

「各機關加班費支給辦法」問答集

行政院人事行政總處 112/3/20

【第 1 條：依據】

Q1：為何訂定各機關加班費支給辦法(以下簡稱支給辦法)?原各機關加班費支給要點(以下簡稱原支給要點)是否仍有適用?.....3

【第 2 條：適用對象】

Q2：支給辦法適用對象為何?行政院所屬以外機關加班費支給是否適用支給辦法?.....3

【第 3 條：主管機關】

Q3：何謂支給辦法所稱主管機關?.....4

【第 4 條：加班費支給基準】

Q4：加班費支給基準為何?機關得否自行調降同仁加班費支給基準或採每位同仁發放相同金額?.....5

Q5：加班費評價換算基準級距訂定之參考因素為何?為何不由行政院訂定統一換算基準?.....6

Q6：不同評價換算基準之加班餘數是否能夠併計?如得併計，其加班費支給基準如何計算?.....6

【第 5 條：加班費支給時數限制】

Q7：支給辦法限制每人加班費支給時數之原因為何?專案加班費之規定及支給程序為何?.....7

Q8：支給辦法第 5 條第 1 項加班費支給時數是否包含待命之加班時數?.....8

Q9：公務人員調任他機關時，該月於原機關及新機關加班費支給時數上限係分開計算?抑或合計仍不得逾 20 小時之限制?.....8

- Q10：各機關實際辦理嚴重特殊傳染性肺炎(以下簡稱 COVID-19)防治工作人員(含簡任以上首長、副首長)，防疫期間得否覈實支給專案加班費，不受支給辦法第 5 條第 1 項之限制?.....8
- Q11：簡任以上首長、副首長支給加班費是否仍受「除奉派進駐中央及地方災害應變中心或進駐各主管機關與所屬機關成立之緊急應變小組等外不得支給加班費」之規定限制?.....9
- Q12：各機關訂定之加班費管制規定，加班費支給時數得否訂定低於支給辦法第 5 條第 1 項所定加班費支給時數?.....9
- 【第 9 條：按日、按件、按次計算之加班費】
- Q13：支給辦法第 9 條訂定背景及原因為何?.....10
- Q14：按日、按件、按次計算之加班補償金錢給付規定，應由主管機關報送行政院或各機關報送行政院核議?.....11
- Q15：機關依行政院核定按日、按件、按次核給之金錢給付規定核給加班費，公務人員得否主張以補休假作為補償?.....12
- 【其他】
- Q16：技工工友加班費規範為何?每小時加班費如何計算?.....12

第 1 條：依據

Q1：為何訂定各機關加班費支給辦法(以下簡稱支給辦法)?原各機關加班費支給要點(以下簡稱原支給要點)是否仍有適用?

A：

1. 公務人員保障法(以下簡稱保障法)第 23 條第 5 項規定，加班費支給基準、加班補償評價換算基準之級距與下限、補休假期限及其他相關事項，由行政院定之。故行政院依保障法之授權規定，據以訂定支給辦法。
2. 保障法第 23 條規定修正施行前，各機關加班費支給係依行政院訂定之原支給要點規定辦理。茲以支給辦法自 112 年 1 月 1 日施行後，加班費等相關事項即應依支給辦法規定辦理，原支給要點及與支給辦法未合部分之函釋均停止適用。

第 2 條：適用對象

Q2：支給辦法適用對象為何?行政院所屬以外機關加班費支給是否適用支給辦法?

A：

1. 保障法第 3 條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」第 102 條第 1 項規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。」支給辦法係行政院依據保障法第 23 條第 5 項授權規定訂定之法規命令，故於支給辦法第 2 條規定，其適用對象為保障法第 3 條及第 102 條所定人員。另行政院考量行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用之約僱人

員，並非上開保障法適用或準用人員，惟其與聘用人員同為機關以行政契約定期進用，且支給辦法施行前約僱人員經指派於法定辦公時數以外執行職務時，亦給予加班費或補休假，故明定約僱人員加班費之支給及補休假，比照支給辦法規定辦理。

2. 以支給辦法係保障法授權訂定之法規命令，如屬保障法第 3 條及第 102 條所定人員及前開僱用辦法進用之約僱人員均應依支給辦法規定辦理，行政院所屬以外機關亦同。

第 3 條：主管機關

Q3：何謂支給辦法所稱主管機關？

A：

1. 支給辦法第 3 條規定，本辦法所稱主管機關，指中央二級或相當二級以上機關、獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。
2. 另有關實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關人員(以下簡稱輪班輪休人員)之加班費評價換算基準之主管機關，依支給辦法第 4 條訂定說明，應依組織法規及相關作用法規認定：

