

檔 號：
保存年限：

行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓
傳真：02-23975565
承辦人：黃雯焄
電話：02-23979298#313
E-Mail：tina350@dgpa.gov.tw

受文者：新北市政府

發文日期：中華民國101年9月14日
發文字號：總處組字第1010050707號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：為利貴機關便於查閱常用聘僱法規及釋例，蒐錄「常用聘
僱法規釋例彙編」並建置於本總處全球資訊網之「組編人
力處」項下「員額管理」內，請查照轉知所屬參考運用。

正本：行政院各部會行總處署（不含行政院人事行政總處）、直轄市政府、各縣市政府
、直轄市議會、各縣市議會

副本：行政院人事行政總處人事室

2012-09-14
17:50:58
電
文
章



1010050707

常用聘僱法規釋例彙編

例 言

鑒於目前聘僱人員管理相關法令、解釋、函示等散見於本總處「全球資訊網」、考試院「全國人事法規釋例資料庫檢索系統」、「法源法律網」及原行政院人事行政局編印「人事行政法令彙編」，且多係依函釋發布日期之順序編撰，於實務查閱上較為費時繁瑣。茲為使機關同仁能對於相關函釋及作業程序有整體性之瞭解，縮短查閱資料時間，以提升聘僱案件處理的品質，爰將常用聘僱相關法令及函釋予以蒐錄，並彙整成「常用法規」、「重要釋例」、「常見問答集」及「常見錯誤案例」等四大類，上開內容業建置於本總處「全球資訊網」（網址：<http://www.dgpa.gov.tw/>，「組編人力處」項下「員額管理」），歡迎自行查閱、下載及運用。

本彙編資料雖力求無誤，疏漏諒難避免，尚祈各界先進，不吝指正。

行政院人事行政總處謹誌

民國 101 年 9 月

目 錄

壹、常用法規.....	9
一、 中央政府機關總員額法	9
二、 中央政府機關員額管理辦法	12
三、 聘用人員聘用條例	17
四、 聘用人員聘用條例施行細則	18
五、 行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項	19
六、 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法	26
七、 行政院及所屬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
公務人員任用法第 36 條	35
公務人員行政中立法第 17 條	35
公務人員協會法第 51 條	35
公務人員保障法第 102 條	35
原住民族工作權保障法第 4 條. 第 5 條	35
國籍法第 20 條	36
國籍法施行細則第 18 條	37
醫事人員人事條例第 8 條. 第 9 條	37
駐外外交領事人員任用條例第 10 條	37
性別工作平等法第 3. 16. 21. 22 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
公務人員訓練進修法施行細則第 26 條	40
公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法第 2 條. 第 10 條	40
公務人員考試錄取人員訓練辦法第 24 條	40
公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第 3 條. 第 7 條	40
行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法第 3 條. 第 6 條	41
司法院及所屬機關員額管理辦法第 2. 9. 10. 16 條	42
各機關加班費支給要點第 2 點	43

貳、重要釋例	44
一、 進用及其作業程序	44
釋 1、聘僱制度改進檢討報告	44
釋 2、各機關應於聘用人員到職後 1 個月內列冊送銓敍部登記備查，倘有遺漏未送，先由各權責機關查明原因及責任後，再行送該部核辦。	45
釋 3、各機關送銓敍部辦理聘用人員登記備查作業有關注意事項	45
釋 4、各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）報核作業之注意事項	46
釋 5、各機關及事業機構對外甄選（招考）聘僱人員或從業員工，須登錄原人事局（現為人事總處）網站之規定。	46
釋 6、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	47
釋 7、聘僱人員迴避聘（僱）用規定之處理方式	48
釋 8、聘僱案件作業簡化措施	48
二、 報酬及其作業程序	53
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	53
釋 2、聘僱人員之加班費支給標準	54
釋 3、聘僱人員不宜比照公務人員支領未休假加班費	54
三、 給假	55
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	55
釋 2、聘僱人員慰勞假（14 日以內）補助費之發給	55
四、 離職	56
釋 1、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	56
釋 2、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	56
釋 3、關於聘用人員年資併計公務人員退休、資遣及政務退離年資，及公務人員資遣、政務官辦理退職年資併計規定	56
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	57
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	58
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	58
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	59
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	59
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	59
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	60
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.	60
釋 12、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	60
釋 13、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	61
釋 14、聘僱人員於聘僱期間自殺死亡給與相關事宜.....	62
五、 其他	62
釋 1、依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，不適用勞動基準法	62
釋 2、約僱人員甄審過程應公開透明.....	63
參、常見問答集	63
一、 進用	63
Q1、有無年齡限制？	63
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？	63
Q3、約僱人員擔任工作內容可否行使公權力？	64
Q4、各機關長官聘僱人員是否受迴避任用限制？	64
Q5、約僱或聘用可否逕相互改任？	64
Q6、進用約僱人員是否須辦理公開甄審？	65
Q7、聘僱員額管理原則	65
Q8、聘僱人員有無擔任職務之限制？	66
Q9、外籍人士可否擔任聘僱人員？	66

二、	報酬	66
	Q1、可否比照公務人員俸給法晉級？	66
	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？	67
	Q3、聘僱人員具備之資格條件，如較聘（僱）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？	67
	Q4、擔任聘僱人員前之相關工作經驗年資得否提敘？	67
	Q5、是否均應自所聘職務等級最低薪點支薪？	68
三、	職務代理	68
	Q1、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	68
	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？	68
	Q3、各機關聘僱人員擔任職務代理工作，應否經公開甄選？	68
	Q4、聘僱人員請娩假期間，得否僱用職務代理人？	69
	Q5、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？	69
四、	留職停薪	69
	Q1、聘僱人員得否申請留職停薪？	69
	Q2、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？	69
	Q3、留職停薪人員再度申請分娩假，得否續聘原約聘職務代理人？另新聘人員是否採公開甄選？	70
五、	給假	70
	Q1、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	70
	Q2、給假種類？請生理假，需否提出醫師診斷證明？	70
	Q3、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？	71
六、	離職	71
	Q1、可否發給資遣費？	71
	Q2、聘用人員離職年資如何採計？	71
	Q3、聘僱人員於離職後始經舉發任職期間有違反契約所定義務之情事，得否僅發給自提離職儲金？	71

七、 其他	72
Q1、以契約定期聘僱人員，得否辦理年終考核？	72
Q2、聘僱人員是否適用公務員服務法規定兼職、兼課？	72
Q3、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？	72
Q4、權益爭議救濟途徑？	72
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？	73
Q6、聘僱人員得否報支差旅費及適用國民旅遊卡？	73
肆、常見錯誤案例	74

壹、常用法規

一、中央政府機關總員額法

1. 中華民國九十九年二月三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
2. 中華民國九十九年三月十八日行政院院授人力字第 09900613781 號令、考試院考臺組貳一字第 09900018551 號令會同發布定自九十九年四月一日施行

