

拾肆、政府員額管理及人力運用情形

政府因應內外環境快速變遷之挑戰，為推動各項新興重大施政，本於資源妥善配置觀點，持續優化人力資源管理，扣合施政願景務實配置並彈性調整運用公務人力，與政府達成原定施政目標，至為攸關。而中央政府公務人力過往於 60、70 年代曾經歷持續性增長，進入 80 年代後導入歐美國家人力資源改革政策，朝縮減永業化官僚體系，彈性運用多元人力之方向進行員額管理，其作法主要係以「機關」為單位，依據組織設置、職掌業務及經費編列等因素，配置所需員額數，並漸進推動業務委外、契約進用人力等配套措施。嗣政府鑑於前述控管方式雖能有效控制員額成長，惟相對欠缺彈性，亦使跨機關員額統籌運用較為困難，爰依據中華民國憲法增修條文第 3 條第 3 項（國家機關之職權、設立程序及總員額，得以法律為準則性之規定）及第 4 項（各機關之組織、編制及員額，應依前項法律，基於政策或業務需要決定之）等規定，於 99 年 2 月 3 日制定公布、同年 4 月 1 日施行中央政府機關總員額法（下稱總員額法）。該法基於組織性質、員額管理體系及法規制度不同等因素，訂定適用範圍及將員額區分為五類，訂有各類員額及總員額高限，期透過員額總量管理機制，鬆綁過去對個別機關員額過於細密之管制，同時控制政府用人成本，型塑更為精實、彈性、效能之政府組織。

總員額法自 99 年間制定公布後，截至 113 年底止施行近 15 年，其間該法於 108 年 12 月 31 日歷經 1 次修正，主要係政府為回應社會對於醫療照護服務之需求，加以衡酌司法院推行各項司法新政、改革業務所需人力等，酌予修正員額控管範圍，調整相關類型員額數，並重行設定中央政府機關總員額數高限（表 1）。除

表 1 中央政府機關總員額法五類員額及總員額高限修正情形

單位：人

員額類型	108 年 12 月 31 日修正公布 (修正公布日施行)	99 年 2 月 3 日制定公布 (99 年 4 月 1 日施行)	修正說明
	合計	160,900	173,000
第一類	機關為執行業務所置政務人員，定有職稱、官等職等之文職人員，醫事人員及聘任人員。但不包括第三類至第五類員額、公立學校教職員及公立醫院職員。	74,600	86,700
第二類	機關依法令進用之聘僱人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。但不包括第三類及第四類員額。	40,100	41,200
第三類	司法院及所屬機關職員(含法警)、聘僱人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。	15,000	13,900
第四類	法務部所屬檢察機關職員(含法警)、聘僱人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。	6,900	6,900
第五類	警察、消防及海岸巡防機關職(警)員。	24,300	24,300

註：1. 依據中央政府機關總員額法第 3 條第 2 項規定，所稱員額不包括軍職人員。

2. 資料來源：整理自各版本中央政府機關總員額法及修正說明。

前述修正外，該法基本精神與架構均予維持，期於既有管控機制之基礎上，依據機關釐清法定職掌、施政優先順序及業務消長情形，輔以業務流程簡化、去任務化、資訊化及委外化等檢討結果，核實配置所需員額，及適度引進民間資源，合理運用多元人力，並透過定期辦理員額評鑑，滾動審視業務及組設人力契合度，以達成員額管理彈性有效，促進政府資源合理運用，提升施政效能之目標。茲將中央政府員額管理及人力運用情形，暨審計機關重要審核意見，說明如次：

一、中央政府員額管理及人力運用情形

(一) 員額管理規制重點

中央政府各級機關(含公立學校、公立醫療機構，下稱各機關)員額管理主要係依總員額法、該法第9條第1項授權訂定之中央政府機關員額管理辦法及公務人員任用法等相關規定辦理，規制重點包括：

1. **適用對象及專責機關：**總員額法適用於行政院、立法院、司法院、考試院、監察院(下稱一級機關)及所屬各級機關(總統府及國家安全會議準用之，不適用於國營事業)；另由行政院人事行政總處掌理各機關員額管理之規劃、調整、監督及員額評鑑等事項。

2. **員額類型及高限：**員額分為五類，各定有最高上限，機關員額總數高限為16萬900人(表1)。另有部分機關員額不受前揭高限限制，包括：總員額法第2條第4項規定之準用機關(總統府及國家安全會議)，第3條排除適用之軍職人員、公立學校教職員、公立醫院職員，及第4條第4項規定因組織改制或地方業務移撥中央，中央機關所增加原非適用該法之員額等，暨衛生福利部中央健康保險署組織法、勞動部勞工保險局組織法及農田水利法相關規定，該署(局)職員員額及農田水利事業作業基金員額。

3. **預算員額之配置及編列：**各機關因業務推動所需之預算員額，應本撙節原則，考量施政優先順序、實際業務消長、組織設置情形及機關人事費或用人費可支應程度，核實配置，並應將員額數及人力類型(包括職員、警察、法警、駐衛警察、工友、技工、駕駛、聘用人員、約僱人員、駐外雇員等10類)，編入年度總預算案之公務預算及附屬單位預算非營業部分。

4. **編制表之訂定**：各機關除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應就其職責程度、業務性質及機關層級，依職務列等表，妥適配置各官等職等之人員（預算員額類型屬職員、警察、法警），訂定編制表，函送考試院核備。各主管機關因業務需要或情形特殊，得合併所屬同層級類別相同機關，報經考試院同意，訂定共用編制表。

5. **各級員額總量管理及調整彈性**

(1) 行政院因應國家政治經濟環境變遷，或處理突發、特殊或新興之重大事務，於徵詢一級機關後，得在員額總數最高限（16 萬 900 人）之下彈性調整各類人員員額最高限。但第三類人員（司法院及所屬人力）員額最高限不得調降。

(2) 司法院以外之一級機關及所屬各級機關配置年度預算員額之總數，由行政院於各類員額最高限內，徵詢一級機關後定之；各二級機關及所屬各級機關配置員額之總數，由該管一級機關就獲配總數定之；各三級以下機關配置之員額數，由該管二級機關擬訂，報請一級機關就獲配總數定之。司法院及所屬機關配置之員額數，由該院就第三類員額最高限內定之。

(3) 二級以下機關於年度中須調整預算員額配置時，除因機關改隸、整併或調整之預算員額者，仍應報請一級機關核定外，由該二級機關就所掌理業務消長情形及實際需要，於原配置各該人力類型預算員額總額度內核定。

(4) 二級機關得審酌三級以下機關業務屬性，就符合一定條件者（如職掌業務或管轄事務屬性相同或相近；管轄事務不同，而轄區相同，且人力性質可相互調任運用；業務具有高度協調聯繫關係；配合政策或組織調整需要，跨機關統籌運用人力較具效益等），報請該管一級機關核定後，實施跨機關員額總量管理。

(二) **員額管理相關配套機制**

行政院人事行政總處掌理中央政府各機關員額管理之規劃、調整、監督、員額評鑑等事項，為提升員額運用效益及合理管控總員額規模，持續推動相關配套機制，重點包括：

1. **滾動檢討總員額法適用範圍及高限**：總員額法於 99 年間施行後，政府為回應社會對於醫療照護服務之期待，且考量醫事人員須依「醫療機構設置標準」配置，倘受限總員額法總量控管員額將不利精進醫療服務品質，爰於 108 年 12 月 31 日修正，納管範圍排除公立醫院職員，以利公立醫院視其業務實需、基金營

運及盈虧情形調整實際進用人數，並配合調降第一類及員額總數高限 12,100 人；另為合理充實司法院推行各項司法新政、改革業務所需人力，調增第三類司法院及所屬機關員額總數高限並同額調降第二類員額 1,100 人（表 1）。

2. **定期檢討總員額狀況：**依據總員額法第 4 條第 3 項規定，行政院人事行政總處每 4 年應檢討分析中央政府總員額狀況，釐定合理精簡員額數，於總預算案中向立法院提出報告。該總處依據前揭規定，最近一次係併同 112 年度中央政府總預算案，就 108 至 112 年度中央政府總員額檢討狀況，向立法院提出「中央政府總員額運用狀況專案報告」。

3. **促進業務委外及合理運用多元人力：**為協助各機關因應環境及社會發展需要，與公部門提供服務漸趨多元複雜之挑戰，行政院（人事行政總處）、勞動部等主管機關訂定相關作業規定或參考原則，導引各機關盤點業務屬性，適度引進民間資源，推動業務委外，進用約用人員或運用勞務承攬派駐勞工等多元人力（為強化勞工權益保障，行政院自 107 年度起逐步推動中央政府各機關減少運用派遣勞工，至 110 年度已達成「零派遣」目標），期使正式公務人力聚焦重大政策規劃及行使公權力之核心業務。相關機制重點包括：

(1) **推動業務委外：**行政院為利所屬各機關善用民間資源與活力，活化公務人力運用並降低政府財政負擔，於 90 年 5 月 4 日函頒「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」（於 111 年 1 月 22 日最近一次修正），明定各機關業務屬公共服務或執行性質，經二級機關評估適合委託民間辦理者，得委外辦理；各二級機關及所屬應分別組成專案小組推動業務委外事宜，每年檢討本機關及所屬各機關辦理委外情形，並由行政院人事行政總處負責整體協調推動事宜。

(2) **進用約用人員：**行政院為使所屬各機關妥善運用臨時人員協助業務推動，於 97 年 1 月 10 日函頒「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，嗣各機關因應「零派遣」政策，將原派遣人員部分檢討改進用臨時人員，爰行政院於 108 年 11 月 15 日修正該要點，放寬其得辦理業務不再以臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約性質之工作為限，改由機關視業務性質與臨時人員訂立定期或不定期契約。復考量臨時人員已不限於辦理臨時性工作，行政院於 113 年 1 月 30 日再將該要點修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，將其名稱修正為「約用人員」。該運用要點規範要項如次：

