

立法院法制局法案評估報告

編號：1409

本報告僅供委員參考

公務人員任用法部分條文修正草案評估報告

法制局 林鈺琪 撰

中華民國 108 年 2 月

公務人員任用法部分條文修正草案評估報告

目 次

壹、背景與提案說明.....	5
貳、草案重點.....	5
參、問題研析與建議.....	6
一、為簡化人事作業，提升行政效能，維護基層公務人員之尊榮與激勵其士氣，經銓燴部銓燴審定合格後，簡任、薦任、委任官等公務人員僅於初任時，呈請總統任命，尚屬妥適。(本草案第 25 條)....	6
二、配合 105 年 5 月 2 日修正施行之公務員懲戒法增列「免除職務」懲戒處分，予以修正公務人員任用法相關規定，符合法律適用明確，應無疑義。(本草案第 26 條之 1、第 28 條)	7
三、公務員懲戒委員會屬於委員會性質，對於委員會所做決定，採用「判決」一詞似有不當，然其性質是特殊行政法院，為和行使審判權之法院名實相符，宜儘速配合修法。(本草案第 26 條之 1).....	8
四、人民之權利義務應以法律定之，為保障人民基本權利，符合憲法第 23 條比例原則，依蒙藏邊區人員任用條例任用之人員，不宜以但書規定限制其調任範圍。(本草案第 35 條).....	9
五、本草案修正通過後，有關本法第 28 條規定不得任用為公務人員之情形，法官法及警察人員人事條例應配合作修正，以符法制作業。(其他建議修正條文).....	11
六、法案性別及人權影響評估.....	14
肆、結論.....	14
伍、條文對照表.....	16
一、考試院提案條文.....	16
二、其他建議修正條文.....	19
參考文獻.....	23

附錄	24
一、「公務人員任用法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查 意見及參採情形.....	24
二、考試院「法案及性別影響評估檢視表」	27
三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	48

摘要

為配合公務員懲戒法 105 年 5 月 2 日修正施行、本院相關委員會審查廢止蒙藏邊區人員任用條例案決議，以及檢討公務人員任命規定，爰予修正本法相關規定，擬具「公務人員任用法部分條文修正草案」（以下簡稱本草案），於 107 年 6 月 1 日以考臺組貳一字第 10700010641 號函送請本院審議。本報告針對草案內容進行檢討分析，並就其性別及人權影響評估結果加以檢視及分析，提出研析建議，以供委員審議法案參考。

「公務人員任用法部分條文修正草案」評估報告

壹、背景與提案說明

考試院以¹，公務人員任用法（以下簡稱本法）前於104年6月17日修正公布，茲為配合公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）105年5月2日修正施行、立法院相關委員會審查廢止蒙藏邊區人員任用條例（以下簡稱蒙藏任用條例）案決議，以及檢討公務人員任命規定，爰予修正本法相關規定。爰擬具「公務人員任用法部分條文修正草案」（以下簡稱本草案），於107年6月1日以考臺組貳一字第10700010641號函送請本院審議，本草案業經本院第9屆第6會期第1次會議決定，交司法及法制委員會審查。

貳、草案重點

本草案修正重點如下²：

- 一、為簡化人事作業，提升行政效能，修正簡任官等公務人員僅於初任簡任官等時，呈請總統任命，又為提升基層公務人員之尊榮，修正初任委任官等公務人員，亦呈請總統任命。（修正條文第25條）
- 二、配合懲戒法之修正，增訂機關首長自受免除職務懲戒處分判決確定之日起，不得任用或遷調人員。（修正條文第26條之1）
- 三、配合懲戒法之修正，增訂曾受免除職務懲戒處分者，不得任用為公務人員。（修正條文第28條）
- 四、配合蒙藏任用條例廢止案，修正原依該條例銓燴審定有案之現職人員，得適用該條例繼續任用至退休或離職時為止，以適度維護是類人員權益。（修正條文第35條）

¹ 立法院第9屆第6會期第1次會議議案關係文書，院總第11號 政府提案第16370號，公務人員任用法部分條文修正草案總說明。

² 立法院，同註1。

參、問題研析與建議

一、為簡化人事作業，提升行政效能，維護基層公務人員之尊榮與激勵其士氣，經銓燴部銓燴審定合格後，簡任、薦任、委任官等公務人員僅於初任時，呈請總統任命，尚屬妥適。(本草案第 25 條)

(一)就簡化人事作業，提升行政效率而言，限縮簡任公務人員僅於初任時，呈請總統任命應可認同

依總統府處理文武官員任免作業要點第 4 點規定，公務人員於下列情形之一，經銓燴部審定者，簽請總統任派：1. 初任、升任或調任簡任、簡派各職等職務。2. 具有簡任、簡派第 10 職等以上實授資格，權理高職等職務。3. 簡任、簡派公務人員，在同官等內調任低職等職務。4. 簡任、簡派公務人員，兼任機關組織法規中所定兼職。5. 初任薦任、薦派官等公務人員。由此可見，除初任薦任、薦派官等公務人員外，簡任人員無論係初任或升任簡任「各職等」，或初任或升任簡任「各職務」，均須呈請總統任命，即初任、升任或調任簡任各職等職務公務人員均屬呈請任命之範圍。

另依銓燴部銓審資料庫統計 106 年度請任資料為例，初任簡任（派）官等人員僅 625 人，惟簡任（派）官等計請任 2,381 次。可見，其人事作業數量不容小覷。且簡任人員於簡任各職等職務異動或晉升職等，即須辦理請任，致實務上可能產生同一人員於同一年度中多次辦理請任（如年度中多次調任、機關修編等），或以同一職務多次辦理請任（如考績升等）之情事³。因此，為簡化人事作業，提升行政效率，限縮簡任人員僅於初任簡任官等時呈請總統任命應可採納。

³ 立法院，同註 1，第 25 條立法說明第 3 點。

(二)就提升基層公務人員之尊榮與激勵其士氣而言，開放初任委任官等公務人員，呈請總統任命應無疑義

依本法第 25 條規定，初任委任公務人員經銓燴部銓燴審定合格後，由各主管機關任命。可見，初任委任公務人員是由主管機關任命，而非如初任薦任或簡任公務人員是呈請總統任命。然而，如能有效激勵公務人員之士氣，將可激發公務人員產生積極負責、勇於任事之工作態度，進而提升政府行政效能及施政品質。是以，為提升初任委任公務人員之尊榮與激勵其士氣，開放其經銓燴部銓燴審定合格後，亦可呈請總統任命尚屬適當。

二、配合 105 年 5 月 2 日修正施行之公務員懲戒法增列「免除職務」懲戒處分，予以修正公務人員任用法相關規定，符合法律適用明確，應無疑義。(本草案第 26 條之 1、第 28 條)

為提高行政效率，對於不適任之公務人員，足認其有應受懲戒之具體事實，應將其淘汰，以整飭官箴。爰參酌德國聯邦公務員懲戒法第 5 條、第 10 條及日本國家公務員法第 82 條之規定，於 105 年 5 月 2 日修正施行之懲戒法第 9 條增列「免除職務」之懲戒處分。另同法第 11 條明定免除職務之法律效果為「不得再任用為公務員」，所謂「不得再任用為公務員」係指發生本法第 28 條規定之效果。

本草案第 26 條之 1 乃規範各機關首長不得任用或遷調人員之期間，其立法意旨係為避免機關首長於卸任前之特定期間，乘機大量安置私人，影響機關人事安定。故機關首長如受免除職務之懲戒處分，其卸任前之用人權，自當受到限制，除考試及格人員分發任用、他機關向本機關商調之同意、跨列官等在原職升官等者外，其餘人員之進用及機關內部人員之陞遷暨調動均受限制(銓敘部 86 年 3 月 31 日八六臺法二字第 1426372 號函)。因此，受「免除職務」懲戒處分之機關首長，自判決確定之日起，

