

行政院組織改造機關員額配置 及管理重點

行政院組織改造除重新檢討各機關業務職掌及組織架構外，機關員額能否合理配置及妥適調配運用，亦屬關鍵因素，本文爰就組改各機關員額配置與管理相關規定及具體做法提出重點論述。

● 孫珮瑜（行政院人事行政局人力處專員）

壹、前言

立法院分別於99年1月12日及本（100）年4月8日三讀通過「中央政府機關總員額法」（以下簡稱總員額法）等組織改造配套五大基礎法案，並經總統明令公布，啟動行政院各機關組織調整與建構，相關組改作業幕僚機關均以行政院吳院長指示「完備、周密、迅速」原則，積極辦理組織調整方向

規劃及審議、組織法規及編制表擬議、員額配置、人員權益保障等相關事項，期使行政院新部會架構能順利於101年1月1日開始啓動。

在行政院組織改造過程中，除須重新檢討各機關業務職掌及組織架構，機關員額能否合理配置及妥適調配運用，也是影響各機關組織業務順利推展的關鍵因素。因此，為確保組改後各機關編制及員額配

置，均能契合實際業務需求，並兼顧組織職掌有效推展、合理管控用人規模及成本支出、機關現有人員妥適安置等面向，除以總員額法為機關員額配置審議依據外，並已訂定相關員額移撥及管理措施，期使新機關人力配置符合精實、彈性、效能原則。本文將就組改各機關員額配置與管理相關規定及具體做法，進行重點式論述。

貳、組改機關員額配置 相關規定

一、總員額法及其配套 規定

「員額」為政府機關組織結構之要素，其管理能否配合政策及業務需要適時彈性調整，攸關政府整體施政效能及服務品質之展現。99年4月1日施行之總員額法，明定中央機關員額總數高限為173,000人；該法透過設定員額總量及主管機關統籌分配員額之管理工具，期使政府人事成本支出受到合理管控、維持用人精實，並鬆綁以往對機關員額配置個別控管，改採員額總量管理機制，以增加各機關用人之彈性。

中央政府機關之總員額管理除以總員額法明確規範外，行政院並依該法授權規定，同步於同年4月1日訂定發布「中央政府機關員額管理辦法」及「行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法」，分就各機關

員額管理之規劃、調整、監督、員額評鑑，及有時限性之人員優惠離職措施等予以規定；透過該兩辦法之訂定，完備總員額法相關配套規定，進而使各機關能更彈性、有效運用現有人力。

此外，考量總員額法施行後，各主管機關業務推動所需人力無法無限制以增加員額方式支應，應檢討自原配置預算員額額度內調配支應，行政院另於本年3月15日訂頒「總員額法施行後主管機關落實員額管理原則」，規定各主管機關應督責所屬機關確實擲節用人，並覈實行使總員額法賦予其檢討調整所屬機關員額配置之權限，落實員額控管，支應年度中各項業務之人力需求，以達總員額法所揭櫫員額精簡及彈性運用之立法意旨。

二、組改機關員額配置 相關規定

本次組改各新機關編制員

額數之釐定，係依「中央行政機關組織基準法」（以下簡稱基準法）及總員額法等相關規定，落實組設及員額控管，由原機關現有員額依組織業務調整情形，隨同業務移撥配置。又為確保各新機關能於新的組織架構下，配合組織業務調整作業，合理規劃機關員額配置，並妥善處理原機關員額及人員移撥安置等事宜，行政院進一步於99年7月26日訂頒「行政院組織調整員額配置及移撥注意事項」，明定組改各機關員額配置規劃及人員移撥相關事項。依該注意事項規定，新機關編制員額之配置，應考量未來機關單位組設、職掌業務、移撥人員派職權益等情形核實釐定；該注意事項亦明定各機關編制員額與預算員額之合理空間，期透過各機關編制員額數之控管，使各職務之設置能與實際配置預算員額相互契合，限制預算員額增加之可能性，以達總員額法用人精實

目標。

另為確保組改後各機關人力配置合理精實，各項業務所需人力順利銜接，並保障機關現有人員安置派職權益，行政院於本年3月14日訂頒「配合行政院組織調整各機關職缺及預算員額控管原則」，明定各機關於控管期間¹職缺遞補及預算員額運用方式，並要求各機關核實控管相關職缺，以減少未來移撥人員派職困難。