(1)以警察人員為例，依警察法第 3 條第 1 項規定，警察勤務制度及其他全國性警察法制，由中央立法並執行之，或交由直轄市、縣（市）執行之，又內政部依上開規定制定警察勤務條例，且為利警察機關執行員警超勤加班費核發作業，訂定警察機關外勤員警超勤加班費核發要點。是以，有關警察人員加班費評價換算基準事項之主管機關即為內政部。該部依支給辦法訂定之警察人員加班費評價換算基準相關規範，應一體適用於全國中央及地方各級警察機關。

(2)以消防人員為例，依內政部消防署組織條例第 3 條規定，該署掌理消防及災害防救政策、勤務之規劃、推動、督導及考核事項。又內政部(消防署)依其法定職權訂定消防勤

務實施要點作為全國消防勤務執行之依據，該要點第 20 點規定，直轄市、縣(市)消防局及港務消防隊應擬訂消防勤務細部實施要點，陳報內政部消防署備查，且內政部為利消防機關辦理消防人員超勤加班費核發作業，訂定消防機關外勤消防人員超勤加班費核發要點。故消防人員加班費評價換算基準相關規範，應以內政部(消防署)規定為據。

(3)以醫療人員而言，衛生福利部所屬醫院、療養院之醫療人員，其主管機關為衛生福利部；教育部所屬國立大學校院附設醫院之醫療人員，其主管機關為教育部；國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮民醫院之醫療人員，其主管機關為國軍退除役官兵輔導委員會；臺北市立聯合醫院之醫療人員，其主管機關為臺北市政府。

第 4 條：加班費支給基準

Q4：加班費支給基準為何？機關得否自行調降同仁加班費支給基準或採每位同仁發放相同金額？

A：

1. 依支給辦法第 4 條規定，(第 1 項)加班費以每小時為單位，非主管人員按月支薪俸、專業加給 2 項之總和，主管人員及簡任(派)非主管人員比照主管職務核給職務加給有案者，另加主管職務加給或比照主管職務核給之職務加給 3 項之總和，除以 240 為每小時支給標準。(第 2 項)待命時數之加班費，每小時支給基準不得低於前項基準之 50%。(第 3 項)輪班輪休人員之加班費及各機關所屬人員待命時數之加班費，應由主管機關考量加班之性質、強度、密度、時段等因素予以適當評價，於不超過第 1 項基準及前項下限範圍內，訂定加班費評價換算基準。但本辦法施行前，各機關核給之值班、值勤、值日夜費用高於第 1 項之支給基準者，得不受該項規定之限制。

2. 各機關依支給辦法第 4 條規定支給加班費，其支給基準自應依該條所定或主管機關訂定之加班費評價換算基準支給，不得自行調降同仁加班費支給基準或採每位同仁發放同樣金額之方式處理。

Q5：加班費評價換算基準級距訂定之參考因素為何？為何不由行政院訂定統一換算基準？

A：

1. 查保障法第 23 條第 2 項規定略以，輪班輪休人員及各機關所屬公務人員待命時數之加班補償，應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，以符合一般社會通念之合理執行職務對價及保障公務人員健康權之原則下，予以適當評價，並依加班補償評價之級距與下限，訂定換算基準，核給加班費、補休假。第 5 項規定略以，加班補償評價換算基準之級距與下限，由行政院定之。行政院考量待命時數之加班強度、密度可能與一般加班有所不同，經參酌各機關 108 年至 110 年值班(待命)時數及值班費支給情形，並徵詢各機關實務意見，爰以加班費支給基準之 50% 為待命時數支給基準之下限，並由主管機關考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，於不超過加班費支給基準(1:1)及待命時數支給基準下限(1:0.5)範圍內，訂定加班費評價換算基準，以確保公務人員加班費補償之權益，並符合機關實務運作彈性。
2. 茲以輪班輪休人員及各機關待命期間勤務態樣各異，亦無勤務統一之規範，且即使勤務名稱相同，各機關對於該勤務工作內容定義亦有差異，考量各機關勤務係配合其法定職掌所為不同之規劃，且於待命服勤、備勤、值班及值勤所為之事項各異，無法均以齊一換算基準，故加班費評價換算基準仍應回歸主管機關，於行政院所定範圍內訂定為宜。

Q6：不同評價換算基準之加班餘數是否能夠併計？如得併計，其加班

費支給基準如何計算？

A：

1. 查本總處 111 年 10 月 3 日總處培字第 1113028971 號函規定略以，有關加班未滿 1 小時或超過 1 小時之餘數得合併計算，並以小時為單位選擇加班費或補休一案，由各主管機關自行決定所屬機關是否試辦，自 112 年 1 月 1 日起賡續試辦 2 年。
2. 復查本總處 111 年 12 月 27 日總處培字第 1113030705 號書函規定略以，有關公務人員同一月份之加班未滿 1 小時或超過 1 小時餘數得合併計算之規定，係由各主管機關自行評估所屬機關是否試辦，爰不同加班費評價換算基準之加班餘數是否併計，以及併計後以何種加班費評價換算基準計發加班費部分，均宜由各機關本權責自行規劃。

