915號書函、原行政院人事行政局96年4月13日局力字第0960008394號書函)

- 一、聘僱人員於聘僱期間除屬「公務員服務法」(以下簡稱服務法)適用對象外，尚須受聘僱契約內容之拘束，故得否兼課或應業務需要兼職，除應依服務法第14條、第14條之2或第14條之3規定辦理外，亦須受渠等聘僱契約所定義務之限制。
- 二、另聘僱人員如有違反服務法相關規定，自得按其情節輕重依規定予以處分，或依其聘僱契約課以應負之責任。

4、約用人員轉任聘僱人員後，原任約用人員之年資併計聘僱人員報酬、休假及離職儲金等事宜

(原行政院人事行政局100年10月27日局力字第1000055441號E-mail回函)

- 一、依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第5點規定略以，聘用人員報酬標準由聘用機關視工作之繁簡難易，責任輕重，羅致困難程度，與應具之專門知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後，於聘用契約中訂定；復依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法(以下簡稱約僱辦法)第8條規定略以，約僱人員之報酬應視工作之繁簡難易、責任輕重，及應具備之知能條件，參照職位分類標準認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後於僱用契約中訂定之。是以，聘用或約僱人員報酬薪點係由聘用機關依前開規定因素綜合考量後訂定，至曾任約用人員之年資及工作經驗僅得作為聘(僱)用機關釐定薪點核給報酬之參考。
- 一、依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第5點規定略以，聘用人員報酬標準由聘用機關視工作之繁簡難易，責任輕重，羅致困難程度，與應具之專門知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後，於聘用契約中訂定；復依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法(以下簡稱約僱辦法)第8條規定略以，約僱人員之報酬應視工作之繁簡難易、責任輕重，及應具備之知能條件，參照職位分類標準認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後於僱用契約中訂定之。是以，聘用或約僱人員報酬薪

點係由聘用機關依前開規定因素綜合考量後訂定，至曾任約用人員之年資及工作經驗僅得作為聘（僱）用機關釐定薪點核給報酬之參考。

二、查「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」第2條規定略以，本辦法所稱聘僱人員，係指依聘用人員聘用條例聘用及約僱辦法僱用之人員；第5條規定略以，年資採計準用公務人員請假規則之規定辦理。次查銓敘部97年5月2日部法二字第0972938420號函釋略以，依該部79年8月28日（79）台華法一字第0442675號函規定，基於權益平衡及同為政府機關貢獻心力，該部同意自79年起按月支薪且其薪給非在人事經費項下支付（按：指由政府其他預算科目經費項下支薪）之臨時人員，經補實或轉任編制內公務人員後，其服務年資准予比照請假規則第8條第2項規定，於其轉任公務人員滿1年後（按：現為於轉任當年年終併計年資後，依第7條第1項所定日數，乘以轉任當月至年終之在職月數比例後，自次年1月起核給）得併計休假。至於按日、按件計酬之臨時人員，則依該部81年5月5日（81）台華法一字第0706783號書函規定，以其性質與按月支薪臨時人員有別，其服務年資經補實或轉任公務人員後，仍不宜併計休假。【註：銓敘部79年8月28日（79）台華法一字第0442675號函業經該部105年5月9日部法二字第1054104228號令定自106年1月1日起停止適用；銓敘部81年5月5日（81）台華法一字第0706783號書函業經該部110年8月24日部法二字第11053777381號令定自111年1月1日起停止適用。】

三、另查「各機關學校聘僱人員離職給與辦法」第3條第1項規定略以，各機關學校進用聘僱人員時，應於聘僱契約內訂定聘僱人員每月按月支報酬之12%提存儲金，其中50%由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另50%由聘僱機關學校提撥作為公提儲金；第4條第1項規定略以，聘僱人員公、自提儲金，應由各機關學校自行在銀行或郵局開立專戶儲存孳息，並按人分戶列帳管理；第5條第1項規定略以，聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息。基此，目前各機關學校約聘僱人員係依上開規定，於到職後按月扣繳儲金並由服務機關於金融機構開立專戶儲存孳息，嗣離職時再發給儲金本息，尚無得併計其他人員年資另支給離職儲金。

(五) 聘（僱）用計畫書（表）、聘（僱）用名冊

1、各機關應於聘用人員到職後1個月內列冊送銓敘部登記備查

（銓敘部80年9月19日80臺華甄三字第0608357號函）

- 一、「聘用人員聘用條例施行細則」第3條第1項規定：「…所稱列冊送銓敘部，應將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬，連同履歷表，分別造填2份，於到職後1個月內，送銓敘部登記備查。」準此，各機關約聘人員凡依上開規定送銓敘部登記備查者，於轉任受有任用資格限制之公務人員時，銓敘部始予採計提敘俸（薪）級，並予併計退休年資（按：須為84年6月30日以前年資始得採計退休年資）。
- 二、前項登記備查規定，前經銓敘部73年12月5日73台華甄一字第0966號函請各機關確實辦理在案；惟查目前各機關仍有未依上開規定，於聘用人員到職後1個月內即列冊送銓敘部登記備查者，致迭有當事人於辦理任用送審或退休時，因銓敘部未予採計以往聘用年資，始要求補辦聘用登記之情事，增加作業困擾。為免影響聘用人員權益，並符合法律規定，請即轉知所屬人事機構確實清查，並於80年12月底以前，將以往聘用人員遺漏未辦理登記備查者，一次列冊送部補辦。嗣後，如仍有未依規定辦理，而於涉及當事人年資採計等權益時，始事後要求補辦者，應先由各權責機關查明原因及追究責任後，再送銓敘部核辦。

2、各機關送銓敘部辦理聘用人員登記備查作業有關注意事項

（銓敘部94年1月28日部管四字第0942453226號函）

- 一、查「聘用人員聘用條例」第3條規定：「本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同。」同條例施行細則第3條第1項規定：「本條例第三條所稱專業或技術人員，指所具專門知能堪任前條各項工作者而言。其約聘應經主管機關核准。所稱列冊送銓敘部，應將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬；連同履歷表，分別造填二份，於到職後一個月內，送銓敘部登記備查。」

二、為落實各機關（構）學校依「聘用人員聘用條例」規定辦理聘用及銓敘部辦理登記備查之一致性，並保障當事人權益，請各機關（構）學校於聘用人員到職一個月內送銓敘部登記備查，並請於辦理聘用人員登記備查作業時，務必於來函或聘用計畫書（名冊）「備註欄」中註明下列事項：

- （一）依「聘用人員聘用條例」聘用之人員。
- （二）聘用計畫經主管機關（或權責機關）核准之日期文號。
- （三）經費來源是否為年度預算經費（人事費或用人費用科目項下）。
- （四）新聘聘用人員請附送聘用契約影本。

3、各機關依各機關職務代理應行注意事項辦理聘用人員登記備查作業之注意事項

（銓敘部96年7月23日部管四字第0962821248號函）

各機關依各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱本注意事項）所約聘之人員，應依聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）規定將聘用人員送銓敘部登記，為免除各機關聘用人員重複送部登記作業，各機關依本注意事項辦理約聘人員送銓敘部登記備查作業時，除依聘用條例及該部94年1月28日部管四字第0942453226號函規定，於來函或聘用名冊內註明相關事項外，並請加註本注意事項第4點【註：104年5月29日修正為第5點】分發機關【現為：分發機關或其授權機關】同意之文號、職務編號。

4、各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）報核作業之注意事項

（原行政院人事行政局96年4月27日局力字第0960061682號函）

一、各機關因業務需要，經行政院核定聘僱預算員額後，應依規定先填具聘（僱）用計畫書（表），中央機關層報行政院，地方機關報由各該直轄市、縣（市）政府核准後，始得聘僱之。

二、上開聘（僱）用計畫書（表）之內容，填具時應注意以下事項：

- （一）聘僱計畫所列職稱不得適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職稱。
- （二）聘僱人員擬任工作須符合「聘用人員聘用條例施行細則」第2條及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第2條之規定；聘僱期限原則以業務預定完成期限為準，如預定完成期限超過1年，以1年1聘僱為原則。

- (三) 聘僱人員之資格條件及學經歷，不得低於現行聘僱人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表相當職等所具專門知能條件。
- (四) 聘僱計畫所適用之薪點折合率，除專案報經行政院同意者外，須符合行政院所定通案標準規定。
- (五) 聘僱計畫所列月酬折合金額，經依所敘薪點及折合率計算後，如未達整數者，一律將小數位數捨去。

5、聘僱案件作業簡化措施

(行政院101年7月10日院授人組字第1010042627號函修正)

有關各機關聘僱案件作業，就不涉及修正現行聘僱管理法令之作業簡化措施規定如下：

壹、各機關經權責機關核定編列聘僱預算員額，並依相關聘僱法規進用之聘僱人員：

一、聘(僱)用計畫書(表)：

(一) 本院及所屬各中央機關部分：

簡化項目	簡化後做法	備註
調整聘(僱)用計畫書(表)之適用年度	各機關如係在原已奉核定之聘(僱)用計畫書(表)下，調整其適用年度，且聘僱計畫內容無變更者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處，並副知本院所屬中央各主管機關。	
修改聘(僱)用計畫書(表)內容	依聘(僱)用計畫書(表)各項內容之修正情形，規定如下： 1、職稱、資格條件：變更聘僱人員之職稱，或調整專門知能條件但不相對涉及報酬薪點之變動者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處，並副知本院所屬中央各主管機關。 2、工作內容：於原聘(僱)用計畫書(表)所列之「工作內容」範圍內，調整對該工作之文字表述方式，或於原以同一業務需求核定之聘(僱)用計畫書(表)間，調整各該職稱相關工作內容	1、工作內容部分：工作內容調整後，如已影響原職務之職責程度輕重，須相對調整其報酬薪點時，仍須報經本院核定。 2、資格條件部分：資格條件修正後，如涉及報酬薪點之變動者，仍應報經本院核定。 3、除依本院79年12月24日台79人政肆字

簡化項目	簡化後做法	備註
	<p>之配置者，授權本院所屬中央各主管機關逕行核處，並副知本院人事行政總處。</p> <p>3、聘僱人數：配合本院核減機關聘僱預算員額而相對減列原聘（僱）用計畫書（表）所列之聘僱人數者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處，並副知本院所屬中央各主管機關、本院人事行政總處及銓敘部。</p> <p>4、折合金額：年度中因本院通案調整薪點折合率，相對調整原聘（僱）用計畫書（表）所列月酬標準之折合金額者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處。</p>	<p>第53044號函規定，服務於山僻、離島之聘僱人員，授權由各部會行處局署諮議會、縣市政府、縣市議會議區編制內公教員工「地域加給」之基本標準金額範圍內，銜酌實際狀況，酌予提高其酬金薪點折合率標準，不受本院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制等情形外，如以超過本院規定通案標準之薪點折合率調整原聘（僱）用計畫書（表）所列「折合金額」者，仍需報經本院核定。</p>
變更機關名稱	<p>1、凡原聘僱人員隨同業務移撥他機關，或原機關進行組織調整等，涉及聘僱機關名稱變更，而聘（僱）用計畫書（表）原核定內容未予調整者，授權本院所屬中央各主管機關逕行核處，並副知本院人事行政總處。但中央各主管機關不得再授權所屬機關逕行核定此類聘僱計畫。</p> <p>2、合併數機關預算員額並採單筆方式編列者，該數機關間聘僱預算員額調整，而相對變更聘（僱）用計畫書（表）之聘僱機關名稱，且聘（僱）用計畫書（表）原核定內容除配合員額調整相對修正聘僱人數外其餘均未予調整者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處，並副知本院所屬中央各主管機關。</p>	

(二) 地方機關部分 (含各直轄市政府、縣(市)政府、各直轄市議會、縣(市)議會)：

簡化項目	簡化後做法	備註
新訂或修正聘(僱)用計畫書(表)	<p>1、各機關新訂或修正聘(僱)用計畫書(表)，報由各直轄市政府、縣(市)政府、各直轄市議會、縣(市)議會核准。又各直轄市政府、縣(市)政府得視實際業務需要，授權鄉鎮市公所及所屬機關逕行核定聘(僱)用計畫書(表)，惟仍應副知各直轄市政府、縣(市)政府。</p> <p>2、折合金額：年度中因本院通案調整薪點折合率，相對調整原聘(僱)用計畫書(表)所列月酬標準之折合金額者，得由各直轄市政府、縣(市)政府授權所屬機關逕行核處。</p>	<p>1、除依本院79年12月24日台79人政肆字第53044號函規定，服務於山僻、離島之聘僱人員，授權由主管機關(各部會行處局署院、省政府、省諮議會、縣市政府、縣市議會)在同一服務地區編制內公教本標準金額範圍內，衡酌實際狀況，酌予提高其酬金薪點折合率標準，不受本院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制等情形外，如以超過本院規定通案標準之薪點折合率調整原聘(僱)用計畫書(表)所列「折合金額」者，仍需報經本院核定。</p> <p>2、凡原聘僱人員隨同業務移撥他機關，或原機關進行組織調整等，涉及聘僱機關名稱變更，而聘(僱)用計畫書(表)原核定內容未予調整者，各主管機關不得再授權所屬機關逕行核定此類聘僱計畫。</p>

二、聘(僱)用名冊：

各機關聘(僱)用名冊，得由本院所屬中央主管機關、各直轄市政府、縣(市)政府、各直轄市議會、縣(市)議會視實際業務需要，授權所屬機關逕行核處，惟其中聘用名冊仍須依規定送銓敘部登記備查。

貳、依「各機關職務代理應行注意事項」或「公務人員留職停薪辦法」等規定，於奉准保留職員職缺，或於考試及格人員遞補前所進用之聘僱人員，以及聘僱人員育嬰留職停薪期間，依相關聘僱法規進用之聘僱人員：

