

新北市政府 108 年度自行研究報告

我國聘僱人員人事法制之研究

研究機關：新北市政府人事處

研究人員：莊科長雅雲、陳股長君豪、楊科員子瑩

研究期程：108 年 1 月 1 日至 108 年 12 月 31 日

新北市政府 108 年度自行研究成果摘要表

計 畫 名 稱	我國聘僱人員人事法制之研究
期 程	108 年 1 月 1 日 至 108 年 12 月 31 日
經 費	無
緣 起 與 目 的	<p>在政經社文環境快速變遷及全球化潮流之下，政府必須能夠更全方位的處理各種跨域問題並快速回應，然而世界各國多有財政上入不敷出的困境，任用常任文官的成本更是造成財政負擔的要因之一，因而政府如何在資源有限的限制下，有效的面對各種挑戰、解決問題，乃係各國的重要課題，而聘僱人力的運用即在此背景下應運而生。</p> <p>我國現行管理聘僱人力主要法規規範為「聘用人員聘用條例」及於民國 108 年 10 月 1 日修正之「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，惟前者久未修訂已不合時宜，且在現行制度下，我國聘僱人力仍有久任化、欠缺統一完整之法令而權益不平等有待改進之現象，爰考試院提出「契約人員人事條例草案」欲整合上述法規，並改進現有制度之缺失。本研究從法制角度探討我國聘僱法制運用之現況與困境，並就「契約人員人事條例草案」與現行制度進行比較分析及影響評估，以提供我國聘僱法制未來調整方向之參考。</p>
方 法 與 過 程	<p>本文採行法律研究途徑及文獻分析法，以學者期刊論文、相關學術著作及網路資料等作為文獻探討資料來源，並從相關法制之緣起與沿革、規範內容、適用範圍等角度切入，進行分析比較，以期提出之法制上相關調整建議。</p>

研究發現及建議

一、研究發現

(一)現行約聘僱制度不符彈性用人精神

我國建置約聘僱制度之初衷，係藉由契約用人方式，避免因常任文官永業化特性產生之用人僵化、人事成本龐大等弊端，達到在運用人力上能夠更加彈性靈活、更加迅速的目的，惟我國約聘僱制度設計尚有不足之處，導致彈性用人的建置精神無法充分發揮。現有制度的缺失歸納如下：

1. 進用程序不夠嚴謹，致有首長濫用私人、聘僱人力酬庸化之情形。
2. 進用契約簽訂未能與績效結合。
3. 缺乏有效的考核機制，難以獎優汰劣。
4. 法規陳舊，不符現代機關需要。
5. 欠缺統一明確的管理制度，致約聘僱人員權益有不公平之虞。

(二)「契約人員人事條例草案」僅能解決現行制度部分問題

1. 公開甄選、權利義務等規範有待強化，人員等別劃分不足。
2. 契約人員之晉薪級及考核獎金制度設計不宜與常任文官相同。
3. 「契約人員人事條例草案」審議延滯情形仍有待解決。

(三)工作年資得與勞工年資併計之設計有助公私部門人才交流

契約人員適用勞工退休金條例，使是類人員未來工作年資得與勞工年資併計，且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，如此，可減少人才對

於任職於公部門諸多限制的顧慮，吸引具私部門經驗的優秀人才任職於公部門，有助公私部門人才交流經驗。

二、研究建議

(一) 訂定更具體詳盡的進用規範，並建立兼顧彈性之競爭甄選機制

草案中雖明訂各機關契約人員應經公開甄選進用之，惟其並未就公開甄選之方式與程序規範，爰建議就上開事項訂定原則性規範，確保甄選機制之公平競爭及透明性，俾利有效選拔出優秀人才，同時減少濫用私人之情事。

(二) 刪除送銓敘部登記備查之規定以簡化用人程序

草案訂有各機關進用契約人員，應列冊送銓敘部登記備查之規定，然聘用人員之資格條件均係由行政機關訂定，且早期聘用人員經備查程序者得併計公務人員退休年資之規定，亦已不再適用，爰建議刪除此項規定，以簡化用人程序，避免行政資源的浪費。

(三) 於契約中設定應達成之績效目標並將目標達成度列入年度考核評比項目，藉由連結工作表現與績效，以完善考核機制

建議簽訂聘用契約應納入契約用人精神，於契約中設定應達成之績效目標，並建立一審評機制或標準，連結工作表現與績效，明訂是類人員所辦理之核心業務應達到的工作表現與績效目標，將目標達成度列入年度考核評比項目，未能達到滿意標準者，

若經輔導仍未能改善，則評判為不適任並予以淘汰。此外，各機關於契約簽訂前，應參酌用人單位主管之意見，以評審會議等團體形式，事先決定好該職位核心業務以及判斷工作成效良窳的關鍵因素與標準，並於辦理面試或簽訂契約時告知應徵者。藉由將績效表現作為決定是否續聘或不予續聘之判斷依據，有助提升人員績效表現與行政效能，更可減少人員久任之情形，以符彈性用人精神。

(四)放寬契約人員亦得適用勞動基準法以符兩公約同工同酬之意旨；於「契約人員人事條例草案」中詳盡而明確的訂定契約人員救濟程序、服務義務等規範

考量草案立法目的係消彌約聘僱人員與適用勞動基準法人員間待遇不平等之情形，草案卻僅放寬契約人員適用勞工退休金條例，而不適用勞動基準法，與立意不符，爰建議放寬契約人員得適用勞動基準法。另，草案定位為特別法，就契約人員保障救濟程序及時效為何、應遵循何種服務義務等事項，建議參酌公務人員保障法等規定較為完備之法律，逕於草案中訂定更加具體詳盡的相關規定。

(五)擴增原有五個等別，並依「專業性」、「技術性」及「支援性」業務區分所需資格條件

建議增加契約人員之等別劃分個數。另考量草案將契約人員區分為辦理專業性、技術性及支援性三種業務性質不同之人員，爰建議聘用等別可依上述類型，再細分不同人

員所需之資格條件。

(六)參酌民間企業設定各職務之「薪階範圍」；契約人員之年度考核結果宜與永業制依年度考核結果晉薪級及發放獎金之設計有別，並僅作為續聘依據

各機關契約人員薪資，依其業務性質，宜與民間企業相當，並可參酌其業務內容、辛勞程度等因素，設定各職務之「薪階範圍」，結合績效與薪資，而非採取逐年晉級之方式。另考量晉薪級與考核獎金此一制度係為永業制下常任文官而設立，若無須通過國家考試、其性質與常任文官顯著不同之契約人員，亦設有此等制度，似有變相鼓勵契約人員久任化之虞，不符契約用人精神，爰建議重新檢討設立此等制度之必要性。至於年度考核結果，亦建議僅作為續聘僱之依據，不再另與晉薪級與考核獎金制度連動。

(七)政策規劃與執行者應積極爭取立法機關的支持

考量立法程序曠日廢時，許多草案往往擬定已久卻遲遲未能通過立法，有礙國家競爭力的提升，爰建議政策規劃與執行者積極尋求立法機關的支持，盡力促進「政策窗」的開啟，以縮短立法進程。

(八)訂定周全的過渡條款及因應措施，並以溫和漸進方式推動草案；強化政策執行者對草案的認同感，以利草案的推動與落實

考量我國契約人力，或有藉由人情因素進入公部門服務且久任者，爰建議如需符合契約用人精神，應訂定諸如設定法規宣導

	<p>期、給予緩衝期限等更加周全的過渡條款及因應措施等配套機制設計，降低是類人員對新制度的反彈，並以溫和漸進方式推動為宜，訂定分階段逐步達成目標。</p> <p>此外，為使法案推動過程順利及落實，須爭取立法機關及政策執行者的支持，爰建議透過教育宣導、政策行銷等方式，積極溝通，倡導新制改革的必要性及彈性用人制度的理念與價值，減少可能產生的政策價值衝突，提升政策執行者對法案認同感。</p>
備	註

摘要

政府為因應全球環境快速變遷，須在資源有限的條件下更全面且快速地回應各種跨域問題，因而有聘僱人力制度的誕生。聘僱人力係由常任文官以外的管道補充人力，使各部會可彈性用人、節省用人成本，同時達到提高政府效能的目的，因而成為世界各國運用公務人力的主要管道之一。

我國現行管理聘僱人力主要法規規範為「聘用人員聘用條例」及 2019 年 10 月 1 日修正之「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」（原係「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」），惟前者久未修訂已不合時宜，且在現行制度下，我國聘僱人力有久任化、欠缺統一完整之法令而權益不平等等有待改進之現象，爰考試院提出「契約人員人事條例草案」欲整合上述法規，並改進現有制度之缺失。