A. 定義及業務範圍：約用人員指機關非依公務人員法規，且以人事費以外經費自行進用之人員，機關應依勞動基準法規定與約用人員訂立勞動契約，其得辦理之業務，以非屬行使公權力之工作為限。

B. 進用條件：(A) 機關現有業務經檢討委託外包、工作簡化、業務資訊化及運用志工等人力替代措施後，現有人力仍不能負荷者；(B) 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；(C) 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；(D) 配合行政院核定具通案性之重大政策進用者。

C. 進用人數上限：以公務預算臨時人員酬金科目預算進用約用人員之總人數，不得超過 96 年度以該科目預算進用人數（97 年以後新設機關，為該要點 108 年 11 月 15 日修正生效前實際進用人數）及由派遣勞工改自僱臨時人員人數之合計總數，行政院得於前揭進用人數上限之總數內，核定各主管機關進用人數上限（配合行政院核定具通案性之重大政策進用者不在此限），並由各主管機關統籌分配其與所屬機關之進用人數；另以非營業基金進用之不定期契約約用人員，運用人數上限依行政院核定內容辦理（舉如衛生福利部所屬社會福利機構，以社會福利基金福利計畫支出 35% 上限額度內支應；教育部、衛生福利部、退除役官兵輔導委員會所屬醫療機構未設上限，由各機構視需要進用所需人力等）。

(3) 運用勞務承攬派駐勞工：勞動部為使各機關對勞務承攬關係有明確認知，合理運用勞務承攬，並保障承攬人派駐勞工之權益，於 105 年 2 月 4 日訂定「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」、108 年 11 月 19 日訂定「勞動契約認定指導原則」、109 年 1 月 17 日訂定「派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則」等多項規範，重點如次：

A. 定義：勞務承攬指各機關與承攬人約定，由承攬人為各機關完成一定之工作，各機關俟工作完成，於驗收符合履約項目後，給付報酬予承攬人；派駐勞工指受承攬人僱用，派駐於各機關工作場所，依承攬人指示完成勞務承攬契約所定工作項目者。

B. 業務範圍：各機關應將承攬業務範圍之各項工作（非屬行使公權力），具體明確載明於勞務承攬契約中，並得要求承攬人提出工作執行計畫書，內容包括承攬派駐勞工應完成之各項工作、工作應注意事項、排（輪）班及休假人

力替代方式等，並經機關依據履約需要審核同意後，由承攬人據以執行，並自主完成承攬工作。

C. 指揮監督權責：承攬事業單位應自行指揮監督管理所僱用之勞工，各機關不得指揮監督派駐勞工從事工作，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。

4. 定期辦理員額評鑑：因應總員額法實施員額總量管理，授權各一、二級機關彈性調度配置員額之精神，中央政府各機關以該法第 8 條第 3 項訂定之員額評鑑機制，作為檢視員額配置合理性及與業務契合程度之重要政策工具。員額評鑑機制重點包括：

(1) 評鑑機關及週期：一級機關、二級機關應每兩年分別對所屬二級機關、三級以下機關辦理 1 次員額評鑑。

(2) 評鑑重點：機關人力工作狀況及員額總數合理性，並應著重機關整體策略與未來業務發展狀況之配合程度，重點包括組織、業務、人力、財務、工作方法與流程等。行政院 113 年度辦理所屬二級主管機關員額評鑑，即依據前揭策略，訂定機關自評重點包括：A. 機關當前重點業務項目與業務分工，業務、經費、人力配置與出勤狀況，及各業務區塊人力需求之因應情形；B. 內部一級單位對於業務項目、續辦情形、業務來源、業務主要辦理方式、業務數位（資訊）化情形、未來業務評估及人力配置情形進行盤點；C. 機關未來 5 至 10 年業務發展趨勢及人力運用規劃。

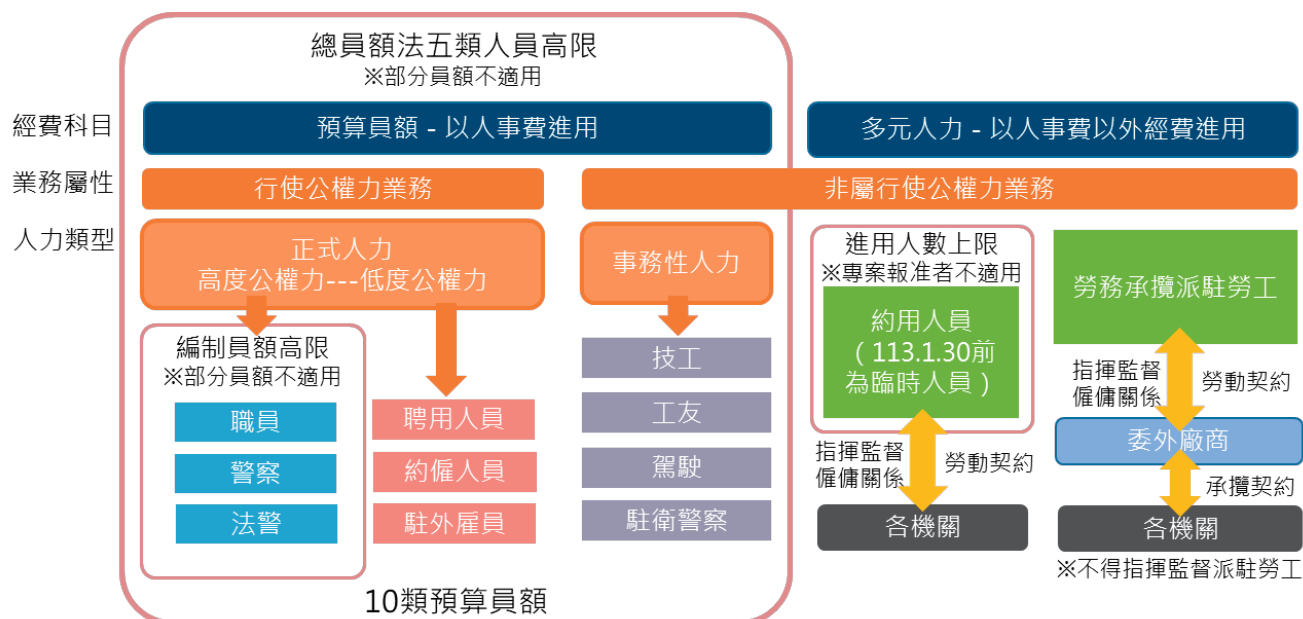
(3) 評鑑方式：員額評鑑作業，應就受評機關所提受評書面報告進行書面審查，受評機關有組設職掌複雜、請增員額、缺額率高、列管出缺不補、調整員額需求、實施跨機關員額管理、業務萎縮簡化或資訊化可大幅減少人力、配合行政院新增重大政策等情，且業務辦理情形或受評書面報告須予釐清及瞭解時，應實施實地訪視。

(4) 評鑑結果之處理：受評機關應依評鑑結論所定執行期間內完成各項建議事項，每半年並將執行情形送評鑑機關核定。評鑑機關應依評鑑結論各項建議之執行情形，核予同意解除列管、自行列管或繼續追蹤列管之管考，並作為預算員額調整之依據。

(三) 員額編列、進用及各類人力運用狀況

綜觀中央政府各機關員額、人力類型，依其是否受總員額法、組織法或編制表高限控管，進用經費預算科目，辦理業務屬性，機關是否負指揮監督權責等維度，彙整繪製結構關係如圖 1。依據政府公開資料及行政院人事行政總處提供統計資料，中央政府各機關近年預算員額編列、進用及各類人力運用情形，說明如次：

圖 1 中央政府各機關員額及人力類型



- 註：1. 部分機關員額依法不受中央政府機關總員額法高限限制，舉如軍職人員、公立學校教職員、公立醫院職員、因組織改制或地方業務移撥所增加之員額等。
 2. 部分機關員額依相關規定不列入編制表，舉如特任監察委員、中央研究院聘任研究員、外交部駐外人員奉調返國任原職務之員額、教育部所屬學校聘任教師等。
 3. 駐外雇員由外交部統籌調配並運用於駐外機構。
 4. 資料來源：本部自行繪製。

1. **整體預算員額：**110 至 114 年度中央政府各機關整體預算員額數介於 21 萬 8,798 人至 22 萬 3,458 人，呈微幅增加趨勢，其中，114 年度公務機關預算員額 13 萬 518 人，較 110 年度略增 0.76%，114 年度非營業特種基金預算員額 9 萬 2,940 人，較 109 年度成長 4.11% (表 2)。

表 2 中央政府機關整體預算員額情形

單位：人、%

員額類型	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	114 年度		
					人數	較 110 年度增減情形	
						人數	比率
合計	218,798	220,072	221,661	221,323	223,458	4,660	2.13
公務機關	129,528	130,689	131,799	131,037	130,518	990	0.76
非營業特種基金(註1)	89,270	89,383	89,862	90,286	92,940	3,670	4.11

註：1. 包括非營業特種基金員工總人數及勞動部積欠工資墊償基金員工人數。

2. 資料來源：整理自 110 至 114 年度中央政府總預算「中央政府機關總員額法員額彙計表」備註說明。

2. 受總員額法控管之員額：總員額法 108 年 12 月 31 日修正公布，調整員額總數高限為 16 萬 900 人後，110 至 114 年度中央政府各機關受該法控管之預算員額數介於 13 萬 7,894 人至 14 萬 34 人間，114 年度各類人員預算員額，除第二類人員之駐衛警察、工友、技工、駕駛，因偏屬事務性人力列為主要精簡對象而逐年減少外，其餘類型均較 110 年度增加，其中，第一類、第三類、第四類人員 114 年度預算員額數占員額高限比率逾 9 成 5（表 3）。