一、聘（僱）用計畫書（表）

簡化項目	簡化後做法	備註
聘（僱）用計畫書（表）	是類聘（僱）用計畫書（表）所列薪點折合率在本院所訂通案標準範圍內者，本院所屬中央各主管機關、各直轄市政府、縣（市）政府、各直轄市議會、縣（市）議會得視實際業務需要，授權所屬用人機關逕行核定，毋須副知本院人事行政總處及本院主計總處。	如聘（僱）用計畫書（表）所列薪點折合率超過本院所訂通案標準者，仍應報本院核定。

二、聘（僱）用名冊：

同前開一般聘（僱）用情形「聘（僱）用名冊簡化程序」處理方式。

(六) 契約

1、各機關進用聘用人員所負離職後利益迴避及保守職務機密等義務如須較公務員服務法更為嚴謹，請於聘用契約訂定

（銓敘部104年6月29日部銓五字第1043992513號函）

依聘用人員聘用條例聘用之人員應為服務法之適用對象，有關聘用人員所辦理業務負有離職後利益迴避及保守職務機密之義務，自應受服務法之規範，如各機關認為聘用人員離職後之利益迴避或保守職務機密之義務等有須較服務法更為嚴謹規範之需要，請於聘用契約中訂定，以期明確。

2、工作權益保障相關事宜應於契約中明定

（行政院人事行政總處107年12月10日總處組字第1070057740號E-mail回函）

有關聘僱期間、解聘僱條件及相關權利義務事項，應於聘（僱）用契約中予以明定，用人機關並應依所定契約內容辦理。

二、工作內容

1、聘僱人員擔任工作內容，除相關業務法令有明文禁止不得由聘僱人員辦理之規定，尚非不得從事與公權力行使相涉之業務

(原行政院人事行政局87年7月1日87局力字第016279號書函、行政院人事行政總處103年6月6日總處組字第1030034985號書函)

各機關為應業務需要，依「聘用人員聘用條例」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」以契約定期進用之聘僱人員，係依用人機關與聘僱人員所訂契約明定其業務內容，執行該業務法令賦予之權責。是以，聘僱人員為各機關執行職務，除相關業務法令有明文禁止不得由聘僱人員辦理之規定，尚非不得從事與公權力行使相涉之業務。

2、聘僱人員於契約所定工作項目內辦理機關職掌事項而須對外行為者，得依其組織及業務法令行使職權並以機關名義對外行文

(行政院人事行政總處101年12月25日總處組字第1010063908號書函)

聘僱人員不得擔任組織法規(含編制表)定有職稱之職務，是指聘僱人員不得充任各機關組織法規所定「職稱」而言(例如聘僱人員不得充任專員)，非謂不得辦理機關組織法規所定相關職掌事項，亦非指不得從事執行國家公權力事項或處理涉及人民權利義務相關業務。至聘僱人員實際工作範疇，係依權責機關核定之聘用計畫書(表)由機關與聘僱人員簽訂聘用契約中明定之。茲以聘僱人員於契約所定工作項目內辦理機關職掌事項而須對外行為者，自得依其組織及業務法令行使職權並以機關名義對外行文。

3、除機關組織法律另有規定外，聘用人員不得擔任或兼任各機關組織法規(含編制表)定有職稱及官等職等之職務

(聘用人員聘用條例第7條、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第2條)

一、依「聘用人員聘用條例」第7條規定，聘用人員不得兼任有職等之職務。各機關法定主管職位，不得以聘用人員充任之。復依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第2條第3項後段規定，約僱人員不得擔任或兼任主管職位。是以聘僱人員不得擔任或兼任法定主管職務。

二、另部分機關組織法律規定公務人員之職務得以聘用人員方式進用，如「智慧財產法院組織法」明定技術審查官之職稱、官等職等亦得聘用人員充任。是以除機關組織法律另有規定外，聘用人員不得擔任或兼任各機關組織法規（含編制表）定有職稱及官等職等之職務。

4、主管機關與約僱人員簽訂之僱用契約，其工作內容不應逾越僱用計畫表所訂範圍

（行政院人事行政總處104年9月8日總處組字第1040045728號E-mail回函）

一、依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第10條規定略以，各機關於年度編列概算，或於年度中須增列約僱人員時，應填具約僱人員僱用計畫表，中央機關層報行政院核准後約僱之，地方機關報由直轄市、縣（市）政府核准後約僱之。是以，各機關應依前開核定之僱用計畫表所訂工作內容範圍內，與約僱人員訂立契約。

二、又主管機關如因應業務需要，調整約僱人員契約書之工作內容，其調整之工作內容仍應在行政院或地方政府核定之僱用計畫表所訂工作範圍內。

三、報酬及加班費

1、調整服務於山僻、離島地區聘僱人員酬金薪點折合率之授權規定

（原行政院人事行政局96年11月28日局給字第0960034608號函）

一、查現行各機關聘僱人員報酬之支給，依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」之規定，係由行政院以行政命令方式就酬金薪點折合率訂定通案最高標準後，再由各機關在通案最高標準範圍內自行核定其酬金薪點折合率【註：行政院業於111年1月28日以院授人給字第1110000011號函規定，各機關聘僱人員酬金薪點折合率為每點新臺幣129.7元範圍內，惟請注意未來可能配合軍公教員工待遇調整而調整】；如情形確屬特殊需超過通案最高標準者，各機關得視實際需要陳明具體理由，專案報院核定，惟在專案報院核定前各機關尚不得自訂標準逕行支給。

- 二、復查行政院79年12月24日臺79人政肆字第53044號函規定略以，聘僱人員係適用單一酬金制度，不適用「公務人員俸給法」，不宜另行發給地域加給，惟為兼顧服務於山僻、離島地區之聘僱人員之辛勞及羅致人才需要，應由各主管機關在同一地區編制內公教員工地域加給之「基本標準」金額範圍內，衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準，不受行政院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制。上開院函規定對於各機關服務於山僻、離島地區之聘僱人員，同意參酌同一地區公教人員地域加給基本標準酌予提高其酬金薪點折合率，不受院頒通案最高標準之限制，且無須專案報院核定之授權，係僅限於各主管機關，尚不及其所屬機關，合先敘明。
- 三、另查行政院96年10月23日院授人力字第0960063998號函有關各機關聘僱案件作業簡化措施及相關配套管理原則【註：行政院業於101年7月10日以院授人組字第1010042627號函修正，詳參貳、一、（五）、5】，隨函檢附之「各機關聘僱案件作業簡化一覽表」聘（僱）用計畫書（表）簡化項目「新訂或修改（正）聘（僱）用計畫書（表）內容」備註欄所載「除依前開行政院79年12月24日函規定，授權各主管機關得衡酌實際狀況，酌予提高服務於山僻、離島地區之聘僱人員酬金薪點折合率，不受院頒最高標準限制外，如調整原聘（僱）用計畫書（表）所列折合金額，超過通案最高標準者，仍需報院核定」之意涵，僅係說明各機關調整聘僱人員酬金薪點折合率超過院頒通案最高標準而未報院核定者，除服務於山僻、離島地區者，行政院業授權各主管機關得依權責酌予調整，無須再報院核定外，其他仍須專案報院核定，尚非該院函授權規定再列入同項目之簡化後作法，而同意由各主管機關再授權其所屬機關自行核定。
- 四、綜上，本案就各機關服務於山僻、離島地區之聘僱人員，同意參酌同一地區公教人員地域加給基本標準酌予提高其酬金薪點折合率，不受院頒通案最高標準之限制，且無須專案報院核定之授權，仍僅限於各主管機關，尚不及其所屬機關，各主管機關亦不得再行授權。

2、有關聘僱人員溢領報酬之參考處理原則

(行政院人事行政總處103年9月5日總處給字第10300456431號函)

茲依「各機關(構)學校追繳違法支給加給或其他金錢給付參考處理原則」，有關聘僱人員溢領報酬部分：

- 一、各機關與聘僱人員間所締結之聘僱契約屬行政契約，如有溢發報酬之情事，於契約存續期間，宜由各機關與該聘僱人員合意調整契約內容後，再據以請求返還所溢領數額；如未能合意調整契約內容，或合意調整契約內容但不同意返還所溢領數額，則宜由各機關依行政訴訟法提起給付訴訟請求返還。
- 二、為使聘僱人員返還溢領報酬有據，避免滋生爭議，各機關可考量於聘僱契約中明定誤發報酬之處理方式(例如：本契約所約定之報酬如有違反行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項附表二「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法附件「約僱人員報酬標準表」，及行政院所定聘僱人員薪點折合率之規定，而致乙方〔按：即聘僱人員〕有溢領報酬之情事，乙方應無條件返還所溢領之數額)。又該處理方式宜避免違反法律強制禁止規定或悖於公序良俗。

3、聘僱人員不適用公務人員俸給法晉級加薪之規定

(原行政院人事行政局69年5月30日69處貳字第12771號函、銓敘部78年9月18日臺華甄二字第300618號函)

「聘用人員聘用條例」第6條中已明定聘用人員不適用公務人員俸給法、公務人員退休法等之規定，因此聘用人員之待遇，以聘用契約所訂者為準，不適用公務人員俸給法晉級加薪之規定；惟為達激勵效果，各機關得於聘僱人員所聘職務等級範圍內，考量其工作績效情形作為是否續聘或給予晉薪之參據。

4、薦任以下人員留職停薪所遺業務以聘僱人員辦理時，其聘僱人員報酬支給方式

(原行政院人事行政局86年11月17日局力字第058293號書函)

由各機關審酌留職停薪職務之列等，與所遺業務之繁簡難易、職責程度，以及擬約聘僱人員所具之知能條件（學經歷及專長）等因素，妥為決定。以留職停薪係屬委任第5職等或薦任第6職等至第7職等課員為例，用人機關得以約僱或聘用方式進用所需人員，惟各機關審酌該職務之列等與其所遺工作之繁簡難易、職責程度，以及擬聘僱人員所具之知能條件（學經歷及專長）等因素妥為決定後，擬聘用人員辦理時，聘用人員應具有「相當分類職位公務人員」6等或7等之專門知能條件，其報酬薪點應依「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」規定，最高以支424薪點為限，最低係支280薪點；至擬約僱人員辦理時，約僱人員應具有「相當分類職位公務人員」5等之知能條件，其報酬薪點依「約僱人員報酬標準表」規定，最高以支330薪點為限，最低係支280薪點。

5、聘僱人員具備之資格條件，如較聘（僱）用計畫書（表）高，或於聘僱期間取得較高學歷等資格條件，能否調整其報酬薪點？

(原行政院人事行政局99年2月1日局力字第0990001793號E-mail回函)

依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第5點及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第8條第1項規定略以，聘僱人員之報酬應視工作之繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度，及應具備之知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合為通用貨幣後，於聘僱契約中明定。是以，聘僱人員之報酬薪點，係以擔任職務的職責程度等為決定因素，明定於聘（僱）用計畫書（表）中，並依該計畫書（表）辦理，而非以當事人是否具備較高等級薪點之資格條件為唯一考量。

6、擔任聘僱人員前之相關工作經驗年資僅作為聘僱用機關認定報酬標準考量因素之一，其相關工作年資無採計與否問題

(原行政院人事行政局100年4月27日局力字第1000033035號E-mail回函)

支給報酬薪點之認定係屬聘僱用機關權責，應由聘僱用機關綜合工作之繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度，及應具備之知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合為通用貨幣後，於聘僱契約中明定。是以，聘僱人員任職前之相關工作經驗僅係做為聘僱用機關認定報酬標準考量因素之一，其相關工作年資無採計與否問題。

7、是否均應自所聘職務等級最低薪點支薪？

(行政院人事行政總處101年2月21日總處組字第1010025495號E-mail回函、101年2月23日總處組字第1010025942號E-mail回函)

各機關進用聘用人員，應自所聘職務等級最低薪點支薪部分，依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」規定，係由用人機關於核准之聘用計畫書所定支給報酬薪點範圍內，審酌工作之繁簡難易，責任輕重，羅致困難程度，與應具專門知能條件等因素，綜合考量決定聘用人員之報酬並訂定於聘用契約中。是以，用人機關本於權責參酌上開因素認定進用之聘用人員，自所聘職務等級最低薪點支薪，非屬無據。又用人機關視實際業務需要，審酌前開各項因素後，於聘用契約中載明聘用人員起敘薪點規定，仍宜依所簽訂契約內容辦理。

8、聘僱起訖日如遇非上班日，機關應依契約所定僱用期間給予報酬

(行政院人事行政總處103年9月4日總處組字第1030044926號E-mail回函)

查約僱人員之僱用期間、報酬及給酬方式，依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】規定，由用人機關視實際業務需要於僱用計畫表及僱用契約中訂定之。是以，無論僱用之起訖日期適逢上班日或假日，各用人機關均應依契約所訂僱用期間給予約僱人員報酬，除遇有提前終止契約之情事，則依實際僱用期間給予報酬。

9、聘僱人員違反國籍法第20條第1項規定，經機關予以解聘僱者，仍宜發給任職期間薪資

(銓敘部98年8月10日部銓五字第0983062687號書函、銓敘部106年9月14日部銓五字第1064263587號書函及111年4月25日總處組字第1112000509號書函)

- 一、查銓敘部98年8月10日部銓五字第0983062687號書函略以，行政程序法第3條規定，行政機關為行政行為時，除法律另有規定外，應依本法規定為之。同法第149條規定，行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。民法第259條規定，契約解除時，當事人雙方回復原狀之義務，除法律或契約另有規定外，其受領之給付為勞務者，應照受領時之價額，以金錢償還之。服務機關雖已解除兼具雙重國籍聘用人員間之聘約，並於函內載明原簽訂契約書無效，惟依上開規定，仍宜補發聘用人員任職期間之薪資。
- 二、復基於現行聘用人員聘用條例及其施行細則就前述情形尚無明文規範，且聘用人員係契約進用人員，其身分屬性及權利義務與公務人員有別，是於聘用人員之人事法律明文規範前，聘用人員因違反國籍法第20條第1項規定，經機關溯自進用之日起予以解聘者，其薪資給付，仍依前述該部98年8月10日書函辦理。
- 三、至約僱人員如因前開情事經機關予以解僱，不宜以解除契約作為法律效果，依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第4條第4項其法律效果應為「終止契約」，其僱用關係自契約終止之日起向後失其效力。爰約僱人員僱用期間之職務行為，不失效力；業已依規定支付之報酬及其他給付，不予追還。