本研究採取法律研究途徑及文獻分析法，從法制角度探討我國聘僱法制運用之現況與困境，並於評估「契約人員人事條例草案」實施效益後，與現行聘僱制度進行比較分析。經由本文研究發現，我國現行聘僱制度進用程序、契約簽訂、考核機制等方面未能盡合彈性用人精神，且「契約人員人事條例草案」尚有人員等別劃分不足等不備之處。最後，本文就未來草案如有修正契機時，提出下列研究建議：包括草案應訂定更具體詳盡且可兼顧彈性的進用機制、刪除送銓敘部登記備查之規定以簡化用人程序，藉由於契約中設定應達成之績效目標之方式連結工作表現、績效並完善考核機制，同時設定更符合機關實務需要的等別，並依業務區分所需資格條件，以及放寬契約人員亦得適用勞動基準法以符兩公約同工同酬之意旨，並於草案中詳盡而明確的訂定契約人員救濟程序、服務義務等規範。

目錄

摘要.....	I
目錄.....	II
表目錄.....	III
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究範圍.....	1
第三節 研究途徑與方法.....	2
第二章 文獻探討.....	3
第一節 我國運用聘僱人力之緣由與沿革.....	3
第二節 我國聘僱制度之現況.....	5
第三節 我國聘僱制度之困境.....	7
第三章 契約人員人事條例草案之分析.....	10
第一節 草案重點內容之解析.....	10
第二節 草案實施效益之評估分析.....	12
第四章 現行聘僱人員法制與契約人員人事條例草案之比較分析.....	14
第一節 現行聘僱人員制度與新訂契約人員人事條例草案之分析.....	14
第二節 新訂契約人員人事條例草案修正方向之分析.....	15
第五章 結論.....	18
第一節 研究發現.....	18
第二節 研究建議.....	21
參考文獻.....	27
附錄.....	28

表目錄

表 1 我國聘僱法制沿革與適用範圍比較.....	4
表 2 歷年全國約聘僱人員人數與公務人力概況比較.....	6

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、 研究動機

在政經社文環境快速變遷及全球化潮流之下，政府必須能夠更全方位的處理並快速回應各種跨域問題，更須在資源有限的限制下，有效地運用資源以面對各種挑戰、解決問題，而聘僱人力的運用即在此背景下應運而生。

我國聘僱人力雖分別訂有「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」(行政院已於 2019 年 10 月 1 日修正發布「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」，並將名稱修正為「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」)等規定予以管理，惟前者前於 1972 年 2 月 3 日修正，迄今已逾 47 年久未修訂，難免有不合時宜及不完備之處。而後者自 1972 年 12 月 27 日訂定後，雖已歷經 3 次修正，然其位階仍屬職權命令，致聘僱人員之管理依據在法律位階及效力上皆有所不同。另考試院於 2017 年 4 月 20 日會議審議銓敘部提出之「契約人員人事條例草案」已整合上述法規，惟因該部與行政院人事行政總處對於該條例人員適用範圍有歧異而延滯。有鑑於我國運用聘僱人力已屬常態，且聘僱人員人數眾多，在整體公務人力中占有相當比例，然我國聘僱法制卻面臨法令陳舊、人員久任等困境，爰本文擬探討現行聘僱法制之現況及困境，以及聘僱法制整併於「契約人員人事條例草案」後之相關草案內容，瞭解草案實施後之效益，期能從中提供未來調整方向之建議。

二、 研究目的

本研究擬探討我國聘僱人員人事相關法制於公部門運用之現況與困境、現行法制整併於「契約人員人事條例草案」後之影響評估，並與現行法制進行比較分析，以提供未來調整方向之建議。

第二節 研究範圍

本研究所稱聘僱人員，係指各機關依據「聘用人員聘用條例」以契約定期聘用之專業或技術人員、依據「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員（原「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」之約僱人員係指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者，惟為配合分類職位公務人員任用法業於 1987 年廢止，且現行各機關已無分類職位制之公務人員，爰新修正之「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」已刪除相關文字，並修正約僱人員之定義），以及依據「契約人員人事條例草案」之各機關於預算員額內以契約定期聘用之人員，另就上述條例草案將聘用人員及約僱人員整併為契約人員。本文擬就上述法規進行分析、評估，並根據分析結果提出相關調整建議。

第三節 研究途徑與方法

本文採取法律研究途徑，從相關法制之緣起與沿革、規範內容、適用範圍等角度切入，進行分析比較，並藉由文獻分析法，以學者期刊論文、相關學術著作及網路資料等作為文獻探討資料來源，並為期提出法制上相關調整建議。

第二章 文獻探討

聘僱人員係指非由常任文官管道進用，而係以契約進用之短期、臨時、具專業性之人員，其起始於 1980 年代以來「新公共管理」潮流，在政府財政赤字及政府任務逐年擴增下，各國為追求更有效率、效能地運用人力，兼具彈性用人與契約進用特性的用人制度因此應運而生，我國亦因應此趨勢而有聘僱人力的運用，本章將論述我國運用聘僱人力之緣由、沿革，並探究相關聘僱法制之現況與困境。

第一節 我國運用聘僱人員之緣由與沿革

一、聘僱人員之緣起

我國「聘僱人員」制度係在人員任用制度混亂尚欠明確的背景下誕生。1928 年北伐統一，政府頒布公務員任用法律，但各機關仍於法律之外，自行指派人員，無官等、無法定職稱，並自行決定薪俸，且不報送銓敘部審查，以致亦不受法律管轄，形同化外人員，頗為混亂(蔡述倫，2010)。考試院遂依法定程序，由國民政府於 1944 年 4 月 20 日公布「聘用派用人員管理條例」(後於 1969 年 3 月 8 日廢止)，自此，聘用人員始納入管理(徐有守，2007)。

在先進各國，採取彈性僱用機制已是常態，我國亦在考試院 2009 年通過之文官制度興革規劃方案之第二案「統整文官法制 活化管理體系」，確立政務、常務人員及契約用人的三元管理法制體系，並在具體興革建議中，提出「健全政府契約用人制度」一項，建議為活化政府人力資源，增加政府彈性用人管道，應以現行聘用及約僱人員為適用對象，在常任文官制度之外建構一套完整之契約用人制度，以應臨時性、季節性、特殊性之用人需求(考試院，2012)。

二、我國聘僱人員制度之沿革

我國聘僱人員主要法制，現為「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」，為完善聘僱規範，依序草擬「聘用人員聘用條例修正草

案」、「聘用人員人事條例草案」以及目前最新的「契約人員人事條例草案」。茲將其制度沿革分析如後，並以法律研究途徑分析我國聘僱法制沿革與適用範圍比較如表 1。

我國現行聘僱法制為依公務人員任用法第 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)授權訂定之「聘用人員聘用條例」於 1969 年 4 月 28 日公布施行；由行政院依職權命令訂定發布之「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」則於 1972 年 12 月 27 日發布施行，復於 1982 年 1 月 6 日修正，並在將近 40 年後於 2019 年 10 月 1 日方又修正，至「聘用人員聘用條例」最近修正日期為 1972 年 2 月 3 日，已年久失修，難免有不合時宜及不完備之虞。

為改善並整合上述法規，「聘用人員聘用條例修正草案」首先將聘任、機要、聘用及約僱四類人員整併於統一的法規規範中。後為落實 2002 年 9 月 15 日總統府政府改造委員會第六次委員會議，專業績效人事制度研究分組所提「政府人力運用彈性化計畫方案」，銓敘部爰規劃建構契約人力進用制度，整合現行聘用、派用、機要、聘任、約僱等五類人員之管理法規，研擬「聘用人員人事條例草案」(柯三吉，2009)，惟其本身是銓敘部於 1997 年起針對政府非常任人力管理混亂問題，而進行的改革研究所延伸出來(銓敘部銓審司，2003)。後該部調整僅將聘用及約僱等 2 類人員納入上開草案規範，復經考試院於 2017 年 5 月 11 日舉行全院審查會就上開草案重行研擬，將其更名為「契約人員人事條例草案」，另立法委員林岱樺等 17 人則於立法院第 9 屆第 4 會期第 6 次會議中將「契約人員人事條例草案」提請公決。

表 1 我國聘僱法制沿革與適用範圍比較

法律名稱(西元年起迄)	適用範圍
聘用人員聘用條例修正草案 (2003-2005 年)	聘任、機要、聘用及約僱 4 類人員

聘用人員人事條例草案 (2005-2008 年)	聘用、派用、約僱、機要及聘任 5 類人員
聘用人員人事條例草案 (2009-2016 年)	聘用及約僱人員
契約人員人事條例草案 (2017 年迄今)	聘用及約僱人員

資料來源：整理自考試院，2012

第二節 我國聘僱制度之現況

一、聘僱人員之定義

我國聘用及約僱人員均係機關為短期專業或臨時急需以契約進用之人員(梁永興，2014)，茲就我國現行聘僱人員及「契約人員人事條例草案」契約人員之法源賦予定義分析如下：