即不得任用或遷調人員。

本草案第 28 條係規範不得任用為公務人員之消極資格，國家機關因選用公職人員而舉辦考選，為達鑑別並選取適當人才之目的，固然得針對其需要而限制應考資格，此係主管機關裁量範圍，本應予尊重，然其限制仍應符合憲法第 23 條比例原則（司法院大法官釋字第 715 號理由書），故此，在符合憲法第 23 條比例原則下，尊重主管機關裁量。是以，公務人員如受「免除職務」之懲戒處分，依懲戒法第 11 條規定，當然不得再任用為公務員，故為期法律適用明確，增列「曾受免除職務懲戒處分」為不得任用為公務人員之消極資格。

三、公務員懲戒委員會屬於委員會性質，對於委員會所做決定，採用「判決」一詞似有不當，然其性質是特殊行政法院，為和行使審判權之法院名實相符，宜儘速配合修法。（本草案第 26 條之 1）

為符合大法官釋字第 396 號解釋提出之改革要求，本院於 104 年 5 月 1 日三讀通過懲戒法之修正，其中將懲戒案件改由公務員懲戒委員會以合議庭進行審判程序，並作出裁判，而非以往以會議方式作出決議。於懲戒案件之審理，增訂被移送懲戒之當事人得選任辯護人或委任代理人，而公務員懲戒委員會合議庭原則上應本於言詞辯論而為判決⁴。本草案第 26 條之 1 立法理由為依懲戒法第 62 條規定，經言詞辯論之判決，於宣示時確定；不經言詞辯論者，毋庸宣示，於公告主文時確定，爰受免除職務、撤職或休職懲戒處分之機關首長，自「判決確定」之日起，即不得任用或遷調人員。然而，公務員懲戒委員會既是委員會的組織型態，應當只能審議與議決，而非審理、裁定與判決⁵。除了本草案第 26 條之 1 採用「判決」一詞外，懲戒法中對於合議庭進行審判程序，作出裁

⁴ 張文郁，略論公務員懲戒委員會之性質，臺灣法學雜誌，第 343 期，2018 年 5 月，第 46-47 頁。

⁵ 劉昊洲，修正公務員懲戒法之評析：民國 104 年 5 月修正公布條文，人事月刊，第 372 期，2016 年 8 月，第 35 頁。

判之決定，均採用「判決」一詞似有不妥。司法院亦有意將公務員懲戒委員會改設為公務員懲戒法院，惟因遭逢反對壓力，至今仍待修正公務員懲戒委員會組織法，以符名實。因此，為使公務員懲戒委員會和行使審判權之法院名實相符，爰建議司法院宜儘速配合修正改制為懲戒法院，以符法律用語正確原則。

四、人民之權利義務應以法律定之，為保障人民基本權利，符合憲法第 23 條比例原則，依蒙藏邊區人員任用條例任用之人員，不宜以但書規定限制其調任範圍。(本草案第 35 條)

首先，依本草案立法說明，自 106 年 9 月 15 日蒙藏委員會裁撤生效後，相關業務分別移由外交部、文化部及大陸委員會承接；且蒙藏委員會自 98 年以後，即未再依蒙藏任用條例新進人員，原依該條例任用，並經銓燴部銓燴審定有案之現職人員共計 12 人，分別隨同業務移撥安置於文化部及大陸委員會。再者，依 77 年 3 月 17 日考試院第 7 屆第 167 次會議決議，蒙藏任用條例以蒙藏邊區人員為適用對象，並以任職中央政府各機關為限。由此可見，目前 12 位依蒙藏任用條例任用之人員，均依法移撥於文化部及大陸委員會，符合考試院之決議。因此，為因應行政院組織改造作業，隨同蒙藏委員會之裁撤，蒙藏任用條例亦將予以廢止，為適度保障前開人員權益，配合修正公務人員任用法相關規定，使前開人員得依該條例之規定繼續任用、晉升官等、調任及陞遷，應無疑義。

按本草案第 35 條規定，蒙藏任用條例廢止後，原依法銓燴審定以該條例任用之現職人員，得適用該條例繼續任用至退休或離職時為止，但以調任中央各機關為限。首先，考試院以第 7 屆第 167 次會議之決議，限定適用原蒙藏任用條例繼續任用之現職人員，其調任以中央各機關為限，有其時代背景意義。然而隨時代變遷，人權主義高漲，有關限制前開人員調任範圍部分，將有違中央法規標準法第 5 條規定，「關於人民之

權利、義務，應以法律定之」之規定。是以，基於考試院會議決議，限定前開人員任用範圍以中央政府各機關為限，並於本草案第 35 條以但書規定，限制前開人員之調任範圍，實屬不當。再者，經濟、社會與文化權利國際公約（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）第 6 條第 1 項規定：「本公約締約各國承認工作權，包括人人應有機會憑其自由選擇和接受的工作來謀生的權利，並將採取適當步驟來保障這一權利。」由此可知，工作權的內涵，包括尋求工作機會、接受工作機會以及藉以謀生。如尋求工作機會或接受工作機會之權利遭到限制，甚至其謀生因而受不利影響，均可構成工作權的侵害⁶。因此，以法律規範限制任用或調任範圍，將使接受工作機會之權利遭到限制，似有違經濟、社會與文化權利國際公約第 6 條第 1 項之立法精神。最後，為保障人民基本權利，依憲法第 23 條規定，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。過往，「蒙藏任用條例」之制定，係依據本法第 35 條規定「有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之」。而且，是類人員基本上是不具備公務人員考試及格的資格，不是審定合格實授，有關簡、薦、委的任用資格，事實上比現行公務人員任用法所定的資格較寬，然而，基於特殊用人考量，限制其任職以中央政府各機關為限，有其歷史性及必要性。現今，因應蒙藏委員會之裁撤，蒙藏任用條例亦已無存在之必要，所以，基於保障人民基本權益，應無需再限制前開人員調職範圍之必要。基此，為保障前開人員權益，除了得適用該條例繼續任用至退休或離職時為止外，亦應符合憲法第 23 條比例原則，不宜限制前開人員之調任範圍，以期適度保障其工作權免受侵害。

綜上所述，為保障前開人員之工作機會，並符合經濟、社會與文化

⁶ 法源法律網，判解函釋，網址：

<https://db.lawbank.com.tw/FINT/FINTQRY04.aspx?type=C&no=D%2C715%2C%E9%87%8B>，最後瀏覽日期：2018 年 10 月 11 日。

權利國際公約第6條第1項立法精神及憲法第23條保障基本權利之比例原則，本草案第35條有關但書規定，應無訂定之必要，爰建議刪除但書規定。

五、本草案修正通過後，有關本法第28條規定不得任用為公務人員之情形，法官法及警察人員人事條例應配合作修正，以符法制作業。（其他建議修正條文）

（一）法官法第43條

1. 配合本草案第28條修正通過後，調整款次規定

100年6月14日制定通過之法官法第43條乃規範法官停職之限制，法官有本條第1項規定情形之一者，得停止其職務，其中第1款規定「依公務人員任用法第28條第1項第1款至第8款不得任用為公務人員情事者」，依當時之公務人員任用法規定，係指「未具或喪失中華民國國籍」、「具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限」、「動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案」、「曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案」、「犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限」、「依法停止任用」、「褫奪公權尚未復權」及「受監護或輔助宣告，尚未撤銷」。於本草案修正通過後，第28條第1項將增列第6款規定，而原第6款至第9款將移列為第7款至第10款；同時，法官停職之限制應無第9款「經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分」相關規定。準此，為符法律適用正確，爰建議修正法官法第43條為「依公務人員任用法第28條第1項第1款至第8款及第10款不得任用為公務人員情事者」。