第 1 條 為管理中央政府機關員額，增進員額調配彈性，提升用人效能，特制定本法。

第 2 條 本法適用於一級機關及所屬各級機關（以下簡稱機關）。

前項所稱一級機關如下：

- 一、行政院。
- 二、立法院。
- 三、司法院。
- 四、考試院。
- 五、監察院。

一級機關所屬之各級機關，依其層級，稱為二級機關、三級機關、四級機關。

本法於總統府及國家安全會議準用之。

第 3 條 本法所稱員額，分為下列五類：

- 一、第一類：機關為執行業務所置政務人員，定有職稱、官等職等之文職人員，醫事人員及聘任人員。但不包括第三類至第五類員額及公立學校教職員。
- 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（合法警）、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（合法警）、聘僱人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）。
- 五、第五類：警察、消防及海岸巡防機關職（警）員。

前項員額，不包括軍職人員。

第 4 條 機關員額總數最高限為十七萬三千人。

第一類人員員額最高為八萬六千七百人，第二類人員員額最高為四萬一千二百人，第三類人員員額最高為一萬三千九百人，第四類人員員額最高為六千九百人，第五類人員員額最高為二萬四千三百人。

本法施行後，行政院人事主管機關或單位每四年應檢討分析中央政府總員

額狀況，釐定合理精簡員額數，於總預算案中向立法院提出報告。
本法施行後，因組織改制或地方政府業務移撥中央，中央機關所增加原非適用本法之員額，不受本法規定員額高限限制。
因應國家政治經濟環境變遷，或處理突發、特殊或新興之重大事務，行政院於徵詢一級機關後，得在第一項員額總數最高限之下彈性調整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。
機關改制為法人型態或民營化時，現職人員應隨同業務移轉，原機關公務人員不願隨同移轉者，由主管機關協助安置或於機關改制之日，依相關規定辦理退休、資遣。
前二項應隨同業務移撥、移轉之人員，應依公務人員任用法、公務人員保障法及相關法規等處理現職人員之權益問題。
依第一項及第二項規定應精簡之員額，得由一級機關於精簡員額最高百分之二十範圍內，配合次年度預算審查核定分配予該管二級機關運用。

第 8 條 各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相關法令對於不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施。
機關新增業務時，應先就所掌理業務實際需要及消長情形，調整現有人力

之配置；有下列情形之一者，其員額應予裁減或移撥其他機關：

- 一、機關或內部單位裁撤或簡併。
- 二、業務及功能萎縮。
- 三、現有業務由民間或地方辦理較有效率或便利。
- 四、完成國家重大建設、專案業務或計畫等階段性任務。
- 五、實施組織及員額評鑑所為裁減或調整移撥員額之決議。
- 六、實施分層負責、逐級授權，或推動業務資訊化、委任、委託、外包及運用社會資源節餘之人力。
- 七、其他因政策或業務需要須為裁減或調整移撥之情事。

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

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

移撥人員，應由受撥機關或有關主管機關實施專長轉換訓練。

裁減人員，必要時得由有關主管機關提供轉業訓練。

第 9 條 行政院應指定專責機關或單位，掌理各機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項；其員額管理、第二條第四項準用機關準用本法之範圍及其他相關事項之辦法，由行政院定之。

司法院及所屬機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項，由司法院參照前項規定辦理，並函知行政院指定之專責機關或單位。

第 10 條 為增進人力精簡之效果，行政院得不定期採取具有時限性之人員優惠離職措施，並應以自願申請方式進行；其辦法，由行政院定之。

第 11 條 本法施行日期，由行政院會同考試院定之。

二、中央政府機關員額管理辦法

1. 中華民國九十九年三月三十日行政院院授人力字第 09900615641 號令訂定發布全文 26 條；並自九十九年四月一日施行
2. 中華民國一百零一年二月三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，自一百零一年二月六日起改由「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，自一百零一年二月六日起改由「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為行政院人事行政局。
- 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為基準，考量下列各款因素，由行政院徵詢一級機關後定之：
- 一、行政院核定年度歲出概算額度內辦理各項施政計畫之優先緩急，與機關新增業務時，就所掌理業務消長情形及實際需要，調整現有人力配置情形。
 - 二、依本法第七條第一項及第二項、第八條第二項規定，預算員額應予以精簡或裁減情形。
 - 三、各機關經列管出缺不補預算員額之缺額情形。
 - 四、員額評鑑結論之執行情形。
 - 五、前一年度預算員額調整情形。
 - 六、其他有關人力進用時程、須具備專長條件、原已配置預算員額進用及運用等涉及預算員額配置之情形。
- 各一級機關應於前項獲配年度預算員額總數內，依機關層級及人力類型，辦理所屬各級機關年度預算員額分配作業，並應於前項年度預算員額總數

確定後一個月內，將分配結果函送行政院人事行政局彙整，並由該局彙送行政院主計處編入年度總預算案。

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

- 一、職掌業務或管轄事務屬性相同或相近。
- 二、管轄事務不同，而轄區相同，且人力性質可相互調任運用。
- 三、業務具有高度協調聯繫關係，或基於業務共同目的之達成，在業務上得分工辦理。

四、配合政策或組織調整需要，跨機關統籌運用人力較具效益。

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

第 9 條 各機關有下列各款情形之一者，不得增加年度預算員額：

- 一、非屬因應新設機關、執行各一級機關核定新增重大專案計畫或業務之人力需求。
- 二、所需預算員額，經檢討該機關現有業務優先緩急調整、資訊化、行政程序簡化、去任務化、地方化、法人化或委外化等方式，可由原配置人力調整運用。
- 三、具延續性中長程業務之人力需求，可循環運用前一階段已配置之人力。
- 四、各機關職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員預算員額缺額總數逾其預算員額總數百分之五。但一級單位主管以上人員、機要人員、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為出缺不補。

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

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

- 一、先充實業務單位所需人力，再妥適配置輔助單位人力。
- 二、輔助單位所需人力，應於組織法令規定編制範圍內，依業務繁簡、機關層級及規模等因素核實配置。
- 三、各機關應適時檢討輔助單位人力配置及運用情形；經檢討有節餘人力者，應配合減列預算員額、列管為出缺不補或調整為業務單位人力。

第 12 條 二級以下機關於年度中須調整預算員額配置時，除因機關改隸、整併或調整之預算員額者外，由該二級機關就所掌理業務消長情形及實際需要，於

原配置各該人力類型預算員額額度內核定之。

一級機關於年度中須調整預算員額配置時，由該管一級機關於原配置各該人力類型預算員額總數核定之。

各機關因改隸、整併或調整之預算員額，應報請該管一級機關核定。

各機關依前三項規定調整之預算員額，核定機關應於核定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為基礎，扣除因業務萎縮及辦理優惠退離應精簡之預算員額數，隨同業務移撥。

(二) 原機關輔助單位人員，應參照業務單位移撥人數，按其比例隨同移撥。

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

第 14 條 各機關因機關裁撤（併）、組織變更或業務緊縮，而須精簡人員時，依行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法（以下簡稱優退辦法）辦理優惠退離措施，其每次精簡預算員額不得低於現有員額百分之四或一百人。機關首長、副首長、幕僚長或一級單位正、副主管不適用優退辦法。但常務之首長因機關裁撤（併）或常務之副首長、幕僚長或一級單位正、副主管因機關裁撤（併）或職務裁併者，不在此限；其精簡之職缺均予註銷，不得再行遞補或代理，並相對減列該機關預算員額。

