**政府機關人員給與管理條例草案總說明**

106.11.09

壹、立法目的

政府機關人員之給與，因從事工作內容或任用關係所衍生之給付，包括金錢給付或其他方式所提供之服務措施，屬政府提供依法進用人員工作條件之一環。以法制面向而言，涉及工作對價關係之金錢性給付，例如軍、公、教人員之俸(薪)及加給，咸認屬公法上任用關係所衍生，政府與軍、公、教人員所相互擔負(或享有)之義務或權利，關乎個人生活之保障，涉及憲法第十五條財產權之保障，屬公共利益之重大事項，應以法律或法律明確授權之命令予以規範（司法院釋字第七0七號解釋理由書參照）；至於未涉工作對價、僅係基於政策推動或員工照顧考量，所提供具授益性、福利性金錢給付或服務措施，相對於上述工作對價關係衍生之金錢性給付，其性質相對接近政府機關單方面授益之行政作為，雖參照司法院釋字第四四三號解釋理由書所揭示之層級化法律保留原則之精神，其規範密度應相對寬鬆，惟考量類此性質之金錢給付或服務措施提供，可能造成政府財政預算重大支出，難謂未涉及公共利益之重大事項。是以，鑒於此類政府給付事項之本質，以及對於政府財政支出之影響性，政府機關人員之給與，基於上開揭示之法律保留原則，針對不同類型、性質之給與，應有相對應不同規範密度之法制規範。

就實務管理面向而言，因應當前社會環境變遷以及對於政府機關日趨多元之政策功能需求，為使政府機關充分發揮行政效能，理當積極吸引各界人才加入公部門並留任服務。給與作為員工工作誘因之一種，自應隨著時空環境變化，配合當前人事政策及實務管理需求而不斷檢討調整，以達到吸引、留任人才，並激勵人員積極投入工作，提升組織行政績效。另針對不同政府機關人員之給與，政府亦應考量人員所執行事務之本質，本責酬相符、同工同酬之原則，妥為一致性之合理規範。此外，從資源分配之面向而言，政府機關人員之給與，無論法定俸(薪)給或其他因應管理需求所衍生給與項目，其資源均來自政府配合財政收入所編列之公務預算。惟綜觀現行各類人員人事法律就給與事項之支給及管理規範，主要包括俸薪、加給等固定性工作性給付項目；至於上述項目以外，為因應各政府機關管理實務需求所衍生各類給與之支給及管理規定，在相關法律位階規範尚未完備之現況下，係透過訂定法規命令或行政規則予以管理。就政府機關人員給與之整體規劃及個人權益之保障，其法位階效力難免不及上述法定給與項目。又上開規範法位階之不足，亦有導致給與管理原則難以貫徹一致之虞。是以，為有效節用政府財政資源，合理運用給與工具提升人事管理效能引進人才，強化政府機關行政功能，對於政府機關人員整體給與之支給及管理，實有在現行法制規範架構之下，因應人事管理需求，補充建構制度化給與管理規範之必要。

綜上，為因應當前環境變遷及市場趨勢強化人事管理，維持政府機關攬才、留才之競爭力，並合理運用政府財政資源，創造政府機關之良善工作條件、激勵提高人員工作表現，提升組織績效及強化政府行政效能；同時從管理實務完備給與法制，在不影響現行各人事法律規範及各機關間給與管理權責分工之前提下，針對不同性質之政府機關人員給與類型，在兼顧個人權益保障及組織管理需求之前提下，建立公平、彈性之給與管理制度，爰制定本條例，俾資依循。

貳、主要內容

本條例草案共十三條，其主要內容分述如次：

一、揭示本條例之立法目，旨在確立政府機關人員給與管理之基本原則。(草案第一條)

二、界定適用本條例給與管理之範疇係指各人事法律規定以外事項，並定義政府機關人員「給與」之內涵、應適用本條例及各類人事法律規範，以及政府規劃人員給與事項應遵循之基本原則。（草案第二條至第四條）

三、明確界定政府機關人員「俸(薪)給以外給與」之類別，其支給及核定程序之原則性規範由行政院定之。（草案第五條）

四、明定政府機關辦理人員俸(薪)給數額之年度通案調整時，應衡酌之因素以及相關審議程序。（草案第六條）

五、為安定政府機關退休人員生活，並彰顯弱勢照顧精神，明定政府得衡酌財政能力及退休人員所得狀況等因素，酌予提供慰問金、補助或服務措施。(草案第七條)