10、聘僱人員每小時加班費計算方式及加班時數上限規定

(各機關加班費支給要點第2點、第5點)

聘僱人員每小時加班費係以其月支單一薪酬除以240為支給標準。另加班費支給之時數上限，於上班日不超過4小時、放假日及例假日不超過8小時、每月以不超過20小時；機關因業務特性或工作性質特殊或為處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災難，或為應季節性、週期性工作，需較長時間在規定上班時間以外延長工作，報經主管機關或主管機關授權之所屬機關核准後始得支給專案加班費。

11、聘僱人員死亡當月之報酬，按全月發給

(原行政院人事行政局95年10月18日局給字第0950028035號書函、銓敘部108年2月22日部銓五字1084731013號部長信箱電子郵件)

查原行政院人事行政局71年4月26日71局肆字第11868號函釋以，員工死亡當月之薪津宜按全月發給，至其他待遇給與項目亦比照辦理。復查原行政院人事行政局79年9月4日79局肆字第34944號書函及銓敘部108年2月22日部銓五字1084731013號部長信箱電子郵件規定，有關聘僱人員死亡當月之報酬，照上開規定按全月發給。

四、給假

1、聘僱人員逾規定期限之連續請假，期間遇有例假日者，不予扣除

(行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第2條、第5條、銓敘部62年1月19日62臺為典三字第47308號函)

依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第2條及第5條規定略以，依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員，其公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。復依銓敘部62年1月19日62臺為典三字第47308號函釋：「一、已滿規定期限之事假，如屬連續性者（如請假2個月），自滿假之日起不予扣除例假日，按日扣除俸薪。」是以，聘僱人員請假逾限者，依規定應按日扣除其報酬，凡逾規定期限之連續請假，期間遇有例假日者，均不予扣除。

2、聘僱人員慰勞假補助費之發給

(行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第2條、第4條及第5條、行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第5點)

依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第2條、第4條及第5條規定略以，依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員，休慰勞假得酌予補助。其慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。復依行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第5點規定略以，公務人員每人全年合計補助總額最高以新臺幣16,000元為限。但未具休假10日資格者，其全年最高補助總額按所具休

假日數，以每日新臺幣1,600元計算。公務人員當年無休假資格或休假資格未達2日者，酌給相當2日休假之補助，依前項所定自行運用額度方式刷卡消費核實補助。但任職前在同一年度內已核給休假補助者應予扣除。是以，聘僱人員慰勞假補助亦依上開規定發給。

3、聘僱人員如因機關疏失致核給慰勞假有誤，權益補救規定

(原行政院人事行政局97年5月15日局考字第0970011263號書函)

一、查銓敘部92年4月18日部法二字第0922238394號書函釋略以，以公務人員請假規則第10條規定，除業務性質特殊之機關外，每年至少應休假14日，未達14日資格者，應全部休畢【註：公務人員請假規則第10條條文於108年10月1日修正發布，將公務人員每年至少應休假日數，改由總統府、國家安全會議及五院定之。】，不得保留至次年度，基此，公務人員未具14日之休假資格，雖因服務機關疏失致核給休假日數有誤，仍不宜保留於次年補休。復查原行政院人事行政局95年10月3日局考字第0950025531號書函略以，因服務機關誤核而減少之休假並未刷卡消費，亦未領取休假旅遊補助，如經查明有不可歸責於當事人之事由者，宜由其服務機關自次1年度起5年內，按原應請領之休假補助費核實發給。

二、茲以聘僱人員慰勞假日數應於當年度全部休畢，未休畢者，視為放棄，是以如因機關疏失致核給慰勞假日數有誤者，比照公務人員應休畢日數之處理方式辦理，尚不宜保留於次年補休。至慰勞假補助費補發一節，得比照上開原人事局95年10月3日書函規定辦理。

4、聘僱人員給假規定及請生理假無需提出醫師診斷證明

(性別工作平等法及其施行細則、行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法)

聘僱人員之給假(含慰勞假)係依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」規定辦理，其中公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費，準用「公務人員請假規則」或其他公務人員法令規定。至女性受僱者每月得請生理假1日，無需提出證明文件。另各機關應將給假辦法所定聘僱人員給假內容，於聘僱契約中載明。

5、自111年1月1日起，聘僱人員慰勞假年資採計事宜

(行政院人事行政總處110年8月30日總處培字第1100027305號函)

- 一、查行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第2條及第5條規定略以，依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員，其公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）或其他公務人員法令之規定，合先敘明。
- 二、復查銓敘部110年8月24日部法二字第11053777381號令及同年月日部法二字第11053777382號函略以，自111年1月1日起，各機關於核計公務人員休假日數時，其所具公務人員考試錄取訓練期間，以及曾服務於政府機關（構）、公立學校之全時專任人員年資，得採計為公務人員休假年資。該令所稱「政府機關（構）」包含公營事業機構；所稱「全時專任」係指以全部工時擔任專職人員而言，如僅部分工時或兼任者非屬之。另該部歷次解釋與該令釋未合部分，自111年1月1日起停止適用。
- 三、茲以聘僱人員慰勞假之年資採計係準用請假規則或其他公務人員法令之規定，爰自111年1月1日起，聘僱人員慰勞假年資採計，準用前開銓敘部110年8月24日令函規定計算；本總處105年10月26日總處培字第1050057419號函及歷次（含原行政院人事行政局）函釋與本函未合部分，自111年1月1日起停止適用。

6、聘僱人員休假年資銜接認定

(行政院人事行政總處111年1月11日總處培字第1110010241號E-mail回函)

依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法規定略以，依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員，至年終連續服務滿1年者，第2年起，每年應給慰勞假7日；…。初聘僱人員於2月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比率，於次年1月起核給慰勞假。又聘僱人員之年資採計，準用公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）或其他公務人員法令。次依請假規則第8條第1項規定略以，公務人員因轉調（任）或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假年資得前後併計。復依銓敘部76年6月2日台

華典三字第97143號書函規定略以，請假規則第9條第1項（現為第8條第1項及第2項）規定所稱之「年資銜接者」或「年資未銜接者」，係以書面之公文書為事實認定之標準，公務人員辭職再任，其原職單位出具之離職證明書中之離職生效日期與新職單位之派代令中之到職生效日如為同一日，即視為年資銜接，反之，即視為年資未銜接。是以，聘僱人員到離職如為同一日者，視為年資銜接，相關年資採計與給假均得廢續使用。

7、聘僱人員年資中斷後再受聘（僱），慰勞假計算規定

（行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第3條、第4條及第5條、公務人員請假規則第3條、第7條及第8條）

依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」第4條第2項規定，初聘僱人員於2月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比率，於次年1月起核給慰勞假；其計算方式，依第3條第2項規定（按：服務未滿1年者，依聘僱月數比率計算，依比率計算後未滿半日者，以半日計，超過半日未滿1日者，以1日計）。第3年1月起，依前項規定給假。同條第3項規定，聘僱人員慰勞假日數，應於當年度全部休畢；未休畢者，視為放棄。第4項規定，聘僱人員年資銜接者，其應休畢日數以外之慰勞假經用人機關核准，得保留至次1年度實施，於次1年度終結或契約終止仍未休畢之日數，視為放棄。第5項規定，聘僱人員休慰勞假得酌予補助。應休畢日數以外之慰勞假確因公務需要經機關長官核准無法休畢，且未依前項規定保留者，得酌予發給未休畢慰勞假加班費或給予其他獎勵。同辦法第5條規定，公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。另依「公務人員請假規則」第8條第2項前段規定，因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接者，其休假年資之計算依第7條第2項規定（按：初任人員於2月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年1月起核給休假；其計算方式依第3條第2項規定。第3年1月起，依前項規定給假）。

8、聘僱人員年資中斷時，其事病假計算規定

(行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第3條、第5條)

依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」第3條規定略以，事假每年准給7日，惟聘僱人員於2月以後到職，聘僱間期未滿1年者，依聘僱月數比率計算，計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿1日者以1日計。因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給14日。女性聘僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，逾3日之日數併入病假計算。超過病假日數者，以事假抵銷。同辦法第5條規定略以，公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。

9、聘僱人員自費參加健康檢查得每2年1次給予公假1天

(行政院104年1月28日院授人給字第1040022565號函)

依「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」備註五規定略以，聘僱人員自費參加健康檢查者，得每2年1次給予公假1天前往受檢。

10、聘僱人員非屬勞動基準法適用對象，無勞動節放假補假問題

(原行政院勞工委員會87年12月31日台87勞動一字第059605號及96年11月30日勞動1字第0960130914號公告)

依公務人員週休二日實施辦法之規定，勞動節並非政府行政機關放假節日。復依原行政院勞工委員會87年12月31日台87勞動一字第059605號及96年11月30日勞動1字第0960130914號公告，公務機構之技工、工友、駕駛人、清潔隊員、國會助理及非依公務人員法制進用之臨時人員，始有勞動基準法之適用。公務機構依「聘用人員聘用條例」聘用及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」僱用之人員，非屬勞動基準法之適用對象，無勞動節放假問題，自無勞動節補假疑義。

五、考核獎懲

1、各機關應於每年12月底前辦理約僱人員考核作業

(行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第8條之1)

依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第8條之1規定，各機關應於每年12月底前辦理約僱人員考核作業（第1項）。前項考核結果得作為晉薪或續約之依據，並自次年1月1日起執行（第2項）。考核之項目、配分基準、考核方式、結果及其他相關事項，由各機關視業務需要自行訂定之（第3項）。

2、機關辦理聘用人員年終考核並作為續聘與否之準據者，其考核作業宜於年度終了前完成

(銓敘部103年11月4日部銓五字第1033895273號書函)

為符合考核目的及避免實務作業爭議，案經轉准銓敘部103年11月4日部銓五字第1033895273號書函復略以，聘用人員雖非公務人員考績法之適用對象，各機關於其約聘期間仍可以考核方式觀察其工作績效，以作為是否續聘之準據，而聘用人員聘期係以1年1聘為原則，為免影響次1年度續聘作業及致生相關困擾，並切合實務作業所需，聘用機關辦理聘用人員考核並作為續聘與否之準據者，宜於年度終了前辦理完竣。

六、留職停薪

1、聘僱人員不適用公務人員留職停薪辦法

(原行政院人事行政局88年12月24日88局考字第031333號函)

查「公務人員留職停薪辦法」第3條規定：「本辦法以公務人員任用法施行細則第2條所稱之公務人員為適用對象。」復查「公務人員任用法施行細則」第2條規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等職等之人員。…」茲以上開規定適用範圍，以具有職稱及官等職等之人員為對象。而聘僱人員係各主管機關為因應業務需要或特殊情形所聘僱之事務性、簡易性人員，且係依契約採1年1聘、僱制，基此，約聘僱人員尚非公務人員留職停薪辦法之適用對象。

2、聘僱人員申請育嬰、應徵（召）入伍或補充兵役留職停薪之規定

（原行政院人事行政局91年6月24日局考字第0910019992號函、銓敘部95年11月27日部銓五字第095272625號書函、原行政院人事行政局96年1月4日局考字第0960060170號書函）

依原行政院人事行政局91年6月24日局考字第0910019992號函釋，機關聘僱人員係「兩性工作平等法」【註：97年1月16日修正為性別工作平等法】第3條、第16條及第21條適用對象，得於聘僱契約有效期間，依兩性工作平等法之規定申請育嬰留職停薪，是以聘僱人員於聘僱期間為應養育三足歲以下子女者，得依法申請留職停薪，又聘僱人員留職停薪期間不得逾其聘僱期間。

另聘僱人員應徵（召）入伍或補充兵役，得依兵役法第44條規定辦理留職停薪。

3、聘僱人員育嬰留職停薪期間所遺業務，得再進用聘僱人員

（銓敘部97年3月10日部銓五字第0972909960號書函、原行政院人事行政局97年3月21日局考字第0970061134號函）

為應各機關業務需要，依「聘用人員聘用條例」或「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」進用之聘僱人員育嬰留職停薪期間所遺業務，得再進用聘僱人員。又前開替代人力於聘期屆滿或原聘僱人員回職復薪時應即解聘，不得以任何理由要求續聘，其相關權利義務應於聘僱用契約中予以明定，俾免滋生爭議。

七、離職及離職儲金

1、機關首長對所屬公務人員之辭職申請，現行法規未明文規定，其辭職並無危害國家安全之虞，且法律、契約並無其他規定或訂定者，機關首長不宜拒絕

（原行政院人事行政局97年1月7日局力字第0970000536號函）

一、查聘僱人員係各機關以契約定期聘僱，有關其聘僱用及權利義務等事宜，應依聘僱相關規定辦理。惟機關首長對於所屬聘僱人員之離職申請能否不准一節，現行法規尚無明文規定。

二、復查銓敘部71年4月30日71台楷銓參字第17472號函釋略以，公務人員對國家負有服勤關係，依法執行職務，受有身分保障，如其自請辭職，依機關首長之權責，自應瞭解屬員辭職之動機及原因，而作適當之處理。再查銓敘部89年2月8日89部法五字第1854779號書函

釋略以，機關首長對所屬公務人員之辭職申請，能否不准，現行法規雖未明文規定，基於權利義務對等關係，公務人員如以書面方式提出辭職，其辭職並無危害國家安全之虞，且法律、契約並無其他規定或訂定者，機關首長不宜拒絕；惟公務人員應給與機關長官或自治監督機關相當時間，以考量核定並覓遞補人選，以免影響公務。

三、有關聘僱人員離職程序，請參酌前開規定辦理。

2、聘僱人員無發給資遣費之依據

(原行政院人事行政局70年7月1日70肆字第17840號函)

聘僱人員因不適用公務人員俸給法、公務人員退休法【註：107年7月1日修正為公務人員退休資遣撫卹法】，其僱用期滿應即無條件解僱，並無給與慰勞金或遣離費之依據。

3、聘用人員轉任公務人員辦理退休，其服務年資採計方式

(銓敘部73年12月5日(73)臺華甄一字第0966號函)

