

行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要 點問答集目錄

壹、訂定依據及適用範圍

- Q1：「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」（以下簡稱本要點）訂定之依據為何？.....
- Q2：本要點適用之範圍為何？.....
- Q3：本要點規範之性質為何？.....
- Q4：各機關進用臨時人員之管理單位是否由中央統一訂定？.....

貳、進用及適用對象

- Q5：本要點有關臨時人員之定義為何？.....
- Q6：以業務費進用，但依「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬各機關約僱人員僱用辦法」進用，聘用人員並送銓敍部登記備查有案者是否屬於本要點所指臨時人員定義之範圍？.....
- Q7：教育部所屬各機關學校之臨時人員如何認定？有無相關規定或解釋性行政規則足資遵循？.....
- Q8：各機關得進用臨時人員之條件為何？.....
- Q9：本要點實施後，各機關是否即不得再行進用臨時人員，且現有臨時人員必須均採委外辦理？.....
- Q10：各機關如有人力需求，是否得以進用臨時人員之方式予以因應？.....
- Q11：為加強進用身心障礙及原住民人員，是否可放寬是類人員得不受本要點之進用限制？.....
- Q12：各機關於本要點生效前進用之臨時人員，其進用與運用有無特別規定？.....
- Q13：依「大專青年工讀（打工）專案－協助大專在學青年至職場工讀及見習實施方案」（以下簡稱本專案）由行政機關及學校進用

- 臨時人員應行注意事項？.....
- Q14：假釋出獄付保護管束之人，在假釋期滿前，得否進用為臨時人員？.....
- Q15：因貪汙案被判緩刑並褫奪公權之公務人員，於褫奪公權期間，得否擔任機關之臨時人員？.....
- Q16：各機關得否進用大陸籍人士擔任臨時人員？.....
- Q17：各機關進用之臨時人員是否限於本國人或不得具外國國籍？.....

參、工作內容及契約管理

- Q18：本要點有關臨時人員得擔任之業務為何？.....
- Q19：臨時人員簽辦公文（含對外行文）是否違反本要點第 3 點不得從事行使公權力業務之規定？.....
- Q20：現有已從事行使公權力業務之臨時人員應如何處理？.....
- Q21：臨時人員得否辦理工程採購招標業務？.....
- Q22：各機關進用臨時人員之契約期間為何？.....
- Q23：各機關不定期契約臨時人員，是否需每年重新簽定勞動契約？...

肆、進用程序及審核機制

- Q24：各機關依業務需要訂定臨時人員甄選條件時，可否將年齡作為限制條件之一？.....
- Q25：各機關臨時人員進用運用之審核機制為何？.....
- Q26：本要點於 108 年 11 月 15 日修正後，對於各機關運用臨時人員的人數管控做法為何？(新增題目)

伍、權益保障

- Q27：臨時人員得否指派出國考察，或參與訓練及會議？.....
- Q28：聘僱人員或臨時人員依據「性別工作平等法」所訂育嬰留職停薪實施辦法規定，申請育嬰留職停薪，所遺工作，如經機關衡酌業務狀況且確無法由其他現職人員代理，僱用替代人力時得否進用臨時人員？.....

- Q29：臨時人員受雇未滿 6 個月育嬰留職停薪期滿復職相關規定？……
- Q30：臨時人員得否兼職？……
- Q31：（兼）領月退休金之退休公務人員再任臨時人員，是否須停止領受月退休金？……
- Q32：臨時人員之年資得否併計公務人員之考績年資？……
- 陸、迴避進用**
- Q33：如何防止機關首長任用私人擔任臨時人員？……
- Q34：各機關現有以不定期契約進用人員之續進用，是否不適用本要點第 11 點第 3 項「機關首長於公務人員任用法第二十六條之一第一項所定期間內，不得新進用臨時人員」之規定？……
- Q35：臨時人員與機關首長有三親等以內血親關係，如該臨時人員改由他人收養，是否仍有本要點第 11 點迴避進用規定之適用？……
- Q36：兼任或代理之機關首長於代理期間內，得否續僱用其配偶及三親等以內血親、姻親擔任所屬機關之臨時人員？……
- Q37：現有未符合本要點第 11 點迴避進用規定進用之臨時人員應如何處理？……
- Q38：各經費核撥機關所補助專題研究計畫進用臨時人員，其迴避進用有無特別規定？……
- Q39：「臨時人員進用情形彙整表」填表疑義？……

「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」問答集

壹、訂定依據及適用範圍

Q1：「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」（以下簡稱本要點）訂定之依據為何？

A：

一、立法院 94 年度通案決議：

立法院 94 年 2 月 5 日第 5 屆第 6 會期第 16 次會議通過「中華民國 94 年度中央政府總預算案審查總報告」，作成「中央各機關編列在業務費項下之雇員及臨時人員，請人事局（原人事局已於 101 年 2 月 6 日改制為行政院人事行政總處）專案研處訂定相關管控規定。」之通案決議。

二、原行政院勞工委員會（以下簡稱原勞委會，該會已於 103 年 2 月 17 日改制為勞動部）公告：

配合原勞委會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告，公部門各業臨時人員自 97 年 1 月 1 日起適用勞基法，行政院函頒本要點作為臨時人員進用及管理規劃配套措施。

Q2：本要點適用之範圍為何？

A：

一、契約法律關係：

本要點所稱臨時人員係機關與此等人員產生僱傭法律關係（民法第 482 條以下參照）；另公立醫院以契約進用之醫師雖非勞基法適用對象，仍為本要點規範對象。至機關與其人員之契約性質屬於委任（民法第 528 條以下參照）、承攬（民法第 490 條以下參照）、贈與（民法第 406 條以下參照）或公法救助等法律關係者，不在本要點之適用範圍。

二、機關屬性：

以行政機關（構）及各級公立學校為原則，故國營事業機構、財

團法人、私立學校及行政法人等均不在本要點之適用範圍。

三、是否包含行政院以外機關？

(一)本要點係屬行政院函核定之行政規則¹，爰其適用對象僅包含行政院所屬各機關學校，不宜強制要求行政院以外機關一併適用。

(二)考量院際相互尊重及行政院以外機關之預算均經立法院審查通過，宜尊重各該院意見，爰本要點不宜擴及總統府及其他四院需參照本要點自訂規定或準用本要點，惟行政院已函請總統府及其他四院參考辦理。

四、是否包含各級地方行政、立法機關？

(一)地方機關臨時人員之進用程序、經費來源及管理，係屬地方自治事項，不宜由中央統一規範，爰有關地方政府自行編列預算進用臨時人員者，則請各地方機關得準用本要點之規定辦理。

(二)惟各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，因其使用之經費仍受立法院監督，爰所進用之臨時人員進用仍應依本要點規定辦理。

Q3：本要點規範之性質為何？

A：屬於通案性、準則性之規定。

本要點係依行政院指示，研訂禁止臨時人員不當使用之相關配套措施，就臨時人員之進用及運用事項訂定通案性規範，至於臨時人員之勞動條件、權利義務及機關內部管理等事項，因是類人員已適用勞基法，自應回歸勞基法等相關規定辦理。惟各主管機關得視其業務實際需要及機關特性，依本要點第 15 點規定，另訂補充規定。

Q4：各機關進用臨時人員之管理單位是否由中央統一訂定？

¹依行政程序法第 159 條第 1 款規定，行政規則係使上級機關對下級機關，或長官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定。

A：

一、查原人事局前於 94 年 8 月調查各機關臨時人員管理單位，經統計如下：

- (一)人事、總務單位共同管理45%
- (二)總務單位統一管理29%
- (三)進用臨時人員之業務單位自行管理.....21%
- (四)人事單位統一管理.....4%
- (五)人事、業務、總務三單位共同管理.....1%

二、依原人事局 96 年 12 月 17 日局力字第 0960064826 號書函研商本要點草案事宜第 2 次會議決議，各機關進用臨時人員之管理單位，由各機關自行決定，惟機關進用臨時人員前，應會簽人事單位及主計單位同意後始得進用；並請各機關人事單位確實掌握每年度機關得進用、已進用之臨時人員人數，會計單位亦請確實掌握年度機關進用臨時人員之預算及實際支用經費。