六、為落實推動公營事業機構之企業化經營及強化績效，明定公營事業機構員工給與之授權管理規定。(草案第八條)

七、為落實政府機關人員給與之一致性管理，明定政府機關人員給與事項核定程序及規範訂定之基本原則。(草案第九條、第十條)

八、明定政務人員、民選地方行政首長、聘用人員、約僱人員、各級政府機關及公立學校編制內技工、工友之給與得準用本條例規範。（草案第十一條、第十二條）

九、明定本條例自公布日施行。(草案第十三條)

**政府機關人員給與管理條例草案條文對照表**

|  |  |
| --- | --- |
| 條文 | 說明 |
| 第一條 為確立政府機關人員給與管理之基本原則，特制定本條例。 | 一、本條係規定本條例之立法目的。二、明定本條例制定之目的，旨在建立政府機關人員給與管理之基本原則，並就政府人事費用之管理確立整體規範。 |
| 第二條 政府機關人員給與之管理，除依各類人員人事法律規定辦理外，其餘給與事項依本條例行之。 | 一、本條係規定政府機關人員給與管理應受相關法律規範。二、查現行政府機關各人事法律，如軍人待遇條例(俸薪、加給)、陸海空軍軍官士官考績條例(考績獎金)、公務人員俸給法(俸、加給)、公務人員考績法(考績獎金)、教師待遇條例(薪、加給、獎金、福利措施)、法官法(俸、加給、生活津貼、年終工作獎金、職務評定獎金)、司法人員人事條例(俸給)、主計機構人員設置管理條例(俸給)、關務人員人事條例(俸、加給)、警察人員人事條例(俸、加給、考績獎金)、醫事人員人事條例(俸、加給)、交通事業人員任用條例(薪給)、交通事業人員考成條例(考成獎金)等，就各類人員俸（薪）、加給、獎金等給與項目之支給，已訂有相關管理規定。以本條例之定位，係針對上開法律未列之給與項目及管理原則等事宜，完備相關規範。是以，上開現行法律已明定之規定自應遵循辦理。三、考量在政府機關人事管理實務上，配合整體社會、經濟環境之變遷，以及政府政策推動或延攬、留用多元人才之需要，實有在俸(薪)、加給等既有以法律位階規範為法源之給與項目外，靈活運用相關給與工具（例：獎金、加班費、津貼等）強化政府機關人力資源管理之需求。為期在多元、彈性、合理之原則下，明確規範類此人事管理費用之支出，爰訂定本條例，並以本條明定類此給與項目之管理，應依本條例行之。 |
| 第三條 本條例用詞定義如下：一、政府機關人員：指中央、地方各級機關(構)及各級公立學校依人事法令進用之志願役現役軍人、公務人員及教師。二、給與：指政府機關因推動公共事務所衍生，對政府機關人員提供之對價性金錢報償或酬賞，以及為應政策推動、吸引並留任人才或建立友善職場環境，對政府機關人員提供之金錢給付或服務措施。三、主管機關：指中央二級或相當二級以上之機關，以及各直轄市政府、縣市政府、直轄市議會及縣市議會。 | 一、本條係規定本條例相關用詞之定義。二、第一款所稱「政府機關人員」，係指中央政府及其所屬機關、地方政府及其所屬機關、各級民意機關與依上開機關組織法規所定權限及職掌設置之機構及公立各級學校，依現行各人事法令規定進用之人員。上開「人事法令」，包括陸海空軍軍官士官任職條例、陸海空軍軍官士官任官條例、陸海空軍軍官士官服役條例、志願士兵服役條例、公務人員任用法、法官法、司法人員人事條例、主計機構人員設置管理條例、審計人員任用條例、關務人員人事條例、駐外外交領事人員任用條例、警察人員人事條例、教育人員任用條例、醫事人員人事條例、交通事業人員任用條例等法律，以及依上開各人事法律授權訂定之法規命令；其中所稱「公務人員」，包括依公務人員任用法所進用之各類人員，以及原依派用人員派用條例銓敘審定有案，留任或繼續派用之派用人員，與雇員管理規定施行期限屆滿後仍在職之雇員。三、第二款所稱「給與」說明如下：(一)查現行政府機關各人事法令規定就人員之給與名稱及定義並無一致性規範，如軍人待遇條例所稱「待遇」包括俸(薪)給，教師待遇條例所稱「待遇」則包括薪給、獎金及福利措施。