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

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

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

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

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

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

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

- 一、一級機關：本機關代表、相關機關代表及遴聘學者專家。
- 二、二級機關：上級機關代表、本機關代表、相關機關代表及遴聘學者專家。

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

第一項學者專家人數，以不少於三分之一為原則。

第 17 條 評鑑機關應於辦理評鑑前，訂定評鑑計畫，並送受評機關。

前項評鑑計畫內容，應載明下列事項：

- 一、評鑑目的。
- 二、評鑑重點。
- 三、評鑑成員。
- 四、評鑑期程。
- 五、評鑑方式。
- 六、評鑑程序。
- 七、其他有關事項。

前項評鑑重點，應包括組織、業務、人力、財務、工作方法與流程及其他等項目。

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

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

前項二級機關所作評鑑結論，並應送一級機關備查。

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

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

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

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

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

前項編制表之訂定、修正或廢止，經發布後，應由各該一級機關送考試院核備。

第 22 條 各機關編制員額應依下列原則核實訂定：

- 一、編制員額總數，應以該機關配置職員、警察及法警之預算員額數為基礎，考量機關業務消長趨勢，核實訂定。
- 二、機關各職務之職稱、官職等及員額，應依職責程度、業務性質及機關層次等因素，於編制員額總數範圍內，依機關所適用之職務列等表、各機關職稱及官等職等員額配置準則等相關規定，核實訂定。
- 三、機關首長、副首長、政務職務及幕僚長等職稱、官職等或員額，應依該機關組織法規規定訂定。

- 第 23 條 各機關聘用人員及約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：
- 一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性及臨時性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。
 - 二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。
 - 三、不得以續聘僱為考量，延長計畫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為出缺不補。

- 第 25 條 各機關工友、技工及駕駛之員額管理原則如下：
- 一、各機關非超額工友、技工及駕駛缺額之進用，應由本機關工友、技工及駕駛轉化或其他機關工友、技工及駕駛移撥，不得以借調、支援或新僱方式辦理。其經行政院核定為超額工友、技工及駕駛之預算員額，應列管為出缺不補，並配合年度預算編列核實減列。
 - 二、各機關應將其事務性工作積極採取廣泛使用現代化事務機具、推動業務資訊化、簡化流程、擴大外包、運用志工、替代役等人力，及全面推行職員自我服務等替代措施辦理，並鼓勵現有工友、技工及駕駛提早退離及有效運用其人力。

- 第 26 條 本辦法自中華民國九十九年四月一日施行。

三、聘用人員聘用條例

1. 中華民國五十八年四月二十八日總統令制定公布全文 10 條
2. 中華民國六十年四月二十日總統令修正公布第 8 條條文
3. 中華民國六十一年二月三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。

四、聘用人員聘用條例施行細則

1. 中華民國五十八年八月十二日考試院(58)考台秘一字第 1694 號令訂定發布全文 9 條
2. 中華民國六十年十二月二十二日考試院(60)考台秘一字第 2641 號令修正發布第 8 條條文
3. 中華民國七十一年七月十五日考試院(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
4. 中華民國九十六年六月二十三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為限。
- 第 3 條 本條例第三條所稱專業或技術人員，指所具專門知能堪任前條各項工作者而言。其約聘應經主管機關核准。所稱列冊送銓敘部，應將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬；連同履歷表，分別造填二份，於到職後一個月內，送銓敘部登記備查。
前項主管機關為：
一、總統府。
二、國家安全會議。
三、行政院。
四、立法院。
五、司法院。
六、考試院。
七、監察院。
- 第 4 條 聘用人員約聘期間，得以業務預定完成期限為準；其依本條例第五條之規定續聘者，應經主管機關核准，並通知銓敘部。
- 第 5 條 本條例第四條所稱聘用契約，應由聘用機關以副本送存主管機關。
- 第 6 條 本條例第六條所稱酌給撫慰金，以聘用人員每月平均約聘報酬為準。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。

五、行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項

1. 中華民國 59 年 10 月 24 日行政院臺五十九人政貳字 14094 號令訂頒布
2. 中華民國 61 年 11 月 18 日行政院臺六十一院人政貳字 40549 號令修正
3. 中華民國 68 年 11 月 21 日行政院臺六十八院人政貳字 26318 號函修正
4. 中華民國 72 年 3 月 23 日行政院臺七十二院人政貳字 5754 號函修正
5. 中華民國 97 年 1 月 21 日行政院院授人力字第 0970000936 號函修正附表一

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

附表(一)

(全銜) 聘用人員聘用計畫書 (名冊)

區分	(1) 職稱	(2) 人數 (姓名)	(3) 出生 年月日	(4) 擔任工作內容	(5) 資格條件(學 經歷,專長)	(6) 聘用期限 (起止時間)	(7) 月酬標準		(8) 年需經費	(9) 經費來源及科目	(10) 備註
							薪點	折合金額			
專											
業											
人											
員											
技											
術											
人											
員											
合											
計											

填表日期: 年 月 日

中華民國 年度

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

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

※應注意釋例:

- 貳、一、釋3、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--機關來函或聘用計畫書(名冊)於「備註欄」應註明事項。
- 貳、一、釋4、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--職稱不得適用各該機關組織法規所訂各項職稱, 至月酬折合金額, 經依所敘薪點及折合率計算後, 如未達整數者, 一律將小數位數捨去。

附表(二)

聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表

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

十一等	一至六階	五三八至六四八	在行政指示下，運用較為廣泛之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面稍艱鉅之創造性、發明性計劃、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有博士學位，並具有與擬任工作相當之研究工作二年以上著有成就或其有與擬任工作有關之重要工作經驗四年以上者。	六四八	
				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。	六二六	
				3. 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。	六〇四	
					五八二	
					五六〇	
					五三八	
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	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	五八二	

			或各專業方面 綜合性最繁重 事項之計劃、設 計、研究業務。	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。	五六〇 五三八 五一六 四九四 四七二	
九等	一至 七階	四二四至 五二〇	在重點監督 下，運用極為專 精之學識獨立 判斷，辦理技術 或各專業方面 綜合性甚繁重 事項之計畫、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 驗四年以上者。 3. 國內外大學	五二〇 五〇四 四八八 四七二 四五六	

				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。	四四〇	
				4. 具有與擬任工作性質程度相當之研究及工作經驗者。	四二四	
八等	一至七階	三七六至四七二	在重點或一般監督下，運用頗為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面繁重事項之計劃、設計、研究業務。	1. 國內外研究院所畢業得有碩士學位，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作一年以上著有成績或具有與擬任工作有關之重要工作經驗二年以上者。	四七二	
					四五六	
					四四〇	
					四二四	
				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。	四〇八	
				3. 具有與擬任工作性質程度相當之訓練或工作經驗者。	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，運用頗為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面稍繁重事項之計劃、設計、研究業務。	<ol style="list-style-type: none"> 國內外研究所畢業得有碩士學位者。 國內外大學畢業，並具有與擬任工作相當之專業訓練或研究工作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。 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，運用較為專精之學識獨立判斷，辦理技術或各專業方面最複雜事項之計畫、設計、研究業務。	<ol style="list-style-type: none"> 國內外大學畢業者。 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	

