

20181008 | 黃國昌 | 司法法制委員會 | 既非公務員、也非勞工！ 約聘僱人員權益
如何保障？

影片：<https://youtu.be/BQgEJPUCE8U>

逐字稿來源：立法院公報

黃委員國昌：主席、各位列席官員、各位同仁。今天討論的題目對許多在政府機關內服務的約聘僱同仁來說等待了非常久，請容我直言，不管是考試院還是人事行政總處提出來的報告，對整個問題的掌握都過度簡化了。我之所以這樣講，是因為在現在整個公務人力的體系中，如果認定對方是公務員，受有公務員的責任與義務就同時享有這樣的權利；另外一批被視為勞工的人，就要受到勞動法在權益方面的保障，整個人事的架構應該就要是如此，但是在政府的體制內卻出現了既不是公務員也不將對方視作可受勞動權益保障的勞工，以非常過時、陳舊也與現實不符的法律處理他們的問題。首先要請教人事行政總處施人事長，目前用於處理約僱人員的行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法是何時訂定的？

主席：請行政院人事行政總處施人事長說明。

施人事長能傑：主席、各位委員。這是民國 61 年 12 月訂定的。

黃委員國昌：行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法是民國 71 年……

施人事長能傑：更早應該有……

黃委員國昌：你講的應該是聘用人員聘用條例。

施人事長能傑：那是在 58 年訂定的。

黃委員國昌：最近修正的日期是什麼時候？

施人事長能傑：確實是 71 年沒錯。

黃委員國昌：71 年制訂的辦法到現在完全都沒調整過，所以我們就逐項來看吧！

行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法限制的是臨時性、季節性的事項，但現實上的約僱人員全都符合這樣的要件嗎？

施人事長能傑：約僱人員可以分成好幾款，應該有好幾款的進用可能……

黃委員國昌：沒關係，現在就直接拿第二條出來看，這些全都僅限臨時性、季節性的工作，所以你的意思是指行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法中，還有性質為不定期但又可以按照這個辦法處理的嗎？人事長說人員可分好幾款，請問你指的是第幾款？

施人事長能傑：原則上當然是以臨時性和季節性為主……

黃委員國昌：你說原則上是以這兩者為主，那例外是什麼？例外是寫在第幾款？剛剛你不是在指教我其中有好幾款嗎？我現在就請教你，你所講的到底是第幾款？

施人事長能傑：裡面應該有一款是屬於機關可以用……

黃委員國昌：是「機關委託或委辦之定期性事務所需人員」？

施人事長能傑：對。

黃委員國昌：一樣啊！一樣是定期性的事項啊！但我現在要請教你們的是，你們明明知道在實務上有非常多行政工作，這些約聘僱人員在做的根本就已經是固定的行政性工作，你們在適用該辦法的時候就已經脫逸了這個辦法所明定的要件，這不是政府帶頭違法嗎？

施人事長能傑：在該辦法第五條中也規定僱用期間是一年，但若任務沒有完成就繼續……

黃委員國昌：對，所以你們在做的就是昧於現實的脫法行為，一年到了就續聘，做到 65 歲的時候就退休，情況不是如此嗎？

施人事長能傑：每個狀況不一，有些可能……

黃委員國昌：我們直接看投影片，行政部門如果要討論問題就認真討論問題，不要再打太極拳又迴避來迴避去的。目前各機關聘僱人員辦理的業務常常與內部職員辦理的工作相近而難以區隔，因而引發同工不同酬的爭議。機關實務上的聘僱人員多有久任的情況，而且會工作到 65 歲，人事長還記得這個內容嗎？

施人事長能傑：確實是有部分會有這樣的狀況。

黃委員國昌：但我現在要問人事長的是，你還記得投影片上的內容嗎？

施人事長能傑：請委員指教。

黃委員國昌：這是您自己的出國報告啊！這是您寫的嗎？

施人事長能傑：同仁會先做初稿，我有看過。

黃委員國昌：對，所以我才問你對於自己所寫報告的內容到底熟不熟悉嘛！你自己的出國報告都已經寫成這個樣子了，結果你今天來立法院的報告還要拗，指出那些僅限於臨時性和季節性，但在實務上就不是這樣嘛！你們今天到立法院來討論這麼重要的問題，卻還是帶著和過去一樣陳腐的觀念，似乎是鐵板一塊，動都不肯動？如果這些人實際執行的工作內容和一般人一樣的話，你們為什麼拒絕、不願意給他們不定期的保障？理由到底是什麼？

