**政府機關人員給與管理條例草案總說明**

107.9.6

壹、立法目的

政府機關人員之給與，廣義而言，包含因本職工作所衍生之對價金錢報酬，以及非基於本職工作為對價的金錢給付或非以金錢方式提供之服務措施。涉及工作對價關係之金錢報酬，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，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，基於員工照顧或增進友善職場環境等考量，所提供具授益性、福利性金錢給付或服務措施，其性質相對接近政府機關授益之行政作為，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，其規範密度雖應相對寬鬆，惟考量類此性質之金錢給付或服務措施提供，容或可能造成政府財政預算重大支出，難謂全未涉及公共利益之重大事項。是以，政府機關人員之給與，依其目的、性質，宜有相應不同規範密度之法制規範。

就人力資源管理實務面而言，因應政府機關日趨多元之業務功能需求，為使政府機關充分發揮行政效能，給與作為工作條件一環，自應配合人事政策及實務管理需求而不斷檢討調整，以保持吸引、留任人才，並達到激勵人員積極投入工作，提升組織行政績效之效果。另政府亦應考量人員所執行業務之本質，並按責酬相符、同工同酬之原則，合理為異同之規劃。又就政府財政資源管理而言，政府機關人員之給與，無論法定俸（薪）給或其他給與項目，均來自政府配合財政收入所編列之政府預算。惟現行各類人員人事法律就給與事項之支給及管理規範，係規範俸薪、加給等固定性金錢報酬，獎金、福利措施等其他給與，在相關法律位階規範尚未完備前，多係透過法規命令或行政規則確立管理規範，故尚易遇有以組織法或作用法個案立法突破通案管理原則，致生政府給與管理難以貫徹之情形。是以，為有效善用政府財政資源，合理運用給與工具提升政府吸引和留住人力之效能，實有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，因應人事管理需求，補充建構制度化給與管理規範之必要，爰制定本條例，俾資依循。

貳、主要內容

本條例草案共十二條，其主要內容分述如次：

一、揭示本條例之立法目的，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、明定適用本條例給與管理之範疇係指各人事法律規定以外之給與事項，並定義本條例相關名詞，以及政府機關人員給與管理應遵循之基本原則。（草案第二條至第四條）

三、明定政府機關人員「各人事法律所定給與項目以外給與」之類別及其權責機關。（草案第五條）

四、明定辦理政府機關人員俸（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、明定政府機關人員法定俸（薪）給以外之其他給與事項核定程序及規範不同法位階給與訂定之基本原則。（草案第七條、第八條）

六、明定政府得衡酌財政能力及其人員所得狀況等因素，酌予提供退休（伍）人員慰問金、補助等措施，以照顧政府機關人員退休（伍）後生活，並彰顯弱勢照顧精神。（草案第九條）