2. 因應身心障礙者權利公約規定，應禁止各種就業形式之歧視

我國在103年通過聯合國身心障礙者權利公約施行法，將公約國內法化，以公約推行我國對身心障礙者之完整人權保障。依身心障礙者權益保障法第5條⁷規定，稱身心障礙者係指身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者。基此，法官法第43條第1項第2款所指「精神疾病或精神狀態違常」係屬身心障礙者權益保障法第5條第1款所指「神經系統構造及精神、心智功能」，即是身心障礙之一種。因此，法官法第43條第1項第2款為第7款規定情形之一，應無再為重複規定之必要。此外，除身心障礙者權利公約第27條明定，禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視；身心障礙者權益保障法第16條第1項亦規定：「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」另本法第28條第1項有關「經合格醫師證明有精神病」不得任用為公務人員之規定，已於102年1月4日修正通過，予以刪除，不再適用。因此，法官法第43條第1項第2款所指「精神疾病或精神狀態違常」亦應配合予以刪除，較為妥適。綜上，為重視身心障礙者之人格及合法權益，彰顯身心障礙者權利公約第3條不以歧視身心障礙者為原則之規定，並符合第27條禁止各種就業形式有關之所有事項上之歧視，爰建議法官法第43條第1項第

⁷ 身心障礙者權益保障法第5條：「本法所稱身心障礙者，指下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者：一、神經系統構造及精神、心智功能。二、眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛。三、涉及聲音與言語構造及其功能。四、循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能。五、消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能。六、泌尿與生殖系統相關構造及其功能。七、神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能。八、皮膚與相關構造及其功能。」

2款規定應予刪除，原第3款至第7款移列為第2款至第6款，並修正第6款為：「有客觀事實足認其身心狀況不能執行職務，司法院應委請相關專科醫生鑑定，並經認定者。」

(二)警察人員人事條例第31條及第35條之2

96年6月15日修正通過警察人員人事條例第31條規範警察人員免職之規定，其中第1項第1款「公務人員任用法第28條第1項第1款、第2款及第6款所定情形之一」規定，依91年1月8日修正通過本法第28條第1項各款規定中，係指「未具或喪失中華民國國籍者」、「具中華民國國籍兼具外國國籍者。但其他法律另有規定者，不在此限」及「依法停止任用者」。就本草案第28條第1項規定，應是第1款、第2款及第7款規定，是以，本草案修正通過後，警察人員人事條例第31條第1項第1款應修正為「公務人員任用法第28條第1項第1款、第2款及第7款所定情形之一。」以符法制作業，並使法律適用正確，避免適用上造成疑義。

另96年6月15日警察人員人事條例增訂第35條之2，條文中所指「公務人員任用法第28條第1項第8款或第9款所定情形」係為「受禁治產宣告，尚未撤銷者」及「經合格醫師證明有精神病者」。首先，查97年5月23日修正公布並自98年11月23日施行之民法總則編業將原第14條及第15條之「禁治產」及「禁治產人」，分別修正為「監護」及「受監護宣告之人」；另前開修正之民法總則編，於「監護宣告」之外，另增訂「輔助宣告」之機制，基於國家利益與確保公共福祉，受輔助宣告尚未撤銷者亦不宜擔任公務人員。再者，「受禁治產宣告，尚未撤銷者」係本草案第28條第1項第10款「受監護或輔助宣告，尚未撤銷」之規定。此外，如前所述，為重視身心障礙者之人格及合法權益，尊重及保障對其進用、就業，不得有歧視之對待；並配合

102年1月4日本法已刪除第28條第1項有關「經合格醫師證明有精神病」之規定，故本條例所指「經合格醫師證明有精神病者」已不符實際現況。綜上所述，警察人員人事條例第35條之2宜修正為：「警察官於任用後，有公務人員任用法第28條第1項第10款所定情形之一者，應依規定辦理退休或資遣。」

六、法案性別及人權影響評估

本草案性別及人權影響評估，經考試院檢視及本局送請專家學者檢視，修法目的係為配合懲戒法105年5月2日修正施行、本院相關委員會審查廢止蒙藏任用條例案決議，以及檢討公務人員任命規定，爰予修正本法相關規定。其主要影響對象除依本法任用之公務人員外，尚包含列有官等、職等之關務人員及派用人員，與特定性別、性傾向或性別認同者無關；執行方式與執行成果也不因性別、性傾向或性別認同而有差異，整體而言，本修法內容與性別議題無關。惟本草案所修之內容與性別議題似無直接關聯，不過其中部分條文可能具有性別意涵，仍值得關注，專家學者建議主管機關應建立適當之性別統計，例如「受免除職務懲戒處分者」的性別比例為何？以利於未來進一步進行性別分析和影響評估之論據。在人權影響評估部分，符合憲法及國際規範等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約；惟建議刪除本草案第35條但書規定，似更符合經濟、社會與文化權利國際公約第6條第1項立法精神及憲法第23條保障基本權利之比例原則。（詳如附錄二、三）

肆、結論

本法係規範公務人員之選拔及其任用資格之相關規定，惟良好之制

度，必須配合社會環境變遷，不斷檢討改進，始能更臻完善。因此，為配合懲戒法105年5月2日修正施行、本院司法及法制委員會審查廢止蒙藏任用條例案之決議，以及檢討公務人員任命規定，爰予修正相關規定。是以，本報告針對本法部分條文修正草案研析建議如下：

- 一、為簡化人事作業，提升行政效能，維護基層公務人員之尊榮與激勵其士氣，經銓燴部銓燴審定合格後，簡任、薦任、委任官等公務人員僅於初任時，呈請總統任命，尚屬妥適。
- 二、配合105年5月2日修正施行之懲戒法增列「免除職務」懲戒處分，予以修正本法相關規定，符合法律適用明確，應無疑義。
- 三、公務員懲戒委員會屬於委員會性質，對於委員會所做決定，採用「判決」一詞似有不當，然其性質是特殊行政法院，為和行使審判權之法院名實相符，宜儘速配合修法。
- 四、人民之權利義務應以法律定之，為保障人民基本權利，符合憲法第23條比例原則，依蒙藏任用條例任用之人員，不宜以但書規定限制其調任範圍。
- 五、本草案修正通過後，有關本法第28條規定不得任用為公務人員之情形，法官法及警察人員人事條例應配合作修正，以符法制作業。
- 六、法案性別及人權影響評估。

伍、條文對照表

有關考試院函送本院審查之本法部分條文修正草案，共計修正 4 條文。爰本報告經研析後，建議修正 1 條文、無意見 3 條文，其他建議修正條文 3 條。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

一、考試院提案條文

公務人員任用法部分條文修正草案建議修正條文對照表

考試院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第三十五條 <u>蒙藏邊區人員任用條例(以下簡稱蒙藏任用條例)廢止後，原依法銓燴審定以蒙藏邊區人員任用之現職人員，得適用原蒙藏任用條例繼續任用至退休或離職時為止。但以調任中央各機關為限。</u>	第三十五條 蒙藏邊區人員任用條例(以下簡稱蒙藏任用條例)廢止後，原依法銓燴審定以蒙藏邊區人員任用之現職人員，得適用原蒙藏任用條例繼續任用至退休或離職時為止。	第三十五條 有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。	考試院說明： 一、本條依現行條文修正。 二、配合蒙藏邊區人員任用條例(以下簡稱蒙藏任用條例)之廢止，刪除該條例之法源依據；又為保障原依該條例任用人員之權益，爰修正本條規定。 三、因應行政院組織改造作業，蒙藏委員會自一百零六年九月十五日裁撤生效，相關業務分別移由外交部、文化部及行政院大陸委員會承接；又蒙藏委員會自九十八年以後，即未再依蒙藏任用條例新進人員，原依該條例任用，並經銓燴部銓

			燈審定有案之現職人員共計十二人，分別隨同業務移撥安置於文化部及行政院大陸委員會。 四、為適度保障前開人員權益，蒙藏任用條例廢止後，前開人員得依該條例之規定繼續任用、晉升官等、調任及陞遷；又依七十七年三月十七日考試院第七屆第一六七次會議決議，蒙藏任用條例以蒙藏邊區人員為適用對象，並以任職中央政府各機關為限，爰明定前開人員之調任範圍以中央各機關為限。 本報告說明： 一、刪除本條但書規定。 二、中央法規標準法第五條明定：「關於人民之權利、義務，應以法律定之」，以考試院會議決議，限定依蒙藏邊區人員任用條例任用人員之任用範圍以中央政府各機關為
--	--	--	---