貳、進用及適用對象

Q5：本要點有關臨時人員之定義為何？

A：

- 一、本要點第 2 點係參酌原勞委會之公告內容，定義為「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」。
- 二、因目前人事費項下之職員、工友（技工、駕駛）、聘用、約僱等各類員額，均已透過預算員額分類管理，為利各機關明確區分，爰特別敘明人事費以外之經費。
- 三、另為利機關得以清楚判斷，該點並增列以下 7 目之排除規定：
 - (一)依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法、國軍聘用及雇用人員管理作業要點進用之人員。
 - (二)技工、駕駛、工友、清潔隊員、國防工業訓儲及研發替代役第三階段人員。
 - (三)國立大專校院依「國立大學校務基金進用教學人員研究人員

及工作人員實施原則」及「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」進用之人員。

(四)公立幼兒園依幼兒教育及照顧法以契約進用之教保員、助理教保員及其他人員。

(五)公立博物館依博物館法以契約進用之編制外人員。

(六)依教育部所屬機構作業基金設置條例以契約進用之編制外人員。

(七)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。

Q6：以業務費進用，但依「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬各機關約僱人員僱用辦法」進用，聘用人員並送銓敘部登記備查有案者是否屬於本要點所指臨時人員定義之範圍？

A： 非屬本要點規範之臨時人員。

是類人員現行係適用約聘僱法規，且未來將納入「聘用人員人事條例」之適用範圍，因此非屬臨時人員範疇。

Q7：教育部所屬各機關學校之臨時人員如何認定？有無相關規定或解釋性行政規則足資遵循？

(注意：行政院於 98 年 11 月 20 日以院授人力字第 09800656361 號函修正本要點，依修正條文第 2 點規定，國立大專校院依「國立大專校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」及「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」等規定進用之人員排除本要點之適用。但是否屬於勞動部公告指定適用勞基法之臨時人員，仍請依勞動部公告為準)

A：

一、教育部已於 97 年 7 月 3 日台人(一)字第 0970127281 號及同年月 15 日台人(一)字第 0970128561 號函知相關原勞委會函釋在案。

二、茲臚列原勞委會就該會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告所稱臨時人員範圍疑義相關函釋如下：

(一)依原勞委會 97 年 6 月 23 日勞動 1 字第 0970130317 號令略

以，該會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告所稱公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員範疇，不包括依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員。

(二)依原勞委會 97 年 5 月 23 日勞動 1 字第 0970130320 號書函略以，公立大專校院、公立學術研究機構與其所進用之國內外優秀高科技人才（如講座、客座人員或研究人員等）、博士後研究人員、助理或研究助理等人員間，若符合上開公告所稱非依公務人員法制進用之臨時人員並與公部門間有勞雇關係者，自應適用勞基法。反之，若非屬勞雇關係（如承攬、委任關係等），即無勞基法之適用。

(三)依原勞委會 97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函略以，公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員與各該機關（構）是否具有勞雇關係，以具有下列特徵判斷之：

- 1、人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者，決定之。具體言之，即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。
- 2、經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動。公部門各業臨時人員是否適用勞基法，應依上述原則認定之。
- 3、另，學校基於提供工作機會給在校學生工讀，如有上述之勞雇關係存在，仍應適用勞基法，如符合特定性契約之性質，學校擬簽訂特定性定期契約，最長之工作期間，應以學生在學期間為限。

三、原人事局 97 年 3 月 17 日局力字第 0970061056 號函規定，機關學校與其人員之契約性質屬於委任、承攬、贈與或公法救助等法律

關係者，不在本要點之適用範圍。

Q8：各機關得進用臨時人員之條件為何？

A：

一、本要點第 4 點規定：

各機關進用臨時人員，應符合下列各款條件之一：

(一)機關現有業務經按下列方式檢討後，現有人力仍不能負荷者：

1、以委託外包方式辦理²。

2、以推動工作簡化、業務資訊化及運用志工等人力替代措施辦理。

(二)機關接受專案經費補助辦理特定業務或委託研究計畫，不能以現有人力辦理者。

(三)機關辦理營繕工程，依中央政府各機關工程管理費支用要點規定得進用之人力。

(四)配合行政院核定具通案性之重大政策進用者。

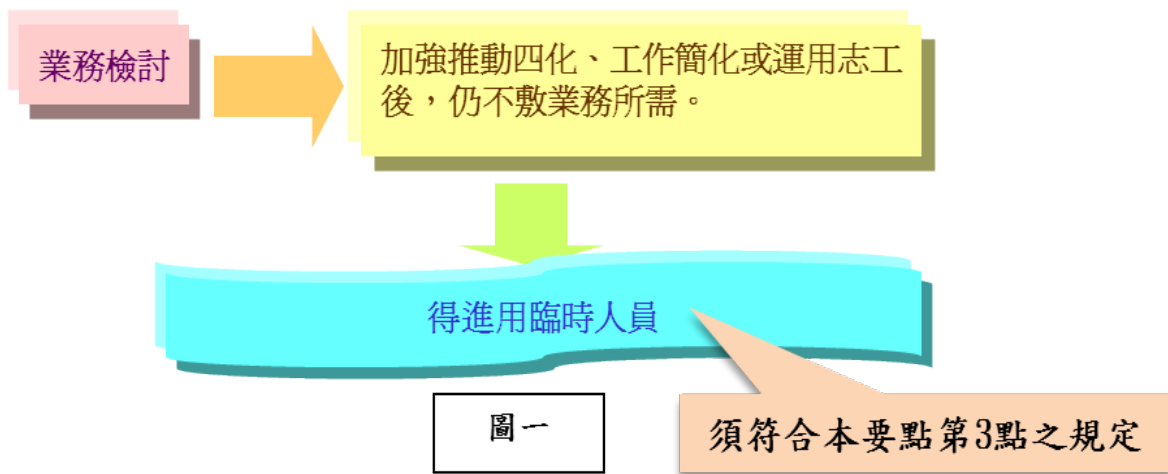
二、依據行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點規定之意旨，基於民間可做者，政府不做之精神，各機關業務屬公共服務或執行性質，或委託民間辦理將更有效率者，應檢討委由民間廠商辦理。

三、除接受專案經費補助辦理特定業務或委託研究計畫不能以現有人力辦理以及依工程管理費支用要點規定進用臨時人員者外，各機關進用臨時人員，均應先檢討委託外包之可行性，且於不能運用各種多元人力替代措施時，始得進用臨時人員。

四、本點係就各機關「新進用」臨時人員時所應符合之要件進行規範，強調各機關未來必須確實從業務、人力等面向檢討後，如尚有人力需求，始得進用臨時人員，並須符合第 3 點有關臨時人員得辦理業務之規定。

² 委託外包係指將業務委託民間機構承攬，並以業務完成為履約標的，尚非要求各機關須以勞動派遣方式辦理。

五、茲圖解如下（如圖一）：



六、依中央政府各機關工程管理費支用要點規定，各機關依工程結算總價提撥一定比率作為工程管理費，而該工程管理之支用項目中，亦可依工程需要聘請臨時專門技術人員或僱用臨時監工、技工、雜工人員等，此類隨工程計畫、規模所進用之臨時人員，係隨工程之進度而有人數消長，與一般機關進用臨時人員之性質不同，爰分點明定。

Q9：本要點實施後，各機關是否即不得再行進用臨時人員，且現有臨時人員必須均採委外辦理？

A：

- 一、行政院政策決定臨時人員適用勞基法之目的，係為保障是類人員權益，行政院及本總處多次強調，從未要求各機關在 96 年 12 月 31 日前及本要點實施後須強制解僱現有臨時人員。
- 二、行政院為推動組織改造，由各部會組成工作圈，就機關現有業務進行檢討，其中業務檢討後經認定非屬機關核心業務部分，建議可朝「去任務化」、「地方化」、「行政法人化」及「委外辦理」等四化方向規劃辦理，亦即「委外化」僅係機關進行業務檢討規劃時之選項，各機關業務是否以委託外包方式辦理，須由各機關衡酌業務性質及人力需求後評估採行；各機關如經業務檢討後，擬

