

立法院法制局法案評估報告

編號：1977

本報告僅供委員參考

公務人員考績法修正草案評估報告

法制局 賴怡瑩 撰

中華民國 115 年 6 月

公務人員考績法修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言.....	1
貳、草案重點.....	1
參、問題研析與建議.....	3
一、為期明確，建議明定平時考核成績等次及酌作文字修正(草案第 4 條、第 8 條第 2 項及第 11 條第 2 項).....	3
二、依立法體例，酌作條文內容及文字修正(草案第 6 條第 3 項、第 9 條第 4 項及第 17 條第 3 項第 8 款).....	4
三、為期體例一致，建議刪除本法規定應於施行細則明定之事項(草案第 7 條第 2 項及第 12 條第 3 項、第 5 項)...	5
四、工作考績未達良好者延長改善期及不得升等、陞任或遷調主管職務期間(草案第 9 條第 1 項第 3 款、第 10 條第 1 項第 3 款).....	6
五、明確規定平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式(草案第 12 條第 5 項及第 16 條第 4 項).....	7
六、建議平時考核獎勵累積達記一大功以上者，應辦理激勵措施(增訂草案第 15 條第 4 項).....	8
七、工作考績、平時考核、服務懲處之免職樣態不同，不得再任公務人員期間宜有彈性區別(增訂草案第 19 條第 2 項、草案第 23 條第 2 項).....	9
八、參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間(草案第	

20 條第 1 項)	12
九、建議依本法辦理懲處或依公務員懲戒法規定移送懲戒之標準，由考試院會同司法院定之（增訂草案第 20 條第 6 項）	13
十、明定負責考績考評者應準確客觀評估受考人表現及酌作條文重點調整（草案第 24 條及第 25 條）	14
十一、法案性別及人權影響評估	15
肆、結論	16
伍、條文對照表	17
參考文獻	106
附錄一：「公務人員考績法修正草案評估報告（初稿）」座談會紀錄及參採情形	107
附錄二：考試院法案及性別影響評估檢視表	124

摘 要

為覈實評價受考人實際工作表現，激勵公務人員積極任事卓越表現、督促表現欠佳者自我改善，並即時獎勵良好工作表現、落實服務紀律即時管理、保障受考人正當程序權益等目標，以提升文官效能及公共服務品質，考試院爰擬具「公務人員考績法修正草案」，於 115 年 5 月 15 日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

公務人員考績法修正草案評估報告

壹、前言

公務人員考績法（下稱本法）自民國（下同）75年7月11日制定公布，並經考試院定自76年1月16日起施行，曾歷經五次修正，最近一次於114年11月19日修正施行。

為建構更完善之考績制度，達到依受考人實際工作表現評價，肯定辛勞盡責稱職工作表現、激勵積極任事卓越表現、督促表現欠佳者自我改善，並即時獎勵良好工作表現、落實服務紀律即時管理、保障受考人正當程序權益等目標，以提升文官效能及公共服務品質，考試院爰擬具「公務人員考績法修正草案」¹（下稱本草案），並於115年5月15日以考臺銓一字第11507000831號函請本院審議。茲就提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計新增5條條文、修正24條條文、刪除2條條文。僅就本報告納入研析與建議條文摘錄修正要點如下：

- 一、工作考績除以平時考核為依據外，並增訂機關應將服務懲處納入工作考績等次考量因素；修正考核項目為工作表現及服務態度，考核細目由各主管機關或其授權之所屬機關依業務特性訂定。（草案第4條）
- 二、依各種考試或任用法規限制調任人員及專門職業及技術人員轉任公務人員，在限制轉調機關、職系或年限內以另具之公務人員任用資格轉調者，公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員者，當年年資併計辦理年終考績或另予考績。（草案第6條）
- 三、重行設計工作考績等次結構，將現行四等次修正為優秀、良好及未達良好三等次，並刪除各等次相應分數。（草案第7條）

¹ 立法院第11屆第5會期第11次會議議案關係文書（院總第20號 政府提案第11021565號），115年5月22日印發。

- 四、配合工作考績等次結構調整年終考績及另予考績等次之效果，未達良好等次給予半年改善期，期滿仍未符期待或最近三年工作考績第二次考列未達良好者，免職，在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務；增訂最近三年年終考績均考列優秀者再晉俸一級，以及本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀者，優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選及晉升官等訓練參訓人員名冊。(草案第 9 條及第 10 條)
- 五、修正平時考核獎懲規定，增訂一次記二大功及一次記二大過，明定年度內獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上，累計達二大過者，應即免職，並將記一大功、記一大過等獎懲基準之訂定權責提升至本法規範。(草案第 12 條)
- 六、新增即時性激勵及模範事蹟獎勵之激勵措施，並增訂公務人員相關激勵辦法之法源依據。(草案第 15 條)
- 七、對公務人員違反服務法令或紀律之行為，機關應即時辦理服務懲處；增訂受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處與服務懲處合計達二大過者，應即免職；另明定考核期間受一定額度之服務懲處者，工作考績等次之限制。(草案第 16 條)
- 八、將服務懲處事由層級化，明定應為一次記二大過、得為一次記二大過或降敘一級，以及視情節輕重得為記一大過以下處分之事由。(草案第 17 條)
- 九、修正考績程序規定，增訂依本法免職及降敘一級以上服務懲處者，機關不得拒絕其委任律師或相關專業人員到場協助陳述意見，各機關對不利處分，應附記處分理由及救濟教示；人事、主計、政風人員之考績程序，依各該人事專業法令辦理。(草案第 19 條)
- 十、明確行政懲處與司法懲戒之程序關係。(草案第 20 條)
- 十一、增訂依本法免職或降敘一級處分人員，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發免職令或懲處令送達受考人之翌日起執行，免職人員自執行之日起二年內不得任用，並刪除未確定前應先行停職之規定。(草案第 23 條)

十二、增訂參與考績過程人員如有違反迴避規定情事時，應予懲處並重加考績，對考績過程均應嚴守秘密。(草案第 24 條及第 25 條)

參、問題研析與建議

一、為期明確，建議明定平時考核成績等次及酌作文字修正(草案第 4 條、第 8 條第 2 項及第 11 條第 2 項)

本草案第 4 條第 1 項規定：「工作考績應以平時考核為依據，每年評定其等次，機關並應將服務懲處納入工作考績等次考量因素。平時考核紀錄每年至少應辦理一次。」「平時考核」係指機關就公務人員平時工作表現所為紀錄，並得辦理平時考核獎懲（參照本草案第 3 條第 2 款規定），依此，第 4 條第 1 項首句之工作考績應以「平時考核」為依據，係指以平時考核（紀錄）及平時考核獎懲為依據；同條項末句則明確規定為「平時考核紀錄」。另查同條第 2 項規定：「前項工作考績及平時考核就其工作表現覈實評定之，考核細目由各主管機關或其授權之所屬機關依業務特性訂定。」平時考核規定考核細目，以文義推論，應係指就公務人員平時工作表現所為紀錄，以「平時考核」稱之，似有未明。

再者，平時考核紀錄與工作考績之關係為，公務人員在考績年度內平時考核非有一次以上未達良好者，工作考績不得考列未達良好(本草案第 8 條第 2 項)。另，各機關對於平時考核擬予考列未達良好者，應先進行面談，面談內容及結果應作成紀錄，並訂定下次通過考核之具體改進事項(本草案第 11 條第 2 項)。首先，所稱「平時考核」應係指平時考核紀錄，再者上開規定僅明定「未達良好」等次連動工作考績。參照平時考核獎懲部分，除同樣明定平時考核獎懲與工作考績之關係(本草案第 12 條第 4 項規定，年度內獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上)外，復明定平時考核獎勵分嘉獎、記功、記一大功及一次記二大功；懲處分申誡、記過、記一大過及一次記二大過(本草案第 12 條第 1 項)。爰此，建議明確「平時考核」意涵及平時考核紀錄之等次；另考量工作考績與平時考核成績之連動性，建議二者等次規定一致。

綜上，為期明確區別平時考核意涵及明定平時考核成績之等次，建議

本草案第 4 條第 1 項末句「平時考核紀錄每年至少應辦理一次」移列第 2 項規定，並修正為：「各機關就公務人員之工作表現，每年至少應辦理一次平時考核成績紀錄，平時考核成績分優秀、良好、未達良好三等次。」原第 2 項遞移第 3 項，「平時考核」亦配合修正為「平時考核成績」。另本草案第 8 條第 2 項、第 11 條第 2 項之「平時考核」，亦同。

二、依立法體例，酌作條文內容及文字修正（草案第 6 條第 3 項、第 9 條第 4 項及第 17 條第 3 項第 8 款）

本草案第 6 條第 3 項規定：「政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員，……。」上開「政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員」需具有公務人員任用資格方得轉任公務人員；「法官、檢察官」依法官法相關規定²自始具有轉任公務人員資格。基於二者身分屬性不同，爰建議本草案第 6 條第 3 項規定修正為：「具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員，……。」

本草案第 9 條第 4 項規定：「……。」其上開作為陞任及參加晉升官等訓練之工作考績優秀年資，分別於獲得陞任及參加晉升官等訓練後，即不得再使用。」經參考同條第 3 項末句規定：「年終考績優秀年資，均以採計一次為限。」及公務人員陞遷法（下稱陞遷法）第 12 條第 2 項規定：「合於前項得優先陞任條件有 2 人以上時，如有第 5 款情形應優先陞任，餘依陞任標準評定積分後，擇優陞任；其構成該條件之事實，以使用一次為限。……。」之立法體例，建議本草案第 9 條第 4 項修正為：「……。」其上開作為陞任及參加晉升官等訓練之工作考績優秀年資，均以採計一

² 查法官法第 50 條第 1 項規定：「法官之懲戒處分如下：……三、免除法官職務，轉任法官以外之其他職務……。」；第 74 條第 3 項規定：「法官及司法行政人員於年度中相互轉（回）任時，其轉（回）任當年年資，得合併計算參加年終考績或職務評定。」；第 89 條第 1 項規定：「本法……第五十條、……第七十三條至第七十五條……有關法官之規定，於檢察官準用之……。」上開規定所稱「司法行政人員」，依法官法第 2 條第 4 項規定，指於司法院及法官學院辦理行政事項之人員。次查法官職務評定辦法第 5 條立法說明：「……如受評人係受免除法官職務，轉任法官以外其他職務之懲戒處分，因其轉任後仍為公務人員，依公務人員考績法第 4 條第 2 項規定立法意旨，其任職法官期間之年資應得合併計算參加年終考績……。」是法官、檢察官如依（準用）上開法官法規定轉任司法行政人員，或受「免除法官（檢察官）職務，轉任法官（檢察官）以外之其他職務」之懲戒處分，而依規定轉任公務人員。

次為限。」

本草案第 17 條第 3 項第 8 款規定「脅迫、公然侮辱或誣告長官或同仁，情節重大」有具體事證，得依其情節重大程度為服務懲處一次記二大過或降敘一級處分，經查警察人員人事條例第 31 條第 1 項第 8 款規定「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」應予以免職之規定，建議本草案第 17 條第 3 項第 8 款「同仁」用語修正為「同事」。

三、為期體例一致，建議刪除本法規定應於施行細則明定之事項（草案第 7 條第 2 項及第 12 條第 3 項、第 5 項）

工作考績應考列未達良好之情形；平時考核應為一次記二大過處分之情事；服務懲處應為一次記二大過處分及得為一次記二大過或降敘一級處分情形，分別於本草案第 8 條第 1 項、第 12 條第 3 項、第 17 條第 1 項及第 3 項明定，揆其立法意旨，應係上述重大違失之處分，攸關公務人員重大權益，爰分別明定各該處分之事由。另工作考績考列優秀之條件；平時考核一次記二大功及記一大過之基準，則分別於本草案第 7 條第 2 項、第 12 條第 3 項前段及第 12 條第 5 項後段規定，應於施行細則中明定之。

本法之工作考績等次、考績結果之晉級規定等，與任用法、陞遷法、公務人員俸給法具有一定程度之關聯性；上開三法亦均訂有施行細則；惟均未在「本法」各相關條文中分別規定應於施行細則明定之事項。再者，本草案第 9 條立法說明第 2 點（4）後段、第 16 條立法說明第 3 點後段及第 18 條立法說明第 3 點（1）後段分別說明，有關改善期之細節事項、服務懲處之累計事項、復職之細節事項將於本法施行細則中明定之。亦未在本草案各對應條文中明白揭示上開事項應於施行細則中明定之。

基於本法立法體例之一致性及以法律規定應於施行細則明定之事項，過於細瑣且易掛一漏萬，爰建議本草案第 7 條第 2 項、第 12 條第 3 項前段及第 12 條第 5 項後段，有關考績考列優秀之條件、平時考核一次記二大功及記一大過之基準，應於施行細則中明定之等規定，予以刪除；

另配合將第 12 條第 5 項與第 6 項規定整併。

四、工作考績未達良好者延長改善期及不得升等、陞任或遷調主管職務期間（草案第 9 條第 1 項第 3 款、第 10 條第 1 項第 3 款）

現行公務人員考績等次為甲、乙、丙、丁四等次，依本法第 7 條規定，年終考績為甲等及乙等者，皆有晉級及獎金之設計；為丙等者，則留原俸級；為丁等者，則免職。本次修正草案以「工作考績」（性質上等同於本法原定之年終考績及另予考績）稱之，依本草案第 7 條第 1 項規定，工作考績分優秀、良好及未達良好三等次；復依第 9 條第 1 項規定，年終考績等次為優秀、良好者，皆有晉級及獎金之設計；為未達良好者，則敘原俸級，不予獎金，經半年改善期仍未符期待，或最近三年工作考績第二次考列未達良好者，免職。在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。另第 10 條第 1 項第 3 款規定，另予考績為未達良好者，免職條件及不得陞任等規定，與年終考績為未達良好者規定相同。

基於本草案業將本法第 3 條第 1 項第 3 款專案考績予以刪除，增訂與工作表現有關之平時考核一次記二大過懲處，及違反服務法令或紀律之行為之一次記二大過服務懲處處分；不論平時考核一次記二大過懲處（參照本草案第 12 條第 1 項）或服務懲處一次記二大過處分（參照本草案第 16 條第 1 項第 1 款）或平時考核累計達二大過（參照本草案第 12 條第 4 項）或服務懲處累計達二大過（參照本草案第 16 條第 2 項）或平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過（參照本草案第 16 條第 3 項）等 5 種懲處樣態，其法律效果均為免職，已將工作表現、行為紀律不佳，且情節重大者，建置完善之即時汰劣制度；爰此，年終考績或另予考績經評定為未達良好人員，相較於懲處免職人員，表現不佳情形似相對輕微，實存有較大之輔導改進空間。

另，本草案第 9 條第 4 項規定：「已具陞任或參加晉升官等訓練資格且於本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀者，優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選，並應優先列入本機關晉升官等訓練參訓人員名冊。……。」上開規定係為使工作考績與機關內

部陞遷機制密切結合，以協助機關首長遴選及培育人才，激勵公務人員優秀表現。同理，工作考績未達良好者亦應與陞遷或擔任主管職務有適度連動，本草案工作考績為未達良好者僅在半年改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務，建議予以延長。

綜上，基於本草案已建置完善之即時汰劣制度，工作考績未達良好者相較之下情節較輕微，半年改善期實有過短之疑慮；另工作考績未達良好者，短時間內亦不宜陞遷及擔任主管職務，爰建議本草案第 9 條第 1 項第 3 款及第 10 條第 1 項第 3 款建議修正為：「未達良好：仍敘原俸級，不給與獎金，並輔導改善。連續 2 年考列未達良好，或最近 5 年工作考績 3 年考列未達良好者，免職。考列未達良好人員 1 年內不得升等、陞任或遷調主管職務。」

五、明確規定平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式（草案第 12 條第 5 項及第 16 條第 4 項）

本草案第 12 條第 4 項規定，平時考核獎懲，除一次記二大功及一次記二大過外，得互相抵銷，年度內獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上；累計達二大過者，應即免職。第 16 條第 2 項及第 3 項分別規定「前項第二款至第六款服務懲處累計達二大過者，應即免職。」、「服務懲處不得與平時考核獎勵互相抵銷。受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，應即免職。」惟平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式，及二者如何合併累計，本草案並未有相關規定。

基於服務懲處之「降敘一級」處分無從預期換算額度及本草案新增平時考核累計達二大過、服務懲處累計達二大過及平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，均應即時汰除，爰此，平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式實涉及公務人員重大權益，應於本草案明確規定，基此，建議增訂本草案第 12 條第 5 項規定：「平時考核獎懲，嘉獎 3 次作為記功 1 次；記功 3 次作為記一大功 1 次；申誡 3 次作為記過 1 次；記過 3 次作為記一大過 1 次。嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、

記大過得互相抵銷。」原第 5 項、第 6 項配合遞移。及增訂本草案第 16 條第 4 項規定：「服務懲處，書面警告 3 次作為申誡 1 次；申誡 3 次作為記過 1 次；記過 3 次作為記一大過 1 次；降敘一級作為記一大過 1 次及記過 2 次。」原第 4 項配合遞移。

六、建議平時考核獎勵累積達記一大功以上者，應辦理激勵措施（增訂草案第 15 條第 4 項）

本草案第 15 條規定：「權責機關就公務人員有具體優良工作表現者，除平時考核獎勵外，並得同時辦理其他激勵措施（第 1 項）。前項激勵措施含括即時性激勵及模範事蹟獎勵，得頒給獎金、獎品、給予公假或其他足以肯定表現之各項激勵；其有關事項，由考試院以辦法定之。但其他法令另有規定者，從其規定（第 2 項）。公務人員工作表現以外之優良品蹟，得依前項所定辦法予以獎勵（第 3 項）。」參照立法說明，係現行「公務人員激勵辦法」（下稱激勵辦法）未有法律授權依據，爰規定授權由考試院訂定激勵辦法，激勵公務人員工作表現及工作以外表現，激勵措施之效果包括獎金、獎品、給予公假等。

經查激勵辦法規定，個人及團體優良品蹟之獎勵分別為頒給獎金、等值獎勵或足以表示肯認之各類獎勵品最高新臺幣 1 萬元及 5 萬元（參照第 5 條第 2 項第 2 款及第 6 條第 2 項第 2 款）；獲選模範公務人員，頒給獎狀一幀及獎金最高新臺幣 5 萬元，並給予公假 5 日（參照第 11 條第 1 項）；獲頒公務人員傑出貢獻獎，個人頒給獎座一座、獎金新臺幣 20 萬元及給予公假 7 日；團體頒給獎座一座、獎金新臺幣 30 萬元及團體成員給予公假 7 日（參照第 16 條第 2 項）。亦即公務人員之優良表現，得為即時性獎金（或等值獎勵品）獎勵；並得獲選模範公務人員及獲頒公務人員傑出貢獻獎，因之給與相對高額獎金。

本草案第 12 條第 1 項規定，平時考核獎勵除原「嘉獎、記功、記一大功」外，新增一次記二大功獎勵，依同條第 2 項規定，一次記二大功給與 2 個月俸給總額之 1 次獎金。第 15 條第 1 項規定除平時考核獎勵外，並得「同時辦理」其他激勵措施，亦即如有辦理激勵措施，則除上述敘獎

外，尚能獲得獎金、獎品、給予公假等具體獎勵。平時考核一次記二大功者，已獲 2 個月俸給總額之一次獎金，復因重大優良表現，另有可能獲得其他激勵措施，在政策設計上，係有實質性獎勵，惟平時考核「嘉獎、記功、記一大功」者，則未必有實質性獎勵。

為期平時考核「嘉獎、記功、記一大功」之敘獎能有實質性激勵效果，以即時鼓勵長期表現績優人員，建議增訂本草案第 15 條第 4 項：「年度內無懲處紀錄，除平時考核一次記二大功外，記一大功或累積達記一大功以上者，應辦理第一項激勵措施。」。

七、工作考績、平時考核、服務懲處之免職樣態不同，不得再任公務人員
期間宜有彈性區別（增訂草案第 19 條第 2 項、草案第 23 條第 2 項）

（一）工作考績、平時考核，服務懲處之免職樣態

本草案第 23 條第 2 項末句規定，免職人員自執行之日起 2 年內不得任用，茲分析本草案規範之免職樣態如下：

1、年終考績及另予考績考列未達良好

年終考績及另予考績合稱為工作考績，指機關就公務人員考績年度內任職期間工作表現（含服務態度）所為整體綜合評價（本草案第 3 條第 1 款規定）。本草案第 9 條第 1 項第 3 款、第 10 條第 3 款分別規定年終考績及另予考績考列未達良好人員，經半年改善期仍未符期待，或最近 3 年工作考績第 2 次考列未達良好者免職。

2、平時考核懲處一次記二大過或平時考核獎懲互相抵銷後，累計達二大過

本草案第 12 條第 2 項及第 4 項規定，平時考核懲處一次記二大過或平時考核獎懲互相抵銷後，累計達二大過者，免職，參照本草案第 3 條第 2 款規定，平時考核懲處亦係以工作表現為主；另依本草案第 12 條第 3 項規定，一次記二大過懲處事由為有具體事認有「怠忽職守，致人民生命或財產受重大損害，或嚴重影響政府信譽。」或「於同一考績年度內曠職繼續達二

日或累計達五日」之情形。

3、服務懲處（含平時考核獎懲抵銷後之積餘懲處）累計達二大過

服務懲處係指機關就公務人員違反服務法令或紀律行為所為之即時懲處（本草案第3條第3款規定）。服務懲處除「一次記二大過」外，尚有「降敘一級」、「記一大過」、「記過」、「申誡」、「書面警告」等5種處分，本草案第16條第2項及第3項分別規定，服務懲處累計達二大過者及受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，應即免職。

4、服務懲處應為一次記二大過處分

服務懲處一次記二大過處分，依本草案第16條第1項第1款規定應予免職；另依本草案第17條第1項規定：「公務人員有下列情形之一，經檢察官提起公訴，或經機關認定有具體事證者，應為服務懲處一次記二大過處分：一、圖謀背叛國家。二、涉及違反國家安全。三、涉及貪污案件或圖謀不法利益。四、對他人為性侵害。五、製造、販運毒品或人口販運。」

5、服務懲處得為一次記二大過處分

依本草案第17條第3項規定：「有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節重大程度為服務懲處一次記二大過或降敘一級處分：一、洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害。二、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。三、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。四、因個人行為致發生職場安全及衛生事件，致他人重大身心創傷或死亡。五、因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。六、違抗政府重大政令，致嚴重傷害政府信譽。七、言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。八、脅迫、公然侮辱或誣告長官或同仁，情節重大。九、散播不實謠言、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。十、違反其他服務法令或紀律行為，致嚴重損害政府

或公務人員聲譽。」

(二) 公務員懲戒及教師懲處不得再任期間採分層及彈性設計

我國公務人員行政責任之課責包括司法懲戒及行政懲處。司法懲戒事由，依公務員懲戒法第 2 條規定包括「違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為」、「非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽」2 種情事，懲處處分事由，依上述本草案相關規定，實則涵括一切違法或失職行為，與懲戒處分並無差別。經查公務員懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」及第 12 條規定：「撤職，撤其現職，並於一定期間停止任用；其期間為一年以上、五年以下（第 1 項）。前項撤職人員，於停止任用期間屆滿，再任公務員者，自再任之日起，二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務（第 2 項）。」亦即在懲戒處分部分，係有分層式設計不得再任公務人員期間，縱使同一處分效果亦有保留適度裁量空間。

再查教師法第 14 條至第 16 條分別列舉各項教師之違失情形及其法律效果為「應予解聘，且終身不得聘任為教師」、「應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」及「予以解聘或不續聘」；在不得聘任為教師期間，亦保留適度彈性。

(三) 小結

本草案第 23 條第 2 項末句規定，免職人員自執行之日起 2 年內不得任用，亦即不論免職樣態，均齊一法律效果規定。參照公務員懲戒法第 11 條及第 12 條及教師法第 14 條至第 16 條規定，係有「(終身)不得再任」、「一定期間不得再任」(1-5 年)之設計，爰此，因工作考績、平時考核懲處、服務懲處(累積達二大過、得為一次記二大過、應為一次記二大過)之免職樣態不同，宜彈性設計不得再任公務人員期間，建議循免職程序決定免職後不得任用公務人員期間，爰此，增訂本草案第 19 條第 2 項規定：「前項免職處分案件，考績委員會應初核於一定期間停止任用，其期間為二年以上、六年以下。」原第 2 項以後項次配合遞移。另本草案第 23 條第 2 項配合修正為：「…，免職人員自執行之日起算不得任用