表 3 受中央政府機關總員額法控管之預算員額情形

單位：人、%

員額類型	員額高限	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	114 年度			
						人數	較 110 年度增減數	距員額高限人數	占高限比率
合計	160,900	138,668	139,350	140,034	138,792	137,894	-774	23,006	85.70
第一類	74,600	70,044	70,477	71,539	71,354	71,426	1,382	3,174	95.75
第二類	40,100	28,484	27,364	26,709	25,675	24,809	-3,675	15,291	61.87
第三類	15,000	14,087	14,302	14,437	14,508	14,736	649	264	98.24
第四類	6,900	6,036	6,251	6,389	6,495	6,610	574	290	95.80
第五類	24,300	20,017	20,956	20,960	20,760	20,313	296	3,987	83.59

資料來源：整理自 110 至 114 年度中央政府總預算「中央政府機關總員額法員額彙計表」。

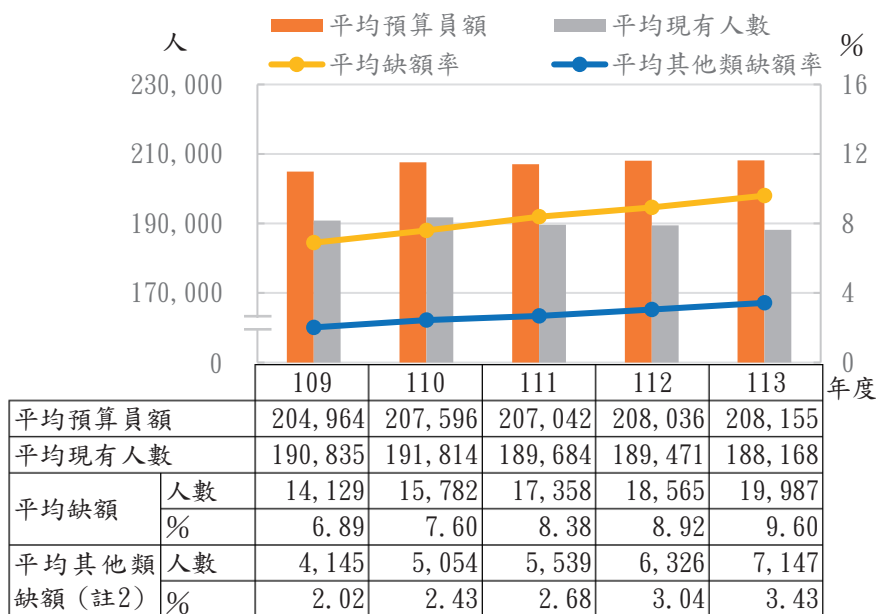
3. 正式人力進用情形：近 5 年度（109 至 113 年度）中央政府各機關正式人力（預算員額類型屬職員、警察、法警、聘用人員、約僱人員、駐外雇員）各年度平均預算員額自 109 年度之 20 萬 4,964 人，增加至 113 年度之 20 萬 8,155 人（增幅 1.56%），惟平均現有人數，自 109 年度之 19 萬 835 人降至 113 年度之 18 萬 8,168 人（降幅 1.40%），平均缺額人數自 109 年度之 1 萬 4,129 人（缺額率 6.89%），逐年擴大至 113 年度之 1 萬 9,987 人（缺額率 9.60%），平均缺額率增加 2.71 個百分點；另倘排除一級主管以上、機要、依法規保留、考試分發列管、遴補中、借調至他機關等缺額，經行政院人事行政總處認定屬員額未有效運用之「其他」類缺額數，亦自 109 年度之 4,145 人（其他類缺額率 2.02%），逐年成長至 113 年度之 7,147 人（其他類缺額率 3.43%），平均其他類缺額率增加 1.41 個百分點等，均顯示中央政府機關整體缺額呈擴大趨勢（圖 2）。

4. 多元人力運用情形

(1) 約用人員：113 年度中央政府各機關進用約用人員（113 年 1 月

30 日前為臨時人員)合計 6 萬 1,104 人,以公立醫療機構進用 3 萬 9,408 人(占 64.49%)為大宗;公務機關進用之 1 萬 5,737 人(占 25.75%)中,中央研究院(4,220 人)、農業部主管(2,557 人)、衛生福利部主管(2,213 人)進用人數較多。整體而言,近 5 年度(109 至 113 年度)中央政府各機關進用約用人員增加 7,274 人(13.51%),以公立學校(21.99%)、公立醫療機構(17.03%)增幅較大(表 4)。

圖 2 正式人力預算員額進用及缺額情形



註：1. 預算員額進用及缺額情形處於浮動狀態，本表數據係當年度之平均數，又各項數值合計數、百分比係以各細項原值計算後，四捨五入表達至表列統計單位。

2. 依據行政院人事行政總處訂定「中央政府機關辦理員額評鑑作業注意事項」第 5 點第 3 款規定，預算員額缺額排除一級主管以上職缺、機要職缺、依法規（公務人員留職停薪辦法、性別工作平等法、公務員懲戒法等）保留職缺、考試分發列管職缺、遴補中、借調至他機關等 6 類缺額後，概屬員額未有效運用之「其他」類缺額。

3. 資料來源：整理自行政院人事行政總處提供資料。

表 4 中央政府各機關進用約用人員情形

單位：人、%

機關屬性	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度			
					人數	占比	較 109 年度增減情形	
							人數	比率
合計	53,830	55,932	58,393	59,172	61,104	100.00	7,274	13.51
公務機關(註1)	15,272	15,616	15,906	15,511	15,737	25.75	465	3.04
公立學校	4,885	5,132	5,435	5,499	5,959	9.75	1,074	21.99
公立醫療機構	33,673	35,185	37,051	38,162	39,408	64.49	5,735	17.03

註：1. 不屬於公立學校或公立醫療機構者，歸為公務機關。

2. 本表約用人員係全日工時者(不含部分工時者)；各機關進用約用人員人數處於浮動狀態，本表數據係當年度之平均數，又各項數值合計數、百分比係以各細項原值計算後，四捨五入表達至表列統計單位。

3. 資料來源：整理自行政院人事行政總處提供資料。

(2) 勞務承攬派駐勞工：113 年度中央政府各機關運用勞務承攬派駐勞工合計 4 萬 966 人，以公務機關運用 2 萬 7,952 人(占 68.23%)為大宗，其中，交通部主管(6,140 人)、國軍退除役官兵輔導委員會主管(2,874 人)、勞動部主管(2,552 人)、內政部主管(2,313 人)、農業部主管(2,132 人)運用人數

較多。整體而言，近5年度（109至113年度）中央政府各機關運用勞務承攬派駐勞工人數增加4,348人（11.87%），以公務機關增加人數（增加2,732人）較多，公立醫療機構增幅（14.93%）較大（表5）。另以113年第4季勞務承攬案件業務

表5 中央政府各機關運用勞務承攬派駐勞工情形

單位：人、%

機關屬性	109年度	110年度	111年度	112年度	113年度			
					人數	占比	較109年度增減情形	
							人數	比率
合計	36,618	38,071	38,404	39,861	40,966	100.00	4,348	11.87
公務機關（註1）	25,220	26,248	26,170	27,305	27,952	68.23	2,732	10.83
公立學校	3,219	3,267	3,427	3,509	3,615	8.82	396	12.30
公立醫療機構	8,179	8,556	8,807	9,048	9,400	22.95	1,221	14.93

註：1. 不屬於公立學校或公立醫療機構者，歸為公務機關。

2. 派駐勞工係指全日派駐於機關工作者（不含部分工時、未派駐機關場所者）；各機關運用派駐勞工人數處於浮動狀態，本表數據係當年度之平均數，又各項數值合計數、百分比係以各細項原值計算後，四捨五入表達至表列統計單位。

3. 資料來源：整理自行政院人事行政總處提供資料。

表6 113年度第4季中央政府各機關運用勞務承攬派駐勞工業務類型

單位：件、人、%

類型觀之，公立學校、公立醫療機構多運用派駐勞工於常見勞務承攬案件類型（舉如清潔、保全、駕駛、檔案管理、植栽維護等；運用人數占比分別為93.05%、88.66%），公務機關運用派駐勞工處理業務類型則更為多樣化，逾三分之一人力運用於常見勞務承攬案件類型以外之其他類業務（表6）。

機關屬性/業務類型（註1）	勞務承攬案件數	運用派駐勞工	
		人數	占比
合計	5,119	41,253	100.00
公務機關	4,222	28,113	100.00
常見勞務承攬業務類型	2,937	18,674	66.42
其他	1,285	9,439	33.58
公立學校	587	3,625	100.00
常見勞務承攬業務類型	522	3,373	93.05
其他	65	252	6.95
公立醫療機構	310	9,516	100.00
常見勞務承攬業務類型	237	8,437	88.66
其他	73	1,079	11.34

註：1. 行政院人事行政總處依各機關常見勞務承攬業務類型分為13類，包括：(1)電話服務、總機；(2)檔案管理；(3)駕駛；(4)清潔；(5)電腦資訊設備維護；(6)公文傳遞；(7)資料登錄建檔；(8)風景區、社教文化館所遊憩服務；(9)保全；(10)植栽維護；(11)照顧服務；(12)醫療機構之傳送服務；(13)工程技術、施作、水電機電維護。無法歸類為前13類者，列入第14類其他。