- (一) 聘用人員之法源係「聘用人員聘用條例」，依據該條例第 2 條、第 3 條及施行細則第 2 條規定，係指各機關應業務需要，契約定期聘用之專業或技術人員，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 7 條第 2 項並規定，各機關法定主管職位，不得以聘用人員充任之。
- (二) 約僱人員之法源係「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，依據該辦法第 2 條規定，係指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。
- (三) 契約人員之法源係「契約人員人事條例草案」，該草案係由立法委員林岱樺等 17 人於 2017 年立法院第 9 屆第 4 會期第 6 次會議提案之，其整合前開 2 類人員為契約人員，依該草案第 3 條規定，係指各機關於預算員額內以契約定期聘用之人員。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。

二、我國現行聘僱制度之分析

我國聘僱人員之相關法規規範，除「聘用人員聘用條例」、「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」及「契約人員人事條例草案」外，亦於下列法規有相關規範，如「公務人員留職停薪辦法」第 9 條即規定薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得以所代理職務為薦任或委任官等，分別依約聘僱相關法令規定約聘或約僱人員辦理。但委任跨列薦任官等之職務，得約聘或約僱人員辦理。又如「各機關職務代理應行注意事項」中亦就得進用約聘僱人員代理業務之情形予以規範。

三、我國運用聘僱人員情形

我國當前聘僱人員之相關員額規範，除「中央政府機關總員額法」及其授權訂定之「中央政府機關員額管理辦法」就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聘用人員、約僱人員等各種類型人力之員額予以規範外，於「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」第 1 條亦規定，聘用人員得進用之員額以不超過該機關預算總人數百分之五為原則，另於原行政院人事行政局(現已改制為行政院人事行政總處)1994 年 6 月 29 日 83 局力字第 24480 號函及行政院 2001 年 6 月 20 日台九十政力字第 190892 號函，已規定聘僱人員以分別不超過職員預算員額百分之五為原則。

依據銓敘部公布資料顯示，2001 年約聘僱人員的進用人數為 27,560 人，佔公務人員總數(395,523 人)的比率為 6.97%，相較於 2018 年約聘僱人員的進用人數為 30,968 人，佔公務人員總數(356,878 人)的比率為 8.68%(如表 2 所示)，增加人數 3,408 人，比率增加 1.71%，顯示我國對聘僱人力有相當程度之需求。

表 2 歷年全國約聘僱人員人數與公務人力概況比較

年別	公務人員人數	約聘僱人員人數	約聘僱人員人數 /公務人員人數
----	--------	---------	--------------------

2001 年	395,523	27,560	6.97%
2002 年	389,957	26,795	6.87%
2003 年	376,128	27,154	7.22%
2004 年	368,899	26,517	7.19%
2005 年	337,261	26,695	7.92%
2006 年	335,274	27,504	8.20%
2007 年	336,842	27,649	8.21%
2008 年	338,305	27,979	8.27%
2009 年	339,875	29,382	8.64%
2010 年	340,106	29,560	8.69%
2011 年	343,323	29,563	8.61%
2012 年	343,861	30,091	8.75%
2013 年	346,059	28,802	8.32%
2014 年	347,816	29,510	8.48%
2015 年	347,552	29,478	8.48%
2016 年	347,572	29,436	8.47%
2017 年	349,676	29,445	8.42%
2018 年	356,878	30,968	8.68%

資料來源：本研究自行整理，2019

第三節 我國聘僱制度之困境

聘僱人員作為彈性用人的途徑之一，有助於政府節省人事成本，此外，相對於公務人員之遴補尚須經過國家考試及格等種種費時程序方能任用、考試分發機制使各機關無法視業務需求挑選人才等缺點，聘僱人員之遴補只須公開甄選，不但較為迅速簡便，能夠大幅節省遴補時程及提升用人效率，緩解政府因業務擴增而人力不足之現象，各機關透過公開甄選方式，亦能更輕易尋得業務所需合適人才。惟目前我國聘僱制度仍面臨許多困境，茲分析如下：

一、契約人力有久任現象

契約人力的宗旨就在使人力資源政策更靈活，但是我國之聘僱人員有久任化的現象。考量聘僱制度係政府為臨時或具專業性等業務需要而另闢之用人管道，聘僱人員性質自然不同於永業制之常任文官，爰此等相近於永業制的久任化現象，難謂妥適，也與「聘用人員聘用條例」規定之「應業務需要，定期聘用」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」規定的「以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作」（原「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」規定為「臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者」）不符(考試院，2012)。究其原因，除有我國人情文化之考量，欠缺完備之考評汰任機制，亦是造成久任情形原因之一。

二、聘僱人員淪為酬庸工具

聘僱人員制度原意係為使各機關能夠彈性用人、擇優任用合適專才，惟是類人員因無庸經考試任用程序，僅需符合法令基本資格條件，且現行制度就是類人員之進用僅規定以採公開甄選為原則，並未具有強制性，致實際上仍有機關未經公開甄選程序即任用是類人員之情形，機關首長仍有相當的空間得以任意安排中意但未必適任之人選任職，因而聘僱人員反而成為首長任用私人的途徑之一。此外，地方政府民選首長因選舉等政治性因素考量，時常以進用聘僱人員之形式安插「樁腳」，或將聘僱人員職位作為勝選後分配予支持者的報酬，使聘僱人員淪為酬庸工具。

三、法令陳舊不合時宜

「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」自公布至今已逾約 40 年，後者雖已於 2019 年 10 月 1 日修正條文並更名為「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，然前者最新修正日期為 1972 年 2 月 3 日，已逾 47 年未為修正，除不合時宜，無法因應當前時空環境變化，法令亦易有規範疏漏、不完備之虞。例如「聘用人員聘用條例」第 3 條即規定，聘用人員之職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查。

早期公務人員曾任聘用人員，經銓敘部核備有案者，依退休法令得併計其退休年資。惟自 1995 年起，退休年資得併計之規定已不再適用，且聘用人員之工作內容、資格條件等，均由行政機關訂定，倘若仍如保留報送銓敘部登記備查之規定，似僅耗費行政資源，其是否具有實益有待商榷。

四、欠缺完整統一之法令

聘用人員及約僱人員之法源依據，在法律層級上有所差異，前者之法源「聘用人員聘用條例」係法律層級，而後者之法源「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」則係行政院依職權命令所訂，依憲法五權分立原則，該辦法僅有行政院暨所屬機關必須遵守，而其他四院及地方政府則可自行決定是否適用，致在不同機關間任職之約聘僱人員有規範不一致之情形。又聘僱人員雖同係在公務機關服務，惟二者在各法規的適用性上卻有所差異，諸如聘用及約僱人員皆受「公務員服務法」規範拘束，但在保障方面，卻僅有聘用人員準用「公務人員保障法」之規範，約僱人員依公務人員保障暨培訓委員會 2011 年 3 月 10 日函釋規定，不適用上述保障法規範，亦不適用勞動基準法，因而約僱人員在尋求權利救濟時係依行政爭訟程序，而非經由申訴或復審等管道，此等差異，導致聘用與約僱人員權益不一，且二者間之權益容易混淆不清。此外，約聘僱人員並不適用勞動基準法，而同樣受僱於公務機關之工友及臨時人員，可適用勞動基準法，其福利似優於約聘僱人員，在同樣在公務機關服務，卻有不平等待遇，實有違平等原則及「公民與政治權利國際公約」與「經濟社會文化權利國際公約」(立法院，2017)，亦導致時有約聘僱人員陳情並要求與臨時人員有相同待遇之情事發生。

第三章 契約人員人事條例草案之分析

我國前於考試院研提之文官制度興革規劃方案確立政務、常務人員及契約用人的三元管理法制體系，並提出「健全政府契約用人制度」之具體興革建議，另我國現行約聘僱法制已年久失修，難免有不合時宜及不完備之虞。鑑於原有法令保障不足，為解決政府對約聘僱人員任用、考核及保障更透明及合理公平，並為符合兩公約平等權規定及保障約聘僱人員意旨(立法院，2017)，在考試院邀集相關機關、人員及專家學者發表意見，並歷經調整草案適用人員範圍、重新研擬審議等沿革後，方有「契約人員人事條例草案」的誕生。茲就上述草案重點內容其法案實益分述如下：

第一節 草案重點內容之解析

一、草案修正重點

考試院前於 2017 年提出「契約人員人事條例草案」中，規範契約人員之聘用範圍、等別、資格、程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項，茲將草案原文條文、重要條文分析如附錄 1、2；另針對本次草案修正內容重點摘要分析如下：

(一)區分契約人員之工作性質及等級

依草案第 3 條及第 7 條至第 12 條規範要旨而論，界定契約人員之工作以辦理技術性、專業性或支援性之業務為範圍，並依該職務所需學經歷及職責程度區分契約人員之聘用等別為聘用一等至聘用五等。

(二)確立公法上契約關係

依草案第 3 條及其說明略以，契約人員基本上係為行政機關執行各項職務，基於政府人事制度之整體性，並為釐清契約人員與常任文官及臨時人員之分界，爰明確界定契約人員與機關間為公法關係，並且二者間簽訂之契約係屬行政程序法第 135 條所稱之行政契約，有關權利義務之爭訟應依行政爭訟程序尋求救濟，其與勞工與雇主間私法