採委託外包方式辦理，係屬政府人力調節之一環，惟若因此解僱臨時人員時，仍應依勞基法等相關法令規定妥適處理。

三、依本要點第 12 點規定，目前係請各機關就現有臨時人員辦理之業務進行檢討，以作為契約屆至後，是否續進用臨時人員之參據，各機關仍應本業務需要及參酌勞基法精神妥適處理（原人事局 97 年 4 月 17 日局力字第 09700090822 號函參照）。

Q10：各機關如有人力需求，是否得以進用臨時人員之方式予以因應？

A：

依「中央政府機關總員額法」及「中央政府機關員額管理辦法」規定略以，因新設機關、執行行政院核定之重大專案計畫或新增重大業務之員額需求，各機關經就內部現有業務資訊化、流程簡化、或朝去任務化、地方化、法人化、委外化等四化方式檢討，並依其施政優先順序及人事費可支應程度等因素通盤考量，以移緩濟急及缺額充分運用原則，於原配置預算員額額度內先行調配支應後，如仍有人力需求，得循程序層報經行政院核增預算員額。

依上開規定觀之，現階段員額管制措施係請各機關就業務檢討及現有人力調整支應後，如為新增機關、處理重大專案業務及推動重大建設等情形且人力確有不足，行政院仍將審酌合理增加機關推動業務所需人力。因此各機關辦理業務職掌所需人力，仍應循相關人事法規所定之請增員額程序辦理。

Q11：為加強進用身心障礙及原住民人員，是否可放寬是類人員得不受本要點之進用限制？

A：

一、為保障身心障礙者及原住民族等弱勢群體之工作權益，「身心障礙者權益保障法」第 38 條及「原住民族工作權保障法」第 4 條、第 5 條均規定機關應進用一定比率或比例之身心障礙者及原住民。為落實此等法律規定，使各機關足額進用身心障礙者及原住

民，爰為本要點第 5 點第 1 項之規定：各機關依上述比率或比例規定而未足額進用時，依本要點規定（因業務需求）得進用臨時人員者，優先進用身心障礙者及原住民。因此，各機關進用臨時人員時，仍應回歸業務需求考量，不得反向以「為符合身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法之規定」為由進用臨時人員。

二、依「身心障礙者權益保障法」等相關法令規定意旨，對於身心障礙人員及原住民之保障應以使其擔任正式公務人員為目標，避免使身心障礙者或原住民僅得擔任臨時人員，壓縮其擔任正職工作之機會。故機關不應以為達成上開法令規定之機關進用比例為由，始進用其擔任臨時人員。

三、本要點之規範目的係為避免機關浮濫進用臨時人員，爰就臨時人員得辦理之業務、進用條件及可進用人數予以規範，至有關身心障礙及原住民人員之進用問題，宜回歸各機關之職員、聘僱及現有臨時人員人數部分配合辦理。

Q12：各機關於本要點生效前進用之臨時人員，其進用與運用有無特別規定？

A：

一、本要點第 12 點規定：

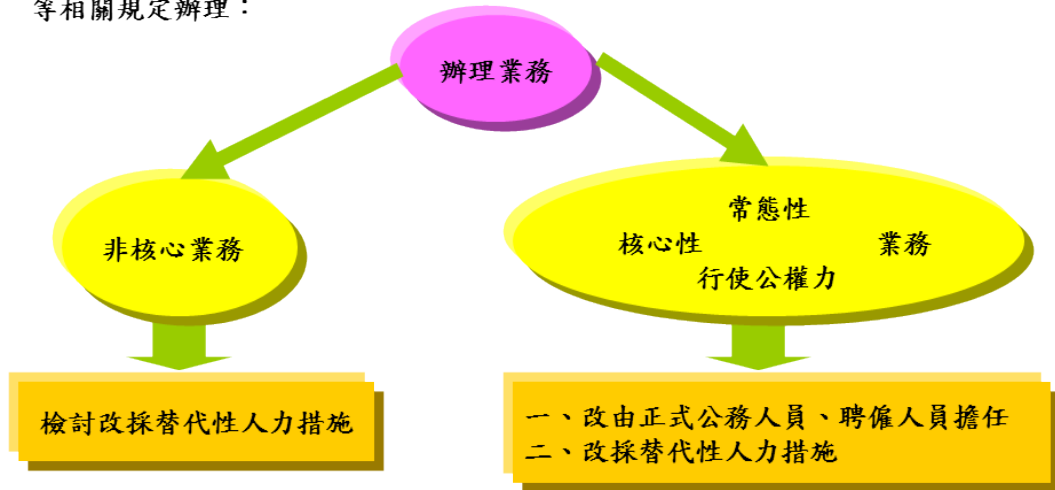
各機關於本要點生效前進用之臨時人員，除符合本要點進用規定者外，得依下列方式檢討其所辦理業務，並依勞基法等相關規定辦理：

(一)所辦理業務非屬機關核心業務，且具有計畫性、階段性者，檢討改採其他替代性人力措施辦理。

(二)所辦理業務屬常態性、核心業務或涉及行使公權力者，檢討改由正式公務人員、聘僱人員擔任，或改採其他替代性人力措施辦理。

二、各機關於本要點生效前已進用之臨時人員，除改依本要點規定進用外，仍應辦理業務檢討，並依勞基法等相關規定辦理（如圖

除符合本要點進用規定者外，得依下列方式檢討其所辦理業務，並依勞基法等相關規定辦理：



圖二

二)。

(一)機關現有臨時人員如辦理業務非屬機關核心業務，且具有計畫性、階段性者，可朝「去任務化」、「地方化」、「行政法人化」及「委外辦理」等四化方向規劃辦理，各機關如經業務檢討後，擬採委託外包方式辦理，亦屬政府人力調節之一環，惟若因此解僱臨時人員時，仍應依勞基法等相關法令規定妥適處理。

(二)配合本要點之規定，各機關不得由臨時人員從事涉及公權力的核心業務，機關現有臨時人員如確有辦理涉及公權力業務或性質上不易釐清者，在依本點檢討規劃時，除依規定檢討改由正式公務人員、聘僱人員擔任外，亦可進行業務流程之通盤調整，以改充任行政助手（如作成處分前之資料蒐集、採證、統計分析等事項）為宜。

Q13：依「大專青年工讀（打工）專案－協助大專在學青年至職場工讀及見習實施方案」（以下簡稱本專案）由行政機關及學校進用

臨時人員應行注意事項？

A:

- 一、為加速人員之進用，是類人員進用已納入本要點 4 點第 4 款「配合本院核定具通案性之重大政策進用者」之特殊進用態樣，不適用本要點第 7 點有關臨時人員進用條件及進用審核（包括有關進用人數及用人經費限制）之規定。但進用時，仍須適用本要點其他規定，例如：應依勞基法規定簽訂契約（第 3 點）、公開甄選（第 8 點）、迴避進用（第 11 點）等。
- 二、各機關依本措施進用之臨時人員，不列入每年 1 月、4 月、7 月、10 月填報之「臨時人員人數統計表」人數及經費計算。進用時無須填列本要點之附件 1 至附件 3 等表件。

Q14：假釋出獄付保護管束之人，在假釋期滿前，得否進用為臨時人員？

A：由用人機關依業務性質審酌。

- 一、查中華民國刑法第 77 條第 1 項規定，受徒刑之執行而有悛悔實據者，無期徒刑逾二十五年，有期徒刑逾二分之一、累犯逾三分之二，由監獄報請法務部，得許假釋出獄、第 78 條第二項規定，假釋撤銷後，其出獄日數不算入刑期內、第 79 條第 1 項規定，在無期徒刑假釋後滿二十年或在有期徒刑所餘刑期內未經撤銷假釋者，其未執行之刑，以已執行論、第 93 條第 2 項規定，假釋出獄者，在假釋中付保護管束。是以，假釋出獄付保護管束之人員，在假釋期滿前，其徒刑係屬尚未執行完畢之情形。
- 二、復查「公務人員任用法」(以下簡稱任用法)第 28 條規定略以，有下列情事之一，不得任用為公務人員：...三、動員勦亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。四、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。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者。但受緩刑宣告者，不在此限。原人事局 87 年 1