施人事長能傑：現在也是一年一聘，如有需要就繼續續約，直到他退休為止……

黃委員國昌：對，所以我現在的問題就變成是，請問行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法的法律位階是定位在哪裡？是行政命令嗎？

施人事長能傑：是職權命令。

黃委員國昌：它就是個職權命令。針對這樣的職權命令，我直講好了，這與目前勞

基法上雇主給勞工或勞工所應享有的保障相較，你們用一個 36 年前這麼老的職權命令，以當時的思維限制這些每天在公部門中，透過用約聘僱這樣身分的人，剝奪他們實際上的權利，讓他們沒有辦法享受到自己支出勞動力後所應有的保障。

施人事長能傑：雖然他們沒有適用勞基法，不過我想我們在很多方面都有相關的法制規定，所以不是沒有保障。

黃委員國昌：我現在再問你，編制外的約聘僱人員是不是也不適用勞基法？

施人事長能傑：編制外不稱為約聘僱人員。

黃委員國昌：有啦！

施人事長能傑：在預算員額編制內都……

黃委員國昌：但現在各機關包括學校有非常多編制外的約聘僱人員，人事長知道嗎？

施人事長能傑：我知道，那叫做契約進用人員，在學校裡面有約用人員。

黃委員國昌：他們有沒有適用勞基法？

施人事長能傑：他們是適用勞基法的。

黃委員國昌：對，編制內的約聘僱人員不適用勞基法，編制外的約聘僱人員適用勞基法，這到底是一個什麼道理？

施人事長能傑：基本上，在政府裡面從事比較偏向政府公共服務任務部分屬預算員額內，我們稱其為約聘僱人員，所以他們跟公務人員一樣……

黃委員國昌：對不起，人事長！您自己再回去瞭解一下實務上的實際狀況。所謂編制內與編制外約聘僱人員，事實上在看的只有員額限制，他們在第一線的工作現

場，真的是如同您今天在委員會報告的工作性質有所差異嗎？你確定嗎？

施人事長能傑：我所說的工作性質是指在一般的行政機關內做比較偏與民眾直接服務的公共服務，在學校中當然是做教育服務的工作，因此我指的是這兩者的差異。

黃委員國昌：所以你現在進行規範時，還是要回到第一線的勞動現場去看。大家今天為什麼會有這麼強烈的反彈？最直接的問題是他們做的工作幾乎都一樣，享受的保障天高地遠。你當然可以說，他們沒有通過公務人員考試，不應該享有公務人員應有的福利與保障，這部分我們認同也接受。但下一個問題是他們明明在做勞動服務，進行勞動支出，這時候為什麼不給他們基於勞工地位相關應有的權益與保障？現在這個是問題的核心！你一方面跟他說：「你是廣義的公務員，不給你勞工保障」，但在現實公務體系中應享有的權益，他們幾乎統統都沒有。

施人事長能傑：其實在典型公務人員有的權益事項，聘僱人員很多都是比照處理，甚至有些部分比勞動基準法規範的可能還要好。

黃委員國昌：好，我們來看是不是比勞動基準法規範的還要好。如螢幕顯示的資料，現在的勞檢員加班時數超過 20 小時是常態，每月加班時數常常超過 50 小時，甚至有七十幾個小時。請問勞檢員在請領加班費時，有無加班費請領上限？

施人事長能傑：其實我們加班費部分已經有些特案，雖然一般是 20 小時，但有些允許……

黃委員國昌：對不起，不要講特案。我現在只要你給所有勞檢員清楚的答案，即加班超過 20 小時領不領得到加班費？

施人事長能傑：我們在加班費部分有做兩個很大的調整：一是 20 小時的部分，只要機關認定有特殊情形，當然可以超過 20 小時；另一是……

黃委員國昌：勞檢員算不算有特殊情形？

施人事長能傑：我想這部分應該由勞動機關認定。

黃委員國昌：好，請勞動部回答這算不算有特殊情形？勞檢員加班超過 20 小時領不領得到加班費？顯然今天人事長是來這邊打太極拳。我的問題很具體，請問超過 20 小時領不領得到加班費？