六、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法

1. 中華民國六十一年十二月二十七日行政院(61)台院人政貳字第 45123 號令訂定發布
2. 中華民國六十八年十一月二十八日行政院(68)台人政貳字第 26142 號函修正發布第 9、10 條條文
3. 中華民國七十一年一月六日行政院(71)台人政貳字第 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為限,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為限,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,不得僱用為約僱人員。
- 第 5 條 約僱人員之僱用期間,以一年為限,但業務完成之期限在一年以內者,應按實際所需時間僱用之。其完成期限需要超過一年時,得依原業務計畫預定完成之時間,繼續每年約僱一次,至計畫完成時為止;其約僱期限超過五年者,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,以採公開甄審為原則,必要時得委託就業輔導機構代為甄審。
- 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）為適應業務需要僱用 君（下稱

乙方）為甲方約僱人員，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、釋 4、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、釋 7、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。

約僱人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表

等 一	等 二	等 三	等 四	等 五	分類職位 公務人員	
					職 責 程 度	約 僱 人 員
在直接監督下，運用初步學識或粗淺之初步專業學識，辦理臨時性或簡易工作。	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或簡易工作之例行工作或初級技術工作。	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或初級技術工作。	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。	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。	各專業方面甚複雜之工作。	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. 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。	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。	高級中等學校畢業者。	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。	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。	所 具 知 能 條 件	所 具 知 能 條 件
一六〇	一九〇	二二〇	二五〇	二八〇	報 酬 薪 點	報 酬 薪 點
						附 註
						1. 約僱人員應具有本表所列相當職等之專門知識條件之一。 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。

七、行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法

1. 中華民國九十年七月三十一日行政院(90)台人政考字第 200496 號令訂定發布全文 8 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十一年三月七日行政院(91)院授人考字第 0910200244 號令修正發布第 3、8 條條文
3. 中華民國九十七年三月十二日行政院院授人考字第 0970060937 號令修正發布第 3、4、8 條條文；並自九十七年一月一日施行

- 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 行政院及所屬各機關（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，其請假日數併入病假計算。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，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。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應於結婚之日起一個月內請畢。
 - 四、因懷孕者，於分娩前，給產前假六日，得分次申請，不得保留至分娩後；分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。娩假或流產假應一次請畢。
 - 五、因配偶分娩者，給陪產假三日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後三日內請畢，例假日順延之。
 - 六、因父母、配偶死亡者，給喪假十日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假七日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假三日。除繼父母、配偶之繼父母，以聘僱人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請，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，視為放棄。
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。

八、各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法

1. 中華民國八十四年二月十日考試院、行政院令會銜訂定發布全文 11 條

2. 中華民國九十二年二月十九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；並自九十二年一月一日施行

3. 中華民國九十四年六月二十八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；並自九十四年七月一日起施行

- 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為自提儲金；另百分之五十由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。
聘僱人員之月支報酬，其薪點折合率較行政院所定聘僱人員薪點折合率通案最高標準為高者，應以通案最高薪點折合率標準所計算之月支報酬為準；其未達通案最高標準者，以實際月支報酬為準。
- 第 4 條 聘僱人員公、自提儲金，應由各機關學校自行在銀行或郵局開立專戶儲存孳息，並按人分戶列帳管理。
前項各機關學校對於公、自提儲金之管理，應盡善良管理人之注意義務。
- 第 5 條 聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息。
前項死亡人員公、自提儲金本息，其遺族領受順序依民法繼承編之規定辦理。
- 第 6 條 聘僱人員因違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱，或未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職者，僅發給自提儲金之本息。
- 第 7 條 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。

九、其他涉及聘僱規定之部分法規條文

公務人員任用法第 36 條

第 36 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。

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為公立學校未具任用資格之留用職員。
- 三、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構研究人員。
- 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、公營事業機構人員。
- 七、經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。
- 八、行政法人有給專任人員。
- 九、代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。

公務人員協會法第 51 條

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、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- 三、公營事業依法任用之人員。
- 四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。
- 五、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。

原住民族工作權保障法第 4 條. 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為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

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

- 一、約僱人員。
 - 二、駐衛警察。
 - 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
 - 四、收費管理員。
 - 五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。
- 前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。
- 原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。
- 本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

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為限。

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

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

國籍法施行細則第 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。

醫事人員人事條例第 8 條. 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為止。

駐外外交領事人員任用條例第 10 條

第 10 條 駐外使領館或其他駐外外交機構之聘用人員，應以具有專門性或技術性之職務為限，並依聘用人員聘用條例規定辦理。

性別工作平等法第 3. 16. 21. 22 條

第 3 條 本法用辭定義如下：

- 一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：謂僱用受僱者之人、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。
- 四、薪資：謂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。

- 第 16 條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
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為請求時，雇主不得拒絕。
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 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為非主管職務。
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，以下列情形為限：

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

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

- (一) 現職人員代理：
 1. 配合機關精簡、整併、改隸、改制、裁撤或與出缺職務有關之修編，經權責主管機關核定並確定生效日期者。
 2. 機關基於精簡用人需要或特殊需要，機關首長、副首長及一級單位主管職務出缺，由同職務列等或較高職務列等人員代理者。
 3. 邊遠地區難以羅致人員者。
 4. 駐外館處之首長職務出缺，因業務需要延長代理者。

(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者。
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者。

前項但書第一款第一目、第三目及第二款之延長代理，應報經分發機關同意。

五、各機關薦任以下非主管職務，有第二點第一項第一款情形，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同意，得依下列各款規定辦理：

- (一) 各機關委任非主管職務，經列管為考試分發職缺，在未分配考試錄取人員遞補前，得約僱人員辦理該職缺之業務。
- (二) 各機關職務列等上限為薦任第八職等以下之薦任非主管職務，經列管為考試分發職缺，在未分配考試錄取人員遞補前，得約聘人員辦理該職缺之業務。但委任跨列薦任官等之職缺，僅得約僱人員辦理該職缺之業務。

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，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。

各級公立學校、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，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。

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同意之文號，分別函送分發機關、銓敘機關、主計機關及審計機關查考。不符規定者，主計及審計機關應不予核銷，並予追繳。

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。

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。

公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法第 2 條. 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。

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。

公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第 3 條. 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。

前項第三款人員，不包括公立學校教師。

第 7 條 各機關依公務人員任用法律任用、派用、聘任、聘用及依原雇員管理規則僱用之現職人員，品行優良且上年內在本機關有下列各款事蹟之一者，得被選拔為模範公務人員：

一、忠於職守，積極工作，成績顯著者。

二、遵守紀律，廉潔奉公，足為模範者。

三、行為及工作上有優良表現，服務態度優良者。

四、對經辦業務，能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效者。

五、對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務者。

六、辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好，有具體事蹟者。

七、其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率者。

公立學校校長暨教師以外之教育人員及公營事業人員得準用前項規定。

行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法第 3 條. 第 6 條

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

一、依相關法律任用、派用或聘任之人員。

二、適用現職雇員管理要點之雇員。

三、依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之聘用及約僱人員（以下簡稱聘僱人員）。但職務代理性質之聘僱人員不適用。