月 14 日 87 局力字第 190224 號書函規定，行政院及所屬機關約僱人員亦適用任用法第 28 條之規定。

- 三、因假釋出獄付保護管束之人，在假釋期滿前，其徒刑尚未執行完畢，其得否進用為臨時人員，宜由各機關學校本於用人權責，依相關勞動法令規定，以及考量機關學校業務實際需要、屬性及審酌受保護管束人在保護管束期間應遵守事項等情事（如保安處分執行法第 74 條之 2）後辦理（原人事局 98 年 1 月 10 日局力字第 0980000584 號函參照）。

Q15：因貪汙案被判緩刑並褫奪公權之公務人員，於褫奪公權期間，得否擔任機關之臨時人員？

A：由用人機關依業務性質審酌。

- 一、查依任用法第 28 條第 1 項第 4 款及第 7 款規定，曾服公務有貪污行為經有罪判決確定，及受褫奪公權尚未復權者，不得任用為公務人員。復查原人事局 99 年 3 月 18 日局企字第 0990003748 號函釋略以，受褫奪公權宣告，似不當然褫奪其擔任政府機關以私法勞動契約進用之人員資格。另依內政部 75 年 6 月 26 日（75）台內勞字第 416932 號函略以，事業單位不宜將「受褫奪公權宣告尚未復權者」不得受僱為勞工，列入工作規則中。
- 二、是以，臨時人員與機關間係屬私法上之僱傭關係，因貪汙行為被判緩刑並褫奪公權之公務人員，於褫奪公權期間，似不當然褫奪其擔任臨時人員之資格。惟用人機關仍應本於用人權責，就業務需要訂定甄選條件，辦理公開甄選，並就是類人員之進用是否影響機關業務推動及工作秩序等審慎衡酌（本總處 103 年 5 月 16 日總處組字第 1030032115 號函參照）。

Q16：各機關得否進用大陸籍人士擔任臨時人員？

A：

- 一、依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，大陸地區人民經許可進入臺灣地區者，除法律另有

規定外，非在臺灣地區設有戶籍滿 10 年，不得擔任公教或公營事業機關（構）人員。

- 二、又依行政院大陸委員會 105 年 10 月 27 日陸法字第 1059909480 號函說明，各機關（構）、學校之臨時人員，非屬兩岸條例第 21 條之規範範圍，不受在臺灣設有戶籍滿 10 年之限制，並經行政院 106 年 10 月 30 日院授人組字第 10600600391 號函刪除本要點原第 5 點第 2 項有關各機關進用之臨時人員為大陸地區人民經許可進入臺灣地區者，應符合兩岸條例第 21 條之規定。
- 三、惟各用人機關、學校於進用相關人員時，仍應遵守兩岸條例及相關人事法令之規定（例如依兩岸條例第 17 條之 1 規定，大陸地區人民擔任臨時人員，限於經許可在臺灣地區依親居留或長期居留者），並應審酌其機關性質及工作內容，例如其機關是否屬情報或國防機關（構）、其工作內容是否涉及國家公權力事項、國家安全、機密科技研究、人民重要隱私資訊等，審慎考量評估是否適宜進用。

Q17：各機關進用之臨時人員是否限於本國人或不得具外國國籍？

A：由用人機關依業務性質審酌。

- 一、依「國籍法」第 20 條規定，中華民國國民取得外國國籍者，以不得擔任中華民國公職為原則，任用法第 28 條復規定，具中華民國國籍兼具外國國籍者，除其他法律另有規定者外，不得任用為公務人員。又國籍法上開規定所稱「公職」之範圍，依據司法院大法官會議釋字第 42 號解釋意旨，係指各級民意代表、中央與地方之公務員及其他依法令從事於公務者。
- 二、各機關學校臨時人員辦理之工作，是否屬「國籍法」第 20 條第 1 項所稱之「公職」，事涉各機關進用臨時人員之目的及其實際工作內涵，請各機關本於職權自行審酌認定。
- 三、各機關學校如擬由具有外國國籍者（含兼具中華民國國籍之雙重國籍者及外籍配偶）擔任機關學校之臨時人員，請衡酌機關學校

業務性質及機密維護之敏感性等因素妥適辦理（原人事局 98 年 4 月 9 日局力字第 09800617381 號函參照）。

參、工作內容及契約管理

Q18：本要點有關臨時人員得擔任之業務為何？

A：

- 一、本要點第 3 點明確規定臨時人員得辦理之業務，以非屬行使公權力之工作為限。所謂行使公權力，係指公務員居於國家機關之地位，行使統治權作用之行為而言。包括運用命令及強制等手段干預人民自由及權利之行為，以及提供給付、服務、救濟、照顧等方法，增進公共及社會成員之利益，以達成國家任務之行為³（如於戶政事務所辦理戶籍登記之行為）。此等業務屬於機關核心職能，性質上不應由臨時人員為之，是類人力至多僅得充作行政助手。
- 二、機關雖可將對外行使公權力之權限移轉，惟依行政程序法第 16 條規定，行政機關須依法規始得將其權限之一部分，委託民間團體或個人辦理，上開得為委託之法規依據包括憲法、法律、法規命令、自治條例、依法律或自治條例授權訂定之自治規則、依法律或法規命令授權訂定之委辦規則，並應就委任、委託事項具體明確規定，不宜以概括規定為之，亦不得為權限之全部委任或委託⁴。
- 三、臨時人員與機關之法律關係屬私法契約，與公務人員與國家產生公法上之法律關係不同；且臨時人員之進用多未有法令依據，在無法律明確規定之情形下，自不宜委由其辦理行使公權力之業務。
- 四、臨時人員如以機關名義行使公權力，其所作成之行政行為，雖可認為有效，惟如有違法，所衍生之行政責任將無從歸屬。如一旦

³ 行使公權力之定義，可參照最高法院 80 年台上 525 號判決及 93 年台上 255 號判決意旨。

⁴ 法務部 96 年 12 月 14 日法令字第 0960700882 號解釋令參照。

發生違法疏失時，是否屬於國家賠償法公務員責任之範疇？其他如刑法、行政罰法等諸多法律之刑事及行政責任亦難釐清。

Q19：臨時人員簽辦公文（含對外行文）是否違反本要點第 3 點不得從事行使公權力業務之規定？

A：

所謂行使公權力，係指公務員居於國家機關之地位，行使統治權作用之行為而言，並包括運用命令及強制等手段干預人民自由及權利之行為，以及提供給付、服務、救濟、照顧等方法，增進公共及社會成員之利益，以達成國家任務之行為。是以，臨時人員若僅係協助文字之撰擬或為作成處分前之事實蒐集等協助工作，而非以承辦人名義做成行政處分，尚難謂屬涉及公權力行使，惟仍應由各機關學校本於權責依個案事實認定(本總處 101 年 4 月 5 日總處組字第 1010030808 號函參照)。

Q20：現有已從事行使公權力業務之臨時人員應如何處理？

A：

配合本要點之規定，各機關不得由臨時人員從事涉及公權力的核心領域業務，現階段如確有辦理涉及公權力業務或性質上不易釐清者，在依本要點第 12 點檢討規劃時，建議由用人機關進行業務調整及工作指派，改充任行政助手（例如作成處分前之資料蒐集、採證、統計分析等事項）為宜，避免由臨時人員獨立作成裁罰決定，並將審定權保留由公務機關的正式人員處理。

Q21：臨時人員得否辦理工程採購招標業務？

A：

依本要點第 3 點規定，臨時人員得辦理之業務，以非屬行使公權力之工作為限。又依行政院公共工程委員會 95 年 8 月 29 日工程企字第 09500331000 號函說明略以，各機關臨時人員如經指派承辦採購業務，不宜擔任主持開標、決標及主持初驗、驗收等須負相當法律責任之工作；至其他訂定招標文件、招標、決標、訂約、履約管理、驗