勞動契約性質不同，契約人員不適用勞動基準法之規定。

(三)建立公開甄選機制、查核及迴避進用規定

草案於第 6 條、第 16 條及第 21 條規範，明定各機關進用契約人員應經公開甄選，且進用契約人員前應注意其品德及對國家之忠誠，並於進用前辦理查核，並明定各機關長官迴避聘用對象範圍，對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官；對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用，以期公正用人，避免各機關長官徇私進用契約人員。

(四)明訂契約人員總人數進用比率及出缺不補機制

草案第 4 條規定主管機關及其所屬機關契約人員總人數，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，並規定得不計入前項員額比率之情形。另外，「契約人員人事條例」施行前之約聘僱人員員額數已高於其職員預算總人數百分之十者，於施行後，應出缺不補，至符合第一項比率為止。

(五)建立契約人員考核機制

草案於第 29 條至第 31 條中，明定各機關應辦理契約人員之年終考核或另予考核，區分年終考核為甲、乙、丙、丁四等，以作為獎懲之依據，並規定考核程序以及得考列丁等及不予續聘之條件，以收獎優汰劣之效。

(六)契約人員適用勞工退休金條例，可銜接勞工年資

草案第 33 條規定契約人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，依勞工退休金條例相關規定辦理，俾利加強照護契約人員退休權益，以及契約人員未來工作年資與勞工年資之銜接（依銓敘部 2018 年 9 月 5 日部退四字第 1074636558 號函，現已可選擇依勞工退休金制度投保）。

(七) 過渡條款

草案第 36 條規定各機關自本條例施行之日起，原聘（僱）用計畫或業務尚未完成者，得繼續聘用原聘僱人員至計畫或業務完成時為止，不受第 76 條公開甄選及第 25 條最低薪點起支之限制，以保障現職約聘僱人員權益。

第二節 草案實施效益之評估分析

依上述草案內容分析，可知「契約人員人事條例草案」除界定契約人員範圍，納入現行約聘僱人員外，亦就契約人員之等別、資格、進用、程序、薪給、考核、保險、退職撫卹及過渡條款等事項予以規劃，係一套有系統、具統整性的法規。謹就該草案預計實施後，預評估具有下列效益：

一、 確立契約人員法律地位，建立完整統一法令

在未來「契約人員人事條例」正式實施後，約聘僱人員整併為「契約人員」後，法源依據之法律層級皆為「法律」，將可避免聘用人員與約僱人員之法源依據因法律層級不同，致在不同機關間任職之約聘僱人員有規範不一致之情形。此外，過去學界對於約聘僱人員究竟與國家間發生何種法律關係、是否有勞動基準法的適用向來迭有爭議，各方並未有一致性的看法(黃少圻，2008)，爰草案透過立法方式，明訂契約人員與國家間為公法上契約關係，釐清了契約人員法律上地位，也確立了後續爭訟救濟應循行政爭訟程序，而不適用勞動基準法之規定。

二、 提高部分彈性用人空間，使獎優汰劣有所依據

依我國現行法制，約聘僱人員得進用之員額均各以不超過該機關職員預算員額百分之五為原則，草案則規劃調整為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，提供更高的彈性用人比率予各主管機關及其所屬機關調配運用。此外，草案明定各機關應辦理契約人員年終考核，依考核結果區分年終獎勵，於晉薪級與獎金方面給予不同效果，並訂定工作考核結果不予續聘

之條件，可作為各機關獎優汰劣人員之依據、促進機關新陳代謝，改善欠缺考評汰任機制所導致的部分缺失。

三、 平衡契約人員之退休給與，活絡公私人才交流

依據前述第二章分析，時有約聘僱人員陳情並要求與臨時人員有相同待遇之情事發生，究其原因，乃係因約聘僱人員並不適用勞動基準法，致其福利相較於適用勞動基準法且受僱於公務機關之工友及臨時人員不足。本草案中，契約人員雖仍不適用勞動基準法，並已參照公務人員考績法與工友管理要點之規定，訂有晉薪級與給與獎金規定，使契約人員、公務人員、工友三者符合兩公約之同工同酬意旨。此外，草案亦規定適用各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法之人員，符合一定條件者，應給與各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法施行前之退休金，可改善政府對工友給與退休金，卻對同具有勞僱關係、服務年資長達二、三十年約聘僱人員未給與退休金之待遇不平等情形，以符「經濟社會文化權利國際公約」第7條同工應同酬之意旨(立法院，2017)。

另外，草案推動契約人員適用勞工退休金條例相關規定，除加強照護契約人員退休權益，有利於契約人員未來工作年資與勞工年資之銜接，更能提供人才於公私部門間轉換的誘因，吸引人才就任公部門，促進公私部門間的經驗交流。

第四章 現行聘僱人員法制與契約人員 人事條例草案之比較分析

第一節 現行聘僱人員制度與新訂契約人員人 事條例草案差異分析

依據前述草案內容分析，歸納草案與現行約聘僱法規規範差異如下：

一、 定義範圍

- (一) 將現行「聘用人員聘用條例」之聘用人員及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」之約僱人員，整併為「契約人員」，即各機關於預算員額內以契約定期聘用之人員。
- (二) 聘用人員工作定義係辦理發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作；約僱人員係辦理事務性、簡易性等行政或技術工作；草案中之「契約人員」則係辦理本機關技術性、專業性或支援性之業務。

二、 法源之法律層級及與國家間之關係

- (一) 聘用人員之法源「聘用人員聘用條例」係為「法律」，約僱人員之法源「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」係「職權命令」，草案將二者整併於「契約人員人事條例」後之法位階則係為「法律」。
- (二) 約聘僱人員與國家間之關係現行法制並未明定，而於草案中則明確規定契約人員與聘用機關(國家)間發生公法上契約關係，係屬行政契約，且契約人員不適用勞動基準法。

三、 進用比率

現行約聘僱人員得進用之員額以不超過該機關職員預算員額百分之五為原

則，草案則提升為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。

四、 等別與資格條件

現行聘用人員依「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」將等別劃分為聘用六等至十三等(以聘用十三等為最高等別)；約僱人員依「約僱人員報酬標準表」將等別劃分為約僱一等至五等(以約僱五等為最高等別)；草案之契約人員則區分為聘用一等至五等，並以聘用一等為最高等別，並就各等別所需之學經歷、資格條件及職責程度重新調整規劃。

五、 迴避進用

現行約聘僱法制中，僅新修正之「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」納入迴避進用之規定，聘用人員則未有相關規定，而草案新增應迴避聘用之人員以及不得進用人員之期間，未來約聘僱人員(即草案所稱契約人員)皆有迴避進用規定之適用。

六、 年度工作考核

草案新增各機關應辦理契約人員之年終考核(或另予考核)之規定，明定其等別、法律效果，以及工作考核結果不予續聘之條件。

七、 留職停薪、差勤與退離給與

草案新增契約人員應予留職停薪及機關不得拒絕之情形；新增契約人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，適用勞退條例相關規定；新增契約人員請假規則之法源依據。

第二節 新訂契約人員人事條例草案修正方向 之分析

對照現行聘僱法規規範及「契約人員人事條例草案」，並參照前述第二章分析現行聘僱法制之缺失，可歸納出上述草案對於現行聘僱制度缺失，其修正部

分已回應重點分析如下：

一、從「契約人力有久任現象」到「建立考核機制獎優汰劣」

造成我國約聘僱人員久任化現象的原因之一，即是我國約聘僱法制欠缺完備之考評汰任機制。基此，草案中明定各項考核機制(第 29 條至 31 條)，機關應以平時考核為依據，辦理契約人員年終(另予)考核，並依其考核結果給予晉薪、獎金等獎勵，並明訂工作考核結果應不予續聘之情事。草案建立考核機制後，藉由考核結果獎勵可激勵是類人員之工作表現，同時也明確機關汰任不適任人員的退場機制，可望改善當前約聘僱人員久任化的現象。

二、從「聘僱人員淪為酬庸工具」到「建立公開甄選、迴避進用之公正用人機制」

聘僱人員無須經考試任用程序，僅需符合法令基本資格條件，經公開甄選並經機關首長圈選後即得任用，因而易淪為首長任用私人藉以酬庸的途徑之一。爰草案除明定各機關契約人員應經公開甄選進用(第 16 條)，亦訂有各機關長官對於公務人員任用法第 26 條規定應迴避任用之人員，應迴避聘用，以及於公務人員任用法第 26 條之 1 規定不得任用或遷調人員期間，不得進用契約人員等規範(第 21 條)，藉此得減少首長徇私用人之情事，以期各機關得維持公正立場進用合適人力。

三、從「法令陳舊不合時宜」、「欠缺完整統一之法令」到「具有統整性之法律」

我國現行約聘僱法制除「聘用人員聘用條例」久未修正、不合時宜外，更因聘用人員及約僱人員之法源依據在法律層級上有所差異，致在不同機關間任職之約聘僱人員有規範不一致之情形，又約聘僱人員因不適用勞動基準法，導致其福利待遇與同樣受僱於公務機關之臨時人員並不均等。另草案針對前述問題做出了回應，亦即約聘僱人員整併為契約人員後，其法源依據之法律層級為