四、依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法設置之駐衛警察（以下簡稱駐衛警察）。

五、依廢止前之事務管理規則及工友管理要點進用之工友、技工及駕駛（以下簡稱工友）。

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

第 6 條 聘僱人員依各機關學校聘僱人員離職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。

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、約僱人員為本院人事處；駐衛警察、工友、技工、駕駛為本院秘書處。
- 第 9 條 各機關因業務移撥其他機關，其預算員額之調整原則如下：
- 一、職員、法警、聘用人員及約僱人員：
- （一）以原機關業務移撥時預算員額為基礎，扣除因業務萎縮及辦理優惠退離應精簡之預算員額數，隨同業務移撥。
- （二）原機關輔助單位人員，應參照業務單位移撥人數，按其比例隨同移撥。
- 二、駐衛警察、工友、技工及駕駛：以業務移撥時在職人數為基礎，依職員、法警、聘用人員及約僱人員移撥人數，按其比例辦理移撥。
- 第 10 條 各機關因機關裁撤（併）、組織變更或業務緊縮，而須精簡人員時，準用行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法辦理優惠退離措施。
- 機關首長、副首長、幕僚長或一級單位正、副主管因機關裁撤（併）或職務裁併者，辦理優惠退離，其精簡之職缺均予註銷，不得再行遞補或代理，並相對減列該機關預算員額。
- 前項以外人員辦理優惠退離所遺職缺，該機關預算員額應相對減列，除工友、技工、駕駛、駐衛警察、聘用人員及約僱人員外，各機關並得於各該優惠退離之職缺二分之一範圍內，再行遞補或進用人員。
- 實施優惠退離之機關，五年內該機關預算員額不得增加。但有業務特殊需要者，不在此限。
- 第 16 條 本院及各機關聘用人員及約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：
- 一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性及臨時性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。
- 二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。
- 三、不得以續聘僱為考量，延長計畫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。

各機關加班費支給要點第 2 點

二、支給標準：以每小時為單位，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為每小時支給標準。

貳、重要釋例

一、進用及其作業程序

釋 1、聘僱制度改進檢討報告

(原行政院人事行政局 83 年 6 月 29 日 83 局力字第 24480 號)

- 一、立法院審議 83 年度中央政府總預算執行條例時附帶決議，各機關約聘僱人員，約聘僱期間及其員額，行政院應專案檢討，提出解決方案。
- 二、檢討報告業經簽奉行政院核定同意照原人事局（現為人事總處）所擬處理意見辦理，茲請就報告中左列事項，惠予配合辦理：
 - (一) 各機關聘、僱人數各超過機關預算員額 5% 及各項聘、僱期限超過 5 年者，請即檢討原因及研提 3 年改進措施（業務性質特殊及重大專案之聘僱計畫，請敘明原因）。
 - (二) 各機關經常性業務現由約僱人員擔任者，除情形特殊外，應即改由現有編制內正式人員辦理。
 - (三) 嗣後各機關在行政院核定之聘用計畫書及員額範圍，進用聘用人員時，除薪點折合率超過通案標準者，聘用名冊仍應報行政院核備外，餘報由各主管機關備查。
 - (四) 中央機關宜避免就主管業務，編列專款補助地方政府聘僱人員辦理業務；地方機關接受中央機關專款補助辦理專案業務而聘僱人員，於該項補助結束時，應即解聘僱，機關不得自行編列經費予以續聘僱。
 - (五) 左列事項除請配合辦理外，並由原人事局（現為人事總處）列為年度人事業務績效考核重要項目：
 - 1、請各主管機關加強查察聘僱人員擔任之工作是否符合聘僱計畫所列項目，未符規定者，即予刪減預算員額。
 - 2、各機關辦理資訊業務所需聘僱人力，應依院頒「行政院暨所屬各機關組織及員額精簡計畫」規定，檢討刪減。
- 三、為貫徹考試用人及人事公開原則，原人事局（現為人事總處）已另函銓敘部建請修正「聘用人員聘用條例」，增列有關甄選聘用人員之規定，在法令未配合修正前，各機關進用聘用人員，應以公

開遴選或甄試方式辦理。

釋 2、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，倘有遺漏未送，先由各權責機關查明原因及責任後，再行送該部核辦。

(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本部登記備查者，於轉任受有任用資格限制之公務人員時，本部始予採計提敘俸（薪）級，並予併計退休年資。
- 二、前項登記備查規定，前經本部 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 個月內即列冊送本部登記備查者，致迭有當事人於辦理任用送審或退休時，因本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，再送本部核辦。

釋 3、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」規定辦理聘用及本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本部登記備查，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。（銓敘部 94 年 1 月 28 日部管四字第 0942453226 號函）

釋 4、各機關擬訂聘（僱）用計畫書（表）報核作業之注意事項

（原行政院人事行政局 96 年 4 月 27 日局力字第 0960061682 號書函）

- 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為準，如預定完成期限超過 1 年，以 1 年 1 聘僱為原則。
 - (三) 聘僱人員之資格條件及學經歷，不得低於現行聘僱人員比照分類職位公務人員俸給支給報酬標準表相當職等所具專門知能條件。
 - (四) 聘僱計畫所適用之薪點折合率，除專案報經行政院同意者外，須符合行政院所定通案標準規定。
 - (五) 聘僱計畫所列月酬折合金額，經依所敘薪點及折合率計算後，如未達整數者，一律將小數位數捨去。

釋 5、各機關及事業機構對外甄選（招考）聘僱人員或從業員工，須登錄原人事局（現為人事總處）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）

- 一、為簡化行政流程，各機關對外甄選（招考）聘僱人員，登入原人

事局（現為人事總處）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）網站之期限規定。

釋 6、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 號及同年 3 月 29 日局力字第 0990005209 號）

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。

（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：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。】**

二、茲以上開職務具有注意事項第 2 點第 1 項第 2 款至第 4 款情形之一者（即有公差、公假、請假或休假；因案停職或休職；其他依規定奉准保留職缺情形），以其職務並未出缺，尚不影響考試用人政策，如擬約聘僱人員辦理其所遺業務，授權各主管機關核定；各主管機關得視實際業務需要再授權所屬機關逕行核定。

三、至各機關依上開規定約聘僱人員，仍請依注意事項第 11 點規定，每半年列冊，分別函送分發機關（原為人事局，現為人事總處）、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為僅聘用名冊須依規定送銓敘部登記備查，詳參貳、一、釋 8；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 7、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）

- 一、依銓敍部 87 年 7 月 22 日 87 臺甄一字第 1644612 號書函略以，聘用人員之屬性為臨時性用人，雖與公務人員為常態性用人之性質不同，惟基於聘用人員聘用條例第 2 條後段規定：「本條例未規定者，適用其他法律之規定。」意旨，首長進用聘用人員仍有公務人員任用法第 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，依原人事局（現為人事總處）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、復據銓敍部 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為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。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敍部函釋處理。
- 三、為落實前開規定，各機關學校於進用聘用或約僱人員時（含新聘僱及續聘僱），應將配偶及三親等以內血親、姻親迴避進用規定納入聘（僱）用契約規範並加附具結書；各機關學校與聘（僱）用人員簽訂契約時，應將具結書併案歸檔。