期間。」。

八、參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間（草案第 20 條第 1 項）

本草案第 20 條第 1 項規定：「公務人員之違失行為，經核定機關認屬一次記二大過者，懲處權行使期間為 15 年；屬降敘一級或記一大過者，懲處權行使期間為 7 年；屬記過、申誡或書面警告者，懲處權行使期間為 5 年。」依文義而言，須先由主管機關或授權之所屬機關確認懲處類型，再規範懲處權行使期間。

上開規範模式與公務員懲戒法（下稱懲戒法）規定一旦逾越特定期間，則懲戒法庭不得為特定懲戒處分種類的邏輯不同，為免產生預先決定懲處種類，再決定懲處權行使期間之前後邏輯問題，建議參考懲戒法第 20 條第 1 項、第 2 項規定「應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾十年者，不得予以休職之懲戒。」、「應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾五年者，不得予以減少退休（職、伍）金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒。」之立法體例，亦即以一旦逾越特定期間，則不得為特定處分種類方式之立法方式³；至於特定期間之終止時間，參照本草案第 19 條第 1 項規定：「各機關依本法辦理公務人員之工作考績、平時考核獎懲、服務懲處及免職處分，除法令另有規定外，應送考績委員會初核，機關首長覆核，經由核定機關核定……。」，似可以考績委員會初核程序之日止。依上，建議本草案第 20 條第 1 項修正為：「公務人員之違失行為，自行為終了之日起，至案件進入考績委員會初核程序之日止，已逾 15 年者，不得予以一次記二大過處分；已逾 7 年者，不得予以降敘一級或記一大過處分；已逾 5 年者，不得予以記過、申誡或書面警告處分。」另，參考懲戒法第 20 條第 3 項行為終了之日之立法體例，本草案同條第 2 項規定修正為：「前項行為終了之日，指公務員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指公務員所屬服務機關知悉之日。」。

³ 賴怡瑩，《公務人員考績法第 12 條條文修正草案評估報告（編號：BO1927）》，臺北市：立法院法制局，114 年 6 月，頁 20（參考陳志璋副教授書面審查意見）。

九、建議依本法辦理懲處或依公務員懲戒法規定移送懲戒之標準，由考試院會同司法院定之（增訂草案第 20 條第 6 項）

憲法法庭於 111 年 6 月 24 日作成 111 年憲判字第 9 號判決（下稱憲判 9）要旨載明，懲戒法第 2 條所定之懲戒事由，與本法第 6 條所定得考列丁等免職之事由、第 12 條所定專案考績一次記二大過免職之事由間，難免有所重疊。而用人機關就同一事由究應依懲戒法移付懲戒，並由懲戒法院作成司法懲戒處分之第一次決定，或依公務人員考績法逕為行政懲處，再由行政法院提供事後之司法救濟，不僅在規範面欠缺共同之選擇標準可資遵循，各機關之實務作法也不盡一致。是就上述公務員權益保障或有不夠完整之處，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別懲戒與懲處事由；或就同時該當司法懲戒及行政懲處事由之情形，明定此二程序之關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及受懲處公務員之雙重程序負擔。

經查本草案第 8 條第 1 項規定工作考績未達良好之 9 款事由、第 12 條第 3 項規定平時考核懲處一次記二大過處分之 2 款事由，第 17 條第 1 項規定服務懲處應為一次記二大過處分之 5 款事由，第 17 條第 3 項規定得為一次記二大過處分之 10 款事由，參照前述憲判 9 意旨，懲戒法第 2 條所定之懲戒事由，與前揭懲處規定事由，難免有所重疊。爰此，如何釐清公務人員有重大違失情形時，應循行政懲處或司法懲戒究責，至為重要。

學者指出，有關因公務員個人違失而剝奪其公務員身分的決定，建議盤點且整併考績免職與懲戒法上撤職及免除職務之事由，將違反公務員義務之行為類型化，依違失行為輕重、處分效果輕重，或違反義務類型，依照機關功能最適原則重新劃分。例如，犯罪的違法失職，需要較強證明力的證據者，由懲戒法庭審理；稽延公務與曠職、違反機關勤務規定或紀律規範等，由行政機關懲處⁴。

本草案第 20 條第 4 項規定：「公務人員同一違失行為，經核定機關

⁴ 林昱梅，〈公務人員考績丁等免職之要件及性質：兼論憲法法庭 111 年憲判字第 9 號判決後之修法因應〉，《臺灣法律人》，第 18 期，111 年 12 月，頁 32。

核予服務懲處或平時考核懲處者，不得再依懲戒法規定移送懲戒。但經監察院彈劾或糾舉者，不在此限。」同條第 5 項規定：「公務人員同一違失行為，經監察院彈劾或糾舉成立，移送懲戒法院審理者，其服務懲處或平時考核懲處案件於核定或銓敘審定前之行政作業程序，以及其救濟程序均停止進行。其經依第 18 條第 1 項所為之停職處分應予撤銷，並補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給。」似僅減少雙重程序負擔；另上開規定意旨似為，除監察院移送懲戒外，行政機關得優先行使行政懲處權。

基於管理之需要，行政機關行使懲處權確具合理性，惟我國公務人員行政責任之課責係採司法懲戒及行政懲處二元法制，如簡化為以行政懲處為優先，則有缺乏外部監督之虞，是否符合憲判 9 意旨，似值商榷。再者，本次修正並未依照機關功能最適原則，區別同時該當司法懲戒及行政懲處事由，究應循行政懲處或司法懲戒之途徑課責。爰此，為符憲判 9 要旨，使行政懲處或司法懲戒之課責途徑在實務規範面有共同之標準可資遵循，並衡平懲戒及懲處二元法制，建議增訂本草案第 20 條第 6 項規定：「公務人員之違失行為，權責機關⁵依本法辦理懲處或依懲戒法規定移送懲戒之標準，由考試院會同司法院定之。」；另同條第 4 項之公務員懲戒法配合增訂「（以下簡稱懲戒法）」。

十、明定負責考績考評者應準確客觀評估受考人表現及酌作條文重點調整（草案第 24 條及第 25 條）

本草案將現行年終考績及另予考績甲、乙、丙及丁四等次，調整為「優秀」、「良好」及「未達良好」三等次，考列優秀之條件規定應於施行細則明定；考列未達良好情形明定於本草案第 8 條第 1 項規定，以未達良好事由為例，該條項第 2 款至第 6 款分別規定「辦理業務，態度惡劣」、「工作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作」、「工作品質不佳」、「影響工作團隊合作推動業務」、「管理失當，影響工作團隊業務推動效果」等「情節重大」者，工作考績應考列未達良好。上述事由之「情節重大」判斷，實有

⁵ 參照本草案第 15 條第 1 項之「權責機關」用語。

高度裁量空間，爰此，負責考績考評者是否能準確客觀評估受考評者各項表現，實為考績制度是否能獲得公務人員信任及落實獎優汰劣之關鍵。

本草案第 24 條規定：「各機關參與考績過程人員如有徇私舞弊或違反迴避規定情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。」第 25 條復規定：「參與考績過程人員，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處」。參照立法說明，「參與考績過程人員」含括負責評擬人員、機關首長、考績委員會委員及與會人員（例如：與案件有關人員或單位主管、受考人之委任律師）等。上開 2 條文係將負責考績考評人員及其他參與考績過程人員併同規定。為期明確負責考績考評者之考評責任，建議以單一條文規定，至於參與考績過程人員共同規範事項，另得整併為另一條文規範（迴避規定情事則移列本草案第 25 條規定），綜上，建議本草案第 24 條修正為：「負責考績考評者應準確客觀評估受考人工作及紀律表現，如有徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。」第 25 條修正為：「參與考績過程人員，不得違反迴避規定；對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯。違者按情節輕重予以懲處。」

十一、法案性別及人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要

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。

肆、結論

本草案內容主要涉及覈實評價受考人工作表現，即時獎勵及落實服務紀律即時管理，保障受考人正當程序權益等目標，爰通盤研修本法相關條文。茲就考試院提案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

- 一、為期明確，建議明定平時考核成績等次及酌作文字修正。
- 二、依立法體例，酌作條文內容及文字修正。
- 三、為期體例一致，建議刪除本法規定應於施行細則明定之事項。
- 四、工作考績未達良好者延長改善期及不得升等、陞任或遷調主管職務期間。
- 五、明確規定平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式。
- 六、建議平時考核獎勵累積達記一大功以上者，應辦理激勵措施。
- 七、工作考績、平時考核、服務懲處之免職樣態不同，不得再任公務人員期間宜有彈性區別。
- 八、參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間。
- 九、建議依本法辦理懲處或依公務員懲戒法規定移送懲戒之標準，由考試院會同司法院定之。
- 十、明定負責考績考評者應準確客觀評估受考人表現及酌作條文重點調整。

伍、條文對照表

考試院函送本院審議之「公務人員考績法修正草案」，共計新增 5 條條文、修正 24 條條文、刪除 2 條條文。本報告經研析後，建議修正 16 條（第 4 條、第 6 條至第 12 條、第 15 條至第 17 條、第 19 條、第 20 條及第 23 條至第 25 條）。茲就相關條文建議情形，臚列條文對照表如下：

公務人員考績法修正草案對照表

考試院提案條文	本報告建議條文	現 行 條 文	說 明
第一條 公務人員之考績，依本法行之。	(無修正意見)	第一條 公務人員之考績，依本法行之。	本條未修正。
第二條 公務人員之 <u>工作考績及獎懲</u> ，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	(無修正意見)	第二條 公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	<p>一、現行條文所稱「考績」涵蓋年終考績、另予考績、專案考績及平時考核概念，然在實務作業及相關條文之適用上易生混淆，爰將廣義之公務人員「考績」明文含括工作考績及獎懲二大範疇，相關作法於後續條文分別規範。</p> <p>二、本次修正條文施行後之工作考績，性質上等同於本法原定之年終考績及另予考績，係就受考人於考績年度內任職期間工作表現(含服務態度，以下同)，於年終(或隨時辦理另予考績時)為整體綜合考評，並給予考績等次。至於獎懲，係就年度中</p>

			<p>遇有應予獎懲之工作表現優良事蹟及違反服務法令或紀律行為時，機關即時性給予個案之平時考核獎懲或服務懲處，其與年度性工作考績，性質上本屬有別，爰予區分。</p> <p>三、又現行規定年終考績丁等免職及專案考績一次記二大過免職雖各列有理由，但部分事由實有重疊之處，藉由本次修正重新區隔工作考績及獎懲，併予區隔工作考績未達良好及平時考核懲處與服務懲處之免職事由，除符合人力資源管理專業外，亦與民間企業實務作法趨於一致。</p> <p>四、另本條所稱「綜覈名實、信賞必罰」係指機關於考核時，應就受考人所任職務、職責及其應遵守之服務紀律等事項，與其實際執行職務之表現良窳及有無違紀行為，進行整體查核比對，藉以判斷名實是否相符，並依查核結果辦理工作考績及獎懲，使有功者必獲其賞，有過者必受其罰。</p>
--	--	--	---

<p><u>第三條</u> <u>本法用詞定義如下：</u></p> <p><u>一、工作考績：</u> 指機關就公務人員考績年度內任職期間工作表現(含服務態度)所為整體綜合評價。</p> <p><u>二、平時考核：</u> 指機關就公務人員平時工作表現所為紀錄，並得辦理平時考核獎懲。</p> <p><u>三、服務懲處：</u> 指機關就公務人員違反服務法令或紀律行為所為之即時懲處。</p> <p><u>四、機關：</u>指依組織法規設置，具單獨法定地位得對外行文之各級政府機關(構)、公立學校。</p> <p><u>五、主管機關：</u>於中央指中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p><u>第七條第二項</u> <u>前項所稱</u>俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。</p> <p><u>第十四條第四項</u> <u>第一項所稱</u>主管機關為總統府、國家安全會議、五院、各部(會、處、局、署與同層級之機關)、省政府、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府及縣(市)議會。</p>	<p>一、條次變更，並增訂序文、第一款至第四款，現行條文第十四條第四項修正並移列至第五款，增訂第六款，現行條文第七條第二項修正並移列至第七款。</p> <p>二、將本法用詞定義統一於本條規範，俾符立法體例。各款訂定理由如下： (一)為明確定義工作考績、平時考核及服務懲處，以突顯本次修正之核心設計，爰增訂第一款至第三款規定。 (二)參酌行政程序法(以下簡稱行程法)第二條第二項規定：「本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。」中央行政機關組織基準法第三條規定：「本法用詞定義如下：一、機關：就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令(以下簡稱組織法規)設立，行使公權力</p>
---	----------------	--	---

<p>機關；於直轄市指直轄市政府及直轄市議會；於縣(市)指縣(市)政府及縣(市)議會。</p> <p>六、核定機關： 指前款主管機關或其授予核定權之所屬機關。</p> <p>七、俸給總額： 指公務人員俸給法所定之本俸(年功俸)及其他法定加給。</p>			<p>之組織。……」</p> <p>統計法第三條規定：「本法用詞，定義如下：一、各機關：指各級政府機關(構)、公立學校、公營事業機構。……」公務人員加給給與辦法第三條規定：「本辦法用詞定義如下：……三、機關：指依組織法規設置，並兼具獨立編制、獨立預算及對外行文等要件者。」以及法務部一百零七年九月十九日法律字第一〇七〇三五—四二三〇號函略以，行程法第二條第二項規定對於行政機關之定義，係採廣義說與實質說而不拘泥於機關形式外觀，亦即不限於行政院暨其所屬各機關，其他具單獨法定地位，實質上行使行政權具行政作用之組織，於從事公共事務、行使公權力時，亦屬該法之行政機關。又考量實務上，公務人員就其考績案件提起</p>
---	--	--	--

			<p>行政救濟，偶有因救濟機關與原處分機關對於機關之認定存有歧異（例如：原處分機關未具獨立預算，是否認屬機關等），致考績委員會組設之主體產生爭議，進而影響處分作成之合法性，另如明定「獨立編制」之要件，對於機關與其他機關共用編制表者，亦恐衍生爭議，是為利未來實務執行順遂，爰增訂第四款明定機關定義，凡各該組織之設置有組織法規為據，得對外行文，且具單獨法定地位者，即屬本法所稱之機關，並由各該組織或其上級機關本於權責綜合研判認定，俾各該組織得於合理範圍內符合機關之認定，以明確考績委員會組設之主體，確保工作考績、平時考核獎懲或服務懲處處分作成之合法性。</p> <p>(三) 本法所稱主管機關之定義，現</p>
--	--	--	---

			<p>行條文係於第十四條第四項中規範，茲予移列至第五款規定，並參酌公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）施行細則第六條規定：「本法及本細則所稱主管機關，指中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。」以及公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第十七條第八項規定：「第三項所稱權責主管機關，於中央指中央二級或相當二級以上機關；於直轄市指直轄市政府及直轄市議會；於縣（市）指縣（市）政府及縣（市）議會。」爰將「總統府、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關）、省政府、省諮議會」修正為「中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立</p>
--	--	--	--

			<p>機關」，以應實際需要。又上開主管機關並未包含鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區公所及鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區民代表會，依銓敘部九十三年七月二十八日部法二字第○九三二三七○七四七號令意旨及歷來實務上，係以縣政府、直轄市政府為鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區公所及鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區民代表會公務人員考績之主管機關，爰明定本法之主管機關於直轄市指直轄市政府；於縣（市）指縣（市）政府。</p> <p>（四）現行條文第十四條第一項規定略以，公務人員之考績，經由主管機關或其授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。為期簡明，爰於第六款明定核定機關之定義，係指主管機關或其授予核定權之所屬機關。</p> <p>（五）現行條文第七</p>
--	--	--	--

			<p>條第二項有關俸給總額之定義，移列第七款規範，並酌作文字修正。</p>
<p><u>第四條 工作考績應以平時考核為依據，每年評定其等次，機關並應將服務懲處納入工作考績等次考量因素。平時考核紀錄每年至少應辦理一次。</u></p> <p>前項工作考績及平時考核就其工作表現覈實評定之，考核細目由各主管機關或其授權之所屬機關依業務特性訂定。</p>	<p><u>第四條 工作考績應以平時考核為依據，每年評定其等次，機關並應將服務懲處納入工作考績等次考量因素。</u></p> <p><u>各機關就公務人員之工作表現，每年至少應辦理一次平時考核成績紀錄，平時考核成績分優秀、良好、未達良好三等次。</u></p> <p><u>第一項</u>工作考績及平時考核<u>成績</u>就其工作表現覈實評定之，考核細目由各主管機關或其授權之所屬機關依業務特性訂定。</p>	<p><u>第五條 年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。</u></p> <p><u>前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。</u></p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更，並修正第一項及第二項。</p> <p>二、第一項及第二項修正理由：</p> <p>(一) 前條第一款已明確定義公務人員之工作考績，係機關就其考核期間「工作表現(含服務態度)」所為整體綜合評價，即公務人員於上開二方面之表現，為工作考績評定之核心，平時考核亦然，方符合考核效度及綜覈名實之旨，而個人學識及才能並非實際外顯之工作表現，爰不再列為考核面向。</p> <p>(二) 為符合社會對公務人員工作考績亦應含括行為面綜合性評價之認知，除工作表現需符合期待外，亦不應有違反服務法令或紀律之行為，爰於第一項明定機關應將服務懲處納入工作考績等次考量因素，又</p>

			<p>平時考核既為工作考績之依據，每年至少應辦理一次紀錄。</p> <p>(三) 另各機關業務特性實有顯著之差異，宜由各該機關就業務所需訂定考核細目，俾彰顯工作考績與機關任務需求間之連結性，不宜由銓敘部統一訂定考核細目，爰修正第二項，由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定考核細目。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、參照第三條第二款規定之平時考核意涵，第一項末句之「平時考核紀錄」及第二項之「平時考核」分別修正為「平時考核成績紀錄」、「平時考核成績」。</p> <p>二、參照第八條第二項及第十一條第二項規定，平時考核成績與工作考績高度連動，爰明定平時考核成績之等次，並與工作考績之等次一致。</p> <p>三、綜上，第一項末句移列第二項規定，並增訂「平時考核成績分優秀、良好、未達良好三等次。」原第二項遞移</p>
--	--	--	--

<p>第五條 公務人員工作考績區分如下：</p> <p>一、年終考績： 指公務人員於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之<u>工作考績</u>。</p> <p>二、另予考績： 指公務人員於同一考績年度內，任職不滿一年，而累計任職已達六個月者辦理之<u>工作考績</u>。</p> <p>公務人員任職期間符合前項規定，惟全無工作事實者，不辦理年終考績或另予考績。但經機關選送帶職帶薪進修者，不在此限。</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p>第三條 公務人員考績區分如下：</p> <p>一、年終考績： 指各官等人員，於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之考績。</p> <p>二、另予考績： 指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而累計任職已達六個月者辦理之考績。</p> <p><u>三、專案考績：</u> 指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。</p> <p>公務人員任職期間符合前項第一款或第二款規定，惟全無工作事實者，不辦理年終考績或另予考績。但經機關選送帶職帶薪進修者，不在此限。</p>	<p>為第三項。</p> <p>一、條次變更，並修正第一項及第二項。</p> <p>二、第一項修正理由： (一) 配合第二條考績區分，將「考績」修正為「工作考績」。</p> <p>(二) 茲以現行考績制度本即適用於各官等公務人員，毋庸於條文中特別強調「各官等」，爰予簡化並酌作文字修正。</p> <p>(三) 現行因為公務人員平時有重大功過，而即時辦理之專案考績一次記二大功、一次記二大過，與其任職期間整體工作表現所辦理之年終考績及另予考績性質不同，自應不屬工作考績類別，爰將現行條文第一款第三款專案考績予以刪除，且將與工作表現有關之一次記二大功及一次記二大過歸為平時考核獎懲，至現行一次記二大過有關違反服務法令或紀律之行</p>
---	----------------	---	---

			為，已納入服務懲處範疇。 三、第二項配合立法體例酌作文字修正。
<p>第六條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年，除依前條<u>第二項規定不辦理工作考績者</u>外，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職前後滿一年者為限。</p> <p><u>依各種考試或任用法規限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資</u></p>	<p>第六條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年，除依前條<u>第二項規定不辦理工作考績者</u>外，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職前後滿一年者為限。</p> <p><u>依各種考試或任用法規限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資</u></p>	<p>第四條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。</p> <p><u>具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，</u></p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更，並修正第一項，增訂第二項及第四項，現行條文第二項修正並移列至第三項。</p> <p>二、第一項修正理由，配合修正條文第五條第二項有關任職期間符合辦理工作考績惟全無工作事實者，不辦理工作考績之規定，增列除外規定。另酌修但書文字，以臻明確。</p> <p>三、第二項增訂理由，查公務人員考試法第六條規定：「(第一項)公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。(第二項)為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試</p>

<p><u>格轉調者，其轉調當年得以前經銓敘審定有案之各官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以繼續任職前後滿一年者為限。</u></p> <p>政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，比照第一項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算辦理年終考績。但均以轉任並繼續任職前後滿一年者為限。</p> <p><u>前三項合併計算辦理工作考績年資，不滿一年，而累計任職已達六個月者，依前條第一項第二款規定辦理另予考績。</u></p>	<p>格轉調者，其轉調當年得以前經銓敘審定有案之各官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以繼續任職前後滿一年者為限。</p> <p><u>具有公務人員任用資格</u>之政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，比照第一項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算辦理年終考績。但均以轉任並繼續任職前後滿一年者為限。</p> <p>前三項合併計算辦理工作考績年資，不滿一年，而累計任職已達六個月者，依前條第一項第二款規定辦理另予考績。</p>	<p>合併計算參加年終考績。</p>	<p>，除本法另有規定者外，及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職……。」復查公務人員任用法（以下簡稱任用法）第十八條第三項規定：「考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。」第三十三條之一規定：「中華民國八十年十一月一日公布之技術人員任用條例（以下簡稱該條例）廢止後，原依該條例銓敘審定有案之人員，除適用醫事人員人事條例規定辦理改任者外，依下列規定辦理：……二、原依該條例第五條第三項規定銓敘審定有案之人員，仍繼續任用。但不得轉調其他職系及公立醫療機構以外之醫療行政職務……。」再查專門職業及技術人員轉任公務人員條例第四條規定：「（第一項）專技人員轉任公務人員，應以轉任與其考試等級相同、類</p>
---	--	--------------------	--

			<p>科與職系相近之職務為限。(第二項)前項專技人員得轉任公務人員之考試類科、考試等級及適用職系，由銓敘部與考選部會同定之……。</p> <p>」及第八條規定：「轉任人員於調任時，以適用第四條第二項所定得適用之職系或曾經銓敘部依本條例銓敘審定有案之職系為限……。</p> <p>」鑑於上開各該法規對於依考試或任用法規進用人員其限制轉調機關、職系或年限已有規定，又實務上對渠等人員如以另具之公務人員任用資格轉調時，如受考人於特種考試地方政府公務人員三等考試及格資格之限制轉調期間，再以原具普通考試銓敘審定有案資格轉調其他機關，考量其轉調前之任職事實，其轉調當年均得以前經銓敘審定有案之特考特用年資，併計轉調後之年資，辦理所敘官等職等之考績，故予增列本項規定。</p> <p>四、第三項修正理由： (一)由現行條文第二</p>
--	--	--	--

			<p>項移列，並作文字修正，以臻精簡明確。</p> <p>(二) 查法官法第五十條第一項規定：「法官之懲戒處分如下：……三、免除法官職務，轉任法官以外之其他職務……。」第七十四條第三項規定：「法官及司法行政人員於年度中相互轉(回)任時，其轉(回)任當年之年資，得合併計算參加年終考績或職務評定。」第八十九條第一項規定：「本法……第五十條、……第七十三條至第七十五條……有關法官之規定，於檢察官準用之……。」上開規定所稱「司法行政人員」，依法官法第二條第四項規定，指於司法院及法官學院辦理行政事項之人員。次查法官職務評定辦法第五條立法說明：「……如受評人係受免除法官職務，轉任法官以外其他職務之懲戒處分，因其轉任後仍為公務人員，依公務人員考績法第四條第二項規定立法</p>
--	--	--	---