凡依「聘用人員聘用條例」(以下簡稱聘用條例)及「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」規定聘用人員，於聘用後依聘用條例第3條規定列冊送銓敘部登記備查者，其服務年資始予採計(按：84年6月30日以前經銓敘部登記備查者得採計，84年7月1日以後聘用人員已參加離職儲金或自107年7月1日以後改參加勞工退休金，年資不得再採計為公務人員退休年資)，未經送銓敘部登記備查者，不予採計。

4、依聘用人員聘用條例進用之聘用人員因無法勝任工作遭用人單位解聘，是否屬非自願離職，應就個案事實認定之

(原行政院勞工委員會102年9月24日勞保一字第1020140523號函)

依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。爰被保險人之離職事由如符合前開所定情事，即屬非自願離職，與是否適用勞動基準法無涉。至案內所述依聘用人員聘用條例進用之聘用人員因績效不佳遭解聘，是否屬非自願離職乙節，仍應就個案事實認定之。

5、約僱人員改以聘用人員聘用，其原任約僱人員期間公、自提儲金本息准予移轉列帳管理

(銓敘部86年6月16日86台特二字第1471300號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】之訂定意旨，係為保障聘僱人員離職後之基本生活，且該辦法之適用範圍係將各機關學校聘用人員及約僱人員均予納入。約僱人員於離職之同日改以聘用人員聘用，如仍繼續於同一機關任職並未離職，且其約僱及約聘離職儲金均由原任職機關管理，其執行尚無窒礙，故原任約僱人員期間公、自提儲金本息於改以聘用人員聘用時，以准予移轉列帳管理為宜。

6、聘僱人員隨同業務移撥至其他機關後，其原任職期間所繳聘僱離職儲金，可逕移該機關續辦

(銓敘部86年7月14日86台特二字第1489424號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】訂定意旨係為保障聘僱人員離職後之基本生活，由於某甲隨業務移轉至某機關繼續任職，其間並無離職之事實。是以，如執行無窒礙，其原任職期間所繳約聘僱離職儲金，可逕移該機關續辦，俟符合上開辦法第5條規定發給條件時再予發給。

7、約僱人員倘仍在職，惟已無薪資可供扣繳自提儲金，繳付儲金之規定

(銓敘部92年9月9日部退四字第0922281998號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第3條規定：「各機關學校進用聘僱人員時，應於聘僱契約內訂定聘僱人員每月按月支報酬之7%（按：94年6月28日修正為12%）提存儲金，其中50%由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另50%由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。」是以，聘僱人員於契約存續期間，即應依上開辦法提撥公、自提儲金。「行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法」【註：104年3月24日修正為行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法】第3條規定略以，行政院及所屬各機關聘僱人員因事得請事假，每年准給5日，因疾病必須治療或休養者得請病假，每年准給14日，其超過者，以事假抵銷。患

重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之；其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，6個月內合併計算不得超過30日。請假逾上述規定者，均按日扣除其報酬，扣除報酬之日數逾聘僱期1/12者，應即終止聘僱。約僱人員某甲因身患重大疾病，請畢事假、病假及延長病假，並自92年8月17日起按日扣除其報酬。依前開規定，某甲扣除報酬之日數如逾約僱期間之1/12，即應終止其僱用，惟其服務機關並未予以解僱，僅係依聘僱人員給假辦法請假並扣除其報酬，亦即某甲仍具有現職約僱人員身分，依規定自仍應提撥公、自提儲金。至於某甲已無薪資可資扣繳，如何辦理提存一節，按自提儲金由聘僱人員每月報酬中扣繳之作法，僅係收繳作業上之便利，並無規定當事人不得按繳付比例自行繳付自提儲金，是以，為保障當事人權益，宜與某甲婉予說明並按時收繳自提儲金，俾依規定辦理提存。

8、年終考核考列丁等及依規定不予續聘者，得發給公、自提儲金本息

(銓敘部93年1月27日部退四字第0932321814號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」(以下簡稱離職儲金給與辦法)【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第5條第1項規定：「聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息。」同辦法第6條規定：「聘僱人員因違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱，或未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職者，僅發給自提儲金之本息。」行政院環境保護署(以下簡稱環保署)訂頒聘僱人員核薪及考核要點規定，聘僱人員聘僱期間得辦理考核獎懲，考核成績僅作為續聘僱與否之依據。又該要點規定，獎懲標準考列丁等者，不予續聘僱。某甲經環保署考績委員會決議年終考核考列丁等，依上開要點規定不予續聘，且依該署聘僱人員契約書明定年終考核列丁等，不予續聘僱。是以，某甲不予續聘係依環保署聘僱人員核薪及考核要點，及契約書所訂年終考核列丁等，不予續聘，非因違反契約書之各款所定義務而予以解聘，故應依離職儲金給與辦法第5條第1項之規定，發給公、自提儲金本息。

9、約僱人員於契約期滿後，改以臨時約僱人員僱用，應發給其原任約僱人員期間提存之公、自提儲金本息

(銓敘部96年4月13日部退四字第0962778828號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」(以下簡稱離職儲金給與辦法)【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第2條規定：「本辦法所稱聘僱人員，係指各機關學校依聘用人員聘用條例聘用或適用及比照適用行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法約僱之人員。」第5條規定：「(第1項)聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息。(第2項)前項死亡人員公、自提儲金本息，其遺族領受順序依民法繼承編之規定辦理。」準此，約僱人員若於契約期滿，改以臨時約僱人員僱用時，自不再適用離職儲金給與辦法規定提存離職儲金，而應依上開規定，發給其原任約僱人員期間提存之公、自提儲金本息。

10、依聘用人員聘用條例聘用之聘用人員，於改任該機關約僱人員時，不得僅發還個人自提儲金本息

(銓敘部96年9月5日部退四字第0962846300號書函)

聘僱人員離職儲金係採確定提撥之個人帳戶制度，並規定各機關學校聘僱人員強制提撥公、自提離職儲金；此外，公、自提離職儲金直接提撥聘僱人員個人帳戶後，即屬於聘僱人員個人財產；若非有「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第6條規定之情事發生，聘僱人員於離職時，自應發給公、自提離職儲金本息，爰不得予以分割領取。

11、各機關學校擔任短期職務代理人之聘僱人員，應依規定提繳離職儲金

(銓敘部96年9月7日部退四字第0962847764號書函)

聘僱人員離職儲金相當於退休金之性質，係採確定提撥之個人帳戶制度，並規定各機關學校聘僱人員於契約存續期間，即應強制提撥公、自提離職儲金。爰各機關學校擔任短期職務代理人之聘僱人員，雖屬短期代理；惟以其既屬「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】適用對象，自應依上開規定辦理，以保障是類人員之權益。

12、聘僱人員自提6%退休金是否具強制性

(銓敘部110年8月25日部退四字第1105379502號書函)

聘僱人員離職給與之法源為各機關學校聘僱人員離職給與辦法（以下簡稱給與辦法），渠等離職給與自應依給與辦法辦理。考量勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第7條第2項第4款既有可給予不適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）者較佳保障之機制，爰將現行由機關學校與聘僱人員共同撥繳之儲金改共同撥繳至勞退帳戶。是以聘僱人員離職給與來源自始即由政府與聘僱人員共同撥繳費用，無論公提或自提在本質上均屬強制性撥繳，尚無聘僱人員得依其個人意願自行決定提繳與否之情形，且為免各機關學校提繳率不一，甚或不為聘僱人員提繳退休金之情形，同時維持選擇提存離職儲金及提繳勞工退休金人員之衡平，爰明定各機關學校及聘僱人員「應」依勞退條例第14條規定之退休金提繳率上限（按：現為6%）提繳退休金，並於聘僱契約內明定。從而給與辦法規定機關學校與聘僱人員依勞退條例第7條第2項及相關規定撥繳退休金，且仍應按給與辦法第3條規定，於12%撥繳率下由公提及自提各自負擔50%，並配合勞工退休金提繳申報表格式規範作業程序。因此，給與辦法規定與勞退條例所定不適用勞基法之勞工得自願提繳退休金，循屬有別。

13、聘僱人員於契約終止離職一段時間後，復經同一機關以聘僱人員僱用者，其原提撥之公、自提離職儲金本息應先結清發給

(銓敘部96年9月26日部退四字第0962851700號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第4條規定：「聘僱人員公、自提儲金，應由各機關學校自行在銀行或郵局開立專戶儲存孳息，並按人分戶列帳管理。前項各機關學校對於公、自提儲金之管理，應盡善良管理人之注意義務。」第5條規定：「聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息。」準此，聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職，即應予以結清帳戶，並發給公、自提儲金本息，且機關學校對於公、自提儲金之管理，應盡善良管理人之注意義務。約僱人員於契約終止後，復經同一機關以約僱人員僱用，其原提撥之公、自提離職儲金本息，自應依照上開規定

辦理。至於銓敘部86年6月16日86台特二字第1471300號書函，係指約僱人員改為聘用人員後，於同一日仍繼續於同一機關任職並無離職事實，且其約僱及約聘離職儲金均由相同機關管理，其原任約僱人員期間公、自提儲金本息於改以聘用人員聘用時，爰同意得移轉列帳管理。其情形與本案不同，無法援引比照。

- 14、已依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】領取公、自提儲金本息者，不得繳回其已領取之公提儲金本息

(銓敘部98年7月9日部退四字第0983083421號書函)

依「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第5條第1項規定及銓敘部95年9月25日部退四字第0952608182號書函釋以，聘僱人員於離職、因公、因病或意外死亡者，其離職儲金係一次發給公、自提儲金本息，尚無繳回其已領取公提儲金本息之機制設計。

- 15、約僱人員於育嬰留職停薪期間，不得提存公、自提離職儲金

(銓敘部98年12月3日部退四字第0983132588號書函)

依「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第2條及第3條第1項規定，約僱人員經服務機關核准離開原職務，而准予保留職缺及停止支薪，其於留職停薪期間，以其職務係屬保留而不支薪，自無從依規定提存公、自提儲金。

- 16、各機關聘僱人員於受聘僱期間違反契約所定義務，僅得發給自提儲金本息相關事宜規定

(銓敘部100年11月11日部退四字第1003501921號書函)

查「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第6條規定：「聘僱人員因違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱，或未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職者，僅發給自提儲金之本息。」準此，聘僱人員如有因「違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱」，或「未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職者」，僅得發給自提儲金

本息。其中所稱「違反契約所定義務者」，就該辦法之訂定意旨而言，確有要求聘僱人員於受聘僱之期間，應恪守忠誠服勤之義務。是若聘僱人員經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職並領取離職儲金後，再經服務機關學校發現其於任職期間有違反契約所定義務之情事而追溯撤銷原離職同意函，同時予以解聘僱者，應不得發給公提儲金本息（僅得發給自提儲金本息）。

17、聘僱人員107年6月30日以前已提繳之公、自提離職儲金申請發還之請求權時效

（銓敘部108年1月17日部退四字第1084669145號書函）

- 一、聘僱人員如選擇將107年7月1日以後年資改依勞工退休金條例提繳退休金者，從寬認定符合各機關學校聘僱人員離職給與辦法（以下簡稱給與辦法）第5條所定因契約期限屆滿離職，得於107年11月12日起10年內，向原服務機關申請發給其公、自提離職儲金本息。
- 二、聘僱人員經原機關繼續聘僱，其請求權時效完成後仍未請領原離職儲金本息時，得依給與辦法第5條規定，由原服務機關於其離職時一併發還。

18、聘僱人員於聘僱期間自殺死亡給與相關事宜

（行政院人事行政總處109年12月16日總處給字第1090047283號函）

- 一、有關各機關約聘僱人員於聘僱期間自殺死亡，其遺族得否辦理撫慰、給卹，前經本總處105年2月18日總處給字第1050033085號函知各機關在案。茲因107年7月1日施行之「公務人員退休資遣撫卹法」第52條第2項有關自殺死亡不予撫卹之要件已有修正，又經參照銓敘部109年12月11日部退四字第1094991701號書函意見，爰就107年7月1日以後約聘僱人員自殺死亡者，其撫慰、給卹事宜重行規定如下。
- 二、約聘僱人員除因犯罪經判刑確定後，於解聘僱前自殺者，不予撫卹（慰）外，得依「各機關學校聘僱人員離職給與辦法」第5條第1項、「聘用人員聘用條例」第6條或「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第9條規定，發給其遺族公、自提儲金本息，並酌給撫慰金。
- 三、前開本總處105年2月18日函，自即日起停止適用。

19、各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第3條對於公、自提儲金之計算方式
 (銓敘部103年9月5日部退四字第1033863587號函)

查各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第3條第1項規定：「各機關學校進用聘僱人員時，應於聘僱契約內訂定聘僱人員每月按月支報酬之12%提存儲金，其中50%由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另50%由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。…」上開所指月支報酬換算應提存儲金，其金額原則上採四捨五入並以元為單位，爰在公、自提儲金各50%計算下，如尚有餘額不足1元時，公、自提儲金金額之計算，係參照公務人員退休撫卹基金繳納金額對照表之附註辦理。爰重申銓敘部101年6月13日部退四字第1013614592號書函所訂公、自提儲金之計算方式如下：

- 一、提存儲金總額＝月支報酬×12%（四捨五入）。
- 二、自提儲金＝提存儲金總額×50%（四捨五入）。
- 三、公提儲金＝提存儲金總額－自提儲金。

20、各機關學校聘僱人員離職給與辦法（以下簡稱給與辦法）之公提儲金得否為強制執行扣押之標的

(銓敘部108年10月22日部退四字第1084859542號書函)