2. 不屬於公立學校或公立醫療機構者，歸為公務機關。

3. 本表運用派駐勞工人數為各機關113年度第4季數據，與表5所列113年度平均數不同。

4. 資料來源：整理自行政院人事行政總處提供資料。

5. 整體人力結構及經費規模：109至113年度中央政府各機關整體人力規模自109年度之29萬6,443人，微幅增加至113年度之30萬939人（增幅1.52%），其間預算員額現有人數減少7,126人（降幅3.46%），多元人力運用人數增加1萬1,622人（增幅12.85%），多元人力占整體人力結構比率自109年度之30.51%，增加至113年度之33.92%（表7）。另同期間中央政府各機關人事費（公務預算）及用人費用（非營業基金）決算數，自109年度之5,640億餘元，增

表 7 中央政府各機關人力結構趨勢變化

單位：人、%

年度		109	110	111	112	113
人力類型						
合計		296,443	299,976	299,437	300,353	300,939
預算員額(註2)現有人員	人數	205,995	205,973	202,640	201,319	198,869
	占比	69.49	68.66	67.67	67.03	66.08
多元人力	人數	90,448	94,003	96,797	99,033	102,070
	占比	30.51	31.34	32.33	32.97	33.92
約用人員(註3)	人數	53,830	55,932	58,393	59,172	61,104
	占比	18.16	18.65	19.50	19.70	20.30
派駐勞工(註4)	人數	36,618	38,071	38,404	39,861	40,966
	占比	12.35	12.69	12.83	13.27	13.61

註：1. 各機關進(運)用各類型人力之人數處於浮動狀態，本表數據係當年度之平均數，又各項數值合計數、百分比係以各細項原值計算後，四捨五入表達至表列統計單位。

2. 本表包括全部 10 類預算員額，與圖 2 所列正式人力預算員額(6 類預算員額)範圍不同。

3. 約用人員係全日工時者(不含部分工時者)。

4. 派駐勞工係指全日派駐於機關工作者(不含部分工時、未派駐機關場所者)。

5. 資料來源：整理自行政院人事行政總處提供資料。

加至 113 年度之 6,257 億餘元(增幅 10.92%，表 8)，各機關於決算相關書表(單位決算「人事費分析表」、附屬單位決算「用人費用彙計表」)揭露以人事費或用人費用以外科目支應約用人員或派駐勞工之決算數，由 109 年度之 789 億餘元，增加至 113 年度之 1,017 億餘元(增幅 28.89%，表 8)，惟與同期間中央政府整體歲出決算數成長幅度 32.65% 相比，增幅相對平緩，且整體人力成本占歲出決算之比率呈逐年下降趨勢。

表 8 中央政府各機關整體人力成本規模

單位：新臺幣千元、%

項目	預算及科目/ 多元人力類別	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	近 5 年度 增幅比率	
人力 成本 (註 1)	合計	643,056,726	661,265,049	686,811,213	692,619,981	727,488,230	13.13%	
	小計	564,093,383	576,431,627	595,595,019	598,028,090	625,712,774	10.92%	
	公務預算	人事費	430,598,728	436,508,666	448,801,055	449,093,500	470,452,830	
	作業基金	用人 費用	132,486,421	138,919,811	145,789,244	147,939,800	154,229,416	
	政事型基金		1,008,234	1,003,150	1,004,720	994,790	1,030,528	
	小計		78,963,343	84,833,422	91,216,194	94,591,891	101,775,456	
		約用人員	58,413,438	61,416,297	66,468,577	68,746,658	74,096,816	
		派駐勞工	20,549,905	23,417,125	24,747,617	25,845,233	27,678,640	
整體 歲出 (註 2)	合計	5,134,207,929	5,367,517,072	5,796,468,012	6,180,826,996	6,810,499,105	32.65%	
	公務預算	2,039,488,972	2,089,635,229	2,214,477,752	2,628,360,583	2,784,715,541		
	作業基金	2,075,184,645	2,084,037,299	2,329,792,044	2,432,238,682	2,652,265,518		
	政事型基金	1,019,534,312	1,193,844,544	1,252,198,216	1,120,227,731	1,373,518,046		
人力成本占整體歲出比率		12.52	12.32	11.85	11.21	10.68		

註：1. 人力成本包含公務預算人事費、非營業基金用人費用決算數，及各機關於決算相關書表(單位決算「人事費分析表」、附屬單位決算「用人費用彙計表」)揭露以人事費或用人費用以外科目支應約用人員或派駐勞工之金額。

2. 整體歲出包含中央政府各機關歲出決算數、作業基金業務成本與費用決算數、政事型基金之基金用途決算數。

3. 資料來源：整理自 109 至 113 年度中央政府總決算暨附屬單位決算及綜計表暨各機關查填調查表。

二、審計機關重要審核意見

本部為加強查核中央政府員額管理制度及相關配套機制運作成效，暨各機關人力配置及運用情形，經召開專家諮詢會議，周延查核面向。茲將本部查核中央政府員額管理及人力運用情形所提重要審核意見，區分為人力結構及法制適性、配套機制設計及運作、領域人力管理及運用、職場霸凌防治及處理等 4 個面向，歸納摘述如次：

(一) 人力結構及法制適性方面

1. 總員額法釐定五類人員員額高限，有助維持合理人力規模及提升用人效能，惟中央政府部分類型人員已於 114 年度增長至貼近高限，允宜審酌各類人員預算員額距法定高限之空間、未來可能治理情境變化及公務人力需求，適時滾動檢討調整各類人員員額高限：行政院（人事行政總處）為在總員額法高限下合理控管員額成長，持續宣導及督促各主管機關因應業務增長，應先依總員額法相關規定檢討調配所屬機關節餘人力後，如確有增員需求，始得提出，課予主管機關共同擔負員額管理責任，以落實總員額法員額移緩濟急及總量控管之立法意旨；另依據總員額法第 4 條第 5 項規定，因應國家政治經濟環境變遷，或處理突發、特殊或新興之重大事務，行政院於徵詢一級機關後，得在第 1 項員額總數最高限之下彈性調整各類人員員額最高限。經查，近 5 年度（110 至 114 年度）中央政府各機關受總員額法控管員額消長情形，其間除第二類人員之技工、工友、駕駛、駐衛警察等，因辦理業務未涉及公權力，持續朝委外等公私協力方式檢討，為員額控管重點精簡對象外，其餘四類人員分別因應重大政策需要，及新設機關、單位或組織改制等，均陸續核增必要人力，第一類（主要係文職人員）、第三類（司法人員）、第四類（檢察機關人員）人員 114 年度預算員額數占員額高限比率突破 9 成 5，後續成長空間有限，第三類（司法人員）、第四類（檢察機關人員）人員距離高限之空間則僅剩 2 百餘人。鑑於政府治理面臨數位轉型、少子高齡化等機會與挑戰，又 114 年度中央政府總預算所列部分類型預算員額貼限情形，已近似 108 年總員額法修法提高第三類（司法人員）人員員額高限情境，經函請行政院審酌未來可能治理情境變化，適時檢討調整總額高限及各類型人員員額之分配，以貫徹「當增則增、應減則減」原則，提升國家競爭力及策進政府施政效能。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十二）1。】

2. 中央政府透過多元人力運用措施，補足機關所需人力缺口，惟近 5 年多元人力規模漸增，已近預算員額總數之半，甚至成為部分機關（構）主要人力來源，恐潛藏人力結構失衡、加重管理負擔、勞動保障不足或影響行政效率等風險，允宜通盤檢討多元人力運用政策及優化管理機制，以提升公部門整體人力運用效能：政府透過實施總員額法，輔以運用多元人力之配套機制，期提升用人效能，降低財政負擔。經查，113 年度中央政府各機關預算員額為 22 萬 1,323 人，相較 109 年度僅微幅成長 446 人，惟各機關運用多元人力（含約用人員及派駐勞工）總人數，由 109 年度之 9 萬 448 人，增加至 113 年度之 10 萬 2,070 人（增幅 12.85%），已近預算員額總數之半，又 25 個主管部會中，計有 21 個主管部會 113 年度多元人力數量及占比，均較 109 年度上升。次查，在公務機關部分，中央研究院、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會、原住民族委員會、勞動部等 5 個主管機關 113 年度多元人力占比已超逾 50%；公立醫療機構部分，國軍退除役官兵輔導委員會、教育部、衛生福利部等各主管公立醫療機構多元人力占比普遍超逾 60%，顯示各機關運用多元人力明顯增加，甚已成為部分公務機關及公立醫療機構常態性人力來源，恐衍生人力結構失衡、管理負擔增加、人力穩定性及勞動權益保障不足等風險與挑戰。經函請行政院督促人事行政總處通盤審視政府整體用人全貌，適時檢討多元人力運用政策及建立適切之監督管理制度，並評估必要之法規修正或行政指引補充，以釐清多元人力之適用範圍與角色定位，審慎管控其規模，以確保政府整體人力運用之效率與永續發展。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十二）2.】

3. 中央政府各機關近年正式人力預算員額約 20 萬人，惟因未運用缺額數仍多、高普考試未補實職缺數及公務人員辭職人數逐年增加等，整體缺額率已近 1 成，恐加重公務人力負荷及影響機關業務推動，允宜適時檢討長期未運用缺額留控之必要性，俾利整體規劃彈性調撥，並強化攬（留）才成效，以穩定公務體系人力運作：中央政府各機關近 5 年度正式人力之平均預算員額，自 109 年度之 20 萬 4,964 人，增加至 113 年度之 20 萬 8,155 人（增幅 1.56%），惟平均現有人數，自 109 年度之 19 萬 835 人，降至 113 年度之 18 萬 8,168 人（降幅 1.40%）；缺額率自 109 年度之 6.89% 逐年擴大至 113 年度之 9.60%。經查各機關缺額原因及遴補情形，核有：（1）中央政府各機關 113 年度正式人力預算員額之未運用缺額