			<p>意旨，其任職法官期間之年資應得合併計算參加年終考績……。」是法官、檢察官如依(準用)上開法官法規定轉任司法行政人員，或受「免除法官(檢察官)職務，轉任法官(檢察官)以外之其他職務」之懲戒處分，而轉任公務人員，其轉任當年得併資辦理年終考績。</p> <p>五、第四項增訂理由，以現行條文對於現職教育人員與公營事業人員轉任為公務人員，以及政務人員再任為公務人員，僅明定得併計原職與現職前後連續任職年資辦理年終考績。至於同一年度內，任職未滿一年，惟累計任職已達六個月者，可否辦理另予考績，並未規範。是以，在不違背併資考績之立法原意下，增訂本項規定，使考績年度內政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員前後任職年資，如其任職不滿一年，惟累計任</p>
--	--	--	--

			<p>職已達六個月者，依修正條文第五條第一項第二款規定辦理另予考績，且依第一項不同官等併資及第二項限制轉調併資辦理工作考績等情形亦同，爰併予納入規範。至前後任職期間全無工作事實者，依修正條文第五條第二項規定，自不辦理年終考績或另予考績。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第三項有關「政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員」需具有公務人員任用資格方得轉任公務人員；「法官、檢察官」依法官法相關規定自始具有轉任公務人員資格。基於二者身分屬性不同，爰建議「政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員」限定為具有公務人員任用資格者。</p> <p>二、其餘未修正。</p>
<p>第七條 <u>工作考績分優秀、良好及未達良好三等次。</u></p> <p><u>考列優秀之條件，應於施行細則中明定之。</u></p>	<p>第七條 工作考績分優秀、良好及未達良好三等次。</p>	<p>第六條 年終考績以<u>一百分為滿分</u>，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左： <u>甲等：八十分以上。</u> <u>乙等：七十分以</u></p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更，修正第一項及第二項，並刪除現行條文第三項。</p> <p>二、第一項修正理由： (一) 配合第五條第一項工作考績</p>

		<p><u>上，不滿八十分。</u></p> <p><u>丙等：六十分以上，不滿七十分。</u></p> <p><u>丁等：不滿六十分。</u></p> <p>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</p> <p>除本法另有規定者外，<u>受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：</u></p> <p><u>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</u></p> <p><u>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</u></p> <p><u>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。</u></p> <p><u>四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。</u></p>	<p>區分，將「年終考績」修正為「工作考績」，俾能包括另予考績之等次區分。</p> <p>(二) 現行考績等次分為甲、乙、丙及丁四等次，甲等已是最佳等次，應屬表現前段者方可列。實務執行數十年以來，由於甲等搭配之考績獎金優於其他等次，其與乙等分數又僅以八十分為區隔，致表現實屬稱職之乙等等次，反被誤解為表現不佳。又立意甚高之丁等等次，搭配立即免職效果，並未給予當事人改善機會，有違人力資源管理專業作法，且機關面對應考列丁等者，亦不願作成類此處分，致難以達成其規範目的。</p> <p>(三) 據上，現行考績等次結構已無法有效區辨工作實際表現，考列甲等亦難有真正激勵效果，考績運作無法真正拔優，且於上開結構下，實務面所發展之各機關考績考</p>
--	--	--	--

			<p>列甲等人數比率（以下簡稱甲等比率）限制，於執行上亦衍生各項爭議，爰重行設計工作考績等次結構，並取消現行實務甲等比率百分之七十五之限制，以利各機關依同仁實際工作表現覈實考評。修正後之工作考績等次結構為優秀、良好及未達良好三等次，優秀等次以具備重大功績表現為前提，旨在激勵公務人員積極任事、追求卓越，非一般稱職表現所能達到；良好等次代表符合預期之稱職人員，實務上為絕大多數同仁可能考列之等次；未達良好等次將評量標準具體化條件明定於第八條，代表政府對公務人員工作表現期待之提高，且將給予是類人員改善機會後再決定是否予以免職。又配合工作考績等次結構之調整，修正後優秀及未</p>
--	--	--	--

			<p>達良好等次均以具體條件為判斷依據，工作考績採分數機制已較無實益，且實務上考績分數之評定常引發受考人就細微差異提起救濟，造成爭訟不斷，徒增機關人事行政成本，爰予刪除。</p> <p>(四) 整體而言，修正後之三等次使機關更容易落實評量工作表現之目的，其中優秀等次之設計包括明定考列優秀之條件，以及與陞遷制度密切扣合等，均能強化拔尖效果，使真正表現卓越之優秀人才得以彰顯，並區辨出未達良好者，給予改善機會，使工作考績等次更能反映公務人員實際工作表現，俾公務人員能夠更加認同工作考績等次代表之真實意義，以增進激勵效果。</p> <p>三、第二項配合前項工作考績等次結構調整作文字修正。</p> <p>四、現行條文第三項</p>
--	--	--	---

			<p>刪除理由，配合工作考績等次結構調整，刪除現行條文第三項所定考列丁等條件。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項未修正。</p> <p>二、與本法相關之公務人員任用法、陞遷法、公務人員俸給法均訂有施行細則，惟均未在個別條文中規定應於施行細則明定之事項。再者，本法有關改善期之細節事項、服務懲處之累計事項、復職之細節事項於立法說明載明將於本法施行細則中明定之，亦未在本法各相關條文中揭示上開事項應於施行細則中明定之。依此，基於立法體例之一致性及以法律規定應於施行細則明定之事項，過於細瑣且易掛一漏萬，爰予刪除第二項。</p>
<p>第八條 公務人員在同一考績年度內有具體事證，足認有下列情形之一者，工作考績應考列未達良好：</p> <p>一、承辦業務有重大違失，造成人員傷亡或</p>	<p>第八條 公務人員在同一考績年度內有具體事證，足認有下列情形之一者，工作考績應考列未達良好：</p> <p>一、承辦業務有重大違失，造成人員傷亡或財物</p>		<p>考試院說明：</p> <p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、第一項增訂理由：</p> <p>(一) 依修正條文第四條規定，工作考績應就受考人之工作表現予以考核，是受考人考列未達良好之要件，自應以其工作表</p>

<p>財物損失。</p> <p>二、辦理業務，態度惡劣，情節重大。</p> <p>三、工作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作，情節重大。</p> <p>四、工作品質不佳，情節重大。</p> <p>五、影響工作團隊合作推動業務，情節重大。</p> <p>六、管理失當，影響工作團隊業務推動效果，情節重大。</p> <p>七、平時考核獎懲抵銷後累計達一大過。</p> <p>八、曠職累計達二日。</p> <p>九、請扣除俸(薪)給之事假超過三十日。</p> <p>公務人員在考績年度內平時考核非有一次以上未達良好者，工作考績不得考列未達良好。但受考人有前項第一款至第六款情形係發生於平時考核完竣至辦理工作考績</p>	<p>損失。</p> <p>二、辦理業務，態度惡劣，情節重大。</p> <p>三、工作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作，情節重大。</p> <p>四、工作品質不佳，情節重大。</p> <p>五、影響工作團隊合作推動業務，情節重大。</p> <p>六、管理失當，影響工作團隊業務推動效果，情節重大。</p> <p>七、平時考核獎懲抵銷後累計達一大過。</p> <p>八、曠職累計達二日。</p> <p>九、請扣除俸(薪)給之事假超過三十日。</p> <p>公務人員在考績年度內平時考核<u>成績</u>非有一次以上未達良好者，工作考績不得考列未達良好。但受考人有前項第一款至第六款情形係發生於平時考核完竣至辦理工作</p>		<p>現為主要考量，包含承辦業務有重大違失，造成人員傷亡或財物損失，以及辦理業務態度惡劣、工作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作、工作品質不佳、影響工作團隊合作推動業務，或管理失當，影響工作團隊業務推動效果等情節重大情事，即應考列未達良好，俾符工作考績制度本旨，亦與服務懲處事由作適切區分。又第二款至第六款所稱情節重大，由機關依個案情形發生頻率或案情嚴重程度，覈實認定。</p> <p>(二) 公務人員考核期間工作表現之優劣，得為平時考核獎勵或懲處，且獎懲得互相抵銷，對表現不佳而受懲處者，已給予得功過相抵之機會，如其至年終功過相抵後，仍累計達一大過，若非有重大違失即為持續性有輕微疏失者，鑑於修正條文</p>
---	--	--	--

<p>前，並經作成面談紀錄，或有前項第七款至第九款情形者，不在此限。</p>	<p>考績前，並經作成面談紀錄，或有前項第七款至第九款情形者，不在此限。</p>		<p>第七條及第九條已將工作考績等次修正為三等次，優秀及良好等次均得晉級並給與獎金，為符考績信賞必罰之旨及公平性，對此類累計達一大過者，實有予以考列未達良好之必要，以資警惕並期改善，爰增訂第七款規定。</p> <p>(三) 依公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第十三條規定，公務人員未辦請假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。公務人員如具有上開曠職行為，顯示其工作表現欠佳，不僅影響機關業務正常運作，更損及政府整體形象及公務紀律，其可歸責性甚高，爰於第八款明定公務人員在同一考績年度內曠職累計達二日者，即應考列未達良好，以強化服勤紀律。</p> <p>(四) 依請假規則第三條第一項第</p>
--	--	--	--

			<p>一款規定，每年准給七日事假，超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。請假規則第三條第三項規定略以，公務人員應先請畢休假及補休後，始得請超過規定日數之事假。是以，受考人如於考績年度內請扣除俸（薪）給之事假超過三十日，其實際到勤日數明顯較其他人員為少，難以充分履行職務，與公務人員應努力推動業務、為民服務之本旨未符，且嚴重影響機關服務紀律、業務運作及服務品質。為兼顧工作考績評核之公平性，爰增訂第九款，明定機關對於公務人員在同一考績年度內請扣除俸（薪）給之事假超過三十日者，應考列未達良好。</p> <p>(五) 另公務人員請家庭照顧假及身心調適假等併入事假日數計算，以及請延長病假或超過規定日數之病</p>
--	--	--	--

			<p>假（含併入病假日數計算之生理假及因安胎事由所請之病假）以事假抵銷，均不計入第九款之事假日數。又公務人員依性別平等工作法相關規定向機關請求減少工作時間之情形，與請假無涉，其減少之工作時間自不計入第九款之事假日數。</p> <p>三、第二項增訂理由：</p> <p>（一）年終考績旨在評價公務人員全年工作表現，係長期觀察其工作情形之結果，非一時或偶發之表現，受考人工作表現如有前項第一款至第六款所定情形，應於平時考核即有所跡象，主管或被授權人員應本於權責即時處理，透過平時考核考列未達良好之制度設計，與其面談並訂定下次通過考核之具體改進事項，俾敦促受考人積極改善其工作表現。倘機關於考績年度內對受考人之平時考核均未考列未達良好，表明機</p>
--	--	--	--

			<p>關認為受考人平時工作表現尚無重大缺失，於考評年終考績時，不應驟然考列未達良好，以維護考績制度一貫性及公正性，爰予增訂本項。</p> <p>(二) 考量公務人員承辦業務有重大違失等前項第一款至第六款情形，未必發生於平時考核之前，倘該等情形係發生於平時考核完竣至辦理工作考績前，機關雖未及於例辦之平時考核進行紀錄，惟已就該違失等相關事項進行面談並作成紀錄，仍得將其工作考績考列未達良好；復因平時考核獎懲抵銷後累計達一大過、曠職及請扣除俸(薪)給之事假達一定日數係客觀事實之認定，屬於法定應考列未達良好之事由，機關對此並無裁量權限，爰於但書明定受考人有前項第一款至第六款情形係發生於平時考核完竣至辦理工作考績前，並經作成面談紀錄，或有平時考核獎</p>
--	--	--	--

			<p>懲抵銷後累計達一大過、曠職及請扣除俸(薪)給之事假達一定日數情形者，不在此限。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項未修正。</p> <p>二、第二項修正理由同第四條之立法說明。</p>
<p>第九條 年終考績等次之效果 依下列規定：</p> <p>一、<u>優秀</u>：晉本俸一級，並給與<u>一點三個月俸</u>給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與<u>一點三個月俸</u>給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，<u>仍敘原俸級</u>，並給與<u>二點三個月俸</u>給總額之一次獎金。</p> <p>二、<u>良好</u>：晉本俸一級，並給與<u>一個月俸</u>給總額之一次</p>	<p>第九條 年終考績等次之效果 依下列規定：</p> <p>一、<u>優秀</u>：晉本俸一級，並給與<u>一點三個月俸</u>給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與<u>一點三個月俸</u>給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，<u>仍敘原俸級</u>，並給與<u>二點三個月俸</u>給總額之一次獎金。</p> <p>二、<u>良好</u>：晉本俸一級，並給與<u>一個月俸</u>給總額之一次</p>	<p>第七條第一項 年終考績獎懲依左列規定：</p> <p>一、<u>甲等</u>：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>二、<u>乙等</u>：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更；本條由現行條文第七條第一項移列並修正為第一項，另增訂第二項至第五項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>(一) 配合工作考績等次結構調整，將年終考績等次修正為優秀、良好及未達良好三等次。</p> <p>(二) 為激勵工作表現優秀之公務人員，提升其工作士氣，優秀等次之法律效果宜與良好等次之法律效果間有適當之區別，並經參酌退休(伍)軍公教人員年終慰問金發給辦法第三條所定「一點五個月」法制用語，將考列優秀者之考績獎金額度定為「一點三個月」俸給總額，考列良好者則為「一個月」俸</p>

<p>獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，仍敘原俸級，並給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>三、<u>未達良好</u>：仍敘原俸級，不給與獎金。經半年改善期仍未符期待，或最近三年工作考績第二次考列未達良好者，免職。在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。前項第三款及第十條第三款所定未達良好次數，均應合併計算。</p> <p>最近三年年終考績均考列優秀者，第三年年終考績等</p>	<p>獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，仍敘原俸級，並給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>三、<u>未達良好</u>：仍敘原俸級，不給與獎金，並輔導改善。<u>連續二年考列未達良好</u>，或最近五年工作考績三年考列未達良好者，免職。<u>考列未達良好人員一年內</u>不得升等、陞任或遷調主管職務。前項第三款及第十條第三款所定未達良好次數，均應合併計算。</p> <p>最近三年</p>	<p>級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。</p> <p>三、<u>丙等</u>：留原俸級。</p> <p>四、<u>丁等</u>：免職。</p>	<p>給總額，二者間未如以往以半個月而係以零點三個月俸給總額，作為考績獎金之差距，旨在強調工作表現與陞遷機制之連結，不再以獎金之顯著差距作為區辨優秀或良好等次之主要手段。至於已敘年功俸最高俸級者給與之考績獎金，均配合予以調整。</p> <p>(三) 考量現行條文第七條第一項第四款規定考列丁等者即予免職，並未給予受考人改善機會，經參考企業界對於工作表現不佳員工之處理方式，於第三款就考列未達良好者設計半年改善期，使當事人得透過半年時間調整並改善其工作模式，尚無須逕予免職，機關應繼續觀察其工作表現，如半年後順利通過考核，則無須免職。惟如當事人經半年改善期仍未符期待，或最近三年工作考</p>
---	--	--	---

次效果除依第一項第一款規定外，再晉本俸或年功俸一級；已達年功俸最高級而無級可晉者，改加發一個月俸給總額之一次獎金。年終考績優秀年資，均以採計一次為限。

已具陞任或參加晉升官等訓練資格且於本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀者，優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選，並應優先列入本機關晉升官等訓練參訓人員名冊。其上開作為陞任及參加晉升官等訓練之工作考績優秀年資，分別於獲得陞任及參加晉升官等訓練後，即不得再使用。

十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績等次效果包含晉敘俸級及獎金者，晉本俸或年功俸一級改發一個月俸給總

年終考績均考列優秀者，第三年年終考績等次效果除依第一項第一款規定外，再晉本俸或年功俸一級；已達年功俸最高級而無級可晉者，改加發一個月俸給總額之一次獎金。年終考績優秀年資，均以採計一次為限。

已具陞任或參加晉升官等訓練資格且於本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀者，優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選，並應優先列入本機關晉升官等訓練參訓人員名冊。其上開作為陞任及參加晉升官等訓練之工作考績優秀年資，**均以採計一次為限。**

十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績等次效果包含晉敘俸級及獎金者，晉本俸或年功俸一級改發

績第二次考列未達良好（按：無須再予半年改善期），均應予以免職。又機關於公務人員尚未成就上開免職條件前，對於符合退撫法或公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法相關規定者，得視個案情形依該等規定辦理退休或資遣，尚非本法所不許。

(四) 為強化工作考績等次效果與陞遷機制之連結，參酌公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）第十二條第二項所定撤職人員不得晉敘期間之相關限制，明定考列未達良好者，在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。另有關改善期之細節事項將於本法施行細則中明定之。

三、第二項增訂理由，鑑於年終考績與另予考績對於考列未達良好者，均設有半年改善期，以及最近三年工作考績第二次考列未達良好者應予免職之制度設計，且不因當

<p>額之一次獎金。</p>	<p>一個月俸給總額之一次獎金。</p>		<p>事人任職期間長短而有差異，爰增訂本項規定，前項第三款及修正條文第十條第三款所定年終考績及另予考績考列未達良好等次次數應合併計算，以資明確。</p> <p>四、第三項增訂理由：</p> <p>(一) 為鼓勵公務人員持續保持優良工作表現，建立更具激勵效果之俸級晉敘機制，俾使優秀人才於職涯發展獲得適當之肯定，爰增訂本項，明定最近三年年終考績均考列優秀者，第三年年終考績等次效果除依第一項第一款規定外，再晉本俸或年功俸一級。又考量如已達年功俸最高級而無級可晉者，應改加發一個月俸給總額之一次獎金，以資激勵。另為避免重複採計，已計入上開三年考列優秀之年資，不得再與後續年度優秀考績併計三年考列優秀而獲得晉俸效果。</p> <p>(二) 舉例而言：</p> <p>1、某甲現敘薦任</p>
----------------	----------------------	--	--

			<p>第九職等年功俸六級，依第一項第一款晉年功俸一級後已敘年功俸最高俸級，其再晉俸一級部分因無級可晉，爰改加發一個月俸給總額之一次獎金，即應給與某甲二點三個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>2、某乙現敘薦任第九職等年功俸七級，因已達年功俸最高俸級而無級可晉，除依第一項第一款規定仍敘原俸級，並給與二點三個月俸給總額之一次獎金外，再加發一個月俸給總額之一次獎金，即應給與某乙三點三個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>五、第四項增訂理由： (一) 為使工作考績與機關內部陞遷機制密切結合，以協助機關首長遴選及培育人才，並激勵公務人員追求優秀表現，爰增訂本項，明定於本機關最近五年工作考績三年以上年終考</p>
--	--	--	---

			<p>績考列優秀者，如具公務人員陞遷法第六條第二項所定陞遷序列逐級辦理陞任資格，優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機首長圈定陞遷之人選；如依法第十七條取得晉升官等訓練參訓資格，並應優先列入本機關晉升官等訓練參訓人員名冊；又如兼具上述陞任及晉升官等訓練參訓資格者，應併同列入各該名冊，以拔擢優秀人才，且各以使用一次為限，如當事人無意願，得不予列入各該名冊。</p> <p>(二) 為優先拔擢於本機關久任且工作表現優秀人員，以激勵機關內部士氣，並考量各機關業務性質有所差異，難以跨機關比較衡量，如採跨機關之考績結果為認定基礎，恐有失公允，復審酌人員須在本機關經過較長時間之觀察方能瞭解其</p>
--	--	--	--

			<p>是否適任擬陞任職務，爰於本項明定公務人員以其於「本機關」辦理之最近五年工作考績結果作為認定基礎，俾確實反映當事人於本機關之工作表現，如有三年以上年終考績考列優秀者，自應優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選。至由他機關調任本機關人員，於他機關辦理之年終考績考列優秀者，在陞任評分自然已取得較高積分，進而較有機會排序在前而得列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選。</p> <p>(三) 另為兼顧機關用人彈性，明定作為公務人員陞任及參加晉升官等訓練之工作考績優秀年資，分別於獲得陞任及參加晉升官等訓練後，即不得再使用，亦即已採計之三年以上年終考績考列優秀年資，不得再</p>
--	--	--	---

			<p>作為下次陞任或參訓之依據，以避免過度獎勵或衍生制度僵化之疑慮。倘本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀人員，未獲陞任或參加晉升官等訓練，於符合上開條件時，仍優先列入本機關陞任甄審或晉升官等訓練參訓名冊。至當事人如無意願陞任特定職務或於特定時點參加晉升官等訓練，於其仍具本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀資格之期間內，仍優先列入陞任或參訓名冊，不因無意願而視為已使用或喪失，俾兼顧當事人意願及權益。</p> <p>三、第五項增訂理由，有關十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績等次效果包含晉敘俸級及獎金者，晉敘俸級部分應如何處理之疑義，現行係依銓敘部七</p>
--	--	--	--

			<p>十三年十一月十九日七三台華甄一字第五四〇五號、同年月二十九日七三台華甄四七字第三六二七四號及七十八年六月十六日七八台華審一字第二七〇四六四號等函釋辦理，即上開人員因其次年一月一日不在職，其年終考績等次效果之晉敘俸級部分從寬改發一個月獎金；如該年度係屬最近三年年終考績均考列優秀者之第三年，依第三項規定再晉本俸或年功俸一級者，亦同。因涉及公務人員考績獎金之權利事項，爰增訂本項，以符法律保留原則。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、基於本法已建置完善之即時汰劣制度，工作考績未達良好者相較之下情節較輕微，半年改善期實有過短之疑慮，宜予延長；另工作考績未達良好者，一定期間內亦不宜陞遷及擔任主管職務，爰第一項</p>
--	--	--	--

			<p>第三款酌予修正。</p> <p>二、參考第三項末句及陞遷法第十二條第二項之立法體例，第四項末二句修正為均以採計一次為限。</p> <p>三、其餘未修正。</p>
<p><u>第十條</u> 另予考績等次之效果依下列規定：</p> <p>一、<u>優秀：仍敘原俸級，並給與一點三個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>二、<u>良好：仍敘原俸級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>三、<u>未達良好：仍敘原俸級，不給與獎金。經半年改善期仍未符期待，或最近三年工作考績第二次考列未達良好者，免職。在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。</u></p>	<p><u>第十條</u> 另予考績等次之效果依下列規定：</p> <p>一、<u>優秀：仍敘原俸級，並給與一點三個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>二、<u>良好：仍敘原俸級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>三、<u>未達良好：仍敘原俸級，不給與獎金，並輔導改善。連續二年考列未達良好，或最近五年工作考績三年考列未達良好者，免職。考列未達良好人員一年內不得升等、陞任或遷調主管職務。</u></p>	<p><u>第八條</u> 另予考績人員之獎懲，列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更，並酌作文字修正。</p> <p>二、第三款規範另予考績考列未達良好之效果與年終考績考列未達良好者相同。</p> <p>本報告說明：</p> <p>第三款修正理由同第九條之立法說明。</p>
<p><u>第十一條</u> 各機</p>	<p><u>第十一條</u> 各機</p>		<p>考試院說明：</p>

<p>關得採多元方式瞭解公務人員工作表現，作為平時考核或工作考績之參考。</p> <p>各機關對於平時考核擬予考列未達良好者，應先進行面談，面談內容及結果應作成紀錄，並訂定下次通過考核之具體改進事項。</p> <p>前項面談紀錄表，由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定。</p>	<p>關得採多元方式瞭解公務人員工作表現，作為平時考核或工作考績之參考。</p> <p>各機關對於平時考核<u>成績</u>擬予考列未達良好者，應先進行面談，面談內容及結果應作成紀錄，並訂定下次通過考核之具體改進事項。</p> <p>前項面談紀錄表，由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項增訂理由，各機關負責考核之主管人員，如欲全面瞭解受考人考核期間平時工作表現，得自行決定是否採用多元化方式蒐集受考人相關資料，包括主管觀察、實際工作成果、面談、民眾回饋意見、自我考評、同事觀點等，爰增訂本項。</p> <p>三、第二項增訂理由，各機關對於平時考核擬予考列未達良好者，因可能影響後續工作考績等次，爰增訂本項，明定應先行實施面談之程序規定。主管人員應與上開人員就其工作表現未達良好標準之具體事實及理由等進行溝通，並討論後續具體改進事項及相關期程等，受考人亦得即時向主管人員表達意見。又為使面談具有實質效益並作為後續考核之依據，明文規範面談內容及結果應作成紀錄，俾使受考人明瞭改善方向及努力目標，亦協助其及早改善。</p> <p>四、第三項增訂理由，為利各機關執行前項面談作業，明定面談紀錄表之格式，由各主管機關</p>
--	---	--	---