收及爭議處理等相關工作，其是否由臨時人員承辦，則由各機關本於權責妥處，並已取得採購專業人員資格為宜；如未取得採購專業人員資格者，其相關採購文件宜經採購專業人員審核、協辦或會辦（行政院人事行政總處 104.3.31 總處組字第 1040028779 號函參照）。

Q22：各機關進用臨時人員之契約期間為何？

A：

依本要點第 3 點規定，臨時人員得辦理之業務，以非屬行使公權力之工作為限。基於臨時人員為勞基法適用對象，其與機關訂定勞動契約，應由機關視業務屬性依勞基法規定，就實際業務情形訂定定期或不定期契約。

Q23：各機關不定期契約臨時人員，是否需每年重新簽定勞動契約？

A：

- 一、查勞動部 104 年 2 月 10 日勞動關 2 字第 1040053003 號書函略以，依勞基法第 9 條第 1 項規定，除臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約，爰機關以不定期契約進用之勞工，其契約應僅有起期尚無迄期，且除有該法所定得單方終止契約之法定情事，雇主不得逕自終止勞動契約，亦不得於勞動契約中約定一年一簽，又如機關違反前開規定而與勞工簽訂定期勞動契約，其勞動契約之期間約定為無效，無效部分仍將以不定期契約取代。
- 二、次查原勞委會 100 年 11 月 16 日勞資 2 字第 1000093186 號書函略以，勞動契約係屬非要式契約，無須以書面訂立，可依口頭約定、默示的意思表示或事實上之行為而成立，如勞雇雙方有意簽定書面勞動契約以明確雙方之勞動相關權利義務，當無不可，惟如勞資雙方有變更或調整契約內容之必要者，除可口頭約定補充外，亦得以擬訂書面勞動契約為之。
- 三、綜上，機關現有不定期契約臨時人員，除因勞資雙方為調整勞動契約內容，須重新簽立勞動契約外，尚無每年重新簽約之必要。

肆、進用程序及審核機制

Q24：各機關依業務需要訂定臨時人員甄選條件時，可否將年齡作為限制條件之一？

A：

查就業服務法第 5 條第 1 項規定略以，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。另應注意勞基法第 44 條至第 46 條，及第 54 條第 1 項第 1 款有關年齡之規定。

Q25：各機關臨時人員進用運用之審核機制為何？

A：

本要點第 7 點內容涉及機關新進用臨時人員及現有臨時人員之續進用程序，影響各機關作業及審核流程，且依授權與否之態樣不一，爰除文字說明外，並圖解如後：（注意：本要點第 4 點第 4 款明定「配合本院核定具通案性之重大政策進用」之臨時人員，係指依大專青年工讀（打工）專案進用之臨時人員，不受上述第 7 點審核規定限制）

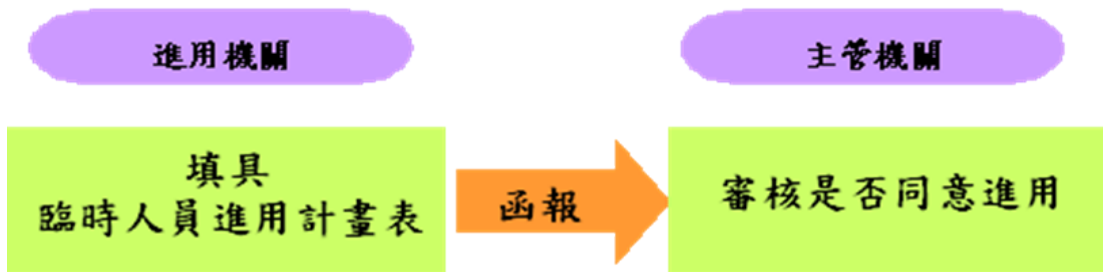
一、態樣說明：

授權情形		自行進用	經費補助
主管機關/	未授權	態樣一	態樣三
經費核撥機關	授權	態樣二	態樣四

（一）第 1 款規定審核程序：

1. **態樣一：須報經主管機關審核後方能進用：**機關自行進用，且單一用人計畫進用人數 30 人以上者，仍維持須填具臨時人員進用計畫表，報經主管機關審核之程序（如圖三）。

各機關自行進用（主管機關未授權，仍須經其同意者）：

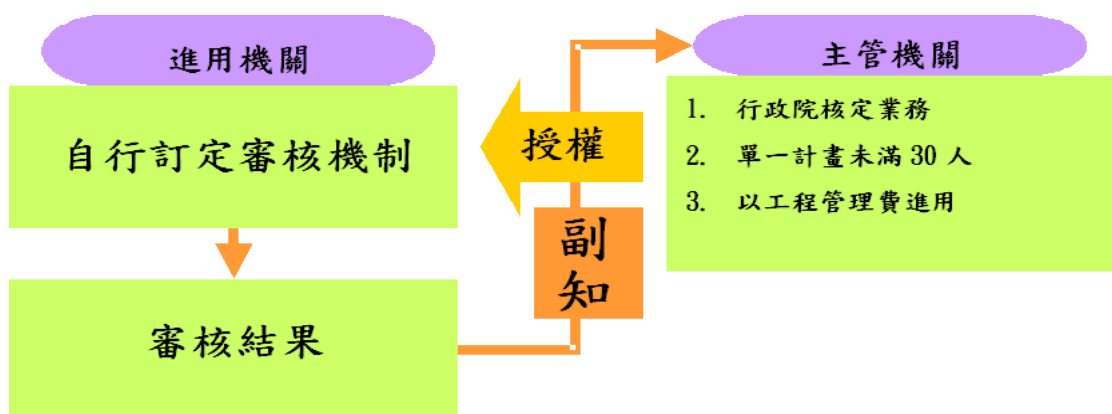


圖三

2. 態樣二：各主管機關視業務性質授權進用機關審核，並將審核結果副知主管機關進用（如圖四）：

- (1) 於 96 年 12 月 31 日前經「行政院核定進用臨時人員辦理」之工作。
- (2) 機關自行進用，且單一用人計畫進用人數未滿三十人者。
- (3) 依中央政府各機關工程管理費進用者等之進用審核。