又政府機關依現行「全國軍公教員工待遇支給要點」所管理給付範疇，除軍公教員工之薪俸、加給及生活津貼等「待遇」項目外，尚包含福利、獎金、其他給與事項等，以及政務人員之「給與」。審酌上開法令所列舉各項以金錢或其他方式提供之給付，廣義而言，均屬於政府機關對依法令進用人員「給與」之一種，爰以本條例統稱為「給與」。(二)審酌政府機關人員之給與，除現行各人事法律所列俸(薪)、加給等基於公法上任用關係所衍生之工作相關金錢給付項目外，基於推動政府機關人力資源管理相關政策之需要，並建立吸引人才加入公部門服務之友善職場環境，允宜從制度面整體考量並規劃合理之工作條件，包含以金錢方式提供之對價性、激勵性、慰勉性給付或補助，以及文康活動、員工子女托育等以其他方式提供之服務措施等。為期就類此給與項目建立制度化之管理機制，爰以本款就「給與」之內涵予以界定，並納入本條例規範。四、第三款所稱「主管機關」，係配合政府機關人員給與管理事項之權責劃分及核定程序規範，明定應依本條例規定辦理相關程序作業之中央及地方機關。 |
| 第四條 政府機關人員各項給與之支給與調整，應考量政府財政負擔能力，以及吸引、留任政府人力之競爭力。基於工作關係所衍生之對價性給與，應基於責酬相符、同工同酬原則，視工作內容及職責程度之異同合理考量，且不得就相同因素重複考量支給。 | 一、本條係規定政府機關人員給與管理之基本原則。二、政府機關人員給與支給之目的，除達成工作對價性之報償功能外，為確保政府有效運作，亦應具備吸引適切專業人才加入並留任之競爭性誘因效果。此外，任何給與之支給，均應考量政府用人成本，審慎衡酌財政負擔能力予以規劃。爰特以本條揭櫫基本原則。三、針對基於工作對價關係所衍生之報償性給與，除現行相關法律所定應衡酌因素(例：公務人員俸給法第五條就職務加給之支給，明定係對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之)外，為達到合理工作對價之功能，並符合支給之公平性，其規劃應就不同屬性職務之本質，包括工作內容、職責程度、危險、艱困或辛勞程度等因素充分考量，並確實按各職務之異同建立合理之差異化基準。四、另為期各項給與支給目的及管理臻於明確，避免基於相同因素重複支給，影響整體給與規劃之公平性，特於本條第二項後段明定不得就相同之因素重複考量支給待遇，以確保給與項目之功能定位明確，不致相互混淆。 |
| 第五條 政府機關人員之給與，除依法支領之俸(薪)給依第二條規定辦理外，政府得基於政策需要，規劃以下給與項目：一、獎金：基於慰勉工作之特殊危險或辛勞，或獎勵人員工作績效與增進國家利益之具體事蹟，以定期或基於一定事實即時發給，具激勵或獎勵績效性質之金錢給付。二、加班費：公務人員或借調、兼任行政職務之公立學校教師，經指派於上班時間以外執行職務，基於一定工作對價關係，以金錢提供之報償性給付。三、福利措施：基於政策推動或建立友善職場環境需要，以金錢提供之補助或以金錢以外方式提供之服務措施。四、其他給與：法定俸(薪)給、獎金、加班費之外，因推動政府機關法定職權事項需要，基於工作事實所衍生，以金錢提供之報償性給付或相關費用補助。前項所定各給與項目之適用對象、支給數額、核定程序及審議原則等規範，由行政院定之。 | 一、本條係規定法定俸(薪)給以外，政府基於政策推動及人事管理需要，得規劃獎金、加班費、福利措施及其他給與等類型給與項目。二、第一項第一款係規定政府機關得規劃支給激勵性或績效性質之獎金，並明定獎金支給之目的及原則。以落實績效導向之人事管理，激勵政府機關人員積極提高工作效能、創造績效成果，達成政府行政目標，並針對性質特殊，工作內容或環境具危險性，或相對艱苦辛勞之職務，適度慰勉及激勵人員士氣，鼓勵人員久任，進而達到吸引、留任人才之功能。三、第一項第二款規定加班費支給之目的及原則。查公務人員保障法第二十三條規定：「公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。」