			或其授權之所屬機關依其業務特性及實際需要自行訂定，以資彈性。 本報告說明： 一、第一項、第三項未修正。 二、第二項修正理由同第四條之立法說明。
第十二條 各機關就公務人員之工作表現，得 <u>辦理</u> 平時考核獎懲。 <u>獎勵分嘉獎、記功、記一大功及一次記二大功</u> ； <u>懲處分申誡、記過、記一大過及一次記二大過</u> 。 平時考核一次記二大功，給與二個月俸給總額之一次獎金；一次記二大過，應即免職。 前項一次記二大功之基準，應於施行細則中明定之。公務人員有具體事證，足認有下列情形之一者，應為一次記二大過處分： <u>一、怠忽職守，致人民生命或財產受重大損害，或嚴重影響政府信譽。</u>	第十二條 各機關就公務人員之工作表現，得辦理平時考核獎懲。 <u>獎勵分嘉獎、記功、記一大功及一次記二大功</u> ； <u>懲處分申誡、記過、記一大過及一次記二大過</u> 。 平時考核一次記二大功，給與二個月俸給總額之一次獎金；一次記二大過，應即免職。 公務人員有具體事證，足認有下列情形之一者，應為一次記二大過處分： 一、怠忽職守，致人民生命或財產受重大損害，或嚴重影響政府信譽。 二、於同一考績年度內曠職繼續達	第十二條第一項 各機關辦理公務人員平時考核獎懲，獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。 <u>於年終考績時，併計成績增減總分。</u> 平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者， <u>年終考績應列丁等。</u> 第十二條第二項 <u>專案考績，於有重大功過時行之；其結果依下列規定：</u> <u>一、一次記二大功者，晉本俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，均給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘</u>	考試院說明： 一、本條由現行條文第一項至第三項移列並修正為第一項至第四項，並將現行條文第十三條修正併入本條第四項，另增訂第五項及第六項。 二、第一項修正理由： (一) 各機關應就公務人員之工作表現，辦理其平時考核，如有須予獎勵或懲處事由，得辦理平時考核獎懲。考量現行專案考績一次記二大功及一次記二大過屬平時考核之即時獎懲性質，爰增訂並修正相關文字，以資明確。 (二) 現行條文第十二條第一款「於年終考績時，併計成績增減總分」及「無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等」規定

<p><u>二、於同一考績年度內曠職繼續達二日或累計達五日。</u> 平時考核獎懲，除一次記二大功及一次記二大過外，得互相抵銷，年度內獎懲抵銷後累計達一大過者，<u>工作考績不得考列良好以上；累計達二大過者，應即免職。</u></p> <p><u>第一項記一大功之基準，由各主管機關訂定；記一大過之基準，應於施行細則中明定之，但各主管機關得依業務特殊需要另訂其他或更嚴格之基準。</u></p> <p><u>第一項記功或記過以下之基準，由各主管機關訂定，或授權所屬機關視業務情形訂定，報請主管機關備查。</u></p>	<p>二日或累計達五日。 平時考核獎懲，除一次記二大功及一次記二大過外，得互相抵銷，年度內獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上；累計達二大過者，應即免職。</p> <p><u>平時考核獎懲，嘉獎三次作為記功一次；記功三次作為記一大功一次；申誡三次作為記過一次；記過三次作為記一大過一次。嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記大過得互相抵銷。</u></p> <p><u>第一項記一大功、記功或記過以下之基準，由各主管機關訂定；其中記功或記過以下之基準，得授權所屬機關視業務情形訂定，報請主管機關備查。</u></p>	<p><u>至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。</u> <u>但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>二、一次記二大過者，免職。</u></p> <p>第十二條第三項 <u>前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核獎懲相抵銷。</u></p> <p>第十三條 <u>平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。</u></p>	<p>部分，以工作考績已取消分數，且第四項已明文規範平時考核獎懲相互抵銷後達一定結果者之工作考績等次限制及應予免職處分，爰均予刪除。</p> <p>三、第二項修正理由，配合一次記二大功改列為平時考核獎勵，已非屬工作考績性質，爰刪除其晉本俸或年功俸之法律效果，改為給與二個月俸給總額之一次獎金，至公務人員於工作表現有重大違失，且有具體事證者，機關應為平時考核一次記二大過予以免職，且為即時淘汰上開不適任人員，參酌警察人員人事條例（以下簡稱警察條例）第二十九條第一項有應即停職規定，於本項明定一次記二大過之法律效果為應即免職。</p> <p>四、第三項修正理由： (一) 平時考核一次記二大功之基準，仍授權於施行細則中明定。 (二) 考量公務人員如怠忽職守，致人民生命或財產受重大損害，</p>
---	---	--	---

			<p>或嚴重影響政府信譽者，其違失情節重大，已嚴重損及人民對政府機關之信賴，自有即時免職之必要。例如：公務人員於重大天然災害發生時怠於執行防災與救災工作，或明知有重大公共安全疑慮，卻刻意隱匿、延宕處理，造成人民生命或財產重大損失等情形，機關均應予一次記二大過即時將其免職。又現行專案考績一次記二大過免職處分就曠職日數所定之標準較寬（即繼續達四日或累計達十日），難以即時處置工作表現欠佳者，爰從嚴修正為繼續達二日或累計達五日，以強化公務人員之服勤紀律。</p> <p>五、第四項修正理由： （一）工作考績係就公務人員工作表現所為考核，與所辦理之平時考核獎懲應有合併考量之機制，對受考人始具持續改善</p>
--	--	--	--

			<p>之激勵效果，爰維持現行平時考核獎懲得互相抵銷之規定，惟一次記二大功及一次記二大過係屬公務人員平時工作上之重大優良事蹟及違失行為所為平時考核獎懲，已即時給予獎金鼓勵或免職懲處，故不得與記一大功（過）以下平時考核獎懲互相抵銷。</p> <p>(二) 考核期間工作表現時有不佳情形者，雖平時考核獎懲得互相抵銷，然鑑於修正條文第七條及第九條已將工作考績等次修正為三等次，優秀及良好等次均得晉級並給與獎金，為符合考績之公平性，對此類表現者仍應施予必要警示，爰增列本項後段規定，明文規範於機關辦理工作考績時，平時考核獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上；又為即時淘汰不適任人員，</p>
--	--	--	---

			<p>爰規定獎懲抵銷後累計達二大過者，應即免職。</p> <p>(三) 另為更加落實公務人員權益保障，防止機關濫用前開免職機制，參照司法院一百十一年憲判字第十號判決意旨，請各機關辦理公務人員平時考核獎懲時，應於發現獎懲原因事實後，即時調查確認並辦理獎懲；對於獎懲相抵將滿二大過之受考人，應予適時提醒，促其注意改善；於因獎懲相抵累積達二大過而為免職處分前，對受考人於考績年度中具應予獎勵事實而尚未核予獎勵部分，亦應即時辦理。</p> <p>(四) 至機關如已參照前開判決意旨妥處，且擬予受考人懲處時，倘加計該懲處，受考人即符合累計達二大過之條件，為即時淘汰不適任人員，以維公共服務品質，機關於辦理該據以免職之最後懲處</p>
--	--	--	---

			<p>時，亦應同時辦理其免職，二者遞送同次考績委員會初核，並留意處分前應給予受考人陳述意見之機會，俾兼顧受考人之權益。</p> <p>六、第五項及第六項增訂理由：</p> <p>(一) 現行本法施行細則第十三條第一項規定平時考核記一大功、記一大過之標準，同條第二項規定，各主管機關得依業務特殊需要，另訂標準報送銓敘部核備；至嘉獎、記功及申誡、記過之標準，則係於現行本法施行細則第十三條第三項授權由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。為符法制，爰提升至本法規範，同時為避免與中央法規標準法第三條有關命令名稱規定所列「標準」造成混淆，將獎懲「標準」文字修正為獎懲「基準」。</p> <p>(二) 考量各機關業務性質不同，所</p>
--	--	--	---

			<p>屬公務人員工作表現態樣各異，為使記一大功之基準更具彈性，並符合各機關實務運作需求，第五項前段爰規定記一大功之基準，由各主管機關自行訂定，毋須報送銓敘部核備，俾利各主管機關因應業務特性，建立適合所屬人員之獎勵機制，以達激勵士氣及提升行政效能之目的。</p> <p>(三) 鑑於記一大過係屬重大懲處處分，對公務人員權益影響甚鉅，且與後續工作考績等次、免職處分等具有密切關聯，其懲處基準宜有各機關共同適用之原則規範，爰於第五項後段明定記一大過之基準應於施行細則中規範。又為簡化行政作業，並尊重主管機關對其所屬受考人平時考核懲處權限，各主管機關如為應其業務特殊需要得另訂其他或更嚴格之基準，且毋須</p>
--	--	--	---

			<p>再報送銓敘部核備。惟各主管機關另訂之基準不得抵觸本法施行細則規定，亦即本法施行細則所定基準係屬最低基準，各主管機關對施行細則已規範之基準，僅得為更嚴格之規定，施行細則未規定之基準則得增列。舉例而言，倘日後本法施行細則明定公文無故逾期一個月未處理者應予記一大過處分，某機關考量其業務特性，認公文逾期將嚴重影響人民權益，遂另訂公文逾期二十日未處理即予記一大過，此係較本法施行細則更為嚴格之基準，自屬可行；反之，若該機關另訂公文逾期二個月未處理始予記一大過，則抵觸本法施行細則之規定，不得為之。</p> <p>(四) 復考量平時考核獎懲與工作考績同屬主管機關權限，實務上主管機關</p>
--	--	--	---

			<p>定之平時考核獎懲基準，亦有含括其所屬機關一體適用之嘉獎、記功、申誡及記過基準者，爰於第六項明定記功或記過以下之基準由各主管機關訂定，或授權所屬機關視業務情形訂定，報請主管機關備查。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項、第二項及第四項未修正。</p> <p>二、第三項及第五項刪除應於施行細則明定之事項，理由同第七條之立法說明。</p> <p>三、平時考核獎懲累計換算方式涉及公務人員重大權益，爰增訂第五項規定。</p> <p>四、原第五項、第六項配合遞移，整併為第六項。</p>
<p><u>第十三條</u> 年終考績應晉俸級者，在考績年度內有以下情形，<u>考列良好以上時，不再晉敘：</u></p> <p><u>一、已依法晉敘俸級。</u></p> <p><u>二、升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，並以前經銓敘審定有案之</u></p>	<p>(無修正意見)</p>	<p><u>第十條</u> 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、依本法立法體例修正，並以分款列舉方式規範，以資明確。</p> <p>三、配合工作考績等次結構調整及修正條文第九條所定年終考績等次效果，作文字修正。</p> <p>四、按機要人員不受任用資格限制，公</p>

<p>低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績。</p> <p><u>三、不受任用資格限制人員改任其他同官等受法定任用資格限制職務，所敘俸級高於其按年核算之職等俸級。</u></p>		<p><u>列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</u></p>	<p>務人員調任機要人員，或機要人員在機要職務間調整職務，其官等、職等、俸級時有跳空情形，故而具公務人員任用資格之機要人員，於調任或改任其他受法定任用資格限制之職務時，應重新銓敘審定其官等、職等及俸級（公務人員任用法施行細則第十一條、公務人員俸給法施行細則第五條參照），又以一般公務人員於年度中升任簡任第十職等職務已敘較高俸級者，依現行本條規定，即不再晉敘，銓敘部爰以一百零八年十二月二十日部法二字第一〇八四八八三七〇二號函略以，基於本條立法意旨及衡平性考量，簡任機要人員於考績年度二月至十二月間以先升後訓方式調任簡任非機要職務，應按其所具考試等級資格、歷來調任情形及銓敘審定結果，核算其得銓敘審定合格實授之官等、職等及俸級，審視其調任簡任非機要職務有無敘較高</p>
---	--	--------------------------------------	--

			<p>俸級之情形，進而認定其是否須受本條規定限制。因涉及公務人員晉敘之權利事項，爰配合增訂第三款，以符合法律保留原則。</p> <p>五、舉例而言，某丙原為簡任第十職等機要人員，其於一百十五年七月以先升後訓方式調任簡任第十職等非機要職務，經按年核算其得銓敘審定合格實授之職等俸級為薦任第九職等本俸五級五五〇俸點後，依其所任職務核敘簡任第十職等本俸一級五九〇俸點；某丙自簡任第十職等機要職務以先升後訓方式調任簡任第十職等非機要職務，就其於前後職務二者所敘俸點觀之，似無敘較高俸級情形，惟經核算後，其本質上仍屬薦任官等升任簡任官等而已敘較高俸級之情形，是其一百十五年年終考績考列良好以上時，應不再晉敘。</p>
<p>第十四條 公務人員最近二年任本職等年終考績均考列良</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有下</p>	<p>一、條次變更，第一項與第二項後段合併修正為第一項，修正第二項前段</p>

<p>好以上者，取得同官等高一職等之任用資格。<u>因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年考列良好以上者，視為年終考績一年考列良好以上。</u></p> <p>前項所稱任本職等年終考績或另予考績，指當年任職期間均任同一職等所辦理之工作考績。</p> <p><u>第一項以外之另予考績及以不同官等職等併資辦理工作考績之年資，均不得予以併計取得高一職等任用資格。但以不同官等職等併資辦理工作考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等任用資格。</u></p> <p><u>依第六條第二項及第三項併資辦理之年終考績，以及有第六條第四項情事且因育嬰留職停薪辦理之另予考績，如其轉任（調）或再任前原職與現職職等相當或較高者，得</u></p>		<p>列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p><u>一、二年列甲等者。</u></p> <p><u>二、一年列甲等二年列乙等者。</u></p> <p>前項所稱任本職等年終考績，指當年<u>一月至十二月</u>任職期間均任同一職等辦理之年終考績。因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年列甲等者，視為年終考績一年列甲等；一年列甲等一年列乙等或二年列乙等者，視為年終考績一年列乙等。</p> <p>前項以外另予考績及以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，均不得予以併計取得高一職等升等任用資格。但以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。</p>	<p>及第三項，另增訂第四項及第五項。</p> <p>二、第一項至第三項修正理由：</p> <p>（一）配合本法立法體例及工作考績等次結構調整修正，年終考績考列良好以上者，均得作為取得同官等高一職等任用資格之條件。復考量受考人如經機關考列未達良好，顯示其工作表現未能持續符合機關期待及標準，尚不宜於次年度考列良好以上時，逕以取得升等任用資格，爰增訂「最近二年」且「均」考列良好以上之要件，要求考列未達良好者應重新起算年資，確保取得升等任用資格者均具備穩定良好之工作表現，維護升等制度之嚴謹性與合理性。是如公務人員最近二年任本職等年終考績均考列良好以上者（含括最近二年均考列良好、一年考列優秀且一年考列良好，以及均考列</p>
--	--	---	--

<p>作為第一項取得同官等高一職等任用資格之年資。</p> <p><u>公務人員</u>下列工作考績，不得作為第一項取得同官等高一職等任用資格之年資：</p> <p>一、<u>第六條第二項</u>依另具之<u>公務人員任用資格轉調者</u>，在<u>原限制轉調機關、職系或年限內</u>辦理之<u>工作考績</u>。</p> <p>二、<u>受撤職、休職、降級、減俸或記過懲戒處分人員</u>，在<u>不得晉敘期間</u>辦理之<u>工作考績</u>。</p> <p>。</p>			<p>優秀三種情形)，方取得同官等高一職等任用資格。</p> <p>(二)舉例而言：</p> <p>1、現敘委任第三職等之某丁，現任委任第三職等至第五職等辦事員職務，其以委任第三職等辦理之一百十五年年終考績考列良好，一百十六年年終考績考列未達良好，一百十七年年終考績考列良好，一百十八年年終考績考列良好。以某丁於一百十六年年終考績考列未達良好時，即重新起算取得同官等高一職等升等任用資格之年資，一百十五年年終考績考列良好已無從與一百十七年年終考績考列良好合併計算，是某丁須以一百十七年及一百十八年年終考績均考列良好以上，方符合第一項所定條件，於一百十九年一月一日取得委任第四職等之任用資格。</p> <p>2、現敘薦任第七職等之某戊，現任薦任第六職等至第七職等科員職</p>
---	--	--	---

			<p>務，其以薦任第七職等辦理之一百十五年年終考績考列良好，一百十六年年終考績考列良好，一百十七年年終考績考列未達良好，一百十八年年終考績考列良好，嗣於一百十九年一月一日陞任薦任第七職等至第九職等專員職務。以某戊於一百十七年年終考績考列未達良好時，即重新起算取得同官等高一職等升等任用資格之年資，於一百十九年一月一日陞任時，並未符合第一項所定最近二年（一百十七年及一百十八年）均考列良好以上條件，是其尚未取得薦任第八職等任用資格，須俟一百十九年年終考績再考列良好以上，始於一百二十年一月一日辦理考績升等為薦任第八職等。</p> <p>3、現敘薦任第七職等之某己，現任薦任第六職等至第七職等科員職務，其以薦任第七職等辦理之一百十五年年終考</p>
--	--	--	--

			<p>績考列良好，一百十六年因辭職致年資中斷而未辦理工作考績，一百十七年一月二十五日再任薦任第七職等至第九職等專員職務，當年仍以薦任第七職等辦理年終考績且考列良好。某已一百十六年雖因辭職未辦理工作考績，然其一百十五年及一百十七年以薦任第七職等辦理之年終考績均考列良好，符合最近二年任本職等年終考績均考列良好以上，是其於一百十八年一月一日取得薦任第八職等之任用資格。</p> <p>(三) 另公務人員據以升等年資之最後一年如為因育嬰留職停薪辦理之另予考績，考量該等另予考績年資二年考列良好以上者，視為年終考績一年考列良好以上，是上開人員取得同官等高一職等任用資格之時間點自應比照年終考績辦理，即為上述最後一年考績之</p>
--	--	--	--

			<p>次年一月一日。</p> <p>三、第四項增訂理由，查現行本法施行細則第十二條之一第一項規定：「依本法第四條第二項併資辦理之年終考績，如其原任職務與現任職務職等相當或較高者，得作為本法第十一條第一項取得同官等高一職等任用資格之年資；併資辦理之另予考績，符合本法第十一條第二項後段所定條件者，亦同。」以上開規定涉及公務人員工作考績升職等之重大權利事項，爰提升於本法規範，以符合法律保留原則，並作文字修正。</p> <p>四、第五項增訂理由：</p> <p>(一) 茲以任用法第九條第一項第三款所稱「依法升等合格」，包含依本法等規定之考績年資取得同官等高一職等之任用資格而言；復依任用法第十三條及第十八條規定，公務人員得予任用之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。另依</p>
--	--	--	---

			<p>公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）第九條第一項規定，依各種考試或任用法規限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資格任用時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。據此，公務人員於限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資格於限制轉調範圍以外任用時，因其原敘定之官等職等依法不予保障，其原受限制轉調期間之俸級亦不受保障，須重新銓敘審定，從而其原受限制轉調期間辦理之工作考績，自無法於轉調範圍以外作為辦理工作考績升等任用之年資，爰予明定，以資明確並杜爭議。</p> <p>（二）現行本法施行細則第十條規</p>
--	--	--	---

			<p>定：「受撤職、休職、降級、減俸或記過之懲戒處分人員，在不得晉敘期間考列乙等以上者，不能取得升等任用資格。」茲以上開規定影響受考人升等任用資格，爰提升於本法規範，增訂第二款並作文字修正。</p>
<p>第十五條 權責機關就公務人員有具體優良工作表現者，除平時考核獎勵外，並得同時辦理其他激勵措施。</p> <p>前項激勵措施含括即時性激勵及模範事蹟獎勵，得頒給獎金、獎品、給予公假或其他足以肯定表現之各項激勵；其有關事項，由考試院以辦法定之。但其他法令另有規定者，從其規定。</p> <p>公務人員工作表現以外之優良事蹟，得依前項所定辦法予以獎勵。</p>	<p>第十五條 權責機關就公務人員有具體優良工作表現者，除平時考核獎勵外，並得同時辦理其他激勵措施。</p> <p>前項激勵措施含括即時性激勵及模範事蹟獎勵，得頒給獎金、獎品、給予公假或其他足以肯定表現之各項激勵；其有關事項，由考試院以辦法定之。但其他法令另有規定者，從其規定。</p> <p>公務人員工作表現以外之優良事蹟，得依前項所定辦法予以獎勵。</p> <p><u>年度內無懲處紀錄，除平時考核一次記二大功外，記一</u></p>		<p>考試院說明：</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項增訂理由，按機關就公務人員工作表現之優劣，除得依第十二條規定辦理平時考核之獎勵或懲處予以適度賞罰外，為提供機關更多元化獎勵方式，以激勵工作表現優良之公務人員，爰另設計其他激勵措施，由權責機關就個案情形擇定適當之獎勵方式（得兼採平時考核獎勵及激勵措施），以鼓勵公務人員維持良好工作表現。</p> <p>三、第二項增訂理由： （一）本項規範各激勵措施，其中所稱「模範事蹟獎勵」泛指依公務人員激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）及其他有關法令</p>

	<p><u>大功或累積達記一大功以上者，應辦理第一項激勵措施。</u></p>		<p>規定，對於公務人員具有優良事蹟足為他人模範者所為獎勵，不以「模範公務人員」為限。所稱「其他足以肯定表現之各項激勵」，係指除平時考核獎勵及本項已明列項目以外之激勵方式，例如：於機關公布欄或內部網站設置榮譽榜公開表揚、舉辦頒獎典禮、首長親自致函感謝或公開口頭嘉勉等。</p> <p>(二) 各機關得頒給獎金、獎品、給予榮譽性質之公假等即時性激勵；考試院、各主管機關分別就公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員等模範事蹟予以各項獎勵，以達到及時鼓勵公務人員維持良好工作表現之效果。</p> <p>(三) 查中華民國憲法（以下簡稱憲法）增修條文第六條規定，公務人員褒獎之法制事項，為考試院憲定職掌。次查一百零七年二月五日經總統令公布之該年度中央政府總預算案，於銓敘部預算項下</p>
--	---	--	---

			<p>作成決議略以，公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員，未有法律授權，應儘速於本法訂定授權依據，送立法院審議。</p> <p>(四) 以公務人員相關激勵法規訂定之目的，係激勵公務人員提升工作熱忱、服務品質及工作表現，與第二條所定考績目的相同，且激勵辦法有關得選拔為模範公務人員及獲頒公務人員傑出貢獻獎之條件或消極資格限制規定，含括考績及平時考核，與本法互為相關，爰於本法訂定激勵法規之依據，由考試院以辦法定之。</p> <p>(五) 另考量現行尚有其他法令訂定相關激勵措施，例如：防制毒品危害獎懲辦法，以及行政院訂(核)定之獎金等激勵措施，爰配合增列本項但書規定。</p> <p>四、第三項增訂理由，第一項明定公務人員有具體優良工作表現者，並得同時辦理其他激勵措施，旨在強化考績獎</p>
--	--	--	---

			<p>勵與工作表現之連結。惟公務人員於工作表現以外，如有足資表彰之優良事蹟，例如：於公共場所見義勇為或從事其他有益社會之行為，其精神值得肯定，仍有給予適當獎勵之必要，爰增訂本項，明定公務人員工作表現以外之優良事蹟，依前項所定辦法予以獎勵，以資鼓勵。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項至第三項未修正。</p> <p>二、平時考核一次記二大功者，依本法第十二條第二項規定，給與二個月俸給總額之一次獎金，惟平時考核「嘉獎、記功、記一大功」者，則未必有實質性獎勵。為激勵長期表現績優人員，爰增訂第四項，明定年度內無懲處紀錄，除上開記二大功人員外，其餘記一大功或累積達記一大功以上者，應辦理第一項激勵措施。</p>
<p><u>第十六條 各機關就公務人員有第十七條第一項、第三項或第四項所列違反服務法令或紀律行為者，應</u></p>	<p>第十六條 各機關就公務人員有第十七條第一項、第三項或第四項所列違反服務法令或紀律行為者，應</p>	<p>第十二條第二項 <u>專案考績，於有重大功過時行之；其結果依下列規定：</u></p> <p><u>一、一次記二大功者，晉本</u></p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、本條係由現行條文第十二條第二項及第三項移列並修正為第一項及第三項，另增訂第二項及第四項。</p>