數已高達 7 千餘人，恐影響整體人力及預算資源之有效配置，允宜督促妥為規劃遴補方式加速補實，並檢討長期未用缺額留控之必要性，俾利整體人力彈性調撥運用及順遂公務推動；（2）全國高普考試近 5 年報考及應考人數呈現下滑，又中央機關高普考試未補實職缺數持續增加，潛藏考用供需失衡風險，允宜持續策進相關考試變革措施，以持續遴補優質公務人力；（3）中央政府各機關公務人員辭職人數逐年攀升，113 年度公務機關辭職人數占總辭職人數之 7 成，人力流失情形較醫療及教育體系更加顯著，允宜探究問題癥結，並持續優化多元管理策略及留才措施，以穩定公務人力運作等情事，經函請行政院通盤掌握各機關未及時規劃缺額遴補方式致缺額數逐年增加之原因，督促加速規劃補實或予以彈性調整，另會同考試院評估檢討中央機關高普考試缺額遴補成效，研謀精進考選效能，並建立公務人力辭職原因資料共享機制，持續優化留才措施，以穩定公務體系人力運作，減緩缺額擴大情形。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十二）3。】

4. 政府為應機關用人彈性及跨機關調度需要，已透過立（修）法確立彈性鬆綁員額管理相關配套機制之法制基礎，惟現行跨機關員額總量管理之授權，尚未擴及至不同主管機關及不同類型預算員額之調度作業，又共用編制表實施案例仍少，允宜研謀擴大授權空間及實施範圍，發揮組織與員額適切搭配之綜效：政府為緩解組織僵化、用人缺乏彈性困境，歷來透過立（修）法，確立各機關編制員額原則以編制表訂定，符合一定條件機關得報准實施跨機關員額總量管理，及合併所屬機關訂定共用編制表之法制基礎。惟查，現行跨機關員額總量管理機制之適用範圍，以及年度中調整配置不同類型預算員額之授權，相較於總員額法施行前適用之「行政院及所屬中央各級機關員額管理要點」（於 99 年 4 月 1 日停止適用）規定均相對限縮，恐抑減跨機關員額總量管理機制彈性調度及降低管理成本之效果；又除已實施跨機關員額總量管理之 33 個預算員額機關外，行政院所屬機關中，尚有諸多具潛力惟尚未實施者；另自公務人員任用法 111 年 5 月 25 日修正增訂共用編制表之法源依據以來，截至 114 年 4 月底止，已歷時近 3 年僅核定地方政府 1 案，中央政府機關尚無實際案例，加以部分中央機關就編制表任用人員彈性提出建言等。為充分發揮總員額法「總量管理、彈性調整」之立法意旨，並擴展跨機關員額總量管理及共用編制表制度效益，經函請行政院偕同相關權責機關通盤檢視預算員額彈性調度及組織編制相關規範，依機關實務需求適度放寬之可行性，並強化

宣導跨機關員額總量管理及共用編制表相關措施，藉由組織及員額二者適切搭配，於快速變動之施政環境中促進政府用人彈性。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十二）4.】

（二） 配套機制設計及運作方面

1. 中央各主管機關每兩年定期辦理所屬機關員額評鑑情形，間有評鑑範圍未全面涵蓋所屬四級機關、未完整追蹤員額評鑑結論建議執行情形、連年出具相似度高之評鑑建議，評鑑結果未盡發揮調整員額成效等情，允宜研謀妥處，俾利員額評鑑發揮協助機關精進人力資源運用效能：依據總員額法第 8 條第 3 項、中央政府機關員額管理辦法第 15 條及第 19 條第 1 項規定，一、二級機關應每兩年評鑑所屬機關員額總數合理性，以確保機關整體策略、未來業務發展狀況及員額合理配置目的之達成，受評機關應依評鑑結論所定執行期間內完成各項建議事項，每半年並將執行情形送評鑑機關核定，並作為員額調整之依據。行政院人事行政總處為提升評鑑機制可操作性，已訂定員額評鑑作業流程及各類書面資料標準化格式，提供各級評鑑機關及受評機關運用。經查中央政府公務機關近年辦理員額評鑑情形，核有：（1）法務部所屬矯正機關及執行分署等四級機關多存有人力不足問題，惟該部辦理 113 年度所屬機關員額評鑑，僅以矯正署、行政執行署等直屬三級機關及四級機關作為受評對象，未以整體機關觀點，納入非直屬之矯正機關及執行分署等四級機關，不利透由定期檢視優化所屬機關人力配置；（2）部分中央主管機關未依規定完整追蹤所屬機關 111 年評鑑建議事項之後續執行情形；（3）部分中央主管機關 111 及 113 年辦理員額評鑑結果，在相同員額評鑑重點下，連年出具相似度高之評鑑建議，又近 5 年依據評鑑結果調整員額數量偏低，間有受評機關於兩次評鑑結論均被明確提出宜以自動化方式取代人工收費、或降低事務性人力配置等建議，實際卻未依相關評鑑結論調整人力等情；（4）部分中央主管機關針對現行員額評鑑機制，提出調整評鑑及後續管考頻率，或檢修評鑑表單設計等建議，顯示員額評鑑相關制度仍有精進空間等情事，經函請行政院督促有關部會落實辦理，並審酌部會建言及評鑑成本與效益，研議朝策略性聚焦方向調整評鑑機制之可行性，俾利員額評鑑發揮協助機關精進人力資源運用之效能；另函請法務部研議合併職掌業務相同或性質相近之所屬機關為同一受評機關實施評鑑之可行作法，俾就該等機關業務消長、人力配置、缺額控管問題，研謀整體性解決方案，並針對

矯正署及行政執行署人力配置不足等問題，持續追蹤改善成效，以增進員額調派運用效能，確保符合機關整體發展需求及達成策略目標。【詳總決算審核報告第2冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十三）1.；拾貳、法務部主管項下重要審核意見（一）2.】

2. 員額評鑑機制已導入業務盤點工具，有助評估機關人力配置與業務發展之契合程度，惟受評機關就盤點發現具委外潛力或檢討空間之業務項目，多未擬訂具體檢討作為或可行推動方案，評鑑機關亦難以量測該等業務之委外、數位化程度或去（簡、減）化推進情形，允宜研謀並督促落實辦理，俾利業務盤點相關資訊有效轉化為評鑑機關及受評機關推進業務委外或工作簡化之根基：行政院為引導所屬各機關檢視人力配置是否與業務發展相符，並視業務性質適度推動工作簡（減）化，運用每兩年1次辦理員額評鑑時機，由受評機關於自評報告中，按業務盤點表格式查填內部各單位業務全面盤點情形。本部經抽核行政院所屬10個機關113年度辦理業務盤點情形發現，其歷來配合員額評鑑經過多輪次之業務盤點及每半年一次之追蹤管考，各該機關盤點業務具委外、數位資訊化、去（簡、減）化等檢討空間者，仍多逾百項，惟查各該機關未落實依填表說明具體於盤點表敘明該等業務可檢討之部分，評鑑機關於資訊不對等且欠乏受評機關具體指涉可檢討內容及承諾策進作法之情形下，即便進行高頻率、高密度之逐項追蹤管考，亦難以量測業務經檢討後落實委外、數位化及去（簡、減）化推進情形。經函請行政院研議調整欄位格式並督促落實填報，以引導所屬機關自盤點時即自主承諾業務未來具體檢討方向，並作為評鑑機關後續策略性聚焦重點業務進行追蹤管考之依據，俾利業務盤點相關資訊有效轉化為評鑑機關及受評機關推進業務委外或工作簡化之根基。【詳總決算審核報告第2冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十三）2.】

3. 公務機關以不具直接指揮監督權責之勞務承攬派駐勞工補充人力缺口，惟部分人力已跳脫場地清潔及設施維（修）護等傳統工作，實質扮演行政助手角色，工作成果與機關辦理核心業務或行使公權力密切關聯，相關人員潛藏流動頻繁及管理不易等風險，允宜督促研謀改善，以合理運用多元人力，提升行政效能：依據行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點、政府機關（構）運用勞務承攬參考原則、派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則等相關規定，約用人員及派駐勞工辦理業務範圍均限於非屬行使公權力之工作，主要之分野在於機

關對約用人員具直接指揮監督之權責，得進用約用人員充任行政助手，協助處理行使公權力前置事項；而派駐勞工則受承攬廠商僱用，執行勞務承攬契約所約定之各項工作，承攬廠商應自行指揮監督管理派駐勞工，自主完成工作並自行承擔工作所生風險，各機關不得指揮監督派駐勞工，僅得就履約成果或品質要求承攬廠商符合契約規範。經本部就地抽查勞動部、交通部、農業部、衛生福利部及所屬等共 10 個機關辦理之 32 件勞務承攬案件結果，核有 9 個機關辦理之 16 件（50%）勞務承攬案辦理業務內容為訴狀初擬、協助訴訟進行及強制執行案件處理、會議前置準備及記錄、查核檢驗、政策規劃前置資料蒐整、法規研析等，屬於機關正式人力處理業務（計畫）流程之一環，派駐勞工具行政助手角色，其工作結果與機關正式人力辦理核心業務與行使公權力密切關聯，履約期間亦時常遇有工作細節須及時確認或臨時交辦業務，其業務屬性核與派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則相關規定欠合，加以派駐勞工常有低薪問題，流動率較高，倘承攬廠商未得標來年標案，相關人員均有可能輪替，不易長期融入公務體系，恐潛藏人員流動頻繁及管理風險等。經函請行政院督促各機關覈實檢視現行運用派駐勞工業務類型，倘確有由機關直接指揮監督之需要，宜循既有員額及人力管理機制漸進轉換為其他適切人力類型，以合理運用多元人力，提升行政效能。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十三）3.】