聘僱人員公提儲金本息，須俟其符合法定請領要件時，始得發給。至若不符合請領條件或逾請領時效未請領者，應繳解公庫。是究該公提儲金本息之性質，非屬薪資之一部分，且在聘僱人員未成就請領條件前，或不符合請領條件、或逾請領時效而未請領時，該公提儲金本息，亦非屬聘僱人員之財產，自不得為強制執行扣押之標的。至於聘僱人員符合請領條件而於離職時依給與辦法領受之公自提儲金本息，宜視為相當於聘僱人員之退休金、資遣費或離職金。惟以聘僱人員並不適用原公務人員退休法（以下簡稱原退休法）第14條、公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第69條第1項之規定，該類人員自無類似原退休法、退撫法不得扣押、讓與或供擔保之適用依據。另聘僱人員之自提離職儲金本息，於依規定發給約聘僱人員或撥入其個人帳戶前，為整體離職儲金不可分割部分，非屬其個人財產，亦不得扣押、讓與或供擔保。

21、聘僱人員公、自提離職儲金本息得否比照公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第69條規定，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的（銓敘部109年3月5日部退四字第1094896108號書函）

- 一、銓敘部91年10月7日部退三字第0912183803號書函釋略以，給與辦法第2條規定，所稱聘僱人員，係指各機關學校依聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）或適用及比照適用行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱僱用辦法）約僱之人員，又聘用條例第6條及僱用辦法第9條均規定，是類人員不適用原公務人員退休法（以下簡稱原退休法）之規定，且給與辦法並未有相當原退休法第14條不得扣押、讓與或供擔保之規定（現為退撫法第69條第1項規定），是類人員自無適用依據。準此，聘僱人員依給與辦法規定符合請領條件而於離職時領取之公、自提儲金本息，無從適用（比照）退撫法第69條第1項之規定。
- 二、另依給與辦法第8條之1第1項規定，本辦法107年7月1日修正生效後，聘僱人員須依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第7條第2項及相關規定提繳退休金。是若聘僱人員於107年7月1日後依勞退條例第7條第2項規定提繳，其個人退休帳戶之退休金，關於讓與、扣押、抵銷或供擔保之相關規定，悉依勞退條例第29條規定辦理。【勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。專戶內之退休金存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。】

八、撫慰金

1、聘僱人員在聘僱期間意外死亡者，得酌給撫慰金

（行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第9條、銓敘部106年5月17日部退四字第10642273771號函）

- 一、查聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）第6條及同條例施行細則第6條規定略以，聘用人員在約聘期間病故者，給與4個月之一次撫慰金；服務超過1年者，加給50%【現為：按約聘報酬發給13又2分之1個月之一次給與撫慰金】。次查行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】第9條規定略以，約僱人員在僱用期間病故或意外死亡者，得酌給相當4個月報酬金額之一次撫慰金【現為：

以實際月支報酬金額為計算基準，給與13又2分之1個月之一次給與撫慰金】，惟聘用人員意外死亡者，尚乏發給撫慰金之法令依據。

二、審酌聘用人員及約僱人員均係政府機關以契約進用之人員，二者身分屬性相近，加以現實生活上，除疾病外，各種意外亦常有致人於死之情形，是現行規定未將意外死亡涵括於發給撫慰金之範圍，實有失發給撫慰金協助殮葬之本意。是基於聘用人員及約僱人員權利衡平及撫慰金發給目的考量，聘用人員在約聘期間意外死亡者，亦得酌給撫慰金，並比照病故者之撫慰金發給標準核給。

2、聘用人員於約聘期間病故或因公死亡，其遺族領取撫慰金之領受順序及請領時效適用規定

（銓敘部91年3月4日部退三字第0912114365號函）

聘用人員於約聘期間病故或因公死亡，其遺族依聘用人員聘用條例第6條領取撫慰金之領受順序及請領時效，適用各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法【註：107年8月28日修正為各機關學校聘僱人員離職給與辦法】第5條第2項及第7條有關遺族領受順序及請領時效之規定。

3、在臺灣地區無遺族之聘僱人員在職死亡後，其居住大陸地區之遺族不得請領撫慰金規定

（銓敘部96年1月12日部退四字第0962740368號書函）

在臺灣地區無遺族之聘用人員在職死亡後，其居住大陸地區之遺族得否請領撫慰金一節，再經審慎研議，一則因聘用人員並非臺灣地區與大陸地區人民關係條例（以下簡稱兩岸條例）第26條之1規定之適用對象；二則考量兩岸政經發展情形及社會變遷等複雜因素，銓敘部仍認為約聘人員在大陸地區之遺族實無法適用或援引比照該條規定請領撫慰金。另，基於聘僱人員權益之衡平性考量，在臺灣地區無遺族之約僱人員在職死亡後，其居住大陸地區之遺族亦不宜比照兩岸條例第26條之1規定請領撫慰金。

4、自殺死亡之聘僱人員，其遺族辦理撫慰之規定

(行政院人事行政總處101年7月23日總處給字第10100357201號函)

各機關聘僱人員在聘僱期間自殺死亡者，參酌公務人員撫卹法之精神，發還自提儲金之本息，且繳付離職儲金費用5年以上者，同時發還公提儲金本息，其遺族領受順序比照各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法第5條第2項規定辦理。

5、聘僱人員在職期間亡故，發給殮葬補助之規定

(行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第9條、銓敘部108年10月29日部退四字第10848625561號函)

- 一、查行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第9條規定，約僱人員死亡，除酌給撫慰金外，並依其死亡時公務人員委任第5職等本俸5級之俸額計算，發給7個月之一次殮葬補助。
- 二、為衡平聘僱人員權益，加強照護在職亡故聘用人員遺族及協助殮葬事宜，爰聘用人員在約聘期間死亡者，除依聘用人員聘用條例施行細則第6條規定發給撫慰金外，同時發給殮葬補助，相關事宜規定如下：
 - (一) 發給標準：依其死亡時公務人員委任第5職等本俸5級之俸額計算，發給7個月之一次殮葬補助。
 - (二) 遺族領受方式：比照聘用條例施行細則第6條規定辦理（按：比照勞工退休金條例遺屬請領退休金規定）。
 - (三) 聘用人員依法令留職停薪期間死亡者，得依規定發給殮葬補助。
 - (四) 無遺族且無遺囑指定領受人者，得由原服務機關先行具領，辦理喪葬事宜，如有賸餘，歸屬公庫。
 - (五) 本規定自108年10月3日施行。

九、職務代理

1、各機關依「各機關職務代理應行注意事項」聘僱人員之授權規定

(原行政院人事行政局99年1月5日局力字第0990060127號函、99年3月29日局力字第099005209號函)

- 一、查銓敘部98年10月30日部銓三字第09831240761號令修正發布之「各機關職務代理應行注意事項」(以下簡稱注意事項)規定如下：
 - (一) 第5點第2項規定略以，各機關薦任以下非主管職務或雇員，有第2點第1項第2款至第4款情形之一，期間達1個月以上，報經分發機關同意，得依被代理職務之官等，約聘或約僱人員辦理其所遺業務，雇員比照委任辦理。【註：104年5月29日修正為第5點第2款及第3款規定：各機關薦任以下非主管職務或雇員，有第2點第1項第2款至第4款情形之一，期間達1個月以上，得依被代理職務之官等，分別約聘或約僱人員辦理其所遺業務，雇員比照委任辦理。委任跨列薦任官等之職缺(務)，由機關視前2款規定約聘或約僱人員辦理其所遺業務。】
 - (二) 第5點第3項規定略以，各級公立學校、公立托兒所，僅置護士(或護理師)、營養師1人，有第2點第1項第2款至第4款情形之一，報經分發機關同意，得依被代理職務之級別，約聘或約僱具有各該專業法規所定資格人員辦理其所遺業務。【註：104年5月29日修正為第5點第4款規定：各級公立學校、原公立托兒所，僅置護士(或護理師)、營養師1人，有第2點第1項第2款至第4款情形之一，得依被代理職務之級別，約聘或約僱具有各該專業法規所定資格人員辦理其所遺業務。】
- 二、茲以上開職務具有注意事項第2點第1項第2款至第4款情形之一者(即有公差、公假、請假或休假；因案停職或休職；其他依規定奉准保留職缺情形)，以其職務並未出缺，尚不影響考試用人政策，如擬約聘僱人員辦理其所遺業務，授權各主管機關核定；各主管機關得視實際業務需要再授權所屬機關逕行核定。
- 三、至各機關依上開規定約聘僱人員，仍請依注意事項第11點規定，每半年列冊，分別函送分發機關(原為行政院人事行政局，現為行政院人事行政總處)、銓敘機關、主計機關及審計機關查考。【現為：每半年列冊函送主管機關查考後，由銓敘部、行政院人事行政總處、主計機關及審計機關抽查；又函送機關之規定業經修正為僅聘用

名冊須依規定送銓敘部登記備查，詳參貳、一、（五）、5；至函送方式，銓敘部101年2月4日部銓三字第1013547250號通函規定略以，101年1月至6月以後之職務代理名冊，均請以網路報送作業辦理。】

2、自各機關職務代理應行注意事項94年及96年修正後，各機關職務代理得依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法、聘用人員聘用條例進用

（銓敘部104年2月13日部銓三字第1043920572號書函）

自各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱注意事項）於94年3月1日修正發布後，各機關職務代理，除由現職人員代理職務者外，尚得以行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱約僱辦法）約僱人員辦理。至於注意事項於96年7月18日修正發布後，亦得依聘用人員聘用條例聘用人員辦理。另考試院84年4月20日核定修正之注意事項第5點及第12點（按：94年3月1日已修正刪除）規定略以，各機關僱用非現職人員為職務代理人，其報酬（除給假）等相關權益事項，與依約僱辦法僱用之約僱人員均有所不同。因此，94年2月28日以前各機關僱用之「職務代理人」係非依約僱辦法僱用之人員，附予敘明。

3、依公務人員留職停薪辦法、各機關職務代理應行注意事項約聘僱人員之核定權責機關及相關作業一覽表

（行政院96年10月23日院授人力字第0960063998號函、行政院人事行政局99年1月5日局力字第0990060127號函、99年3月29日局力字第0990005209號函）

約聘僱人員之依據	類型	核定機關	是否副知行政院人事行政局	是否每半年列冊查考
公務人員留職停薪辦法	現職人員留職停薪	1. 聘（僱）計畫書（表）和聘（僱）名冊，授權行政院所屬中央各主管機關、各直轄市政府、縣（市）政府、各直轄市議會、縣（市）議會得視實際業務需要，授權所屬用人機關逕行核定。	聘（僱）計畫書（表）及聘（僱）名冊均毋須副知行政院人事行政局【現為：行政院人事行政總處】	否

約聘僱人員之依據	類型	核定機關	是否副知行政院人事行政局	是否每半年列冊查考
		2. 聘（僱）計畫書（表）所列薪點折合率如超過行政院所定通案標準者，仍應報行政院核定。		
各機關職務代理應行注意事項	出缺職務，尚未分發考試錄取人員。	行政院人事行政局【現為：行政院人事行政總處】		是
	現職人員公差、公假、請假、休假、因案停職、休職或其他依規定奉准保留職缺。	各該主管機關核定；各主管機關得視實際業務需要再授權所屬機關逕行核定		是

4、各機關現職公務人員請假未達1個月，尚不得併計接續奉准留職停薪達1個月以上或併計留職停薪期間達1個月，依各機關職務代理應行注意事項規定聘僱人員

（銓敘部101年6月7日部銓三字第1013547286號函）

機關薦任以下非主管職務或雇員，有公差、公假、請假或休假；因案停職或休職；其他依規定奉准保留職缺等情形之一，期間達1個月以上，報經分發機關【註：104年5月29日修正為分發機關或其授權機關】同意，得依被代理職務之官等，約聘或約僱人員辦理其所遺業務，雇員比照委任辦理。但委任跨列薦任官等之職務，僅得約僱人員辦理其所遺業務【註：現得約聘或約僱人員】。又所稱「期間達1個月以上」，以公務人員請假未滿1個月，即使接續奉准留職停薪達1個月以上或併計留職停薪期間達1個月，依各機關職務代理應行注意事項規定，不得約聘僱人員辦理其請假期間所遺業務。

5、聘僱人員應徵（召）入伍或補充兵役所遺業務得再進用聘僱人員代理

（行政院60年10月1日臺60人政貳字第26179號函、銓敘部95年11月27日部銓五字第0952726525號書函、原行政院人事行政局96年1月4日局考字第0960060170號函）

一、各機關依契約定期約聘之聘用人員應徵（召）入伍，其職缺應照下列規定辦理：

- （一）准予留職停薪之聘用人員，其職缺以保留至原約聘期間屆滿時為止。
- （二）聘用人員於約聘期間應徵入伍時，所遺工作，由原聘用機關另行約聘適當人員擔任。
- （三）另行約聘人員之聘期，以補足原聘期或原聘用人員之役期為準。

二、查銓敘部95年11月27日部銓五字第0952726525號書函釋略以，聘用人員於聘用期間應徵入伍服補充兵役，係屬兵役法所稱兵役之一種，其相關權利宜比照服常備兵役人員，得依兵役法第44條規定辦理留職停薪。準此，有關依聘用人員聘用條例聘用及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】（以下簡稱約僱辦法）僱用之聘僱人員，於聘僱期間應徵入伍服補充兵役，得依規定辦理留職停薪。至奉准留職停薪者所遺工作，如需另約僱人員辦理，其僱用請依約僱辦法規定辦理僱用事宜。

6、公務人員考試錄取人員於實務訓練期間請產前假、娩假及基礎訓練公假期間連續達1個月以上，得比照「各機關職務代理應行注意事項」之規定，進用約僱人員代理其所遺業務

（公務人員保障暨培訓委員會102年4月24日公訓字第1020005701號函）

一、公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）99年11月25日公訓字第0990015733A號函略以，有關99年公務人員高等考試三級考試錄取人員於公假參加基礎訓練5週期間，其職務代理之相關事宜得比照各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱職代注意事項）辦理。另保訓會101年1月9日公訓字第1000019631號函略以，公務人員考試錄取人員於實務訓練期間請產前假及娩假期間接續達48天，考量渠等人員於實務訓練機關所遺職缺人力及業務推行之實需，其職務代理之相關事宜，同意得比照職代注意事項規定辦理。