<p><u>即時辦理下列服務懲處：</u></p> <p><u>一、一次記二大過，免職。</u></p> <p><u>二、降敘一級。</u></p> <p><u>三、記一大過。</u></p> <p><u>四、記過。</u></p> <p><u>五、申誡。</u></p> <p><u>六、書面警告。</u></p> <p><u>前項第二款至第六款服務懲處累計達二大過者，應即免職。</u></p> <p><u>服務懲處不得與平時考核獎勵互相抵銷。受平時考核獎勵抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，應即免職。</u></p> <p><u>考核期間受申誡以上服務懲處者，工作考績不得考列優秀；受服務懲處降敘一級、記一大過或累計達一大過以上，工作考績不得考列良好以上。</u></p>	<p><u>即時辦理下列服務懲處：</u></p> <p><u>一、一次記二大過，免職。</u></p> <p><u>二、降敘一級。</u></p> <p><u>三、記一大過。</u></p> <p><u>四、記過。</u></p> <p><u>五、申誡。</u></p> <p><u>六、書面警告。</u></p> <p><u>前項第二款至第六款服務懲處累計達二大過者，應即免職。</u></p> <p><u>服務懲處不得與平時考核獎勵互相抵銷。受平時考核獎勵抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，應即免職。</u></p> <p><u>服務懲處，書面警告三次作為申誡一次；申誡三次作為記過一次；記過三次作為記一大過一次；降敘一級作為記一大過一次及記過二次。</u></p> <p><u>考核期間受申誡以上服務懲處者，工作考績不得考列優秀；受服務懲處降敘一級、記一大過或累計達一大過以上，工作考績不得考列良好以上。</u></p>	<p><u>俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，均給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>二、一次記二大過者，免職。</u></p> <p>第十二條第三項 <u>前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核獎勵相抵銷。</u></p>	<p><u>二、第一項修正理由：</u></p> <p><u>(一) 公務人員平時行為表現均須遵行服務法令相關規定及政府機關之紀律要求，例如：不得違反公務員服務法（以下簡稱服務法）第十四條、第十五條公務員不得經營商業與兼職之規定，或對他人為性騷擾或酒後駕車等。如有違反，機關應視其情節輕重，即時採取必要之懲處，無須待年終始一併處理或移請其他機關處理，始能增進人民對公務人員及機關之信賴，爰於本項明定服務懲處相關事項。</u></p> <p><u>(二) 鑑於違反服務法令或紀律之行為態樣及事由差異甚大，違規情節亦有輕重之別，實有必要賦予機關更多元之服務懲處選項，俾能因應個案情形妥適運用，並避免現行懲處類型過於兩極化，致處分未符比例原則，爰於本項增列部分懲處</u></p>
---	--	--	---

			<p>種類。</p> <p>(三) 又增列服務懲處降敘一級，對公務人員權利亦有重大影響。按司法院釋字第483號解釋曾揭示，非經懲戒程序，不得為降級處分，係因當時本法尚無降敘處分之設計，且本法既已賦予機關得為最嚴重之一次記二大過免職處分權限，依「舉重以明輕」之法理，經立法程序明定於本法後，機關自得為未剝奪服公職權利之降敘一級處分，俾有效防止公務人員違反重大服務法令或紀律行為，並避免因處分過重而違反比例原則。</p> <p>(四) 至影響公務人員權益重大之服務懲處一次記二大過及降敘一級，明定機關應依修正條文第十七條所定事由認定辦理，另於第十九條明定辦理程序；如有先行停職調查之必要者，亦應依第十八條規定辦理，</p>
--	--	--	---

			<p>俾使受懲處者獲得應有之權益保障。</p> <p>三、第二項增訂理由，倘公務人員於考績年度內屢次違反服務法令或紀律行為，經機關核予前項第二款至第六款服務懲處，並累計達二大過者，已達不適任程度，應即免職。另有關服務懲處之累計事項將於本法施行細則中明定。</p> <p>四、第三項修正理由：</p> <p>(一) 以服務懲處係處罰公務人員違反服務法令或紀律之行為，與第十二條所定平時考核獎勵係鼓勵公務人員工作上優良事蹟明顯有別，如規定上開處分得互相抵銷，恐減損服務懲處之嚇阻效果，亦使工作上優良表現之獎勵與違反服務法令或紀律行為之懲處相互混淆，爰明定服務懲處不得與平時考核獎勵互相抵銷。</p> <p>(二) 考量機關就公務人員工作表現所為平時考核獎勵抵銷後</p>
--	--	--	---

			<p>積餘之懲處，以及就其違反服務法令或紀律行為所為之服務懲處，如二者合併累計達二大過者，其整體違失行為實屬重大，與第十二條第四項規定年度內平時考核獎懲抵銷後累計達二大過及前項服務懲處累計達二大過之情形相當，均已達不適任程度，爰明定受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，應即免職。</p> <p>(三) 舉例而言，機關就某庚良好工作表現於一百十五年三月十日核予平時考核嘉獎一次，復於同年五月八日及六月三十日就其辦理業務態度惡劣，以及承辦業務有重大違失分別核予平時考核記過一次及記一大過，嗣以其違反服務法令或紀律行為於同年九月三十日核予服務懲處記一大過。以</p>
--	--	--	--

			<p>某庚平時考核獎懲互相抵銷後，積餘之懲處為記一大過及申誡二次，是其於再受服務懲處記一大過時，已累計達二大過，機關自應依本項後段規定立即予以免職。</p> <p>五、第四項增訂理由，按修正條文第四條第一項已揭示機關應將服務懲處納入工作考績等次考量因素，以符合社會大眾對於公務人員考績亦應含括其年度內各類行為表現所為評價之期待。經考量公務人員考列優秀者，為其他公務人員之楷模，應同時具備優良之工作及品德表現，又考列良好者亦不宜有重大或經常性違紀行為，爰於本項採層級性規範，考核期間受申誡以上服務懲處者，工作考績不得考列優秀；受服務懲處降敘一級、記一大過或累計達一大過以上，工作考績不得考列良好以上。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項至第三項未修正。</p> <p>二、服務懲處及與平</p>
--	--	--	--

			<p>時考核積餘懲處之累計換算方式，涉及公務人員重大權益，爰增訂第四項規定，以資明確。</p> <p>三、原第四項配合遞移為第五項。</p>
<p><u>第十七條</u> 公務人員有下列情形之一，經檢察官提起公訴，或經機關認定有具體事證者，應為服務懲處一次記二大過處分：</p> <p>一、圖謀背叛國家。</p> <p>二、涉及違反國家安全。</p> <p>三、涉及貪污案件或圖謀不法利益。</p> <p>四、對他人為性侵害。</p> <p>五、製造、販運毒品或人口販運。</p> <p>前項經檢察官提起公訴人員，經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</p> <p>有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節重大程度為服務懲處一次記二大過或</p>	<p><u>第十七條</u> 公務人員有下列情形之一，經檢察官提起公訴，或經機關認定有具體事證者，應為服務懲處一次記二大過處分：</p> <p>一、圖謀背叛國家。</p> <p>二、涉及違反國家安全。</p> <p>六、涉及貪污案件或圖謀不法利益。</p> <p>七、對他人為性侵害。</p> <p>八、製造、販運毒品或人口販運。</p> <p>前項經檢察官提起公訴人員，經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</p> <p>有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節重大程度為服務懲處一次記二大過或</p>	<p><u>第十二條第四項</u></p> <p>公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：</p> <p>一、圖謀背叛國家。</p> <p>二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害。</p> <p>三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽。</p> <p>四、涉及貪污案件，其行政責任重大。</p> <p>五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、本條自現行條文第十二條第四項及第五項移列並修正為第一項至第三項，另增訂第四項。</p> <p>二、服務懲處須即時處理，其事由係採認違反服務法令或紀律行為，是公務人員之行為，一旦經機關認定符合本條各項各款所定服務懲處要件且有具體事證，不論行為發生地點或是否為上班時間，權責機關均應為服務懲處。又上開行為如依其他法令規定，須經有關機關或相關調查小組、委員會查證者，機關得參據其調查結果認定。</p> <p>三、第一項至第三項修正理由：</p> <p>(一) 服務懲處種類中一次記二大過免職及降敘一級處分，對公務人員權益影響甚鉅，爰於第一項及第三項</p>

<p>降敘一級處分：</p> <p>一、洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害。</p> <p>二、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>三、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>四、<u>因個人行為致發生職場安全及衛生事件，致他人重大身心創傷或死亡。</u></p> <p>五、因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人死傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規</p>	<p>降敘一級處分：</p> <p>一、洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害。</p> <p>二、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>三、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>四、因個人行為致發生職場安全及衛生事件，致他人重大身心創傷或死亡。</p> <p>五、因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人死傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規</p>	<p>譽。</p> <p>六、因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人死傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。</p> <p>七、對他人為性侵害，<u>經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。</u></p> <p>八、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>九、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身</p>	<p>明定其事由，以符合法律保留原則。</p> <p>(二) 基於任用法第四條要求公務人員對國家負有忠誠義務，爰將圖謀背叛國家列為應為一次記二大過免職之事由。另公務人員如涉及違反國家安全、貪污案件或圖謀不法利益、對他人為性侵害或有製造、販運毒品、人口販運等嚴重侵害人權之行為，經檢察官提起公訴，或經機關認定有具體事證者，已嚴重損害民眾對政府之信賴，機關應給予其最重之一次記二大過免職處分。惟是類人員如經檢察官提起公訴，嗣經法院無罪判決確定，機關應撤銷其一次記二大過免職處分。又所稱「貪污案件」，與任用法第二十八條第一項第四款所定貪污行為之認定範圍一致；所稱「人口販運」，係依人口販運防制法第二</p>
--	---	---	--

<p>定。</p> <p><u>六、</u>違抗政府重大政令，致嚴重傷害政府信譽。</p> <p><u>七、</u>言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p><u>八、</u>脅迫、公然侮辱或誣告長官<u>或同仁</u>，情節重大。</p> <p><u>九、</u>散播不實謠言、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。</p> <p><u>十、</u>違反其他服務法令或紀律行為，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p><u>有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節輕重程度為服務懲處記一大過、記過、申誡或書面警告處分：</u></p> <p><u>一、</u>有前項所列行為且情節較輕。</p> <p><u>二、</u>違反公務人員行政中立立法之行為。</p> <p><u>三、</u>其他影響機關聲譽</p>	<p>定。</p> <p><u>六、</u>違抗政府重大政令，致嚴重傷害政府信譽。</p> <p><u>七、</u>言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p><u>八、</u>脅迫、公然侮辱或誣告長官<u>或同事</u>，情節重大。</p> <p><u>九、</u>散播不實謠言、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。</p> <p><u>十、</u>違反其他服務法令或紀律行為，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p><u>有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節輕重程度為服務懲處記一大過、記過、申誡或書面警告處分：</u></p> <p><u>一、</u>有前項所列行為且情節較輕。</p> <p><u>二、</u>違反公務人員行政中立立法之行為。</p> <p><u>三、</u>其他影響機關聲譽</p>	<p>心創傷或死亡。</p> <p><u>十、</u>脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。</p> <p><u>十一、</u>挑撥離間或破壞紀律，情節重大。</p> <p><u>十二、</u>違反有關法令規定，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p>第十二條第五項 前項第七款但書人員經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</p>	<p>條規定認定。</p> <p>(三) 公務人員如有其他違反服務法令或紀律行為，足以影響民眾對公務人員及機關之信賴，且情節已達重大影響機關聲譽者，均得為機關作成服務懲處一次記二大過免職或降敘一級處分之事由，以彰顯嚴正之紀律管理，爰以現行一次記二大過事由為基礎並予增修，於第三項增列違反職業安全衛生規定致他人死傷及散播不實謠言等事由或要件，並酌修相關文字，又為免掛一漏萬，將第十款修正為違反其他服務法令或紀律行為（例如：緊急災害搶救現場指揮人員所為之口頭指示），俾期周延。</p> <p>(四) 違反第一項及第三項各款事由之服務懲處均屬重懲，機關應依修正條文第十九條所定程序為之，俾兼顧即時懲處及踐行正當法律</p>
--	--	---	--

<p><u>之職務外行為。</u></p>	<p>之職務外行為。</p>		<p>程序，以維護機關紀律並保障公務人員權利。</p> <p>(五) 另機關有具體事證，足認公務人員有第三項各款情形之一，爰核予其服務懲處一次記二十大過或降敘一級處分，嗣經法院無罪判決確定者，如經機關認定原懲處事由未構成第三項各款規定要件，機關得依行程法第一百七條等相關規定，將服務懲處一次記二十大過或降敘一級處分予以撤銷。</p> <p>四、第四項增訂理由：</p> <p>(一) 服務懲處之其他處分種類，其事由原則上應與第一項及前項保持一致。惟違反第一項各款行為，因其嚴重影響政府及機關聲譽，應為一次記二十大過處分，爰未予列入其他較輕服務懲處之事由。</p> <p>(二) 公務人員應遵守公務人員行政中立立法之相關規範，乃民主國家之基本要​​求，該法對違反者規定應予行</p>
-----------------------	----------------	--	--

			<p>政懲處，爰增訂第二款。又為免掛一漏萬，於第三款增列概括條款，以資周妥。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、參照警察人員人事條例第三十一條第一項第八款規定「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」應予以免職之規定，第三項第八款「同仁」用語修正為「同事」。</p> <p>二、其餘未修正。</p>
<p>第十八條 各機關為調查所屬公務人員前條第一項或第三項第一款至第四款所列行為，必要時，得依職權先行停止其職務，期間在二個月以內；認有延長之必要者，得酌予延長，停職期間累計不得逾三個月。停職期間應發給本俸（年功俸），並應送銓敘部辦理停職登記。</p> <p>依前項規定停職期滿，或尚未期滿惟調查結果未受一次記二大過處分者，機關應予復職，並送銓敘部銓敘審定。經</p>	<p>（無修正意見）</p>		<p>三、<u>本條新增</u>。</p> <p>四、第一項增訂理由，為利各機關調查所屬公務人員有無前條第一項或第三項第一款至第四款所定違失行為，避免受調查人員於調查期間繼續執行職務可能造成之負面影響，爰於本項明定各機關於調查所屬公務人員上開行為，必要時，得依職權先行停止其職務。又為兼顧機關調查需求及停職人員相關權益，採階段式停職機制，明定第一次停職期間在二個月以內；認有延長之必要者，得酌予延長，停職期間累計不得逾三個月，</p>

<p>調查結果未受一次記二大過處分者，機關應補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給，其中未受服務懲處者，銓敘部並應註銷其停職登記。</p>			<p>以督促機關儘速完成調查，並賦予適度彈性。另停職期間應發給本俸（年功俸），停職處分雖未影響公務人員銓定資格與敘定俸級，仍屬重要之人事管理措施，其法律效果直接影響公務人員各項年資計算及退休撫卹權益等，爰增訂停職處分應送銓敘部辦理停職登記，俾建立完整之公務人員人事資料庫，使銓敘部得以有效掌握各機關公務人員任職情形。</p> <p>五、第二項增訂理由：</p> <p>（一）依前項規定停職期滿，或尚未期滿惟經機關調查結果未受一次記二大過處分者，服務機關或其上級機關應回復其原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務，如仍無法回復職務時，應依任用法及俸給法有關調任之規定辦理，並送銓敘部銓敘審定。上開復職之細節事項將於本法施行細則中明定之。</p>
--	--	--	--

			<p>(二) 為保障停職人員經調查結果未受一次記二大過處分者，應予復職並回復其停職期間法定權益事項，參酌一百十五年四月十七日立法院三讀通過之教師法第二十五條第三項規定，停聘教師調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間未發之本薪（年功薪）及學術研究加給。考量本法停職調查仍以無罪推定為原則，爰於本項明定依前項停職人員，經調查結果未受一次記二大過處分者，機關應補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給，並據以採計其停職期間為公務人員任用、考績、休假、公保及退撫等有關年資；其中經調查結果未受修正條文第十六條第一項所定一次記二大過、降敘一級、記一大過、記過、申誡及</p>
--	--	--	--

			<p>書面警告等服務懲處者，銓敘部並應註銷其停職登記，機關亦應刪除其個人人事資料所載停職處分紀錄，避免該處分紀錄對當事人日後考績、陞遷或調任等各面向產生不利影響。</p>
<p><u>第十九條</u> 各機關依本法辦理公務人員之工作考績、平時考核獎懲、服務懲處及免職處分，除法令另有規定外，應送考績委員會初核，機關首長覆核，經由核定機關核定，其中工作考績、降敘一級及免職處分，應送銓敘部銓敘審定；非於年終辦理之另予考績，得逕由機關首長覆核，經核定機關核定，但擬予考列未達良好人員仍應送考績委員會初核。</p> <p>考績委員會對於前項處分案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄或案卷，並得向</p>	<p><u>第十九條</u> 各機關依本法辦理公務人員之工作考績、平時考核獎懲、服務懲處及免職處分，除法令另有規定外，應送考績委員會初核，機關首長覆核，經由核定機關核定，其中工作考績、降敘一級及免職處分，應送銓敘部銓敘審定；非於年終辦理之另予考績，得逕由機關首長覆核，經核定機關核定，但擬予考列未達良好人員仍應送考績委員會初核。</p> <p><u>前項免職處分案件，考績委員會應初核於一定期間停止任用，其期間為二年以上、六</u></p>	<p><u>第九條</u> 公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。</p> <p><u>第十四條第一項</u> 各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、本條係由現行條文第九條、第十四條第一項至第三項移列並修正為第一項至第三項、第五項，另增訂第四項及第六項。</p> <p>二、第一項修正理由： (一)各機關依本法辦理公務人員之免職處分，係指依本法第九條及第十條規定考列未達良好人員，經半年改善期仍未符期待，或最近三年工作考績第二次考列未達良好者免職、依第十二條平時考核懲處一次記二大過或平時考核獎懲互相抵銷後，累計達二大過者免職，以及依第十六條及第十七條服務懲處一次記二大過或</p>

<p>有關人員查詢。</p> <p><u>考績委員會對於擬依本法予以工作考績考列未達良好、記一大過以上之平時考核懲處與服務懲處及免職人員，處分前應給予受考人陳述意見之機會。其中降敘一級以上之服務懲處及免職者，受考人委任律師或相關專業人員到場協助時，機關不得拒絕。</u></p> <p><u>各機關依本法予以公務人員工作考績考列未達良好、平時考核懲處、服務懲處及免職處分，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。</u></p> <p><u>機關首長之考績，由上級機關依前四項規定辦理。</u></p> <p><u>人事、主計、政風人員之考績，其機關、主管機關、核定機關之定義及考績程序，依各該人員相關法令辦理。</u></p>	<p><u>年以下。</u></p> <p><u>考績委員會對於前項處分案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄或案卷，並得向有關人員查詢。</u></p> <p><u>考績委員會對於擬依本法予以工作考績考列未達良好、記一大過以上之平時考核懲處與服務懲處及免職人員，處分前應給予受考人陳述意見之機會。其中降敘一級以上之服務懲處及免職者，受考人委任律師或相關專業人員到場協助時，機關不得拒絕。</u></p> <p><u>各機關依本法予以公務人員工作考績考列未達良好、平時考核懲處、服務懲處及免職處分，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。</u></p> <p><u>機關首長之考績，由上級機關依前四項規定辦理。</u></p> <p><u>人事、主計、政風人員之考</u></p>	<p>逕由其長官考核。</p> <p>第十四條第二項</p> <p><u>考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。</u></p> <p>第十四條第三項</p> <p><u>考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。</u></p>	<p>累計達二大過（含平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者）免職。</p> <p>(二) 配合本法體例酌作文字修正，復以實務上，對於現行條文「由主管人員就考績表項目評擬」所稱之主管人員，時常發生認定上爭議，且屢有提出由實質督導人員評擬之建議，爰將相關規定刪除，放寬由機關本於權責自行判斷並指派評擬受考人工作考績人員。另機關首長覆核所屬公務人員工作考績等處分，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議相關細節事項，現行本法施行細則已有明定。</p> <p>(三) 現行條文第十四條第一項但書有關受考人考績得由機關首長逕予考核情形中，涉及各機關得不組設考績委員會之條件及該等機關考績免職人</p>
--	---	---	--

	<p>績，其機關、主管機關、核定機關之定義及考績程序，依各該人員相關法令辦理。</p>		<p>員應送經上級機關考績委員會考核，移列第二十一條第一項但書及第三項規範。</p> <p>三、第二項配合立法體例酌作文字修正。</p> <p>四、第三項修正及第四項增訂理由：</p> <p>(一) 考量依本法辦理之工作考績考列未達良好、記一大過以上之平時考核懲處與服務懲處及免職處分，均涉及公務人員身分及相關權益，基於憲法第十六條所定有權利必有救濟之意旨，應一體適用陳述意見之程序保障，爰修正第三項，使各類不利處分之當事人，於處分前均得陳述意見。又鑑於免職及降敘一級以上之服務懲處係最為嚴厲之行政懲處手段，對受考人影響甚鉅，為確保程序更臻公正嚴謹，並衡平受考人與機關間之地位，爰增訂受考人委任律師或相關專業人員到場協助</p>
--	---	--	--

			<p>時，機關不得拒絕之規定，如屬其他不利處分，機關得就個案情形本於權責審酌是否同意受考人委任律師或相關專業人員到場協助其陳述意見。另律師或相關專業人員到場，係為協助受考人陳述意見，又受考人委任律師之相關費用與因公涉訟輔助之範疇有別，機關亦無須負擔之。</p> <p>(二) 為貫徹行程法第九十六條有關行政處分應記載事項之規定，並確保受考人充分知悉不利處分之理由、依據及救濟途徑，爰於第四項增訂各機關依本法予以公務人員之工作考績考列未達良好、平時考核懲處、服務懲處及免職等重大不利處分，應於處分書中附記處分理由及救濟教示，含括提起救濟之方法、期間及受理機關等相關規定。</p> <p>五、第五項修正理由，</p>
--	--	--	--

			<p>公務人員於年度中具有符合法定具體事由之優秀工作表現者，不論其官等職等高低，均得考列優秀等次，已毋須以同官等人員為比較範圍，爰刪除現行條文第九條相關規定，並修正相關文字後移列。</p> <p>六、第六項增訂理由，以人事、主計及政風人員雖屬各機關人員，且依本法及本法施行細則相關規定辦理考績，惟渠等係分別適用人事管理條例、行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點、主計機構人員設置管理條例及政風機構人員設置管理條例等相關規定，由各該專責人事管理系統之主管機關（構）辦理其獎懲、考績等相關事宜，其中人事人員部分，行政院所屬人事機構之人事主管機關為行政院人事行政總處；至行政院以外人事機構之人事主管機關為銓敘部。又查各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第十八點規定略以，人事、主計、</p>
--	--	--	---

			<p>政風人員之考績(成),其送核程序暨有關規定,循各該系統規定辦理,且實務上,渠等並未列入各機關受考人總數計算。是以,允宜於本法中明定人事、主計及政風人員之考績,其機關、主管機關、核定機關之定義及考績程序,依各該人員相關法令辦理,以資明確。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項未修正。</p> <p>二、參照懲戒法第十一條及第十二條及教師法第十四條至第十六條規定,係有「(終身)不得再任」、「一定期間不得再任」(一年至五年)之彈性設計,爰此,因工作考績、平時考核懲處、服務懲處(累積達二大過、得為一次記二大過、應為一次記二大過)之免職樣態仍有不同,其不得再任公務人員期間亦宜有彈性之設計,爰增訂第二項規定,循免職程序決定免職後不得任用公務人員期間。</p> <p>三、原第二項以後項次配合遞移。</p>
<p>第二十條 公務人員之違失行</p>	<p>第二十條 公務人員之違失行</p>	<p>第十二條第六項 公務人員</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、本條係由現行條</p>

為，經核定機關認屬一次記二大過者，懲處權行使期間為十五年；屬降敘一級或記一大過者，懲處權行使期間為七年；屬記過、申誠或書面警告者，懲處權行使期間為五年。

前項期間，自違失行為終了之日起算；行為屬不作為者，自作為義務消滅時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。

