聘僱人員
管理作業參考手冊

序

人事是政通人和的關鍵、是百事俱興的基礎，也是追求卓越的張本。唯有人事健全，業務才能順利推動，政府施政自然績效斐然。本總處做爲行政院人事政策幕僚機關，積極擘劃符合時代之人事制度與政策，引領專業、關懷、創新之優質人事服務，期能共同創造廉正效能之有爲政府。

近年來政府職能漸趨多元，爲活化政府人力資源，增加彈性用人管道，以應臨時性、季節性、特殊性之用人需求，我國政府機關在常任文官制度之外，亦採取契約用人制度，包含聘用人員及約僱人員。是類人員與國家之關係係採公法上之契約關係，其身分及權利義務依契約爲之，並有明定占機關之員額比例上限，亦爲我國政府機關運作之重要角色。

鑑於聘僱人員進用及其權利義務事項散見於各法規命令，各機關在實務運作上亦有部分疑義，爲利各機關同仁辦理相關業務，並適時提供聘僱人員協助，本總處組編人力處彙整常用法規、重要釋例及常見問答集做爲本手冊之主軸，以利提升各機關查閱相關資訊之效率，並列舉實際錯誤案例、提供作業流程圖及蒐錄聘用人員人事條例草案，使各機關能更清楚法規及函釋的實際運用方式。

本人期待本手冊之編印，能夠發揮經驗傳承、經驗分享之功能，在各機關運用聘僱人員時，能迅速確實完成進用作業，並提供聘僱人員完善之協助，以專業、關懷保障聘僱人員之權益。本手冊已力求校勘之精確，若有錯誤或遺漏，並祈不吝指正。

吳志揚 謹序

行政院人事行政總處人事長

104 年 11 月

目錄

壹、常用法規 9

一、中央政府機關總員額法 10

二、中央政府機關員額管理辦法 13

三、聘用人員聘用條例 19

四、聘用人員聘用條例施行細則 20

五、行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項 21

六、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 26

七、行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法 31

八、各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法 33

九、其他涉及聘僱規定之部分法規條文 35

司法院及所屬機關員額管理辦法第 2.9.10.16 條 35

原住民族工作權保障法第 4 條及第 5 條 36

公務人員任用法第 26.26-1.36 條 37

醫事人員人事條例第 8 條及第 9 條 37

公務人員留職停薪辦法第 8 條 38

各機關職務代理應行注意事項第 2.5.7.8.9.10.11 點 38

國籍法第 20 條 39

國籍法施行細則第 18 條 40

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 21 條 40

臺灣地區與大陸地區人民關係條例施行細則第 20 條 41

各機關加班費支給要點第 2 點及第 5 點 41

性別工作平等法第 3.14.15.16.21.22 條 42

公務人員行政中立法第 17 條 43

公務人員協會法第 51 條 43

公務人員保障法第 102 條 44

公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 3 條及第 7 條 44

公務人員訓練進修法施行細則第 26 條 44

公務人員考試錄取人員訓練辦法第 24 條 45

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 45

公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法第 2 條及第 10 條 46

貳、重要釋例 47
一、進用作業 48
（一）進用依據 48
釋 1、行政院暨所屬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 48
釋 2、公務人員留職停薪辦法第 8 條第 2 項有關「得依各相關法令約聘僱人員辦理」之規定 48
（二）聘（僱）用計畫書（表）、聘（僱）用名冊 48
釋 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 48
釋 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 49
釋 3、各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）報核作業之注意事項 50
釋 4、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 50
釋 5、聘僱案件作業簡化措施 50
（三）進用程序──公開徵選及迴避進用 53
釋 1、各機關及事業機構對外甄選（招考）聘僱人員或從業員工，須登錄行政院人事行政總處網站之規定 53
釋 2、機關首長接任前已聘用之人員，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，再予續聘時須迴避任用規定 53
釋 3、約僱人員應受公務人員任用法第 26 條之 1 有關限制任用或遷調人員之規定 55
釋 4、聘僱人員迴避聘（僱）用規定之處理方式 55
釋 5、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 56
釋 6、約僱人員甄審過程應公開透明 56
釋 7、聘僱人員公開甄審規定及處理方式 57
釋 8、聘用人員不宜借調至他機關 57
二、報酬及加班費 57
釋 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 57
釋 2、聘僱人員之加班費支給標準 58
釋 3、聘僱人員不宜比照公務人員支領未休假加班費 59
釋 4、有關聘僱人員溢領報酬之參考處理原則 59
釋 5、一等約僱人員月支報酬低於勞工基本工資處理方式 60
三、給假 60
釋 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 60
釋 2、聘僱人員慰勞假（14 日以內）補助費之發給 60
釋 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 60

四、離職及離職儲金 61
釋 1、依聘用人員聘用條例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 61
釋 2、約僱人員改以約聘人員聘用，其原任約僱人員期間公、自提儲金本息准予移轉列帳管理 61
釋 3、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 62
釋 4、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 62
釋 5、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 63
釋 6、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 63
釋 7、依聘用人員聘用條例聘用之約聘人員，於改任該機關約僱人員時，不得僅發還個人自提儲金本息 64
釋 8、各機關學校擔任短期職務代理人之約聘僱人員，應依規定提繳離職儲金 64
釋 9、約聘僱人員於契約終止離職一段時間後，復經同一機關以約聘僱人員僱用者，其原提撥之公、自提離職儲金本息應先結清發給或得併原帳户續存 64
釋 10、已依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法領取公、自提儲金本息者，不得繳回其已領取之公提儲金本息 65
釋 11、約僱人員於育嬰留職停薪期間，不得提存公、自提離職儲金 65
釋 12、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 65
釋 13、聘僱人員於聘僱期間自殺死亡給與相關事宜 66
釋 14、各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法第 3 條對於公、自提儲金之計算方式 66
五、撫慰金 67
釋 1、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 67
釋 2、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 67
六、職務代理 67
釋 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 67
釋 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暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用 68
釋 3、各機關職務列等上限爲薦任第八職等以下之薦任非主管職務出缺，尚未派員或分發人員時，原則上應以現職公務人員代理 69
釋 4、各機關職務人員代理應行注意事項第 5 點第 2 項有關「期間達 1 個月以上」之規定 69
釋 5、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 69
釋 6、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 70
釋 7、對於短期職務代理及各類臨時性職務是否屬公務人員退休法所稱應停止領受月退休金及停辦優惠存款之範疇之認定原則 70
釋 8、職務代理人依規定離職是否符合非自願離職之認定 71
叁、常見問答集 73
一、進用 74
（一）進用依據及身分屬性 74
Q 1、聘僱人員之進用依據？與用人機關間關係？公法性質或私法性質？是否適用勞動基準法？ 74
Q 2、各機關進用聘僱人員應以人事費（用人費）可支應者爲限 74

（二）員額管理 74
Q 1、聘僱員額管理原則？ 74
Q 2、聘僱人員有無進用比率限制？ 75
Q 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是否計入聘僱比例規定計算？ 75
（三）進用條件 75
Q 1、有無年齡限制？ 75
Q 2、是否受公務人員任用法有關不得爲公務人員相關情事之限制？ 76
Q 3、外籍人士可否擔任聘僱人員？ 76
Q 4、大陸配偶可否擔任聘僱人員？ 76
Q 5、約僱人員於僱用期限內因病請假，扣除報酬之日數逾約僱期限十二分之一者，解僱後在契約年度內可否再行僱用？ 77
Q 6、「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？ 77
Q 7、約僱人員進用是否限定科系？ 78
（四）進用程序 78
Q 1、各機關長官進用聘僱人員是否受迴避任用限制？ 78
Q 2、代理機關首長得否續聘僱現職聘用、約僱人員？其續聘期限爲何？ 78
Q 3、進用約僱人員是否須辦理公開甄審？ 78
Q 4、公開甄審聘僱人員可否限制應徵者年齡？ 79
Q 5、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？ 79
Q 6、約僱或聘用可否逕相互改任？ 79
二、工作內容 80
Q 1、聘僱人員擔任工作內容可否行使公權力？ 80
Q 2、聘僱人員有無擔任職務之限制？ 80
三、報酬及加班費 80
Q 1、可否比照公務人員俸給法晉級？ 80
Q 2、薦任以下人員留職停薪所遺業務以聘僱人員辦理時，其聘僱人員報酬如何支給？ 80
Q 3、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？ 81
Q 4、擔任聘僱人員前之相關工作經驗年資得否提敘？ 81
Q 5、是否均應自所聘職務等級最低薪點支薪？ 81
Q 6、聘僱起訖日如遇非上班日是否可不予支薪？ 82
Q 7、違反迴避進用限制規定進用之聘僱人員，其任職期間已支付之俸給及其他給付應否追還？ 82
Q 8、聘用人員因違反國籍法第 20 條第 1 項之規定，經機關依規定溯自進用之日起予以解聘者，應否發給任職期間薪資？ 82
Q 9、聘僱人員每小時加班費如何計算？加班時數上限規定？ 83
四、給假 83
Q 1、給假種類？請生理假，需否提出醫師診斷證明？ 83
Q 2、曾擔任技工、工友、臨時人員或服軍職之聘僱人員如何採計慰勞假年資？ 83
Q 3、聘僱人員休假年資銜接認定？ 83
Q 4、聘僱人員年資中斷後再受聘（僱），慰勞假如何計算？ 84
Q 5、聘僱人員年資中斷時，其事病假如何計算？ 85
Q 6、聘用人員因病請假逾規定，且延長病假日 亦達聘期十二分之一，得否予以資遣？ 85

Q 7、聘僱人員自費參加健康檢查，可否給予公假？ 85
Q 8、聘僱人員勞動節可否放假及逢星期六、日可否補假一日？ 85
Q 9、輪班制聘僱人員應如何休假？ 86
五、留職停薪 86
Q 1、聘僱人員是否適用公務人員留職停薪辦法？ 86
Q 2、聘僱人員得否申請留職停薪？ 86
Q 3、聘僱人員育嬰留職停薪期間所遺業務，得否再進用聘僱人員？ 87
Q 4、留職停薪人員再度申請分娩假，得否續聘原聘僱職務代理人？另新聘僱人員是否採公開甄選？ 87
六、離職 87
Q 1、機關可否不同意聘僱人員離職申請？ 87
Q 2、可否發給資遣費？ 88
Q 3、聘用人員轉任公務人員辦理退休，其服務年資如何採計？ 88
七、其他權利義務事項 88
Q 1、以契約定期聘僱人員，得否辦理年終考核？ 88
Q 2、機關辦理聘僱人員年終考核並作爲續聘僱與否之準據者，其考核作業期程是否應於年度終了前完成？ 88
Q 3、聘僱人員不續聘是否有預告期間？ 89
Q 4、聘僱人員是否適用公務員服務法規定兼職、兼課？如有違反相關規定應否處分，或依契約課以應負之責任？ 89
Q 5、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？ 89
Q 6、聘僱人員是否適用公務人員行政中立法？ 89
Q 7、聘僱人員得否報支差旅費及適用國民旅遊卡？ 90
Q 8、得否發給聘僱人員因公傷殘死亡慰問金？ 90
Q 9、得否發給聘僱人員年終工作獎金？ 90
Q 10、聘用人員死亡，不得發給殮葬補助費？ 90
Q 11、權益爭議救濟途徑？ 90
八、職務代理 91
Q 1、聘僱人員請娩假期間，得否僱用職務代理人？ 91
Q 2、聘僱人員得否代理主管請假期間所遺業務並支領主管職務加給？ 91
Q 3、各機關聘僱人員擔任職務代理工作，應否經公開甄選？ 91
Q 4、機關職務出缺得否免報經分發機關同意聘僱人員辦理所遺業務？ 92
Q 5、擇（兼）領月退休人員如再任學校護理人員職務代理工作，須否停止領受月退休金？ 92
Q 6、職務代理人在代理期間死亡，得發給殮葬補助費？ 92
肆、常見錯誤事項及案例分享 93
伍、附錄 101
一、聘僱人員運用基本作業流程圖 102
二、聘僱人員人事管理及相關權益規範重點比較表 103
三、聘用人員人事條例草案（銓敘部 104.6.22 版本） 104

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

第 1 條　爲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，稱爲二級機關、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，分爲下列五類：

一、第一類：機關爲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及公立學校教職員。

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爲十七萬三千人。

第一類人員員額最高爲八萬六千七百人，第二類人員員額最高爲四萬一千二百人，第三類人員員額最高爲一萬三千九百人，第四類人員員

額最高爲六千九百人，第五類人員員額最高爲二萬四千三百人。

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第二項第三類人員以外之各類人員員額最高限。

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。

機關改制爲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爲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爲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，以任務編組方式爲之。

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　爲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。

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

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爲行政院人事行政局。

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，應本撙節原則，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爲基準，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局彙整，並由該局彙送行政院主計處編入年度總預算案。

第8條　爲增進員額管理彈性，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、留職停薪人員、列管考試分發及遴補中之職缺，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爲出缺不補。

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，或列管爲出缺不補。

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、列管爲出缺不補或調整爲業務單位人力。

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，核定機關應於核定時並函知行政院人事行政局。

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爲基礎，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爲基礎，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爲之：

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爲原則。

第一項學者專家人數，以不少於三分之一爲原則。

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，並作爲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爲適當處理外，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爲基礎，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爲基礎，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、不得以續聘僱爲考量，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　依各機關學校團體駐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爲出缺不補。

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，不得以借調、支援或新僱方式辦理。其經行政院核定爲超額工友、技工及駕駛之預算員額，應列管爲出缺不補，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。

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 60 年 4 月 20 日總統令修正公布第 8 條條文
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、因業務計劃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

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爲限。

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。

前項主管機關爲：

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爲準；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，以聘用人員每月平均約聘報酬爲準。在約聘期間病故者，給與四個月之一次撫慰金，因公死亡者，給與六個月之一次撫慰金；服務超過一年者，加給百分之五十。

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 號令訂頒布
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爲限。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爲原則。

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）

中華民國　　年度　　填表日期：　　年　　月　　日

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	(10) 備註
							薪點	折合金額			
專業人員											
	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，請將人數欄改爲姓名欄，僅填列 (1)(2)(3)(4)(5)(6)(7) 欄即可。

※ 應注意釋例：

1. 貳、一、(二)、釋 2、各機關（構）學校依聘用人員聘用條例報送銓敘部辦理聘用人員登記備查作業重申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。
2. 貳、一、(二)、釋 3、各機關擬討聘用（約僱）人員聘（僱）用計畫書（表），其報核作業之相關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，經依所敍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

<table>
<tr><th colspan="3">分類職位公務人員</th><th colspan="3">聘用人員</th><th>附註</th></tr>
<tr><th>職等</th><th>俸階</th><th>俸點</th><th>職責程度</th><th>所具專門知能條件</th><th>報酬薪點</th><th></th></tr>
<tr><td rowspan="5">十三等</td><td rowspan="5">一至五階</td><td rowspan="5">六七〇至七九〇</td><td rowspan="5">在政策指示下，運用甚爲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。</td><td rowspan="5">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。</td><td>七九〇</td><td rowspan="5">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。</td></tr>
<tr><td>七六〇</td></tr>
<tr><td>七三〇</td></tr>
<tr><td>七〇〇</td></tr>
<tr><td>六七〇</td></tr>
<tr><td rowspan="6">十二等</td><td rowspan="6">一至六階</td><td rowspan="6">六〇四至七一四</td><td rowspan="6">在政策或行政指示下，運用頗爲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。</td><td rowspan="6">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。</td><td>七一四</td></tr>
<tr><td>六九二</td></tr>
<tr><td>六七〇</td></tr>
<tr><td>六四八</td></tr>
<tr><td>六二六</td></tr>
<tr><td>六〇四</td></tr>
<tr><td rowspan="6">十一等</td><td rowspan="6">一至六階</td><td rowspan="6">五三八至六四八</td><td rowspan="6">在行政指示下，運用較爲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。</td><td rowspan="6">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其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。</td><td>六四八</td></tr>
<tr><td>六二六</td></tr>
<tr><td>六〇四</td></tr>
<tr><td>五八二</td></tr>
<tr><td>五六〇</td></tr>
<tr><td>五三八</td></tr>
</table>

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。	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。 3. 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，運用極爲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畫、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有博士學位者。 2. 國內外研究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以上者。 3. 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。 4. 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。	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，運用頗爲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 三七六	
七等	一至七階	三二八至四二四	在重點或一般監督下，運用頗爲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 三二八	
六等	一至七階	二八〇至三七六	在一般監督下，運用較爲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畫、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	

行政院暨所屬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

第 1 條　行政院（以下簡稱本院）暨所屬各級行政機關（以下簡稱各機關）約僱人員之僱用，除法令另有規定外，依本辦法之規定。

第 2 條　約僱人員之僱用以所任工作係相當分類職位公務人員第五職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者爲限，其範圍如左：

一、訂有期限之臨時性機關所需人員。

二、因辦理臨時新增業務，在新增員額未核定前所需人員。

三、因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。

四、因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。

前項約僱人員之僱用以年度計劃中已列有預算或經專案呈准者爲限，約僱人員不得擔任或兼任主管職位。

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，經公立醫院檢查體格合格，具有擬任工作所需之知能條件。

第 4 條　有分類職位公務人員任用法第十九條各款情事之一者，不得僱用爲約僱人員。

第 5 條　約僱人員之僱用期間，以一年爲限，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，至計畫完成時爲止；其約僱期限超過五年者，應定期檢討該計畫之存廢。

約僱人員僱用期滿，或屆滿六十五歲，應即無條件解僱。

第 6 條　約僱人員之僱用應訂立契約，其內容如左：

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、受僱人違背義務時，應負之責任及解僱原因。

五、其他必要事項。

約僱人員僱用契約書格式如附件（一）。

第7條　各機關約僱人員之僱用，以採公開甄審爲原則，必要時得委託就業輔導機構代爲甄審。

第8條　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。約僱人員報酬標準如附件（二）。

第9條　約僱人員不適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等法規之規定，但在僱用期間死亡者，得依左列規定酌給撫慰金。

一、病故或意外死亡者酌給相當四個月報酬金額之一次撫慰金。

二、因公死亡者酌給相當十個月報酬金額之一次撫慰金。

第10條　各機關約僱人員於年度編列概算時，或於年度中須增列約僱人員時，應填具約僱人員僱用計劃表二份，格式如附件（三），中央機關層報本院核准後約僱之，地方機關報由省、市政府核准後約僱之。各機關於約僱人員到職一個月內，填列約僱人員僱用名冊（同附件（三）格式）層報各該部、會、處、局、署及省、市政府備查。

第11條　各機關對現有各項臨時僱用人員於本辦法施行後，應即切實檢討，其合於規定確須繼續僱用者，應依本辦法前條之規定辦理，其餘人員應予解僱。

第12條　本辦法自發布日施行。

附件（一）

約僱人員僱用契約書（範例）

（機關名稱）僱用契約書

（某某機關）（下稱甲方）爲適應業務需要僱用　　君（下稱乙方）爲甲方約僱人員，雙方訂立條款如下：

一、僱用期間　　年　　月　　日（中華民國　　年　　月　　日起至中華民國　　年　　月　　日止）

二、工作內容與標準：（各機關視實際業務訂定）。

三、僱用報酬：由甲方每月致送酬金新臺幣　　元整。

四、受僱人員應負之責任：在僱用期間，乙方願接受甲方工作上之指派調遣，並遵守甲方之一切規定，如因工作不力或違背有關規定，甲方得隨時解僱，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甲方同意後始得離職。