二、綜上，公務人員考試錄取人員於實務訓練期間如依公務人員考試錄取人員訓練辦法第31條及訓練計畫之規定請假，期間連續達1個月以上，參酌上開2函釋之精神，及渠等人員於實務訓練機關所遺職缺人力及業務推行之實需，其職務代理之相關事宜，得比照各機關職務人員代理應行注意事項規定辦理。

7、各級公立學校、公立托兒所編制僅置護士（或護理師）1人請假得約聘僱人員辦理

（銓敘部100年9月21日部銓三字第10034445621號函、101年6月7日部銓三字第1013547286號函、104年5月8日部銓三字第1043958822號書函）

一、各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱注意事項）第5點第3項【註：104年5月29日修正為第5點第4款】所稱「各級公立學校、公立托兒所編制僅置護士（或護理師）1人」，按各級公立學校、公立托兒所編制置雙職稱之護士（或護理師）1人或2人；惟學校僅進用護理師（或護士）1人時，現職護理師請假時，得由具有各該專業法規所定資格之聘用或約僱人員辦理其所遺業務。

二、又各級公立學校編制置護士（或護理師）2人且現職進用護理師2人，依注意事項第5點第2項規定【註：104年5月29日修正為第5點第2款】，須請假達1個月以上，考量護士（或護理師）之職務，無論由護士或護理師擔任，其實際工作內容並無差異，且為維護學童安全，得由具有各該專業法規所定資格之約僱人員辦理其所遺業務。

8、附設進修學校之公立學校，編制置護理師（或護士）職務且現職護理人員2人，如須分別配置於日、夜間執勤，其中1人有請假等非出缺情形未達1個月，得約聘僱人員辦理

（銓敘部106年4月14日部銓三字第1064209483號函）

鑑於部分公立學校亦附設進修學校，其編制置護理師（或護士）職務且現職護理人員2人；惟須配合校務而分別配置於日、夜間執勤，以大部分時間形同僅1人負責護理業務，其中1人有請假等非出缺情形未達1個月，且無其他具有醫事專業證照人員可資代理時，基於維護學生安全並利於校務推動，同意得約聘或約僱具有該專業法規所定資格人員辦理其所遺業務。

9、公立學校約僱護理人員請假，放寬得再進用具有該專業法規所定資格之約僱人員辦理其所遺業務。

(行政院人事行政總處108年7月9日總處組字第1080037765號函)

審酌公立學校護理人員須擔負學生健康指導與管理之責，且依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】進用之約僱護理人員與學校正式編制內之護理人員實際工作內容並無差異，爰如公立學校日、夜間部各僅配置護理人員（正式編制護理人員或約僱護理人員）1人，其中約僱護理人員請假期間，學校確實已無其他具醫事專業證照之現職人員可資代理，基於維護學生安全並利校務推動，同意放寬得再進用具有該專業法規所定資格之約僱人員辦理其所遺業務。

10、各機關於預算員額內依聘用人員聘用條例或行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法，以年度契約定期聘（僱）之人員，於請婉假期間所遺業務，如機關現職人員確實無法代理，放寬得再進用聘僱人員代理其職務

(銓敘部105年3月24日部銓五字第1054085067號函、行政院人事行政總處105年4月7日總處組字第1050037587號函)

- 一、查銓敘部105年3月24日部銓五字第1054085067號函規定略以，各機關於預算員額內依聘用人員聘用條例以年度契約定期聘用之人員，於請婉假期間所遺業務，如機關現職人員確實無法代理，同意放寬得再進用聘用人員代理其職務；又是類聘用人員於請婉假以外之假別（例如公差、公假、休假等）所遺業務，則不得再進用聘用人員代理其職務。
- 二、基於約僱人員與聘用人員之屬性相似，爰參酌上開銓敘部函釋意旨，同意放寬旨揭事宜，惟於預算員額內進用之約僱人員請婉假以外假別不得再進用約僱人員代理其職務。

- 11、各機關於預算員額內依聘用人員聘用條例或行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法，以年度契約定期聘（僱）之人員，於因安胎事由請假及請流產假期間所遺業務，如機關現職人員確實無法代理，放寬得再進用聘僱人員代理其職務

（銓敘部106年3月3日部銓五字第1064198975號函、行政院人事行政總處106年3月20日總處組字第1060040732號函）

- 一、查銓敘部106年3月3日部銓五字第1064198975號函規定略以，各機關應業務需要，於預算員額內依聘用人員聘用條例以年度契約定期聘用之人員，於因安胎事由請假及請流產假期間所遺業務，如機關現職人員確實無法代理，同意放寬得再進用聘用人員代理其職務。
- 二、基於約僱人員與聘用人員之屬性相近，爰參酌上開銓敘部函釋意旨，同意放寬旨揭事宜。

- 12、依公務人員留職停薪辦法或各機關職務代理應行注意事項規定所進用之聘僱職務代理人員，於育嬰留職停薪期間者，如機關確實無法指定現職人員代理，得再進用聘用或約僱人員辦理其所遺業務

（銓敘部108年7月26日部銓三字第1084816256號函）

為符合性別工作平等法相關規定並考量機關業務遂行之需要，爰同意各機關應業務需要，依公務人員留職停薪辦法或各機關職務代理應行注意事項規定所進用之聘僱職務代理人員，於育嬰留職停薪期間者，如機關確實無法指定現職人員代理，得再進用聘用或約僱人員辦理其所遺業務；惟該再進用之聘僱人員契約期限，不得逾原聘僱職務代理人員之代理期間。又該替代人力於聘僱原因消失或期限屆滿時，應即予解聘僱，不得以任何理由要求續聘僱。

- 13、公務人員請畢相關假別並接續於例假日後，賡續辦理育嬰留職停薪，得將其職務之代理情形視為連續，由原進用之職務代理人繼續代理

（銓敘部105年5月18日部銓三字第1054105378號書函、110年8月24日部銓三字第1105377840號書函及本總處104年2月10日總處組字第1040024761號書函）

- 一、職員以同一疾病事由，連續請病假、事假、休假、延長病假，因期間遇有例假日，倘上開人員係屬薦任以下非主管人員，以連續方式請假，經併計上開假別且期間達1個月以上時，期間雖遇有例假日亦得視為連續，得依被代理職務之官等，分別約聘或約僱人員辦理其所遺業務。

- 二、又機關依規定進用聘僱人員辦理公務人員請假或留職停薪所遺業務者，如因代理事由變更致原預定聘僱期限須予延長，例如被代理人請娩假後接續再請休假或育嬰留職停薪，倘經機關審酌及評估擬續聘僱原聘僱人員代理所遺業務，得免經公開甄審；惟為期進用適當人選及人事公開原則，如擬新聘僱人員仍應採公開甄審方式辦理。
- 三、綜上，公務人員請畢相關假別並接續於例假日後，廣續辦理育嬰留職停薪，為利機關實務作業，得將其請假及留職停薪視為連續，於留職停薪期間繼續聘（僱）用原進用之職務代理人。

14、關於各機關經列入公務人員相關考試任用計畫之現缺職務，該職務原約聘僱人員解聘僱時點

（銓敘部111年3月3日部銓三字第1115430958號函）

- 一、經列入公務人員相關考試任用計畫現缺職務之約聘僱人員，於考試錄取人員報到後，應即解聘僱。
- 二、未獲分配考試錄取人員且已無考試錄取人員可資分配，或考試錄取人員未報到者，應於公布分配結果之次日起第16日解聘僱。但考試錄取人員未報到，如因業務需要，至遲得於報到通知送達之次日起第16日解聘僱。

15、職務代理人依規定離職是否符合非自願離職之認定

（原行政院勞工委員會93年3月5日勞職業字第0930201600號函）

公務機關因具任用資格之職位未能覓得符合資格者補實而僱用之職務代理人，若因代理期滿或因代理原因消失必須離職，自符合就業保險法第11條第3項被保險人因定期契約屆滿離職；又若逾1個月未能就業，且離職前1年內，契約期間合計滿6個月以上，則得視為非自願離職。

16、主管職務不得聘僱人員辦理，爰無支領主管職務加給之疑義

（銓敘部99年2月1日部銓三字第0993160333號函）

經列管為考試分發之薦任以下非主管職缺，以及薦任以下非主管職務有請假等情事達1個月以上，報經分發機關【註：104年5月29日修正為分發機關或其授權機關】同意後，得聘僱人員辦理該職務所遺業務，尚不得辦理其他職務之業務；且主管職務亦不得聘僱人員辦理，爰無支領主管職務加給之疑義。

17、各機關聘僱人員擔任職務代理工作之公開甄選規定

(原行政院人事行政局99年6月1日局力字第0990010295號函、行政院人事行政總處101年9月19日總處組字第1010050803號E-mail回函及104年2月10日總處組字第1040024761號書函)

為貫徹考試用人及人事公開原則，各機關進用聘僱人員，應以公開遴選或甄試方式辦理；惟各級公立學校、公立托兒所，僅置護士（或護理師）、營養師1人，依「各機關職務代理應行注意事項」（以下簡稱職代注意事項）第5點第3項【註：104年5月29日修正為第5點第4款】規定約聘僱人員辦理所遺業務者，考量學童安全及用人時效，同意得免經公開甄選程序。

機關依職代注意事項、「公務人員留職停薪辦法」規定進用聘僱人員辦理公務人員請假或留職停薪所遺業務者，如因代理事由變更致原預定聘僱期限須予延長，例如被代理人請娩假後接續再請休假或育嬰留職停薪，或同一代理事由惟期限延長，例如被代理人原請延長病假3個月延長為6個月，倘經機關審酌及評估擬續聘僱原聘僱人員代理所遺業務，得免經公開甄選；惟為期進用適當人選及人事公開原則，如擬新聘僱人員仍應採公開甄選方式辦理。

18、各機關醫事職務出缺，倘因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情嚴峻因素，無法如期辦理公開甄選，致未能及時遴員遞補，其已依各機關職務代理應行注意事項聘僱人員辦理所遺業務者，得適度放寬延長代理期限

(銓敘部110年7月23日部銓三字第1105359501號函)

- 一、延長代理期限，最長至疫情警戒經中央流行疫情指揮中心降至第二級以下後3個月止，如該期間未能完成遴員遞補前，疫情警戒再度提升至第三級以上，得再度延長其代理期限，最長至疫情警戒再度降至第二級以下後3個月止；惟代理原因消失時，應即解除代理。
- 二、如有依前揭情形延長代理者，請於每半年列冊之職務代理名冊備註欄內敘明，以利日後職務代理案查考及抽查順遂。

19、機關職務出缺得否免報經分發機關同意聘僱人員之規定

(銓敘部100年9月21日部銓三字第10034445622號函)

如出缺之職務屬公務人員考試分發者，仍須報經分發機關同意，始得依各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱職代注意事項）聘僱人員辦理所遺業務；至醫事人員（如護理師、護士等）職缺非屬公務人員考試分發範圍，同意毋庸報經分發機關同意，自行依職代注意事項相關規定辦理。

20、未依各機關職務代理應行注意事項規定所僱用之約僱人員，如確有工作事實，不可歸責於當事人，已支給之代理酬金得免予追繳

(行政院人事行政總處107年11月7日總處給字第1070055071號函)

查各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱職代注意事項）第5點規定略以，各機關薦任以下非主管職務，經分發機關同意列管為考試分發職缺，在未分配考試錄取人員遞補前，得依被代理職務之官等，分別以約聘或約僱人員辦理該職缺之業務。未依職代注意事項規定所僱用之約僱人員，如渠等人員確有工作事實，不可歸責於當事人，已支給之代理酬金得免予追繳。

21、職務代理人在代理期間因公死亡，准酌發給殮葬補助費

(銓敘部63年9月14日63台為特一字第28354號函)

職務代理人與約僱人員，均有約定期限，應同屬定期性職員，職務代理人在代理期間因公死亡，准比照約僱人員給與一次撫慰金或酌發殮葬補助費。

十、其他權利義務事項

1、聘僱人員不續聘之預告期間，應視契約內容而定

(原行政院勞工委員會96年11月30日勞動1字第0960130914號公告、行政院人事行政總處104年3月4日總處組字第1040026034號E-mail回函)

一、查聘僱人員係各機關學校為應業務需要，依「聘用人員聘用條例」及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】規定以契約定期進用之人員，關於渠等之聘僱期間、解聘僱條件及相關權利義務事項應於聘（僱）用契約中予以明定。另聘僱人員自受聘僱之日起

與用人機關發生公法上契約關係，依原行政院勞工委員會96年11月30日勞動1字第0960130914號公告，非屬勞動基準法之適用對象。

二、又用人機關不續聘僱之預告期間，查現行聘僱法規尚無明文規定，應視各用人機關與聘僱人員所定契約內容而定。

2、聘僱人員是否適用行政院及所屬機關學校公務人員訓練進修實施辦法？

（原行政院人事行政局92年3月28日局考字第0920008804號函、96年4月13日局力字第0960008394號書函）

- 一、有關「行政院及所屬機關學校公務人員訓練進修實施辦法」係依「公務人員訓練進修法」第2條第4項規定訂定，爰聘僱人員是否適用前開辦法，須依公務人員訓練進修法之規定辦理。
- 二、查「公務人員訓練進修法」規定，主管機關經斟酌經費預算情形及業務實需考量後，如認為必要將依「聘用人員聘用條例」進用之人員準用「公務人員訓練進修法」相關規定，得商得公務人員保障暨培訓委員會同意後予以準用；至約僱人員非屬「公務人員訓練進修法」規範範圍，惟各機關仍得視實際業務需要，指派是類人員參加相關學習活動。

3、聘僱人員準用公務人員行政中立法

（公務人員行政中立法第17條）

依公務人員行政中立法第17條規定，聘僱人員準用該法之規定，爰聘僱人員依法令辦理業務，應嚴守行政中立相關規定。

4、聘僱人員報支差旅費及適用國民旅遊卡之規定

（國內出差旅費報支要點第1點及第2點、行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第4條）

聘僱人員因公奉派出差得依「國內出差旅費報支要點」規定報支旅費並依其原定職等按該要點所定附表數額報支；另得依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」規定於其應休畢之慰勞假，酌予發給補助費，即辦理國民旅遊卡及請領強制慰勞假補助，惟補助費發給日數，不得超過14日。