4. 政府漸進推動多元人力運用情形之資訊公開，惟網站專區、相關預決算書表之資料層次、可近性及可比較性，尚難支援各界加值分析運用與有效監督，且約用人員公告範圍排除其他法規進用契約人力，無法完整呈現政府多元人力運用全貌，允宜研議整合並擴大資訊公開內涵及提升細緻度，以增進政府資訊公開透明：行政院人事行政總處為因應立法院歷來針對中央政府多元人力運用情形資訊公開作成之相關決議，自 101 年度起定期調查統計並於網站公告多元人力運用類型及人數等資訊。依據該總處網站委外及多元人力運用專區公告資料，113 年度第 4 季中央政府各機關進用約用人員共 6 萬 1,938 人，運用派駐勞工共 5 萬 5,125 人。經查前揭運用多元人力資訊公開情形，核有：（1）政府漸進推動多元人力運用相關資訊於網站專區及各機關（構）預（決）算公開，惟資料層次、可近性、可比較性等仍未充分支援各界分析運用及觀測、監督個別機關（構）用人趨勢變化需求；（2）網站專區公告中央政府約用人員運用人數統計範圍，排除另依其他法規進用

契約人力，不利各界瞭解中央政府多元人力運用全貌等情事，經函請行政院督促人事行政總處研議公開相關明細資料，並就該總處公告資訊及各機關(基金)單位(附屬單位)預(決)算相關書表中涉及多元人力運用人數、經費等相關資訊，督請人事行政總處及主計總處研議整合人數、經費資訊於同一平臺揭露，暨督促人事行政總處研議將相關契約進用人力情形納入網站專區資訊公開，以利各界瞭解中央政府多元人力運用全貌。【詳總決算審核報告第2冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見(二十三)4。】

5. 行政院為活化公務人力運用，善用民間資源減輕政府財政負擔，致力推動所屬各機關業務委外政策，惟仍有部分機關未依相關規定設置委外專案小組，或專案小組運作結果，未充分發揮由上而下通盤督導及檢討推動業務委外之職能，允宜督促所屬機關完備組設，並落實其統籌策劃及督導推動業務委外之積極功能，以達成委外政策之效益目標：依據行政院所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點第2點、第3點、第5點及第7點規定，各機關業務屬公共服務或執行性質，經主管機關(二級部會)評估適合委託民間辦理者，得委外辦理，主管機關應依該要點督導各機關委外辦理情形；為落實推動委外，各主管機關及所屬各機關應分別組成專案小組(下稱委外專案小組)推動本機關業務委外事宜，而主管機關應每年檢討本機關及所屬各機關辦理委外情形；各機關委外專案小組應通盤檢討適合委外業務，評估其可行性及經濟效益，擬訂實施時程，報請主管機關核定，或由主管機關就部分業務委外案件授權各機關自行辦理。據本部書面調查截至114年3月底止行政院所屬各主管機關督導及推動業務委外情形，核有部分機關未依相關規定設置委外專案小組、部分主管機關委外專案小組督導範疇未完整涵蓋所屬機關委外案件，或僅檢討既有案件執行成效，另各該委外專案小組評估114年度預定委外案件時點集中於113年下半年以後，評估結果係就本機關或所屬機關提報已規劃完成114年度預定委外案件之適法性、合理性、效益性等相關論述酌予修正後，逕予備查，未盡發揮相關規定有關主管機關指派高階主管人員召集委外專案小組，由上而下督導本機關及所屬機關通盤檢討適合委外業務，訂定實施時程並落實推動委外之功能。經函請行政院督促所屬機關依相關規定設置委外專案小組，落實其統籌策劃及督導推動業務委外之積極功能，達成委外政策之效益目標。【詳總決算審核報告第2冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見(二十三)5。】

(三) 領域人力管理及運用方面

1. 司法院為因應各項司法新制之推行，已爭取獲增員額 1,100 人，自 110 年度起分 10 年進行配置，惟囿於各級法院未及時補實員額，近 4 年度缺額仍持續擴大，為因應訴訟案件量增及改善司法過勞問題，允宜持續培育及延攬優質司法人力，配合推動多元簡政創新與增進效率措施，以利司法業務革新與突破：司法院為解決人力不足及過勞等問題，積極請增司法機關員額，已獲於總員額法第三類（司法人員）高限調增 1,100 人，規劃自 110 年度起分 10 年進行新增員額配置。經查，110 至 113 年度累計調增預算員額 608 人，以各法院之法官及審判輔助人力調增 505 人為最大宗，惟由於各級法院未能及時補實員額，110 至 113 年度（截至 8 月底止）預算缺額介於 824 人至 1,041 人間，其中法官及審判輔助人力缺額介於 445 人至 579 人間，並呈持續擴大趨勢。復查，近年來各地方法院受理民、刑事案件量逐年攀升，平均每位法官未結民事案件由 103 年底之 108.48 件上升至 112 年底之 146.32 件、刑事案件未結件數亦由 103 年底之 77.74 件上升至 112 年底之 147.02 件，法官及審判輔助人力業務日益沉重，且據司法院說明，113 年度預算員額已調增至 14,508 人，114 年度因應北部少年及家事法院成立及增補全國少年及家事業務人力後，屆時預算員額將達總員額法規定司法機關員額高限之 15,000 人，惟經推估仍需增加清理未結案件及迫切需求人力 5,536 人。鑑於司法人力過勞問題日益嚴重，經函請司法院秘書長持續培育及延攬優質司法人力，研議加速補實預算缺額之可行性作法，並確實發揮「年度預算員額調整案」功能，適切評估合理員額配置，暨賡續配合推動多元簡政創新與增進效率措施，以有效改善司法過勞問題，俾利司法業務革新與突破。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、肆、司法院主管項下重要審核意見（三）】

2. 法務部推動「因應司法改革中程人力補充計畫」，逐年擴編檢察機關預算員額，惟 113 年底各地方檢察署仍存有近 1 成缺額待補，允宜研謀積極補實人力及策進留（攬）才措施，並研謀調和法院組織法與總員額法所定檢察機關員額框架之差距，衡酌整體業務發展及司法政策需要，持續爭取增補人力，以厚植檢察機關人力資本，有效維護司法正義及保障民眾安全：法務部為配合司法改革國是會議決議及近年來新型態犯罪層出不窮，致檢察業務不斷增加，經通盤檢討評估後，於 110 年 7 月 20 日提出「因應司法改革中程人力補充計畫」，分 4 年度（111 至

114 年度) 增員計 600 人。截至 113 年底止, 各地方檢察署之預算員額、實際人力、缺額(占比)各 5,428 人、4,983 人、445 人(8.2%), 較諸 109 年底止之 4,797 人、4,586 人、211 人(4.4%), 缺額(占比)增加近 1 倍; 又政府近來加大打擊毒品及詐欺犯罪力道, 平均每位檢察官每月新收偵查案件數, 已由 110 年度之 71.6 件增加至 113 年度之 87.8 件, 113 年 12 月份各地方檢察署平均每位觀護人每月實際處理案件為 247 件, 已為法務部 82 年 8 月 16 日核定觀護人案件負荷量以每人每月 150 件之 1.65 倍, 且逾 7 成地方檢察署配置檢察官、觀護人預算員額距法院組織法規定配置員額下限存有相當落差, 另 113 年度地方檢察署檢察官與檢察事務官、書記官、法警之預算員額人力比為 0.64、1.29、0.52, 輔助人力配置尚未達法院組織法第 73 條附表之人力比標準(1、1.35、1.35), 倘按 113 年度之檢察官預算員額加計法院組織法所需輔助人力, 則各地方檢察署 113 年度法定員額即達 7,050 人, 已超逾總員額法所定第四類人員總額高限 6,900 人, 且隨檢察官員額逐年增加, 2 者差額將隨之擴大。經函請法務部研謀積極補實人力及策進留(攬)才措施, 以提升犯罪訴追量能, 並調和法院組織法與總員額法所定檢察機關員額框架之差距, 衡酌整體業務發展及司法政策需要, 持續爭取增補人力, 以厚植檢察機關人力資本, 有效維護司法正義及保障民眾安全。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾貳、法務部主管項下重要審核意見(一)1.】

3. 教育部協助國立大學校院強化師資人力資源配置, 惟國立大學校院專任教師年齡結構逐漸高齡化, 60 歲以上人數逐年攀升, 未滿 40 歲人數卻未見相應補充, 為維持教學品質及學術研究能量, 允宜就師資之需求與供給研謀善策因應, 以完善師資人力結構, 健全高等教育永續發展: 國立大學校院為培育學術研究與專業技術人才之重鎮, 師資人力結構健全與否, 攸關高等教育人才培育品質及國家發展競爭力。教育部為提升大學校院教學品質及促進高教多元發展, 自 107 年度起推動高等教育深耕計畫, 協助學校強化師資人力資源配置, 以提升整體教學效能及研究表現, 健全高等教育永續發展。經查, 國立大學校院 60 歲以上專任教師(下稱教師)人數, 自 107 學年度之 3,018 人, 逐年增至 113 學年度之 4,477 人, 增加 1,459 人(增幅 48.34%), 惟未滿 40 歲教師人數, 自 107 學年度之 2,029 人, 減至 113 學年度之 1,606 人, 減少 423 人(減幅 20.85%, 表 9), 60 歲以上教師人數成長趨勢下, 未滿 40 歲教師人數卻呈現減少, 致國立大學校院 60 歲以上教師人數比率, 自 107 學年度之 15.54%, 逐年增至 113 學年度之 22.45%, 增