釋 8、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	<p>依聘（僱）用計畫書（表）各項內容之修正情形，規定如下：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>3、聘僱人數：配合本院核減機關聘僱預算員額而相對減列原聘（僱）用計畫書（表）所列之聘僱人數者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處，並副</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

	<p>知本院所屬中央各主管機關、本院人事行政總處及銓敘部。</p> <p>4、折合金額：年度中因本院通案調整薪點折合率，相對調整原聘（僱）用計畫書（表）所列月酬標準之折合金額者，得由本院所屬中央各主管機關授權所屬機關逕行核處。</p>	<p>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。</p>
<p>變更機關名稱</p>	<p>1、凡原聘僱人員隨同業務移撥他機關，或原機關進行組織調整等，涉及聘僱機關名稱變更，而聘（僱）用計畫書（表）原核定內容未予調整者，授權本院所屬中央各主管機關逕行核處，並副知本院人事行政總處。但中央各主管機關不得再授權所屬機關逕行核定此類聘僱計畫。</p> <p>2、合併數機關預算員額並採單筆方式編列者，該數機關間聘僱預算員額調整，而相對變更聘用（僱）計畫書（表）之聘僱機關名稱，且聘（僱）用計畫書（表）原核定內容</p>	

	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)	<p>1、各機關新訂或修正聘(僱)用計畫書(表)，報由各直轄市政府、縣(市)政府、各直轄市議會、縣(市)議會核准。又各直轄市政府、縣(市)政府得視實際業務需要，授權鄉鎮市公所及所屬機關逕行核定聘(僱)用計畫書(表)，惟仍應副知各直轄市政府、縣(市)政府。</p> <p>2、折合金額：年度中因本院通案調整薪點折合率，相對調整原聘(僱)用計畫書(表)所列月酬標準之折合金額者，得由各直轄市政府、縣(市)政府授權所屬機關逕行核處。</p>	<p>1、除依本院 79 年 12 月 24 日台 79 人政肆字第 53044 號函規定，服務於山僻、離島之聘僱人員，授權由主管機關(各部會行處局署院、省政府、省諮議會、縣市政府、縣市議會)在同一服務地區編制內公教員工「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</p>

		<p>薪點折合率調整原聘（僱）用計畫書（表）所列「折合金額」者，仍需報經本院核定。</p> <p>2、凡原聘僱人員隨同業務移撥他機關，或原機關進行組織調整等，涉及聘僱機關名稱變更，而聘（僱）用計畫書（表）原核定內容未予調整者，各主管機關不得再授權所屬機關逕行核定此類聘僱計畫。</p>
--	--	--

二、聘（僱）用名冊：

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

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。

二、報酬及其作業程序

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)

- 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；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，惟為兼顧服務於山僻、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、釋 8】，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，各機關並不得以此理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，其職務屬性及其進用資格條件與公務人員有別，為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」第 4 條明定其慰勞假日數，應於當年度全部休畢；未休畢者，視為放棄。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。為期審慎，原人事局（現為人事總處）曾於 97 年 1 月 4 日及同年 2 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（現為行政院主計總處）亦無法補助】，表示以不予核發為宜。另 98 年 5 月 21 日原人事局（現為人事總處）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。

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 臺為典三字第 47308 號函釋：「一、已滿規定期限之事假，如屬連續性者（如請假 2 個月），自滿假之日起不予扣除例假日，按日扣除俸薪。」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，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。

四、離職

釋 1、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，係為保障聘僱人員離職後之基本生活，且該辦法之適用範圍係將各機關學校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為宜。

釋 2、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」訂定意旨係為保障聘僱人員離職後之基本生活，由於某甲隨業務移轉至某機關繼續任職，其間並無離職之事實。是以，如執行無窒礙，其原任職期間所繳約聘僱離職儲金，可逕移該機關續辦，俟符合上開辦法第五條規定發給條件時再予發給。

釋 3、關於聘用人員年資併計公務人員退休、資遣及政務退離年資，及公務人員資遣、政務官辦理退職年資併計規定

(原行政院人事行政局 86 年 10 月 1 日 86 局給字第 057922 號)

一、銓敘部 86 年 9 月 12 日(86)臺特二字第 1465857 號函以，關於聘用人員年資併計公務人員退休年資，為期與約僱人員年資採計規定取得平衡，經該部補充規定如次：

(一) 自 58 年 4 月 28 日「聘用人員聘用條例」公布施行後至 61 年 12 月 27 日「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」發布前之聘用人員年資，如未列冊送經該部登記備查者，同意比照臨時人員年資採計規定辦理，請於其依公務人員退休法辦理退休時檢附其係薪資在政府預算下列支相當公務人員薪給（指支相當雇員以上薪資）非按件計資或按日計資（應為按月計資）等證明文件，以憑核辦。

(二) 至於 61 年 12 月 27 日「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」

發布後之聘用人員年資，仍依該部函釋規定以經各機關列冊送該部登記備查有案者，始予採計。

(三) 自上開銓敍部函發文之日起，各機關已報經該部核定之退休案，如有符合第 1 點規定，且合於公務人員退休法規所定 5 年之復審時效者，均得辦理復審。

二、 因查公務人員之資遣年資之併計，係比照公務人員退休年資採計之規定辦理；復查「政務官退職酬勞金給與條例施行細則」第 4 條第 1 款規定，曾任有給專任之公務人員年資，未領退職酬勞金或退休金，經原服務機關出具證明者，得併計政務官退職年資，其得併曾任公務人員年資，亦是比照公務人員退休法之規定辦理。是以，公務人員辦理資遣及政務官辦理退職時，其具有前開聘用人員年資，同意比照銓敍部函釋規定辦理。

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

(銓敍部 92 年 9 月 9 日部退三字第 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 日修正為 12%）提存儲金，其中 50%由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另 50%由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。」是以，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」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，為保障當事人權益，宜與某甲婉予說明並按時收繳自提儲金，俾依規定辦理提存。

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

(銓敘部 93 年 1 月 27 日部退四字第 0932321814 號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」(以下簡稱離職儲金給與辦法)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，考核成績僅作為續聘僱與否之依據。又該要點規定，獎懲標準考列丁等者，不予續聘僱。某甲經環保署考績委員會決議年終考核考列丁等，依上開要點規定不予續聘，且依該署約聘僱人員契約書明定年終考核考列丁等，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考列丁等，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

(銓敘部 96 年 4 月 13 日部退四字第 0962778828 號書函)

「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」(以下簡稱離職儲金給與辦法)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。至於本部 86 年 6 月 16 日 86 台特二字第 1471300 號書函，係指

約僱人員改為約聘人員後，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、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)

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，係以全職工作為認定要件之一；其中所稱全職工作之認定標準，前雖經本部以 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本部上開 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，爰經本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，應屬本部前開 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）為執行「具法令依據，且訂有執行計畫報經公務人員退休法第 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，均非屬本部前開 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」為限（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，非屬本部前開 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 個月為限；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 13、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）

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 14、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、查原人事局（現為人事總處）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（現為人事總處）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。