「法律」，草案亦明訂契約人員與國家間為公法上契約關係，確立了後續爭訟救濟應循行政爭訟程序，杜絕是類人員適用勞動基準法與否之爭議。此外，藉由晉薪級、給與獎金、對符合一定條件之人員應給與各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法施行前之退休金以及契約人員適用勞工退休金條例等相關規定，可全面改善前述欠缺統一性、待遇不平等之情形。因此，草案從法律層級，迄至契約人員的待遇權益等方面全盤考量，給予了契約人員平等而周延的權益保障，亦能有效地將現行約聘僱法制整併為一規範具統整性之法律。

第五章 結論

藉由探討我國約聘僱制度之現況及困境，並分析現行法制整併於「契約人員人事條例草案」後之能否解決現有問題，本文將綜整前述各章分析意見為研究發現，並據以提出對於該草案之修正建議及調整方向。

第一節 研究發現

一、現行約聘僱制度不符彈性用人精神

我國建置約聘僱制度之初衷，係藉由契約用人方式，避免因常任文官永業化特性產生之用人僵化、人事成本龐大等弊端，達到在運用人力上能夠更加彈性靈活、更加迅速的目的，以提升行政效能。依據第二章的分析可以發現，我國在約聘僱制度的設計上及實務運作上尚有不足之處，導致彈性用人的建置精神無法充分發揮。謹就現有聘僱制度的缺失歸納如下：

(一)進用程序不夠嚴謹，致有首長濫用私人、聘僱人員酬庸化之情形

我國現行制度就是類人員之進用僅規定以採公開甄選為原則，並未具有強制性，縱使未經公開甄選程序，亦能任用是類人員，爰機關首長仍有相當的空間得以任意任用私人任職。

(二)進用契約簽訂未能與績效結合

我國現行制度及草案中雖明訂簽訂聘用契約時應記載權利義務、解聘事由等事項，然契約並未就聘僱及契約人員於合約期間應達成何種表現或具體事蹟，使各機關無法藉由簽訂契約的方式，要求進用之人員有一定程度的績效表現，未能充分發揮靈活用人，以提升行政效能之彈性用人精神。

(三)缺乏有效的考核機制，難以獎優汰劣

建置一個完備的考評機制相當必要，藉由考評機制給予表現良好人員獎勵，達到促進人員表現的激勵效果，對於不適任人員，則予以淘汰，如此方有助於促進各機關新陳代謝。惟我國當前聘僱制度，並

未就考核制度予以規範，且各機關基於人情等諸多因素考量，致往往難以獎優汰劣。

(四)法規陳舊，不符現代機關需要

「聘用人員聘用條例」最新修正日期為1972年2月3日，已逾約40年未為修正，難免無法因應當前時空環境變化，未能符合現代機關需要。

(五)欠缺統一明確的管理制度，致約聘僱人員權益有不公平之虞

聘用人員及約僱人員除法源依據在法律層級上有所差異，二者在各法規的適用性上亦有所不同，導致二者間權益不僅不一，且容易混淆不清，更有在不同機關間任職之約聘僱人員有規範不一致之情形。此外，約聘僱人員與同樣受僱於公務機關之工友及臨時人員不同，並不適用勞動基準法，而有待遇不均等之虞。

二、「契約人員人事條例草案」僅能解決現行制度部分問題

(一)公開甄選、權利義務等規範有待強化，人員等別劃分不足

依據第三、四章分析，「契約人員人事條例草案」對依「聘用人員聘用條例」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」進用之約聘僱人員整併，將兩者一起納入該草案「契約人員」定義範圍，就是類人員之聘用範圍、等別、資格、程序、薪資、考核、保險等人事事項，建立統一而明確的規範，並將該草案定位為特別法，明訂契約人員之人事事項未於該草案規定者，始有其他人事法律之適用。是以，未來若草案經立法程序三讀通過並公告施行後，將可改善以往因進用約聘僱人員法源依據法律層級不同，導致在不同機關間任職者有規範不一致之情形。此外，該草案除就契約人員聘用資格、不予續聘條件等事項予以規範外，亦將契約人員適用勞工退休金條例，加強照護契約人員退休權益，更係為「契約人員請假規則」的授權母

法，使各機關契約人員之給假條件、假別等事項能有所遵循，有助提升契約人員權益，減少與適用其他法律人員（例如適用勞動基準法之臨時人員）之差別待遇。

然而，草案在部分規範上仍有待強化。例如，草案明訂契約人員應經公開甄選進用之，惟其並未就公開甄選之方式與程序等訂定原則性規範，人員進用僅限於外部公開甄選的方式亦限縮了用人彈性。又草案雖定位為特別法，並就契約人員之進用、薪資、保險等諸多事項予以規範，惟其就契約人員權利義務等規範仍有不足之處，例如契約人員應依何種保障程序尋求救濟、應恪守之服務義務即未明揭於草案規範中。此外，草案將聘用及約僱人員整併為契約人員後之僅有五個等別，較整併前之等別劃分數為少（聘用人員為六等至十三等；約僱人員為一等至五等），且其學歷、工作經驗等資格條件限制較整併前為嚴格，考量實務上各機關職務業務內容、難易及職責程度繁雜，若僅將等別劃分為五個等別，與各機關實務上彈性業務需要未能切合，用人運用彈性仍顯不足。

（二）契約人員之晉薪級及考核獎金制度設計不宜與常任文官相同

草案中雖訂有晉薪級與考核獎金規定作為提升績效的激勵手段，然而，此等獎勵制度最初設置之緣由係為符永業制精神，並使通過國家考試任用的常任文官在永業制體系下依然能維持一定績效的激勵手段。而契約人員制度立意則係為符契約用人精神而得以短期性、臨時性進用並以一年一聘為原則之人員，且無須經過國家考試，二者本質截然不同，且晉級並給與獎金之規定勢必會排擠其他國家預算，造成國家財政負擔，爰賦予非長期進用之契約人員與永業制常任文官相同的獎勵規定，其必要性似有待商榷。

（三）「契約人員人事條例草案」審議延滯情形仍有待解決

草案因各機關意見歧異、立法院議期等諸多原因，從提出至今仍

係處於延滯的狀態，如遲遲未能通過，將無法提供聘僱(契約)人員更加完善的保障。

三、工作年資得與勞工年資併計之設計，有助公私部門人才交流

彈性化契約用人制度的目的之一即係提升政府效能，政府效能之良窳與否，關鍵除制度與組織結構設計外，更繫於政策規劃者與執行者，就是人才的素質及能力。由前述第三、四章分析得知，契約人員適用勞工退休金條例，使是類人員未來工作年資得與勞工年資併計，又各機關進用契約人員，於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，如此，可減少人才對於任職於公部門諸多限制的顧慮，吸引具私部門經驗的優秀人才任職於公部門，有助公私部門人才交流經驗、活絡思想、拓展視野，藉此培養人才競爭力，進而提升人力素質及量能。

第二節 研究建議

受限於當前時空背景，完善法律並非一蹴可幾，「契約人員人事條例草案」雖在一定程度上改善了現有制度的缺失，惟尚有可待強化之處，本文綜整前述各章，就未來草案如有修正契機時，提出研究建議如下：

一、訂定更具體詳盡的進用規範，並建立兼顧彈性之競爭甄選機制

從研究發現第一點(一)及第二點(一)分析可知，草案中雖明訂各機關契約人員應經公開甄選進用之，惟其並未就公開甄選之方式與程序規範，爰建議就上述事項得訂定原則性規範，確保甄選機制之公平競爭及透明性，俾利有效選拔出優秀人才，同時減少濫用私人之情事。另外，亦可參考我國公務人員陞遷法之精神，除對外公開甄選外，亦可藉由內部甄審等方式用人，建立由內部適任人員(含契約人員、臨時人員、職務代理人)調整至該職位的機制。如此不但可使用人需求機關在能夠擁有更多的彈性用人空間，亦能節省辦理公開甄選所需的時間、費用等行政成本。

二、 刪除送銓敍部登記備查之規定以簡化用人程序

研究發現第一點(四)曾提及「聘用人員聘用條例」已逾約 40 年未為修正，該條例第 3 條訂有聘用人員之職稱、員額、期限及報酬應列冊送銓敍部登記備查之規定。草案亦訂有各機關進用契約人員，應列冊送銓敍部登記備查之規定(第 24 條)，然聘用人員之資格條件均係由行政機關訂定，且早期聘用人員經備查程序者得併計公務人員退休年資之規定，亦已不再適用，是以保留送銓敍部登記備查此等規定是否有實益，似有待商榷，爰建議刪除此項規定，以簡化用人程序，避免行政資源的浪費。