五、本契約一式四份，雙方各執乙份，餘由甲方分別存轉。

甲　　方

乙　　方

中　華　民　國　　年　　月　　日

※ 應注意釋例：

1. 貳、一、（二）、釋 3、各機關擬訂聘用（約僱）人員聘（僱）用計畫書（表），其報核作業之相關注意事項－僱用報酬，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。
2. 貳、一、（三）、釋 4、聘僱人員迴避聘（僱）用規定之處理方式－納入迴避進用規定並加附具結書。

附件（二）

約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表

公務人員分類職位	約僱人員			附註
	職責程度	所具知能條件	報酬薪點	
五等	在一般監督下運用專業學識獨立判斷，辦理臨時性之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六個月以上或二年以上之經驗者。	280	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，亦得視實際需要以按日或按件計酬。
四等	在一般監督下運用稍為專業之學識辦理臨時性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三個月以上或一年以上經驗者。	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臨時性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。	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臨時性稍簡易工作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。	190	
一等	在直接監督下，運用初步學識或粗淺之初步專業學識，辦理臨時性簡易工作。	1.具有國民中學同等學力者。 2.具有與擬任工作性質程度相當之技能足以勝任者。	160	

附件（三）

（全　銜）約僱人員僱用計畫表（名冊）

中華民國　　年度　　填表日期：　　年　　月　　日

(1) 職稱	(2) 人數（姓名）	(3) 擔任工作內容	(4) 須具資格條件（學歷經歷）	(5) 約僱期限（起訖時間）	(6) 月酬標準		(7) 年需經費	(8) 經費來源及科目	(9) 備註
					薪點	折合金額			
合計									

說明：1. 約僱人員須具資格條件參照「約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」詳列應（所）具之學經歷及專長。

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

※ 應注意釋例：

貳、一、(二)、釋 3、各機關擬討聘用（約僱）人員聘（僱）用計畫書（表），其報核作業之相關注意事項—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，並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。

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（91）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 日行政院院授人考字第 1040028127 號令修正發布第 3 條條文，名稱並修正爲「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」

第 1 條　本辦法依公務員服務法第十二條第二項規定訂定之。

第 2 條　本辦法所稱聘僱人員，係指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，每年准給五日。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。但如契約期滿尚未痊癒時，不予續聘僱。

三、因結婚者，給婚假八日，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，並以十二日爲限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。

五、因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但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爲限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親爲限。喪假得分次申請，每次不得少於半日，並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。扣除報酬之日數逾聘僱期十二分之一者，應即終止聘僱。

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。

聘僱人員慰勞假日數，應於當年度全部休畢；未休畢者，視爲放棄。

聘僱人員符合第一項慰勞假規定者，其應休畢之慰勞假，得酌予發給補助費。但補助費發給日數，不得超過十四日。

第5條　公假、例假日、曠職、年資採計及請假方式，準用公務人員請假規則之規定辦理。

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、並送所屬部、會、行、處、局、署、院或省政府、直轄市政府、縣(市)政府核定。

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。

各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法

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

第 1 條　各機關學校聘僱人員離職儲金之給與，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爲自提儲金；另百分之五十由聘僱機關學校提撥作爲公提儲金。

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爲高者，應以通案最高薪點折合率標準所計算之月支報酬爲準；其未達通案最高標準者，以實際月支報酬爲準。

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户儲存孳息，並按人分户列帳管理。

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　請領公、自提儲金本息之權利，自離職或死亡之次月起，經過五年不行使而消滅。但因天災或其他不應歸責於申請人之事由，致不能行使者，自該請求權可行使時起算。

第 8 條　第六條規定離職人員不合發給之公提儲金本息及第七條規定因逾請領時效期間而未領取之公、自提儲金本息，均由其服務機關學校解繳公庫。

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九十二年一月一日施行。

本辦法中華民國九十四年六月二十八日修正條文自九十四年七月一日起施行。

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

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、約僱人員爲本院人事處；駐衛警察、工友、技工、駕駛爲本院秘書處。

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爲基礎，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爲基礎，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爲基礎，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、不得以續聘僱爲考量，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。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

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爲出缺不補者，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，應有三分之一以上爲原住民：

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爲出缺不補者，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 26.26-1.36 條

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，或任用爲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、自免職或調職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、停職令發布或撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止。

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 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

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爲止。

公務人員留職停薪辦法第 8 條

第 8 條　主管人員經核准留職停薪六個月以上者，得視業務需要先調任爲非主管職務。

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。但薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得依各相關法令規定約聘僱人員辦理。

各機關職務代理應行注意事項第 2.5.7.8.9.10.11 點

二、各機關職務代理，除法令另有規定外，以下列情形之一者爲限：

（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，以一年爲限。但有下列特殊情形之一者，得延長代理一次，並以一年爲限：

（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，經列管爲考試分發職缺，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。

前項所稱主管機關爲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

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爲限。

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 18 條

第 18 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

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，非在臺灣地區設有户籍滿十年，不得登記爲公職候選人、擔任公教或公營事業機關（構）人員及組織政黨；非在臺灣地區設有户籍滿二十年，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户籍者，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户籍滿十年之限制。

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

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、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），不涉及國家安全或機密科技研究之聘僱人員。

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。

各機關加班費支給要點第 2 點及第 5 點

二、支給標準：以每小時爲單位，依下列方式計算：

（二）約聘僱人員：按月支單一薪酬除以二四〇爲每小時支給標準。

五、各機關職員（含約聘僱人員）加班管制規定：

（一）各機關職員（含約聘僱人員）加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派，每人每日加班以不超過四小時爲限，每月以不超過二十小時爲限。

（二）機關因業務特性或工作性質特殊或爲處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災難，或爲應季節性、週期性工作，需較長時間在規定上班時間以外延長工作，得申請專案加班，每人每月以不超過七〇小時爲上限，如仍不足以因應業務實際需要時得超過七〇小時，上開專案加班均需報經主管機關或經主管機關授權之所屬機關核准後始得支給。所稱主管機關，係指中央各部會總處署、省市政府或各縣市政府。但警察機關外勤警察人員、消防機關外勤消防人員、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之專案加班，得不受上開規定時數之限制，惟仍應本撙節原則從嚴辦理。

性別工作平等法第 3.14.15.16.21.22 條

第 3 條　本法用詞，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視爲第八條、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雇主。

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　雇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，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給

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爲限。

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 21 條　受僱者依前七條之規定爲請求時，雇主不得拒絕。

受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

第 22 條　受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

公務人員行政中立法第 17 條

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爲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、經正式任用爲公務人員前，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

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

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、私立學校改制爲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占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。

公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 3 條及第 7 條

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，得被選拔爲模範公務人員：

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，行爲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、辦理爲民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。

八、其他特殊優良事蹟，足爲公務人員表率。

公務人員訓練進修法施行細則第 26 條

第 26 條　各機關（構）學校依法聘用人員，於必要時，由各主管機關商得公務人員保障暨培訓委員會同意後，得準用本法之規定。

公務人員考試錄取人員訓練辦法第 24 條

第 24 條　曾任聘用、僱用及聘任人員，最近五年內具有下列二款工作經驗八個月以上，且服務成績優良，得準用第二十條規定，申請縮短實務訓練：

一、具有與擬任職務性質相近之工作經驗。

二、具有低一職等職責程度相當以上之工作經驗。

曾任雇員，最近五年內具有與擬任職務性質相近之工作經驗八個月以上，且核敘雇員年功薪點以上者，視同具有委任第一職等之低一職等職責程度相當之工作經驗，得準用第二十條規定，申請縮短實務訓練。第一項所稱聘用、僱用及聘任人員，指依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法、教育人員任用條例進用，或比照上開法規自行訂定並報經上級機關核准之單行規章之聘用、僱用及聘任人員。第二項所稱雇員，指依中華民國八十七年一月一日廢止前之雇員管理規則進用之人員。

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

第 3 條　本辦法之適用對象爲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儲金給與辦法規定發給離職儲金，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，不適用第一項所定發給離職儲金之規定，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。

公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法第 2 條及第 10 條

第 2 條　本法第三條及第一百零二條所定人員因公受傷、殘廢、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 10 條　下列人員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，其殘廢、死亡慰問金所需經費，由行政院人事行政局統籌編列預算支應。

貳
重要釋例

一、進用作業

（一）進用依據

釋 1、行政院暨所屬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）

有關行政院暨所屬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爲限，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，組織及行政管理已爲地方自治事項。

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。

釋 2、公務人員留職停薪辦法第 8 條第 2 項有關「得依各相關法令約聘僱人員辦理」之規定

（銓敘部 86 年 9 月 2 日 86 台甄五字第 1509191 號函）

查公務人員留職停薪辦法第 8 條第 2 項規定：「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。但薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得依各相關法令規定約聘僱人員辦理。」上開規定所稱「依各相關法令規定約聘僱人員辦理」，係指依「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」之規定約聘或約僱人員。

（二）聘（僱）用計畫書（表）、聘（僱）用名冊

釋 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。

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。

釋 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。

釋 3、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「行政院暨所屬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爲準，如預定完成期限超過 1 年，以 1 年 1 聘僱爲原則。

（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，經依所敍薪點及折合率計算後，如未達整數者，一律將小數位數捨去。

釋 4、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爲嚴謹，請於聘用契約訂定

（銓敍部 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爲服務法之適用對象，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，如各機關認爲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爲嚴謹規範之需要，請於聘用契約中訂定，以期明確。

釋 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。 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。 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。	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員工「地域加給」之基本標準金額範圍內，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。

簡化項目	簡化後做法	備註
變更機關名稱	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。 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。	

（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）	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。 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。	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員工「地域加給」之基本標準金額範圍內，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。 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。

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。

（三）進用程序－公開徵選及迴避進用

釋 1、各機關及事業機構對外甄選（招考）聘僱人員或從業員工，須登錄行政院人事行政總處網站之規定

（原行政院人事行政局 96 年 6 月 8 日局力字第 0960062269 號函）

一、為簡化行政流程，各機關對外甄選（招考）聘僱人員，登錄原行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處，以下分別簡稱原人事局及人事總處）事求人網站後，免再副知原人事局（現為人事總處）。

二、機關（構）或事業機構對外甄選（招考）聘僱人員及從業員工在 20 人以上，須於公開甄選報名前 1 個月登錄原人事局(現為人事總處）網站。

釋 2、機關首長接任前已聘用之人員，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，再予續聘時須迴避任用規定

（銓敘部 95 年 8 月 18 日部銓五字第 0952684906 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，係爲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，或任用爲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，係爲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。惟爲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，聘用人員之屬性爲臨時性用人，雖與公務人員爲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、至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。

釋 3、約僱人員應受公務人員任用法第 26 條之 1 有關限制任用或遷調人員之規定

（原行政院人事行政局 90 年 12 月 26 日局地字第 200530 號函）

一、依銓敘部 87 年 7 月 22 日 87 臺甄一字第 1644612 號書函略以，公務人員任用法第 26 條迴避任用之立法意旨，係爲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；而聘用人員之屬性爲臨時性用人，雖與公務人員爲常態性用人之性質不同，惟依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。」基於同一意旨，各機關聘用人員仍應適用上開迴避任用之規定。復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，約僱人員仍應適用公務人員任用法第 26 條有關迴避任用之規定。

二、復據銓敘部 90 年 12 月 10 日 90 法二字第 2095215 號函略以，查依公務人員任用法暨其施行細則之規定，各機關依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之約僱人員，並非該法之適用對象。復查公務人員任用法第 26 條之 1 ，其立法意旨係爲避免機關首長於卸任前之特定期間，乘機大量安置私人，影響機關人事安定，爰予立法規範。是以，基於公務人員任用法第 26 條與第 26 條之 1 規範意旨相當，約僱人員仍應受公務人員任用法第 26 條之 1「任用或遷調人員之限制」。

釋 4、聘僱人員迴避聘（僱）用規定之處理方式

（原行政院人事行政局 100 年 2 月 15 日局力字第 1000017037 號函）

一、依銓敘部 87 年 7 月 22 日 87 臺甄一字第 1644612 號書函略以，聘用人員之屬性爲臨時性用人，雖與公務人員爲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，約僱人員仍應適用公務人員任用法第 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公務人員任用法第 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，惟參照公務人員任用法第 28 條第 3 項規定，該撤銷聘用人員任職期間之職務行爲，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。又考量聘用及約僱人員管理方式之一致性，首長如於任職期間違反規定進用配偶及三親等以內血親、姻親擔任約僱人員，其僱用案即應比照前開銓敘部函釋處理。

三、爲落實前開規定，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。

釋 5、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）

考量聘用人員爲 1 年 1 聘，機關辦理續聘期間爲當年度 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爲年度中，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；又限制任用期間倘爲年底（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，爰爲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。

釋 6、約僱人員甄審過程應公開透明

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

爲利約僱人員甄審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審結果。

釋 7、聘僱人員公開甄審規定及處理方式

（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）

爲避免任用私人，各機關於辦理聘僱甄選時，應確實依「行政院暨所屬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。

釋 8、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，與聘用制度設計係爲補本機關公務人力不足之意旨有違。

二、報酬及加班費

釋 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、查現行各機關約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「行政院暨所屬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 100 年 6 月 22 日以院授人給字第 10000406581 號函規定，各機關聘用、約僱人員酬金薪點折合率爲每點新台幣 121.1 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，約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，惟爲兼顧服務於山僻、離島地區之約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、離島地區之約聘僱人員，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、(二)、釋 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、離島地區之約聘僱人員，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。

釋 2、聘僱人員之加班費支給標準

（原行政院人事行政局 97 年 9 月 10 日局給字第 0970063621 號函）

聘僱人員每小時加班費以其月支薪酬計算，各機關並不得以渠等薪點折合率超過行政院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制爲由請求增列加班經費。

釋 3、聘僱人員不宜比照公務人員支領未休假加班費

（原行政院人事行政局 98 年 7 月 15 日局考字第 0980017425 號書函）

茲依「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」所進用人員，其職務屬性及進用資格條件與公務人員有別，爲符合聘僱人員特性及實際情形，爰「行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法」【註：104 年 3 月 24 日修正爲行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法】第 4 條明定其慰勞假日數，應於當年度全部休畢；未休畢者，視爲放棄。至其未休假加班費之核發，因涉及各機關財政狀況及預算經費編列等情形，不論是否發給均應統一規定，以維公平。爲期審慎，原行政院人事行政局（以下簡稱原人事局）曾於 97 年 1 月 4 日及同年月 22 日 2 次邀集各主管機關會商，大多數機關基於所需經費無法支應【行政院主計處（現爲行政院主計總處）亦無法補助】，表示以不予核發爲宜。另 98 年 5 月 21 日原人事局第 1290 次主管會報國立自然科學博物館亦提出類此案由建議事項，案經討論略以，大多數地方政府對於臨時人員亦不核發未休假加班費，本案如同意聘僱人員得比照公務人員核發未休假加班費，恐造成適用「勞動基準法」之臨時人員要求援引比照，茲事體大，不宜採行。

釋 4、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」，有關約聘僱人員溢領報酬部分：

一、各機關與約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，宜由各機關與該約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、爲使約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」、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法附件二「約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」，及行政院所定約聘僱人員薪點折合率之規定，而致乙方〔按：即約聘僱人員〕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。

釋 5、一等約僱人員月支報酬低於勞工基本工資處理方式

（行政院人事行政總處 104 年 9 月 30 日院授人給字第 1040047882 號函）

各機關核列 160 薪點之一等約僱人員，其月支報酬（含本院核定有案另按月支給之其他現金給與），有低於勞工基本工資之情形者，由各機關向僱用人員妥爲說明後，修正僱用契約報酬相關規定，明定「其月支報酬依報酬薪點及行政院核定之薪點折合率折算支給。但其月支報酬低於勞工基本工資者，得自基本工資調整生效日起，以相同數額支給。」又嗣後如有類此情形者，亦比照辦理。

三、給假

釋 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

（原行政院人事行政局 82 年 1 月 19 日 82 局參字第 02543 號函）

查銓敘部 62 年 1 月 19 日 62 臺爲典三字第 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。」約聘僱人員請假逾限者，依規定應按日扣除其報酬，且扣除報酬日數逾約聘僱期間 12 分之 1 者，應即解聘僱。由於約聘僱期限甚短，連續請假日數不宜過長，故參酌公務人員上開案例，凡逾規定期限之連續請假，期間遇有例假日者，均不予扣除。

釋 2、聘僱人員慰勞假（14 日以內）補助費之發給

（行政院 97 年 4 月 24 日院授人考字第 0970061566 號函）

聘僱人員慰勞假（14 日以內）補助費之發給，得比照「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」應休畢日數之休假補助費相關規定辦理。配合「行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法」於 97 年 3 月 12 日修正發布【註：104 年 3 月 24 日修正爲行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法】，本院 91 年 11 月 20 日院授人考字第 09100463551 號函與上開規定未合部分，溯自 97 年 1 月 1 日起停止適用。

釋 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，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，視爲放棄，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（14 日以內）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。

四、離職及離職儲金

釋 1、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。

釋 2、約僱人員改以約聘人員聘用，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」之訂定意旨，係爲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約聘人員及約僱人員均予納入。約僱人員於離職之同日改以約聘人員聘用，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約聘人員聘用時，以准予移轉列帳管理爲宜。

釋 3、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」訂定意旨係爲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，俟符合上開辦法第五條規定發給條件時再予發給。

釋 4、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」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 日修正爲 12%）提存儲金，其中 50% 由聘僱人員於每月報酬中扣繳作爲自提儲金；另 50% 由聘僱機關學校提撥作爲公提儲金。」是以，約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 日修正爲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，按自提儲金由約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，爲保障當事人權

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。

釋 5、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

（銓敍部 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）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）訂頒約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，考核成績僅作爲續聘僱與否之依據。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，且依該署約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約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。

釋 6、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

（銓敍部 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）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暨所屬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。

釋 7、依聘用人員聘用條例聘用之約聘人員，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）

約聘僱人員離職儲金係採確定提撥之個人帳戶制度，並規定各機關學校約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約聘僱人員個人帳戶後，即屬於約聘僱人員個人財產；若非有「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」第 6 條規定之情事發生，約聘僱人員於離職時，自應發給公、自提離職儲金本息，爰不得予以分割領取。

釋 8、各機關學校擔任短期職務代理人之約聘僱人員，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）

約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，並規定各機關學校約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約聘僱人員，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」適用對象，自應依上開規定辦理，以保障是類人員之權益。

釋 9、約聘僱人員於契約終止離職一段時間後，復經同一機關以約聘僱人員僱用者，其原提撥之公、自提離職儲金本息應先結清發給或得併原帳戶續存

（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」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，係指約僱人員改爲約聘人員後，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約聘人員聘用時，爰同意得移轉列帳管理。其情形與本案不同，無法援引比照。

釋 10、已依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法領取公、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」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。

釋 11、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」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。

釋 12、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」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，約聘僱人員如有因「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，確有要求約聘僱人員於受聘僱之期間，應恪守忠誠服勤之義務。是若約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）。

釋 13、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 101 年 7 月 23 日總處給字第 10100357201 號函）