各機關對公務人員所為之懲處，經相關救濟程序撤銷並由原處分機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處被撤銷確定之日重行起算。但上開案件部分撤銷原因係原懲處事由已逾懲處權行使期間者，該等懲處事由不重行起算懲處權行使期間。

公務人員同一違失行為，經核定機關核予服務懲處或平時考核懲處

為，自行為終了之日起，至案件進入考績委員會初核程序之日止，已逾十五年者，不得予以一次記二大過處分；已逾七年者，不得予以降敘一級或記一大過處分；已逾五年者，不得予以記過、申誠或書面警告處分。

前項行為終了之日，指公務員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指公務員所屬服務機關知悉之日。

各機關對公務人員所為之懲處，經相關救濟程序撤銷並由原處分機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處被撤銷確定之日重行起算。但上開案件部分撤銷原因係原懲處事由已逾懲處權行使期間者，該等懲處事由不重行起算懲處權行使期間。

公務人員同一違失行為，經核定機關核

之違失行為，經主管機關或授權之所屬機關認屬一次記二大過者，懲處權行使期間為十五年；屬記一大過者，懲處權行使期間為七年；屬記過或申誠者，懲處權行使期間為五年。

第十二條第七項

前項期間，自違失行為終了之日起算；行為屬不作為者，自作為義務消滅時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。

第十二條第八項

各機關對公務人員所為之懲處，經相關救濟程序撤銷並由原處分機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處被撤銷確定之日重行起算。但上開案件部分撤銷原因係原懲處事由已逾懲處權行使期間者，該等懲處事由不重行起算懲處權行使期間。

文第十二條第六項至第八項移列修正為第一項至第三項，另增訂第四項及第五項。

二、第一項配合修正條文第三條第六款規定，將「主管機關或授權之所屬機關」修正為「核定機關」，以統一用語。又配合修正條文第十六條第一項增列第二款降敘一級及第六款書面警告之服務懲處種類，爰於本項明定降敘一級之懲處權行使期間為七年，書面警告則為五年。另本項所定懲處權行使期間，於服務懲處之一次記二大過至書面警告，以及平時考核懲處之一次記二大過至申誠，均有適用。

三、第四項及第五項增訂理由：

(一) 查憲法法庭於一百十一年六月二十四日作成一百十一年憲判字第九號判決（以下簡稱憲判九）略以，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別司法懲戒與行政懲處事由，或明定該二程

<p>者，不得再依公務員懲戒法規定移送懲戒。但經監察院彈劾或糾舉者，不在此限。</p> <p><u>公務人員同一違失行為，經監察院彈劾或糾舉成立，移送懲戒法院審理者，其服務懲處或平時考核懲處案件於核定或銓敘審定前之行政作業程序，以及其救濟程序均停止進行。其經依第十八條第一項所為之停職處分應予撤銷，並補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給。</u></p>	<p>予服務懲處或平時考核懲處者，不得再依公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)規定移送懲戒。但經監察院彈劾或糾舉者，不在此限。</p> <p>公務人員同一違失行為，經監察院彈劾或糾舉成立，移送懲戒法院審理者，其服務懲處或平時考核懲處案件於核定或銓敘審定前之行政作業程序，以及其救濟程序均停止進行。其經依第十八條第一項所為之停職處分應予撤銷，並補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給。</p> <p><u>公務人員之違失行為，權責機關依本法辦理懲處或依懲戒法規定移送懲戒之標準，由考試院會同司法院定之。</u></p>		<p>序關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔。</p> <p>(二) 基上，為落實憲判九有關機關應明定司法懲戒與行政懲處程序關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔之旨，爰增訂第四項，明定公務人員同一違失行為，經核定機關核予服務懲處或平時考核懲處者，不得再依懲戒法規定移送懲戒，惟為尊重監察院憲定職權，增訂但書規定，經監察院彈劾或糾舉者，不在此限。</p> <p>(三) 基於尊重監察院之彈劾權及糾舉權，並符憲判九所示避免當事人受雙重程序負擔意旨，爰增訂第五項，明定公務人員同一違失行為，經監察院彈劾或糾舉成立，移送懲戒法院審理者，其依本法規定辦理之服務懲處或平時</p>
---	--	--	--

			<p>考核懲處案件程序及其救濟程序均停止進行，以其違失行為已進入懲戒程序，爰其經依修正條文第十八條第一項所為之停職處分應予撤銷，並補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給，後續應依懲戒法相關規定辦理。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、為避免第一項規定預先確認懲處處分類型後，方能確定該違失個案該當之懲處處分行使期間之適用邏輯問題，參考懲戒法第二十條第一項、第二項規定之立法體例，以一旦逾越特定期間，則不得為特定處分種類模式來規範行使期間。至於特定期間之終止時間，參照本法第十九條第一項規定，以考績委員會初核程序之日止，爰為第一項修正。</p> <p>二、參考懲戒法第二十條第三項行為終了之日之立法體例，修正第二項規定。</p> <p>三、第三項及第五項未修正。</p>
--	--	--	--

			<p>四、為符憲法法庭一百十一年憲判字第九號判決意旨，使行政懲處或司法懲戒之課責途徑在實務規範面有共同之標準可資遵循，宜視公務人員違失行為類型、違反處分效果輕重，依機關功能最適原則，予以劃分懲處或懲戒之不同事由，爰增訂第六項規定，明定由考試院會同司法院訂定標準，以資明確，俾利適用。另第四項之公務員懲戒法配合增訂簡稱。</p>
<p><u>第二十一條</u> 各機關應<u>組設</u>考績委員會，其<u>組成及迴避等有關事項</u>，由考試院以<u>組織規程</u>定之。但依其<u>組織法規</u>規定未設置內部單位，或因特殊情形經上級機關核准者，得不組設。</p> <p><u>前項不組設考績委員會之機關</u>，得與上級機關合併組設考績委員會。</p> <p><u>不組設考績委員會之機關對於公務人員之考績</u>，除擬依本法予以工</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p><u>第十四條第一項</u></p> <p>各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得</p>	<p>一、條次變更，並由現行條文第十四條第一項前段及第十五條合併修正為第一項，增訂第二項，現行條文第十四條第一項但書移列並修正為第三項。</p> <p>二、第一項修正及第二項增訂理由：</p> <p>(一) 現行考績委員會組織規程(以下簡稱組織規程)第二條及第八條定有組成及迴避等有關事項，為符授權明確性原則，爰於第一項明定上開相關事項，由考試院以組織規程定之。</p> <p>(二) 又依現行條文第十四條第一項但</p>

<p><u>作考績考列未達良好、降敘一級以上服務懲處及免職人員，應送上級機關考績委員會考核外，得逕由機關首長覆核，經核定機關核定。</u></p>		<p>逕由其長官考核。</p> <p>第十五條 各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。</p>	<p>書規定，機關組織編制屬「長官僅有一級」，或「因特殊情形報經上級機關核准」者，得不設置考績委員會，該但書規定顯為現行條文第十五條之例外情形，爰移列第一項但書規範，並將「長官僅有一級」文字修正為「機關依其組織法規規定未設置內部單位」，以臻明確。機關如依其組織法規規定未設置內部單位，尚無須經上級機關核准，即得不予設置考績委員會。</p> <p>(三) 現行組織規程第二條第二項規定：「考績委員會置委員五人至二十三人……。」實務上，編制員額較少之機關，多係因屬現行條文第十四條第一項但書所定「長官僅有一級」情形或因其難以符合考績委員會組設條件報經上級機關核准，而不設置考績委員會。考量是類機關受考人之考績，如得經考績委員會初核程序，以考績委員中具一定</p>
---	--	--	---

			<p>比例之票選委員，將增加其考績程序之民主性，爰參酌陞遷法第八條第四項規定意旨，且為應各機關實務運作彈性需要，增訂第二項，明定依前項但書得不組設考績委員會之機關，亦得與上級機關合併組設考績委員會。</p> <p>三、第三項修正理由，考量公務人員依本法辦理之工作考績考列未達良好、降敘一級以上服務懲處及免職處分，均對是類人員影響重大，爰將現行條文第十四條第一項但書有關考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核之規定，移列本項規定，並作文字修正，俾資明確。</p>
<p><u>第二十二條</u> 公務人員依本法辦理之工作考績、平時考核獎懲、服務懲處及免職案，於核定機關核定，或送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原報機關另為適法之處理。</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p><u>第十六條</u> 公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。</p>	<p>一、條次變更；本條由現行條文第十六條移列並修正之。</p> <p>二、本條修正理由，以第十九條第一項業明定各機關依本法辦理公務人員之工作考績、平時考核獎懲、服務懲處及免職處分係由核定機關核定，其中工作考績、降敘一級及免職處分，須送銓敘部銓敘審定，</p>

			又依現行本法施行細則第二十一條第二項規定，上級機關核轉或核定下級機關考績案時，如發現其有違反考績法規情事者，應退還原考績機關另為適法之處理。為期明確，上開規定允宜提升至本法規定，爰增列相關文字，並酌作文字修正。
	(無修正意見)	第十七條 (刪除)	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、本條條文係本法於八十六年六月四日修正公布時所刪除，以本次為全文修正，爰刪除原保留之條次。
<p>第二十三條 年終辦理之<u>工作考績結果</u>，應自次年一月一日起執行；非於年終辦理之另予考績，自核定機關核定之日起執行。</p> <p>依本法應予免職或受降敘一級處分人員，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發免職令或懲處令送達受考人之翌日起執行，免職人員自執行之日起二年內不得任用。</p> <p>前項免職</p>	<p>第二十三條 年終辦理之<u>工作考績結果</u>，應自次年一月一日起執行；非於年終辦理之另予考績，自核定機關核定之日起執行。</p> <p>依本法應予免職或受降敘一級處分人員，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發免職令或懲處令送達受考人之翌日起執行，免職人員自執行之日起<u>算</u>不得任用<u>期間</u>。</p> <p>前項免職</p>	<p>第十八條 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；<u>一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績</u>，自主管機關核定之日起執行。<u>但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。</u></p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更；本條由現行條文第十八條移列並修正，另增訂第二項及第三項。</p> <p>二、第一項配合立法體例及修正條文第三條相關文字，俾資一致，且明定年終辦理之工作考績結果，應自次年一月一日起執行，以臻明確，並刪除但書文字。</p> <p>三、第二項增訂理由： (一)查銓敘部一百十二年三月一日部法一字第一一二五五四一六六七一號令略以，公務員</p>

<p><u>人員，經相關救濟程序撤銷原處分者，準用公務人員保障法之復職規定辦理。</u></p>	<p>人員，經相關救濟程序撤銷原處分者，準用公務人員保障法之復職規定辦理。</p>		<p>依法停（休）職期間得於民間機構任職，惟各該專業管理法律另有禁止規定者，仍應依其限制為之，亦不得違反服務法第五條、第六條、第七條、第十四條及第十六條等相關規定。茲以現行考績應予免職人員於處分確定前應先行停職，惟停職期間該等人員仍具公務人員身分，其與國家間尚存有公法上職務關係，如於民間機構任職，除受各該專業管理法律限制外，亦須遵守上開服務法等相關規定，且機關尚難掌握該等人員停職期間相關作為，造成人事管理困難。</p> <p>(二) 又考績係機關首長人事管理權限，對於違法失職人員，各機關本得透過考績免職機制，課予渠等行政責任使不適任人員離任現職，倘是類人員離任現職後，即得於短時間內再任</p>
--	---	--	--

			<p>其他機關職務，與考績免職之立法目的相悖。</p> <p>(三) 基上，審酌機關行政管理安定性之需要，並為使受免職處分人員與機關間法律關係更臻明確，爰增訂本項，明定機關對於受考人依本法第九條及第十條規定考列未達良好人員，經半年改善期仍未符期待，或最近三年工作考績第二次考列未達良好、依第十二條平時考核懲處一次記二大過或平時考核獎懲互抵銷後，累計達二大過，以及依第十六條及第十七條服務懲處一次記二大過或累計達二大過(含平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過)情形，應依本法免職者，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發免職令送達受考人之日起執行，並參酌懲戒法有關公務員受</p>
--	--	--	--

			<p>戒處分於一定期間內停止任用之規定，明定免職人員自執行之日起二年內不得任用。</p> <p>(四) 另考量降敘一級處分之執行時點如未予明文規範，實務上易生疑義，爰併予增訂受降敘一級處分人員，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發懲處令送達受考人之翌日起執行，以期明確。</p> <p>四、第三項增訂理由，為符憲法第十六條「有權利必有救濟」之意旨，免職人員依法提起救濟之權益不因其免職執行受影響，如經相關救濟程序而撤銷免職處分，依行程法第一百十八條規定，原免職處分溯及既往失其效力，爰增訂本項，規定準用公務人員保障法第十條及第十一條相關規定，回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務，且應予補發免職期間之法定本俸（年功俸），並據以採計其免職期間</p>
--	--	--	---

			<p>為公務人員任用、考績、休假、公保及退撫有關年資，以與憲法第十八條保障人民服公職權利之意旨相符。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、第一項、第三項未修正。</p> <p>二、第二項修正理由同第十九條之立法說明。另已於第十九條第二項明定循免職程序決定免職後不得任用公務人員期間，爰第二項末句配合修正為起算期間規定。</p>
<p><u>第二十四條</u> 各機關參與考績過程人員如有徇私舞弊或違反迴避規定情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。</p>	<p><u>第二十四條</u> 負責考績考評者應準確客觀評估受考人工作及紀律表現，如有徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。</p>	<p><u>第十九條</u> 各機關辦理考績人員如有不公或徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更；本條由現行條文第十九條移列並修正之。</p> <p>二、為避免現行條文所稱「辦理考績人員」被誤解僅限於人事人員，修正為「參與考績過程人員」，含括負責評擬人員、機關首長、考績委員會委員及與會人員（例如：與案件有關人員或單位主管、受考人之委任律師）等。該等人員如於參與考績過程中有依相關法規應迴避而未迴避之情事，將嚴重影響考績考評之公正性，爰予增列，明確課予主管機關對上開情事究責</p>

			<p>並為適當處理之責任。又考量「徇私」已含括「不公」概念，併予文字精簡。</p> <p>本報告說明：</p> <p>本條係將負責考績考評人員及其他參與考績過程人員併同規定。惟負責考績考評者是否能準確客觀評估受考評者各項表現，實為考績制度是否能獲得公務人員信任及落實獎優汰劣之關鍵。為期明確負責考績考評者之考評責任，爰修正以單一條文規定；另迴避規定情事則移列於第二十五條規定。</p>
<p><u>第二十五條</u> 參與考績過程人員，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p><u>第二十五條</u> 參與考績過程人員，<u>不得違反迴避規定</u>；對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯。違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>第二十條 辦理考績人員，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>考試院說明：</p> <p>一、條次變更；本條由現行條文第二十一條移列並修正之。</p> <p>二、修正理由同前條說明二。</p> <p>本報告說明：</p> <p>前條迴避規定情事移列於本條規定，以整併參與考績過程人員共同規範事項。</p>
<p><u>第二十六條</u> 派用人員之考成，準用本法之規定。</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p>第二十一條 派用人員之考成，準用本法之規定。</p>	<p>條次變更，餘未作修正。</p>
<p><u>第二十七條</u> 不受任用資格限制人員及其他不適用本法考績人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p>第二十二條 不受任用資格限制人員及其他不適用本法考績人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。</p>	<p>條次變更，餘未作修正。</p>
	<p>(無修正意見)</p>	<p>第二十三條 教</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p>

		<p>育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。</p>	<p>二、查公務人員任用法施行細則第二條第一項規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。」次查本法第一條明定公務人員之考績，依本法行之。按教育人員及公營事業人員，非屬任用法所稱公務人員，是歷來均非本法之適用對象，該等人員之成績考核，係依其所適用之人事管理規定辦理，亦非均稱為「考績」，為符實務，爰刪除本條。</p>
<p>第二十八條 本法中華民國○○年○○月○○日修正施行後，本法及其他人事法規以考績（成）等次、分數作為資格或限制相關條件之規定未修正前，有關考績等次、分數條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>（無修正意見）</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。 二、茲除修正條文第十四條外，尚有其他公務人員人事法規相關條文（例如：公務人員升官等考試法第七條第一項及第二項、任用法第十七條第二項及第二十條第二項、退撫法第三十一條第六項第一款、公教人員保險法施行細則第四十三條第一款、警察條例第十四條第二項、第五項、第六項及第二十八條第二項等），將本法所定考績等次、分數納</p>

			入資格或限制之相關條件規範。為期本法有關考績等次規定修正施行後，上開相關法規規定未修正前仍得銜接適用，並簡化法制作業，爰增訂本條，規定該等法規有關考績等次、分數條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。
第二十九條 本法施行細則，由考試院定之。	(無修正意見)	第二十四條 本法施行細則，由考試院定之。	條次變更，餘未作修正。
第三十條 本法施行日期，由考試院定之。	(無修正意見)	第二十五條 本法施行日期，由考試院 <u>以命令</u> 定之。 <u>本法修正條文自公布日</u> 施行。	一、條次變更；本條由現行條文第二十五條移列並修正之。 二、茲以年終考績係考核受考人當年一月至十二月連續任職期間之考績，為免造成爭議，本次修正條文施行日期，允宜配合考績年度之起迄日期予以明定，考量本法修正後之相關人事法制研修，以及各機關所應配合辦理之各項準備工作均需時完成，並配合立法體例，爰明定施行日期由考試院定之。

參考文獻

- 1、立法院第 11 屆第 5 會期第 11 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11021565 號），115 年 5 月 22 日印發。
- 2、林昱梅，〈公務人員考績丁等免職之要件及性質：兼論憲法法庭 111 年憲判字第 9 號判決後之修法因應〉，《臺灣法律人》，第 18 期，111 年 12 月，頁 15-32。
- 3、賴怡瑩，《公務人員考績法第 12 條條文修正草案評估報告（編號：B01927）》，臺北市：立法院法制局，114 年 6 月。

附錄一：「公務人員考績法修正草案評估報告（初稿）」座談會 紀錄及參採情形

時間：115 年 6 月 23 日（星期二）上午 10 時

地點：立法院法制局 304 會議室

主席：方組長華香

紀錄：賴怡瑩

參加人員：

一、學者專家

淡江大學公共行政學系 陳副教授志瑋

二、銓敘部

專門委員 張菟玲

專 員 徐昀

三、本局出席人員

陳副研究員秋芬

田副研究員華仁

邱副研究員清威

發言要點：

淡江大學公共行政學系陳副教授志瑋：

本報告針對本草案進行相當全面的檢視，從法條文字結構、權責劃分、公務員權益保障等不同面向，提出十點具體修正建議與評估，整體而言具備高度的政策參考價值與實務指導意義，考量我國考績制度涉及的修法議題繁複、觀點各異，以下謹依據本評估報告所敘十項議題，提供個人淺見以供卓參：

一、第一項建議明定平時考核成績等次及酌作文字修正，原則上贊同報告建議，但由於草案第 3 條已就平時考核進行名詞定義，為增加法條文字的簡潔，建議第 4 條第 2 項新增內容，可刪除「各機關就公務人員之工作表現」，改為：「平時考核成績記錄每年至少應辦理一次，分優秀、良好、未達良好三等次」。

二、本報告就草案第 6 條第 3 項、第 9 條第 4 項及第 17 條第 3 項第 8 款

文字修正建議，均表贊同。

- 三、草案第 7 條第 2 項及第 12 條第 3 項、第 5 項規定應於施行細則明定事項，雖可理解係為揭示該等事項的重要性，但考量此為考試院提案而非立法委員提案，考試院自得於修法通過後，逕於施行細則進行修訂，故贊同本報告建議刪除本法規定應於施行細則明定之事項。
- 四、有關工作考績未達良好者延長改善期及不得升等、陞任或遷調主管職務期間的規定，本報告認為工作考績未達良好者，給予半年改善期有過短疑慮。但從另一個角度來看，若放寬為連續 2 年或最近 5 年工作考績 3 年考列未達良好始予免職，實務上恐又落入現行幾乎無法透過考績制度汰除不適任人員的問題。如果該等公務人員的考績被列為未達良好，其若希望留在公職，則應有高度動機要在半年內接受輔導改善，否則表示該員已無心公務，即使放寬期限恐也無濟於事，因此建議尊重主管機關的政策判斷，不予修正。
- 五、有關平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式（草案第 12 條第 5 項及第 16 條第 4 項），考量其並不屬於實體規範的範疇，不致涉及所謂公務人員重大權益，毋寧更偏向立法技術問題，故建議仍依現行體例，未來在施行細則進行規範即可。
- 六、有關本報告建議平時考核獎勵累積達記一大功以上者，應辦理即時性激勵措施（增訂草案第 15 條第 4 項），從人力資源管理的角度來看，此一建議甚為合理可行，對激勵公務人員士氣與留才均有正面幫助。
- 七、有關本報告認為工作考績、平時考核、服務懲處之免職樣態不同，不得再任公務人員期間宜有彈性區別，因此建議由考績委員會在初核時，決定二年以上、六年以下之一定期間停止任用。然而，這些免職處分其實已經考慮過違法或不當行為的嚴重程度。例如，草案區分「應為一次記二大過」或「得為一次記二大過」兩種情形，後者再區分「一次記二大過」或「降敘一級處分」。從結果論來看，服務懲處免職已是相類似行為樣態後的結果，工作考績免職也是經過改善期仍未符期待才予以免職，因此不建議就再任公務人員期間增

列彈性規定，同時也可以減少制度的複雜性。

- 八、有關本報告建議參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間(草案第 20 條第 1 項)，此更符合程序上的邏輯，因此贊同本報告的建議。
- 九、有關考績懲處和司法懲戒的競合問題由來已久，本草案第 20 條第 4 項規定，實則已透過立法政策確立行政懲處優先行使於司法懲戒的原則(經監察院彈劾或糾舉除外)，這也符合完整人事權應包含員工紀律事項，司法機關則扮演救濟途徑角色的原則。因此，在草案第 20 條第 4 項已有明定的情形下，似乎不需要再設定標準來決定究責途徑，而只要區分公務人員優先循行政懲處途徑，其他公務員則循原來的彈劾及懲戒程序即可。
- 十、有關草案第 24 條及第 25 條區分負責考績考評者與其他參與考績過程人員，確實有助於強調負責考評者的重要性和責任感，但負責考績考評者是否限於單位主管、考績委員會和機關首長？承辦的人事人員屬於負責者還是參與者？此部分建議有更明確的界定。

參採情形：

- 一、第一點至第三點意見、第六點、第八點及第十點意見，均贊同本報告意見，錄供參考。另第一點意見建議酌作文字修正部分，本報告係參考第本草案 12 條第 1 項規定首句之立法體例，爰不予修正；第十點建議有關「負責考績考評者」界定部分，本報告認為應由主管機關徵詢實務界意見後，另於施行細則明定之。
- 二、第四點意見，有關延長改善期無法即時汰劣部分，本報告係基於本草案新增平時考核一次記二大過懲處、平時考核累計達二大過、服務懲處累計達二大過及平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過之 4 種懲處樣態，其法律效果均為免職，已將工作表現、行為紀律不佳，且情節重大者，建置完善之即時汰劣制度；爰此，年終考績或另予考績經評定為未達良好人員，相較於懲處免職人員，表現不佳情形似相對輕微，實存有較大之輔導改進空間。爰仍維持本

項建議。

- 三、第五點意見，有關平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式不涉及重大權益，應於施行細則規範部分，基於服務懲處之「降敘一級」處分無從預期換算額度及本草案新增平時考核累計達二大過、服務懲處累計達二大過及平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及服務懲處合併累計達二大過者，均應即時汰除，爰此，平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式實涉及公務人員重大權益，應於本草案明確規定，仍維持本項建議。
- 四、第七點意見，關於均為免職效果，再任公務人員期間毋須彈性規定部分，本報告業列舉懲戒法及教師法有關不得再任期間採分層及彈性設計為例，爰仍維持本項建議。
- 五、第九點意見，有關本草案第 20 條第 4 項規定，實已確立行政懲處優先行使於司法懲戒的原則（經監察院彈劾或糾舉除外），不需要再設定標準來決定究責途徑部分，我國公務人員行政責任之課責包括司法懲戒及行政懲處，二者處分事由均涵括一切違法或失職行為，惟處分效果並不相同，基於管理之需要，行政機關行使懲處權確具合理性，惟如簡化為以行政懲處為優先，則有缺乏外部監督之虞，是否為憲判 9 意旨，似值商榷。再者，本次修正並未依照機關功能最適原則，區別同時該當司法懲戒及行政懲處事由，究應循行政懲處或司法懲戒之途徑課責。爰此，為符上述憲法判決要旨，使行政懲處或司法懲戒之課責途徑在實務規範面有共同之標準可資遵循，並衡平懲戒及懲處二元法制，本報告認為仍應依違失行為類型等情，訂定依本法辦理懲處或依懲戒法規定移送懲戒之標準指引。