第 5 條：加班費支給時數限制

Q7：支給辦法限制每人加班費支給時數之原因為何？專案加班費之規定及支給程序為何？

A：

1. 依保障法第 23 條第 1 項規定略以，公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。是以，服務機關得依預算限制或業務人力情形，自行擇定核予加班費或補休假之加班補償。
2. 依司法院釋字第 785 號解釋及保障法第 23 條規定意旨，基於健康權維護，加班後宜適度予以補休假及預算管控之需要，訂定每月加班費支給時數之規範，並參照原支給要點第 5 點規定，於支給辦法第 5 條明定，各機關支給每人加班費時數上限，辦公日不得超過 4 小時，放假日及例假日不得超過 8 小時，每月不得超過 20 小時。另考量機關因應搶救重大災害、處理緊急或重大突發事件、辦理重大專案業務等情形，前開加班費支

給時數可能不敷實務需求之虞，爰於第 5 條第 1 項但書增訂因業務需要，得報主管機關或其授權機關核准，支給專案加班費之規定。

Q8：支給辦法第 5 條第 1 項加班費支給時數是否包含待命之加班時數？

A：依保障法第 23 條修正說明略以，為符待命全屬加班時數，第 2 項評價客體限於「加班補償」，非指「加班時數」。另依支給辦法第 5 條規定，各機關支給每人加班費時數上限，辦公日不得超過 4 小時，放假日及例假日不得超過 8 小時，每月不得超過 20 小時。以待命全屬加班時數，爰各機關支給每人加班費時數上限亦包含待命之加班時數。

Q9：公務人員調任他機關時，該月於原機關及新機關加班費支給時數上限係分開計算？抑或合計仍不得逾 20 小時之限制？

A：依支給辦法第 5 條規定，各機關支給每人加班費時數上限，辦公日不得超過 4 小時，放假日及例假日不得超過 8 小時，每月不得超過 20 小時。上開規定係規範各機關支給所屬公務人員加班費時數，是以，公務人員如調任他機關，加班費支給時數上限得依各該機關所訂管制規定分開計算。

Q10：各機關實際辦理嚴重特殊傳染性肺炎(以下簡稱 COVID-19)防治工作人員(含簡任以上首長、副首長)，防疫期間得否覈實支給專案加班費，不受支給辦法第 5 條第 1 項之限制？

A：為慰勉參與防疫工作人員之辛勞，各機關實際辦理 COVID-19 疫情防治工作人員，前經本總處 109 年 1 月 30 日總處培字第 10900256831 號函規定，防疫期間得覈實支給專案加班費，不受原支給要點第 4 點第 1 項及第 5 點有關時數及人員規定之限制。

為維是類人員權益，各機關實際辦理 COVID-19 防治工作人員仍得依上開本總處函辦理，不受支給辦法第 5 點第 1 項之限制。

Q11：簡任以上首長、副首長支給加班費是否仍受「除奉派進駐中央及地方災害應變中心或進駐各主管機關與所屬機關成立之緊急應變小組等外不得支給加班費」之規定限制？

A：

1. 依保障法第 23 條第 1 項規定，公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。但因機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵。另依支給辦法第 2 條規定略以，保障法第 3 條及第 102 條所定人員，經指派於法定辦公時數以外執行職務時，其加班費之支給及補休假，依支給辦法規定辦理。
2. 各機關簡任以上首長、副首長如屬保障法第 3 條及第 102 條所定人員，於符合「經指派」、「於法定辦公時數以外」、「執行職務」之加班要件時，自得由服務機關依預算限制或業務人力情形，按保障法所定方式予以補償。

Q12：各機關訂定之加班費管制規定，加班費支給時數得否訂定低於支給辦法第 5 條第 1 項所定加班費支給時數？

A：

1. 按保障法第 23 條第 1 項規定，公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。但因機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵。是以，服務機關得依預算限制或業務人力情形，自行擇定核予公務人員加班費或補休假之加班補償。

2. 另依支給辦法第 7 條第 2 項規定，各機關應就加班費之支給訂定管制規定，並應加強查核，不得浮濫，如有虛報情事，經查明屬實，應嚴予議處。以支給辦法第 5 條係規範各機關支給每人每日或每月加班費時數之上限，各機關訂定加班費支給管制規定，自得審酌業務需要、機關特性及財政狀況等因素，於上開上限範圍內訂定加班費支給時數。