			限，並於本條以但書規定，限制前開人員之調任範圍，實屬不當。 三、經濟、社會與文化權利國際公約第六條第一項規定：「本公約締約各國承認工作權，包括人人應有機會憑其自由選擇和接受的工作來謀生的權利，並將採取適當步驟來保障這一權利。」因此，以法律規範限制任用或調任範圍，將使接受工作機會之權利遭到限制，似有違經濟、社會與文化權利國際公約第六條第一項之立法精神。 四、為保障人民基本權利，依憲法第二十三條規定，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。為保障前開人員權益，除了得適用該條例繼續任用至退休或離職時為止外，亦應符合憲
--	--	--	---

			法第二十三條比例原則，不宜限制前開人員之調任範圍，以期適度保障其工作權免受侵害。
--	--	--	--

二、其他建議修正條文

(一)法官法第四十三條條文

法官法第四十三條建議修正條文對照表

現行條文	本報告建議條文	說 明
第四十三條 實任法官，除法律別有規定外，非有下列各款情事之一，不得停止其職務： 一、依公務人員任用法第二十八條第一項第一款至第八款不得任用為公務人員情事者。 二、經教學醫院證明有精神疾病或精神狀態違常，致不能勝任職務者。 三、有第六條第五款之情事者。 四、依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。 五、依刑事確定判決，受徒刑或拘役之宣告，未依規定易科罰金，或受罰金之宣告，依規定易服勞役，在執行中者。 六、所涉刑事、懲戒情節重大者。 七、經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身心障礙或其他事由致不能勝任職務者。 經依法停職之實任法官於停職事由消滅後	第四十三條 實任法官，除法律別有規定外，非有下列各款情事之一，不得停止其職務： 一、依公務人員任用法第二十八條第一項第一款至第八款及第十款不得任用為公務人員情事者。 二、有第六條第五款之情事者。 三、依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。 四、依刑事確定判決，受徒刑或拘役之宣告，未依規定易科罰金，或受罰金之宣告，依規定易服勞役，在執行中者。 五、所涉刑事、懲戒情節重大者。 六、<u>有客觀事實足認其身心狀況不能執行職務，司法院應委請相關專科醫生鑑定，並經認定者。</u> 經依法停職之實任法官於停職事由消滅後三個月內，得聲請復職，並依公務人員保障	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 一、本條修正第一項第一款、刪除第一項第二款，並將原第三款至第七款移列為第二款至第六款。第三項及第四項酌作文字修正。 二、配合公務人員任用法第二十八條第一項增列第六款「曾受免除職務懲戒處分」不得任用為公務人員之修法規定，爰修正「第一款至第八款」為「第一款至第八款及第十款」。 三、本條第一項第二款所指「精神疾病或精神狀態違常」係身心障礙者權益保障法第五條第一款所指「神經系統構造及精神、心智功能」，即是身心障礙之一種。因此，本條第一項第二款

三個月內，得聲請復職，並依公務人員保障法及公務員懲戒法復職之規定辦理。 實任法官因第一項第一款至第六款事由停止其職務者，其停止職務期間及復職後之給俸，準用公務人員俸給法之規定；因第一項第七款事由停止其職務者，支給第七十一條第一項所定本俸及加給各三分之一。但期限最長不得逾三年。 司法院大法官有第一項各款情事之一者，經司法院大法官現有總額三分之二以上之出席及出席人數過半數之同意，由司法院呈請總統停止其職務；因第一項第七款情事停止其職務者，於停止職務期間，支給第七十二條所定月俸及加給各三分之一。 違反前項規定者，除依法處罰外，中央主管機關並得廢止其許可。	法及公務員懲戒法復職之規定辦理。 實任法官因第一項第一款至第<u>五</u>款事由停止其職務者，其停止職務期間及復職後之給俸，準用公務人員俸給法之規定；因第一項第<u>六</u>款事由停止其職務者，支給第七十一條第一項所定本俸及加給各三分之一。但期限最長不得逾三年。 司法院大法官有第一項各款情事之一者，經司法院大法官現有總額三分之二以上之出席及出席人數過半數之同意，由司法院呈請總統停止其職務；因第一項第<u>六</u>款情事停止其職務者，於停止職務期間，支給第七十二條所定月俸及加給各三分之一。 違反前項規定者，除依法處罰外，中央主管機關並得廢止其許可。	為第七款規定「身心障礙」情形之一，應無再為重複規定之必要。另，為重視身心障礙者之人格及合法權益，尊重及保障對其進用、就業，不得有歧視之對待，以彰顯身心障礙者權利公約第三條不以歧視身心障礙者為原則之規定；並配合一百零二年一月十日公務人員任用法已刪除第二十八條第一項有關「經合格醫師證明有精神病」之規定，爰建議刪除本條第一項第二款規定，原第三款至第七款移列為第二款至第六款，並修正第六款規定。 四、配合第一項款次更動，修正第三項及第四項款次，其餘文字未修正。
---	---	---

(二)警察人員人事條例第三十一條及第三十五條之二條文

警察人員人事條例第三十一條及第三十五條之二建議修正條文對照表

現行條文	本報告建議條文	說 明
第三十一條 警察人員有下列各款情形之一者，遴任機關或其授權之機關、學校應予以免職： 一、公務人員任用法第二十八條第一項第一款、第二款及第<u>六</u>款所定情形之一。	第三十一條 警察人員有下列各款情形之一者，遴任機關或其授權之機關、學校應予以免職： 一、公務人員任用法第二十八條第一項第一款、第二款及第<u>七</u>款所定情形之一。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 一、本條修正第一項第一款。 二、配合公務人員任用法第二十八條第一項增列

二、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝。 三、犯貪污罪、強盜罪，經有罪判決確定或通緝。 四、犯前二款以外之罪，經處有期徒刑以上刑之判決確定，未宣告緩刑或未准予易科罰金。 五、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。 六、公務人員考績法所定一次記二大過情事之一。 七、犯第二款及第三款以外之罪，經通緝逾六個月未撤銷通緝。 八、持械恐嚇或傷害長官、同事，情節重大，有具體事實，嚴重影響警譽。 九、假借職務上之權勢，意圖敲詐、勒索，有具體事實，嚴重影響警譽。 十、假借職務上之權勢，庇護竊盜、贓物、流氓、娼妓、賭博，有具體事實，嚴重影響警譽。 十一、同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達二大過。 十二、依其他法律規定應予免職或喪失服公職權利。 前項第六款至第十一款免職處分於確定後執行，未確定前應先行停職。 依第一項免職者，	二、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝。 三、犯貪污罪、強盜罪，經有罪判決確定或通緝。 四、犯前二款以外之罪，經處有期徒刑以上刑之判決確定，未宣告緩刑或未准予易科罰金。 五、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。 六、公務人員考績法所定一次記二大過情事之一。 七、犯第二款及第三款以外之罪，經通緝逾六個月未撤銷通緝。 八、持械恐嚇或傷害長官、同事，情節重大，有具體事實，嚴重影響警譽。 九、假借職務上之權勢，意圖敲詐、勒索，有具體事實，嚴重影響警譽。 十、假借職務上之權勢，庇護竊盜、贓物、流氓、娼妓、賭博，有具體事實，嚴重影響警譽。 十一、同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達二大過。 十二、依其他法律規定應予免職或喪失服公職權利。 前項第六款至第十一款免職處分於確定後執行，未確定前應先行停職。 依第一項免職者，	第六款「曾受免除職務懲戒處分」不得任用為公務人員之修法規定。爰將條文中「第六款」修正為「第七款」，其餘文字未修正。
---	---	--

