

就業安定基金補助直轄市及縣(市)政府進用人力 僱用資格條件及薪資規定

100 年 7 月 12 日勞職規字第 1000506298 號函
103 年 4 月 17 日勞動發法字第 1031812445 號函修正
107 年 5 月 10 日勞動發綜字第 1070506010 號函修正
109 年 6 月 9 日勞動發綜字第 1090510276 號函修正

一、直轄市及縣(市)政府運用就業安定基金進用人力，分為業務佐理員、業務促進員、業務輔導員及業務督導員等四類；其僱用資格條件及薪資標準比照勞動部勞動力發展署及所屬各機關臨時人員，有特殊情形進用資格低於本規定者，應報勞動部勞動力發展署核定。

二、本規定實施前已依各相關規定進用，且獲續僱之各類人力，薪資整併為前點四類人員，其原則如下：

(一) 依其僱用資格條件，所支薪資已高於其在各項計畫用人薪資適用等級對照表中所列相當職級職稱最高薪資者，以該職級職稱最高薪資支給，並補足其差額。

(二) 依其僱用資格條件，所支薪資高於各項計畫用人薪資適用等級對照表中所列相當職級職稱新進人員薪資標準，低於該職級職稱最高薪資者，以不低於現支薪資且最接近該職級職稱薪資進階標準支給。

(三) 依其僱用資格條件，所支薪資低於各項計畫用人薪資適用等級對照表中所列相當職級職稱新進人員薪資標準者，以該職級職稱新進人員薪資標準支給。

三、各機關僱用人力，應本綜覈名實，獎優汰劣之旨，做準確客觀公正之考核；其考核參照公務人員相關規定辦理。

任職滿一年辦理年終考核結果八十分(含)以上且獲續僱者，依業務佐理員、業務促進員、業務輔導員及業務督導員等四類，於次年續約時，依該職級職稱進階標準敘薪。但所支薪資仍不得超過該職級職稱最高進階標準。

四、薪資進階人數比率以百分之五十為原則，最高不超過百分之七十五，且不得超過進用單位公務員考列甲等比率。

勞動部勞動力發展署暨所屬機關(構)臨時人員僱用資格條件一覽表(備查本)

111 年 1 月 1 日生效

職稱	業務佐理員			業務促進員			業務輔導員			業務督導員		
基本資格條件	一、經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業。 二、電腦中文輸入每分鐘 15 字以上。(就業服務法第 24 條規定人員每分鐘 10 字以上)，錯誤率 10%以下。			一、經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業，用人單位得依實際業務需要，增列畢業科系限制。 二、電腦中文輸入每分鐘 15 字以上。(就業服務法第 24 條規定人員每分鐘 10 字以上)，錯誤率 10%以下。			一、經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業，用人單位得依實際業務需要，增列畢業科系限制。 二、電腦中文輸入每分鐘 15 字以上。(就業服務法第 24 條規定人員每分鐘 10 字以上)，錯誤率 10%以下。 三、應具備相關工作經驗一年以上。			一、經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業，用人單位得依實際業務需要，增列畢業科系限制。 二、電腦中文輸入每分鐘 15 字以上。(就業服務法第 24 條規定人員每分鐘 10 字以上)，錯誤率 10%以下。 三、應具備相關工作經驗一年以上。		
薪點表	薪點		工資	薪點		工資	薪點		工資	薪點		工資
							16	366	47,470	16	401	52,009
							15	359	46,562	15	393	50,972
							14	352	45,654	14	385	49,934
							13	345	44,746	13	377	48,896
	12	275	35,667	12	297	38,520	12	338	43,838	12	369	47,859
	11	270	35,019	11	291	37,742	11	331	42,930	11	361	46,821
	10	265	34,370	10	285	36,964	10	324	42,022	10	353	45,784
	9	260	33,722	9	279	36,186	9	317	41,114	9	345	44,746
	8	255	33,073	8	273	35,408	8	310	40,207	8	337	43,708
	7	250	32,425	7	267	34,629	7	303	39,299	7	329	42,671
	6	245	31,776	6	261	33,851	6	296	38,391	6	321	41,633
	5	240	31,128	5	255	33,073	5	289	37,483	5	313	40,596
	4	235	30,479	4	249	32,295	4	282	36,575	4	305	39,558
	3	230	29,831	3	243	31,517	3	275	35,667	3	297	38,520
	2	225	29,182	2	237	30,738	2	268	34,759	2	289	37,483
	1	220	28,534	1	231	29,960	1	261	33,851	1	281	36,445

附註：

1. 本表薪點折合率比照聘用、約僱人員酬金薪點折合率辦理，111 年度行政院核頒各機關聘用、約僱人員酬金薪點折合率為每點新臺幣 129.7 元。
2. 各職級人員任職滿 1 年且考核列 B 等以上者，予以進階。