以加班費為現行公務人員經服務機關指派於辦公時間以外執行職務之補償方式，公立學校教師兼任或借調行政職務者，亦得依規定支給加班費。為使類此補償性給與之支給規定有所準據，爰以本條例明定之；志願役軍人部分，基於勤務型態及任務需要，原則係二十四小時於服務單位服(備)勤，並無所謂加班制度，目前已審酌其勤務特性支給志願役勤務加給，故無加班費之適用。四、第一項第三款係規定福利措施支給之目的及原則。政府機關人員之給與，除了因工作關係所衍生之報償性金錢給付，以及本條所界定之激勵性或績效性獎金之外，基於營造友善職場環境，協助政府機關人員維持工作與生活之適度衡平，進而得以安心投入工作，並於必要時提供誘因鼓勵政府機關人員率先支持政府重大政策(例：提高生育率、促進消費提振國內經濟景氣等)，在財政狀況允許之前提下，政府得審酌人員身分屬性、業務型態之差異，基於一定事實之發生(例如結婚、親屬亡故、子女出生或就學等)，規劃以金錢或其他方式，提供適當之補助或服務措施，爰特以本款明示之。五、第一項第四款係規定其他給與之範疇及支給原則。考量政府機關為辦理組織法規所定職掌事項，基於工作事實所衍生之相關費用，除人員之俸(薪)、加給，以及本條所界定之獎金、加班費、福利措施之外，舉凡訓練機關(構)學校師資之授課鐘點費、導師費、辦理選務、試務工作所衍生之酬勞，以及其他工作費或津貼等因工作所衍生之金錢性報償，以及執行業務過程中所衍生必要費用之工作相關費用或補助（例如國內外出差旅費、出席費、稿費等），廣義而言均屬給與之一種。為期就上開諸多態樣之金錢給付項目建立明確之管理機制，使政府機關相關用人費用之支給不致無度擴張，爰透過本款具體類型化並定義其支給目的，以納入本條例範疇，統籌建立整體性之管理規範。六、第二項係就前項各類給與之規劃及核定程序等事宜，明定由行政院訂定原則性規範。旨在透過本項確立明確之權限劃分及程序作業分工，使政府機關就人員俸(薪)給以外給與之管理，得以透過原則性之統籌規範，確保管理作為之一致性，並適度兼顧各機關(構)學校實務管理上之彈性。七、又本條例之訂定，旨在不牴觸現行人事法律、主管機關業務分工及院際權責分工之前提下，就當前政府機關人員給與管理之現況明確界定原則規範，供各主管機關政策規劃及管理之依循，不在於改變各主管機關就不同給與項目既有之權責劃分。是以，有關國內外出差旅費、各機關派員參加國內各項訓練或講習費用補助、各機關學校出席費及稿費等項目之規劃及管理，依現行機關權責分工，仍為行政院主計總處等各現行主管機關。 |
| 第六條 政府機關人員俸(薪)、加給數額之年度通案調整，應衡酌政府財政、物價指數、經濟成長、基本生活費用、民間企業薪資水準、國民所得等因素。配合前項政府機關人員俸(薪)、加給數額年度通案調整事宜之決策需要，得由行政院人事行政總處邀集相關機關、政府機關代表、專家學者組成審議會審議後，報請行政院核定。相關設置及運作規範，由行政院定之。前條所定給與項目之調整，必要時得先交由前項審議會提供諮詢意見。 | 一、本條係規定政府機關人員俸(薪)額、加給數額之年度通案調整等事宜之衡酌因素及相關程序規範。二、查軍人待遇條例第四條第二項規定：「…俸點折算俸額之數額，由行政院定之…」第五條第二項規定：「前項各種加給之給與，由行政院定之。」復查公務人員俸給法第十八條規定：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。本俸、年功俸之俸點折算俸額，由行政院會商考試院定之。」又公務人員加給給與辦法第十三條規定：「本辦法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額，依行政院所訂各種加給表辦理。」第十四條規定：「公務人員各種加給之支給數額，由行政院人事行政局會商銓敘部擬訂方案，送軍公教員工待遇審議委員會審議後，報請行政院核定實施。」另教師待遇條例第十四條規定：「公立學校教師兼任主管職務及公立中小學教師擔任導師或與特殊教育有關之特定工作者，其職務加給之給與條件及支給數額，由教育部依各級學校、組織層級及職責程度擬訂，報行政院核定。」