並予免官。	並予免官。	
第三十五條之二 警察官於任用後，有公務人員任用法第二十八條第一項 <u>第八款或第九款</u> 所定情形之一者，應依規定辦理退休或資遣。	第三十五條之二 警察官於任用後，有公務人員任用法第二十八條第一項 <u>第十款</u> 所定情形之一者，應依規定辦理退休或資遣。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 一、本條酌作文字修正。 二、配合公務人員任用法第二十八條第一項增列第六款「曾受免除職務懲戒處分」不得任用為公務人員之修法規定。而本條條文中第八款係指「受監護或輔助宣告，尚未撤銷」，即公務人員任用法修正草案第二十八條第一項第十款規定。 三、本條所指公務人員任用法第二十八條第一項第九款係指「經合格醫師證明有精神病者」，為重視身心障礙者之人格及合法權益，尊重及保障對其進用、就業，不得有歧視之對待；並配合一百零二年一月四日公務人員任用法已刪除第二十八條第一項有關「經合格醫師證明有精神病」之規定，本條所指「經合格醫師證明有精神病者」應予刪除，以彰顯法規不以歧視身心障礙者為原則。

參考文獻

一、政府出版品、圖書

1. 立法院第 9 屆第 6 會期第 1 次會議議案關係文書，院總第 11 號 政府提案第 16370 號，公務人員任用法部分條文修正草案總說明。

二、期刊

1. 張文郁，略論公務員懲戒委員會之性質，臺灣法學雜誌，第 343 期，2018 年 5 月，第 44-47 頁。
2. 劉昊洲，修正公務員懲戒法之評析：民國 104 年 5 月修正公布條文，人事月刊，第 372 期，2016 年 8 月，第 30-37 頁。

三、網路資源

1. 法源法律網，判解函釋，網址：
<https://db.lawbank.com.tw/FINT/FINTQRY04.aspx?type=C&no=D%2C715%2C%E9%87%8B>，最後瀏覽日期：民國 107 年 10 月 11 日。

附錄

一、「公務人員任用法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查意見及參採情形

（一）翁栢萱研究員

1. 本報告建議司法院儘速配合修正改制為懲戒法院乙項，公務員懲戒法及公務員懲戒委員會組織法近期修法施行後，已使懲戒委員會法院化及懲戒案件法庭化，未來公務員懲戒委員會是否改制為公務員懲戒法院，因涉及機關名稱變革及相關法規修正，是否可行，司法院將再深入研究，報告之建議因涉及組織變革之政策決定，是否改稱懲戒法院，或以法庭化形式即可符合，允宜再做考量。
2. 報告第 8 頁至第 9 頁有關公務員懲戒法之法案名稱，部分採用簡稱，部分採用法案全稱，建議將報告內相關法律名稱再予檢視並修正一致。
3. 報告第 14 頁結論七、法案性別及人權影響評估，僅以標題方式呈現，建議將評估內容補充說明。

參採情形

1. 第 1 點意見，針對公務員懲戒委員會屬於委員會性質，對於委員會所做決定，採用「判決」一詞似有不當，僅建議司法院宜配合修正公務員懲戒委員會為懲戒法院，俾使公務員懲戒委員會和行使審判權之法院名實相符，最後仍應由司法院自行評估考量是否改制為公務員懲戒法院。本報告僅為指出公務員懲戒委員會使用「判決」一詞似有不當，爰提出此修法意見，僅供司法院將來修法時參考。
2. 第 2 點意見參採並於報告中修正。

3. 第 3 點意見，嗣專家學者針對性別及人權影響評估檢視後，仍需進一步修正本報告內容，故僅以標題方式呈現。

(二) 楊芳苓副研究員

1. 本報告建議將草案第 28 條規定：「有下列情事之一者，不得任用為公務人員：六、曾受免除職務懲戒處分。」刪除「曾」字，個人建議可再斟酌。「曾」受免除職務懲戒處分之情形，包括非現職公務人員欲回任時，曾受免除職務懲戒處分者，即不可再予任用。相關立法體例，可參酌律師法第 4 條規定：「有下列情事之一者，不得充律師：一、曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定，並依其罪名足認其已喪失執行律師之信譽，經律師懲戒委員會懲戒除名。但受緩刑之宣告，緩刑期滿而未經撤銷或因過失犯罪者，不在此限。二、其他曾受本法所定除名處分。三、曾任公務人員而受撤職處分，其停止任用期間尚未屆滿，或現任公務人員而受休職、停職處分，其休職、停職期間尚未屆滿。…」心理師法第 6 條規定：「有下列各款情事之一者，不得充臨床心理師或諮商心理師；其已充任者，撤銷或廢止其臨床心理師或諮商心理師證書：一、曾受本法所定撤銷或廢止臨床心理師或諮商心理師證書處分者。…」。
2. 頁 14，提及 96 年 6 月 15 日警察人員人事條例增訂第 35 條之 2，條文中所指「公務人員任用法第 28 條第 1 項第 8 款或第 9 款所定情形」係為「受禁治產宣告，尚未撤銷者」及「經合格醫師證明有精神病者」，建議補充該條文立法沿革及出處，以利瞭解本報告建議之理由。

參採情形

1. 第 1 點意見，參採並修正報告內容。
2. 第 2 點意見，警察人員人事條例第 35 條之 2 係因應本草案第 28 條修正通過後配合款次調整所作之修正，且本報告已敘明其相對應之關係，

因警察人員人事條例非本次修法內容，爰錄供後續研究之參考。

二、考試院「法案及性別影響評估檢視表」

(一) 公務人員任用法第25條

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：107 年 3 月 28 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：程景琦		職稱：專員	
電話：(02)8236-6499		e-mail：ae1267@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員任用法第 25 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			V
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題	4-1-1 問題描述	為配合 105 年 5 月 2 日公務員懲戒法修正施行、106 年 10 月 11 日立法	簡要說明所面臨問題之梗概。

界定	院相關委員會審查廢止蒙藏邊區人員任用條例案決議，本部檢討研修公務人員任用法(以下簡稱任用法)相關規定，先行修正任用法第 26 條之 1、第 28 條及第 35 條規定，前於本(107)年 2 月 5 日函陳考試院審議，經提同年 3 月 8 日考試院第 12 屆第 178 次會議決議，交全院審查會審查。嗣同年月 15 日考試院第 12 屆第 179 次會議，本部報告 106 年度公務人員請任事宜辦理情形一案，部分委員建議研議任用法第 25 條有關簡化簡任人員請任命之可行性，並儘速將該條文修正案提報院會，本部爰據以研擬任用法第 25 條修正草案，函陳考試院併同上開任用法第 26 條之 1、第 28 條、第 35 條修正草案審議。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： 查現行任用法第 25 條規定，各機關初任簡任各職等職務公務人員，經本部銓敘審定合格後，呈請總統任命。同法施行細則第 25 條第 1 項規定略以，初任或升任簡任官等各職等職務人員，經本部銓敘審定合格後，由本部呈請總統任命。復查總統府處理文武官員任免作業要點第 4 點規定略以，初任、升任或調任簡任、簡派各職等職務公務人員，經本部審定者，簽請總統任派。是以，簡任人員無論係初任或升任簡任「各職等」，或初任或升任簡任「各職務」，均須呈請總統任命，即初任、升任或調任簡任各職等職務公務人員均屬請任命之範圍。 1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		二、問題分析： 依前開規定，簡任人員於簡任各職等職務異動或晉升職等，即須辦理請任，致實務上產生同一人員於同一年度中多次辦理請任(如年度中多次調任、機關修編等)，或以同一職務多次辦理請任(如考績升等)之情事，依本部銓審資料庫統計 106 年度請任資料為例，該年度內初任簡任(派)官等人員僅 625 人；惟簡任(派)官等計請任 2,381 人次。是以，為簡化人事作業，提升行政效能，且考量於初任簡任官等時由總統任命，已足以彰顯總統對文官之重視，策勵公務人員勇於任事，爰修正為簡任人員僅須於初任簡任官等時請任命，是本條規定修正後，簡任官等現職人員調任同官等內各職等職務或考績升等時，無須再報請任命。																																																																												
4-1-3 相關之性別統計及性別分析	一、公務人員請任人次性別比例： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">性別 官等(年度)</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td rowspan="3">簡任</td><td>104 年</td><td>2,563</td><td>70.9</td><td>1,052</td><td>29.1</td><td>3,615</td></tr><tr><td>105 年</td><td>1,807</td><td>69.3</td><td>802</td><td>30.7</td><td>2,609</td></tr><tr><td>106 年</td><td>1,592</td><td>66.9</td><td>789</td><td>33.1</td><td>2,381</td></tr><tr><td rowspan="3">薦任</td><td>104 年</td><td>3,208</td><td>43.5</td><td>4,172</td><td>56.5</td><td>7,380</td></tr><tr><td>105 年</td><td>3,328</td><td>45.4</td><td>3,997</td><td>54.6</td><td>7,325</td></tr><tr><td>106 年</td><td>2,776</td><td>44.3</td><td>3,491</td><td>55.7</td><td>6,267</td></tr><tr><td rowspan="3">委任</td><td>104 年</td><td>1,483</td><td>41.2</td><td>2,115</td><td>58.8</td><td>3,598</td></tr><tr><td>105 年</td><td>1,713</td><td>47.5</td><td>1,892</td><td>52.5</td><td>3,605</td></tr><tr><td>106 年</td><td>1,754</td><td>48.9</td><td>1,830</td><td>51.1</td><td>3,584</td></tr><tr><td>合</td><td>104 年</td><td>7,254</td><td>49.7</td><td>7,339</td><td>50.3</td><td>14,593</td></tr></table>	性別 官等(年度)		男		女		合計	人	%	人	%	人	簡任	104 年	2,563	70.9	1,052	29.1	3,615	105 年	1,807	69.3	802	30.7	2,609	106 年	1,592	66.9	789	33.1	2,381	薦任	104 年	3,208	43.5	4,172	56.5	7,380	105 年	3,328	45.4	3,997	54.6	7,325	106 年	2,776	44.3	3,491	55.7	6,267	委任	104 年	1,483	41.2	2,115	58.8	3,598	105 年	1,713	47.5	1,892	52.5	3,605	106 年	1,754	48.9	1,830	51.1	3,584	合	104 年	7,254	49.7	7,339	50.3	14,593	1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
性別 官等(年度)				男		女		合計																																																																						
		人	%	人	%	人																																																																								
簡任	104 年	2,563	70.9	1,052	29.1	3,615																																																																								
	105 年	1,807	69.3	802	30.7	2,609																																																																								
	106 年	1,592	66.9	789	33.1	2,381																																																																								
薦任	104 年	3,208	43.5	4,172	56.5	7,380																																																																								
	105 年	3,328	45.4	3,997	54.6	7,325																																																																								
	106 年	2,776	44.3	3,491	55.7	6,267																																																																								
委任	104 年	1,483	41.2	2,115	58.8	3,598																																																																								
	105 年	1,713	47.5	1,892	52.5	3,605																																																																								
	106 年	1,754	48.9	1,830	51.1	3,584																																																																								
合	104 年	7,254	49.7	7,339	50.3	14,593																																																																								