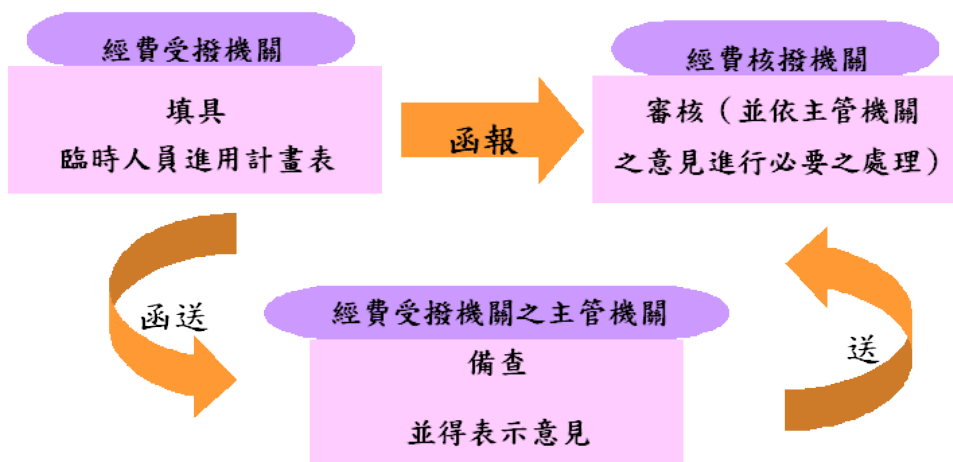
各機關自行進用（主管機關已授權者）：



圖四

3. 態樣三：須報經「經費核撥機關」審核，並函送「經費受撥機關之主管機關」備查後方能進用：（如圖五）

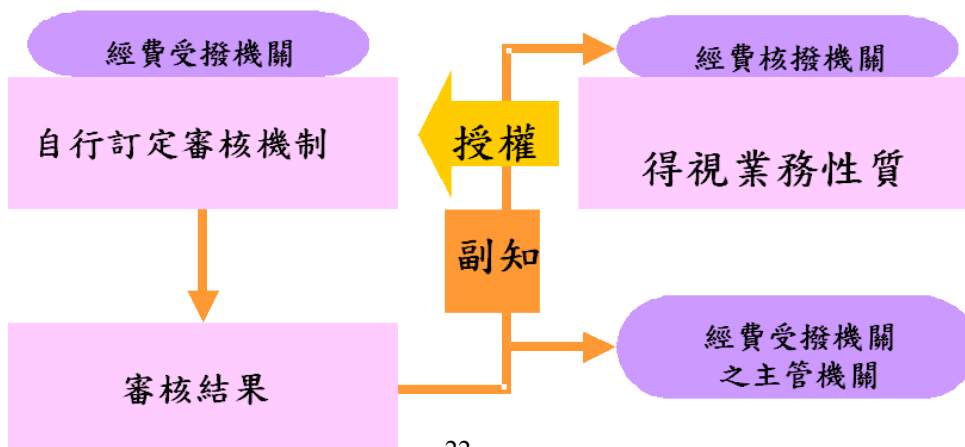
經費補助（未授權）：



圖五

4. 態樣四：「經費核撥機關」得視業務性質授權「經費受撥機關」審核，並將審核結果副知「經費核撥機關」及「主管機關」後進用：（如圖六）

經費補助（授權）：



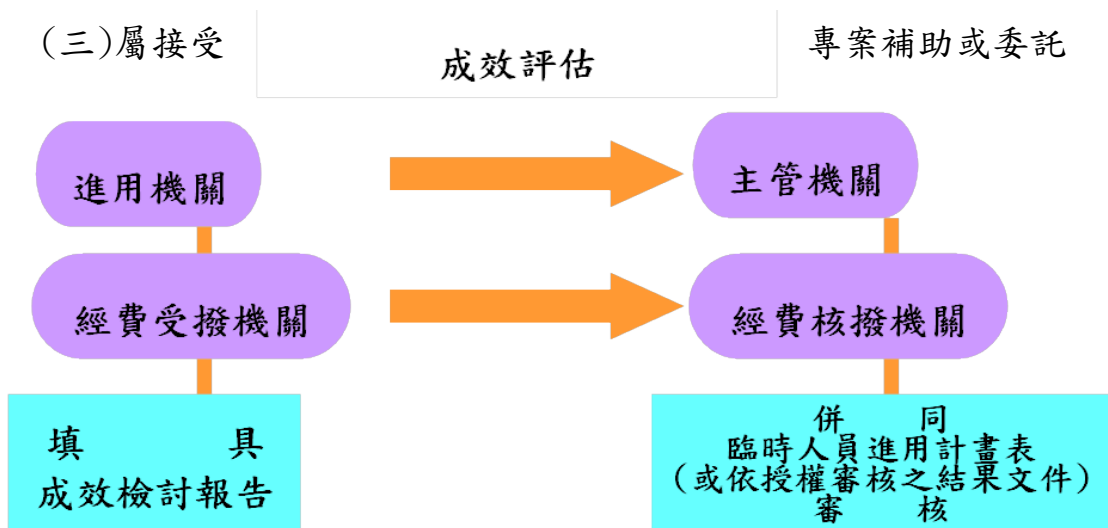
圖六

二、第 2 款規定審核項目：

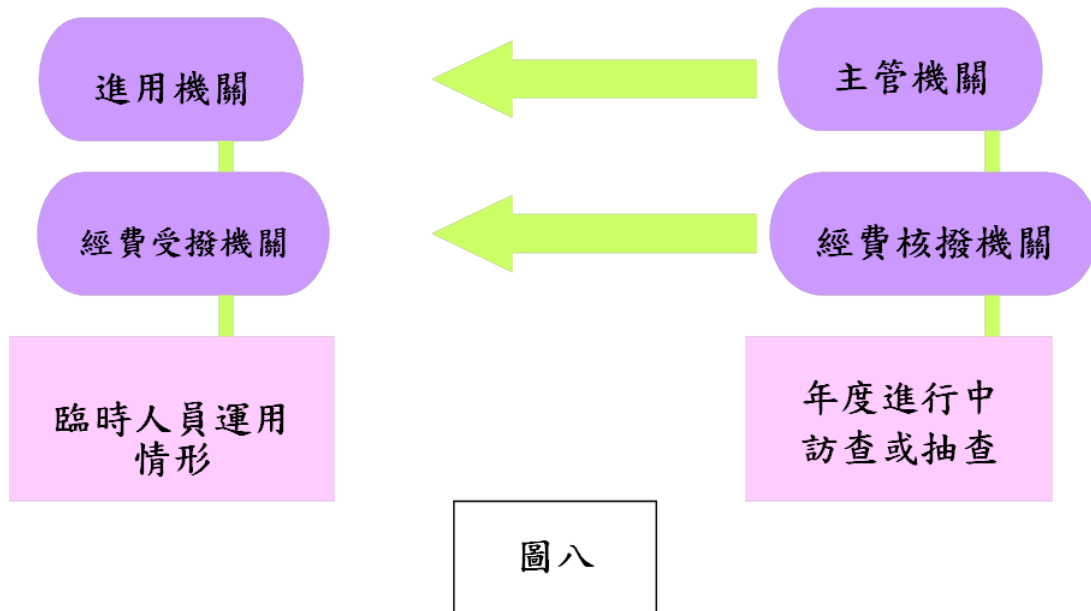
- (一)審核項目包括是否符合本要點規定及勞基法相關規定，並考量前一年度進用計畫辦理情形及運用成效等。
- (二)至於機關因辦理營繕工程依中央政府各機關工程管理費支用要點進用者，以其用人經費係以該工程經費支應，並非編列臨時人員酬金科目預算，仍依其相關規定辦理。

三、第 3 款規定成效評估（如圖七、八）：

- (一)為利主管機關及經費核撥機關於審核進用機關臨時人員之運用情形時有所依據，各進用機關之相關業務或計畫如曾進用臨時人員，則於函報進用計畫表或依授權審核之結果文件時，應併同運用成效檢討報告函送主管機關及經費核撥機關。
- (二)主管機關、經費核撥機關於年度進行中得訪查或抽查所屬機關、受撥經費機關臨時人員之運用情形，並採取適當之處置。



研究經費辦理特定業務者，於業務或計畫結束後，機關仍應將其辦理情形函送經費核撥機關知悉。



四、審核結果彙整：

本總處 109 年 3 月 2 日總處組字第 1090027775 號書函略以，配合本總處「eCPA 人事服務網」之「D7：非典型人力填報系統」—「臨時人員人數調查表」系統，自 109 年第 1 季（109 年 4 月

填報)起，新增各機關前經行政院核定不定期契約進用臨時人員運用人數檢核功能，已有合理管控機制，爰自 110 年起毋須再以書面函送旨揭彙整表。

Q26：本要點於 108 年 11 月 15 日修正後，對於各機關運用臨時人員的人數管控做法為何？(新增題目)

A：本次修正是基於增加機關的用人彈性，在維持以 96 年度進用總人數作為運用上限的前提下，調整臨時人員運用的管控方式：

一、由「個別機關」調整為「主管機關暨所屬機關」總量管理：

基於員額總量管理精神，鬆綁臨時人員運用人數管控方式，藉由授權主管機關在「主管機關暨所屬機關」96 年度臨時人員酬金科目的進用合計人數，並加計依零派遣計畫改為自僱臨時人員人數的總量額度內，依機關業務消長與施政優先等級，自行調整本機關與所屬機關的運用人數，以增加機關整體的用人彈性。

二、將新設機關的用人需求納入要點規範管理：

97 年以後新成立的機關，並無 96 年臨時人員酬金科目實際進用人數或經費的用人依據，但為了兼顧新設機關的業務需要，讓其進用臨時人員皆有所本，本次修正將此類型的機關納入運用人數管控機制當中規範。

伍、權益保障

Q27：臨時人員得否指派出國考察，或參與訓練及會議？

A：(註：本要點 108 年 11 月 15 日修正生效後，第 3 點規定機關應依勞基法規定，就實際業務情形與臨時人員訂立定期或不定期勞動契約。)