一、查原行政院人事行政局（以下簡稱原人事局）86 年 7 月 22 日 86 局給字第 24005 號函規定：「各機關聘僱人員在聘僱期間自殺身亡者，同意依『各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法』之規定，比照因病死亡者發給其遺族公、自提儲金本息，並另依『聘用人員聘用條例』、『行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法』之規定酌給撫慰金。」係參酌銓敘部 85 年 10 月 1 日 85 臺特四字第 1354619 號函，有關公務人員自殺死亡者，准予比照病故辦理撫卹之規定辦理，惟該部業以 100 年 3 月 3 日部退四字第 1003309470 號令將上開該部 85 年 10 月 1 日函停止適用，上開原人事局 86 年 7 月 22 日函所參酌公務人員自殺身亡准予比照病故辦理撫卹之理由已不存在，爰配合自即日起停止適用。

二、又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。

釋 14、各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法第 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爲自提儲金；另 50% 由聘僱機關學校提撥作爲公提儲金。..」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爲單位，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。

五、撫慰金

釋 1、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。

釋 2、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，銓敘部仍認爲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。

六、職務代理

釋 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 號函及同年 3 月 29 日局力字第 0990005209 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：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。】

（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 1：銓敘部 100 年 9 月 21 日部銓三字第 10034445621 號函業放寬各級公立學校、公立托兒所，僅置護士（或護理師）1 人，現職護理師請假時，得由各該專業法規之約僱人員辦理其所遺業務。註 2：104 年 5 月 29 日修正爲第 5 點第 4 項：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（原爲行政院人事行政局，現爲行政院人事行政總處）、銓敘機關、主計機關及審計機關查考。【註：函送機關之規定業經修正爲僅聘用名冊須依規定送銓敘部登記備查，詳參貳、一、(二)、釋 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。】

釋 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暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用

（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爲職務代理人，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。

釋 3、各機關職務列等上限爲薦任第八職等以下之薦任非主管職務出缺，尚未派員或分發人員時，原則上應以現職公務人員代理

（銓敘部 101 年 6 月 7 日部銓三字第 1013547286 號函）

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 1 項規定，各機關職務列等上限爲薦任第八職等以下之薦任非主管職務出缺，尚未派員或分發人員時，原則上應以現職公務人員代理；如經由機關衡酌實際情形，確實無法指定現職人員代理時，始得依注意事項之規定，以約聘僱人員辦理。

二、至醫事人員（如護理師、護士等）職缺已不在公務人員考試分發範圍。是以，醫事人員職缺得免經分發機關同意，依注意事項規定約聘僱人員辦理該職缺業務。

釋 4、各機關職務人員代理應行注意事項第 5 點第 2 項有關「期間達 1 個月以上」之規定

（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。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，依各機關職務人員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。

釋 5、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。

釋 6、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、銓敘部 101 年 6 月 7 日部銓三字第 1013547286 號函、銓敘部 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約聘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，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，且爲維護學童安全，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。

釋 7、對於短期職務代理及各類臨時性職務是否屬公務人員退休法所稱應停止領受月退休金及停辦優惠存款之範疇之認定原則

（銓敘部 100 年 9 月 2 日部退三字第 1003422855 號函）

查擇（兼）領月退休金人員於 100 年 1 月 1 日以後，再任「公務人員退休法」（以下簡稱退休法）第 23 條第 1 項第 2 款或第 3 款之職務，應停止領受月退休金並停辦公保養老給付優惠存款。上開所稱職務，依退休法施行

細則第 9 條及第 10 條第 1 項第 5 款規定，係以全職工作爲認定要件之一；其中所稱全職工作之認定標準，前雖經銓敘部以 100 年 5 月 3 日部退三字第 10033440712 號令釋有案，惟其中各公務機關（構）、學校或軍事單位於執行實務上，對於短期職務代理及各類臨時性職務是否屬上開 100 年 5 月 3 日令所定「與編制內職務工作型態相當之約聘僱及各類臨時職務」之範疇仍有疑義，爰經銓敘部召開前開會議並獲結論。請依下列認定原則覈實辦理：

一、各機關（構）原應由編制內職員執行之持續性、常態性、經常性工作，但改由臨時人員擔任之職務，應屬銓敘部前開 100 年 5 月 3 日令所定「與編制內職務工作型態相當之各類臨時職務」。

二、各機關（構）爲執行「具法令依據，且訂有執行計畫報經退休法第 4 條第 4 項所定主管機關核准或經該主管機關授權核准之政府專案業務」而僱用臨時人力從事之職務，或因應緊急危難事件而僱用臨時人力從事救助之職務，均非屬銓敘部前開 100 年 5 月 3 日令所定「與編制內職務工作型態相當之約聘僱及各類臨時職務」。但支（兼）領月退休金人員再任上述職務之期間，其連續任職期間應以「6 個月」爲限（包含連續於不同專案計畫任職者或在跨越不同年度之單一專案計畫連續任職者）；超過 6 個月期限者，自超過之日起開始停止領受月退休金，至實際離職之日止；至於在同一年度再任期間累計逾 6 個月者，亦同。

三、各機關（構）現職人員短期請假之職務代理工作，若代理期間未逾 1 個月者，非屬銓敘部前開 100 年 5 月 3 日令所定「與編制內職務工作型態相當之約聘僱及各類臨時職務」。但支（兼）領月退休金人員再任上述職務期間，以同一年度內累計不得逾 6 個月爲限；超過 6 個月期限者，自超過之日起開始停止領受月退休金，至實際離職之日止。

釋 8、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 9 月 2 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，則得視爲非自願離職。

叁

常見問答集

一、進用

（一）進用依據及身分屬性

Q1 聘僱人員之進用依據？與用人機關間關係？公法性質或私法性質？是否適用勞動基準法？

A1 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」、「行政院暨所屬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，並經原行政院勞工委員會 96 年 11 月 30 日勞動一字第 0960130914 號公告，排除勞動基準法適用。

（參照原行政院勞工委員會 96 年 11 月 30 日勞動一字第 0960130914 號公告、法務部 88 年 9 月 7 日法 88 律字第 034083 號函）

Q2 各機關進用聘僱人員應以人事費（用人費）可支應者為限

A2 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「行政院暨所屬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，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。

（參照行政院人事行政總處 104 年 6 月 3 日總處組字第 1040036246 號函）

（二）員額管理

Q1 聘僱員額管理原則？

A1 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、不得以續聘僱爲考量，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。

（中央政府機關員額管理辦法第 23 條）

Q2 聘僱人員有無進用比率限制？

A2 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職員預算員額 5% 爲原則。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% 以下爲規範，爰是類人員之控管應以「個別機關」做爲管制標的，並以聘、僱員額分別不超過「職員」預算員額 5%爲原則。

（行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項、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 日台九十政力字第 190892 號函）

Q3 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是否計入聘僱比例規定計算？

A3 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。

（參照原行政院人事行政局 94 年 3 月 15 日局力字第 0940061168 號函）

（三）進用條件

Q1 有無年齡限制？

A1「行政院暨所屬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相當分類職位公務人員第 5 職等以下之臨時性或季節性工作，就其職責程度考量，其年齡下限以屆滿 18 歲爲宜；另參酌「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，亦不宜聘僱用，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。

（參照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）

Q2 是否受公務人員任用法有關不得為公務人員相關情事之限制？

A2 一、如有「公務人員任用法」第 28 條下列各款情事之一者，不得進用為聘僱人員：

（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）依法停止任用。

（七）褫奪公權尚未復權。

（八）經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。

（九）受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

二、又上開有關國籍事項，因「國籍法」第 20 條暨其施行細則第 18 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。

（參照原行政院人事行政局 87 年 1 月 14 日 87 局力字第 190224 號書函、96 年 2 月 6 日局力字第 0960000397 號書函、內政部 100 年 9 月 15 日台內戶字第 1000184132 號函）

Q3 外籍人士可否擔任聘僱人員？

A3 聘僱外籍人士擔任我國公職，應在下列 3 項原則範圍內聘僱，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為限。

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為限。

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。

（參照銓敘部 54 年 9 月 2 日 54 臺銓為參字第 06885 號函）

Q4 大陸配偶可否擔任聘僱人員？

A4 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

在臺灣地區設有户籍滿 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户籍者，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、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），不涉及國家安全或機密科技研究之聘僱人員。

（參照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 103 年 4 月 11 日陸法字第 1030002082 號函、101 年 12 月 7 日陸法字第 1010010688 號 E-mail 回函）

Q5 約僱人員於僱用期限內因病請假，扣除報酬之日數逾約僱期限十二分之一者，解僱後在契約年度內可否再行僱用？

A5 查目前行政院暨所屬各機關約僱人員之進用，係依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」辦理，又上開約僱辦法並未規定因所報事由經解僱後不得再行續僱。爰請衡酌原僱用機關之業務需要及當事人工作狀況，本於權責自行處理。

（參照原行政院人事行政局 88 年 4 月 30 日 88 局力字第 007466 號函）

Q6「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？

A6 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。
（參照行政院人事行政總處 104 年 3 月 30 日總處組字第 1040028704 號函）

Q7 約僱人員進用是否限定科系？

A7 查「行政院暨所屬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「約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」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。
（參照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）

（四）進用程序

Q1 各機關長官進用聘僱人員是否受迴避任用限制？

A1 參酌「公務人員任用法」（以下簡稱任用法）第 26 條規定，各機關長官對於公務人員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，惟該次聘僱用期限屆滿後應不予續聘僱。

機關副首長及幕僚長非任用法第 26 條規定之機關首長，於聘用人員時得不受該法有關迴避任用規定之限制。
（參照銓敘部 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）

Q2 代理機關首長得否續聘僱現職聘用、約僱人員？其續聘期限爲何？

A2 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爲原則。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。
（參照銓敘部 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）

Q3 進用約僱人員是否須辦理公開甄審？

A3 依「行政院暨所屬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，以採公開甄審爲原則；必要時得委託就業輔導機構代爲甄審。另依「行政程序法」第 138 條規定，行政契約當事人之一方爲人民，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審或委託公立就業服務機構代爲甄審爲原則。【註：職務代理應否公開徵選詳如參、八、Q3；留職停薪人員續聘職務代理應否公開徵選，詳如參、五、Q4】

至機關內現職約僱人員改僱爲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；惟爲期進用適當人選及人事公開原則，新僱人員仍應採公開甄審爲宜。

（參照行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 7 條規定、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、103 年 6 月 13 日總處組字第 1030035538 號 E-mail 回函）

Q4 公開甄審聘僱人員可否限制應徵者年齡？

A4 爲落實「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 條及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 5 條第 2 項等有關年齡規定。

（參照行政院人事行政總處 103 年 4 月 21 日總處組字第 1030030978 號函）

Q5 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？

A5 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、性質相近之職缺爲限；候補期間爲 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，依行政院暨所屬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，以採公開甄審方式爲原則。惟得否比照前開施行細則規定辦理渠等人員甄審作業，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。

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

Q6 約僱或聘用可否逕相互改任？

A6 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，不宜直接逕予採計爲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

任聘用工作相當爲據。

（參照原行政院人事行政局 96 年 1 月 10 日局力字第 0950032685 號書函）

二、工作內容

Q1 聘僱人員擔任工作內容可否行使公權力？

A1 各機關爲應業務需要，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」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，聘僱人員爲各機關執行職務，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。

（參照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）

Q2 聘僱人員有無擔任職務之限制？

A2 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。復依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 2 條第 2 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。

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。

（參照聘用人員聘用條例第 7 條及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 2 條第 2 項規定）

三、報酬及加班費

Q1 可否比照公務人員俸給法晉級？

A1 「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，以聘用契約所訂者爲準，不適用公務人員俸給法晉級加薪之規定；惟爲達激勵效果，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爲是否續聘或給予晉薪之參據。

（參照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）

Q2 薦任以下人員留職停薪所遺業務以聘僱人員辦理時，其聘僱人員報酬如何支給？

A2 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，妥爲決定。以留職停薪係屬委任第 5 職等或薦任第 6 職等至第 7 職等課員爲例，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渠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）等因素妥爲決定後，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 薪點爲限，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「約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」規定，均支 280 薪點。

（參照原行政院人事行政局 86 年 11 月 17 日局力字第 058293 號書函）

Q3 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？

A3 依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第 5 點及「行政院暨所屬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，折合爲通用貨幣後，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爲決定因素，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爲唯一考量。

（參照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）

Q4 擔任聘僱人員前之相關工作經驗年資得否提敍？

A4 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，折合爲通用貨幣後，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爲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。

（參照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）

Q5 是否均應自所聘職務等級最低薪點支薪？

A5 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。

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

Q6 聘僱起訖日如遇非上班日是否可不予支薪？

A6 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」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。

（參照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）

Q7 違反迴避進用限制規定進用之聘僱人員，其任職期間已支付之俸給及其他給付應否追還？

A7 首長如於任職期間違反公務人員任用法第 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，惟參照公務人員任用法第 28 條第 3 項規定，該撤銷聘用人員任職期間之職務行爲，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。又考量聘用及約僱人員管理方式之一致性，首長如於任職期間違反規定進用配偶及三親等以內血親、姻親擔任約僱人員，其僱用案即應比照前開規定辦理。

（參照銓敘部 100 年 1 月 10 日部銓五字第 1003297449 號書函、原行政院人事行政局 100 年 2 月 15 日局力字第 1000017037 號函）

Q8 聘用人員因違反國籍法第 20 條第 1 項之規定，經機關依規定溯自進用之日起予以解聘者，應否發給任職期間薪資？

A8 行政程序法第 3 條規定，行政機關爲行政行爲時，除法律另有規定外，應依本法規定爲之。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，其受領之給付爲勞務者，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。

（參照銓敘部 98 年 8 月 10 日部銓五字第 0983062687 號書函）

Q9 聘僱人員每小時加班費如何計算？加班時數上限規定？

A9 聘僱人員每小時加班費係以其月支薪酬除以 240 爲支給標準。另加班每人每日以不超過 4 小時爲限，每月以不超過 20 小時爲限；機關因處理重大業務申請專案加班，每人每月以不超過 70 小時爲上限。至因業務需要經主管覈實指派超過上開時數限制之加班，不得支領加班費，惟得予以補休假或行政獎勵。

（參照各機關加班費支給要點第 2 點、第 5 點規定及原行政院人事行政局 91 年 12 月 20 日局給字第 0910050269 號函）

四、給假

Q1 給假種類？請生理假，需否提出醫師診斷證明？

A1 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、年資採計及請假方式，準用「公務人員請假規則」之規定。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。

（參照行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法、原行政院人事行政局 92 年 4 月 25 日局考字第 0920053614 號函）

Q2 曾擔任技工、工友、臨時人員或服軍職之聘僱人員如何採計慰勞假年資？

A2 一、依「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：「公假、例假日、曠職、年資採計及請假方式，準用公務人員請假規則之規定辦理。」是以，曾擔任技工、工友、臨時人員或服軍職之聘僱人員慰勞假年資採計，準用公務人員請假規則之規定辦理。

二、復查銓敘部 102 年 4 月 11 日部法二字第 1023716582 號書函略以，臨時人員轉任公務人員擬併計臨時人員年資核予休假，須符合（一）政府機關(構)、公立學校本於權責以全職專任性質進用；(二)按月支薪；(三)薪資來源全數來自政府預算等要件。準此，按月支薪之臨時人員轉任聘僱人員之慰勞假年資併計，得比照上開銓敘部函釋規定辦理。

（參照原行政院人事行政局 79 年 7 月 27 日 79 局參字第 29403 號函、80 年 2 月 12 日 80 局參字第 06507 號函、88 年 6 月 11 日 88 局考字第 011730 號函、88 年 3 月 22 日 88 局考字第 007794 號函、98 年 1 月 22 日局考字第 0980000914 號函及行政院人事行政總處 103 年 11 月 28 日總處培字第 1030054565 號 E-mail 回函）

Q3 聘僱人員休假年資銜接認定？

A3 一、查行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法（以下簡稱聘僱人員給假辦法）第 2 條規定：「本辦法所稱聘僱人員，係指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僱用之人員。」該辦

法第 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。復查公務人員請假規則第 7 條第 2 項規定：「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……。」該規則第 8 條規定：「（第 1 項）公務人員因轉調（任）…年資銜接者，其休假年資得前後併計。（第 2 項）…年資未銜接者，其休假年資之計算依前條第 2 項規定。…」其中有關「年資銜接」之定義，依銓敘部 78 年 6 月 15 日（78）臺華法一字第 275310 號函意旨，係以書面公文書爲認定標準，即舊職之離職生效日與新職實際報到日確爲同一日，即視爲年資銜接。是以，聘僱人員任職不同機關或聘僱期滿再受聘僱者，其年資併計方式準用公務人員請假規則規定辦理。

二、復查原行政院人事行政局 96 年 5 月 9 日局考字第 0960061834 號書函規定略以，原任職其他機關聘僱人員，辭職或聘僱期滿再受聘僱擔任本機關聘僱人員年資銜接者，如同屬聘僱人員給假辦法之適用對象，准予其慰勞假年資得前後併計，即其當年應具慰勞假日數如於其他機關尚未實施完畢，得於本機關繼續實施。

（參照行政院人事行政總處 104 年 7 月 6 日總處培字第 1040038447 號 E-mail 回函、原行政院人事行政局 96 年 5 月 9 日局考字第 0960061834 號書函、銓敘部 78 年 6 月 15 日（78）臺華法一字第 275310 號函）

Q4 聘僱人員年資中斷後再受聘（僱），慰勞假如何計算？

A4 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，依第 3 條第 2 項規定（按：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。）第三年一月起，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，視爲放棄。同辦法第 5 條規定，公假、例假日、曠職、年資採計及請假方式，準用公務人員請假規則之規定辦理。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：初任人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休假；其計算方式依第 3 條第 2 項規定。第三年一月起，依前項規定給假）。

（參照行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法、公務人員請假規則）

Q5 聘僱人員年資中斷時，其事病假如何計算？

A5 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，事假每年准給五日，惟聘僱人員於二月以後到職，聘僱間期未滿一年者，依聘僱月數比率計算，計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者以一日計。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。同辦法第 5 條規定略以，有關年資採計，準用公務人員請假規則之規定辦理。

（參照行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法）

Q6 聘用人員因病請假逾規定，且延長病假日數亦達聘期十二分之一，得否予以資遣？

A6 聘用人員之約聘期間，係配合預算會計年度以一年一聘方式進用，係屬臨時性用人之性質，如聘期屆滿未獲續聘時應即離職，並無聘期以外之身分保障。是以，「聘用人員聘用條例」等相關法規並無聘用人員得予資遣之規定。至有關聘用人員因病請假逾規定日數一節，仍請依「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。

（參照銓敘部 96 年 10 月 30 日部銓五字第 096286680 號書函、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）

Q7 聘僱人員自費參加健康檢查，可否給予公假？

A7 一、查行政院 97 年 11 月 28 日院授人給字第 0970027595 號函規定略以，公務人員自費參加健康檢查者，得以每 2 年 1 次公假登記 1 天前往受檢，並須受檢人檢附相關證明文件。次查依「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」僱用之人員，其公假係比照或準用「公務人員請假規則」及其相關規定辦理。

二、為促進公務機關整體員工身心健康，有關聘僱人員自費參加健康檢查，得比照公務人員以每 2 年 1 次公假登記 1 天前往受檢，受檢人並須檢附相關證明文件。

（參照原行政院人事行政局 98 年 1 月 23 日局企字第 0980060615 號函）

Q8 聘僱人員勞動節可否放假及逢星期六、日可否補假一日？

A8 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。復依行政院勞工委員會 87 年 12 月 31 日台 87 勞動 1 字第 059605 號公告，公務機構（技工、工友、駕駛、清潔隊員及國會助理除外）之工作者不適用勞動基準

法。因此，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僱用之人員，無勞動節放假問題，自無勞動節補假疑義。