計	105 年	6,848	50.6	6,691	49.4	13,539
	106 年	6,122	50.0	6,110	50.0	12,232

資料來源：本部請任資訊作業系統
資料時間：104 年 1 月至 106 年 12 月

二、依中華民國憲法第 41 條規定，總統依法任免文武官員。次依任用法第 25 條及同法施行細則第 25 條第 1 項規定略以，各機關初任或升任簡任官等各職等職務、初任薦任官等公務人員，經本部銓敘審定合格後，由本部呈請總統任命；初任委任官等公務人員，則由本部函送各主管機關任命之。又除依任用法任用之公務人員外，警察人員、法官及檢察官、關務人員、派用人員(按：依任用法第 36 條之 1 規定，派用人員之派用係有 9 年〈自 104 年 6 月 19 日派用人員派用條例廢止至 113 年 6 月 18 日止〉過渡期間)等，則分別依各該相關法律規定，亦須辦理請任事宜。前開統計資料，因法官、檢察官未列官等職等，以及警察官未列職等，故係統計一般公務人員、關務人員及派用人員之請任案件。

三、依現行規定，就薦任官等、委任官等請任總人次而言，呈現女性多於男性情形；至簡任官等，請任總人次呈現男性多於女性情形。按請任規定係就公務人員任用資格經本部銓敘審定合格後，始由本部呈請總統或函送各主管機關任命之；又請任係屬公務人員任命程序之一環，尚非實質生效要件，基

		於任用法係就公務人員任用相關事項作一般性、通案性之規範，爰公務人員任用資格並未因性別而有差別規範，從而公務人員之請任規定，亦不應因性別而有不同規範，故不影響不同性別人口適用任用法之權益。	
	4-1-4 須強化的性別統計及其方法	現有性別統計資料尚無須配合任用法修正進行強化。	如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序，明確規範簡任人員僅須於初任簡任官等時請任命，是任用法第 25 條規定修正後，簡任官等現職人員調任同官等內各職等職務或考績升等時，無須再報請任命，以簡化人事作業，提升行政效能。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	依現行規定，簡任人員於簡任各職等職務異動或晉升職等，即須辦理請任，致實務上產生同一人員於同一年度中多次辦理請任(如年度中多次調任、機關修編等)，或以同一職務多次辦理請任(如考績升等)之情事，依本部銓審資料庫統計 106 年度請任資料為例，該年度內初任簡任(派)官等人員僅 625 人；惟簡任(派)官等計請任 2,381 人次。是以，為簡化人事作業，提升行政效能，且考量於初任簡任官等時由總統任命，已足以彰顯總統對文官之重視，策勵公務人員勇於任事，宜修正為簡任人員僅須於初任簡任官等時請任命。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		任用法第 25 條之修正，涉及總統府處理文武官員任免作業要點之規定，以及總統府辦理總統依法任免文武官員之幕僚作業，因此，倘修	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。

	正通過後，擬函請總統府秘書長配合修改上開規定及相關任命作業。	
伍、政策目標	任用法係依憲法規定任命文武官員之主要法規，期能透過本次修法程序，簡化人事作業，提升行政效能，並維持彰顯總統對文官重視，以及策勵公務人員勇於任事之意旨。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目		備 註
6-1 法案主要影響對象	任用法第 25 條影響之對象，除依任用法任用之公務人員外，尚包含列有官等、職等之關務人員及派用人員，依本部銓審資料庫統計，106 年度內初任簡任(派)官等人數為 625 人，請任總人次為 2,381 人次。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	本部前經函准總統府秘書長 105 年 3 月 18 日華總一禮字第 10520011830 號函略以，總統府依法任免文武官員之幕僚作業，係依據本部所送各機關請任名冊核發簡薦任公務人員任命令，屬任命程序之一環，惟尚非實質生效要件；又鑑於本部為公務人員任用之主管機關，有關簡化簡任人員之請任，改為僅於初任簡任官等辦理一節，倘本部修正相關法規，該府自當配合修改任命作業，爰不再函請總統府秘書長表示意見。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	
柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次任用法第 25 條修正草案，修正簡任人員僅須於初任簡任官等時請任命，尚不會增加政府財政支出。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付

7-2 效益		本次任用法第 25 條修正草案，依本部銓審資料庫統計，106 年度請任總人次為 2,381 人次，若修正通過後請任之人次將減為 625 人，可簡化人事作業，提升行政效能。	出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案就簡任人員部分修正僅於初任簡任官等時，呈請總統任命，係簡化人事作業，提升行政效能，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	本案就簡任人員部分修正僅於初任簡任官等時，呈請總統任命，係簡化人事作業，提升行政效能，與公民與政治權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本案就簡任人員部分修正僅於初任簡任官等時，呈請總統任命，係簡化人事作業，提升行政效能，與經濟社會文化權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

- (1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。
- (2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		V	本案修正條文並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象。	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性		V	本案修正條文之執行方式不因性別、性傾向或性別認同而有差異。	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，

別、性傾向或性別認同不同而有差異				請評定為「是」。
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果		V	本案修正條文不因性別產生不同結果。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。

8-2 性別目標

項 目	說 明	備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等		基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及 8-2-2 不得全部填列無關）
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視		消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及 8-2-1 不得全部填列無關）

8-3 性別效益

項 目	說 明	備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效		請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。

