

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 高念祖 撰

中華民國 115 年 7 月

公務人員任用法部分條文修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言	1
貳、草案重點	1
參、新加坡公務員陞遷制度簡介	1
肆、問題研析與建議	3
一、保障考試錄取初任人員權益，建議維持現行條文（草案第 10 條）	3
二、依從新從優原則，先予調派簡任職務者無須補訓乃為當然之理，無待贅為規定，並建議刪除該項次立法理由（草案第 17 條第 7 項）	4
三、施行日期宜限定適當期限，以因應公務體系新局（草案第 40 條第 5 項）	7
四、其他建議修正條文（建議修正本法第 28 條之 1 第 1 項） .	8
五、法案性別及人權影響評估	8
伍、結論	9
陸、條文對照表	10
一、考試院提案修正條文	10
二、其他建議修正條文	34
參考文獻	35
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	37
附錄二：法案及性別影響評估檢視表	43

摘 要

為提升公務機關人力運用彈性，並因應少子女化問題，營造養育子女的友善職場環境，考試院刪除升任簡任官等應經晉升簡任官等訓練規定，修正晉升薦任官等訓練合格人員所能取得之任用資格職等上限，並放寬限制轉調期間得轉調之機關範圍及適用事由等事項，爰擬具「公務人員任用法部分條文修正草案」，於115年6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。

公務人員任用法部分條文修正草案評估報告

壹、前言

公務人員任用法（下稱本法）自民國¹（下同）75年4月21日公布，76年1月16日施行後，曾歷經16次修正，最近一次於114年8月1日修正施行。為即時補充人力缺口及提升機關人力運用彈性，重行檢視機關得自行遴用具任用資格合格人員規定及公務人員晉升官等機制，又為營造友善職場環境，修正公務人員於限制轉調期間得調任其受轉調機關限制範圍以外其他機關之適用事由，考試院擬具「公務人員任用法部分條文修正草案」²（下稱本草案），並於115年6月15日以考臺銓二字第11507000991號函請本院審議。茲就考試院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

本草案計修正4條，謹就本報告納入研析與建議修正條文摘錄修正要點如下：

- 一、為即時補充人力缺口，明定各機關職缺除申請分發考試及格人員外，得自行遴用具任用資格之合格人員。（草案第10條）
- 二、刪除晉升簡任官等應經升官等訓練之規定，並提升經晉升薦任官等訓練合格人員所能取得之職等任用資格上限，俾利人力運用。（草案第17條）
- 三、增訂本次修正條文之施行日期。（草案第40條）

參、新加坡公務員陞遷制度簡介

新加坡政府參照英國殼牌石油公司（Shell plc）的人事評估制

¹ 本報告有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

² 立法院第11屆第5會期第15次會議議案關係文書（院總第20號 政府提案第11022106號），115年6月24日印發，頁政19-32。

度，要求其公務人員須具備「HAIR」特質：「H」代表「helicopter」（直昇機），文官要能如直昇機般，能立即起飛，俯瞰全局，又能低視細節。「A」代表「power of analysis」，文官須具備分析能力。「I」代表「imagination」，文官需具有想像力。「R」代表「sense of reality」，意即須兼顧理論與現實，方為真正的賢才³。

基此，新加坡在公務人員的考績與陞遷制度設計上，強調個人「績效表現」與「潛能」，奉行「賢才制度」，其特色在於公務人員可憑藉具體工作表現得到相應評價並據以晉升較高的職位，及得到更多報酬享有一定的社會地位或聲望⁴。

新加坡以「綜合績效」及「潛能發展評估」考核出的年度考績結果，決定公務人員的陞遷或職務輪調。其中潛能發展評估是透過小組委員會依嚴謹客觀的程序進行，其流程為該委員會的成員先與受評者進行面談，就其工作績效等詳細討論後，再根據相關資料及明確定義的各項評估指標，分別評定，決定該受評者的評估結果，最後加上主管所撰寫的員工發展報告，作為主管機關決定受評者陞遷與職務輪調的依據。

潛能發展評估作為新加坡公務人員陞遷重要的制度，其主要目的在鼓勵公務人員個人職涯發展，並試圖從公務團隊中發掘並培養潛在的領導者，此種「以菁英選拔菁英」的人才甄補機制，可謂是新加坡政府維繫政治領導人才素質的關鍵性制度。同時為補足潛能發展評估的局限，2021年新加坡政府進行如下調整：

一、更重視公務人員當前的能力與績效：

將評估的重點集中於個人未來3年至5年的職涯表現；公務人員應訂定並隨時調整未來5年的職涯發展計畫，並就如何提升工作技能與累積工作經驗等，與主管人員定期討論。據此而為的輪調、陞遷等，將協助其在各職涯發展階段維持良好表現並持續發展潛能。