一、依「國外出差旅費報支要點」第 1 點規定，臨時人員非屬該要點適用對象，並無法比照公務人員報支國外出差旅費；復依「公務人員訓練進修法施行細則」第 2 條規定，臨時人員亦非「公務人員訓練進修法」適用對象。

二、鑑於臨時人員得辦理之業務，依本要點第 3 點規定，以非屬行使

公權力之工作為限，其身分屬性及其辦理業務之性質均與機關內正式公務人員不同。是以，為避免出國考察浮濫，基於政府財政經費及臨時人員辦理業務屬性之考量，臨時人員不宜指派出國考察，或參與訓練及會議。

三、至各公立醫院依行政院 90 年 3 月 1 日台 90 人政力字第 190325 號函以醫療作業基金進用之契僱醫事人員，屬辦理繼續性工作之不定期契約性質，亦多持有專業證照並執行醫院之醫療工作等業務，是類人員是否赴國外考察，則由各用人機關本於權責自行核處。

Q28：聘僱人員或臨時人員依據「性別工作平等法」所訂育嬰留職停薪實施辦法規定，申請育嬰留職停薪，所遺工作，如經機關衡酌業務狀況且確無法由其他現職人員代理，僱用替代人力時得否進用臨時人員？

A：

一、聘僱人員申請育嬰留職停薪部分：

(一)依原人事局 97 年 3 月 21 日局考字第 0970061134 號函規定略

以，有關聘僱人員育嬰留職停薪期間所遺業務，可否再進用聘僱人員為替代人力疑義一案，經轉准銓敘部 97 年 3 月 10 日部銓五字第 0972909960 號書函復略以，為應各機關業務需要，依「聘用人員聘用條例」（以下簡稱聘用條例）聘用之人員，於育嬰留職停薪期間所遺業務，服務機關得依聘用條例之規定再進用聘用人員辦理。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。另依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」僱用之人員，於育嬰留職停薪期間所遺業務，各機關得比照上開規定僱用人員辦理。

(二)茲以聘用及約僱人員係依聘僱人事法規進用，其預算並編列於人事費科目項下，與臨時人員之性質不同，是以，聘用及約僱

人員於育嬰留職停薪期間所遺業務，各機關得依上開規定進用聘用或約僱人員辦理，不宜以此為由進用臨時人員。

二、臨時人員申請育嬰留職停薪部分：

依原人事局 99 年 7 月 16 日局力字第 0990018412 號函規定略以，機關於原臨時人員之契約期間，僱用替代人力代理其相關業務，尚無增加機關臨時人員實際進用之人數或實支數額，爰得再進用臨時人員代理其業務，惟上開替代人力於聘期屆滿或原臨時人員回職復薪時應即解僱，不得以任何理由要求續僱，其相關權利義務應於僱用契約中予以明定，俾免滋生爭議，並仍應依本要點第 7 點審核程序之規定辦理。

Q29：臨時人員受僱未滿 6 個月育嬰留職停薪期滿復職相關規定？

- 一、依性別工作平等法（以下簡稱性平法）第 16 條第 1 項規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。
- 二、又依勞動部 103 年 5 月 26 日勞動條 4 字第 1030131155 號函規定略以，雇主優於前開規定，同意受僱者育嬰留職停薪，此意即雙方同意依性平法相關規範辦理，自非法所不許。該等人員育嬰留職停薪期滿時，即應有性平法第 17 條、第 21 條及第 38 條規定之適用（即除有歇業、虧損或業務緊縮；雇主依法變更組織、解散或轉讓；不可抗力暫停工作在 1 個月以上；業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置）得經主管機關同意不使受僱者復職，並於 30 日前通知受僱者，依法定標準發給資遣費或退休金之情形外，受僱者於育嬰留質停薪期滿後，申請復職時，雇主不得拒絕。
- 三、是以，機關以優於性平法之規定，同意受僱未滿 6 個月之臨時人員育嬰留職停薪，則是類人員育嬰留職停薪期滿復職時，仍應依性平法相關規定辦理，即除有符合該法各項法定原因情形，並經主管機關同意不予復職者外，均不得拒絕臨時人員復職之申請。

Q30：臨時人員得否兼職？

A：

- 一、查臨時人員係勞基法適用對象，與服務機關間屬私法勞動契約關係。次查公務員服務法（以下簡稱服務法）第 24 條、銓敍部 98 年 12 月 8 日部法一字第 0983122565 號書函略以，受有俸給之文武職公務員及其他公營事業機關服務人員係服務法之適用對象，又各機關如係於業務費項下進用之臨時人員，非屬服務法適用對象。
- 二、次查原勞委會 78 年 6 月 2 日台勞資一字第 12219 號函、82 年 9 月 15 日台勞動一字第 55646 號函及 100 年 11 月 7 日勞動 2 字第 1000132808 號函，現行勞動法令並未明文禁止勞工之兼職行為，但勞工之兼職行為不得損害雇主之利益及影響勞動契約之履行；勞工與雇主得約定專任義務之紀律事項，非經雇主同意，勞工於上班時間不得兼職。
- 三、據上，鑑於臨時人員進(運)用之態樣多元，各機關除應要求臨時人員如有兼職之情事，須立即主動告知服務機關外，並應由進用機關依是類人員之契約期間、業務屬性、工作內容及其對機關業務推動之影響幅度，針對是否限制臨時人員兼職行為部分，本權責納入臨時人員相關管理規範，且於工作規則或勞動契約中明定。又臨時人員如有違反勞動契約兼職情事，應由各機關納入臨時人員相關考核辦理。

Q31：（兼）領月退休金之退休公務人員再任臨時人員，是否須停止領受月退休金？

A：

查銓敍部 105 年 5 月 19 日部退三字第 1054105319 號函規定略以，依「公務人員退休法」（以下簡稱退休法，又「公務人員退休資遣撫卹法」106 年 8 月 9 日經總統公布，自 107 年 7 月 1 日退休法不再適用）第 23 條第 1 項第 4 款及第 5 款規定，公務人員退休後如再

任屬上開規定應停發月退休金範疇之職務且每月支領俸（薪）給、待遇或公費（以下簡稱薪酬）超過法定基本工資（自 109 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 23,800 元）者，自再任之日起，應停發月退休金及停辦優惠存款（退休法第 32 條第 6 項規定參照）。準此，自 105 年 5 月 13 日起，不論再任「全職」或「兼職」工作，凡再任退休法第 23 條第 1 項第 4 款及第 5 款所定機關（構）、財團法人及轉（再轉）投資事業之職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資者，均應自再任之日起停止領受月退休金及優惠存款利息（同時再任 2 個以上職務者，其每月所領薪酬應合併計算，加總後金額超過法定基本工資者，亦應依規定停止領受月退休金及優惠存款利息）。

Q32：臨時人員之年資得否併計公務人員之考績年資？

A：

查「公務人員考績法」第 4 條規定：「公務人員任現職，經銓敍審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績；不滿 1 年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敍審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敍審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敍官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。」茲因臨時人員並非經銓敍審定之職務，因此擔任臨時人員之年資尚無法合併辦理考績。

陸、迴避進用

Q33：如何防止機關首長任用私人擔任臨時人員？

A：

一、公開甄選程序：

（一）為避免產生任用私人之不當使用臨時人員之情事，本要點於第 8 點明定臨時人員之進用以公開甄選為原則。

（二）至於公開甄選之方式，由用人機關自行決定於報刊或網路公告。

二、迴避進用：

(一)本要點第 11 點已參照任用法第 26 條有關迴避進用規定，於第 1 項規範各機關(首長)對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員。對於本機關各級單位主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。

(二)另機關首長就任前，其配偶及三親等以內血親、姻親，已於該機關或所屬機關擔任臨時人員者，因是類人員進用時，該長官尚無用人權限，自無從違反迴避進用規定，且顧及勞動契約履行之信賴保護，及參照任用法第 26 條第 2 項規定，應迴避進用之臨時人員，在各機關首長就任前進用**且契約未期滿或終止者**，不受迴避進用規定之限制。惟下列情形仍應適用本要點迴避進用之規定：