玖、性別影響評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案

調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。		
9-1 評估結果之綜合說明	本草案經性別平等專家學者審查意見略以，修正內容與性別議題並無直接相關，爰擬予維持原擬草案條文內容。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	如前開 9-1。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	如前開 9-1。
9-3 通知程序參與之專家學者任用法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☐ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他_____		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☐ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☐ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☐ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。

（一）基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	107 年 4 月 10 日至 107 年 4 月 14 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲，臺灣警察專科學校教授兼海洋巡防科主任，考試院性平會委員。	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料	法案內容
	☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法 補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	☐ 有，且具性別觀點 ☒ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 （若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」）。	
（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	合宜	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	合宜	
11-8 性別目標之合宜性	合宜	
11-9 性別效益說明之合宜性	合宜	
11-10 綜合性檢視意見	本修正草案係為修正公務人員任用法第 25 條，有關為簡化人事作業、提升行政效能，故未來擬就初任簡任人員者，方呈請總統任命。經查本案與性別議題並無直接相關，爰同意本表自評部分所填之意見。	
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜	
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可） <u>張 瓊 玲</u>		

* 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>）。

(二) 公務人員任用法第26條之1、第28條及第35條

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：106 年 12 月 12 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：程景琦		職稱：專員	
電話：(02)8236-6499		e-mail：ae1267@mocs.gov.tw	
<u>填 表 說 明</u> 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與(至少預留 1 週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會(小組)討論。			
壹、法案名稱	公務人員任用法第 26 條之 1、第 28 條、第 35 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選(可複選)
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			V
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域)			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	按公務人員任用法(以下簡稱本法)最近一次修正係配合派用人員派用條例廢止，於 104 年 6 月 17 日修正第 36 條及增訂第 36 條之 1 條文。	簡要說明所面臨問題之梗概。

		查本(106)年 10 月 11 日立法院第 9 屆第 4 會期司法及法制、內政委員會第 1 次聯席會議，審查蔡委員易餘等 19 人及時代力量黨團提案廢止「蒙藏邊區人員任用條例(以下簡稱蒙藏任用條例)」案，經決議請行政院於 2 個月內協調考試院(本部)於本法增訂相關規定，嗣行政院於本年 12 月 1 日函請考試院(本部)研議修正本法；又為配合公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)於 105 年 5 月 2 日修正施行，本部併同檢討修正本法相關規定，擬具本法第 26 條之 1、第 28 條、第 35 條修正草案。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一)現行本法第 26 條之 1 第 1 項第 8 款，係配合懲戒法所定之懲戒處分種類，明定機關首長應自撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止，不得任用或遷調人員。 (二)現行本法第 28 條第 1 項第 6 款規定所稱依法停止任用，係指受懲戒法撤職或休職處分，於一定期間停止任用或不得在其他機關任職之情形。 (三)現行本法第 35 條規定，有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。上開規定係為蒙藏任用條例之法源依據，本年 9 月 15 日蒙藏委員會裁撤前，該會依蒙藏任用條例銓敘審定有案之現職人員共計 12 人。 二、問題分析： (一)105 年 5 月 2 日修正施行之懲戒法第 9 條規定，除維持原	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		有 6 種懲戒處分種類外，並增列「免除職務」、「剝奪、減少退休(職、伍)金」及「罰款」等 3 種懲戒處分，其中免除職務懲戒處分，依該法第 11 條規定，係免其現職，並不得再任用為公務員。考量本法第 26 條之 1 規範意旨，在於合理限制機關首長卸任前之用人權，既受免除職務懲戒處分之機關首長，其卸任前之用人權，自應予以限制，且免除職務懲戒處分之法律效果顯較撤職及休職懲戒處分為重，從而各機關首長受免除職務懲戒處分者，亦須納入本法第 26 條之 1 規範，始屬衡平。 (二)配合 105 年 5 月 2 日修正施行之懲戒法第 9 條及第 11 條增訂「免除職務」懲戒處分，其法律效果係永久不得再任為公務員之規定，爰於本法第 28 條第 1 項增訂，曾依懲戒法受免除職務處分判決確定者，各機關不得任用為公務人員之規定。 (三)因應行政院組織改造作業，蒙藏委員會自本年 9 月 15 日裁撤生效，相關業務分別移由外交部、文化部及行政院大陸委員會(以下簡稱陸委會)承接；原依蒙藏任用條例任用之 12 名現職人員，分別隨同業務移撥安置於文化部及陸委會。為保障上開人員權益，爰規定蒙藏任用條例廢止後，渠等人員得依該條	
--	--	---	--

	例之規定繼續任用、晉升官等、調任及陞遷，其調任範圍並以中央各機關為限。																																																																																									
4-1-3 相關之性別統計及性別分析	一、公務人員性別比例： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">性別 官等(年度)</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td rowspan="3">簡任</td><td>103 年</td><td>5,963</td><td>69.8</td><td>2,586</td><td>30.2</td><td>8,549</td></tr><tr><td>104 年</td><td>6,048</td><td>68.7</td><td>2,752</td><td>31.3</td><td>8,800</td></tr><tr><td>105 年</td><td>5,961</td><td>67.5</td><td>2,865</td><td>32.5</td><td>8,826</td></tr><tr><td rowspan="3">薦任</td><td>103 年</td><td>50,615</td><td>43.4</td><td>66,008</td><td>56.6</td><td>116,623</td></tr><tr><td>104 年</td><td>50,712</td><td>42.8</td><td>67,765</td><td>57.2</td><td>118,477</td></tr><tr><td>105 年</td><td>51,389</td><td>57.6</td><td>69,697</td><td>42.4</td><td>121,086</td></tr><tr><td rowspan="3">委任</td><td>103 年</td><td>24,612</td><td>41.6</td><td>34,565</td><td>58.4</td><td>59,177</td></tr><tr><td>104 年</td><td>24,242</td><td>41.6</td><td>34,097</td><td>58.4</td><td>58,339</td></tr><tr><td>105 年</td><td>23,591</td><td>41.7</td><td>32,926</td><td>58.3</td><td>56,517</td></tr><tr><td rowspan="3">合計</td><td>103 年</td><td>81,190</td><td>44.0</td><td>103,159</td><td>56.0</td><td>184,349</td></tr><tr><td>104 年</td><td>81,002</td><td>43.6</td><td>104,614</td><td>56.4</td><td>185,616</td></tr><tr><td>105 年</td><td>80,941</td><td>43.4</td><td>105,488</td><td>56.6</td><td>186,429</td></tr></table> 資料來源：103 年、104 年、105 年本部銓敘統計年報 資料時間：103 年 1 月至 105 年 12 月 二、依本法施行細則第 2 條規定，擔任各機關組織法規中定有職稱及官等、職等職務人員，為本法適用對象。就總人數而言，本法適用對象呈現女性多於男性之情形；至各官等之性別人數、比率，尚涉及考試、任用、考績、陞遷等因素，而有所不同。茲以本法係就公務人員任用相關事項作一般性、通案性之規範，爰公務人員任用資格並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本法之權益。	性別 官等(年度)		男		女		合計	人	%	人	%	人	簡任	103 年	5,963	69.8	2,586	30.2	8,549	104 年	6,048	68.7	2,752	31.3	8,800	105 年	5,961	67.5	2,865	32.5	8,826	薦任	103 年	50,615	43.4	66,008	56.6	116,623	104 年	50,712	42.8	67,765	57.2	118,477	105 年	51,389	57.6	69,697	42.4	121,086	委任	103 年	24,612	41.6	34,565	58.4	59,177	104 年	24,242	41.6	34,097	58.4	58,339	105 年	23,591	41.7	32,926	58.3	56,517	合計	103 年	81,190	44.0	103,159	56.0	184,349	104 年	81,002	43.6	104,614	56.4	185,616	105 年	80,941	43.4	105,488	56.6	186,429	1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2.性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
性別 官等(年度)				男		女		合計																																																																																		
		人	%	人	%	人																																																																																				
簡任	103 年	5,963	69.8	2,586	30.2	8,549																																																																																				
	104 年	6,048	68.7	2,752	31.3	8,800																																																																																				
	105 年	5,961	67.5	2,865	32.5	8,826																																																																																				
薦任	103 年	50,615	43.4	66,008	56.6	116,623																																																																																				
	104 年	50,712	42.8	67,765	57.2	118,477																																																																																				
	105 年	51,389	57.6	69,697	42.4	121,086																																																																																				
委任	103 年	24,612	41.6	34,565	58.4	59,177																																																																																				
	104 年	24,242	41.6	34,097	58.4	58,339																																																																																				
	105 年	23,591	41.7	32,926	58.3	56,517																																																																																				
合計	103 年	81,190	44.0	103,159	56.0	184,349																																																																																				
	104 年	81,002	43.6	104,614	56.4	185,616																																																																																				
	105 年	80,941	43.4	105,488	56.6	186,429																																																																																				
4-1-4 須強化的性	現有性別統計資料尚無須配合本法	如既有性別統計不足，請提出須																																																																																								