五、其他

釋 1、依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，不適用勞動基準法

(行政院勞工委員會 96 年 11 月 30 日勞動一字第 0960130914 號)

- 一、公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用「勞動基準法」，並自中華民國 97 年 1 月 1 日生效。
- 二、公部門各業，包括公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等五業。
- 三、非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括依「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」進用之人員，及業經本會公告指定適用「勞動基準法」之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理。

釋 2、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)

為利約僱人員徵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。

叁、常見問答集

一、進用

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 歲為宜；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、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，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- (四)曾服公務有貪污行為，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)受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

(九)經合格醫師證明有精神病。

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、約僱人員擔任工作內容可否行使公權力？

A3：

目前約僱人員均係各機關為應業務需要以契約定期進用之人員，所任工作以辦理臨時性、定期性業務，且機關確無適當人員可資擔任者為限；至可否行使公權力，視僱用契約所訂業務內容及其執行業務時，相關業務法令賦予之權責而定。

(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)

Q4、各機關長官聘僱人員是否受迴避任用限制？

A4：

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 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)

Q5、約僱或聘用可否逕相互改任？

A5：

依聘僱相關規定，聘僱人員工作經驗之採計，需與擬任工作「性質程度」相當，且聘用人員與約僱人員擔任之工作，不論性質及職責程度均屬有別，是以，擔任約僱人員之工作經驗，其性質程度難謂與聘用人員相當，

不宜直接逕予採計為聘用人員之專門知能條件，仍應本於事實認定該工作經驗之性質程度是否與擬任聘用工作相當為據。

(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)

Q6、進用約僱人員是否須辦理公開甄審？

A6：

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，以採公開甄審為原則；必要時得委託就業輔導機構代為甄審。另依「行政程序法」第 138 條規定，行政契約當事人之一方為人民，依法應以甄選或其他競爭方式決定該當事人時，行政機關應事先公告應具之資格及決定之程序。是以，進用約僱人員應以辦理公開甄審或委託公立就業服務機構代為甄審為原則。【註：職務代理應否公開徵選詳如參、三、Q3；留職停薪人員續聘職務代理應否公開徵選，詳如參、四、Q3】

至約僱人員進用後，由機關就其資格條件、僱用期間之工作績效及機關業務需要審慎考量後，改僱為本機關較高等級之其他僱用職務，或原職務改以較高等級僱用者，毋須再經對外公開甄審程序辦理。

(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)

Q7、聘僱員額管理原則

A7：

各機關聘用人員及約僱人員之管理及進用，應確實依下列原則辦理：

- 一、聘用人員及約僱人員之進用，應以專業性、技術性及臨時性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。
- 二、對於長期以聘用人員及約僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。
- 三、不得以續聘僱為考量，延長計畫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)

Q8、聘僱人員有無擔任職務之限制？

A8：

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。

Q9、外籍人士可否擔任聘僱人員？

A9：

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)

二、報酬

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

(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，妥為決定。以留職停薪係屬委任第5職等或薦任第6職等至第7職等課員為例，用人機關得以約僱或聘用方式進用所需人員，惟各機關審酌該職務之列等與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）等因素妥為決定後，擬聘用人員辦理時，聘用人員應具有「相當分類職位公務人員」6等或7等之專門知能條件，其報酬薪點應依「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」規定，最高以支424薪點為限，最低係支280薪點；至擬約僱人員辦理時，約僱人員應具有「相當分類職位公務人員」5等之知能條件，其報酬薪點依「約僱人員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）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，折合為通用貨幣後，於聘僱契約中明定。是以，聘僱人員之報酬薪點，係以擔任職務的職責程度等為決定因素，明定於聘（僱）用計畫書（表）中，並依該計畫書（表）辦理，而非以當事人是否具備較高等級薪點之資格條件為唯一考量。

（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敘？

A4：

支給報酬薪點之認定係屬聘用機關權責，應由聘用機關綜合工作之繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度，及應具備之知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合為通用貨幣後，於聘僱契約中明定。

是以，聘僱人員任職前之相關工作經驗僅係做為聘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：

各機關於新進用聘僱人員，宜自所聘職務等級最低薪點支薪，並訂定於聘僱契約中。

(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)

三、職務代理

Q1、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

A1：

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)

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：

經列管為考試分發之職務列等上限為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。

(參照銓敘部 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：

為貫徹考試用人及人事公開原則，各機關進用聘僱人員，應以公開遴選或甄試方式辦理；惟各級公立學校、公立托兒所，僅置護士(或護理師)、營養師 1 人，依「各機關職務代理應行注意事項」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。

(參照原行政院人事行政局 99 年 6 月 1 日局力字第 0990010295 號函)

Q4、聘僱人員請娩假期間，得否僱用職務代理人？

A4：

聘僱人員請娩假期間，不宜再僱用職務代理人。

(參照銓敘部 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)

Q5、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？

A5：

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)

四、留職停薪

Q1、聘僱人員得否申請留職停薪？

A1：

依原人事局（現為人事總處）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 日改為性別工作平等法）第 3 條、第 16 條及第 21 條適用對象，得於聘僱契約有效期間，依兩性工作平等法之規定申請育嬰留職停薪，是以聘僱人員於聘僱期間為應養育三足歲以下子女者，得依法申請留職停薪，但夫妻雙方均為聘僱人員者，應以本人或配偶之一方申請為限，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為止，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)

Q2、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？

A2：

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用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用契約中予以明定，俾免滋生爭議。

(參照原行政院人事行政局 97 年 3 月 21 日局考字第 0970061134 號)

Q3、留職停薪人員再度申請分娩假，得否續聘原約聘職務代理人？另新聘人員是否採公開甄選？

A3：

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

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

五、給假

Q1、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

A1：

依「行政院及所屬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。

(參照原行政院人事行政局 79 年 7 月 27 日 79 局參字第 29403 號、80 年 2 月 12 日 80 局參字第 06507 號、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 號函及 98 年 1 月 22 日局考字第 098000914 號函)

Q2、給假種類？請生理假，需否提出醫師診斷證明？

A2：

依「行政院及所屬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。至女性受僱者每月得請生理假 1 日，原則無需提出證明文件。

(參照原行政院人事行政局 92 年 4 月 25 日局考字第 0920053614 號函)

Q3、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？

A3：

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「行政院及所屬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)

六、離職

Q1、可否發給資遣費？

A1：

聘僱人員因不適用公務人員俸給法、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)

Q2、聘用人員離職年資如何採計？

A2：

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」規定約聘之聘用人員，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，未經送銓敘部登記備查者，不予採計。

(參照銓敘部 73 年 12 月 05 日 (73) 臺華甄一字第 0966 號函)

Q3、聘僱人員於離職後始經舉發任職期間有違反契約所定義務之情事，得否僅發給自提離職儲金？

A3：

依「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，是以，聘僱人員於離職後始經舉發任職期間有違反契約所定義務之情事，

得否僅發給自提離職儲金，宜由用人機關依前開規定，視實際情形，本於權責覈實處理。

(參照銓敘部 100 年 11 月 11 日部退四字第 1003501921 號)