七、明定公營事業機構員工給與及退休撫卹等事項之授權管理規定，以落實推動公營事業機構之企業化經營及強化績效。（草案第十條）

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）

九、本條例自公布日施行。（草案第十二條）

**政府機關人員給與管理條例草案**

|  |  |
| --- | --- |
| 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以人事法律規範之。二、查現行政府機關各人事法律，例如軍人待遇條例（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，已分別訂有相關管理規定，或依法適用或準用公務人員規範。以本條例之定位，係為明定現行法定給與項目之管理程序，以及宜取據法律授權之給與項目等事宜，以完備相關法制規範。是以，既有現行人事法律已明定部分自應優先適用。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：指於各級機關（構）、公立學校擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之公務人員、教育人員及現役軍人。二、給與：指政府機關因推動公共事務，基於工作事實提供政府機關人員之對價性金錢報酬，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機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（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」，係指於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、公立各級學校，擔任其組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之公務人員、教育人員及現役軍人。其中所稱「公務人員」，包括依公務人員任用法及其授權訂定相關法律所進用之各類人員，以及依中央研究院組織法進用之聘任人員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；所稱「教育人員」係指依（比）照教育人員任用條例進用或支給待遇之人員。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、加班費及其他給與事項等，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報酬，以及以金錢提供之給付（例如生活津貼）或非以金錢給付方式提供之服務措施等福利措施。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、本條係規範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，除考量政策因素外，尚應考量政府用人成本，審慎衡酌財政負擔能力。就個別機關單位或特定人員研議核給或調整給與時，亦應同時從整體觀點，留意跨機關及同機關內人員之工作內容及職責程度異同情形，分別考量合宜支給水準，以確保政府整體給與結構規劃之公平性及穩定性。三、另為強化政府機關人事費管理，有效節用國家財政資源，如特定因素或工作事實已屬既有給與項目之考量因素，則相同因素不得再予重複考量，核給或調增其他給與項目，以確保各給與項目之功能定位明確，並避免流於寬濫。爰特於本條明定此基本原則。 |
| 第五條 政府機關人員之給與，除各該人事法律所定項目外，政府得規劃以下給與項目：一、獎金：基於獎勵人員工作績效與增進國家利益之具體事蹟，或慰勉工作之特殊危險或辛勞，所發給具績效或激勵性質之金錢給付。二、加班費：經指派於辦公時間以外執行職務發給之金錢補償。三、福利措施：基於增進友善職場環境，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：基於工作事實及吸引人才需要，於獎金、加班費以外提供之其他金錢給付。前項第一款及第四款之適用對象、類別、條件、支給基準等事項，依行政院所定之各支給表辦理，或由主管機關擬訂支給表，報行政院核定。第一項第二款及第三款以金錢補助之適用對象、條件、支給基準等事項，及同項第三款之服務措施之項目及適用對象等事項，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。茲以上述之給付涉及公共利益之實現及基本權利之保障等重大給付事項，爰參酌司法院釋字第七０七號解釋之意旨，於本條就該等給與項目予以界定，並明定核定權責之劃分。二、第一項第一款係規定政府機關得規劃支給績效或激勵性質之獎金，並明定獎金支給之目的。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。茲以本職工作衍生之加班費係屬工作衍生之經常性給付，除所牽涉人員廣泛及政府給付金額龐大外，亦涉及基本權利之保障等重大事項，又以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。」並未明文規範加班費之支給要件、標準及核定權責機關，致屢有不符法律明確性之質疑，本條爰參酌司法院釋字第七０七號解釋之意旨，進一步規範政府機關人員加班費支給之相關事項。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對價性金錢給付，以及本條所界定之績效性、激勵性獎金之外，基於增進友善職場環境，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，提供生活津貼、健康檢查或因公傷病住院醫療補助等適當之金錢補助，或非以金錢提供之服務措施，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。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、辦理選務、試務工作所衍生之酬勞，以及其他兼職費、值班費、工作費或津貼等因工作所衍生之金錢性報償，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，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、第二項及第三項係就第一項所列各類給與之規劃及核定程序等事宜，明定由行政院核定或訂定原則性規範，或授權相關主管機關擬訂後報行政院核定。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。 |