	別統計及其方法	修正進行強化。	強化之處及其建置方法。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序，明確規範受免除職務懲戒處分之機關首長不得任用或遷調人員之時點，以及曾受免除職務懲戒處分確定之公務人員，不得再任用為公務人員之限制；另可適度維護原依蒙藏任用條例銓敘審定有案之現職人員相關權益。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	一、按懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行，於第 9 條增訂免除職務之懲戒處分，為使本法相關規定合於時宜，且避免爾後受免除職務懲戒處分者，就人事凍結或任用消極資格無明文規範，於適用法律產生相關疑慮，仍宜於本法相關條文明文規定，以杜爭議。 二、本年 10 月 11 日立法院第 9 屆第 4 會期司法及法制、內政委員會第 1 次聯席會議，審查蔡委員易餘等 19 人及時代力量黨團提案廢止蒙藏任用條例案， 經決議 為保障蒙藏任用條例廢止後，原依該條例銓敘審定有案現職人員之繼續任用、陞遷、調任等相關權益，宜於本法明確規範。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本法修正通過後，擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，並登載於本部全球資訊網供各界查閱。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		本法係行政機關用人之主要法規，涉及層面相當廣泛，影響公務人員權利及義務重大，期能透過修法程序，使本法規定更臻健全，俾合理規範公務人員任用資格，保障相關	簡要說明政策取向。

	人員權益，以符法制。	
項 目		備 註
6-1 法案主要影響對象	本法之適用對象，係各機關組織法規中，定有職稱及官等、職等之人員。依本部 105 年銓敘統計年報顯示，截至 105 年底為止，適用本法規定之公務人員，計 186,429 人。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部配合 105 年 5 月 2 日修正施行之懲戒法第 9 條及第 11 條條文研修本法第 26 條之 1 及第 28 條相關規定。另參酌行政院本年 12 月 1 日院授人培字第 10600631151 號函請考試院(本部)研議修正本法，以及行政院人事行政總處同年 11 月 11 日總處培字第 10600634671 號函檢送文化部(蒙藏任用條例主管機關)擬具本法第 35 條修正草案條文對照表，作為研修本法第 35 條之依據。本部將視實際需要再行邀集相關機關開會研商，或列席本部法規委員會會議討論。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	
柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次本法第 26 條之 1、第 28 條、第 35 條修正草案，修正之內容係涉及機關首長不得任用或遷調人員時點、公務人員消極任用資格，以及保障原依蒙藏任用條例任用之現職人員相關權益，尚不會增加政府財政支出。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

7-2 效益		本次修法，將使受免除職務懲戒處分之機關首長，其不得任用或遷調人員之時點更為合理、明確；曾受免除職務懲戒處分確定之公務人員，不得再任用為公務人員之規範更為周妥。另將合理保障原依蒙藏任用條例審定有案之現職人員相關權益。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案係配合懲戒法之修正，以及立法院審查廢止蒙藏任用條例案予以檢討研修，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	本案係配合懲戒法之修正，以及立法院審查廢止蒙藏任用條例案予以檢討研修，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，與公民與政治權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本案係配合懲戒法之修正，以及立法院審查廢止蒙藏任用條例案予以檢討研修，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，與經濟社會文化權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

- (1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。
- (2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		V	本案修正條文並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象。	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。

8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		V	本案修正條文之執行方式不因性別、性傾向或性別認同而有差異。	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果		V	本案修正條文不因性別產生不同結果。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。

8-2 性別目標

項 目	說 明	備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等		基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及 8-2-2 不得全部填列無關）
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視		消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及 8-2-1 不得全部填列無關）

8-3 性別效益

項 目	說 明	備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效		請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。

求		
玖、性別影響評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。		
9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他_____		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☐提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☐已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☐本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/>）。

（一）基本資料

11-1 程序參與期程或時間	106 年 12 月 18 日至 106 年 12 月 25 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲，臺灣警察專科學校教授兼海巡科主任，考試院性平會委員	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料 ☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法 補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	法案內容 ☐ 有，且具性別觀點 ☒ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 （若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」）。	

（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見

11-6 性別統計及性別分析之合宜性	合宜
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-8 性別目標之合宜性	合宜
11-9 性別效益說明之合宜性	合宜
11-10 綜合性檢視意見	本案係為配合公務員懲戒法之修正，及立院提案廢止「蒙藏邊區人員任用條例」案，而修(增)訂公務人員任用法相關條文規定。經查草案所修之內容與性別議題無關，贊同銓敘部自評之意見。

（三）參與時機及方式之合宜性

合宜

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。

（簽章，簽名或打字皆可）張 瓊 玲

* 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。

本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>）。

三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

壹、法案名稱	公務人員任用法部分條文修正草案		
貳、主管機關	銓敘部		
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			✓ 銓敘
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果			
檢視項目	內容	檢視結果	
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	
伍、機關提案之性別議題相關性			
5-1 規範對象			
項 目	檢視結果	備 註	
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。	
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案	

同而有差異		條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標

項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範（包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW）、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☐ 是 ☐ 否 ☒ 其他（基於憲法第 23 條保障基本權利之比例原則，本草案第 35 條不宜以但書規定限制其調任範圍。）	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行

	☐ 其他（請說明）	法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☐ 是 ☐ 否 ☒ 其他（本草案第 35 條以法律規範限制任用或調任範圍，將使接受工作機會之權利遭到限制，似有違經濟、社會與文化權利國際公約第 6 條第 1 項之立法精神。）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

柒、性別與人權影響評估結果：

依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。

7-1 專家學者意見綜合說明	本修(增)訂公務人員任用法相關條文規定，經查草案所修之內容與性別議題似無直接關聯，不過其中部分條文可能具有性別意涵，仍值得關注，以下就性別與人權影響評估謹供參考。 1. 我國文官體系長期以來存在「男性官(職)等較高，女性官(職)等較低」的現象，從考試院所提供的法案及性別影響評估檢視表中，公務人員性別統計表所呈現的數據來看，以 105 年為例，女性簡任、薦任及委任公務人員比例，分別是 32.5%、42.4 及 58.3%，即愈低官等女性比例愈高的情形。而依現行本法之規定，只有簡任和薦任之公務人員才是由總統任命，而委任公務人員則是由各主管機關任命，若能修訂為初任公務人員亦可呈請總統任命，除了可提升初任委任公務人員之尊榮與激勵其士氣，亦表示對女性公務人員的重視（因委任官等的層級中女性比例高），對促進性別平等應亦具某種程度的象徵意義，是以本法 25 條的修訂方向應予以肯定和支持。 2. 至於本次修正案的其他條文與性別應無關聯，不過仍建議主管機關應建立適當之性別統計，例如，「受免除職務懲戒處分者」的性別比例為何？以利於未來進一步進行性別分析和影響評估之論據。 簽名：黃煥榮（必填） 日期：108.2.24（必填）	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	內容未以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，內容亦符合憲法、兩公約施行法及 CEDAW 施行法中有關人民權利保障之規範，無調整必要。但仍建議主管機關應建立適當之性別統計，例如，「受免除職務懲戒處分者」的性別比例為何？以利於未來進一步進行性別分析和影響評估之論據。

	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
--	------------------------	--