銓敘部張專門委員苑玲：

一、關於建議明定平時考核成績等次及酌作文字修正一節

- (一)依本草案第 3 條第 2 款、第 4 條、第 8 條第 2 項及第 11 條第 2 項規定，平時考核指機關就公務人員平時工作表現所為紀錄，工作考績應以平時考核為依據，工作考績及平時考核之考核項目均為工作表

現(含服務態度);平時考核擬予考列未達良好者,應先進行面談,且除特殊情形外,須至少有1次平時考核未達良好,當年工作考績始得考列未達良好。準此,平時考核係就公務人員平時工作表現所為紀錄,以作為辦理工作考績之依據,其考核基礎、項目及等次與工作考績自屬一致,無待法條另行明定,爰建議維持原修正條文。

- (二)至本報告建議於本草案第4條、第8條第2項及第11條第2項所定「平時考核」均增列「成績」二字部分,考量平時考核係指機關就公務人員平時工作表現所為紀錄,其本身即以等次予以評價,尚無須設定具體分數之量化機制,如於上開條文均增列「成績」二字,恐使各機關誤認平時考核須比照現行考績法第6條第1項規定設定量化分數,為避免實務執行衍生爭議,上開條文建議維持原修正條文,不予增列「成績」二字。

二、關於建議依立法體例,酌作條文內容及文字修正一節

- (一)本草案第6條第3項建議增訂「具有公務人員任用資格」部分:茲以政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員,既得「轉任」公務人員,本即具有公務人員任用法(下稱任用法)所定公務人員任用資格;如係轉任機要人員,依任用法第11條第1項規定,得不受任用資格之限制,未具公務人員任用資格之政務人員等轉任機要人員時,就其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資,得合併計算辦理年終考成,爰建議維持原修正條文。
- (二)本草案第9條第4項建議參考該條第3項立法體例,修正為「均以採計一次為限」部分:審酌已具陞任資格且於本機關最近5年工作考績3年以上年終考績考列優秀者,優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選,倘未獲陞任,其優秀年資仍得再次採計據以優先列入本機關陞任甄審名冊中,並非以採計一次為限,爰建議維持原修正條文。
- (三)本草案第17條第3項第8款「同仁」用語建議修正為「同事」部分:茲以「同仁」用語在一般概念上泛指機關內部具平行關係之同事及具上下關係之部屬,如改以「同事」用語,在適用上是否包含

部屬，恐生爭議。另本部主管法規亦有使用「同仁」用語者，例如：公務人員激勵辦法第5條第1項第6款規定，公務人員於本職以外，主動協助「同仁」或積極參與機關事務，得予以獎勵；爰建議維持原修正條文。

三、關於建議刪除本法規定應於施行細則明定之事項一節

本草案第7條第2項、第12條第3項前段及第12條第5項後段，明定考績考列優秀之條件、平時考核一次記二大功及記一大過之基準，應於施行細則中定之，除為符法律授權明確性原則，將「重要事項」於母法明文授權子法訂定外，亦有政策宣示作用，預為提示該等規定將明列具體要件（或基準）作為配套。另考試院主管法律已有類此體例，例如：現行考績法第6條第2項及第12條第3項、醫事人員人事條例第7條第3項、後備軍人轉任公職考試比敘條例第5條第2項等規定；爰建議維持原修正條文。

四、關於建議工作考績未達良好者延長改善期及不得升等、陞任或遷調主管職務期間一節

(一)按工作考績係就公務人員考績年度內任職期間工作表現及服務態度所為整體之綜合考評，是工作考績未達良好者，係經機關在考績年度內長時間觀察其整體表現後，認其有本草案第8條情事所為處分，其違失情節與本草案所定平時考核一次記二大過等免職事由，二者性質尚屬有別。

(二)又本草案就工作考績未達良好者，設計半年改善期機制，並依第11條第2項規定輔以面談預警，促其自我改善，相較於現行考績丁等即予免職，並未給予受考人改善機會，已兼顧受考人之程序保障，如半年改善期經過後，工作表現或服務態度持續不佳而未能改善者，予以免職，以收即時淘汰之效，如依本報告所建議延長改善期且將工作考績免職門檻提高為「連續2年考列未達良好」或「最近5年工作考績3年考列未達良好」，使工作考績之淘汰時程大幅延長，恐致表現不佳人員仍得長期續留公職，影響整體政府施政品質，與本次修正強化淘汰不適任人員之政策目的未合。

(三)另就工作考績未達良好者與升等及陞遷連動部分，除本草案第 9 條第 1 項第 3 款及第 10 條第 3 款規定，於半年改善期間限制工作考績未達良好者不得升等、陞任或遷調主管職務外，第 14 條第 1 項亦規定公務人員最近 2 年任本職等年終考績均考列良好以上，方取得升等任用資格，表明考列未達良好者應重新起算年資。此外，現行陞遷法第 12 條明定最近 1 年考績考列丙等者不得辦理陞任(依本草案第 28 條規定，於該法配合考績法修正前，上開丙等之考績等次將另定對應之標準)，是工作考績未達良好與升等及陞遷機制已作連動設計，與本報告建議「限制 1 年內不得升等、陞任或遷調主管職務」之效果大致相同，爰建議維持原修正條文。

五、關於建議明確規定平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式一節

觀諸司法院釋字第 367 號、第 456 號及第 566 號解釋理由書，法律概括授權行政機關訂定施行細則者，該管行政機關於符合立法意旨且未逾越母法規定之限度內，得就執行法律有關之細節性、技術性事項，以施行細則定之。考量平時考核獎懲、服務懲處之累計換算方式，係屬執行考績法之細節性、技術性事項，依上開解釋理由書，本得以施行細則定之，又現行平時考核獎懲之累計換算方式，即於考績法施行細則第 15 條第 2 項予以明文規範，實務運作上亦無窒礙，本次修法乃循同一體例，規劃於考績法施行細則逐一訂定，爰建議維持原修正條文。

六、關於建議平時考核獎勵累積達記一大功以上者，應辦理即時性激勵措施一節

本草案第 15 條第 1 項規定，權責機關就公務人員有具體優良工作表現者，除平時考核獎勵外，「得」同時辦理其他激勵措施，係考量各機關預算編列、業務特性及組織文化等或有不同，為期彈性，爰給予機關裁量空間，如就記一大功或累積達記一大功以上者，明文規範「應」辦理即時性激勵措施，強制要求機關應一律辦理，恐有失彈性，爰建議維持原修正條文。

七、關於工作考績、平時考核、服務懲處之免職樣態不同，不得再任公

務人員期間宜有彈性區別一節

- (一)本報告建議比照教師法第 14 條至第 16 條所定解聘及不得再聘期間，彈性設計不得再任期間部分：按公立學校教師與國家間係基於聘約關係，由政府以「聘任」方式進用擔任教學研究工作，其解聘、不得再聘係涉及中華民國憲法（下稱憲法）第 15 條工作權之保障（司法院釋字第 308 號及第 702 號解釋參照）；至公務人員與國家間屬公法上職務關係，由政府依任用法律「任用」，代表國家行使公權力，負有依法執行法令與服從長官監督之義務，其免職、不得再任尚涉及憲法第 18 條服公職權，是公務人員與教師二者與國家間之法律關係本屬有別，對於二者之任職限制自難逕予比附。
- (二)至於建議比照懲戒法第 11 條、第 12 條所定免除職務及撤職之分層彈性設計，將不得任用期間改由考績委員會於初核時，於 2 年以上、6 年以下之範圍逕行決議部分：依本草案第 19 條第 1 項規定，各機關依本法辦理免職處分，原則上應送考績委員會初核，機關首長覆核後，經核定機關核定。茲以考績委員會之設置，係透過合議機制協助首長作公正客觀之考核，其初核決議並非最終之決定，與懲戒法院依法作成之判決，二者性質互異；此外，由於最終之實質核定權仍屬核定機關（首長）權責，如給予「2 年以上，6 年以下不得任用期間」之裁量空間，恐因各機關首長寬嚴不同而生裁量標準不一之爭議。
- (三)綜上，本草案與教師法、懲戒法規範目的有別，尚難比照辦理，且彈性區間之制度設計徒增裁量爭點及衡平性等疑義，亦可能衍生更多爭訟，爰建議維持原修正條文。

八、關於建議參照懲戒法規定，明確懲處處分行使期間一節

- (一)本草案第 20 條第 1 項規定懲處權行使期間，係維持甫經立法院 114 年 10 月 28 日三讀通過，並經總統於同年 11 月 19 日修正公布之現行考績法第 12 條規定體例。由於實務上，機關辦理行政懲處時，係先就行為人違失情節對應考績法規或機關所定之懲處標準，擬議適當之懲處處分，再予確認是否仍在各該處分之懲處權行使期間，如

經確認尚在懲處權行使期間內，即依程序核予行為人適當之懲處；如經確認已逾懲處權行使期間而無法核予懲處，此乃事實認定與法律適用之必然步驟，爰本草案第 20 條第 1 項規定之條文邏輯與實務作業一致。

- (二)另本草案第 20 條第 2 項規定，仍維持現行考績法第 12 條第 7 項規定，就公務人員之違失行為屬作為者，其懲處權行使期間自違失行為終了之日起算；行為屬不作為者，自作為義務消滅時起算；行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。上開起算時點規定與懲戒法規定不同，尚難參照懲戒法之體例修正，爰建議維持原修正條文。

九、關於建議依本法辦理懲處或依懲戒法移送懲戒之標準，由考試院定之一節

- (一)查憲判 9 略以，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別司法懲戒與行政懲處事由，或明定該二程序關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔。準此，憲判 9 肯認以法律明定行政懲處與司法懲戒程序關係，並非必然以「事由」作為區別行政懲處與司法懲戒之課責途徑，本草案第 20 條第 4 項及第 5 項明定二程序之關係，實已落實上開憲判 9 揭示應避免公務人員承受雙重程序負擔之核心意旨。
- (二)再者，本部前於 112 年間邀集司法院行政訴訟及懲戒廳、行政院人事行政總處共同組成工作圈，深入討論行政懲處與司法懲戒二程序關係相關議題，期間曾召開 2 次會議，惟有關行政懲處與司法懲戒事由如何適切劃分之議題仍未獲致共識，考量行政懲處與司法懲戒事由不易截然區分，且本草案已就二者之程序關係妥適規範，自無須再增訂第 6 項由考試院另定標準予以規範，建議仍維持原修正條文。

十、關於明定負責考績考評者應準確客觀評估受考人表現及酌作條文重點調整一節

考績考評結果是否能準確客觀反映受考人各項表現，為考績制

度能否獲得公務人員信任及落實獎優汰劣之關鍵，是本草案第 24 條就參與考績過程人員如有徇私舞弊或違反迴避規定情形時，明定主管機關應查明責任予以懲處並重加考績，即係確保考績考評客觀公正之機制。上開「參與考績過程人員」之範圍，除「負責考績考評者」外，尚含括人事人員及其他與案件有關人員，倘依本報告建議予以限縮規範對象，則負責考績考評者以外其他參與考績過程人員如有徇私舞弊情事，即無從依該規定予以懲處，致生規範漏洞，爰建議維持原修正條文。

參採情形：

- 一、第一點意見、第三點意見、第六點意見、第八點意見及第十點意見，基於本報告已充分論述建議理由，並均獲學者肯認，爰維持上開建議。另第八點意見有關起算時間之立法體例部分，配合依懲戒法規之起算時間之立法體例修正。
- 二、第二點意見，有關政務人員轉任機要人員部分，參照任用法第 11 條之 1 及「各機關機要人員進用辦法」之法規名稱，係以「進用」規範之，爰此，政務人員並不能「轉任」機要人員；另，「均以採計一次為限」部分，係參考本草案第 9 條第 3 項及陞遷法第 12 條第 2 項之立法體例；再者，所提「同仁」及「同事」之定義並無依據，爰維持本項文字修正建議。
- 三、第四點意見，有關延長改善期部分，同陳副教授志瑋第四點意見之參採情形；有關限制 1 年內不得升等、陞任或遷調主管職務部分，與本草案升等相關規定及陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款規定意旨相合，爰維持本項建議。
- 四、第五點意見、第七點意見及第九點意見，同陳副教授志瑋第五點意見、第七點意見及第九點意見之參採情形。

陳副研究員秋芬：

- 一、關於平時考核成績等次與工作考績等次連動邏輯之建議，洵屬可採

本報告建議於草案第 4 條增訂平時考核「優秀、良好、未達良好」三等次，以與工作考績等次規定一致。查草案第 8 條第 2 項規定：「公務人員在考績年度內平時考核非有一次以上未達良好者，工作考績不得考列未達良好……。」依該項規定，平時考核本已涉及等次之區分，是以於第 4 條明定三等次，既能呼應第 8 條第 2 項之規範邏輯，亦有助於強化平時考核與年終工作考績之制度連動，洵屬可採，實值贊同。

二、關於懲處與移送懲戒共同標準由考試院單獨訂定之建議

本報告建議於草案第 20 條第 6 項增訂公務人員違失行為，權責機關依本法辦理懲處或依公務員懲戒法移送懲戒之標準，由考試院定之，立意尚屬可取。惟依公務人員考績法辦理懲處固屬考試院權責，然公務員懲戒法則屬司法院權責，兩者分屬不同憲法機關之管轄範疇。倘相關標準僅由考試院單獨訂定，於權責分工上似有再為斟酌之處，亦未必能充分反映司法院就懲戒事項之制度意見。

爰此，建請洽詢主管機關考試院是否會同司法院共同訂定相關標準為宜。如是，建請參酌警察人員人事條例第 35 條第 5 項之立法體例，修正為由考試院、司法院會同定之，以符合雙軌二元化設計之制度精神，並兼顧兩院權責之衡平。建議條文修正如下：「公務人員之違失行為……之標準，由考試院、司法院會同定之。」抑或參酌本法第 28 條規定修正為：「……由考試院會同司法院定之。」

三、文字建議：

(一)簡稱用語統一

本報告內文中偶有「以下簡稱」(如第 1 頁「公務人員考績法(以下簡稱本法)」)或「下稱」(如第 1 頁「考試院爰擬具『公務人員考績法修正草案』(下稱本草案)」)，為提升報告用語一致性，建請內文統一用語為「下稱」。

(二)條文文字重複

本報告建議草案第 23 條第 2 項修正為：「……，免職人員自執行之日起起算不得任用期間。」其中「起起算」二字似有重複，建議

修正為：「……，免職人員自執行之日起算不得任用期間。」。

參採情形：

- 一、第一點意見，贊同本報告意見，錄供參考。
- 二、第二點意見及第三點意見，均同意參採，配合修正本報告內容（文字）。

田副研究員華仁：

- 一、本法現行條文第 5 條第 2 項規定，平時考核之細目由銓敘機關統一訂定，性質特殊職務之考核得視各職務需要由各機關自行訂定，並送銓敘機關備查，現行制度係以銓敘部訂定平時考核細目為原則，各機關自訂為例外。本草案第 4 條第 2 項修正說明略以，各機關業務特性實有顯著差異，宜由各該機關就業務所需自行訂定考核細目，俾彰顯工作考績與機關任務需求間之連結性，不宜由銓敘部統一訂定，爰將考核細目訂定權責全面委由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定，修正方向固非無據。惟查修正說明中，並未提出現行依銓敘部統一訂定之平時考核細目辦理之機關，與依現行例外規定自行訂定考核細目之機關兩者之比例，難以判斷全面委由各機關自行訂定之必要性；爰建議仍維持由銓敘部訂定平時考核細目，輔以各機關得依業務特性自行訂定之作法，以簡化相關法制作業。
- 二、茲查本法民國（下同）75 年 7 月 11 日修正第 6 條第 2 項原規定考列甲等及丁等之條件應明定於本法施行細則，以資應用；嗣因司法院釋字第 491 號解釋揭示，對公務人員所為免職之懲處處分，應符合法律保留、構成要件明確性及正當法律程序之要求，考量考績丁等免職屬改變公務人員身分之重大不利處分，應回歸法律保留原則規範，爰於 90 年 6 月 20 日修正時將原規定於施行細則第 5 條之考列丁等條件，移列至本法明定，並刪除原授權規定。此一立法沿革揭示凡涉及公務人員重大權益事項，應由法律直接規範。觀諸本草案第 13 條第 3 款增訂理由略以，因涉及公務人員晉敘之權利事項，

爰配合增訂以符合法律保留原則。本草案第 14 條第 4 項亦以現行施行細則第 12 條之 1 第 1 項有關併資辦理年終考績得作為升等年資之規定，因涉及公務人員工作考績升職等之重大權利事項，爰提升至本法規範，以符法律保留原則。惟查本草案第 7 條第 2 項仍規定「考列優秀之條件，應於施行細則中明定之」，茲因考列優秀直接決定公務人員能否取得優先陞任及晉升官等訓練參訓資格（第 9 條第 4 項參照），並享有 1.3 個月俸給總額之獎金及額外晉俸機會（第 9 條第 1 項第 1 款、第 3 項參照），對公務人員職涯發展及財產權益影響甚鉅，與上開晉敘規定及升等年資認定相較，性質並無二致，如授權於施行細則定之，除體例前後不一，亦與本草案貫徹法律保留原則之修正方向有所扞格。綜上，爰建議主管機關參照本草案第 8 條第 1 項明定考列未達良好具體事由之立法體例，於第 7 條明定考列優秀之具體條件，以符法律保留原則。

三、現行本法第 13 條後段規定，曾記二大功人員考績不得列乙等以下，曾記一大功人員考績不得列丙等以下，曾記一大過人員考績不得列乙等以上，就平時考核獎懲對年終考績等次之影響，採對應之考績等次連動效果。本草案將上開規定整併修正，於第 12 條第 4 項明定，年度內獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上；累計達二大過者，應即免職，就懲處部分設有明確之考績等次限制。惟查本草案就平時考核獎勵累計達一大功或二大功者，並未明定其對工作考績等次之積極連動效果，本草案第 15 條雖另定有激勵措施，但並非強制規定。揆諸本草案第 2 條「信賞必罰」之考績基本原則，平時考核累計記一大功以上者，其工作表現既已獲機關肯定，理應反映於年終考績等次上，方能彰顯激勵效果，俾使績優人員感受考績制度之公平性，進而維持工作動能。爰建議主管機關參照現行條文之立法體例，於本草案第 12 條增訂平時考核獎勵累計達一大功者，工作考績不得考列未達良好；累計達二大功者，工作考績應考列良好以上以符信賞必罰之考績原則。

四、本報告問題研析與建議四指出本草案已就工作表現、行為紀律不佳，

且情節重大者，建置完善之即時汰劣制度；爰此，年終考績或另予考績經評定為未達良好人員，相較於懲處免職人員，表現不佳情形似相對輕微，實存有較大之輔導改進空間。爰建議工作考績未達良好者延長改善期及不得升等、陞任或遷調主管職務期間，可資贊同。

惟查本草案第 14 條第 1 項前段明定：「公務人員最近二年任本職等年終考績均考列良好以上者，取得同官等高一職等之任用資格。」，揆其修正理由，係考量受考人如經機關考列「未達良好」，顯示其工作表現未能持續符合機關期待及標準，尚不宜於次年度考列良好以上時，逕以取得升等任用資格，爰特別增訂「最近二年」且「均」考列良好以上之嚴格要件，要求考列未達良好者應重新起算年資，藉此確保取得升等任用資格者均具備穩定良好之工作表現，以維護升等制度之嚴謹性與合理性。換言之，受考人一旦於考績年度內經機關綜合考評等次為「未達良好」者，因其未具備「最近二年均考列良好以上」之要件，依法即無從辦理考績升等。然本草案第 9 條第 1 項第 3 款（年終考績等次之效果）及第 10 條第 3 款（另予考績等次之效果）復規定：「三、未達良好：……在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。」，似與第 14 條第 1 項之規定有所扞格，蓋受考人既經考列未達良好，即應重新起算年資，俟重新起算後之最近二年年終考績均達良好以上，始能取得升等任用資格，應毋庸於第 9 條第 1 項第 3 款及第 10 條第 3 款復就「不得升等」部分之贅為規定，爰建議主管機關重行檢視第 9 條第 1 項第 3 款及第 10 條第 3 款中「不得升等」之規定是否確有保留之必要，以維法條整體邏輯之一致性。

五、文字修正建議：

- (一)本報告初稿頁 7 第 4 行「短時間內亦不宜陞遷及及擔任主管職務」，建議刪除重複之「及」字，以確保報告之嚴謹度。
- (二)本報告問題研析與建議六建議為期平時考核「嘉獎、記功、記一大功」之敘獎能有實質性激勵效果，以即時鼓勵長期表現績優人員，建議增訂本草案第 15 條第 4 項：「年度內無懲處紀錄，除平時考核一次記二大功外，記一大功或累積達記一大功以上者，應辦理即時性激

勵措施。」，茲因上開激勵措施以「年度內無懲處紀錄」為前提要件，須待考績年度結束後方能確認是否符合資格，俾據以辦理激勵措施，與即時性一詞之文義似有未洽，建請酌作文字修正。

參採情形：

- 一、第一點意見至第三點意見，錄供主管機關進一步研議。
- 二、第四點意見，贊同本報告意見，錄供參考。另「不得升等」規定是否確有保留之必要，錄供主管機關進一步研議。
- 三、第五點意見，同意參採，配合修正本報告內容（文字）。

邱副研究員清威：

- 一、「參、問題研析與建議」第四點，建議延長工作考績未達良好者改善期及增訂工作考績未達良好人員 1 年內不得升等、陞任或遷調主管職務，敬表贊同。另本草案第 9 條第 4 項規定，已具陞任或參加晉升官等訓練資格且於本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀者，優先列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選。查陞遷法第 9 條規定：各機關辦理公務人員之陞遷，…依積分高低順序或資格條件造列名冊，…，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。是以，本草案第 9 條所列本機關最近五年工作考績三年以上年終考績考列優秀者，優先列入本機關陞任甄審名冊，是否應配合修正陞遷法第 9 條規定之人數限制，建議主管機關宜再斟酌。
- 二、「參、問題研析與建議」第五點，建議明確規定平時考核獎懲、服務懲處累計換算方式，敬表贊同。另本草案原第 12 條第 5 項規定：「第一項記一大功之基準，由各主管機關訂定；記一大過之基準，應於施行細則中明定之，但各主管機關得依業務特殊需要另訂其他或更嚴格之基準」。依其立法說明六、(三)：鑑於記一大過係屬重大懲處處分，對公務人員權益影響甚鉅，且與後續工作考績等次、免職處分等

具有密切關聯，其懲處基準宜有各機關共同適用之原則規範。又為簡化行政作業，並尊重主管機關對其所屬受考人平時考核懲處權限，各主管機關如為應其業務特殊需要得另訂其他或更嚴格之基準，毋須再報送銓敘部核備。惟可能導致同一個行為，在 A 機關可能記過，在 B 機關（自訂嚴格基準）可能就達到記一大過的程度。這在邏輯上雖屬於行政裁量的授權，但可能導致不同機關間「同罪不同罰」的救濟壓力。草案說明中以「公文逾期日數」為例，試圖合理化這種差異，但應留意是否會弱化第五項前段強調「共同適用原則」之初衷，爰建議原本草案第 12 條第 5 項遞移為第 6 項後，併予修正為：「第一項記一大功之基準，由各主管機關訂定；記一大過之基準，應於施行細則中明定之，但各主管機關依業務特殊需要另訂其他或更嚴格之基準，應報請銓敘部核備。」。