三、 於契約中設定應達成之績效目標並將目標達成度列入年度考核

評比項目，藉由連結工作表現與績效，以完善考核機制

契約用人制度的優點即是藉由訂定短期性契約，能夠適時地評估進用人員之適宜性，決定是否續聘或解聘該人員，可增進機關用人彈性、減少公務人力獎優汰劣功能不彰之弊端，以收績效管理之效。惟經本文研究發現，現行約聘僱制度，進用契約未能與績效結合，而草案中雖已明訂簽訂聘用契約時應記載權利義務、解聘事由等事項，卻仍未能有效將簽訂契約方式與達成良好績效目的作有效連結。又研究發現中提及現行約聘僱制度缺乏有效考核機制，草案雖已訂有考核機制以改善上開缺失，惟其係參採我國公務人員考績制度，而我國考績制度缺失之一，即是各機關基於人情壓力等諸多考量，通常不會給予甲等及乙等以外的考績，使丙等與丁等的設計形同虛設，爰若是契約人員亦採用此等考核機制，似難以汰任不適任人員，契約人員久任化現象將依然存在，而難符藉由訂定短期性契約並適時地評估進用人員之適宜性，以決定是否續聘或解聘該人員的彈性用人精神。

因此，建議簽訂聘用契約應納入契約用人精神，於契約中設定應達成之績效目標，並建立一審評機制或標準，連結工作表現與績效，明訂是類人員所辦理之核心業務應達到的工作表現與績效目標，將目標達成度列入年度考核評比

項目，未能達到滿意標準者，若經輔導仍未能改善，則評判為不適任並予以淘汰。此外，各機關於契約簽訂前，應參酌用人單位主管之意見，以評審會議等團體形式，事先決定好該職位核心業務為何，以及判斷工作成效良窳的關鍵因素與標準，並於辦理面試或簽訂契約時告知應徵者。藉由將績效表現作為決定是否續聘或不予續聘之判斷依據，有助提升人員績效表現及行政效能，更可減少人員久任之情形，以符彈性用人精神。

四、放寬契約人員亦得適用勞動基準法以符兩公約同工同酬之意旨；於「契約人員人事條例草案」中詳盡而明確的訂定契約人員救濟程序、服務義務等規範

「契約人員人事條例草案」整併約聘僱人員為契約人員、將法源依據定位為法律，並明訂契約人員適用勞工退休金條例及與國家間的公法上契約關係，如此可解決研究發現第一點(五)所提之現行約聘僱規範及權益不一、容易混淆不清之情形，並可杜絕以往是類人員適用勞動基準法與否之爭議。惟契約人員具公務員身分，即便適用勞工退休金條例，仍受相關公務員法律之規範，亦不適用勞動基準法。考量草案立法目的之一即係為消彌約聘僱人員與適用勞動基準法人員間待遇不平等之情形，草案卻僅放寬契約人員適用勞工退休金條例，而不適用勞動基準法，如此未免與立意不符。為減少上述待遇不平等之情形，並為符合前述第二章所提「公民與政治權利國際公約」與「經濟社會文化權利國際公約」之平等意旨，爰建議放寬契約人員亦得適用勞動基準法。

其次，草案既定位為特別法，就契約人員之權利義務即應有更全面性的規範。諸如契約人員保障救濟程序及時效為何、應遵循何種服務義務等仍未明確規範於草案中之事項，建議可參酌公務人員保障法等規定較為完備之法律，逕於草案中訂定更加具體詳盡的相關規定，使契約人員權益事項於法有據，遇事亦有法可循，以符將草案定位為契約人員特別法之立意，並完善草案規範。

五、 擴增原有五個等別，並依「專業性」、「技術性」及「支援性」

業務區分所需資格條件

契約人員之等別僅有五個，似不足因應各機關業務需求，已於研究發現第二點(一)提及，此外，五個等別中，僅有聘用四等、五等之職務可進用學歷在高中以下之人員，且尚須從事與擬任工作性質相關職務一定年限，此等條件在一定程度上抹煞了學歷在高中以下人員的就任機會，似有過於嚴苛之虞。是以，建議草案可增加等別劃分個數。另考量草案將契約人員區分為辦理「專業性」、「技術性」及「支援性」三種業務性質不同之人員，爰建議聘用等別可依上述類型，細分不同人員所需之資格條件，例如辦理「專業性」、「技術性」業務之人員因須具一定學識，爰可規範其資格條件須具特定學歷及工作經驗，至於辦理「支援性」業務之人員，則可放寬所需具備之資格條件，以利各機關得以更細緻地依職責及業務內容不同分配適當等別並設定相應資格條件於各職務，使支援性此等較無需高學歷及知能之業務人員，能有更寬廣的徵才範圍。

六、 參酌民間企業設定各職務之「薪階範圍」；契約人員之年度考

核結果宜與永業制依年度考核結果晉薪級及發放獎金之設計有

別，並僅作為續聘依據

有關研究發現提及「契約人員之晉薪級及考核獎金制度設計宜與常任文官有別」，本文建議各機關契約人員薪資，除宜與民間企業相當外，設計上可以業務導向為考量，參酌其業務內容、辛勞程度等因素，設定各職務之「薪階範圍」，績效表現良好或是符合特定條件者，則可於此一範圍內獲得較高的薪資，而非採取逐年晉級之方式。考量晉薪級與考核獎金此一制度係為永業制下常任文官而設立，其立意在於鼓勵常任文官在終身職的制度下仍能維持一定的工作表現，是以，若無須通過國家考試、其性質與常任文官顯著不同之契約人員，亦設有晉薪級與考核獎金制度，似有變相鼓勵契約人員久任化之虞，不符契約

用人精神，爰建議重新評估設立此等制度之必要性，至於年度考核結果，亦建議僅作為續聘與否之依據，不再另與晉薪級與考核獎金制度連動。

七、政策規劃與執行者應積極爭取立法機關的支持

「契約人員人事條例草案」有助改善諸多我國當前約聘僱法制之困境業如前述，是以該草案之推動有其必要性，惟其效益須經立法通過並正式實施後方能展現，沒有三讀通過的草案無用武之地，考量立法程序往往曠日廢時，許多草案往往擬定已久卻遲遲未能通過立法，有礙國家競爭力的提升，為解決草案審議延滯情形，爰建議政策規劃與執行者積極尋求立法機關的支持，盡力促進「政策窗」的開啟，以縮短立法進程。

八、訂定周全的過渡條款及因應措施，並以溫和漸進方式推動草案；強化政策執行者對草案的認同感，以利草案的推動與落實

草案未來經立法程序正式實施後，對現有約聘僱人員造成之影響最大，爰草案中已訂定過渡條款，明訂本條例施行前各機關原聘僱人員，自條例施行之日起，得繼續聘用至計畫或業務完成時止。惟考量我國契約人力，或有藉由人情因素進入公部門服務且久任者，爰建議如需回歸契約用人精神，應訂定更加周全的過渡條款及因應措施等配套機制設計，諸如設定法規輔導期，或是給予適用原制度之人員 1 至 2 年的緩衝期限，降低是類人員對新制度的反彈，並以溫和漸進方式推動為宜，訂定分階段逐步達成目標，同時應考慮如何與各項人事制度搭配實施。

此外，法案推動過程中順利與否，以及能否確實落實的關鍵，除了立法機關的支持外，亦端賴政策執行者，亦即公務人員對法案的態度，爰賦予法案推動的正向意義、提高公務人員對法案的認同感，實有必要。基此，為爭取政策執行者的支持，建議透過教育宣導、政策行銷等方式，倡導新制改革的必要性及彈性用人制度的理念與價值，建立是類人員對法案推動的正面認知，同時積極溝通，減少可能產生的政策價值衝突，以提升政策執行者對法案認同感，可減少

法案實施後推行上的阻力，以確保政策的徹底落實。

參考文獻

壹、中文部分

一、期刊

柯三吉，(2009)。考試院擬定之「聘用人員人事條例」草案對現行公務人員體制影響之研究。《文官制度季刊》。第 1 卷第 2 期，91-118 頁。

梁永興，(2014)。論政府機關聘僱人員勞動法制之選擇。《國會月刊》。第 42 卷第 3 期，76-114 頁。

銓敘部銓審司，(2003)。我國臨時人員法制修法三部曲。《公務人員月刊》。第 81 期，4-14 頁。

二、書籍

徐有守，(2007)。《考銓制度》(增修三版)。新北：臺灣商務印書館。

三、專門或研究報告

立法院，(2017)。立法院第 9 屆第 4 會期第 6 次會議。臺北：立法院。

考試院，(2012)。《文官制度興革規劃方案》。臺北：考試院。

考試院，(2012)。《我國政府推動彈性用人之現況與檢討》。臺北：考試院。

四、學位論文

蔡述倫，(2010)。《從管理者觀點探討我國政府約聘僱人員制度：以臺北市政府為例》。臺北：國立政治大學公共行政學系碩士論文。

黃少圻，(2008)。《政府彈性用人制度之研究—析論聘用人員人事條例草案》。臺北：國立臺灣大學國家發展研究所碩士學位論文。

貳、網路資料

銓敘部，《公務人員概況統計》，2019.07.29 取自於

<https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1090&Page=4043&Index=4>