第 9 條：按日、按件、按次計算之加班費

Q13：支給辦法第 9 條訂定背景及原因為何？

A：

1. 依保障法第 23 條規定及其修正說明略以，公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。又所稱「執行職務」範圍，就其內涵及性質而言，不限於執行本職勤（業）務，包括執行長官所發命令之非本職勤（業）務。就強度、密度而言，非僅以實際從事具體之勤（業）務內容，或有持續密集執行勤（業）務為必要，凡公務人員於長官監督命令下，必須於辦公場所或指定處所，等待或隨時準備執行勤（業）務，無法自主運用時間，縱未負高度之注意程度，亦屬之。又各機關（構）如基於管理之需要，指派公務人員於法定辦公時數以外，處理本職以外之臨時性、突發性事務之特定期間值班、值勤、值日（夜）等，均屬執行職務範圍。
2. 又本總處前擬具支給辦法草案，於徵詢各界意見期間，有機關反映，為應推行特定業務需要業經行政院核定，以按日、按件或按次等方式支給執行業務人員工作津貼(如考選部各項考試工作酬勞費用支給要點等)，該等工作津貼部分支給情形同時符合加班費支給條件，似有規定適用疑慮。因此，本總處於 111 年 8 月 1 日召開「因應公務人員保障法第二十三條之修正檢討工作津貼支給事宜」會議，並據公務人員保障暨培訓委員會(以

下簡稱保訓會)表示略以，加班補償若係加班費，則不問其費用來源，只要覈實給予金錢補償加班時數者即屬之，相關支給基準亦授權行政院訂定。若認定工作津貼之工作屬兼職(差)性質，因非屬服務法所定辦公時間及延長辦公時間，即非保障法之加班時間，而與保障法第 23 條所定之加班補償規範無涉。

3. 考量該等機關反映其業務性質，同項工作之職責及負擔具一致性(如試務工作人員入闈期間按半日或全日發給同一定額之工作酬勞)，故於支給辦法第 9 條明定各機關得依行政院核定之金錢給付規定予以補償，不另依加班費支給基準規定支給。另法官、檢察官及其他司法人員(例如書記官、檢察事務官、法醫師或檢驗員、觀護人等)為隨時審理或辦理涉及人身自由或重大基本權利之案件(例如人犯處理、受理申告、現行犯及經拘提或逮捕之被告即時訊問、強制處分、提審、相驗屍體及其他依法應即時辦理之案件)或其他機關有特殊情形之加班，須於法定辦公時間以外待命，亦得由主管機關報經行政院核定以按日、按件或按次等方式支給之金錢給付規定予以補償。

Q14：按日、按件、按次計算之加班補償金錢給付規定，應由主管機關報送行政院或各機關報送行政院核議？

A：行政院為建立員工給與項目訂修及檢討機制，使各機關(構)、公立學校建議或辦理給與項目相關作業有所準據，以提升各給與項目支給之適當性及合理性，以 106 年 1 月 11 日院授人給字第 1060035050 號函訂頒「軍公教員工給與項目訂修及檢討作業評估審查原則」。其中第 4 點規定略以，獎金及其他給與由給與項目中央主管機關或地方主管機關擬訂，又所稱主管機關，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、縣(市)議會。是以，如經各機關評估以按日、按件、按次等方式計算金錢補償較為適當者，應由主管機關依上開規定報送行政院核議。

Q15：機關依行政院核定按日、按件、按次核給之金錢給付規定核給加班費，公務人員得否主張以補休假作為補償？

A：查保訓會 112 年 2 月 23 日公保字第 1120001466 號函略以，按保障法第 23 條第 1 項規定，服務機關得依預算限制或業務人力情形，自行擇定核予公務人員加班費或補休假之加班補償。各機關既依支給辦法第 9 條計支加班費，即係擇以按日（件、次）綜合評價而非以小時為單位之標準，換支金錢補償，為衡平評價換算基準，即無從再擇以小時為單位換算補休假。

其他

Q16：技工工友加班費規範為何？每小時加班費如何計算？

A：

1. 依工友管理要點第 31 點附件七「各級機關及公立學校工友勞動條件適用法規及主管權責劃分表」規定，各級機關及公立學校工友延長工作時間(加班時數、加班費)係適用勞動基準法」及其相關法規釋例。
2. 為使各機關學校工友加班費之計支有所依循，本總處 111 年 12 月 27 日總處綜字第 1111002035 號函以，原支給要點停止適用後，有關各機關學校工友(含技工、駕駛)每小時加班費支給標準之計算方式，仍按月支工餉、專業加給及報院核定有案之每月固定經常性工作給與之總和除以 240 計支。