表 9 國立大學校院專任教師各年齡層分布情形

單位：人、%、百分點

年齡層	學年度	單位	107	108	109	110	111	112	113	113 學年度較 107 學年度增減情形	
			19,426	19,546	19,716	19,765	19,831	19,879	19,945	人數	比率
合計			19,426	19,546	19,716	19,765	19,831	19,879	19,945		
未滿 40 歲	人數		2,029	1,923	1,832	1,742	1,743	1,671	1,606	- 423	- 20.85
40 歲以上未滿 50 歲			6,372	6,233	6,109	6,023	6,033	6,037	5,998	- 374	- 5.87
50 歲以上未滿 60 歲			8,007	8,107	8,155	8,115	8,054	7,972	7,864	- 143	- 1.79
60 歲以上			3,018	3,283	3,620	3,885	4,001	4,199	4,477	1,459	48.34
未滿 40 歲	比率		10.44	9.84	9.29	8.81	8.79	8.41	8.05		- 2.39
40 歲以上未滿 50 歲			32.80	31.89	30.98	30.47	30.42	30.37	30.07		- 2.73
50 歲以上未滿 60 歲			41.22	41.47	41.37	41.06	40.61	40.10	39.43		- 1.79
60 歲以上			15.54	16.80	18.36	19.66	20.18	21.12	22.45		6.91

註：1. 本表含國立臺南護理、臺東專科學校，不含國立空中大學。

2. 資料來源：整理自教育部提供資料。

加 6.91 個百分點（表 9），教師年齡結構逐漸高齡化，60 歲以上教師人數逐年攀升，未滿 40 歲教師人數卻未見相應補充，未來 5 年 60 歲以上教師將陸續屆退休年齡，為維持教學品質及學術研究能量，經函請教育部就師資之需求與供給研謀善策因應，以完善師資人力結構，健全高等教育永續發展。【詳審核報告非營業部分乙、壹、四、（一）國立大學校院校務基金（綜計）項下重要審核意見（4）】

4. 內政部消防署為改善市縣消防人力不足問題及保障維護服勤人員健康權，推動充實消防人力相關計畫及建立消防勤休框架性規範，已增補消防人力 3,100 人，惟全國及 10 個市縣之消防服務人口比未達 112 年度階段性 1:1,300 之目標，部分市縣消防人力實有員額與預算員額仍有相當差距，及額外加休或外宿措施容有提升空間，允宜敦促協助市縣消防機關建置合理消防人力，優化消防勤休配套措施，暨逐步調降消防人員服勤及超勤時數：內政部消防署（下稱消防署）為確保人民生命財產安全，提升服務量能與品質，改善市縣消防人力不足等問題，於 107 年度提出充實消防人力推動計畫，計畫期程為 107 至 117 年度，市縣政府所需消防人力人事費、超勤加班費等經費，按一般性補助款設算機制補助支應，以增補地方消防人力。經查計畫執行情形，核有：（1）108 至 112 年度已增補消防人力 3,100 人，惟全國及 10 個市縣消防服務人口比未達 112 年度階段性 1:1,300 之目標，部分市縣消防人力實有員額與預算員額仍有相當差距；又部分市縣未設籍外來人口流入數眾多，加重當地消防人力負荷；（2）消防署建立消防勤休框架性規範，市縣消防機關實施勤休方式逐步趨於一致，惟額外加休或外宿措施容有提升空間等情事，經函請消防署協助市縣消防機關建置合理消防人力，並敦促市縣政府依各級消防機關輪班輪休人員勤休實施要點逐步調降消防人員服勤及超勤時數，以有效提升災害防救量能及執行防救災之服務品質。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、柒、內政部主管項下重要審核意見（十九）】

5. 法務部行政執行署及所屬成立以來正式員額編制不足，長期運用多元人力因應人力缺口，預算員額僅占整體人力之 4 成餘，又輔助人力存有低薪、流動率偏高及指揮監督不易等情，恐影響業務推展及執行品質，允宜衡酌機關整體發展需求，適時檢討優化員額配置，以利遂行法定職掌任務，提升行政執行效能：法務部行政執行署及所屬於 90 年成立時，適逢政府推動組織與人員精簡等改造工作，獲核定編制員額 766 人，僅為原報准成立所需人力之 50%，成立之初陸續進用勞動派遣及勞務承攬人員，並自 91 年起進用替代役役男，以解決人力不足之困境。嗣兵役制度變革，自 108 年起無新進替代役至各執行分署服役，改以勞務承攬人員因應，又配合行政院政策於 108 年 7 月底將勞動派遣人員全數改為自僱臨時人員（113 年 1 月 30 日後稱為約用人員），現以約用及勞務承攬人員輔助執行非涉及公權力事務，解決人力短缺問題；近 5 年度（109 至 113 年度）各執行分署預算員額僅占整體人力之 4 成餘，輔助人力長期超逾正式人力。經查，法務部行政執行署近年均未再就本機關及所屬四級機關之人力配置及需求提出檢討，據 113 年度法務部員額評鑑小組成員審查意見彙整表之委員評鑑意見指出，該署及所屬總體工作負荷增加，惟對未來人力需求，未提出具體規劃，建議就業務狀況及消長情形，評估人力配置之合理性及妥適性，適時請增員額或修訂組織法以合理化人力配置及需求為宜等；另經本部就地抽查該署所屬執行分署 113 年度約用及勞務承攬人員輔助執行業務情形，發現該等人員 113 年度月薪僅達或略高於勞動部所訂 113 年度每月最低工資（原基本工資），均屬低薪，恐不利留（攬）才；復查，113 年底各執行分署在職約用人員年資集中在 5 年以上（78.29%），勞務承攬人員年資 5 年以上者僅占 27.63%；年資未滿 1 年者分別計有 24 人（9.30%）及 62 人（24.12%），勞務承攬人員流動率明顯較高，又機關不得有指揮監督之行為，恐影響業務之推展及執行品質。經函請法務部行政執行署衡酌機關長遠發展需求，審慎規劃合理人力配置，適時爭取預算員額或研議修訂組織法之可行性，以利提升行政執行效能，有效維護公法債權。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾貳、法務部主管項下重要審核意見（一）3。】

6. 財政部國有財產署綜理國有財產事務龐雜，又配合政府多項重大政策，致業務量逐年累增，經以請增員額等方式因應，惟人員流動頻繁，仍有缺額尚待補實，且間有因處理量能不足等情影響國產業務之推行，允宜積極研謀補足人力缺口，俾使國產業務順利推行：財政部國有財產署（下稱國有財產署）綜理國有財

產事務，經管國有非公用土地及房屋數量逐年成長，截至 113 年底止，分別計有 193 萬餘筆錄、4,982 棟錄。經查，該署近年因加強清理被占用國有非公用不動產致申租案件增加，且每年陸續新增其他機關移交接管、新登記接管、民眾抵稅及無人承認繼承收歸國有不動產等案件量，加以配合政府推動多項重大施政新增專案業務，均須以勘查成果作為重要審辦依據，管理負荷漸趨沉重。嗣該署報經行政院核增職員及聘用預算員額，並進用約用及勞務承攬等多元人力，以支援辦理相關業務，辦理國產核心業務人力之進用人數，自 111 年底之 907 人，逐年增加至 113 年底之 965 人，人力缺口已有改善，惟仍有預算員額 43 人尚待補足，尤以職員缺額達 40 人最多，加以 113 年度業務單位職員離職率約 11.14%，較 111 年度之 10.14% 增加，顯示正職國產管理人員異動頻繁且補實不易，不利經驗累積與傳承。又本部歷年查核國有財產經營管理情形，間有受限人力資源短缺，致占用處理進度緩慢；或閒置土地巡護量能不足，致空間髒亂，衍生治安疑慮，且各項資產活化業務亦有處理量能不足，推動成效受限等情形，顯示該署辦理各項國有財產業務，因人力資源問題，已影響國家資產管理之效能與品質。為因應逐年增加之業務量，經函請國有財產署積極研謀善策因應，俾利國產業務之推行。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾、財政部主管項下重要審核意見（十二）】

7. **勞動部勞動力發展署因應社會經濟情勢變化及民眾就業服務需求，長年以多元人力協助推動各項業務，不利公務經驗傳承與當責，及機關體制之穩定性，允宜通盤檢視業務需求，積極爭取預算員額編制，並加速補實缺額人力，俾利業務順遂推動：**勞動部勞動力發展署於 70 年代內政部職業訓練局時期，主要任務係推動職業訓練政策，嗣因應社會經濟情勢變化及民眾就業服務需求，陸續擴大業務範疇，包含勞動力發展政策規劃與執行、外國人聘僱管理及許可、身心障礙者與特定對象就業促進等，機關業務量日益擴增，惟囿於中央政府機關總員額高限，該署為因應業務推動需要，長年以約用人員及勞務承攬人員等多元人力協助推動業務。經查，該署及所屬機關 113 年度預算員額與多元人力分別為 1,039 人、3,035 人，預算員額占整體人力比率僅 25.50%，機關人力結構長期處於失衡狀態，不利公務經驗傳承與當責，及機關體制之穩定性。復查，該署雖於 107 及 111 年獲行政院核增職員員額 72 人，並陸續於 108 至 113 年間調增職員預算員額 66 人，惟該署調增預算員額後未能及時補實人力，111 至 113 年度預算員額平均缺額介於 91 人至 119 人間，其中逾 7 成缺額人力為職員，恐加重現有人力之工作負荷。為期有

效改善該署人力結構失衡問題，並合理充實機關人力，提升行政效能，經函請勞動部督促通盤檢視業務需求及人力配置，積極爭取預算員額編制，並加速補實缺額人力，俾利業務順遂推動。【詳審核報告非營業部分乙、參、十、勞動部主管就業安定基金項下重要審核意見(4)】