主席：請勞動部施次長說明。

施次長克和：主席、各位委員。現在在各機關如果有特殊情形，只要有……

黃委員國昌：對嘛！你們都是講有特殊情形，但在第一線的勞檢員反映出來的就是他們領不到加班費。既然人事長表示法規有這樣許可的空間，次長也說法規有這樣許可的空間，今天勞動部可不可以在這裡做政策立場的宣示？也就是勞檢員部分，絕對有特殊情況，我們讓第一線的勞檢員這麼辛苦，加班超過 20 小時部分可以請領加班費。你們可以做這樣的宣示嗎？

施次長克和：這還是要從各執行單位狀況來做認定。

黃委員國昌：對，我現在就告訴你們，在各執行單位、第一線的勞檢員超過 20 小時就是領不到加班費。你們沒有人有擔當，今天在這裡的話講得很漂亮，都說沒有 20 小時限制，有特殊情形時都可以請領。沒有關係！我現在就具體請教你們，我們討論問題就具體，即針對加班超過 20 小時的勞檢員，我們讓他們請領加班費，勞動部贊不贊成？

施次長克和：目前職安署的做法是，原則上只要有超過的事實，我們會讓他領加班費。

黃委員國昌：其他的地方政府呢？今天勞動部願不願意以中央主管機關的政策立場說明清楚，我們的勞檢員太辛苦了！第一線的勞檢員加班超過的時數，當然浮報加班的部分不能算，但實際有加班事實就應該給加班費。針對這件事，勞動部願不願意以中央主管機關立場告訴全國各地的地方政府及勞檢單位，我們應該按照這個原則處理？

施次長克和：我們還是按照各執行機關的現狀來審視，再做決定。

黃委員國昌：所謂各執行機關的現狀來審視，如螢幕顯示監察院的糾正內容，糾正內容為每月加班時數常常超過 50 小時，領不到加班費，但監察院糾正後 so what？今天勞動部在這邊講的是空話，我現在 show 出來的資料只有台南市政府部分，台南市政府勞檢員加班時數 30、40 個小時很正常，還有超過 70 小時的。你們已經讓人家加班這麼久，給他們領加班費到底有什麼不對？今天如果地方政府卸責推諉，不肯好好地對待這些勞檢員的話，中央主管機關很嚴正地在此表示立場的政策宣示，這樣到底有什麼錯？

施次長克和：我想約聘僱人員其實不包含在勞檢業務，而勞檢業務……

黃委員國昌：等一下！約聘僱人員不包括在勞檢業務，請問現在的勞檢員是不是用聘用人員聘用條例聘用的？

施次長克和：我剛才的意思是全國的約聘僱人員不是只有勞檢員。

黃委員國昌：對啊！我從一開始要跟你們講抽象的問題，所謂抽象的問題，我可以直接跟你們講，真正好的規範體系是二元的，如果是公務員就適用公務員法規；如果不是公務員，就適用勞動法規。人事長花了相當多的錢去美國做考察，你應該知道美國是如何規範的？現在國家的制度就亂七八糟，在公務員與勞工間還塞了一些人，而塞的那些人沒有公務員保障，也沒有勞工保障，就是因為這樣，他們今天才會反彈！我要跟你們講抽象的問題，你們說很複雜、有各式各樣的情形，我今天要跟你們講具體的問題，你們又說不能只看勞檢員。你們這樣今天到底要如何討論問題？抽象的問題不能談，具體的問題也不能談。今天我請勞動部表示，勞檢員很辛苦，應有的加班費應該要讓他們領到，不要讓他們只是做功德。對於這麼基本的立場，勞動部都沒有辦法宣示你們的立場嗎？

施次長克和：委員，我剛才沒有把它說明完，因為委員後來又持續垂詢。其實所有勞檢員的運用，加班的前提是人力資源的善用，目前職安署的實務處理是讓他們每月加班不超過 40 小時，但超過 20 小時部分，原則上我們還是會核實給與加班費。

黃委員國昌：是，但這是職安署的部分，其他的部分呢？確定嗎？今天我只要勞動部的一句話，即我們儘量不要讓勞檢員加班時數超過這麼多，但是只要有加班，加班時數該給的部分就應該給加班費。我要的只有勞動部這個立場，這有這麼困難嗎？

施次長克和：一點都不困難，我剛才已經跟委員報告過了。

黃委員國昌：好，所以接下來我就具體的解釋，因為我接到非常多勞檢員的投訴，我希望今天次長在這裡代表勞動部做了這樣的政策宣示後，全國勞檢員都能聽到，就是你們只要有加班，國家該給你們的加班費就是要給。