第十五條第二項規定：「前項學術研究加給之給與條件及支給數額，由教育部擬訂，報行政院核定。」第十六條規定：「公立學校教師地域加給之給與條件及支給數額，由行政院參酌服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度、經濟條件等因素定之。」三、依前開各法制規定及行政作業實務，政府機關人員之俸(薪)額、加給數額之調整，係由行政院統籌評估規劃。其中，有關俸(薪)給數額之通案調整事宜，向來均係依前開法制規範，由行政院綜合政府財政負擔、國內經濟成長情形、市場景氣等多項因素多方考量，並透過行政院人事主管機關邀集國防部、教育部、銓敘部等相關機關、政府機關代表及專家學者共同審議，提供諮詢意見作為決策參據。為期政府機關人員俸(薪)給通案調整之審酌因素及程序明確，使相關作業有所準據，爰參酌公務人員俸給法制有關「軍公教員工待遇審議委員會」之審議機制，於本條第一項、第二項訂定相關作業原則。四、又考量行政院就中央行政機關組織名稱之定名，配合整體組織架構規劃，已訂有明確規範。依中央行政機關組織基準法第六條規定，「委員會」係中央二級行政機關或獨立機關之名稱。考量前開公務人員俸給法制所規範設置之「軍公教員工待遇審議委員會」係上開中央行政機關組織基準法公布前所訂之名稱。為配合現行中央組織法律規範，避免衍生組織名稱及功能定位之混淆，爰就本條第二項所訂臨時性審議編組以「審議會」定名。五、另為期周妥，本條例第五條所列獎金、加班費、福利措施及其他給與之調整，如涉及支給規範(例如對象、支給要件、數額等事項)之通案性重大調整，且可能關乎龐大政府財政支出或影響多數政府機關人員給與權益之變動者，亦宜適時廣納各界意見供決策參考，爰以第三項規定必要時得透過第二項所定審議會機制蒐集諮詢意見。 |
| 第七條 為安定政府機關退休人員生活，除法律另有規定者外，政府得衡酌財政支出、退休人員所得水準及照顧弱勢之精神，酌予提供慰問金、補助等措施。其適用對象、條件、數額及其他相關事項，由行政院定之。 | 一、本條係規定政府得衡酌財政負擔能力等因素，提供政府機關退休人員慰問金、補助等措施。二、依法退休(伍)人員之給養，廣義而言亦為人事相關給與之一種，屬整體工作條件之一環。除依現行軍公教人員退休(伍)法律規定，支給之各類人員法定退休(伍)給與外，審酌歷來退休(伍)人員上開退休(伍)之所得，依不同時期規範及給付水準之差異各有高低。為兼顧政府財政負擔能力，在符合社會公平、世代正義之前提下，適度安定退休(伍)人員生活，爰以本條明定政府得基於上開前提，酌予提供相關給與措施。三、另以國軍退除役官兵之就業、就醫、就養、就學、優待、救助等輔導安置及權益事項，按現行法制係依「國軍除役官兵輔導條例」規定，由國軍退除役官兵輔導委員會主管。基於本條例不影響現行法制及機關權責分工之原則，上開輔導條例已明定之國軍退除役官兵輔導安置及權益事項，自應依該條例規定辦理。 |
| 第八條 公營事業機構員工之給與，應由主管機關擬訂後，報行政院核定實施。為應公營事業機構落實企業化經營及強化績效之需，其員工各項給與得以用人費率方式授權其主管機關管理，其預算編列、給與發給等原則性規範由行政院定之。 | 一、本條係規定公營事業機構員工給與之管理原則。二、本條例所稱「公營事業機構」，係參考「國營事業管理法」第3條「國營事業」之定義：「一、政府獨資經營者。二、依事業組織特別法之規定，由政府與人民合資經營者。三、依公司法之規定，由政府與人民合資經營，政府資本超過百分之五十者。」考量為促進公營事業經營企業化，透過績效化管理強化事業經營成效，其員工給與制度之設計，相對於政府機關人員之給與，允宜賦予較大之管理彈性，並兼顧政府機關人事費用之合理管控，爰以本條明定授權管理事宜，並由行政院訂定原則性規範。 |