8. 海洋委員會海巡署及所屬肩負我國海域巡護，維護岸海治安重任，近年灰色地帶侵擾情事頻仍，海巡勤務日益繁重，惟多數艦艇執勤人力未達配置基準，允宜研謀改善，以確保巡防任務遂行：海洋委員會鑑於海巡署及所屬肩負我國海域巡護，維護岸海治安等重任，近年我國海域灰色地帶侵擾情事頻仍，海巡勤務日益繁重，為改善海巡人力窘迫情況，已推動海巡人力增補等作業。依海洋委員會海巡署艦隊分署艦船艇人力運用規劃及裝備攜行基準要點(113年4月1日修正)第2點第1項規定，艦船艇依其類別及噸位配置人數介於8人至50人，最低執勤人數介於6人至35人，截至113年8月底止，艦船艇實際人力達配置基準者12艘(10.43%)，未達配置基準者103艘(89.57%)，其中甚有4艘艦艇之人力未達最低執勤人數，近9成艦艇之實際人力未達配置基準。經函請海洋委員會海巡署針對癥結原因積極研謀善策，以有效招募延攬及留任優質人力，確保巡防任務遂行。【詳總決算審核報告第2冊丙、貳拾肆、海洋委員會主管項下重要審核意見(二)】

(四) 職場霸凌防治及處理方面

1. 行政院人事行政總處已函頒員工職場霸凌防治與處置建議作為及標準作業流程，惟部分機關(構)或未自訂規範，或所訂規範內容未臻一致，允宜督促檢討改善；又近3年度霸凌申訴案件逐年攀升，仍待擴大外部專家學者之參與，並建立全國案件統計資料庫，以維案件調查品質，並利持續策進防治作為：行政院人事行政總處基於行政院人事主管機關立場，為建立友善職場及敦促各機關重視職場霸凌問題，避免公務人員於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，參照公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法，及勞動部「執行職務遭不法侵害預防指引」等規定，於108年4月29日訂定「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」及「員工職場霸凌防治與處置建議作為」(含事前防治、事中處理、事後作為)，函請行政院及所屬、地方政府及議會等機關作為職場霸凌防治與處置參考；復於112年9月14日檢送有關首長涉及職場霸凌事件之處理程序，及修正後「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」，參照職場性騷擾事件處理方式，由具管

轄權之上級機關受理申訴事宜，以期建構公部門健康友善之職場環境。各機關則依機關特性及業務性質，參照前開標準作業流程及建議作為，自行訂定各該機關防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範，並據以受理及處理職場霸凌申訴案件，作成職場霸凌案成立與否之決定。經查執行情形，核有：（1）部分機關（構）尚未依行政院人事行政總處函示，自訂防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範，或所訂規範適用對象、申訴時效及調查程序等事項未臻一致，恐影響公務人員權益；（2）各機關（構）霸凌申訴案件呈逐年攀升趨勢，惟部分機關職場霸凌申訴處理調查小組未納入外部專家學者，另新建置之職場霸凌案件通報平臺尚未將相關資訊予以統計分析態樣，不利案件調查及後續防治等情事，經函請行政院人事行政總處就職場霸凌處理及申訴程序內容研議一致或合宜標準，俾供各機關參考建置，並督促落實辦理，另擴大外部專家學者之參與，以維案件調查品質，並建立全國案件統計資料庫，定期分析攸關資料，以利持續策進防治作為。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十五）】

2. 政府為保障公務人員執行職務之安全，已訂定公務人員安全及衛生防護辦法，惟 1 成餘機關（構）尚未依規定組成安全及衛生防護小組，或組成後久未運作；又公務人員職場霸凌防治及處置機制，間有霸凌未具法定構成要件、相關防治及處置措施未明確法制化，或同一職場不同身分別員工保障規定待調和等情，允宜儘速優化法制作業，並強化各機關（構）防治霸凌意識，以保障及維護公務人員權益與工作尊嚴：我國公務人員職場霸凌防治及處置相關規定，包括公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院人事行政總處訂定之「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」及「員工職場霸凌防治與處置建議作為」、各機關自訂之防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範等。依公務人員保障法第 19 條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」已明定公務人員執行職務之安全應予保障，並授權考試院會同行政院訂定公務人員安全及衛生防護辦法。次依前開辦法第 3 條第 1 項及第 2 項第 3 款規定：「本法第 19 條規定各機關提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。前項預防及保護措施應包括下列事項：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」同辦法第 4 條第 1 項第 6 款及第 7 款規定：

「各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組……，負責下列事項：……六、督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理。七、督導本機關人員遭受生命、身體及健康危害等情事之處理。」各機關依法應為相關預防措施，避免所屬人員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，並應組成安全及衛生防護小組，規劃並督導公務人員安全及衛生防護事項。經查執行情形，核有：（1）1 成餘機關（構）尚未依規定組成安全及衛生防護小組，或組成後久未運作，且公務人員安全及衛生防護辦法尚乏行政監督檢查及課責機制，不利建構友善職場環境，防範職場霸凌案件發生；（2）公務人員職場霸凌尚乏明確定義及法定構成要件，不利霸凌案件之認定及處理；又公務人員職場霸凌防治及處置機制，未制定專法（專章），對於防治及責任、被害人保護、申訴及調查程序及罰則等，亦無明確法令授權規範；（3）政府組織涵蓋機關、學校及公營事業等單位，有關霸凌防治及處理作業，各自適用公務人員保障法及職業安全衛生法等規定，致同一職場不同身分別員工保障有別，恐有違聯合國人人有權享受公平與良好之工作條件規定意旨等情事，經函請公務人員保障暨培訓委員會研謀改善。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、伍、考試院主管項下重要審核意見 1. 至 3.】

3. 公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處 113 年度已將職場霸凌事件納入宣導及輔導活動或研習課程，各機關亦自行辦理相關宣導及訓練，惟仍待研謀透過多元管道加強辦理，以擴大觸及人數，強化各機關防治霸凌意識：公務人員保障暨培訓委員會 113 年度辦理公務人員保障業務宣導及輔導活動計 8 場、參加人數 691 人，將職場霸凌事件列入活動教材；該會另派員參加中央及地方訓練機構辦理之職場霸凌專班計 5 場，以增進公務人員對於職場霸凌與權益保障之認知。另行政院人事行政總處 113 年度辦理人事人員訓練之職場霸凌防治相關課程計 10 期、參訓人數 670 人；該總處公務人力發展學院辦理「認識職場霸凌與因應之道」研習課程計 2 期、參訓人數 414 人，另 113 年 1 至 11 月職場霸凌防治相關數位課程選讀人次計 13 萬 6,558 人次。鑑於行政院所屬暨地方政府機關（構）學校及公營事業機構編制正式職（教）員，截至 113 年度第 3 季止，已達 52 萬餘人，允宜研謀透過多元管道加強宣導，如參考推廣環境教育、性別平等教育之作法，擴增線上數位課程門數及訂定應訓練時數等，以擴大觸及人數，強化各機關防治職場霸凌意識。又一般教育訓練課程多以帶領同仁認識職場霸凌與預防處遇為主題，較少針對機關各類人事管理單位（如：人事、總務、秘書等單位）或霸凌申訴專責

單位，進行如何受理申訴、關懷協助同仁或法規研習等相關訓練，亦待擴展訓練主題範圍，以增進專責單位受理及審核申訴案件之知能，並為個案提供心理支持與輔導服務。另 111 至 113 年度（截至 11 月底止）辦理公開宣導之機關（構）由 120 個增加至 304 個，增幅達 153.33%，自行辦理教育訓練之機關（構）由 127 個增加至 213 個，增幅達 67.72%，顯示多數中央政府機關（構）業積極投入霸凌防治教育訓練及宣導作業，其餘尚未辦理者，有待督促積極辦理等情事，經函請公務人員保障暨培訓委員會會商行政院人事行政總處加強辦理職場霸凌防治宣導，結合實體及線上方式，以提高及深化同仁對職場霸凌之認識及因應，創造穩定友善之職場環境，提升整體工作效能。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、伍、考試院主管項下重要審核意見 4.】

4. 勞動部職業安全衛生署為防治職場霸凌，參考各國法制及綜整各界意見後，研提職業安全衛生法部分條文修正草案，增訂職場霸凌防治專章，除明確職場霸凌定義外，並強化雇主防治責任及相關申訴、調查與處理機制，草案已於 114 年 4 月 29 日函送行政院審查，允宜加速推動相關法制作業進程，並及早籌謀後續宣導及勞動檢查事宜，以全方位保障工作者身心健康及維護工作尊嚴：113 年間國內發生數起公部門職場霸凌事件，除對工作者造成身心傷害外，更影響機關團隊運作及施政效能。經查，政府機關人員之組成，除軍公教人員外，尚包含技工、工友、約聘僱及臨時人員等勞工身分員工，勞動部職業安全衛生署為防杜職場霸凌之危害，自 113 年 10 月起積極邀集專家學者及各方代表召開多次研商會議，並與考試院就公部門員工有關職場霸凌之防治與處置等，調合相關程序與規範，於參考各國法制及綜整各界意見後，研提職業安全衛生法部分條文修正草案，增訂職場霸凌防治專章，明確職場霸凌定義，規範雇主應依事業單位規模訂定適當之防治措施，暨強化相關通報、內、外部申訴、調查與處理及申訴人保護等規定，期完善職場霸凌之防護機制，修正草案已於 114 年 4 月 29 日函送行政院審查，據勞動部說明，將俟行政院審查完竣後，即送立法院審議，並於修正草案完成三讀通過後，儘速依法令授權研訂相關配套子法。為落實保障工作者免受職場霸凌之危害，經函請勞動部加速推動相關法制作業進程，並配合新法實施期程，及早籌謀後續宣導事宜，俾使工作者及雇主瞭解相關權益及申訴機制，並督促雇主落實職場霸凌防治責任，以建構友善職場環境，全方位保障工作者身心健康及維護工作尊嚴。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾伍、勞動部主管項下重要審核意見（四）】