（參照原行政院人事行政局 99 年 5 月 28 日局考字第 0990011754 號 E-mail 回函）

Q9 輪班制聘僱人員應如何休假？

A9 依「公務人員週休二日實施辦法」規定略以，交通運輸、警察、消防、海岸巡防、醫療、關務等機關（構）屬全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度之機關；又鑒於各機關業務性質不一，「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」已明定各機關得依實際出勤情形，本權責訂定上下班補充規定予以規範。是以，實施輪班、輪休制度者，其服勤時間應依服務機關所排定之輪班時間辦理，如經指派於輪班以外時間執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。

（參照行政院人事行政總處 104 年 10 月 15 日總處組字第 1040049380 號 E-mail 回函）

五、留職停薪

Q1 聘僱人員是否適用公務人員留職停薪辦法？

A1 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 條所稱之公務人員爲適用對象。」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爲對象。而約聘僱人員係各主管機關爲因應業務需要或特殊情形所聘僱之臨時性、定期性、季節性人員，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。

（參照原行政院人事行政局 88 年 12 月 24 日 88 局考字第 031333 號函）

Q2 聘僱人員得否申請留職停薪？

A2 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」（已於 97 年 1 月 16 日改爲性別工作平等法）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爲應養育三足歲以下子女者，得依法申請留職停薪，但夫妻雙方均爲聘僱人員者，應以本人或配偶之一方申請爲限，又聘僱人員留職薪停薪期間不得逾其聘僱期間。

至聘用人員應徵（召）入伍或補充兵役，其職缺准予保留至原約聘期間屆滿時爲止，所遺工作由原聘用機關另行約聘適當人員擔任。

（參照原行政院人事行政局 91 年 6 月 24 日局考字第 0910019992 號函及銓敘部 95 年 11 月 27 日

部銓五字第 0952726525 號書函）

Q3 聘僱人員育嬰留職停薪期間所遺業務，得否再進用聘僱人員？

A3 爲應各機關業務需要，依「聘用人員聘用條例」或「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」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。

（參照銓敘部 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）

Q4 留職停薪人員再度申請分娩假，得否續聘原聘僱職務代理人？另新聘僱人員是否採公開甄選？

A4 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；惟爲期進用適當人選及人事公開原則，新聘人員以採公開甄選爲宜。

（參照銓敘部 99 年 12 月 20 日部銓三字第 0993266974 號書函）

六、離職

Q1 機關可否不同意聘僱人員離職申請？

A1 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，自需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。

（參照原行政院人事行政局 97 年 1 月 7 日局力字第 0970000536 號函）

Q2 可否發給資遣費？

A2 聘僱人員因不適用公務人員俸給法、公務人員退休法，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。

（參照原行政院人事行政局 70 年 7 月 1 日 70 肆字第 17840 號函）

Q3 聘用人員轉任公務人員辦理退休，其服務年資如何採計？

A3 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，年資不得再採計爲公務人員退休年資），未經送銓敘部登記備查者，不予採計。

（參照銓敘部 73 年 12 月 5 日（73）臺華甄一字第 0966 號函）

七、其他權利義務事項

Q1 以契約定期聘僱人員，得否辦理年終考核？

A1 現行各機關聘僱人員無辦理考核之法令依據，惟實務上各機關仍可參照公務人員自行辦理考核，以觀察其聘僱期間之工作績效以爲續聘僱之準據。惟此類人員因不能辦理年終考績，自無從發給考核獎金。

（參照銓敘部 78 年 9 月 18 日 78 台華甄二字第 300618 號函）

Q2 機關辦理聘僱人員年終考核並作爲續聘僱與否之準據者，其考核作業期程是否應於年度終了前完成？

A2 爲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，以作爲是否續聘之準據，而聘用人員聘期係以 1 年 1 聘爲原則，爲免影響次 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爲續聘與否之準據者，宜於年度終了前辦理完竣。另考量聘僱人員考核作業之一致性，各機關約僱人員之考核作業，亦比照上開規定辦理。

（參照銓敘部 103 年 11 月 4 日部銓五字第 1033895273 號函、行政院人事行政總處 103 年 11 月 7 日總處培字第 1030052116 號函）

Q3 聘僱人員不續聘是否有預告期間？

A3 一、查聘僱人員係各機關學校爲應業務需要，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」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，業經原行政院勞工委員會 96 年 11 月 30 日勞動一字第 0960130914 號公告，排除勞動基準法適用。

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。

（參照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）

Q4 聘僱人員是否適用公務員服務法規定兼職、兼課？如有違反相關規定應否處分，或依契約課以應負之責任？

A4 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。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。

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

Q5 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？

A5 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，如認有必要將依「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。

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

Q6 聘僱人員是否適用公務人員行政中立法？

A6 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。
（參照公務人員行政中立法第 17 條規定）

Q7 聘僱人員得否報支差旅費及適用國民旅遊卡？

A7 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。
（參照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 條規定）

Q8 得否發給聘僱人員因公傷殘死亡慰問金？

A8 聘僱人員（比照）適用公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法規定發給因公受傷、殘廢及死亡慰問金。惟自殺無非係一生理上或心理上的病態行爲（參照公務人員自殺死亡，無論自殺之場所爲何，於依公務人員撫卹法辦理撫卹時，均係比照病故辦理），其因而死亡者，與前開辦法第 3 條第 1 項各款所定因公情事並無具有直接因果關係，故自殺死亡者，無法依前開辦法發給因公死亡慰問 。
（參照公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法第 2 條及第 10 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 號書函規定）

Q9 得否發給聘僱人員年終工作獎金？

A9 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。
（參照各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項）

Q10 聘用人員死亡，不得發給殮葬補助費？

A10 聘用人員不適用公務人員撫卹法規定給與撫卹及殮葬補助費，惟依聘用人員聘用條例第 6 條規定，其在約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫慰金。又聘用人員在約聘期間死亡，如無親屬在臺，准在應領之撫慰金項下由服務機關首長具領，負責辦理殮葬，但不得超過公務人員撫卹法規定之殮葬補助費。
（參照銓敘部 62 年 6 月 25 日 62 台爲特一字第 20907 號函）

Q11 權益爭議救濟途徑？

A11 依「聘用人員聘用條例」進用之人員與進用機關就聘用事項發生爭議，其救濟程序係準用「公務人員保障法」（以下簡稱保障法）之規定。至於約僱人員則係依「行政院暨所屬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。（附註：聘僱人員相關救濟途徑，如屬機關所爲行政處分之事項，得依訴願法提起訴願並得依行政訴訟法第 4 條或第 5 條提起撤銷訴訟或課予義務訴訟；如非屬行政處分事項，因不合訴願要件，尚得視具體個案情形，依行政訴訟法第 6 條或第 8 條提起確認訴訟或一般給付訴訟）

（參照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）

八、職務代理

Q1 聘僱人員請娩假期間，得否僱用職務代理人？

A1「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」及「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」等相關法規未有聘僱人員請娩假得僱用職務代理人之規定，且聘僱人員並無各機關職務代理應行注意事項之適用，是以，聘僱人員請娩假期間，不宜再僱用職務代理人。

（參照銓敍部 90 年 12 月 30 日 90 銓四字第 2092816 號函、原行政院人事行政局 99 年 10 月 21 日局力字第 0990053972 號函）

Q2 聘僱人員得否代理主管請假期間所遺業務並支領主管職務加給？

A2 經列管爲考試分發之職務列等上限爲薦任第八職等以下非主管職缺，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。

（參照銓敍部 99 年 2 月 1 日部銓三字第 0993160333 號函）

Q3 各機關聘僱人員擔任職務代理工作，應否經公開甄選？

A3 爲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」第 5 點第 3 項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「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 個月延長爲 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，得免經公開甄審；惟爲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。

（參照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 104 年 2 月 10 日總處組字第 1040024761 號書函、101 年 9 月 19 日總處組字第 1010050803 號 E-mail 回函）

Q4 機關職務出缺得否免報經分發機關同意聘僱人員辦理所遺業務？

A4 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。

（參照銓敘部 100 年 9 月 21 日部銓三字第 10034445622 號函）

Q5 擇（兼）領月退休人員如再任學校護理人員職務代理工作，須否停止領受月退休金？

A5 擇（兼）領月退休金人員再任學校護理人員職務代理工作，如屬由政府編列預算支給報酬者，且其所代理之職務，係依各機關職務代理應行注意事項規定，以聘僱人員方式進用，應依「公務人員退休法」（以下簡稱退休法）第 23 條及其施行細則第 9 條規定停發月退休金；反之，學校護理人員職務代理工作，若屬編制內護理人員短期請假時之臨時性短期代理，且與編制內職務工作型態不相當，即不受退休法規定限制。

（參照銓敘部 100 年 5 月 31 日部退三字第 1003371923 號書函）

Q6 職務代理人在代理期間死亡，得發給殮葬補助費？

A6 職務代理人與約僱人員，均有約定期限，應同屬臨時性職員，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。

（參照銓敘部 63 年 9 月 14 日 63 台爲特一字第 28354 號函）

肆

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）遺失爲由，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，應修正爲「聘用護士」；所列薪點「280 至 376」，折合金額爲新臺幣（以下同）「33,908 元至 45,534 元」未將元以下無條件捨去，應修正爲「33,908 元 (280×121.1=33,908) 至 45,533 元 (376×121.1=45,533.6)」。

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」第 2 條之規定；聘僱期限原則以業務預定完成期限爲準，如預定完成期限超過 1 年，以 1 年 1 聘僱爲原則。

（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）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（目前標準爲每一薪點折合 121.1 元以內）。

（五）聘（僱）用計畫書（表）所列月酬折合金額，經依所敍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，送銓敍部登記備查，或於報送公文中敍明聘用人員職稱，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敍部備查，因聘用名冊所列職稱爲「聘用副研究員」，爰報送銓敍部公文中也應敍明爲「聘用副研究員」○○○，而非「副研究員」○○○，始爲正確。

特別提醒

◆爲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 103 年 5 月 21 日至 7 月 9 日約僱 280 薪點（折合率 121.1 元）職務代理人，依規定應發給報酬 55,783 元 (33,908/31×11 ＋ 33,908 ＋ 33,908/31×9 ＝ 12,031 ＋ 33,908 ＋ 9,844 ＝ 55,783)，結果誤發給 55,784 元 (33,908/31×11 ＋ 33,908 ＋ 33,908/31×9 ＝ 12,032 ＋ 33,908 ＋ 9,844 ＝ 55,784)，溢發 1 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，部分機關以未在職日數計算收回，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～

乙機關 3 等 4 階 220 薪點（月支報酬爲 26,642 元）之約僱書記，103 年 8 月任職 9 天，因 8 月報酬已於 1 日撥入帳户，爰計算收回日數 22 天，乙機關計收回 18,907 元（26,642/31×22 ≒ 18,907.225 ，元以下無條件捨去），惟在職日數核發 7,735 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職日數之報酬（不足一元部分無條件捨去計支），爲收回之金額。

◆以上述案例計算，應爲 26,642-(26,642/31×9)=26,642-7,734（元以下無條件捨去）=18,908 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，誤以爲與前開報酬之計算方式相同，均爲元以下無條件捨去，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 121.1 元）於 103 年 8 月 7 日到職（當月在職天數 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 3,280 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爲 4,068 元（33,908×12%；元以下無條件捨去）。

（二）因當月在職天數 25 天，則當月應提存儲金總額爲 3,280 元（4,068/31×25；元以下無條件捨去）。

（三）當月自提儲金爲 1,640 元（3,280×50%）

（四）當月公提離職儲金應提繳 1,640 元（3,280-1,640）。

正確做法

一、參照銓敍部 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爲單位：

（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爲 4,069 元（33,908×12%；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爲 3,281 元（4,069/31×25；元以下四捨五入）。

（三）當月自提儲金爲 1,641 元（3,281×50%；元以下四捨五入）

（四）當月公提離職儲金應提繳 1,640 元（3,281-1,641）。

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 8 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 8 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。

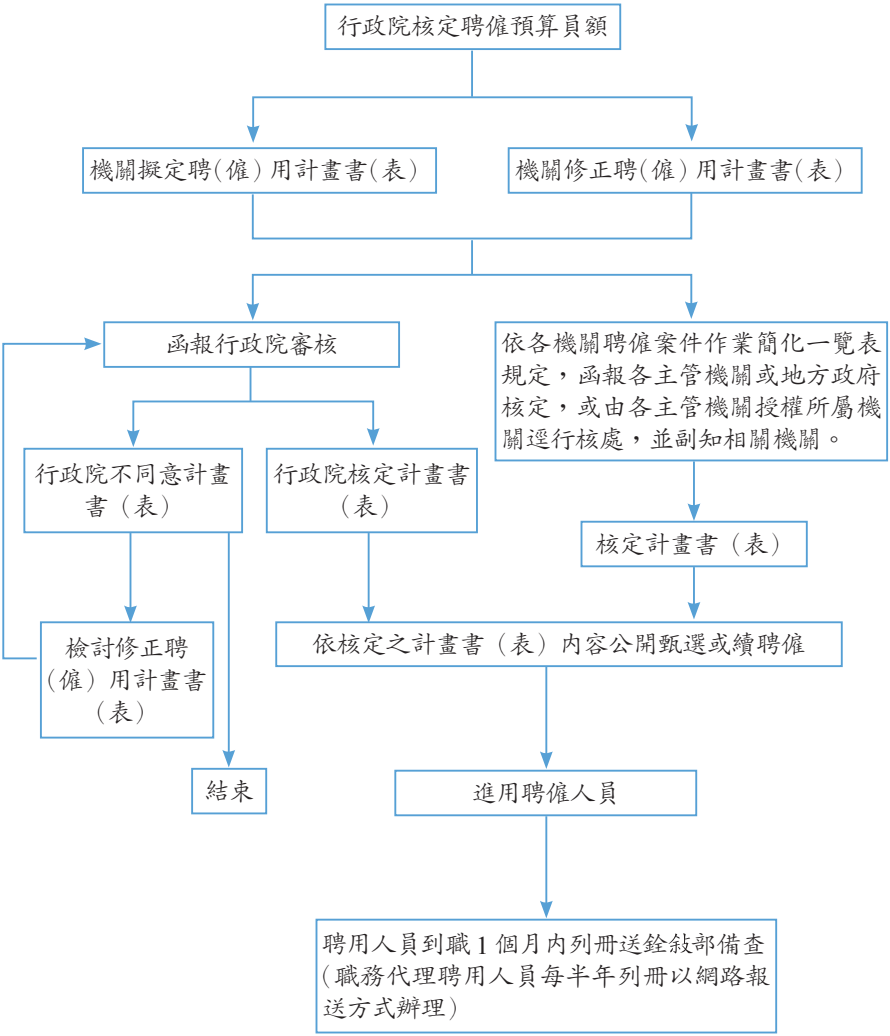
正確做法

◆ 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函送分發機關、銓敘部及主計、審計機關查考，其查考對象不包含依公務人員留職停薪辦法第 8 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）。

伍

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% 爲原則。
	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爲限。	**臨時性工作**，而本機關確無適當人員可資擔任者爲限。
聘期	**以 1 年 1 聘僱爲原則**，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。	**參照分類職位公務人員 1 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。	**行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法**：依約僱辦法之附表「約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」支給。
生活津貼	**原行政院人事行政局 100 年 10 月 18 日局給字第 1000054360 號函**：各機關約聘僱人員係支領單一酬金，已包含各項供應性給與，不另再核給生活津貼。	
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。	
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，作爲續或解聘（僱）之準據。	
給假	**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，未休畢者，視爲放棄；其應休畢之慰勞假，得酌予發給補助費。但補助費發給日數，不得超過 14 日。	
休假補助	**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 91 年 11 月 20 日函規定略以，行政院所屬各機關聘僱人員慰勞假改進措施，比照上開公務人員休假改進措施辦理，每人全年應休畢休假日之補助總額，合計以新臺幣 16,000 元爲限。	
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。	

項目	聘用人員	約僱人員
保險	**勞工保險條例**，部分人員爲**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。	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無條件解聘僱。	
離職儲金	**各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法**：聘僱期滿離職、死亡給與一次離職儲金。	
撫慰金	**聘用人員聘用條例施行細則**：病故者，給與 4 個月之一次撫慰金。因公死亡者，給與 6 個月之一次撫慰金；服務超過 1 年者，加給 50%。	**行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法**：病故或意外死亡者酌給相當 4 個月報酬金額之一次撫慰金。因公死亡者酌給相當 10 個月報酬金額之一次撫慰金。
權益保障	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**。	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。

三、聘用人員人事條例草案（銓敘部 104.6.22 版本）

現行聘用人員聘用條例前於五十八年四月二十八日制定公布，作爲各機關以契約定期聘用專業或技術人員之依據，嗣於六十一年二月三日修正公布第六條條文。茲因該條例僅有十條條文，內容過於簡單，另外雖有其他給假及離職儲金辦法之相關規定，仍難以周全規範聘用人員之權利義務。是聘用人員之範圍、進用程序、權利與義務等事項，或尚乏明文規範，或散見於相關法令中，迄無統一完整之法律規範。又現行約僱人員係依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用，尚無法律層次之依據。以約僱人員除所任工作係相當分類職位公務人員第五職等以下工作，職責程度較聘用人員爲低外，亦係機關以契約定期進用之人員，其屬性與聘用人員相同。

爲建立契約用人法制，通盤規劃與整建政府契約性人力運作，俾達提昇政府施政效能目標，銓敘部整合現行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，訂定聘用人員人事事項規範。聘用制度之特點爲聘用人員係由進用機關辦理公開甄選，依所具學歷及與擬任工作性質程度相當之工作經驗進用，以延攬適當之人才，同時因應機關實際用人需要。本條例除界定聘用人員之聘用範圍

外，另涵括聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項，期能全盤建構聘用人員之人事法制，使聘用人員之權利與義務規範更加周全完整，機關進用聘用人員依據、資格條件及人事管理事項更加明確，達成活化政府人力資源運用，提昇政府施政效能及國家競爭力。

本條例草案研擬原則如下：

一、聘用人員名稱宜予維持：以行政機關對於「聘用人員」名稱已普遍熟知，且現行相關法令定有「聘用」文字者計有一百三十四種，如修改爲其他名稱，均須配合修正，基於立法經濟及立法效益，爰維持原「聘用人員」名稱。

二、整合聘僱人事事項：本條例除界定聘用人員之聘用範圍外，另涵括聘用人員等別、資格、聘用程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項。

三、明定進用比率限制：以不逾主管機關及其所屬機關職員預算總人數百分之十爲聘用人員進用比率上限，由主管機關視所屬機關業務性質及需求總量調控。

四、與聘用機關爲公法上契約關係：聘用人員自聘用之日起，與聘用機關發生公法上契約關係。

五、重新規劃聘用等別：基於簡化原則，聘用等別依不同職責程度區分聘用一等至聘用五等，並以聘用一等爲最高等別。

六、以學經歷爲進用資格條件：爲廣爲羅致人才，解決各機關業務用人需要，各等別資格以學歷配合相當工作經驗加以規範。

七、採公開甄選原則：爲期符合機關業務需要，進用適當人選，明定公開甄選之法制設計。

八、兼顧彈性並避免久任：聘用人員並非考試用人，且得否續聘應由各機關依業務需要及工作表現衡處。另爲合理配置機關人力，避免久任，明定主管機關或其授權之機關應定期（五年）檢討所屬機關業務（聘用）計畫存廢。

