

中華民國全國公務人員協會 函

地 址：臺北市永吉路120巷81弄1號4樓
承辦人：沈賢銘
電 話：2767-3936
傳 真：2767-3938
電子信箱：nsca9998@gmail.com

受文者：行政院人事行政總處

發文日期：中華民國115年4月10日
發文字號：全公協字第1151001200號
速別：普通件

主 旨：建議合理化公務人員加班費計算機制，並請各機關編列足額加班費，以保障公務人員權益，並建構公務員合理勞動條件，敬請查照惠復。

說 明：

- 一、公務人力拉警報最近獲得媒體的關注，針對薪資問題，人事總處回應正在研擬專業加給調整薪資方案，但對於公務人員超時工作的補償方案長期存在著「責任無上限，但補償有限」的核心問題幾無關注。
- 二、財政問題不是拒給加班費的擋箭牌：依據公務人員保障法第23條之規定，加班費之補償機制為給予加班費或補休假，但因預算限制無法給予加班費及補休時則應給予行政獎勵。所以現行公務人員加班費制度，保障法為各機關提供了一個合法的理由，致

實務上常出現加班未核實給付、以補休替代卻難以落實等情形，影響同仁權益甚鉅。尤其公務員人力缺口衍生的問題，各機關通常由現職人員分攤業務，每個人工作負擔又更加鉅大，如果無法給予足額加班費，則在工作總量不變的情形下不是陷於「加班→補休→又加班」的無限輪迴中，最後公務員只能無奈「放棄補休」；公務人員編制是一個蘿蔔一個坑，填不滿坑只會造成還在坑裏的公務員加班到心力交瘁，掀起的是公務人力的逃亡潮，工作士氣大受影響；所以在解決人力荒之前應該先做的是給予願意承擔責任公務員合理的加班補償。

三、合理化公務人員加班費計算機制

- 1、落實健康權之保障：根據司法院釋字第 785 號解釋，國家對於公務人員之「健康權」負有制度性保障義務。現行 1:1 的補償制度，本質上無法對機關產生「抑制加班」的經濟誘因，導致長工時常態化，實質上已侵害公務員受憲法保障之健康權。比照《勞基法》加成計給，不僅是給付，更是為了透過提高加班邊際成本，促使機關長官

落實工時控管，達成釋憲文所要求的「保護健康」意旨。

2、消弭「一國兩制」的勞動歧視：國家作為全國最大僱主，於《勞基法》中要求民間企業必須負擔加成加班費以補償勞工社交與家庭生活的犧牲；然在公部門內部，卻長期採取低於市場勞動標準的計薪方式。這種「律人嚴，律己寬」的雙重標準，不僅損及政府形象，更是對公職勞動價值的制度性貶抑，應予以導正以符社會公平。

3、以經濟槓桿提升行政效能：當加班成本極低（1:1甚至僅有補休）時，公務人員的加班工時流於廉價，機關往往偏好以「增加工時」而非「優化流程」來應對業務。若落實加成制度並編足預算，各級主管將被迫精簡冗餘會議與行政程序，將人力投入真正核心業務，從根本上解決「無效加班」的結構性問題，進而提升政府整體競爭力。

4、因應「人才荒」的必然選擇：面對民間企業優渥的加班補償與彈性福利，公部門若持續固守過時的加班補償制度，將導致優秀人才流向私部門，或造成

基層公務員頻繁流動（考取後離職）。為留住國家發展所需之專業人才，給予對等且合理的勞動條件（加成加班費）已非「福利」，而是維持行政體系正常運作的「生存保險」。

四、公務員與國家之間的關係被認為是「公法上職務關係」，但不是用以拒絕參考《勞基法》之加班費計算方式之藉口，人民健康權是普世價值，生理疲勞與休息需求並不因身份是「公務員」或「勞工」而有所不同，加班費是付出勞力後的對等報酬，並非額外福利，政府這個大僱主應該引領勞動條件的提升，民眾要求高品質的公共服務，就應支持國家給予服務提供者合理的待遇以確保服務效能。

辦 法：

- 一、研議公務人員加班費計算方式，參採勞動基準法加成原則，建立合理補償制度。
- 二、請各機關依實際業務需求，編列足額加班費預算，避免以預算限制作為加班費核發之依據。
- 三、同步檢討補休制度之可行性與落實率，避免流於形式。

正 本：行政院人事行政總處、公務人員保障暨培訓委員會

副 本：各機關公務人員協會