附錄 1

「契約人員人事條例」草案條文

- 第 1 條 本條例依公務人員任用法第三十六條規定制定之。
- 第 2 條 契約人員人事事項，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 3 條 本條例所稱契約人員，指各機關於預算員額內以契約定期聘用之人員。
- 契約人員自聘用之日起，與聘用機關發生公法上契約關係。
- 契約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為範圍，且本機關確無適當人員可資擔任者為限。
- 第 4 條 主管機關及其所屬機關契約人員總人數，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。
- 契約人員有下列情事之一者，其人數不計入前項員額比率：
- 一、依機關組織法律所定進用。
 - 二、為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契約人員之預算員額總數。主管機關為民意機關者，另加計法定民意代表總額。
- 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，至符合第一項比率為止。
- 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為直轄市政府；鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之主管機關為縣政府。
- 第 5 條 各機關契約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。
- 第 6 條 各機關進用契約人員，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。
- 第 7 條 契約人員依聘用等別聘用之。

聘用等別依職責程度分為聘用一等至聘用五等，以聘用一等為最高等別。

第 8 條 聘用一等之契約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相當十等以上職務且與擬任工作性質相關。

第 9 條 聘用二等之契約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相當八等以上職務且與擬任工作性質相關。

第 10 條 聘用三等之契約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相當六等以上職務且與擬任工作性質相關。

第 11 條 聘用四等之契約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相當四等以上職務且與擬任工作性質相關。

第 12 條 聘用五等之契約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。
- 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

質相關。

第 13 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。

前項契約人員各等別資格之相關規定，由各主管機關定之，或其授權之機關擬訂報請主管機關核定。

第 14 條 各機關進用契約人員時，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。

第 15 條 主管機關應將契約人員總人數、契約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契約人員員額數列冊函送銓敘部。

各機關應依前項分配之契約人員員額數填具契約人員計畫書報經主管機關或其授權之機關核准後進用契約人員；主管機關或其授權之機關核准契約人員計畫書時，應副知銓敘部。

直轄市山地原住民區公所契約人員員額數之控管、契約人員員額之編列及契約人員計畫書之核准，得經直轄市政府授權自行辦理；鄉（鎮、市）公所契約人員員額數之控管、契約人員員額之編列及契約人員計畫書之核准，得經縣政府授權自行辦理。

第 16 條 各機關契約人員應經公開甄選進用之，必要時得委託公立就業服務機構代為甄選。

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為甄選條件。

下列契約人員得免經公開甄選：

一、駐外機構進用之契約人員。

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契約人員。

四、配合機關組織變更或業務調整須移撥之契約人員。

第 17 條 契約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。

第 18 條 契約人員之聘用期間，配合會計年度以一年為原則。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，審酌契約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，切實檢討本機關及所屬機關現有契約人員計畫及人員，對於從事非契約人員計畫書所列之業務者，應調整該機關次一年度之契約人員預算員額配置。

第 19 條 契約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。

契約人員留職停薪期間不得逾其聘用期間。

第 20 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，不得進用為契約人員。

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，契約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。

第 21 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，不得進用契約人員。但於該期間續聘之人員，得聘用至原任首長離職時止。

契約人員於聘用後，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，契約人員任職期間之職務行為，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。

第 22 條 契約人員於聘用期間，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。

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。

第 23 條 契約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，其契約人員依前條之解聘及前項之復聘，由上級機關統籌辦理。

第 24 條 各機關進用契約人員，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。

第 25 條 契約人員之薪資，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。

契約人員之薪級及薪點範圍，由考試院定之。

前項契約人員之薪點折合率，由行政院定之。各機關契約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。

各機關進用契約人員，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。

第 26 條 契約人員失蹤，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。

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。

第 27 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契約人員，應依精簡之相關法令辦理。

第 28 條 各機關未依本條例規定而溢發契約人員薪資者，其所支經費，審計機關應不准核銷，由各該機關予以追繳。

第 29 條 契約人員在本機關服務至年終滿一年者，機關應予以年終考核；至年

終服務未滿一年，而已連續服務達六個月者，應予以另予考核。但具有下列情形之一，且年資銜接，具有證明文件者，准予併計年資辦理年終考核或另予考核：

(一) 經各機關相互同意轉聘僱用。

(二) 因機關裁併隨同移撥繼續聘僱用。

契約人員於同年度內連續服務滿六個月以上退離或亡故者，均准辦理另予考核。考核年資併計依前項規定辦理。

各機關應規定契約人員年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，其各等分數如下：

(一) 甲等：八十分以上。

(二) 乙等：七十分以上，未滿八十分。

(三) 丙等：六十分以上，未滿七十分。

(四) 丁等：未滿六十分。

契約人員無公務員考績法第六條第三項所列之情形之一者，不得考列丁等。

各機關應依下列規定辦理契約人員年終獎勵：

(一) 甲等：晉薪一級，並給與一個月薪資總額之一次獎金；已支本職等最高級者，給與二個月薪資總額之一次獎金。

(二) 乙等：晉薪一級，並給與半個月薪資總額之一次獎金；已支本職等最高級者，給與一個半月薪資總額之一次獎金。

(三) 丙等：留支原餉級。

契約人員另予考核，列甲等者，給與一個月薪資總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月薪資總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵。

各機關辦理契約人員年終考核或另予考核，均應以平時考核為依據。年度工作考核應以平時考核為依據，就工作績效、品德操守及其他與業務有關項目行之。

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。

第 30 條 各機關對於契約人員之年度工作考核，應由主管人員評擬，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)委員會者，得逕由其機關首長核定。

各機關考績(核)委員會辦理前項之初核，必要時，得由機關首長指定契約人員代表列席。

第 31 條 契約人員於聘用年度內，有下列情事之一並有確實證據者，其工作考核結果，應不予續聘：

一、處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致嚴重損害機關或契約人員聲譽。

二、故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。

- 三、因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。
- 四、負責業務，處置失當，造成人員死亡、財物重大損失或負擔國家賠償責任。
- 五、故意洩漏公務機密，情節重大。
- 六、曠職繼續達二日或年度內累積達五日。
- 七、違反紀律、言行不檢或誣陷侮辱同事，致損害機關或契約人員聲譽。
- 八、因故意犯罪受刑事確定判決。
- 九、對他人為性騷擾，情節重大。
- 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。

第 32 條 契約人員應依勞工保險條例參加勞工保險。

本條例施行前已參加公教人員保險之契約人員，於本條例施行後聘用且年資接續者，得於本條例施行之日起一個月內，切結選擇參加勞工保險，一經選定，不得變更；逾期未選擇者，應繼續參加公教人員保險。

第 33 條 契約人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，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，提繳契約人員退休金。

契約人員應依勞退條例第十四條第三項規定之退休金提繳上限，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，於本條例施行後，應由各機關學校依給與辦法規定，結算發給。

未具我國國籍之契約人員，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。

契約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。

適用各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法之人員，於政府機關服務滿二十五年以上，自九十八年十二月十日後退休案件，應給與各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法施行前之退休金，並依下列規定計算之：以核准退休時一個月平均薪資為基數，每服務滿一年給與二個基數，滿半年給與一個基數，未滿半年者，以半年計。最高總數以四十五個月薪資為限。

前項退休金提撥，中央及各地方政府應成立專戶存儲，並於本辦法修訂生效後五年內補提足額。未提足額前得加計郵政儲金一年定期固定利率，計算利息分期給與。

- 第 34 條 契約人員請假規則，由銓敍部會同行政院人事行政總處定之。
- 第 35 條 各機關於公務人員留職停薪期間、由非現職人員代理職務期間或依第十九條契約人員留職停薪期間，所遺業務得依本條例進用契約人員，不受第四條員額比率之限制。其中各級公立學校、改制幼兒園之原公立托兒所，僅置護士（或護理師）、營養師各一人者，不受第十六條公開甄選之限制。
- 第 36 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為止，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。
- 第 37 條 本條例施行細則，由考試院定之。
- 第 38 條 本條例施行日期，由考試院以命令定之。