九、明定績效考核機制：機關應辦理聘用人員年度工作考核作爲得否續聘之準據，考核項目由主管機關或其授權之機關訂定。

十、納入社會安全體系：爲使實務作法與本條例相契合，並將聘用人員納入社會安全體系，明定聘用人員應參加勞工保險，並得依勞工退休金條例第七條第二項及相關規定辦理退休。

本條例草案計三十八條，其內容要點如下：

一、立法依據及與其他法律之適用關係。（草案第一條及第二條）

二、聘用人員定義、與聘用機關間關係、工作範圍、進用人數比率、例外規定及主管機關之定義。（草案第三條及第四條）

三、聘用人員擔任職務之限制及進用聘用人員前，應注意其品德及忠誠並辦理查

核。(草案第五條及第六條)

四、聘用人員之等別區分及各等別聘用人員應具之資格條件。(草案第七條至第十四條)

五、主管機關列冊函送聘用人員員額情形及各機關填報聘用計畫書程序。(草案第十五條)

六、進用聘用人員應辦理公開甄選及得免經公開甄選之條件。(草案第十六條)

七、聘用人員應與服務機關簽訂聘用契約，聘用人員之聘期、續聘程序、業務計畫之定期檢討及留職停薪事宜。(草案第十七條至第十九條)

八、聘用人員之消極資格、機關長官應迴避聘用及機關首長於特定期間不得進用聘用人員之事宜。(草案第二十條及第二十一條)

九、聘用人員應予解聘、停聘及復聘之相關規定。(草案第二十二條及第二十三條)

十、各機關進用聘用人員，應列冊送銓敘部登記備查。(草案第二十四條)

十一、聘用人員之薪資事項。(草案第二十五條至第二十八條)

十二、聘用人員之年度工作考核、辦理程序及不予續聘之情事。(草案第二十九條至三十一條)

十三、聘用人員應參加勞工保險。(草案第三十二條)

十四、聘用人員退休事項得依勞工退休金條例第七條第二項及相關規定辦理。(草案第三十三條)

十五、聘用人員請假規則由銓敘部會同行政院人事行政總處定之。(草案第三十四條)

十六、聘用人員不受員額比率及公開甄選限制之情事。(草案第三十五條)

十七、現職聘用、約僱人員改依本條例規定繼續聘用之事宜。(草案第三十六條)

十八、本條例施行細則及施行日期由考試院以命令定之。(草案第三十七條及第三十八條)

名稱	說明
聘用人員人事條例	本條例係規範聘用人員之聘用範圍、等別、資格、程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項，爰明定名稱如左。

條文	說明
第一條　本條例依公務人員任用法第三十六條規定制定之。	一、本條規定本條例之立法依據。 二、依公務人員任用法第三十六條規定，各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其聘用另以法律定之，爰明定其法源依據。 三、相關條文及立法體例： （一）公務人員任用法 第三十六條　臨時機關與因臨時任務派用之人員，及各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，其派用及聘用均另以法律定之。 （二）聘用人員聘用條例 第一條　本條例依公務人員任用法第二十一條之規定制定之。
第二條　聘用人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。	一、本條規定本條例與其他法律之適用關係。 二、本條例係規範聘用人員人事事項，故明定聘用人員人事事項依本條例之規定；本條例未規定者，始有其他人事法律之適用。 三、相關立法體例： 醫事人員人事條例 第一條　醫事人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。
第三條　本條例所稱聘用人員，指各機關於預算員額內以契約定期進用之人員。 聘用人員自聘用之日	一、本條規定聘用人員之定義、與聘用機關之關係及工作範圍。 二、第一項規定聘用人員之定義。按各機關預算員額之範圍，依行政院人事行政總處

條文	說明
起，與聘用機關發生公法上契約關係。 聘用人員所任工作以辦理本機關技術性、專業性或支援性之業務爲範圍，且本機關確無適當人員可資擔任者爲限。	（一百零一年二月六日由行政院人事行政局所改制）九十年六月七日九〇局給字第〇一五三五一號書函略以，預算員額係指各機關依該年度施政計畫，配合年度預算，在法定員額範圍內，視當年度財政狀況所編列之員額。復參酌中央政府機關員額管理辦法第四條及第六條規定略以，中央政府機關總員額法所稱人力類型，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、聘用人員、約僱人員等，各機關之預算員額，於機關人事費或用人費可支應程度，核實配置。另依司法院及所屬機關員額管理辦法第三條規定略以，各機關之預算員額於機關人事費或用人費可支應程度，核實配置。茲各機關用人應循預算編列程序，將年度預算員額編列情形併入預算案送立法機關審查，以有效監督各機關員額配置之合理性，爰將本條例所稱聘用人員，定義爲各機關於預算員額內以契約定期進用之人員。又所稱各機關，指各級政府機關、公立學校及非營業特種基金之機關。 三、第二項規定聘用人員與聘用機關之關係。經參酌法務部八十八年九月七日法八八律〇三四〇八三號函意旨，聘用人員基本上係爲行政機關執行各項職務，基於政府機關人事制度之整體性，於本項明確界定聘用人員與機關間爲公法關係，以釐清渠等間之法律關係，並對其相關權利義務予以規範。又聘用人員與機關間所簽訂之契約，自屬行政程序法第一百三十五條所稱之行政契約，而有關其權利義務方面之爭訟，應依行政爭訟程序尋求救濟，其與勞

條文	說明
	工與雇主間爲私法勞動契約性質不同，聘用人員不適用勞動基準法之規定。 四、第三項規定聘用人員之工作範圍。參酌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等工作範圍界定之規定，並參考現行聘用、約僱人員所任工作，明定本條例聘用人員所任工作，以辦理本機關技術性、專業性或支援性之業務爲範圍。
第四條　主管機關及其所屬機關聘用人員總人數，不得超過該主管機關及其所屬機關職員預算總人數百分之十。 聘用人員有下列情事之一者，聘用人數不計入前項員額比率： 一、依機關組織法律所定進用。 二、爲因應國家政治經濟環境變遷、國內重大災害，或處理突發、特殊或新興之重大事務，報經主管院專案核准進用且同意不計入員額比率。 第一項所稱職員預算總人數，指機關組織法規所定政務人員、常務人員、法官與檢察官及前項以外聘用人員之預算員額總數。主管機關爲民意機關者，另加計法定民意代表總額。	一、本條規定聘用人員進用人數比率、例外規定及主管機關之定義。 二、第一項規定聘用人員進用人數比率。現行各機關聘用人員、約僱人員之控管，其員額各以不超過機關預算總人數百分之五爲原則。又據銓敘部一百零四年二月調查統計資料，中央暨地方機關聘用及約僱人數約占機關職員預算總人數（含聘用及約僱員額數）百分之六點四五，爰於本項明定聘用人數採總量管制，以主管機關（總統府、國家安全會議、五院、直轄市政府、直轄市議會、縣〈市〉政府、縣〈市〉議會）及其所屬機關合併計算聘用人員總人數，不得超過該主管機關及其所屬機關職員預算總人數百分之十，各機關進用聘用人員人數比率，應由主管機關視所屬機關業務需要予以統籌調配聘用人數。 三、第二項規定不計入第一項員額比率之特別情形。依機關組織法律明定聘用職稱及員額進用者，如法院組織法所定聘用法官助理、智慧財產法院組織法所定聘用技術審查官、監察院組織法所定聘用助理等。又爲推動國家重大政策或解決重大事故問題，須短期內進用聘用人員，經報請主管

條文	說明
本條例施行前，主管機關及其所屬機關原依聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）或行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱約僱辦法）聘用、約僱人員（以下簡稱原聘僱人員）員額數，已高於其職員預算總人數百分之十者，於本條例施行後，應出缺不補，至符合第一項比率爲止。 本條例所稱主管機關，指總統府、國家安全會議、五院、直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府、縣(市)議會。 直轄市山地原住民區公所及區民代表會之主管機關爲直轄市政府；鄉(鎮、市)公所、鄉（鎮、市）民代表會之主管機關爲縣政府。	院專案核准進用且同意不計入員額比率。以上開情事之聘用人員，除不予計入該機關職員預算總人數，亦不予計入其聘用人員總人數受百分之十之限制。 四、第三項規定職員預算總人數範圍。主管機關及其所屬機關職員預算總人數係指機關組織法規所定政務人員、定有職稱及官等職等之一般公務人員、定有官稱官階之關務人員、定有官等官階之警察人員、定有級別之醫事人員、定有等別之聘任人員、法官與檢察官及除第二項以外聘用人員等預算員額合計數。主管機關暨所屬各機關年度配置之聘用人員預算員額，其預算經立法程序公布後，各機關即得進用聘用人員，爰明定第二項以外之聘用人員預算員額數，亦計入職員預算總人數內。另考量民意機關職員預算員額人數較少之現況，爰規定主管機關爲民意機關者，除其機關職員預算總人數外，尚可加計法定民意代表總額。 五、第四項規定各機關於預算員額內原聘僱人員之處理原則。按本條例所稱聘用人員，指各機關於預算員額內以契約定期進用之人員，考量各主管機關及其所屬機關於本條例施行前以預算員額內進用之原聘僱人員，除施行後改依本條例辦理進用外，若聘用人員總人數仍高於職員預算總人數百分之十，爲避免本條例施行後，機關聘用人力驟縮致無法辦理原業務計畫，明定本條例施行前，主管機關及其所屬機關原依聘用人員聘用條例或行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法聘用、約僱人員人數已逾職員預算總人數百分之十者，於本條例施

條文	說明
	行後，應由主管機關視所屬機關業務需要予以統籌調配聘用人數，如仍有超出第一項不得超過百分之十之限制時，應採出缺不補方式，俾漸進符合限制比例規定。 六、第五項規定主管機關之定義。參照聘用人員聘用條例施行細則第三條第二項規定主管機關定義予以規範。 七、第六項規定直轄市山地原住民區之區公所、區民代表會及鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之主管機關。按現行公務人員考績法第十四條第四項規定，直轄市政府、縣（市）政府爲該法所稱之主管機關。又一百零一年十月十八日考試院函送立法院審議之公務人員考績法修正草案第九條之一第四項略以，各機關未組設考績委員會者，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算；但鄉（鎮、市）公所及鄉（鎮、市）民代表會之上級機關爲縣政府。依地方制度法規定，直轄市山地原住民區爲地方自治團體，設區民代表會及區公所，爲直轄市山地原住民區之行政機關及立法機關，另鄉（鎮、市）公所及鄉（鎮、市）民代表會已非縣政府所屬機關；惟爲避免上述該等機關預算員額數過少，致無法進用聘用人員，爰參照上開公務人員考績法修正草案第九條之一第四項規範意旨，明定直轄市山地原住民區之區公所、區民代表會及鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之主管機關分別爲直轄市政府、縣政府，以資明確。 八、相關條文： （一）行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項

條文	說明
	第一點　各機關聘用人員應依聘用人員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爲限。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爲原則。 （二）地方制度法 第八十三條之二第一項　直轄市之區由山地鄉改制者，稱直轄市山地原住民區（以下簡稱山地原住民區），爲地方自治團體，設區民代表會及區公所，分別爲山地原住民區之立法機關及行政機關，依本法辦理自治事項，並執行上級政府委辦事項。
第五條　各機關聘用人員不得擔任或兼任法定主管職務。除機關組織法律另有規定外，不得擔任或兼任各機關組織法規定有職稱之職務。	一、本條規定聘用人員擔任職務之限制。 二、聘用人員係以契約定期進用之人員，爲避免其與常務人員之職務混淆，影響常務人員之陞遷管道，且依公務人員任用法第二十一條規定，除法律另有規定外，各機關不得指派未具第九條（依法考試及格、依法銓敍合格、依法升等合格）資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務，復參酌聘用人員聘用條例第七條第二項規定，各機關法定主管職位，不得以聘用人員充任之。爰規定聘用人員不得擔任或兼任各機關法定主管職務。 三、另部分機關組織法律規定公務人員之職務得以聘用方式進用，例如：智慧財產法院組織法第十五條第一項規定技術審查官之職稱，亦得依聘用人員相關法令聘用各種專業人員充任。爰規定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

條文	說明
	關組織法規定有職稱之職務。 四、又現行聘用人員聘用條例第七條規定，聘用人員不得適用機關組織法規所定各項職務之名稱，茲以上開規定對現行聘用人員職稱之選置產生困擾，本條例爰未作相同規定，且未來聘用人員如擬選置機關組織法規所定之職稱，僅須於該職務名稱之前冠以「聘用」二字，與常務人員有所區隔即可。 五、相關條文： （一）聘用人員聘用條例 第七條　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。 （二）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第二條第二項　前項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爲限，約僱人員不得擔任或兼任主管職位。
第六條　各機關進用聘用人員，應注意其品德及對國家之忠誠，並於進用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。其涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核。 前項查核及特殊查核，準用公務人員相關規定。	一、本條規定各機關進用聘用人員前辦理查核或特殊查核及其程序。 二、第一項規定參酌公務人員任用法第四條有關任用公務人員應辦理忠誠查核之規定，明定各機關進用聘用人員前，應注意其品德及對國家之忠誠並辦理查核。如其業務性質涉及國家安全或重大利益，得辦理特殊查核。 三、第二項規定，對於第一項所定查核及特殊查核，準用公務人員相關規定辦理。 四、相關條文及立法體例：

條文	說明
	（一）公務人員任用法 第四條第一項、第二項　各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。 前項人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。其涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核；有關特殊查核之權責機關、適用對象、規範內涵、辦理方式及救濟程序，由行政院會同考試院另定辦法行之。 （二）行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項 第三點　各機關聘用人員，在約聘前，應依人事查核程序之規定辦理。 （三）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第三條　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，經公立醫院檢查體格合格，具有擬任工作所需之知能條件。
第七條　聘用人員依聘用等別聘用之。 聘用等別依職責程度分聘用一等至聘用五等，以聘用一等爲最高等別。	一、本條規定聘用人員之等別。 二、第一項規定聘用人員依聘用等別聘用。 三、第二項規定聘用人員等別之劃分。依現行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，聘用人員參照分類職位公務人員六等至十三等之劃分，列有對照之職責程度。另依現行約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表規定，約僱人員參照分類職位公務人員一等至五等

條文	說明
	之劃分，列有對照之職責程度。考量聘用人員性質與公務人員不同，且各聘用等別依不同職責程度區分，爰於本項規定聘用等別依職責程度分聘用一等至聘用五等，並以聘用一等爲最高等別；惟各該聘用等別並不具公務人員相當職等之任用資格。 四、相關立法體例： （一）醫事人員人事條例 第三條　前條各類醫事人員依各該醫事法規規定分爲師級及士（生）級，師級人員並再分爲師(一)級、師(二)級與師（三）級，以師（一）級爲最高級。 各機關醫事職務之員額及級別，應依其職責程度及所需專業知能，列入組織法規或編制表內。 各機關師級醫事職務級別、員額之配置準則，由考試院會同行政院定之。 （二）警察人員人事條例 第五條　警察官等分爲警監、警正、警佐。警監官等分爲特、一、二、三、四階，以特階爲最高階；警正及警佐官等各分一、二、三、四階，均以第一階爲最高階。
第八條　聘用一等之聘用人員應具有下列資格之一： 一、在教育部認可之大學或研究所得有博士學位並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿三年，或得有碩士	一、本條規定聘用一等之聘用人員應具之資格條件。 二、參考現行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有關分類職位公務人員十等至十三等所具專門知能條件，並適度放寬學歷至得有學士學位，爰第一款規定在教育部認可之大學或研究所得有

條文	說明
學位並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿七年，或得有學士學位並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿十一年。 二、曾任原依聘用條例聘用十等以上職務且與擬任工作性質相關。	學士以上學位，並曾實際從事與擬任工作性質相關職務之相當年資，取得聘用一等資格。又聘用一等之職責程度係相當原依聘用人員聘用條例聘用十等以上或相當公務人員簡任官等職務，爰第二款規定曾任原依聘用人員聘用條例聘用十等以上職務且與擬任工作性質相關，亦取得聘用一等資格。至本條至第十二條規定所稱「曾實際從事與擬任工作性質相關職務」，除曾任公務機關工作性質有關職務外，民間工作性質有關職務亦屬之，有關工作性質相關之認定，由用人機關辦理。 三、依大學法規定，大學指依該法設立並授予學士以上學位之高等教育機構，其設立應報經教育部核准。又大學下設學院或單獨設研究所，學院下得設學系或研究所。復依大學辦理國外學歷採認辦法及大陸地區學歷採認辦法規定，國外大專院校、大陸地區高等學校（相當大學）學歷（含大學及研究所）採認應經教育部認可。另本條所稱大學，依現行學制包括大學、科技大學、獨立學院及技術學院等高等教育機構。 四、相關條文： （一）學位授予法 第二條第一項　學位分副學士、學士、碩士、博士四級。副學士學位由專科學校授予，並得由大學授予；學士、碩士、博士學位由大學授予。 第二條之一　專科學校及大學設有專科部修讀副學士學位學生，依法修業期滿，修滿應修學分，有實習年限者，實習完畢，經考核成績合格者，授予副學士學位。

條文	說明
	（二）大學法 第二條　本法所稱大學，指依本法設立並授予學士以上學位之高等教育機構。
第九條　聘用二等之聘用人員應具有下列資格之一： 一、在教育部認可之大學或研究所得有博士學位，或得有碩士學位並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿四年，或得有學士學位並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿六年。 二、在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿七年。 三、曾任原依聘用條例聘用八等以上職務且與擬任工作性質相關。	一、本條規定聘用二等之聘用人員應具之資格條件。 二、參考現行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有關分類職位公務人員八等至九等所具專門知能條件，並適度放寬至專科學校或大學附設專科部畢業以上學歷，爰第一款及第二款規定在教育部認可之大學或研究所得有學士以上學位、專科學校或大學附設專科部畢業等，並曾實際從事與擬任工作性質相關職務之相當年資，取得聘用二等資格。又聘用二等職責程度係相當原依聘用人員聘用條例聘用八等至九等或相當公務人員薦任第八職等至第九職等職務，爰第三款規定曾任原依聘用人員聘用條例聘用八等以上職務且與擬任工作性質相關，亦取得聘用二等資格。 三、依大學法規定，教育部得就未設有專科部之縣（市），核准大學（包括大學、科技大學、獨立學院及技術學院）附設專科部。復依專科學校法規定，專科學校之設立應報經教育部核准。又依大學辦理國外學歷採認辦法規定，國外大專院校學歷（含專科學校或大學附設專科部）採認應經教育部認可。另本條所稱「專科學校」包括專科學校法於九十三年一月十四日修正施行前之三年制專科學校。 四、相關條文： （一）大學法

條文	說明
	第四條第三項　爲均衡區域之專科學校教育，教育部得就未設有專科部之縣（市），核准大學附設專科部。 （二）專科學校法 第三十三條第一項　專科學校修業期限分二年制及五年制。但性質特殊之科別，爲教學上之需要，須增減修業年限者，得報教育部核定之。
第十條　聘用三等之聘用人員應具有下列資格之一： 一、在教育部認可之大學或研究所得有碩士學位，或得有學士學位並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿二年。 二、在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿三年。 三、曾任原依聘用條例聘用六等以上職務且與擬任工作性質相關。	一、本條規定聘用三等之聘用人員應具之資格條件。 二、參考現行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有關分類職位公務人員六等至七等所具專門知能條件，並適度放寬至專科學校或大學附設專科部畢業以上學歷，爰第一款及第二款規定在教育部認可之大學或研究所得有學士或碩士學位、在專科學校或大學附設專科部畢業等，並曾實際從事與擬任工作性質相關職務之相當年資，取得聘用三等資格。又聘用三等職責程度係相當原依聘用人員聘用條例聘用六等至七等或相當公務人員薦任第六職等至第七職等職務，爰第三款規定曾任原依聘用人員聘用條例聘用六等以上職務且與擬任工作性質相關，亦取得聘用三等資格。
第十一條　聘用四等之聘用人員應具有下列資格之一： 一、在教育部認可之大學得有學士學位。 二、在教育部認可之專科	一、本條規定聘用四等之聘用人員應具之資格條件。 二、參考現行約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表規定有關分類職位公務人員四等至五等所具專門知能條件，並考量我國教育普及程度，爰第一款及第二