七、其他

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為續聘僱之準據。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、聘僱人員是否適用公務員服務法規定兼職、兼課？

A2：

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。

(參照銓敘部 85 年 2 月 27 日 85 台中甄一字第 1256915 號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)

Q3、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？

A3：

依「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)

Q4、權益爭議救濟途徑？

A4：

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。

（參照原行政院人事行政局100年5月2日局力字第1000028861號）

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及停止辦理優惠存款；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30日部退三字第1003371923號函）

Q6、聘僱人員得否報支差旅費及適用國民旅遊卡？

A6：

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「行政院及所屬各級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，即辦理國民旅遊卡及請領強制休假補助。

（參照國內出差旅費報支要點第1及2點與行政院及所屬各級機關聘僱人員給假辦法第4條規定）

肆、常見錯誤案例

編號	類別	項目	涉及法規及函釋	錯誤情形或相關案例	注意改進事項
1	進用作業程序	辦理聘(僱)用人員之聘(僱)用作業，應確依進用聘用及約僱人員之相關規定或函示辦理	<p>1. 聘用人員聘用條例及其施行細則</p> <p>2. 行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項</p> <p>3. 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法</p>	<p>一、錯誤情形：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 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。</p> <p>(四) 新聘或解聘聘用人員時，未於人員到職後1個月內，造冊並連同履歷表，送銓敘部登記備查。或於報送公文中敘明之聘用人員職稱，與聘用名冊未符。</p> <p>二、相關案例：</p> <p>(一) 甲機關以聘(僱)用計畫書(表)遺失</p>	<p>1. 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。</p> <p>2. 各機關應妥善保管行政院核定之聘(僱)用計畫書(表)，並據以辦理相關聘(僱)作業，現職人員現支薪點並不得超過原核定薪點上限，致生追繳溢領問題及銓敘部不登記備查聘用名冊，而對當事人產生影響其權益之情形。</p>

編號	類別	項目	涉及法規及函釋	錯誤情形或相關案例	注意改進事項
				<p>為由，函請行政院重新核定，經人事總處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）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，致銓敘部不同意登記備查聘用名冊等情形。</p> <p>（二）聘用名冊之職稱為「研究員」，於報銓敘部公文中應敘明「研究員」○○○，而非「聘用研究員」○○○，並應於1個月內完成報送作業。</p>	
2	職務代理	經列管之考試分發職缺，擬以約僱人員辦理其所遺業務時，應依各職務代理應行注意事項辦理	各機關職務代理應行注意事項第5點	<p>相關案例：</p> <p>○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。</p>	約聘僱人員職務代理事項，應依相關法規引用適當條文。
3	職務代理	依各機關職務代理應行注意	各機關職務代理應行注	一、錯誤情形： 依各機關職務代理應	左列甲機關於98年7月及99年1月查考職

編號	類別	項目	涉及法規及函釋	錯誤情形或相關案例	注意改進事項
		事項約聘僱人員所支酬金，人事單位應每半年列冊查考之對象疑義規定	意事項第 11 點及公務人員留職停薪辦法第 8 條	<p>行注意事項約聘人員所支酬金，人事單位應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 條規定約聘僱人員所支酬金。</p> <p>二、相關案例：</p> <p>甲機關 A 員於 98 年 1 月至 12 月因育嬰需要辦理留職停薪，甲機關並依公務人員留職停薪辦法第 8 條規定於 98 年 2 月至 98 年 12 月僱用 B 員擔任五等約僱人員。甲機關於 98 年 7 月及 99 年 1 月職務代理名冊查考時，仍將 B 員所支酬金列於查考名冊中。</p>	務代理名冊時應將 B 員部分予以刪除，毋須填報。
4	報酬	約聘僱人員離職時月支報酬收回之計算方式	行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項	<p>一、錯誤情形：</p> <p>約聘僱人員離職時，以未任職日數扣回約聘僱人員報酬，致薪點折合率高於通案標準。</p> <p>二、相關案例：</p> <p>○機關 3 等 4 階 220 薪點（月支報酬為 25,872 元）之約僱書記，99 年 8 月任職 9 天，因 8 月報酬已於 1 日撥入帳</p>	約聘僱人員離職時，以月支報酬扣除任職日數之報酬，為收回之金額。

編號	類別	項目	涉及法規及函釋	錯誤情形或相關案例	注意改進事項
				戶，爰計算收回日數 22 天，計收回 18,360 元 (25872/31*22)，惟在職日數核發 7,512 元，已逾通案薪點折合率。	
5	報酬	辦理核發職務代理約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 元部分以無條件捨去計支	原人事局(現為人事總處)98 年 12 月 21 日局給字第 0980034809 號函	<p>一、錯誤情形：</p> <p>○機關人事機構辦理核發職務代理約聘僱人員月支報酬時，誤將服務未滿整月之報酬尾數不足 1 元部分，以四捨五入方式計算。</p> <p>二、相關案例：</p> <p>○機關於 101 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 + 32,928 + 9,844 = 55,784)，溢發 1 元。</p>	<p>各機關辦理核發職務代理約聘僱人員月支報酬時，請確依原人事局(現為人事總處)98 年 12 月 21 日局給字第 0980034809 號函釋等相關規定辦理：</p> <p>1. 約聘僱職務代理人到(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。</p> <p>2. 每半年報送職務代理名冊時應再詳加計算核對。</p>
6	離職	提繳約聘(僱)人員離職儲金時，應注意不足月份之計算方式	各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法第 3 條	<p>一、錯誤情形：</p> <p>某業務單位簽提約聘人員離職儲金(不足月)計算之提存金額短少。</p>	<p>1. 依銓敘部 101 年 6 月 13 日部退四字第 1013614592 號書函規定，公、自提儲金計算之細</p>

編號	類別	項目	涉及法規及函釋	錯誤情形或相關案例	注意改進事項
				<p>二、相關案例：</p> <p>某業務單位簽提約聘人員離職儲金時（每月應提繳 1,976 元），其報到日期是 8 月 7 日（當月在職天數 25 天），簽提 1,592 元，因計算方式錯誤，致提繳短少。</p>	<p>節性問題，實務上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。又公、自提儲金計算方式如下：</p> <p>(1) 提存儲金總額 = 月支報酬 × 12%（四捨五入）。</p> <p>(2) 自提儲金 = 提存儲金總額 × 50%（四捨五入）</p> <p>(3) 公提儲金 = 提存儲金總額 - 自提儲金</p> <p>2. 試舉一例說明，假設當事人為不足月情形，且月支報酬 32,928 元，公提儲金計算如下：</p> <p>(1) 全月應提存儲金總額為 3,951 元（32,928 × 12%；元以下四捨五入）。</p> <p>(2) 因當月在職天數 25 天。則當月應提存儲金總額</p>

編號	類別	項 目	涉 及 法 規 及 函 釋	錯 誤 情 形 或 相 關 案 例	注 意 改 進 事 項
					<p>為 3,186 元 $(3,951/31 \times 25)$; 元以下四捨五入)。</p> <p>(3) 當月自提儲金為 1,593 元 $(3,186 \times 50\%)$</p> <p>(4) 當月公提離職儲金應提繳 1593 元 $(3,186 - 1593)$。</p>