| 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。前項政府機關人員俸（薪）、加給數額年度通案調整事宜，得由行政院人事行政總處邀集相關主管機關、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。 | 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（以下簡稱俸給法）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（以下簡稱加給辦法）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敍部擬訂方案，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、銓敍部等相關機關、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，於本條訂定相關作業原則。四、另本條例第二條已明定依各人員人事法律規定辦理之排除規定，爰俸給法第十六條第二項針對俸額之訂定已有特別規定者，自應優先適用該法之規定 。另查加給辦法第十四條所定公務人員加給數額之訂定須行由本總處會商銓敍部之規定，業經納入本條第二項之規範；至俸給法第十八條第二項雖明定「俸點折算俸額由考試院會商行政院定之」，惟實務作業上，係依據考試院及行政院八十二年六月四日召開之「院協商相關人事組織法案提送立法有關事宜會議」獲致結論，由原人事行政局會商銓敍部。該結論並經行政院八十二年十二月十五日台八二人政貳字第四九０九三號函送考試院在案，並由兩院據以辦理迄今，已成憲政慣例，加上考試院就俸給法制事項之權責僅以公務人員為限，尚不及於現役軍人及教師，爰為符實需，於第二項明定「報請行政院核定」之規定。五、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，爰就第二項所訂臨時性審議編組以「審議會」定名。 |
| 第七條 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，明定應依行政程法相關規定予以追繳及究責之依據。 |
| 第八條 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。但本條例施行前政府機關人員給與事項已於其他法律規定者，從其規定。 | 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，在實務管理上，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，致生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。四、又本條例施行前已於組織法（如金融監督管理委員會之特別津貼、公平交易委員會及國家通訊傳播委員會之調查研究費等）及作用法（如山坡地保育利用條例所定之山坡地違規使用取締工作人員獎金等）另有規定者，基於法安定原則，從其規定。 |
| 第九條 為照顧政府機關人員退休（伍）後生活，除法律另有規定者外，政府得衡酌財政支出、其退休（伍）後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。但在本條例施行前，由考試院以命令或行政規則定之者，從其規定。 | 一、行政院基於兼顧照護退休人員及國家財政等面向考量，訂有退休人員照護事項、「退休（伍）軍公教人員年終慰問金發給辦法」、「工友依法改任適用事務管理規則之機關學校編制內職員後，依公務人員退休法辦理退休，其曾任工友年資之處理原則」及退休人員子女教育補助等規定，因尚無明確之法律授權依據，爰於本條予以明定。二、政府機關人員依法退休（伍）後之照顧事項，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，支給之各類退休（伍）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，適度照顧其生活。又考量本條例制定前，如「早期支領一次退休金生活困難退休公教人員發給年節照護金作業要點」係由考試院訂定發布之行政規則。為切合實際，且不影響現行各機關間給與管理權責分工，爰增列但書規定。三、至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「國軍退除役官兵輔導條例」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。 |
| 第十條 公營事業機構員工之給與，除其他法律已有規定者外，準用本條例第六條第一項及第七條規定。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。地方政府所屬公營事業機構員工之退休、撫卹及資遣事項，除法律另有規定外，由公營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。 | 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「公營事業移轉民營條例」第三條「公營事業」之定義：「一、各級政府獨資或合營者。二、政府與人民合資經營，且政府資本超過百分之五十者。三、政府與前二款公營事業或前二款公營事業投資於其他事業，其投資之資本合計超過該投資事業資本百分之五十者。」另有關公營事業員工之給與依其他法律（如各該公司設置條例、農產品市場交易法等）規定規範其待遇事宜者，從其規定。三、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，相對於政府機關員工之給與，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，爰以第二項明定授權管理事宜，並由行政院訂定原則性規範。四、依地方制度法第八十五條規定，地方政府員工給與事項，應依公務人員俸給法及相關中央法令辦理。另依全國軍公教員工待遇支給要點第七點規定，員工待遇、福利、獎金及其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。現行地方公營事業機構員工退休撫卹事項於相關中央法律中尚無明確之法律授權依據，爰參照國營事業管理法第三十三條規定，於第三項明定地方公營事業機構員工退休撫卹資遣事項之規範權責。 |
| 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八條規定。聘用人員、約僱人員之給與，得準用本條例第四條至第八條規定。各級政府機關（構）、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九條規定。 | 一、本條係規定政務人員與民選地方行政首長，以及聘用人員、約僱人員、技工及工友（含駕駛）之給與事項，得準用本條例部分規定辦理。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公務人員、教育人員及現役軍人有所不同，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，爰以本條第一項明定，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，準用本條例部分規定辦理。三、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，或於本條例訂定前，經行政院核定同意比照上開規定，由各政府機關與當事人訂立契約進用（如行政院農業委員會所屬機關僱用漁業公務船舶船員），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本條例部分規定。 |
| 第十二條 本條例自公布日施行。 | 本條係規定本條例施行日期。 |