條文	說明
學校或大學附設專科部畢業並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿二年，或在教育行政主管機關認可之高級中等學校畢業並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿四年。 三、曾任原依聘用條例聘用職務或約僱辦法僱用四等以上職務且與擬任工作性質相關。	款規定在教育部認可之大學得有學士學位、在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業，或在教育行政主管機關認可之高級中學、職業學校畢業，並曾實際從事與擬任工作性質相關職務之相當年資，取得聘用四等資格。又聘用四等職責程度係相當原依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法約僱四等至五等或相當公務人員委任第四職等至第五職等職務，爰第三款規定曾任原依聘用人員聘用條例聘用職務或行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用四等以上職務且與擬任工作性質相關，亦取得聘用四等資格。 三、所稱「高級中等學校」，依教育人員任用條例施行細則第三條第一項規定，指高級中學、職業學校。
第十二條　聘用五等之聘用人員應具有下列資格之一： 一、在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業。 二、在教育行政主管機關認可之高級中等學校畢業並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿二年，或教育行政主管機關認可之國民中學、初級中等學校畢業並曾實際從事與擬任工作性質相關職務滿五年。	一、本條規定聘用五等之聘用人員應具之資格條件。 二、參考現行約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表規定有關分類職位公務人員一等至三等所具專門知能條件，並考量我國教育普及程度，爰第一款及第二款規定在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業、在教育行政主管機關認可之高級中學、職業學校畢業，或在主管教育行政機關認可之國民中學、初級中等學校畢業等，並曾實際從事與擬任工作性質相關職務之相當年資，取得聘用五等資格。又聘用五等職責程度係相當原依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法約僱一等至三等等級或相當公務人員委任第一職等至第三職等職務，爰第三款規定曾任原依

條文	說明
三、曾任原依聘用條例聘用職務或約僱辦法僱用職務且與擬任工作性質相關。	聘用人員聘用條例聘用職務或行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用職務且與擬任工作性質相關，亦取得聘用五等資格。
第十三條　具有下列資格之一，並依第十六條規定甄選合格者，得擔任各等別之職務，不受第八條至第十二條所定資格之限制： 一、卓越貢獻或重大成就，曾獲國際級或國家級重要獎項。 二、不易羅致特殊性之專長或技能，持有作品或證明文件。 前項聘用人員各等別資格之相關規定，由各主管機關訂定，或其授權之機關擬訂報請主管機關核定。	一、本條爲聘用資格之例外規定。 二、第一項規定具有本項所列資格，並依第十六條規定甄選合格者，得擔任各等別之職務，不受第八條至第十二條所定資格之限制。爲廣爲羅致人才，解決各機關特殊業務需要，爰參酌教育人員任用條例第十九條，明定各該領域具有本項所列資格，且依第十六條規定程序甄選合格者，不受第八條至第十二條所定資格之限制。又所稱不受第八條至第十二條所定資格之限制，係指雖不符合第八條至第十二條所定各聘用等別所需學歷及工作經驗，而具有本項第一、二款之特殊條件者，仍得擔任相當等別之聘用人員。例如：具高級中等學校畢業學歷，依第十一條及第十二條規定僅得擔任聘用四等以下聘用職務，經考量機關業務用人需要且當事人具有本項第一款或第二款之資格，主管機關或其授權之機關依第二項規定之程序，定有具上開學歷並符合相關條件所得擔任聘用三等以上聘用職務之規定，即得依該規定所定之等別進用。 三、第二項規定有關第一項聘用人員各等別資格之相關規定。 四、相關條文： 教育人員任用條例 第十九條　在學術上有傑出之貢獻，並經教育部學術審議會委員二分之一以上出

條文	說明
	席及出席委員四分之三以上之決議通過者，得任大學、獨立學院或專科學校教師，不受前四條規定之限制。
第十四條　各機關進用聘用人員時，得依業務需要另定高於第八條至第十二條規定之資格條件。 具有聘用一等至聘用四等聘用資格者，得擔任較低等別聘用職務。 依原住民族委員會組織法規定聘用之原住民族代表，其資格得不受第八條至第十三條規定之限制。	一、本條規定聘用人員進用資格條件之特別規定。 二、第一項規定各機關於進用聘用人員時，亦得本於權責，依業務需要及出缺職務職責程度，設定高於第八條至第十二條規定之資格條件，以進用適當人員辦理業務。 三、第二項規定具較高等別資格之聘用人員得擔任較低等別聘用職務。以具有聘用一等至聘用四等資格之聘用人員，其所具知能條件優於較低等別聘用職務之資格，得擔任較低等別聘用職務，爲使各機關執行上有所遵循，爰明定具有較高等別資格之聘用人員，得擔任較低等別聘用職務。 四、第三項規定原住民族代表之聘用資格得不受第八條至第十三條規定之限制。依原住民族委員會組織法規定，該會委員中原住民族各族代表應至少一人依聘用人員聘用條例聘用。爲利聘用之原住民族代表發揮其代表性及服務族群之功能，爰規定其資格得不受第八條至第十三條規定之限制。 五、相關條文： 原住民族委員會組織法 第四條第一項　本會置委員十九人至二十九人，其中原住民族各族代表應至少一人依聘用人員聘用條例聘用，其聘期隨主任委員異動而更易；餘均爲無給職，由主任委員提請行政院院長就原住民族代表、有關機關代表及學者、專家派(聘)兼之，任期二年，任滿得連任，但委員爲有關機關代表者，其任期隨職務異動而更易。

條文	說明
第十五條　主管機關應將聘用人員總人數、聘用人員總人數占職員預算總人數比率及分配本機關暨所屬機關聘用員額數列冊函送銓敘部。 各機關應依前項分配之聘用員額數填具聘用計畫書報經主管機關或其授權之機關核准後進用聘用人員；主管機關或其授權之機關核准聘用計畫書時，應副知銓敘部。 直轄市山地原住民區公所聘用人員員額數之控管、聘用員額之編列及聘用計畫書之核准，得經直轄市政府授權自行辦理；鄉（鎮、市）公所聘用人員員額數之控管、聘用員額之編列及聘用計畫書之核准，得經縣政府授權自行辦理。	一、本條規定主管機關應列冊函送本機關暨所屬機關聘用人員員額情形、各機關填報聘用計畫書程序事項。 二、第一項規定主管機關應將年度聘用人員員額情形列冊函送銓敘部。第四條第一項規定，主管機關及其所屬機關聘用人員總人數，不得超過該主管機關及其所屬機關職員預算總人數百分之十，係屬聘用人員進用比率之限制性規定。爲落實並有效管理各該主管機關進用聘用人員總人數，不得超過上開進用比率數，且能與各機關填具聘用計畫書報經主管機關或其授權之機關核准及聘用人員列冊送銓敘部登記備查等作業程序密切扣合。爰明定主管機關應將聘用人員總人數、聘用人員總人數占職員預算總人數比率及分配本機關暨所屬機關聘用員額數等，列冊函送銓敘部。 三、第二項規定各機關依分配員額數進用聘用人員之作業程序。主管機關及其所屬機關聘用人員總人數，除依第四條第一項規定不得超過該主管機關及其所屬機關職員預算總人數百分之十外，各機關聘用員額數經主管機關調整分配，依分配之員額數填具聘用計畫書報經主管機關或其授權之機關核准後進用聘用人員，又主管機關或其授權之機關核准聘用計畫書時，應副知銓敘部，爰訂定是項作業程序。 四、第三項規定直轄市政府、縣政府得授權直轄市山地原住民區公所、鄉（鎮、市）公所自行辦理事項。爲因應實務上已有部分縣政府授權由鄉（鎮、市）公所自行核准聘用計畫書，且鄉（鎮、市）公所年度預算係由鄉（鎮、市）民代表會審查。另依

條文	說明
	地方制度法第三條第二項及 第八十三條之一第一項規定，縣劃分爲鄉（鎮、市），直轄市山地原住民區設區民代表會及區公所。因此於第三項規定聘用人員員額數之控管、聘用員額之編列及聘用計畫書之核准，得經直轄市政府及縣政府分別授權直轄市山地原住民區公所、鄉（鎮、市）公所自行辦理；惟直轄市山地原住民區公所、鄉（鎮、市）公所如經授權自行控管聘用員額，則其聘用人數仍須符合在直轄市山地原住民區公所、鄉（鎮、市）公所及所屬職員預算數百分之十以下之限制，其職員預算數及聘用人數均不計入直轄市政府及縣政府及所屬之職員預算數與聘用人員人數。又考量直轄市山地原住民區之區民代表會、鄉（鎮、市）民代表會職員數較少，倘授權直轄市山地原住民區之區民代表會、鄉（鎮、市）民代表會自行控管聘用員額，恐難符合進用比率百分之十以下之限制，爰直轄市原住民區之區民代表會、鄉（鎮、市）民代表會部分仍分別由直轄市政府及縣政府統籌辦理。 五、相關條文： 行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項 第四點　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。
第十六條　各機關聘用人員應經公開甄選進用之，必要時得委託公立就業服務	一、本條規定進用聘用人員應公開甄選及得免經公開甄選之條件。 二、第一項規定各機關進用聘用人員應經公開

條文	說明
機構代爲甄選。 辦理前項公開甄選時，得將領有與業務有關之職業證書或執業執照列爲甄選條件。 下列聘用人員得免經公開甄選： 一、駐外機構進用之聘用人員。 二、經機關首長核准改聘本機關其他聘用等別者。 三、組織法律規定隨同長官異動而更易之聘用人員。 四、配合機關組織變更或業務調整須移撥之聘用人員。	甄選，必要時得委託公立就業服務機構代爲甄選。聘用人員毋須經過國家考試即得進用，爲期進用適當人選，且避免滋生弊端或任用私人，於本項規定，各機關聘用人員應辦理公開甄選進用，必要時得委託公立就業服務機構代爲甄選。至進用聘用人員是否由自組專業人員甄選小組辦理或經機關甄審委員會審查等作業方式，由各機關依業務特性及需求自行決定。 三、第二項規定機關辦理公開甄選時，得將領有與業務有關之職業證書或執業執照列爲甄選條件。按第七條第二項規定，聘用等別依職責程度分聘用一等至聘用五等，爲配合證照制度之施行，機關辦理公開甄選時，得將領有與聘用人員業務有關之職業證書或執業執照，列爲甄選條件。 四、第三項規定進用聘用人員免經公開甄選之情形。考量各駐外機構擬聘用專業人員辦理業務，如需經由上級機關統籌或各機關自行辦理公開甄選，恐有實際執行困難。又本機關內聘用人員改聘爲其他等別聘用職務時，基於縮短訓練時間、留住優秀人才並激勵現職聘用人員工作士氣之考量下，得經機關首長核准後，免經公開甄選程序。復考量監察院組織法第十三條之一規定聘用助理與監察委員同進退，以及原住民族委員會組織法第四條第一項規定聘用原住民族委員，其聘期隨主任委員異動而更易。因此，依組織法律規定隨同長官異動而更易之聘用人員，免經公開甄選。另因配合機關組織變更或業務調整須移撥之聘用人員，亦免經公開甄選。 五、相關條文：

條文	說明
	（一）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第七條　各機關約僱人員之僱用，以採公開甄審爲原則，必要時得委託就業輔導機構代爲甄審。 （二）行政程序法 第一百三十八條　行政契約當事人之一方爲人民，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。決定前，並應予參與競爭者表示意見之機會。
第十七條　聘用人員應與聘用機關簽訂聘用契約。 聘用契約應記載下列事項： 一、聘用等別及職稱。 二、聘用期間。 三、聘用薪資。 四、工作項目。 五、權利及義務。 六、違反義務時應負之責任。 七、解聘事由。 八、其他必要事項。	一、本條規定聘用人員應與聘用機關簽訂聘用契約及其內容。 二、第一項規定聘用人員應與聘用機關簽訂聘用契約。以聘用人員係各機關以契約定期聘用之人員，依行政程序法第一百三十九條規定，行政契約之締結，應以書面爲之，爰規定聘用人員應與聘用機關簽訂聘用契約。 三、第二項規定聘用契約應記載之事項。按第二十二條第一項雖明定應予解聘之事由；惟機關如須訂定較上開嚴格之解聘條件時，可依第七款規定於契約中訂定。又爲期明確規範聘用契約之內容，俾使各機關有所遵循，爰就現行規定加以補充，除第一款至第七款外，如尚有其他必要事項，例如：聘用人員因個人因素提前解約，得經預告一個月後辭職，亦得於聘用契約內記載，或依組織法律規定隨同長官異動而更易之聘用人員，得於契約中訂定應隨同長官異動而解聘之事項。 四、相關條文：

條文	說明
	（一）聘用人員聘用條例 第四條　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。 （二）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第六條第一項　約僱人員之僱用應訂立契約，其內容如左： 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、受僱人違背義務時，應負之責任及解僱原因。 五、其他必要事項。
第十八條　聘用人員之聘用期間，配合會計年度以一年爲原則。但業務完成期限在一年以內者，應按實際所需時間聘用之。 業務所需完成期限超過一年，機關得依業務預定完成之時間，審酌聘用人員年度工作考核結果予以續聘。續聘期間依前項規定辦理。 前項業務完成期限已逾五年者，主管機關或其授權之機關應定期檢討原業務計畫之存廢。 主管機關應配合年度預算審查，切實檢討所屬	一、本條規定聘用人員之聘期及續聘要件。 二、第一項規定聘用人員之聘期。現行聘用人員聘用條例係以業務需要用人，並配合會計年度編列預算員額，採一年一聘，於本項規定聘用人員之聘用期間以一年爲原則，但業務完成之期限在一年以內者，應按實際所需時間聘用之。至聘用人員得否先經試用程序及考核合格後繼續聘用，宜由各機關考量業務需要本於權責衡處，以保留用人彈性。 三、第二項規定續聘要件。各機關對於聘用人員之年度工作考核，係依第三十條規定辦理，爲因應業務所需完成期限超過一年以上者得繼續推動業務，規定各機關得依業務預定完成之時間，審酌依上開規定辦理之聘用人員年度工作考核結果予以續聘，續聘期間依第一項之規定辦理。

條文	說明
機關現有聘用人員，對於從事非聘用計畫之業務者，應調整該機關次一年度之聘用預算員額配置。	四、第三項規定主管機關或其授權之機關應定期檢討原業務計畫之存廢。經參酌行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第五條第一項規定，各機關擬進用聘用人員須先填具聘用計畫書報經主管機關或其授權之所屬機關核定後始得進用；惟業務完成期限已逾五年者，由主管機關或其授權之機關定期辦理所屬機關業務評鑑，檢討所屬機關業務計畫之存廢，以合理配置機關人力。 五、第四項規定主管機關對於所屬機關現有聘用人員從事非聘用計畫之業務者，應有適當處置。按主管機關除定期檢討所屬機關業務計畫之存廢外，另應配合年度預算審查，切實檢討所屬機關現有聘用人員，對於從事非聘用計畫之業務者，應調整該機關次一年度之聘用預算員額配置，以落實員額控管。 六、相關條文： （一）聘用人員聘用條例 第五條　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。 （二）聘用人員聘用條例施行細則 第四條　聘用人員約聘期間，得以業務預定完成期限爲準；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。 （三）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第五條第一項　約僱人員之僱用期間，

條文	說明
	以一年爲限，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，至計畫完成時爲止；其約僱期限超過五年時，應定期檢討該計畫之存廢。
第十九條　聘用人員於聘用契約有效期間，依法應徵服兵役者，應予留職停薪；養育三足歲以下子女者，得依法申請留職停薪，機關不得拒絕。 聘用人員留職停薪期間不得逾其聘用期間。	一、本條規定聘用人員之留職停薪事宜。 二、第一項規定聘用人員應（得）予留職停薪之情形。查兵役法第四十四條第一項規定，國民爲國服兵役時，享有在營服役期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資權利。又行政院六十一年十一月一日臺六十一人政貳字第二六一七九號函規定，各機關依契約定期約聘之聘用人員應徵（召）入伍，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爲止。復查性別工作平等法（按：九十七年一月十六日修正前爲兩性工作平等法）於九十一年三月八日施行後，各機關聘僱人員均適用之，另依據行政院人事行政總處九十一年六月二十四日局考字第０九一００一九九九二號函釋略以，機關聘僱人員係性別工作平等法第三條、第十六條及第二十一條適用對象，得於聘僱契約有效期間，依據性別工作平等法之規定申請育嬰留職停薪。另依性別工作平等法第二十二條規定，受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條之規定，但有正當理由者，不在此限。爰明定聘用人員於聘用期間依法應徵服兵役者應予留職停薪；養育三足歲以下子女者，得依法申請育嬰留

條文	說明
	職停薪，機關不得拒絕。 三、第二項規定聘用人員留職停薪期間之限制。聘用人員係以契約定期聘用，如申請留職停薪之聘用人員於契約期間屆滿時未能回職復薪，爲使機關另覓適當人選推動業務，爰規定聘用人員留職停薪期間不得超過其聘用期間。 四、相關條文： （一）兵役法 第四十四條第一項第一款　國民爲國服兵役時，享有下列權利： 一、在營服役或接受常備兵役軍事訓練期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資。 （二）性別工作平等法 第十六條第一項　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爲限。 第二十一條第一項　受僱者依前七條之規定爲請求時，雇主不得拒絕。 第二十二條　受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。
第二十條　有公務人員任用法第二十七條或第二十八條第一項第一款至第七款、第九款規定情事之一者，不得進用爲聘用人員。	一、本條規定聘用人員之消極資格。 二、第一項規定聘用人員之消極資格，係參酌公務人員任用法第二十七條有關已屆限齡退休者不得任用及第二十八條第一項第一款至第七款、第九款有關不得任用爲公務

條文	說明
各機關聘用具有特殊性之專長或技能而在我國不易覓得之人才，擔任不涉及國家機密之職務，經主管機關或其授權之機關核准者，得不受公務人員任用法第二十八條第一項第一款有關國籍規定之限制。 除前項規定之情形外，聘用人員於聘用後有第一項情事之一者，應自不得進用情事發生之日起解聘；聘用後發現其於聘用時已有第一項情事之一者，應溯及聘用之日解聘。	人員之規定。以本項雖然規定聘用人員之消極資格；惟其中有關國籍事項，國籍法第二十條暨其施行細則第十八條已有明文規範，爰具中華民國國籍兼具外國國籍者，如擬擔任聘用人員，仍應依國籍法暨其施行細則相關規定處理。 三、第二項規定未具或喪失中華民國國籍者得擔任聘用人員之條件。爲擴大延攬人才，提昇我國國際競爭力，銓敘部曾於五十四年九月二日台銓參字第〇六八八五號函釋，積極發展科學乃我政府目前重要政策之一，若干部門或須借重外籍技術人士之助，爲兼顧法律與事實需要起見，對於聘僱外籍人士擔任我國公職，得於三項原則範圍內聘僱，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。茲配合明定各機關聘用具有特殊性之專長或技能而在我國不易覓得之人才時，以擔任不涉及國家機密之聘用職務，並經主管機關或其授權之機關核准者，得不受公務人員任用法第二十八條第一項第一款有關未具或喪失我國國籍規定之限制。 四、第三項規定聘用人員於聘用後如有第一項情事之一，或於聘用後始發現其於聘用時即有第一項不得聘用之情事，除第二項規定之情形外，均應予解聘。爲期明確，爰於條文中明定，聘用後如有違反第一項規定者，自不得進用情事發生之日起解聘；聘用後發現其於聘用時已違反第一項規定