【臨時人員進用及運用管理參考案例】

一、薪資進階之相關疑義

◎ 年終考核之相關規定

行政院勞工委員會 95 年 6 月 30 日

勞職特字第 0950505974 號函

一、為提升旨揭人員工作士氣，降低流動率，請參照「本局暨所屬各機關臨時人員僱用管理要點」之規定，對任職滿 1 年、年終考核列 80 分以上獲續僱之旨揭人員，按各類臨時人員給予 500 至 650 元之薪資進階，其進階人數按考列 80 分以上人數之比例，以受考人數總額 50%為原則，最高不超過 75%為上限，並不得超過進用單位公務人員考列甲等比例，並請參照本要點所訂考核原則及不得考列 80 分以上之規定辦理 貴府考核事宜。

二、有關本要點所定相關年終考核規定如下：

(一)考核原則：

- 1、各單位主管對所屬臨時人員，應本綜覈名實，獎優汰劣之旨，做準確客觀公正之考核。
- 2、臨時人員之平時考核參照公務人員相關規定辦理，並於僱用年度結束時，依據平時考核結果辦理年終考核。
- 3、臨時人員之年終考核及平時考核按其工作品質、工作數量、工作效率、工作態度及可靠程度、專業知識、溝通協調、見解判斷、品德操守、差勤管理、學習態度及創新變革、電腦及網路應用能力、便民與禮儀（含情緒管理）等項分別評分。

(二)受考人具有下列情事之一者不得考列 80 分以上：

- 1、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。
- 2、遲到、早退，年度累積達 10 次者（在職不滿 1 年，按在職月數比例計算）。
- 3、曾受 1 次記過以上或年度獎懲抵銷累積達記過處分以上者。
- 4、曠職 1 日或累積達 2 日者。
- 5、年度內請事、病假合計超過 8 日者（不含婚、喪、產、公傷假、生理假及家庭照顧假）。

◎ 適用勞動基準法後之請假及薪資進階規定

行政院勞工委員會 97 年 2 月 26 日
勞職特字第 0970002788 號函

本會公告指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員自 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法，有關 貴府運用本會就業安定基金補助經費進用之臨時人員，其僱用、管理、服務、考核及福利等，均得依實際業務狀況，由貴府本諸權責訂定。

◎ 進階人數比例應以當年度總受考人數為基礎，另任職期間以月計之

行政院勞工委員會 98 年 6 月 1 日
勞職特字第 0980501488 號函

- 一、查本會為提昇就業安定基金補助進用臨時人員工作士氣，降低流動率，前以 95 年 6 月 30 日勞職特字第 0950505974 號函知上開人員考核進階規定及比例略以：「其進階人數按考列 80 分以上人數之比例，以受考人數總額 50% 為原則，最高不超過 75% 為上限，並不得超過進用單位公務員考列甲等比例」。爰得進階人數，應以當年度受考人數為基礎。
- 二、「○○○計畫」業務促進員○○○君到職日為 97 年 1 月 15 日，依「公務人員考績法施行細則」第 2 條第 2 項「考績年度內任職期間之計算，以月計之」之規定，○○○君尚符合任職滿 1 年之規定，得予辦理薪資進階，……。

◎ 就業安定基金補助直轄市、縣(市)政府進用人力薪資進階，因育嬰留職停薪致未整年度在職，無法辦理年終考核之說明

勞動部勞動力發展署 108 年 3 月 27 日
發綜字第 1080021806 號函

- 一、查性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。該規定旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因而減損。
- 二、有關事業單位給予勞工考績(核)時之處理方式及標準等事宜，勞動法規並無明文規範，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後，並公開揭示之。基於「勞務提供程度之差異」，於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準

及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。

- 三、另本部 105 年 9 月 13 日勞動條 4 字第 1050132105 號函釋略以，雇主對於聘僱契約人員當年度服務未滿 1 年，而已達 6 個月者予以「另予考核」，其「另予考核」者，無允以晉級之規定是否牴觸性別工作平等法一節，倘雇主就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核，而未特別針對育嬰留職停薪予以差別待遇，尚非不可。至「另予考核」導致無法晉級，係屬雇主考核制度之合理性，核與受僱者申請育嬰留職停薪無涉，難認涉有違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定之情事。
- 四、本署所定之「就業安定基金補助直轄市、縣(市)政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」，訂有考核之處理方式及標準。依前開規定第 3 點略以，各機關僱用人力，…；其平時考核參照「公務人員相關規定」辦理，並於僱用年度結束時，依據平時考核結果辦理年終考核。
- 五、又依公務人員考績法第 3 條第 1 款規定略以，年終考績係指每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績；同條第 2 款略以，同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績，給予「另予考績」。
- 六、綜上，就所詢進用人員申請育嬰留職停薪期間橫跨 2 個年度，將使該員長達 2 年期間無法辦理年終考核而無法進階調薪之疑慮一節，依上開相關規定，任職未足 1 年者，該 2 個年度均已予以「另予考績」，依本部 105 年 9 月 13 日勞動條 4 字第 1050132105 號函釋有關「另予考核」導致無法晉級，係屬雇主考核制度之合理性，核與受僱者申請育嬰留職停薪無涉，爰本署所定之「就業安定基金補助直轄市、縣(市)政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」，於法尚無不可，且尚未涉有違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定之情事。