三、「參、問題研析與建議」第六點，對於平時考核獎勵記一大功或累積達記一大功以上表現績優人員，辦理即時性激勵措施，確可產生實質性激勵效果。惟平時考核敘獎額度，各機關之內部規範不一，對於年度內累計無懲處紀錄且累積達記一大功以上者，其激勵措施將於次一年度才能確認，且年度內調任他機關人員，將併計調任前後服務機關之平時考核獎勵，對於長期於同一機關服務人員，亦可能產生不公平之疑慮，再者，辦理即時性激勵措施亦可能受到機關預算限制而不易落實。綜上，本報告初稿建議增訂本草案第 15 條第 4 項：「年度內無懲處紀錄，除平時考核一次記二大功外，記一大功或累積達記一大功以上者，應辦理即時性激勵措施。」，考量各機關預算限制及內部規範不一，建議將「應辦理」改為「得辦理」，以增加行政裁量之彈性。

四、本報告初稿文字似有誤植或重複部分，如下：

- (一)第 6 頁，第 1 段倒數第 1 行，「另予考績為未達良好者，免職條件及不得陞件等規定…」，似應為「陞任」。
- (二)第 7 頁，第 1 段第 3 行，「…工作考績未達良好者，短時間內亦不宜陞遷及及擔任主管職務…」，「及」字似為重複。

- (三)第 11 頁，第七點、(三)小結倒數第 2 行，「…，免職人員自執行之日起起算不得任用期間。」，「起」字似為重複。
- (四)第 11 頁、第 12 頁，第八點標題「…(草案第 20 條第 1 項)」及第九點標題「…(增訂草案第 20 條第 6 項)」，「條」字誤植。
- (五)第 13 頁，第 2 段第 2 行，「…盤點且整併考績免職與懲戒法上撤職…」，似應為「撤職」。
- (六)第 25 頁，修正條文第 4 條「本報告說明」三、第 3 行，建議增加上引號，修正為：…，並增訂「平時考核成績分優秀、良好、未達良好三等次。」
- (七)第 54 頁，修正條文第 12 條「本報告建議條文」第 6 項，「第一項記一大功、記功或記過以下之基準之基準」，「之基準」似為重複。
- (八)「伍、條文對照表」之說明欄位：第 7 條(第 32-35 頁)、第 12 條(第 53-58 頁)、第 16 條(第 73-78 頁)、第 17 條(第 79-82 頁)之考試院說明起始項次有誤、第 23 條之本報告說明項次不連續(第 102 頁)。

參採情形：

- 一、第一點意見及第二點意見，錄供主管機關參考。
- 二、第三點意見，本報告已充分論述建議理由，並獲學者肯認，爰維持本項建議。
- 三、第四點意見，同意參採，配合修正本報告相關文字。

散會：上午 11 時 25 分

附錄二：考試院法案及性別影響評估檢視表

考試院性別平等委員會第5次會議討論通過
 考試院秘書長 103 年 5 月 20 日考臺法字第 10300042401 號函分行，並自同日生效。
 考試院性別平等委員會第 21 次會議決議修正通過
 考試院秘書長 108 年 12 月 26 日考臺法字第 10800101583 號函分行，並自 109 年 1 月 1 日生效。

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：115 年 4 月 10 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：徐昀		職稱：專員	
電話：(02)8236-6478		e-mail：lily0512@mocs.gov.tw	
填 表 說 明			
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
壹、法案名稱	公務人員考績法修正草案		
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	一、公務人員考績法(以下簡稱本法)於 75 年 7 月 11 日制定公布，並經考試院定自 76 年 1 月 16 日起施行，歷經 79 年、86 年、90 年、96 年及 114 年 5 次	簡要說明所面臨問題之梗概。

		<p>修正。</p> <p>二、按公務人員之考績考評，應依受考人實際工作表現評價，肯定辛勞盡責稱職工作表現、激勵積極任事卓越表現、督促表現欠佳者自我改善，並即時獎勵良好工作表現、落實服務紀律即時管理。為達成上述目標，宜就考績法制進行全面性之檢視，並就整體考績制度進行改革。</p>	
	<p>4-1-2 執行現況及問題之分析</p>	<p>一、考績概念複雜，免職事由部分重疊：現行本法所定公務人員「考績」涵蓋年終考績、另予考績、專案考績及平時考核等多重概念，在實務作業及相關條文之適用上易生混淆，又年終考績丁等免職與專案考績一次記二大過免職事由亦有部分重疊。是宜將廣義之公務人員「考績」明文含括工作考績及獎懲二大範疇，並將工作考績未達良好及平時考核懲處免職事由與服務懲處免職事由，以是否屬工作表現及服務態度（以下簡稱工作表現）作為辨別標準。</p> <p>二、考核項目及細目應予檢討修正：現行本法第 5 條所定考核項目包含「工作、操行、學識、才能」，其中個人之「學識」與「才能」並非實際外顯之工作表現，容易造成考評流於主觀印象。另各機關業務性質不一，若由本部統一訂定考核細目，難以契合各機關業務特性與核心職能需求。為提升考核之效度與適切性，宜檢討修正</p>	

		<p>考核項目，使其聚焦於工作表現，並由各主管機關或其授權之所屬機關依業務特性自行訂定考核細目，俾落實考績覈實考評意旨。</p> <p>三、工作考績等次結構應予檢討修正：</p> <p>1、現行甲、乙、丙、丁四等次之考績架構，在激勵效果方面，甲等與乙等以 80 分為界，加以甲等獎金優於乙等，致表現實屬稱職之乙等，反被誤解為表現不佳，又實務面所發展之各機關考績考列甲等人數比率（以下簡稱甲等比率）75%限制，屢遭質疑欠缺法律依據，於執行上亦衍生各項爭議，原應代表卓越表現之甲等因適用人數過廣而喪失激勵功能。在人力優化方面，考列丁等即予免職，未給予當事人任何改善機會，有違人力資源管理原則，機關也因顧忌處分過重而不願作成丁等，無法有效發揮不適任人員淘汰機制，又考列丙等效果僅係留原俸級而無退場效果，致表現不佳至不適任程度人員既難以丁等淘汰，又無從以丙等促其退離，使人力優化機制形同虛設。</p> <p>2、基上，現行甲、乙、丙、丁之考績等次架構存在結構性失靈，宜通盤檢討工作考績等次結構及各等次之法律效果。本法修正草案將工</p>	
--	--	--	--

		<p>作考績等次結構簡化為優秀、良好及未達良好三等次，不再有考績分數，並依工作表現覈實考評，使考績制度得以真正發揮激勵效果及人力優化之積極功能。</p> <p>各等次及效果如下：</p> <p>(1) 倘公務人員未具有法定「未達良好」之工作表現事由，即給予「良好」等次，無人數比率限制，獎金為 1 個月，肯定辛勞，且晉俸 1 級，已敘年功俸最高俸級者則給 2 個月獎金。</p> <p>(2) 符合所定具體傑出工作表現事由者，得列「優秀」等次，晉俸 1 級，且獎金增至 1.3 個月，對少數傑出者給予激勵，已敘年功俸最高俸級者則給 2.3 個月獎金；陞遷上有優先機會。</p> <p>(3) 考列「未達良好」等次者，先給予半年改善期，期滿仍未符期待，或者最近 3 年工作考績第 2 次考列未達良好者，免職，且無法定人數比率限制。</p> <p>四、宜納入多元考核方式及面談程序：現行考績法規未明定機關得採多元方式蒐集受考人工作表現資料，時常引致考績考評缺乏客觀資訊支撐之批評，另對擬考列不佳等次者，亦未要求事先辦理面談，受考人無從預先知悉主管評價，機</p>	
--	--	--	--

		<p>關亦喪失督促改善之先機，難以發揮考績制度人力優化之目的。是以，宜於本法明定機關得採多元方式蒐集公務人員工作表現相關資訊，並課予對擬考列不佳等次者辦理面談之義務，以充實考評依據並建立預警機制。</p> <p>五、應檢討有關陳述意見及考績附記理由之規定：現行考績法規就考績丁等免職及專案考績一次記二大過免職，定有應給予陳述及申辯機會、處分應附記理由及救濟教示之規定，惟就其他涉及公務人員權益之處分，均無明文規範，亦無明文允許受考人委任律師或專業人員協助陳述意見等，致生受考人與機關間地位失衡之爭議。為符正當法律程序原則，宜於本法就影響公務人員權益之重大不利處分，明定機關應給予受考人陳述意見之機會，並明定處分應附記理由及救濟教示，另開放受考人得委任律師或相關專業人員協助陳述意見。</p> <p>六、本法宜增訂激勵措施之授權依據：現行公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員等激勵措施，係依公務人員激勵辦法辦理，惟該辦法欠缺法律授權依據，與中華民國憲法增修條文第6條有關公務人員褒獎等法制事項為考試院憲定職掌之規定未符，且立法院已於107年度中央政府總預算審議時明確要求應儘速於本法訂定</p>	
--	--	--	--

		<p>授權依據。是為符合法律保留原則並落實憲政規定，宜於本法增訂相應之授權依據，以確立激勵措施之法制基礎。</p> <p>七、行政懲處與司法懲戒之程序關係應予明定：現行考績法規未明定行政懲處與司法懲戒之程序關係，致機關得就公務人員同一違失行為恣意選擇程序，公務人員亦可能同時承受行政懲處與司法懲戒之雙重程序負擔。為符合憲法法庭111年憲判字第9號判決所示，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別司法懲戒與行政懲處事由，或明定該二程序關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔之意旨，宜於本法明定行政懲處與司法懲戒程序之程序關係。</p> <p>八、免職確定前先行停職之規定應予檢討，並宜納入免職後再任限制：現行本法第 18 條但書規定，考績應予免職人員，於處分未確定前應先行停職。惟停職期間當事人仍具公務人員身分，其與國家間尚存有公法上職務關係，如於民間機構任職，除受各該專業管理法律限制外，亦須遵守公務員服務法等相關規定，且機關難以有效掌握該等人員停職期間相關作為，造成人事管理困難。又受免職處分確定後，倘當事人得於短期內再任其他機關職務，與考績免職使不適任人員離任之立法目的相悖。</p>	
--	--	---	--

		<p>是以，宜於本法明定依本法應予免職人員，經本部銓敘審定後，由核定機關製發免職令送達受考人之翌日起執行，免職人員自執行之日起2年內不得任用，強化考績免職執行成效。</p>	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	<p>前述問題，可透過修法程序，完備公務人員考績法制，並就涉及公務人員權益事項，以法律明定或以法律明確授權，俾符法律保留及授權明確性原則。</p>	
	4-2-2 訂修必要性	<p>一、本法前次大幅度修正係於 90 年 6 月 20 日修正公布(按：96 年 3 月 21 日僅修正第 14 條刪除國民大會等文字，114 年 11 月 19 日僅修正第 3 條、第 11 條及第 12 條規定)，迄今已 25 年未大幅修正，為解決前述現行考績制度衍生之問題與爭議，宜通盤檢討修正本法，以因應考績實務需要。</p> <p>二、107 年 2 月 5 日經總統令公布之該年度中央政府總預算案，於本部預算項下作成決議略以，公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員，未有法律授權，應儘速於本法訂定授權依據，送立法院審議。</p> <p>三、考試院周院長弘憲於 113 年立法院行使人事同意權時，即明示上任後將檢討研修本法，本部爰自 114 年上半年起即啟動修法程序，並以「務實中帶有翻轉」之核心理念研修本法。</p> <p>四、綜上，為應國內社經環境變遷，本法確有儘速修正必要。</p>	

<p>4-3 配套措施及相關機關協力事項</p>	<p>本法修正通過後，除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，且登載於本部全球資訊網供各界查閱，並請各機關人事單位辦理相關宣導外，另將配合訂定考績等次條件對應之標準，以及研修本法施行細則及考績委員會組織規程等相關法規。</p>	
<p>伍、政策目標</p>	<p>本法係規範公務人員考績事項之主要法規，為機關辦理所屬公務人員考績之依據，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，完備公務人員考績制度，達到依受考人實際工作表現評價，肯定辛勞盡責稱職工作表現、激勵積極任事卓越表現、督促表現欠佳者自我改善，並即時獎勵良好工作表現、落實服務紀律即時管理等目標，進而提升政府行政效能及服務品質。</p>	<p>簡要說明政策取向。</p>
<p>陸、徵詢及協商程序</p>		
<p>項 目</p>	<p>說 明</p>	<p>備 註</p>
<p>6-1 法案主要影響對象</p>	<p>一、本法之適用對象，除各機關組織法規中，定有職稱及官等、職等之人員外，依醫事人員人事條例任用之醫事人員，以及依警察人員人事條例任用之警察人員等，亦依本法規定辦理考績；派用人員之考成，準用本法規定；機要人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。</p> <p>二、據本部 113 年銓敘統計年報，112 年公務人員辦理年終考績及另予考績者，共計 284,720 人（不含法官、檢察官）。</p>	<p>請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。</p>

<p>6-2 對外意見徵詢</p>	<p>一、本部自 114 年上半年起啟動修法討論程序，著手研擬修正構想及條文，並就修正草案內容向考試院進行 5 次專案說明，修法方向已獲支持。</p> <p>二、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，本部前於本（115）年 2 月 3 日與行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）初步交換意見，同年 3 月 6 日邀請內政部、外交部、臺北市政府、基隆市政府等中央暨地方主管機關人事主管參與考績制度新架構想法說明及意見徵詢會議，並獲實務界回饋意見。</p> <p>三、經參酌前述徵詢所獲意見後，本部擬具本法修正草案，於本年 3 月 23 日函請中央暨地方各主管機關及中華民國全國公務人員協會等 36 個公務人員協會表示意見，且以人事總處人事服務網（eCPA）問卷調查及本部全球資訊網「公務人員考績法修法專區」意見留言方式廣蒐公務人員與各方意見，同時提請本年 4 月 13 日本部法規委員會第 839 次會議討論，嗣於同年月 16 日考試院第 6 次專案說明會獲致共識。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。</p>
<p>6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商</p>	<p>同 6-2 說明。</p>	

柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	<p>一、本法修正草案涉及政府財政支出成本部分，主要係第 9 條及第 10 條配合考績等次結構調整年終考績及另予考績等次效果，因考列優秀等次給予之獎金較現行最高等次之獎金略微提高，預估將微幅增加政府財政支出；惟實際支出成本仍須視各機關依公務人員表現覈實考評結果而定。</p> <p>二、本法修正草案第 9 條及第 10 條有關年終考績及另予考績等次效果如下：</p> <p>(一) 年終考績列優秀等次者，晉本(年功)俸 1 級，並給與 1.3 個月俸給總額之一次獎金，已敘年功俸最高俸級者，並給與 2.3 個月俸給總額之一次獎金；列良好等次者，晉本(年功)俸 1 級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金，已敘年功俸最高俸級者，並給與 2 個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>(二) 另予考績列優秀等次者，給與 1.3 個月俸給總額之一次獎金；列良好等次者，給與 1 個月俸給總額之一次獎金。</p>	<p>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。</p> <p>2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。</p>
7-2 效益	<p>一、本次修法預估微幅增支政府財政預算，係對整體文官體制與國家治理之戰略性投資，其效益遠超過成本，理由如下：</p> <p>(一) 確立績效導向之考核機制，充分發揮考績積極功能：本</p>	

	<p>次修法將考績等次結構簡化為三等次，使表現卓越者獲得實質激勵，並肯定盡職稱職者，表現不佳者藉由改善期自我優化，進而革除長期以來考核流於形式之積弊，公務人員於努力付出與考核結果間感受正向連結，有助提升服務動能與工作效能。</p> <p>(二) 杜絕甲等比率爭議，促進覈實考評並減輕機關行政負擔：現行考績制度因甲等比率爭議，長期致生行政爭訟，不僅耗費可觀之行政及司法資源，亦使各機關首長於辦理考核時顧慮橫生，影響其覈實考評基礎。本次修法簡化工作考績等次，同時明定考列優秀及未達良好等次須符合法定要件，且良好及未達良好等次並未有人數比率限制，致機關首長容易覈實考評所屬人員考績，公務人員亦能接受其受評結果，可從根本降低考績處分提起救濟案件，並減少政府機關於救濟程序中所投入之人力、時間及成本。</p> <p>(三) 強化考績正當程序，穩定文官人力並確保公共服務品質：本次修法明確規範工作考績考評之正當法律程序，使公務人員確信受評結果之公正性，有效消弭因程序瑕疵所衍生之怠惰、離職傾向等隱性損耗。公務人員對考績制度之信賴，係穩定文</p>	
--	---	--

	<p>官人力之根本所繫，唯有考核程序公正透明，方能留才育才，避免公共服務因人才流失而產生斷層，確保國家各項公共服務得以持續穩定提供，使全體國民均能享有應有之服務品質。</p> <p>二、綜上，本次修法增支預算，並非單純之人事成本擴張，而係藉由制度性改革以驅動行政效能提升之必要財政支出。完善公務人員考績制度，為政府治理之重要基礎，強化此一制度所需之財政投入，實為增進全體國民福祉及提升國家競爭力最具實益之公共支出，其正當性與必要性，洵無疑義。</p>		
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本部踐行對外意見徵詢程序後，已參酌各方意見修正本法，使公務人員相關權利義務規範更臻合理明確，以完備公務人員考績制度，且符合法律保留、授權明確性及正當法律程序原則，與憲法有關人民權利之規定、司法院解釋及憲法法庭判決，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及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法修法意旨，本法與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以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 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本法修法意旨，本法與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	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規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法修法意旨，本法與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童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兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法修法意旨，本法與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者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身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備註																												
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	<p>112 年經本部銓敘審定考績案之公務人員（不含法官、檢察官）性別比率：</p> <table border="1" data-bbox="619 1122 1082 1391"> <thead> <tr> <th rowspan="2">性別 類型</th> <th rowspan="2">總 人 數</th> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> </tr> <tr> <th>人</th> <th>%</th> <th>人</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中央機關</td> <td>119,639</td> <td>60,247</td> <td>50.36</td> <td>59,392</td> <td>49.64</td> </tr> <tr> <td>地方機關</td> <td>165,081</td> <td>96,498</td> <td>58.45</td> <td>68,583</td> <td>41.55</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>284,720</td> <td>156,745</td> <td>55.05</td> <td>127,975</td> <td>44.95</td> </tr> </tbody> </table> <p>資料來源：本部全球資訊網/銓敘統計/性別統計/113 年性別統計分析</p> <p>就前開公務人員性別比率而言，呈現男多於女之情形。惟本法修正內容係就公務人員考績事項為一般性、通案性之規範，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。</p>	性別 類型	總 人 數	男		女		人	%	人	%	中央機關	119,639	60,247	50.36	59,392	49.64	地方機關	165,081	96,498	58.45	68,583	41.55	合計	284,720	156,745	55.05	127,975	44.95	<p>1. 請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（https://www.gender ey.gov.tw/research/）、「重要性別統計資料庫」（https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會一性別分析」（https://gec ey.gov.tw）。</p> <p>2. 前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例</p>
性別 類型	總 人 數			男		女																								
		人	%	人	%																									
中央機關	119,639	60,247	50.36	59,392	49.64																									
地方機關	165,081	96,498	58.45	68,583	41.55																									
合計	284,720	156,745	55.05	127,975	44.95																									

		<p>如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。</p> <p>3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。</p> <p>4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。</p>
<p>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>本法修正內容，並不以特定性別、性傾向、性別特質或性別認同者為規範對象，亦不因該等差異有差別規範。</p>	<p>1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。</p> <p>3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。</p> <p>4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之</p>

		<p>差別待遇，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。例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>(2)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。例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。</p> <p>(3)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。例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或</p>
--	--	---

未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。

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。

9-1 評估結果之綜合說明

關於黃教授所提建議，本部說明如下：

- 一、有關分析問卷調查結果之性別差異一節，依人事總處人事服務網(eCPA)問卷調查結果，61.82%贊成本法修正架構、27.63%無意見、10.55%則表示不贊成，又人事總處僅提供本部性別填答率分析，男性公務員為 7.75%、女性公務員為 12.40%，並未進一步提供不同性別之公務員對於本次修法之立場及數據資料。
- 二、有關進一步分析現行各考績等次之性別分布情形一節，112年公務人員考績(成)案銓敘審定結果(不含法官、檢察官)性別比率如下表：

性別 類型	總 人 數	比 率 (%)	男		女	
			人	%	人	%
甲等	224,079	78.70	122,619	78.23	101,460	79.28
乙等	60,464	21.24	33,989	21.68	26,475	20.69
丙等	172	0.06	132	0.08	40	0.03
丁等	5	0.001	5	0.003	-	-
合計	284,720	-	156,745	-	127,975	-

資料來源：本部全球資訊網/銓敘統計/性別統計/113年性別統計分析

根據上開性別比率資料，現行公務人員考績制度甲等及乙等之人數分布上未呈現對女性不利之系統性差異，但男性於丙等及丁等之集中現象值得關注。

- 三、另有關優秀等次條件及考核細目應納入性別觀點、未達良好等次半年改善期之輔導或諮商轉介機制，以及後續監控優秀等次獎金領取之性別比率是否失衡等節，涉及本法修正通過後，本法施行細則及相關配套措施之研訂與執行面之落實，本部將於後續訂定相關子法及辦理宣導作業時，將上開性別觀點納入考量，俾完善本法相關規範，並促進性別平等。

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	
<p>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）：</p> <p>已於 <u>115</u> 年 <u>5</u> 月 <u>11</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱</p> <p> <input type="checkbox"/>傳真 <input checked="" type="checkbox"/>e-mail <input type="checkbox"/>郵寄 <input type="checkbox"/>其他_____ </p>		
<p>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。）</p> <p>10-1 法案內容： <input type="checkbox"/>提經法規會討論通過 <input type="checkbox"/>已會法制單位表示意見</p> <p>10-2 徵詢及協商程序： <input type="checkbox"/>已徵詢及協商法案主要影響對象</p> <p><input type="checkbox"/>已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見</p> <p>10-3 訂修程序： <input type="checkbox"/>本檢視表已完整填列</p> <p>復核人姓名及職稱：</p>		

【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

<p>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/)。</p>	
<p>(一) 基本資料</p>	
11-1 程序參與期程或時間	115 年 4 月 28 日至 115 年 5 月 7 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	黃煥榮，臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授：人事行政、組織理論、性別平等政策
11-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<p>(二) 主要意見：(若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)</p>	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	<p>一、本法案已徵詢各主管機關及 36 個公務人員協會，並進行問卷調查，以廣蒐公務人員與各方意見，具備程序正當性。</p> <p>二、建議可就問卷調查結果，說明不同性別之公務人員對主要的問卷題項是否有顯著差異，以確保不同性別之公務同仁對「優秀」與「未達良好」標準之看法，能被充分採納。</p>
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	<p>一、現有統計僅列出總人數比率(男 55.05%、女 44.95%)，建議應進一步分析現行各種考績等第(包含甲、乙、丙、丁等)之性別分布情形，以瞭解目前整體公務機關考績分布，是否存在明顯的性別差異。</p> <p>二、本法案雖屬一般性規範而無性別差異；但實務上，「照顧責任」常導致女性在競爭「優秀(原甲等)」等次時處於隱性劣勢。應關注修正草案中「優秀」等次的評定指標，是否包含「加班時數」等，可能對育兒或侍親照顧者形成不利的指標。</p>
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	<p>一、本法修正將「考列丁等即免職」改為「給予半年改善期」，此舉符合 CEDAW 消除對婦女歧視之精神，特別是針對因突發家庭變故或懷孕期間表現受影響的女性，提供補救與改善機制，具備性別友善性。</p> <p>二、增訂面談程序及允許委任律師或專業人員協助陳述意見，有助於保護在權力關係中較弱勢之受考人(統計上女性基層比例較高)，落實法規之程序公平。</p>

<p>11-7 綜合性檢視意見</p>	<p>一、建議於本法配套措施中明定，各機關訂定「優秀」等次之考核細目時，應納入性別觀點，禁止將產假、流產假、陪產假或育嬰留職停薪作為考績評比之負面指標。</p> <p>二、針對「未達良好」之半年改善期，機關應主動介入了解是否涉及「性別暴力」、「職場性騷擾」或「長期照護需求」導致工作表現下滑，並提供相應之輔導或諮商轉介。</p> <p>三、本次修正微幅調升優秀等次獎金（1.3 個月），應監控後續領取此高額獎金之性別比率是否失衡，避免「獎勵卓越」變成「強化性別薪資差距」。</p>
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	<p>本法案正值大幅度通盤檢討(距上次大修已 25 年)，於研擬完成後進行性別影響評估之專家書面審查，符合現行性別影響評估作業程序。</p>
<p>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。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) _____ 黃煥榮 _____</p>	

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關(構)、團體 或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
2.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
3.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
4.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
5.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。