| 第九條 本條例所定各項給與如涉政府財政支出，應報經行政院核定後實施。主管機關及其所屬機關(構)學校不得逕行編列預算或自訂規定先行支給。違者應予追繳，並追究相關人員行政責任。 | 一、本條係明定本條例所列各項給與應報經行政院核定，以及違反該程序規範之相關行政責任。二、政府機關人員之給與，如涉及財政支出，因影響政府機關之預算編列及資源之衡平分配，為期審慎，並合理控管機關用人費用，爰於本條明定上述給與應報經行政院核定。並針對違反本條規定之情形，明定追繳及究責之依據。 |
| 第十條 本條例施行後，政府機關人員給與事項以法律定之者，應以人事相關法律為限；以命令或行政規則定之者，應由相關主管機關報行政院核定。 | 一、本條係規定不同法位階給與規範之訂定應遵循之原則。二、現行政府機關人員給與事項之規範，除定於各類人員人事法律規範外，時有主管機關在未充分與中央政府人事政策主管機關會商協調之情形下，逕行於機關組織法或其他作用法另訂給與項目支給依據或管理事項之情形，導致中央政府主管機關未就基於政府機關人員給與整體衡平統籌規劃及管理，以及各層級政府機關人事人員辦理實務作業時，除依現行人事法律、命令或行政規定辦理外，尚須留意各組織法、作用法之例外規範。此外，在管理實務上，亦有主管機關因誤解現行人事法令或逕自比照現行規範，未報經行政院核定或授權即編列預算或逕行訂定命令或行政規則層級之規範支給所屬人員給與項目之情形。三、考量前述二種情形於政府機關人員給與之制度管理而言，未能維持一致之給與管理標準，造成各機關管理上之分歧，對於不同政府機關人員而言，可能因所在機關之不同形成同工不同酬，進而導致人員間之權益失衡或要求援比攀升。又政府機關人員給與之管理，在實務作業上，可能造成不同政府機關間給與管理原則及規定之不一致，不僅增加基層人事人員行政作業負擔，且容易造成作業疏誤，增加行政作業成本。另在缺乏明確法律位階原則性規範之現況下，容易造成政府機關人事費之長期持續增加，難以落實人事成本之合理管理。基此，為確保未來政府機關人事給與管理制度之一致性及公平性，避免人員給與規範未來仍有分散訂定於非人事法律，或未經中央主管機關同意而自行訂定之情形，特以本條確立本條例施行後應遵循之法制規範訂定原則。 |
| 第十一條 政務人員及民選地方行政首長之給與，於相關法律完成立法前，得準用本條例第四條至第六條、第九條及第十條規定。 | 一、本條係規定政務人員及民選地方行政首長之給與事項，得準用本條例辦理。二、基於政務人員及民選地方行政首長係依政治考量及依法民選而進退之特性，其職務性質、角色功能及定位與一般政府機關依法進用之志願役軍人、公務人員及公立學校教師有所不同，其給與事項之規範，自應衡酌上述差異性，另訂法律予以區隔規範。為使此二類人員之給與事宜，在相關法制規範完成立法程序前仍有明確之管理原則可資依循，爰以本條明定，其給與事項，得衡酌其職務性質、角色功能定位與一般政府機關人員之異同，準用本條例規定辦理。 |
| 第十二條 聘用人員、約僱人員及各級政府機關、公立學校編制內技工、工友之給與，得準用本條例第四條至第六條、第九條及第十條規定。 | 一、本條係規定聘用人員、約僱人員、技工及工友之給與管理管理事項得準用本條例部分規定辦理。二、現行政府機關聘用人員、約僱人員、及各級政府機關、公立學校編制內技工、工友，係分別依「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」及「工友管理要點」規定，由各政府機關與當事人訂立契約進用，並透過上開規定或契約約定其報酬、待遇等各類事項，不適用軍、公、教人員之給與法律規範。考量此類契約進用人員之給與事項，包含聘、僱人員、技工、工友，其薪點折合率之訂定與調整等，實務上向依上開規定，循中央行政主管機關所訂之原則性規範，或配合軍公教人員之給與事項併同管理，且均屬透過政府機關編列預算所支應。是以，為期相關規範明確，爰於本條明定就本條例所定之給與原則性管理規範，於各政府機關聘用人員、約僱人員、技工及工友之給與管理得準用之。 |
| 第十三條 本條例自公布日施行。 | 本條係規定本條例施行日期。 |