條文	說明
	者，溯及自聘用之日解聘。 五、相關條文： （一）公務人員任用法 第二十七條　已屆限齡退休人員，各機關不得進用。 第二十八條第一項　有下列情事之一者，不得任用爲公務人員： 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，經判刑確定或通緝有案尚未結案。 四、曾服公務有貪污行爲，經判刑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、依法停止任用。 七、褫奪公權尚未復權。 八、經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。 九、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。 （二）國籍法 第二十條第一項、第二項、第三項　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

條文	說明
	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爲限。 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。
第二十一條　各機關長官對於公務人員任用法第二十六條規定應迴避任用之人員，應迴避聘用。 應迴避聘用之人員，在各該長官接任以前聘用者，不受前項之限制。但	一、本條規定各機關長官應迴避聘用，及各機關首長於特定期間不得進用聘用人員之情事。 二、第一項規定應迴避聘用之情形。爲避免機關長官徇私進用聘用人員，影響機關業務之推動，參酌公務人員任用法第二十六條規定，於各機關長官對於公務人員任用法規定應迴避任用之人員，應迴避聘用。

條文	說明
該次聘用期間屆滿後，應不予續聘。 各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一規定不得任用或遷調人員期間，不得進用聘用人員。但於該期間續聘之人員，應聘用至新任首長到職時止。 聘用人員於聘用後，發現其於聘用時已違反前三項規定者，應予解聘，並溯及聘用之日或續聘之日生效。 前條第三項及前項之解聘，聘用人員任職期間之職務行爲，不失其效力；業依規定支付之薪資，不予追還。但有公務人員任用法第二十八條第一項第二款規定情事解聘者，應予追還。	三、第二項規定應迴避聘用之人員，在各該長官接任以前聘用者，得於契約期間繼續任職。茲考量公務人員任用法中對此情形，均明定不予限制，爰規定聘用人員於該契約期間亦不受迴避聘用之限制，以保障當事人權益。查法務部九十三年七月六日政利字第〇九三一一〇九九八一號函釋規定，前任首長所僱用之臨時人員業已期滿，而該員爲現任首長之關係人，如由現任首長續僱用，將使其直接取得非財產上利益而構成利益衝突，自非公職人員利益衝突迴避法所許。復查法務部九十六年十一月二十八日法政字第〇九六〇〇三五九八二號函釋略以，政府機關、公立學校及公營事業機構對聘用約僱人員等非依公務人員任用法任用之聘僱人事措施，性質上屬公職人員利益衝突迴避法第四條所稱相類「任用、陞遷、調動」之非財產上利益；聘用人員之續聘案經由各機關組織審查委員審查通過；惟機關首長既具有最後人事核定權，自應受公職人員利益衝突迴避法之規範。再查法務部九十八年七月二日法政字第〇九八〇〇一九二四二號函釋略以，關於機關首長聘用三親等內之親屬爲該機關之約聘僱人員，雖非屬公職人員利益衝突迴避法所規範之範疇，但仍應回歸公務人員任用法第二十六條及公務員服務法第十七條之規定辦理。另查公務人員保障暨培訓委員會九十一年一月十六日公保字第九一〇〇一一六號書函釋略以，聘用人員聘用條例第三條所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員；同條

條文	說明
	例第四條規定，聘用契約並應載明約聘期間，故除有該條例第五條所定情形，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。綜上，應迴避聘用之人員，在各該長官接任以前聘用者，得不受第一項之限制；惟該次聘用期間屆滿後，應不予續聘。 四、第三項規定各機關首長不得進用聘用人員之期間。爲合理規範機關首長卸任前之用人權，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，又考量機關首長不得任用或遷調人員期間倘爲年底（例如：機關首長於次年初退休，其退休案於當年底核定，或機關首長調職令於當年底發布生效，於次年初離職等），致次年一月一日起無法續聘人員，至新任首長到職前，將造成機關業務中斷，爰規定各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一規定不得進用新進聘用人員期間，續聘人員應聘用至新任首長到職時爲止，以利機關業務順利進行，同時亦可避免影響新任首長之用人權。 五、第四項規定聘用人員於聘用後，應予解聘之情形。進用聘用人員後，發現其於聘用時已違反第一項及第二項迴避聘用、第三項不得聘用之規定者，應予解聘，並溯自聘用之日或續聘之日生效。 六、第五項規定應予解聘人員其任職期間行爲效力、薪資不予追還及特定情事其薪資應予追還。參酌一百零二年一月二十三日修正公布之公務人員任用法第二十八條第三項有關公務人員經依同條第一項第二款情

條文	說明
	事撤銷任用者，業依規定支付之俸給及其他給付，應予追還之規定，爰明定依第二十條第三項及本條第四項應予解聘之聘用人員，於任職期間之職務行爲不失其效力；業依規定支付之薪資不予追還。但有公務人員任用法第二十八條第一項第二款規定情事解聘者，應予追還。 七、相關條文： 公務人員任用法 第二十六條　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，或任用爲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。 第二十六條之一第一項　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、自免職或調職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

條文	說明
	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、停職令發布或撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止。 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。 第二十八條第三項　前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行爲，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。
第二十二條　聘用人員於聘用期間，有下列情事之一者，經考績委員會審議通過及機關首長核定後，應予解聘： 一、違反聘用契約之義務事項，情節重大，有確實證據。 二、有公務人員考績法所定年終考績得考列丁等或一次記二大過情形之一。	一、本條規定聘用人員應予解聘之情事。 二、第一項規定解聘之條件及程序。聘用人員係各機關以契約定期聘用之人員，爲期各機關人事管理有據，規定聘用人員有本項各款情事之一者，應予解聘。 三、第二項規定考績委員會應給予擬予解聘人員陳述意見之機會。解聘係對聘用人員身分關係之重大變動，爲保障當事人聘約期間之權益，經參酌行政程序法第三十九條基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人到場陳述意見之規定，在考績委員會作成決議前，應給予當事人陳述意

條文	說明
三、扣除薪資之日數逾聘用期間十二分之一。 四、停聘期間之日數逾聘用期間十二分之一。 考績委員會對於前項擬予解聘人員，在作成決議前，應給予當事人陳述意見之機會。 本條例所稱考績委員會，指依公務人員考績法組織之考績委員會。但情形特殊，得報經主管機關核准後，另組考核委員會。	見之機會，以踐行正當法律程序。 四、第三項規定考績委員會之定義及情形特殊得另組考核委員會。依公務人員考績法第十五條規定，各機關應設考績委員會，辦理公務人員考績及平時考核獎懲相關事宜。考量各機關聘用員額較少，爲簡化各機關組織委員會之程序，有關聘用人員之考核事宜與續聘審查亦由公務人員考績委員會辦理；惟聘用人員仍非屬公務人員考績法之適用對象，又機關如因考核聘用人員之需而另組考績委員會，則該委員會成員與公務人員考績法所稱考績委員會多數相同，亦無實益，且依考績委員會組織規程第三條規定略以，考績委員會職掌包含公務人員考績法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。因此明定所稱考績委員會爲依公務人員考績法組織之考績委員會。又考量部分機關進用特殊專業性聘用人員，如文化部所屬國立臺灣交響樂團聘用指揮、聘用聲部首席等或團員留職停薪由聘用人員辦理所遺業務等，其年度工作考核著重於技藝表現，與其他聘用人員考核內容有別，以公務人員考績委員會組成之人員，因專業度或其他因素不足以審核是類聘用人員考核，爰明定有特殊情形時，得報經主管機關核准後，另組考核委員會。 五、相關條文及立法體例： （一）公務人員任用法 第二十條第二項　試用人員於試用期間有下列情事之一，應爲試用成績不及格： 一、有公務人員考績法相關法規所定

條文	說明
	年終考績得考列丁等情形之一者。 二、有公務人員考績法相關法規所定一次記一大過以上情形之一者。 三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。 四、曠職繼續達二日或累積達三日者。 （二）行政程序法 第三十九條　行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人到場陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
第二十三條　聘用人員受拘役或受罰金之判決確定而易服勞役於執行期間、依刑事訴訟程序被通緝或羈押者，應予停聘並停發薪資。 停聘人員於聘用契約有效期間，聘用機關應予保留職缺，並於停聘原因消滅，且無第二十條第一項及前條第一項規定之情事，經考績（核）委員會審議通過及機關首長核定後，予以復聘。 未設置考績（核）委員會之機關，其聘用人員依前條之解聘及前項之復聘，由上級機關統籌辦理。	一、本條規定聘用人員停聘、復聘，以及未設置考績（核）委員會之機關，其聘用人員解聘、復聘由上級機關辦理。 二、第一項規定聘用人員應予停聘之情事。因聘用人員受拘役或受罰金之判決確定而易服勞役於執行期間、依刑事訴訟程序被通緝或羈押者，即已無法出勤執行公務，爲期慎重，均列爲停聘條件並停發薪資。 三、第二項規定停聘人員於契約有效期間職缺保留之規定以及復聘之條件。聘用人員並非由聘用機關以單方進用行爲爲之，係以契約成立彼此間之權利義務關係，依雙方約定僅至聘期屆滿之日止，到期聘約當然終止，並向後失其效力，毋須聘用機關於聘用人員聘約到期時另爲停職之意思表示；而聘用機關於聘用人員聘約到期屆滿，亦無續聘義務，聘用人員並無要求聘用機關續聘之請求權。是以，在聘約有效期間如發生停聘之事由時，以該聘約仍爲有效存續期間內，僅生暫時停止執行勤務

條文	說明
	並支付薪酬之效果，不生契約終止情形，爰本項規定，停聘人員於停聘原因消滅且無第二十條第一項及前條第一項情事，於聘期有效期間，經一定程序後得予以復聘。 四、第三項規定未設置考績（核）委員會機關得由上級機關統籌辦理解聘及復聘。茲依前條規定辦理之解聘，係對契約期限內聘用人員身分關係之重大變動，爲期慎重，於本項明定未設置考績（核）委員會之機關，其聘用人員依前條之解聘及依前項之復聘，由上級機關統籌辦理。 五、相關條文： 公務員懲戒法 第三條　公務員有左列各款情形之一者，其職務當然停止： 一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。 二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。 三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。 第六條第一項　依第三條第一款或第四條規定停止職務之公務員，未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，並補給其停職期間之俸給。
第二十四條　各機關進用聘用人員，應列冊送銓敘部登記備查，改聘、續聘、停聘、復聘、解聘、留職停薪或辭職時亦同。	一、本條規定各機關進用聘用人員，應列冊送銓敘部登記備查。 二、爲期聘用人員人事資料完整，以落實聘用員額控管，各機關進用聘用人員後，仍應列冊送銓敘部登記備查，其改聘、續聘、停聘、復聘、解聘、留職停薪或辭職時亦同。 三、相關條文： （一）聘用人員聘用條例

條文	說明
	第三條　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。 （二）行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項 第六點　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。 （三）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第十條　各機關約僱人員於年度編列概算時，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二份，格式如附件（三），中央機關層報本院核准後約僱之，地方機關報由省、市政府核准後約僱之。各機關於約僱人員到職一個月內，填列約僱人員僱用名冊（同附件〈三〉格式）層報各該部、會、處、局、署及省、市政府備查。
第二十五條　聘用人員之薪資，以月計之。服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月薪資除以該月全月之日數計算。 聘用人員之薪級及薪點範圍，由考試院定之。	一、本條規定聘用人員之薪資。 二、第一項規定聘用人員薪資計算方式。 三、第二項規定聘用人員之薪級及薪點範圍，由考試院定之。現行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，每等級之聘用人員報酬薪點再區分五至七個級距。依第七條第二項規定，聘用等別依職責程度分聘用一等至聘用五等，對於聘

條文	說明
前項聘用人員之薪點折合率，由行政院定之。各機關聘用人員之薪點折合率逾行政院所定基準，應專案報經行政院同意。 各機關進用聘用人員，自所聘職務等別最低薪點支薪。但視其工作職責程度及所具學經歷，報經主管機關核准後，得自所聘職務等別內支給相當薪級薪點。 依第十三條第一項規定聘用之人員，其支給薪級薪點標準，應報經主管機關核准。	用人員薪級亦應配合等別調整；惟調整後薪級以依「級數不宜過多、每級薪點數差距拉大及不逾現行聘僱人員薪點範圍」爲原則，由考試院訂定聘用人員薪級標準。 四、第三項規定聘用人員薪點之折合率。經參酌現行聘用人員之實際作法，爰規定各機關聘用人員之薪點折合率以行政院所定之基準行之；惟因特殊條件或情形，機關進用聘用人員之薪點折合率逾行政院所定之基準時，則應專案報經行政院同意後始得辦理。例如：行政院核定一百年度下半年軍公教人員待遇調增案，各機關聘用、約僱人員酬金薪點折合率，爲每點新台幣一百二十一點一元範圍內自行核定支給，地方政府機關因聘用保護性社會工作人員，報經行政院專案同意後，渠等薪點折合率調至每點新台幣一百三十元。 五、第四項規定進用聘用人員，自所聘職務等別最低薪點支薪。但視其工作職責程度及所具學經歷，報經主管機關核准後，得自所聘職務等別內支給相當薪級薪點。茲以規劃之聘用人員薪級，各等別內尚有不同薪級薪點，考量用人機關除得自所聘職務等別最低薪點支薪外，視其工作職責程度及其所具學經歷等條件，報經主管機關核准後，得自所聘職務等別內支給相對應之薪級薪點，用人機關得以彈性運用，以較高薪酬吸引具有相當工作經驗之專業技術人力。 六、第五項規定依特殊條件聘用者，其支給薪級薪點標準，應報經主管機關核准。依第十三條第一項規定之特殊條件聘用者，其進用資格已較爲寬鬆，各機關雖已填報聘

條文	說明
	用計畫書敘明擬聘用職務之工作內容、職責程度及聘用等別；惟為避免各機關審查標準寬嚴不一，爰規定是類人員支給薪級薪點標準，應報經主管機關核准。 七、相關條文及立法體例： （一）公務人員俸給法 第三條第二項　服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算。但死亡當月之俸給按全月支給。 （二）行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項 第五點　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，羅致困難程序，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)。 （三）行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法 第八條　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。 約僱人員報酬標準如附件(二)。
第二十六條　聘用人員失蹤，在未確定死亡前，於聘用契約有效期間應發給	一、本條規定聘用人員發生特定事由薪資之支給。 二、第一項規定聘用人員失蹤時薪資之發給規定。考量聘用人員如有失蹤、死亡及請假

條文	說明
二分之一之薪資；因奉派執行職務失蹤，在未確定死亡前，於聘用契約有效期間得發給全數之薪資。 在職期間死亡者，當月之薪資按全月支給。 依規定期限給假之期間，其薪資照常支給。 曠職或請假超過規定日數者，應按前條第一項計算方式，扣除其曠職或請假超過規定日數之薪資。	等情事，於聘用契約期間之薪資應予明確規範及適度保障，以期周妥。經參酌公務人員俸給法第二十一條第五項有關公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸（年功俸）之規定，又公務人員之本俸（年功俸）約占俸給總額之二分之一，爰明定聘用人員失蹤，在未確定死亡前，於聘用契約有效期間應發給二分之一之薪資；因奉派執行職務失蹤，在未確定死亡前，於聘用契約有效期間得發給全數之薪資。 三、第二項規定聘用人員在職期間死亡者，當月之薪資發給規定。參酌公務人員俸給法第三條第二項有關公務人員死亡當月之俸給按全月支給之規定，規定聘用人員在職期間死亡者，當月之薪資按全月支給。 四、第三項規定聘用人員依規定期限之請假期間，其薪資照常支給。 五、第四項規定聘用人員曠職或請假超過規定日數者，應按日扣除薪資計算方式，以資明確。 六、相關條文及立法體例： 公務人員俸給法 第三條　公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。 服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算。但死亡當月之俸給按全月支給。 第二十一條第五項　公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸(年功俸)。 第二十二條　公務人員曠職或請事假超過

條文	說明
	規定日數者，應按第三條第二項計算方式，扣除其曠職或超過規定事假日數之俸給。
第二十七條　聘用契約有效期間內，因機關裁撤、組織變更或業務緊縮而精簡聘用人員，應依精簡之相關法令辦理。	一、本條規定因機關裁撤、組織變更或業務緊縮而精簡聘用人員之適用規定。 二、依行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法規定，因機關裁撤（併）、組織變更或業務緊縮而須精減人員時，依規定辦理離職之聘用或約僱人員，最高得一次加發七個月之月支報酬，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。是該辦法對於約聘僱人員已有適度權益保障。爲期明確，爰規定聘用契約有效期間內，因機關裁撤、組織變更、業務緊縮而精簡聘用人員，其適用相關法令之加發規定。 三、相關立法體例： 公務人員退休法 第四條第二項　配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮並依法令辦理精簡，未符前項規定而有下列情形之一者，得准其自願退休： 一、任職滿二十年以上者。 二、任職滿十年以上，年滿五十歲者。 三、任本職務最高職等年功俸最高級滿三年者。
第二十八條　各機關未依本條例規定而溢發聘用人員薪資者，其所支經費，審計機關應不准核銷，由各該機關予以追繳。	一、本條規定各機關未依本條例規定辦理聘用人員薪資支給之處理。 二、查行政程序法第一百二十七條規定略以，授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤

條文	說明
	銷、廢止或條件成就而有溯及既往失效之情形時，受益人應返還因該處分所受領之給付；其行政處分經確認無效者，亦同。上開返還範圍準用民法有關不當得利之規定。又第二十五條薪資計算及第二十六條失蹤時之薪資支付等，均已明文規定計算方式及發給比例。參考上開行政程序法之規定及法律效果衡平性考量，爰規定溢發聘用人員薪資所支經費，審計機關應不准核銷，由各該機關予以追繳。 三、相關條文及立法體例： （一）公務人員俸給法 第十九條第一項　各機關不得另行自定俸給項目及數額支給，未經權責機關核准而自定項目及數額支給或不依規定項目及數額支給者，審計機關應不准核銷，並予追繳。 （二）聘用人員聘用條例 第八條　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。
第二十九條　各機關應辦理聘用人員聘用期間之年度工作考核，作爲得否續聘之準據。 機關得參酌前項考核情形，於聘用人員所聘之等別薪級範圍內，給予晉薪一級之獎勵。 年度工作考核應以平時考核爲依據，就工作績效、品德操守及其他與業	一、本條規定辦理聘用人員年度工作考核事項。 二、第一項規定聘用人員之年度工作考核作爲得否續聘之準據。現行各機關聘用、約僱人員，並無辦理年度工作考核之法令依據；惟實務上部分機關仍參照常務人員自行辦理考核，以觀察聘用、約僱人員約聘(僱)期間之工作績效，作爲是否續聘(僱)之準據，爰配合加以規範。又第二十二條規定應予解聘之條件，業將公務人員考列丁等及一次記二大過免職之條件納入，聘用人員如有上開情事，應隨時解聘。