5、聘僱人員依規定發給執行職務意外傷亡慰問金

(公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法第2條及第12條、原行政院人事行政局93年4月1日局給字第0930010386號書函、銓敘部93年3月23日部退四字第0932348796號書函)

聘用(約僱)人員執行職務時發生意外致受傷、失能、死亡，適用(比照)公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法發給慰問金。惟自殺與因公(執行職務)情事並不具有相當因果關係，故自殺死亡者，無法依規定發給死亡慰問金。

6、聘僱人員依規定發給年終工作獎金

(各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項)

聘僱人員比照各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定核發年終工作獎金。

7、聘僱權益爭議救濟途徑

(公務人員保障暨培訓委員會90年9月21日公保字第9005601號書函、原行政院人事行政局100年5月2日局力字第1000028861號函)

- 一、依公務人員保障暨培訓委員會109年11月18日公保字第1091060357號函釋以，各機關(構)依法聘用人員之權利義務關係，係以雙方訂定之聘約為規範，性質屬公法上契約關係，與依公務人員任用法律任用之有給專任人員有別，除有法律或法律明確授權，原則上機關不得再以行政處分之方式，作為行使行政契約事項之手段，且聘用人員亦非公務人員考績法之適用對象，爰機關就聘用人員所為之獎懲、成績考核、不續聘及解聘等聘約內容事項，性質仍屬管理措施，如有不服，應依公務人員保障法所定申訴、再申訴程序救濟。
- 二、至於約僱人員則係依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」進用之人員，其屬性歷來均認與聘用人員相近；惟約僱人員因續僱與否與進用機關產生爭議，其救濟途徑是否比照聘用人員辦理，係屬公務人員保障暨培訓委員會權責，案經公務人員保障暨培訓委員會100年3月10日公保字第1000002930號函釋略以，約僱人員非保障法所保障之對象，其權益之爭執，無該法之適用或準用，自無法依該法所定程序請求救濟，惟仍可循司法途徑提起救濟。
- 三、聘用人員如不服機關所為管理措施(包括年終考核、不予續聘等)，得自處置(建議給予書面通知)達到次日起30日內，依公務人員保障法向服務機關提起申訴，以維渠等之權益。

8、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之約僱人員，因專案考核解僱，應循確認訴訟救濟

(行政院人事行政總處108年7月9日總處組字第1080038653號書函)

- 一、以約僱人員與僱用機關間之法律關係，屬公法契約關係，其因契約關係所生爭議，應循行政爭訟程序提起救濟，另依原行政院人事行政局100年5月2日局力字第1000028861號函以，依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】（以下簡稱僱用辦法）僱用之約僱人員權益爭議問題，以其雖無法依公務人員保障法及勞資爭議處理法處理，仍可循行政爭訟程序提起救濟。
- 二、至約僱人員因解僱案件得否依勞資爭議處理法及訴願法提起救濟，經勞動部108年6月5日勞動關3字第1080058734號函釋略以，如雙方之法律關係屬私法僱傭契約，且發生勞資爭議時，始得依勞資爭議處理法規定申請調處。復依法務部108年6月24日法律字第10803508640號書函以，其契約關係之成立，本質上仍屬雙方間意思表示之合致，關於僱用契約內容之事項，無由一方基於意思優越之地位，以單方行為形成之可言，自不應承認有以行政處分形成、廢止或變更僱用契約內容之權限，且亦無法律授予以行政處分形成、廢止或變更僱用契約內容之權限。又解僱之意思表示，乃行使契約之終止權，其性質非行政處分，當事人尚不得依訴願法規定提起訴願，若因解僱之權利是否成立發生爭執，致僱用契約之公法法律關係存在或不存在有所不明，應循確認訴訟救濟之。

9、聘用人員執行職務之相關防護措施應依公務人員安全及衛生防護辦法規定辦理

(公務人員保障法第19條、公務人員安全及衛生防護辦法第2條、第32條)

- 一、查公務人員保障暨培訓委員會依公務人員保障法（以下簡稱保障法）授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法），就公務人員執行公務之安全及衛生防護措施訂有規範（如該辦法第二章第三節執行職務之安全衛生設施及防護及第三章侵害事故之處理等）。依安衛辦法第2條規定規範對象為保障法第3條所定公務人員及第102條所定準用人員（如公營事業依法任用之人員、各機關依法派用、聘用、聘任等），另同辦法第32條第1項第4款規定略以，各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員等安全及衛生防護措施事項，各機關亦得比照該辦法規定辦理。

二、依上開規定，如係依聘用條例進用之聘用人員，為保障法第102條所列準用對象，即屬安衛辦法適用對象，執行職務之相關防護措施應依該辦法規定辦理。至如係依約僱辦法進用之約僱人員，雖非屬保障法之保障對象，爰非安衛辦法適用對象，惟因是類人員仍服務於政府機關，在無相關法規可資適用情形下，如安衛辦法有較優之安全及衛生防護措施，依該辦法第32條第1項第4款規定，得比照該辦法規定辦理。

10、聘僱人員得加入服務機關之公務人員協會

（公務人員協會法第51條）

為適度保障聘僱人員之結社權，公務人協會法第51條明定，各機關依法令聘用或僱用之人員得準用該法第9條規定，加入服務機關之公務人員協會，即各機關聘僱人員僅具備加入其服務機關公務人員協會之權利，惟不得發起、籌組機關公務人員協會。



叁

常見錯誤事項 及案例分享

一、進用作業

★錯誤類型一

- ⇒部分機關於行政院核增聘（僱）用人員後，未依規定將聘（僱）用計畫書（表）函報行政院，即逕行進用人員。
- ⇒部分機關未妥適保管行政院核定之聘（僱）用人員聘（僱）用計畫書（表），致相關檔卷遺失，導致爾後調整聘（僱）用計畫書（表）無所依據。

~案例分享~

甲機關以聘（僱）用計畫書（表）遺失為由，函請行政院重新核定，經翻閱及比對相關檔卷後，終尋獲部分聘（僱）用計畫書（表），並發現該機關未依聘僱相關規定辦理聘僱作業，而有行政院未核定聘（僱）用計畫書（表）即逕行進用人員，及現職人員現支薪點超過原核定薪點上限等情形。

★錯誤類型二

- ⇒部分機關未依聘僱法規及聘僱案件作業簡化措施於各年度核定聘（僱）用計畫書（表），或涉有實質工作內容、資格條件及報酬薪點之調整，未函報行政院重行核定。
- ⇒部分機關未依行政院核定之聘（僱）用人員聘（僱）用計畫書（表）之薪點支給報酬，致相關人員之報酬超過原核定薪點上限或薪點折合率未符行政院規定。

~案例分享~

乙機關配合組改調整聘（僱）用計畫書（表）機關名稱及聘僱人數並函請行政院重行核定，發現該機關前未依聘僱相關規定於每年度均核定聘（僱）用計畫書（表），部分聘（僱）用計畫書（表）涉及實質工作內容及報酬薪點調整時，均未依規定報送行政院核定，致現職人員辦理業務內容，與核支之薪點有不合理之情形。



正確做法

- 各機關因業務需要，經行政院核定聘僱預算員額後，應依規定先填具聘（僱）用計畫書（表），中央機關層報行政院，地方機關報由各該直轄市、縣（市）政府核准後，始得聘僱之。
- 各機關應妥善永久保管權責機關核定之聘（僱）用計畫書（表），並依聘僱法規及行政院101年7月10日院授人組字第1010042627號函修正之聘僱案件簡化作業規定，於各年度報送聘（僱）用計畫書（表）送權責機關核定，例如涉有實質工作內容、資格條件之調整，致影響報酬薪點時，應函報行政院等權責機關核定。
- 各機關應確實依權責機關核定之當年度聘（僱）用計畫書（表）辦理相關聘（僱）用作業，例如現職人員現支薪點不得超過核定薪點上限，以避免致生追繳溢領問題及銓敘部不登記備查聘用名冊，而對當事人權益產生影響之情事。如現職人員現支薪點已超過核定薪點上限，應視業務需要重新報送聘（僱）用計畫書（表），至現職人員薪點應予凍結，該人員出缺後應回歸原核定薪點核支。

★錯誤類型三

⇒ 部分機關未依行政院核定之聘（僱）用計畫書（表）註記列管出缺不補規定，於人員出缺後未核實減列預算員額。

~案例分享~

丙機關未於聘（僱）用計畫書（表）註記列管出缺不補人員，爰於人員出缺後未核實減列聘用預算員額仍予補實。



正確做法

- 權責機關核定之聘（僱）用計畫書（表）如註記列管出缺不補規定，應於人員出缺後核實減列預算員額。

★ 錯誤類型四

⇒ 部分機關於填報聘（僱）用計畫書（表）時，所列職稱與機關組織法所訂編制職稱相同、薪點折合金額未將小數位數無條件捨去。

~案例分享~

丁機關人事機構報經行政院同意核增聘用預算員額3人，並依規定填報聘用計畫書，所列職稱「護士」誤與組織法所訂編制職稱相同，應修正為「聘用護士」；所列薪點「280至376」，折合金額為新臺幣（以下同）「36,316元至48,768元」未將元以下無條件捨去，應修正為「36,316元（ $280 \times 129.7 = 36,316$ ）至48,767元（ $376 \times 129.7 = 48,767.2$ ）」。

正確做法

■ 填具聘（僱）用計畫書（表）時，應注意以下事項：（參照原行政院人事行政局96年4月27日局力字第0960061682號函）

- （一）聘（僱）用計畫書（表）所列職稱不得適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職稱。
- （二）聘僱人員擬任工作須符合「聘用人員聘用條例施行細則」第2條及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」【註：108年10月1日修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法】第2條之規定；聘僱期限原則以業務預定完成期限為準，如預定完成期限超過1年，以1年1聘僱為原則。
- （三）聘僱人員之資格條件及學經歷，不得低於現行聘僱人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表【註：約僱人員部分，108年10月1日修正為「約僱人員報酬標準表」】相當職等所具專門知能條件。
- （四）聘（僱）用計畫書（表）所適用之薪點折合率，除專案報經行政院同意者外，須符合行政院所定通案標準規定（目前標準為每一薪點折合129.7元以內）。
- （五）聘（僱）用計畫書（表）所列月酬折合金額，經依所敘薪點及折合率計算後，如未達整數者，一律將元以下無條件捨去。

★錯誤類型五

⇒新聘或解聘聘用人員時，未於人員到職後1個月內，造冊並連同履歷表，送銓敘部登記備查，或於報送公文中敘明聘用人員職稱，與聘用名冊未符。

~案例分享~

戊機關雖於聘用人員到職1個月內將聘用名冊等資料報送銓敘部備查，因聘用名冊所列職稱為「聘用副研究員」，爰報送銓敘部公文中也應敘明為「聘用副研究員」○○○，而非「副研究員」○○○，始為正確。



特別提醒

- 為避免前揭行政作業疏失，請各主管機關加強各級機關承辦人事人員之管理，涉有嚴重疏失並應檢討相關人員行政責任。

二、權益事項

★錯誤類型一

⇒部分機關辦理核發聘僱人員月支報酬時，其到（離）職當月服務未滿整月者，當月按在職日數核支之報酬尾數不足1元部分，誤以無條件進位或四捨五入方式處理，導致核發之在職日數報酬薪點折合率高於通案標準。

~案例分享~

甲機關於111年5月21日至7月9日約僱280薪點（折合率129.7元）職務代理人，依規定應發給報酬59,745元（ $36,316/31 \times 11 + 36,316 + 36,316/31 \times 9 = 12,886 + 36,316 + 10,543 = 59,745$ ），結果誤發給59,747元（ $36,316/31 \times 11 + 36,316 + 36,316/31 \times 9 = 12,887 + 36,316 + 10,544 = 59,747$ ），溢發2元。



正確做法

- 依原行政院人事行政局98年12月21日局給字第0980034809號函規定，聘僱人員到（離）職當月服務未滿整月者，當月按實際在職日數核支之報酬尾數不足1元部分以無條件捨去計支，訂列於聘（僱）用計畫書（表）及聘僱名冊均應詳加計算核對。

★ 錯誤類型二

⇒ 聘僱人員離職時溢領報酬，部分機關以未在职日數計算收回，導致核發之在职日數報酬薪點折合率高於通案標準。

~案例分享~

乙機關3等4階220薪點（月支報酬為28,534元）之約僱書記，111年8月任職9天，因8月報酬已於1日撥入帳戶，爰計算收回日數22天，乙機關計收回20,249元（ $28,534/31 \times 22 \div 20,249.93$ ，元以下無條件捨去），惟在职日數核發8,285元，已逾通案薪點折合率。

正確做法

- 聘僱人員離職時，應以月支報酬扣除在职日數之報酬（不足1元部分無條件捨去計支），為收回之金額。
- 以上述案例計算，應為 $28,534 - (28,534/31 \times 9) = 28,534 - 8,284$ （元以下無條件捨去）=20,250元。

★ 錯誤類型三

⇒ 部分機關簽提聘僱人員離職儲金不足月金額，其尾數不足1元部分，誤以為與前開報酬之計算方式相同，均為元以下無條件捨去，導致提存金額短少。

~案例分享~

一、丙機關約僱人員（280薪點，折合率129.7元）於111年8月7日回職復薪（當月在职天數25天），簽提離職儲金時涉及尾數不足1元部分，以無條件捨去計算，爰簽提4,357元，致提繳短少1元。

二、錯誤計算方式如下：

- （一）全月應提存儲金總額為4,357元（ $36,316 \times 12\%$ ；元以下無條件捨去）。
- （二）因當月在职天數25天，則當月應提存儲金總額為3,513元（ $4,357/31 \times 25$ ；元以下無條件捨去）。
- （三）當月自提儲金為1,757元（ $3,513 \times 50\%$ ；元以下四捨五入）。
- （四）當月公提離職儲金應提繳1,756元（ $3,513 - 1,757$ ）。