1、不定期契約因故終止另訂新約之臨時人員：

如機關與臨時人員訂定之勞動契約屬不定期契約，且無契約因故終止而再另訂新約之情形，因是類契約無契約期滿問題，且考量兩造係依誠信原則繼續履行原簽訂契約之義務，爰尚無違反本要點第 11 點迴避進用規定之虞；惟如前開不定期契約之臨時人員因故與機關解約，並於解約之後因業務需求與該機關再另訂新約，以該新約之性質非屬原有契約之延續，則其僱用即需受迴避進用之限制。

2、定期契約到期或因故終止另訂新約之臨時人員：

如機關與臨時人員訂定之勞動契約屬定期契約，該契約期滿或因故終止後兩造關係即予結束，又如該機關另有業務需求與前開臨時人員另訂新約，以該新約之性質非屬原有契約之延續，則其僱用即需受迴避進用之限制。

3、茲將上開機關首長就任前，其配偶及三親等以內血親、姻

親，已於該機關或所屬機關擔任臨時人員之情形表列如下：

勞動契約類型	契約延續或終止情形	是否應受本要點第 11 點迴避進用規定之限制	
不定期契約	契約未屆滿前	否	依信賴保護原則及誠信原則，該臨時人員得不受迴避進用規定之限制。
	契約因故終止另訂新約	是	因原契約已終止，且該新約之性質非屬原有契約之延續，爰該臨時人員應受迴避進用規定之限制。
定期契約	契約未屆滿前	否	依信賴保護原則及誠信原則，該臨時人員得不受迴避進用規定之限制。
	契約到期另訂新約	是	因原契約已終止，且該新約之性質非屬原有契約之延續，爰該臨時人員應受迴避進用規定之限制。
	契約因故終止另訂新約	是	因原契約已終止，且該新約之性質非屬原有契約之延續，爰該臨時人員應受迴避進用規定之限制。

(三)又本要點考量任用法第 26 條之 1 第 1 項規定機關首長不得任用或遷調人員期間之立法意旨，主要係在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，乘機大量安置私人，影響機關人事安定，爰參酌上開條文之規範精神，於第 11 點第 3 項明定「機關首長於公務人員任用法第二十六條之一第一項所定期間內，不得新進用臨時人員」。

Q34：各機關現有以不定期契約進用人員之續進用，是否不適用本要點第 11 點第 3 項「機關首長於公務人員任用法第二十六條之一第一項所定期間內，不得新進用臨時人員」之規定？

A：尚無本要點第 11 點第 3 項之適用。

一、依勞基法第 9 條第 1 項規定，除臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約，爰機關以不定期契約進用之勞工，其契約應僅有起期尚無迄期，且除有該法所定得單方終止契約之法定情事，雇主不得逕自終止勞動契約，亦不得於勞動契約中約定一年一簽，又如機關違反前開規定而與勞工簽訂定期勞動契約，其勞動契約之期間約定為無效，無效部分仍將以不定期契約取代。

二、據上，以機關現有不定期契約人員依上開規定毋須再由機關每年辦理續進用，爰尚無本要點第 11 點第 3 項之適用疑義；至是類不定期契約人員如因其他事由致勞動契約終止，而有機關需另訂新契約進用之情形，機關仍應依本要點第 11 點第 3 項規定辦理（本總處 104 年 7 月 13 日總處組字第 1040040056 號函參照）。

Q35：臨時人員與機關首長有三親等以內血親關係，如該臨時人員改由他人收養，是否仍有本要點第 11 點迴避進用規定之適用？

A：

仍受本要點有關迴避進用規定之限制。

查本要點第 11 點迴避進用之規定，主要係防止機關首長任用私人擔任臨時人員。次查收養成立後，養子女與本生父母及其親屬間之天然血親關係，依司法院大法官釋字第 28 號解釋意旨，仍屬存在，僅其權利義務關係停止，且收養終止後，依民法第 1083 條規定，養子女及收養效力所及之直系血親卑親屬，自收養關係終止時起，回復其本姓，並回復其與本生父母及其親屬間之權利義務。是以，與機關首長有三親等以內血親關係之臨時人員，即使由他人收養，參酌上開大法官解釋及法令意旨，因其血親關係仍屬存在，自應受本要點第 11 點有關迴避進用之限制（原人事局 97 年 7 月 17 日局地字第 0970062819 號書函參照）。

Q36：兼任或代理之機關首長於代理期間內，得否續僱用其配偶及三親等以內血親、姻親擔任所屬機關之臨時人員？

A：

仍應依本要點第 11 點有關迴避進用之規定辦理。

查本要點第 11 點迴避進用之規定，主要係參考任用法第 26 條之精神訂定，其立法意旨係為避免機關長官循私任用，損及立場，進而影響機關業務之推動或內部和諧。又查原人事局 93 年 6 月 21 日局地字第 0930052228 號函略以，兼任或代理之主管，對於單位內人員仍負有實際管理權責，與正式任用之主管並無不同，依任用法第 26 條規定意旨，機關首長對其配偶及三親等以內血親、姻親，在其兼任或代理之單位中，仍應迴避任用。是以，依上開相同之規定意旨及精神，機關首長於兼任或代理期間內，仍應依本要點第 11 點有關迴避進用之規定辦理(原人事局 100 年 12 月 27 日局力字第 1000061634 號函參照)。

Q37：現有未符合本要點第 11 點迴避進用規定進用之臨時人員應如何處理？

A：

各機關應儘速將本要點迴避進用規定納入勞動契約，如已發生契約效力疑義，為保障現職員工權益，建議以下 2 點處理原則，惟各機關仍應視個案情形本於權責依法審認之：

- 一、本要點迴避進用之相關規定，如未及於勞動契約中約定，而用人機關與臨時人員之僱傭契約，已依勞基法之規定合法成立時，縱因機關首長之僱用行為依上開行政法規非屬適法，對於兩造已成立之僱傭契約亦無礙其效力。
- 二、但本要點迴避進用之相關規定，已於勞動契約中明定者，當涉及違反迴避進用之情形時，如有勞基法第 12 條第 1 項第 1 款或第 4 款規定，進用機關得於知悉其情形之日起 30 日內終止勞動契約(原人事局 99 年 9 月 17 日局力字第 09900644851 號函參照)。

Q38：各經費核撥機關所補助專題研究計畫進用臨時人員，其迴避進用有無特別規定？

A：

- 一、各經費核撥機關（例如：經濟部、交通部、教育部、科技部、行政院環境保護署、國家發展委員會、行政院農業委員會等）所補助專題研究計畫進用臨時人員之迴避進用事項，處理建議如下：
 - （一）各機關執行各經費核撥機關所補助各類專題計畫，該計畫主持人、共同主持人、各機關長官（首長、校長等）及其各級主管長官（各級單位主管、院長、系所主任等）之配偶及三親等以內血親、姻親應迴避進用為該計畫之臨時（或約用）人員(含專任助理、兼任助理及臨時工等助理人員)。
 - （二）計畫主持人及共同主持人如為本要點迴避進用規定之機關長官或各級主管長官（例如校長、院長或系所主任等），應依該規定迴避進用。
- 二、是以，各經費核撥機關應將上述迴避進用規定納入所主管之補助專題研究計畫進用臨時人員相關規範內(原人事局 99 年 9 月 17 日局力字第 09900644851 號函參照)。

Q39：「臨時人員進用情形彙整表」填表疑義？

A：

- 一、依本要點第 7 點規定，屬於因機關組織特性、特殊業務需要，其工作於中華民國 96 年 12 月 31 日前經行政院核定以契約進用人員辦理者，主管機關及經費核撥機關應按年填具臨時人員進用計畫審核結果彙整表（本要點附件 2），於次年 1 月 31 日前函知本總處。
- 二、本總處 109 年 3 月 2 日總處組字第 1090027775 號書函略以，配合本總處「eCPA 人事服務網」之「D7：非典型人力填報系統」—「臨時人員人數調查表」系統，自 109 年第 1 季（109 年 4 月填

報)起，新增各機關前經行政院核定不定期契約進用臨時人員運用人數檢核功能，已有合理管控機制，爰自 110 年起毋須再以書面函送旨揭彙整表。