附錄 2

契約人員人事條例草案重要條文分析表

	規範事項	條文內容
總則 (第 1 條至 第 6 條)	立法依據 (第 1 條)	本條例依公務人員任用法第三十六條規定制定之。
	法律適用關係 (第 2 條)	契約人員人事事項，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。
	定義(第 3 條)	本條例所稱契約人員，指各機關於預算員額內以契約定期聘用之人員。
	與聘用機關之關係(第 3 條)	契約人員自聘用之日起，與聘用機關發生公法上契約關係。
	工作業務範圍 (第 3 條)	契約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為範圍，且本機關確無適當人員可資擔任者為限。
	進用人數比率及例外規定(第 4 條)	1. 主管機關及其所屬機關契約人員總人數，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。 2. 契約人員有下列情事之一者，其人數不計入前項員額比率： (1) 依機關組織法律所定進用。 (2) 為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。 3. 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契約人員之預算員額總數。主管機關為民意機關者，另加計法定民意代表總額。 4. 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，至符合第一項比率為止。
	職務限制 (第 5 條)	各機關契約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。
	查核 (第 6 條)	1. 各機關進用契約人員，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。 2. 前項查核及特殊查核，準用公務人員相關規定。
進用等級、資格條件及例外規定	等別(第 7 條) 資格條件(第 8 條)	契約人員依聘用等別聘用之。聘用等別依職責程度分為聘用一等至聘用五等，以聘用一等為最高等別。 聘用一等至聘用五等之資格條件。

<p>(第 7 條至第 14 條)</p>	<p>條至第 12 條)</p> <p>例外規定(第 13 條及第 14 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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： <ol style="list-style-type: none"> 卓越貢獻或重大成就，曾獲國際級或國家級重要獎項。 不易羅致特殊性之專長或技能，持有作品或證明文件。 前項契約人員各等別資格之相關規定，由各主管機關定之，或其授權之機關擬訂報請主管機關核定。 各機關進用契約人員時，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。
<p>聘用程序 (第 16 條至第 24 條)</p>	<p>應公開甄選及得免經公開甄選之條件(第 16 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 各機關契約人員應經公開甄選進用之，必要時得委託公立就業服務機構代為甄選。 下列契約人員得免經公開甄選： <ol style="list-style-type: none"> 駐外機構進用之契約人員。 經機關首長核准改聘本機關其他聘用等別者。 組織法律規定隨同長官異動而更易之契約人員。 配合機關組織變更或業務調整須移撥之契約人員。
	<p>聘期及續聘要件(第 18 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 契約人員之聘用期間，配合會計年度以一年為原則。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，審酌契約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，切實檢討本機關及所屬機關現有契約人員計畫及人員，對於從事非契約人員計畫書所列之業務者，應調整該機關次一年度之契約人員預算員額配置。
	<p>聘用期間留職停薪(第 19 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 契約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。 契約人員留職停薪期間不得逾其聘用期間。
	<p>聘用消極資格及例外規定(第 20 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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，不得進用為契約人員。 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

		<p>第一項第一款有關國籍規定之限制。</p> <p>3. 除前項規定之情形外，契約人員於聘用後有第一項情事之一者，應自不得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。</p>
	迴避聘用 (第 21 條)	<p>1. 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。</p> <p>2. 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。但該次聘用期間屆滿後，應不予續聘。</p> <p>3. 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，不得進用契約人員。但於該期間續聘之人員，得聘用至原任首長離職時止。</p> <p>4. 契約人員於聘用後，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，契約人員任職期間之職務行為，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。</p>
	應予解聘 (第 22 條)	<p>1. 契約人員於聘用期間，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：</p> <p>(1) 違反聘用契約之義務事項，情節重大，有確實證據。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 扣除薪資之日數逾聘用期間十二分之一。</p> <p>(4) 停聘期間之日數逾聘用期間十二分之一。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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。</p>
	停聘、解聘及復聘 (第 23 條)	<p>1. 契約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。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 未設置考績（核）委員會之機關，其契約人員依前條之解聘及前項之復聘，由上級機關統籌辦理。</p>
	送銓敍部備查 (第 24 條)	各機關進用契約人員，應列冊送銓敍部登記備查，改聘、續聘、停聘、復聘、解聘、留職停薪或辭職時亦同。
薪給 (第 25 條至	薪給標準	1. 契約人員之薪資，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

第 28 條)		<p>除以該月全月之日數計算。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 契約人員之薪級及薪點範圍，由考試院定之。 3. 前項契約人員之薪點折合率，由行政院定之。各機關契約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。 4. 各機關進用契約人員，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。 5. 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。
考核 (第 29 條至 第 31 條)	辦理考核事項 (第 29 條)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 契約人員在本機關服務至年終滿一年者，機關應予以年終考核；至年終服務未滿一年，而已連續服務達六個月者，應予以另予考核。但具有下列情形之一，且年資銜接，具有證明文件者，准予併計年資辦理年終考核或另予考核： <ol style="list-style-type: none"> (1) 經各機關相互同意轉聘僱用。 (2) 因機關裁併隨同移撥繼續聘僱用。 2. 契約人員於同年度內連續服務滿六個月以上退離或亡故者，均准辦理另予考核。考核年資併計依前項規定辦理。 3. 各機關應規定契約人員年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，其各等分數如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 甲等：八十分以上。 (2) 乙等：七十分以上，未滿八十分。 (3) 丙等：六十分以上，未滿七十分。 (4) 丁等：未滿六十分。 4. 契約人員無公務員考績法第六條第三項所列之情形之一者，不得考列丁等。
	考核結果與獎懲(第 29 條)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各機關應依下列規定辦理契約人員年終獎勵： <ol style="list-style-type: none"> (1) 甲等：晉薪一級，並給與一個月薪資總額之一次獎金；已支本職等最高級者，給與二個月薪資總額之一次獎金。 (2) 乙等：晉薪一級，並給與半個月薪資總額之一次獎金；已支本職等最高級者，給與一個半月薪資總額之一次獎金。 (3) 丙等：留支原餉級。 2. 契約人員另予考核，列甲等者，給與一個月薪資總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月薪資總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵
	考核依據 (第 29 條)	各機關辦理契約人員年終考核或另予考核，均應以平時考核為依據。年度工作考核應以平時考核為依據，就工作績效、品德操守及其他與業務有關項目行之。
	考核程序 (第 30 條)	1. 各機關對於契約人員之年度工作考核，應由主管人員評擬，遞送考績(核)委員會初核後，送由機關首長核

		<p>定。但未設置考績（核）委員會者，得逕由其機關首長核定。</p> <p>2. 各機關考績（核）委員會辦理前項之初核，必要時，得由機關首長指定契約人員代表列席。</p>
	不予續聘條件 (第 31 條)	<p>1. 契約人員於聘用年度內，有下列情事之一並有確實證據者，其工作考核結果，應不予續聘：</p> <p>(1) 處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致嚴重損害機關或契約人員聲譽。</p> <p>(2) 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。</p> <p>(3) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。</p> <p>(4) 負責業務，處置失當，造成人員死亡、財物重大損失或負擔國家賠償責任。</p> <p>(5) 故意洩漏公務機密，情節重大。</p> <p>(6) 曠職繼續達二日或年度內累積達五日。</p> <p>(7) 違反紀律、言行不檢或誣陷侮辱同事，致損害機關或契約人員聲譽。</p> <p>(8) 因故意犯罪受刑事確定判決。</p> <p>(9) 對他人為性騷擾，情節重大。</p> <p>(10) 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。</p>
保險及退職撫卹(第 32 條及第 33 條)	勞工保險 (第 32 條)	<p>1. 契約人員應依勞工保險條例參加勞工保險。</p> <p>2. 本條例施行前已參加公教人員保險之契約人員，於本條例施行後聘用且年資接續者，得於本條例施行之日起一個月內，切結選擇參加勞工保險，一經選定，不得變更；逾期未選擇者，應繼續參加公教人員保險。</p>
	退休依據	契約人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，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。
	退休金提繳上限	<p>1. 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，提繳契約人員退休金。</p> <p>2. 契約人員應依勞退條例第十四條第三項規定之退休金提繳上限，提繳退休金。</p>
	離職儲金本息結算發給	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，於本條例施行後，應由各機關學校依給與辦法規定，結算發給。
	未具我國國籍之契約人員	未具我國國籍之契約人員，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。
	殮葬補助費	契約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。
	離職儲金給與辦法施行前退休金之計算及提撥	適用各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法之人員，於政府機關服務滿二十五年以上，自九十八年十二月十日後退休案件，應給與各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法施行前之退休金，並依下列規定計算之：以核准退休時一個月平均薪資為基數，每服務滿一年給與二個基數，滿半年給與一個基

		數，未滿半年者，以半年計。最高總數以四十五個月薪資為限。 前項退休金提撥，中央及各地方政府應成立專戶存儲，並於本辦法修訂生效後五年內補提足額。未提足額前得加計郵政儲金一年定期固定利率，計算利息分期給與。
附則 (第 34 條至 第 38 條)	請假依據 (第 34 條)	契約人員請假規則，由銓部會同行政院人事行政總處定之。
	得不受員額比率及公開甄選限制之情事(第 35 條)	各機關於公務人員留職停薪期間、由非現職人員代理職務期間或依第十九條契約人員留職停薪期間，所遺業務得依本條例進用契約人員，不受第四條員額比率之限制。其中各級公立學校、改制幼兒園之原公立托兒所，僅置護士(或護理師)、營養師各一人者，不受第十六條公開甄選之限制。
	過渡條款 (第 36 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為止，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。
	細則(第 37 條)	本條例施行細則，由考試院定之。

資料來源：本研究自行整理，2019