正確做法

- 一、參照銓敘部101年6月13日部退四字第1013614592號書函及103年9月5日部退四字第1033863587號函規定，公、自提儲金之計算方式如下，其金額原則上採四捨五入並以元為單位：
 - (一) 提存儲金總額＝月支報酬×12%（元以下四捨五入）。
 - (二) 自提儲金＝提存儲金總額×50%（元以下四捨五入）。
 - (三) 公提儲金＝提存儲金總額－自提儲金。
- 二、以上述案例計算離職儲金如下：
 - (一) 全月應提存儲金總額為4,358元（ $36,316 \times 12\%$ ；元以下四捨五入）。
 - (二) 因當月在職天數25天，則當月應提存儲金總額為3,515元（ $4,358/31 \times 25$ ；元以下四捨五入）。
 - (三) 當月自提儲金為1,758元（ $3,515 \times 50\%$ ；元以下四捨五入）。
 - (四) 當月公提離職儲金應提繳1,757元（ $3,515 - 1,758$ ）。

三、職務代理

★錯誤類型一

⇒經列管考試分發職缺，以約僱職務代理人辦理所遺業務，部分機關所檢附之聘（僱）用計畫書（表）未正確引據係依據各機關職務代理應行注意事項規定辦理。

~案例分享~

甲機關辦理列入考試分發職缺約僱職務代理人案件時，所檢附之約僱計畫表，備註欄誤引用公務人員留職停薪辦法。



正確做法

- 各機關依「各機關職務代理應行注意事項」、「公務人員留職停薪辦法」等規定，於奉准保留職員職缺，或於考試及格人員遞補前所進用聘僱職務代理人，應依相關法規適當條文規定辦理。（各機關職務代理應行注意事項第5點及公務人員留職停薪辦法第9條）

★ 錯誤類型二

⇒ 依各機關職務代理應行注意事項聘僱人員所支酬金，用人機關人事單位應每半年列冊查考，部分機關誤將依公務人員留職停薪辦法進用聘僱人員所支酬金一併納入。

~案例分享~

乙機關A員於102年1月至12月因育嬰需要辦理留職停薪，乙機關並依公務人員留職停薪辦法第9條規定於102年2月至同年12月僱用B員擔任五等約僱人員。乙機關於102年7月及103年1月職務代理名冊查考時，誤將B員所支酬金列於查考名冊中。

正確做法

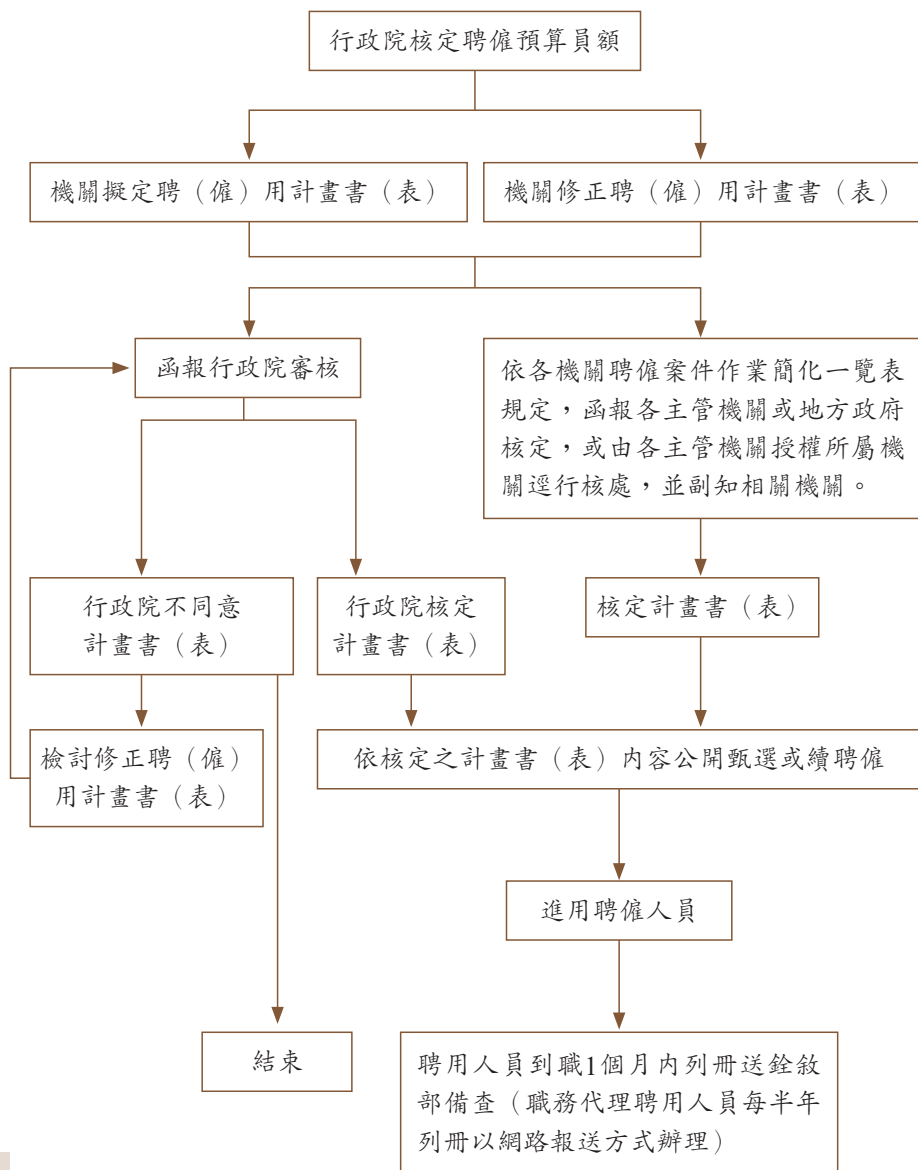
■ 依各機關職務代理應行注意事項聘僱人員所支酬金，人事單位應每半年列冊，並逐一註明分發機關或授權機關同意之文號，函送主管機關查考後，由銓敘部、行政院人事行政總處、主計機關及審計機關抽查；其查考對象不包含依公務人員留職停薪辦法第9條規定聘僱人員所支酬金。（各機關職務代理應行注意事項第11點）



肆

附 錄

一、聘僱人員運用基本作業流程圖



二、聘僱人員人事管理及相關權益規範重點比較表

項目	聘用人員	約僱人員
進用人數比率	行政院所屬各級機關聘用人員聘用注意事項：機關預算總人數（指職員預算員額）之5%。	原行政院人事行政局83年6月29日八十三局力字第24480號函：比照聘用人員以不超過機關（職員）預算員額5%為原則。
	立法院審議90年度中央政府總預算案主要決議： 中央各機關聘僱人數應低於職員預算員額5%	
辦理業務	以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限。	事務性、簡易性等行政或技術工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限。
聘期	以1年1聘僱為原則，業務完成之期限在1年以內者，應按實際所需時間聘僱之，超過5年者，應定期檢討聘僱計畫存廢。	
聘僱等別	參照分類職位公務人員6等至13等之劃分，列有對照之職責程度。	2等至5等之劃分，列有對照之職責程度。
薪資待遇	行政院所屬各級機關聘用人員聘用注意事項： 依聘用注意事項之附表「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」支給。	行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法： 依約僱辦法之附表「約僱人員報酬標準表」支給。
生活津貼	「全國軍公教員工待遇支給要點」第4點第3款第1目：婚、喪、生育及子女教育補助之請領，以支領一般公教待遇之各級行政機關、公立學校預算員額內之人員為限。各機關約聘僱人員係支領單一酬金，而非一般公教人員待遇，且其支領之單一酬金已包含各項供應性給與，爰不合依上開支給要點規定請領生活津貼。	
健康檢查補助	行政院110年8月18日院授人給字第11040005821號函修正「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」： 依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用，且於現職機關(構)、學校連續服務滿1年者，得依本補助基準表第二、三類人員之相關規定予以健康檢查補助。	
加班費	各機關加班費支給要點： 每日不得超過4小時、每月不得超過20小時；又前開各該時數限制，係指支領加班費時數而言。機關因業務特性或工作性質特殊或為處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災難，或為應季節性、週期性工作，需較長時間在規定上班時間以外延長工作，報經主管機關或主管機關授權之屬機關核准後始得支給專案加班費。	
考核獎懲	由各機關依工作內容及業務屬性妥適訂定相關規定，並於聘僱契約中明定之，作為續或解聘（僱）之準據。	

項目	聘用人員	約僱人員
給假	<p>行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法： 聘僱人員之慰勞假日數，應於當年度全部休畢，應休而未休畢者，視為放棄；年資銜接者，其應休畢日數以外之慰勞假經用人機關核准，得保留至次一年度實施；聘僱人員自109年1月1日起，應休畢日數以外之慰勞假確因公務需要經機關長官核准無法休畢，且未依規定保留者，得酌予發給未休畢慰勞假加班費或給予其他獎勵。</p>	
休假補助	<p>行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施： 行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第5條規定略以，聘僱人員慰勞假及慰勞假補助費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。慰勞假補助費按所具休假日數，以每日新臺幣1,600元計算，每人全年合計補助總額最高以新臺幣16,000元為限。</p>	
年終工作獎金	依每年發布之各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定發給。	
保險	<p>勞工保險條例，部分人員為公教人員保險法： 自87年1月1日起新進之聘用人員一律參加勞工保險，已參加公保者得依其意願選擇改投勞保或繼續投保公保。</p>	依勞工保險條例第6條第1項第4款規定，參加勞工保險。
資遣	定期聘僱，聘僱期滿、屆滿65歲或違反契約相關規定即應終止契約。	
離職儲金	各機關學校聘僱人員離職給與辦法第5條： 107年7月1日修正生效前仍在職之聘僱人員選擇繼續提存離職儲金者，於聘僱期滿離職、死亡給與一次離職儲金。	
撫慰金	<p>聘用人員聘用條例施行細則： 1. 病故死亡：按約聘報酬發給13又2分之1個月之一次給與。 2. 因公死亡：按約聘報酬發給27個月之一次給與。</p>	<p>行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法： 1. 病故或意外死亡：以實際月支報酬金額為計算基準，給與13又2分之1個月之一次給與。 2. 因公死亡：以實際月支報酬金額為計算基準，給與27個月之一次給與。但低於280薪點者，按280薪點乘以實際薪點折合率所得金額為計算基準。</p>
殮葬補助	<p>銓敘部108年10月29日部退四字第10848625561號函： 約聘期間死亡依其死亡時公務人員委任第5職等本俸5級之俸額計算，發給7個月之一次殮葬補助。</p>	<p>行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法： 無論係病故、意外或因公死亡，均依其死亡時公務人員委任第5職等本俸5級之俸額計算，發給7個月之一次殮葬補助。</p>

項目	聘用人員	約僱人員
勞工退休金	<p>各機關學校聘僱人員離職給與辦法第8條之1：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 107年7月1日修正生效後，聘僱人員應依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）相關規定提繳退休金。 2. 107年7月1日修正生效前仍在職之聘僱人員，得於修正發布日起3個月內，選擇將修正施行後年資改依勞退條例提繳退休金，或繼續提存離職儲金，一經選擇不得變更。 	
權益保障	<p>依「公務人員保障法」第102條及保訓會100年3月10日公保字第1000002930號函釋規定略以，各機關依「聘用人員聘用條例」進用之人員，準用該法之規定。</p>	<p>依保訓會100年3月10日公保字第1000002930號函釋略以，約僱人員非公務人員保障法所保障之對象，其權益之爭執，無該法之適用或準用，自無法依該法所定程序請求救濟，惟約僱人員如因續僱與否與服務機關產生爭議，仍可循司法途徑提起救濟。</p>

三、聘（用）計畫書（表）知能條件認定標準

聘（用）計畫書（表）知能條件應依聘僱法規臚列為原則，各機關得視業務需要訂定較為嚴格之知能條件為例外

- （一）原則：依照聘僱法規文字全列。係因法規所列文字係各種資格要件（學歷、專業訓練、研究工作、工作經驗等）之最大組合，俾利機關進用人才更具彈性。
- （一）例外：較聘僱法規相當職等（別）所列知能條件嚴格。係指以聘僱法規文字為基礎，刪除部分資格要件、增加特定科系畢業與證照，或提高經驗年月之要求，且聘用職務不得僅保留末款「具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者」（霸王條款）。可能態樣列表如下：

聘（用）計畫書（表）知能條件調整態樣列表

態樣		知能條件（以聘用8等376-472為例）
依聘僱法規規定全列		一、國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 二、國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 三、具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。
符合聘僱法規（較原規定嚴格）		
一	刪除具擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗之條件	一、國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 二、國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 三、具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。
二	僅擇一保留含學歷之知能條件	國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。
三	擇一保留含學歷之知能條件，並刪除部分條件	國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。

態樣		知能條件（以聘用8等376-472為例）
四	僅擇一保留專業訓練或研究工作或工作經驗	國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。
五	增加特定科系	國內外研究院所 <u>土木、建築、交通管理</u> 等相關科系畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。
	增加相關證照	國內外研究院所畢業得有碩士學位，取得 <u>臨床心理師或諮商心理師證書</u> ，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。
違反聘僱法規（較原規定寬鬆）		
一	僅保留具擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗之條件	一、國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。 二、國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。 三、具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。
二	減少專業訓練或研究工作或工作經驗年數	一、國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作 <u>一年六個月</u> 以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗 <u>二年一年</u> 以上者。 二、國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作 <u>二年一年</u> 以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗 <u>四年三年</u> 以上者。 三、具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。
三	減少專業訓練或研究工作或工作經驗年數，相對增加證照	國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有 <u>社工師證照</u> ，且具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作 <u>一年六個月</u> 以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗 <u>一年</u> 以上者。 國內外大學畢業，並具有 <u>社工師證照</u> ，且具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作二年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗 <u>四年三年</u> 以上者。



行政院人事行政總處