綜上，組改新機關編制及員額配置之審議，係以總員額法為基礎，以行政院審定各新機關組織業務調整結論為骨幹，以業務、組織與人力密切契合為核心原則。各新機關員額配置應以原機關移入員額數為基礎，依機關組織業務調整情形，確實考量政府施政優先順序，落實移緩濟急，確保人力配置合理精實，並研擬現有人力確實調移、有效整合編配、靈活轉化運用之管理策

略，以利新機關業務順利推展，且不得將應移撥員額移作他用或移至其他機關，規避員額移撥，影響組改後機關之人力銜接。

參、新機關員額規劃具體做法

一、合理規劃新機關編制員額配置

在基準法及總員額法等相關規定下，組改各機關編制員額配置，將落實「員額隨同業務移撥」原則，控管編制員額與預算員額之合理空間，同時考量機關組織屬性、組改前配置人力情形、核心業務職掌需要、未來業務可能發展等因素，落實「當增則增、應省則省」原則，核實釐定各機關編制員額配置，並依相關規定選置合理職稱及其官等職等，期使新機關編制架構能與實際用人密切配合。新機關對於原機關移撥員額及人力，則應由各

主管機關於員額總量額度內統籌調配，打破機關間用人界限，以整合進而融合觀點，按事權、組織及人力整合原則，依業務職掌及組織架構，重新檢討配置員額。

二、妥適處理移撥人員之安置及派職

「行政院功能業務與組織調整暫行條例」已就本次組改機關現有人員移撥派職、待遇及優惠退離等權益保障事項明確規定。依該條例規定，機關移撥人員將由新機關於法定編制內，以與原任職務官等、職等相當之職務辦理派職，如法定編制已無相當官等、職等職務可資派職，而以同一官等較低職等職務或低一官等職務辦理派職，依該條例仍以原官等、職等任用，機關人員經銓敘審定之官等職等將不致因移撥而受影響，又移撥人員待遇如因移撥致有差額將准予補足，隨同待遇調整併銷。

三、檢視原機關移撥人力配置情形

又為使原機關人員能依據組織業務調整情形，辦理移撥派職事宜，行政院已以新部會為架構，成立新機關籌備小組，檢討釐定移撥員額數，統籌協調檢視原機關移撥人員與新機關編制職務之對應關係，瞭解機關是否存在人力重複配置、職系不符等情形，適時透過職務調動、實施專長轉換訓練等方式妥適處理，以確保新機關人力配置契合實際業務需求。

四、規劃組改後機關預算員額合理配置

在總員額法規範下，組改後各機關預算員額已無增加空間，因此於各新機關組織調整生效時，原則以相關機關移入預算員額數為基礎，配置各新部會預算員額總數，並兼顧組改順利啟動及現有人員權益保障，避免員額擴編違背組織改

造常理及用人精實之組改原則。而新機關啟動運作後，將進一步結合機關組織業務調整、人力調派運用等面向，於總員額法規定員額評鑑機制下，全面檢討各機關有無人力重複配置或節餘人力情形，透過流程改造、工作簡化或員額控管等方式，促使機關員額規模逐步精簡。

五、精進員額評鑑機制

總員額法施行後，員額評鑑機制成為落實員額管理最重要的管理工具，主管機關如何透過定期檢討所屬機關組織成立目的、現行狀況及未來發展願景等，瞭解業務變化趨勢及人力消長情形，並據以重新調整現有人力之配置，將是總員額法能否成功施行之重要關鍵。因此，將針對員額評鑑機制進行整體規劃與設計，精進機關員額評鑑技術，並以員額評鑑諮詢、輔導立場，提供評鑑資訊流通與分享，俾強化各

機關評鑑能力，同時提升評鑑之效度與信度。

肆、結語

總員額法完成立法後，我國中央政府機關員額管理機制及人力運用措施已產生重大變革，透過該法等相關配套法令對機關各類員額總數高限之控管，預期可使政府用人成本更為精簡，並提升整體公務人力之素質及行政效能。未來組改後各新機關之編制及員額配置，也將依相關規定，秉「業務與人力契合」為著眼，妥適規劃審議，期使機關職務與員額配置更趨合理精實，打造一個精實、彈性兼具效能的政府，並強化政府效能及服務品質，進而提升國家競爭力。

註釋

¹ 控管期間係該原則生效日起至本年12月31日止；101年1月1日以後如有新組織架構未施行之機關，再視屆時組改作業情形檢討是否控管或控管方式。❖