條文	說明
務有關項目行之。 前項考核項目，由各主管機關或其授權之機關視業務特性及各等別職責程度訂定。	三、第二項規定機關得參酌年度工作考核情形，於聘用人員所聘之等別薪級內，決定是否給予晉薪一級。聘用人員之年度工作考核結果如僅作爲續聘與否之準據，對聘用人員優良表現尚缺乏正面鼓勵作用，爰除第一項規定年度工作考核結果作爲是否續聘之準據外，並於本項規定機關得審酌其年度工作考核情形及機關經費預算，於聘用人員所聘等別薪級內，決定是否給予續聘人員晉薪一級，以達激勵效果。 四、第三項規定聘用人員之年度工作考核應以平時考核爲依據。機關應就其工作績效、品德操守及其他與業務有關項目辦理年度工作考核，藉由平時觀察工作績效，使年度工作考核之結果較爲客觀公正。 五、第四項規定考核項目由各主管機關或其授權之機關視業務特性及各等別職責程度訂定。按年度工作考核作爲是否續聘之準據，涉及聘用人員身分關係變動之重要事項，爰工作績效、品德操守及其他與業務有關等考核項目，應由各主管機關或其授權之機關視業務特性及各等別職責程度訂定。 六、相關條文： 公務人員考績法 第五條　年終考績應以平時考核爲依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。 前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。
第三十條　各機關對於聘用人員之年度工作考核，應	一、本條規定辦理聘用人員年度工作考核之程序。 二、第一項規定聘用人員之年度工作考核，應

條文	說明
由主管人員評擬，遞送考績（核）委員會初核後，送由機關首長核定。但未設置考績(核)委員會時，得逕由其機關首長核定。 考績（核）委員會辦理前項之初核，必要時，機關首長得指定聘用人員代表列席。	先由主管人員評擬，遞送各機關考績(核)委員會初核後，送由機關首長核定。但未設置考績（核）委員會時，得逕由其機關首長核定。 三、第二項規定考績（核）委員會辦理第一項之初核，必要時，機關首長得指定聘用代表列席。按聘用人員年度工作考核，依第二十九條規定，除作爲聘用人員得否續聘準據外，機關尚得參酌考核情形，決定是否給予晉薪一級等權益，以聘用人員非屬公務人員考績法所稱受考人，不具機關考績委員會票選委員選舉及被選舉權；惟考量考績（核）委員會辦理初核，必要時，機關首長得指定聘用人員代表列席表達意見，有助於考績（核）委員會各委員瞭解聘用人員平時工作內容外，亦可提升聘用人員對機關事務之參與感。 四、相關立法體例： 公務人員考績法 第十四條第一項　各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。
第三十一條　聘用人員經年度工作考核結果，有下列情事之一並有確實證據者，應不予續聘：	一、本條規定聘用人員年度工作考核結果應不予續聘之情事。 二、聘用人員於聘用期間之工作績效、品德操守等表現不佳，經機關依規定程序辦理年

條文	說明
一、因故意犯罪受刑事確定判決。 二、處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或聘用人員聲譽。 三、違反紀律、言行不檢或誣陷侮辱同事，致損害機關或聘用人員聲譽。 四、故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。 五、因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。 六、負責業務，處置失當，造成人員傷亡、財物損失或負擔國家賠償責任。 七、故意洩漏公務機密，情節重大。 八、對他人爲性騷擾，情節重大。 九、曠職繼續達二日或累積達五日。	度工作考核後，應不予續聘，俾能落實考核之精神。爰參酌公務人員考績法施行細則第十三條有關一次記一大過之標準及一百零一年十月十八日考試院函送立法院審議之公務人員考績法修正草案第六條之二有關考績年度內應考列丙等之情形，明定聘用人員考核結果應不予續聘之情事，俾使各機關辦理考核時有所遵循。又未有本條例規定情形者，並非絕對應予續聘，其聘期屆滿是否續聘，仍應參酌年度工作考核結果辦理。 三、相關條文： （一）公務人員考績法施行細則 第十三條第一項第二款　二、有下列情形之一，一次記一大過： （一）處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或公務人員聲譽者。 （二）違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者。 （三）故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。 （四）因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。 （五）曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。 （二）公務人員考績法修正草案 第六條之二　受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙等；有第十一款情形，得考列丙等： 一、因故意犯罪受刑事確定判決或受

條文	說明
	懲戒處分者。 二、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記小過一次以上未達二大過者。 三、曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累計達五日以上未達十日者。 四、對他人爲性騷擾，情節重大，經查證屬實者。 五、挑撥離間或誣控濫告，有具體事證，經疏導無效者。 六、不聽指揮或破壞紀律，有具體事證，經疏導無效者。 七、稽延公務，造成人民權益損害，影響機關聲譽，經查證屬實者。 八、負責業務，處置失當，造成人員傷亡、財物損失或負擔國家賠償責任者。 九、故意洩漏公務機密，情節重大，經查證屬實者。 十、違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，情節重大，經查證屬實者。 十一、工作績效經機關各單位主管評擬考績後，提經考績委員會考核，爲機關全體受考人排序最末百分之一至百分之三；或爲主管機關依機關團體績效表現彈性調整之丙等人數比率範圍者。
第三十二條 聘用人員應依勞工保險條例參加勞工保險。	一、本條規定聘用人員應依勞工保險條例參加勞工保險。

條文	說明
	二、本項規定聘用人員應依勞工保險條例參加勞工保險。查八十四年六月九日修正發布之公務人員保險法施行細則第八條規定：「（第一項）依本法第二條及第六條之規定，凡法定機關編制內之有給公務人員及有給公職人員，應一律參加本保險爲被保險人。（第二項）所稱有給公務人員，包括法定編制內之聘雇人員在內。」揆其立法意旨，法定機關編制內依聘用人員聘用條例聘用之人員，係屬法定機關編制內之有給公務人員，符合上開規定之加保資格，理應參加公務人員保險（八十八年五月二十九日修正名稱爲公教人員保險）；惟聘用人員並無退職或退休法令，未能成就請領養老給付所定之依法退休（職）條件，致權利義務確有失衡之處。爲解決上開問題，銓敘部八十七年九月八日八七台特一字第一六五三二八七號函釋略以，自八十七年一月一日起，新進之聘用人員一律參加勞工保險；已參加公務人員保險者得依其意願選擇改投勞工保險或繼續投保公務人員保險。據此，目前各機關編制內聘用人員參加勞工保險，已行之有年，爰爲期上開實務作法與本條例相契合，乃予以明定聘用人員應依勞工保險條例等相關規定參加勞工保險。至於本條例施行前，聘用人員如已依聘用人員聘用條例第六條之一第二項規定，選擇繼續參加公教人員保險，以該項既已訂有「一經選定，不得變更」之規定，自無須在本條例內再訂定「得選擇繼續參加公教人員保險」之規定。 三、相關條文及立法體例 公教人員保險法

條文	說明
	第二條第一項　本保險之保險對象，包括下列人員： 一、法定機關（構）編制內之有給專任人員。但依其他法律規定不適用本法或不具公務員身分者，不得參加本保險。 二、公立學校編制內之有給專任教職員。 三、依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員。 四、其他經本保險主管機關認定之人員。
第三十三條　聘用人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，得依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第七條第二項及相關規定辦理。 各機關應依勞退條例第十四條第二項規定之退休金提繳上限，提繳聘用人員退休金。 聘用人員得依勞退條例第十四條第三項規定，自願提繳退休金。 原依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法（以下簡稱給與辦法）規定提存之儲金本息，於本條例修正施行後，應由各機關學校依給與辦法規定，結算發給。	一、本條規定聘用人員之退休及結算發給儲金本息事項。 二、第一項規定聘用人員退休相關事宜所適用之法律依據。爲加強照護聘用人員退休權益，並落實政府建構社會安全網絡之既定政策，銓敘部積極推動聘用人員適用勞工退休金條例，俾利是類人員未來工作年資得與勞工年資銜接，爰於一百零四年三月二十四日，赴勞動部洽談聘用人員退休權益，獲勞動部同意聘用人員之退休得適用勞工退休金條例及相關規定之共識。爰規定聘用人員之退休相關事宜，除本條例另有規定外，得依勞工退休金條例第七條第二項及相關規定辦理。至於聘用人員於適用勞工退休金條例後，其身分仍維持不變，並無改變爲勞工之疑慮，理由說明如下： （一）聘用人員具公務員身分：聘用人員係依公務人員任用法第三十六條制定之聘用人員聘用條例進用，以執行各機關專門性業務之人員，且公務員服務

條文	說明
未具我國國籍之聘用人員，除符合勞退條例第七條第一項第二款及第三款規定者外，不適用前四項規定。 聘用人員於聘用期間死亡者，發給殮葬補助費；其給與標準於本條例施行細則定之。	法、公務人員行政中立法及公務人員保障法，均將其納入規範，故其仍具公務員身分。 （二）聘用人員契約性質仍屬行政契約：聘用人員係各機關應業務需要，以契約定期聘用者。依法務部八十八年九月七日法八八律〇三四〇八三號函意旨，聘用人員基本上係爲行政機關執行各項職務，聘用人員與機關間所簽訂之契約，屬行政程序法第一百三十五條所稱之行政契約。次依法務部一百零三年十二月十七日法律字第一〇三〇三五一二〇六〇號函釋以，行政契約與私法契約之區別，應以「契約標的」判斷契約之公法或私法性質。若因給付內容屬於「中性」，無從據此判斷契約之屬性時，則應就契約整體目的及給付之目的爲斷。再依最高行政法院九十八年七月二十三日九八年度裁字第一八五二號裁定以，各契約之法律性質，究屬公法性質，抑或私法性質，應從客觀上契約之內容綜合予以判別，如契約係以公法上應予規範之事實爲標的，特別是契約中所設定之義務或權利具有公法上之性質，即可認定係公法契約。據此，聘用人員無論於適用勞工退休金條例前、後，其與各機關學校所訂契約，均屬行政契約，並未改變聘用人員仍係爲機關執行各項職務之定位。易言之，聘用人員與各機關間之關係仍屬行政契約關係。 （三）聘用人員不具勞動三權：聘用人員爲公

條文	說明
	務人員協會法準用對象，不適用工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，故不具有勞工之團結、協商及爭議等三權。 （四）綜上，聘用人員即便適用勞工退休金條例，仍受相關公務員法律之規範；其具公務員身分。易言之，是類人員於機關執行各項職務之定位，均維持不變，且不具有勞工應有之勞動三權，故其身分並無因此而改變成勞工之虞。 三、第二項規定各機關應爲聘用人員提繳退休金及其提繳率。審酌勞工退休金條例第十四條第二項僅規範雇主得於每月工資百分之六範圍內提繳退休金，是聘用人員如直接適用勞工退休金條例參加勞工退休金制度時，各機關學校可能有提繳率不一，甚至可能不爲聘用人員提繳退休金之情形，如此將有失政府推動聘用人員適用勞工退休金條例之美意。爰參採勞動部之建議，以及各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法，課予機關學校提繳儲金義務，從而明訂各機關學校應依勞工退休金條例第十四條第二項規定，於每月工資之退休金提繳上限，提繳退休金。該規定因有別於勞工退休金條例第十四條第二項雇主得自願提繳之規定而屬本條例之特殊規定，故前項所稱「除本條例另有規定外」，即係指本項規定。復考量勞工退休金提繳率規定，可能隨政經發展、勞工政策或客觀情事需要而作修正或調整，是爲避免本條例日後須配合勞工退休金條例之修正或調整所衍生修法之困擾，爰未重複明定提繳率。 四、考量第二項已規定各機關應提繳聘用人員

條文	說明
	退休金及提繳率，爰依勞動部建議於第三項規定聘用人員得依勞工退休金條例第十四條第三項規定，自願提繳退休金。 五、第四項規定於本條例修正施行後，原依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法提存之儲金本息，應結算發給本人。茲以聘用人員之退離制度於本條例修正施行後業已改變，原依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法提繳之儲金本息，應依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法規定之計算標準發還聘用人員。至於本條例修正施行前已離職或在職死亡未請領儲金本息者，亦應依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法規定發給儲金本息。 六、第五項規定未具我國國籍之聘用人員適用勞工退休金條例之範圍。依勞工退休金條例第七條第二項規定，未具我國國籍人員，除具有該條例第七條第一項第二款及第三款規定之情形者外，不得加入勞工退休金制度；至於該條例第七條第一項第二及第三款所定之除外情形則爲： （一）與在中華民國境內設有户籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民（勞工退休金條例第七條第一項第二款）。 （二）前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者（勞工退休金條例第七條第一項第三款）。 另洽據勞動部表示，勞工退休金條例第七條第二項係專爲不適用勞動基準法規定且

條文	說明
	無任何退休制度之人員而訂定，是該條例第七條第二項所稱「前項第二款及第三款規定之人員具下列身分之一」並非以「適用勞動基準法」爲要件（否則即應回歸勞工退休金條例第七條第一項規定辦理），從而未具我國國籍之聘用人員（非屬適用勞動基準法適用對象）具勞工退休金條例第七條第一項第二款或第三款情形者，各機關學校自應爲其提繳退休金，是類人員亦得自願提繳退休金，爰參照勞工退休金條例第七條第二項文字訂定本項規定。另考量勞工退休金條例雖已將適用對象擴及未具我國國籍者，惟僅以符合該條例第七條第一項第二款、第三款規定者爲限，乃規定是類人員不適用勞工退休金條例相關規定，惟仍得適用原各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法提繳離職儲金，俾使其退離給與有基本保障。 七、第六項規定聘用人員於聘用期間死亡者，發給殮葬補助費。依聘用人員聘用條例第六條規定，聘用人員非屬公務人員撫卹法之適用對象，是其於聘用期間死亡者，遺族尚不得依公務人員撫卹法規定給與殮喪補助費，惟得酌給撫慰金。次依銓敘部六十二年六月二十五日（六二）臺爲特一字第二〇九〇七號函釋規定（聘用人員在約聘期間死亡，如無親屬在臺，准在應領之撫慰金項下，由服務機關首長具領，負責辦理殮葬）之意旨來看，該撫慰金實具有殮葬補助費之性質。故即便於八十四年七月一日聘用人員離職儲金制度建立後，仍照發給撫慰金。惟以「撫慰金」之用語易生誤解，爰參採公務人員撫卹法等相關

條文	說明
	規定，明定聘用人員於聘用期間死亡者，發給殮喪補助費；其給與標準於本條例施行細則定之。 八、相關條文及立法體例 （一）聘用人員聘用條例 第六條　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。 （二）勞工退休金條例 第七條第一項　本條例之適用對象爲適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之： 一、本國籍勞工。 二、與在中華民國境內設有户籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。 前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。 第七條第二項　本國籍人員、前項第二款及第三款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金： 一、實際從事勞動之雇主。 二、自營作業者。 三、受委任工作者。 四、不適用勞動基準法之勞工。 第十四條第二項　雇主得爲第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。

條文	說明
	第十四條第三項　勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。 第十四條第四項　前項規定，於依第七條第二項規定自願提繳退休金者，準用之。 （三）各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法 第三條第一項　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爲自提儲金；另百分之五十由聘僱機關學校提撥作爲公提儲金。 （四）公務人員撫卹法 第十四條　公務人員死亡者，應由各級政府編列預算給與殮葬補助費；其給與標準，由考試院會同行政院定之。 （五）公務人員退休撫卹法草案 第七十三條第一項　適用單層給與人員死亡時，由各級政府編列預算給與殮葬補助費；公務人員於休職、停職或留職停薪期間死亡者，亦同。其給與標準於本法施行細則定之。 （六）工友管理要點 第三十一點第一項　工友死亡，除發給遺屬撫卹金外，並發給殮葬補助費。因遭遇職業災害或罹患職業病而死亡者，除依勞動基準法發給喪葬費外，並得依本點規定發給殮葬補助費。

條文	說明
第三十四條　聘用人員請假規則，由銓敘部會同行政院人事行政總處定之。	一、本條爲聘用人員請假規則之法源。 二、查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對於現行各機關約聘僱人員之給假並無詳細規定，行政院及所屬各機關部分，則由行政院依據公務員服務法第十二條第二項之規定另訂行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法予以規範。又約僱人員相關法規原係由行政院主管，且現行行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法係由行政院人事行政總處主政。爲使各機關聘用人員之給假條件、假別、日數及其他事項有所遵循，爰規定由銓敘部會同行政院人事行政總處另定聘用人員請假規則。 三、相關條文： 公務員服務法 第十二條第二項　公務員請假規則，以命令定之。
第三十五條　各機關於公務人員留職停薪期間、公務人員職務被代理期間或依第十九條聘用人員留職停薪期間未逾六個月者，所遺業務得依本條例進用聘用人員，不受第四條員額比率及第十六條公開甄選之限制；逾六個月者，所遺業務得依本條例進用聘用人員，不受第四條員額比率之限制。	一、本條規定聘用人員得不受員額比率及公開甄選限制之情事。 二、爲因應各機關臨時性、短期性之業務用人需要，俾能儘速進用人員辦理相關業務，爰規定各機關依公務人員留職停薪辦法第八條規定公務人員留職停薪期間、各機關職務代理應行注意事項第五點規定公務人員職務被代理期間或依第十九條規定聘用人員留職停薪期間未逾六個月者，所遺業務得依本條例進用聘用人員，不受第四條員額比率及第十六條公開甄選之限制；逾六個月者，所遺業務得依本條例進用聘用人員，不受第四條員額比率之限制，但仍須依第十六條規定辦理公開甄選。

條文	說明
第三十六條　本條例施行前各機關原聘僱人員，自本條例施行之日起，原聘（僱）用計畫或業務尚未完成者，得繼續聘用至計畫或業務完成時爲止，不受第十六條公開甄選及第二十五條最低薪點起支之限制。	一、本條規定原依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法聘用、約僱人員，於本條例施行之日起，計畫或業務尚未完成者，得繼續聘用至計畫或業務完成時爲止，不受公開甄選及最低薪點起支限制之規定。 二、本條例施行後，原聘僱人員本應改依本條例之規定辦理；惟上開原聘僱人員在本條例施行時，原聘（僱）用計畫或業務尚未完成者，得由原聘（僱）用機關審酌其工作表現決定是否繼續聘用。如繼續聘用者，本應依第十六條規定經公開甄選，並依第二十五條規定起薪；惟審酌是類人員係在原聘（僱）用計畫或業務尚未完成期間繼續聘用人員，本得依原規定由機關決定予以續聘，爰規定是類人員續聘免經公開甄選，且不受第二十五條自最低薪點起薪之規定限制。至各類非預算員額進用之原聘僱人員，以其經費種類及範圍難以明確界定，且非本條例適用之對象，本條例施行前各機關已進用者，無本條規定之適用，各機關得依權責比照本條例管理。
第三十七條　本條例施行細則，由考試院定之。	一、本條規定本條例施行細則由考試院定之。 二、相關立法體例： 公務人員任用法 第三十九條　本法施行細則，由考試院定之。
第三十八條　本條例施行日期，由考試院以命令定之。	一、本條規定本條例施行日期授權由考試院以命令定之。 二、本條例係屬重大人事改革，如經完成立法程序，仍須配合相關條文據以研訂配套措

條文	說明
	施後始能實施，爰規定本條例施行日期，由考試院另以命令定之。 三、相關立法體例： 公務人員任用法 第四十條　本法施行日期，由考試院以命令定之。