³ 莊素玉，〈透明無污的文官制〉，《高標挑戰新加坡》，初版，天下雜誌股份有限公司，84年9月，頁98。

⁴ 朱楠賢、周蓮香等，《112年度新加坡公務人員人事制度考察報告》，銓敘部公務出國考察報告，112年，頁36。

二、對績效良好的高階公務人員進行「領導潛能評估」：

針對高階且績效表現良好的公務人員進行制度性的職務輪調，希望藉由調任至不同部門並接觸不同主管與工作等方式，評估其是否具有領導潛能⁵。

簡言之，新加坡公務人員陞遷制度著重個人績效表現與潛能，於高階公務人員上，更針對其進行制度性的職務輪調，透過職務歷練提供公務人員接觸更多專業領域的機會，進而能從更廣闊的視野，系統性地思考政策規劃與執行問題，並可藉此評估其是否具有領導潛能。

肆、問題研析與建議

一、保障考試錄取初任人員權益，建議維持現行條文（草案第 10 條）

本草案第 10 條係在調整無考試錄取人員可資分配時，各機關始得遴用具任用資格之合格人員之現行規定，修正為其餘職缺因業務推動而有用人需要，無須俟考試完竣錄取人員均分配且無候用人員，即得自行遴用具任用資格之合格人員。其立法理由載明，考量具任用資格之合格人員亦係曾經公務人員考試及格者，因故暫時離開公職後，嗣後如仍有意願為國家效力，機關得藉由其已具備之公務經歷，即時投入公共服務，不僅得促進人才回流，並得即時補充人力缺口及提升機關用人彈性。其跳過考試錄取人員自行遴用，箇中內涵實在於當前制度於「考用配合」上有所落差。

然考用配合牽涉用人機關與考生的利益立場衝突。對用人機關而言，其著眼於：人員甄補的適時性、人員甄補數量的足夠性、人員的適任性。對考生而言，其立場為：考試及任用的公平性、可行使投考及任公職權利、可按自己的偏好任職。茲因公務人員身分及職缺在我國為民眾所聚焦，其分配一方面要滿足考試及格但尚未任用人員的任職需求；另一方面要滿足用人機關的用人所需⁶，需多方權衡，不可不

⁵ 同前註，頁 41-43。

⁶ 蘇偉業、黎世輝，〈為什麼初任公務人員職位配置採用「分發」制度？一個歷史回顧分析〉，《行政暨政策學報》，第 53 期，100 年 12 月，頁 36-49。

慎。

是以，本草案第 10 條之修正亦須思索如下課題：

其一，考試錄取之初任人員係通過當年考試晉用，其考試內容自更貼近當前時事與迫切問題，並擁有較高的學習潛力及不受侷限的思維。基層用人機關亦表達，新進初任人員的不適任問題並非專業知識不足⁷；其二，各機關無須俟考試完竣錄取人員均分配且無候用人員，即得自行遴用具任用資格之合格人員，無疑相形減少可供考試分配職缺，對考生而言難謂公平；其三，本條之修正初衷實在於公務人才「用腳投票」，考試錄取之初任人員若遇不合意職場，往往尋機調任甚至辭職，迫使用人機關成為「訓練新人機關」及造成用人空窗，故考慮自行遴用。直言之，人才流失方為公務體系重大問題，然主管機關不思改善，以提升機關用人彈性為名提出修正草案，治標不治本，殊難苟同。

換言之，如機關公務人員流動率居高不下，長期處於開缺狀態，主管機關應先探求成因，以優化職場環境或簡化業務流程等舉措留才，而非大開方便之門，跳過考試錄取人員，逕自遴用人員，其反倒使俗稱的「好缺」私相授受予知曉門路者，讓國家未蒙提升用人彈性之利，先受關說職缺之害。且現行條文第 2 項：「已無前項考試錄取人員可資分配時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員。」根本並未封鎖機關自行遴用渠道，僅是流程序列之別，難謂不利於用人彈性，爰建議維持現行條文，保障考試錄取初任人員權益，期使我國「朝無倖進之徒，野無鬱抑之士」，打造精強的公務體系。

二、依從新從優原則，先予調派簡任職務者無須補訓乃為當然之理，

無待贅為規定，並建議刪除該項次立法理由（草案第 17 條第 7

⁷ 歐陽安琪，〈公務人員考試選才評量的策略：實務困境與突破〉，《科際整合月刊》，第 11 卷第 5 期，115 年 5 月，頁 56。

項)

我國人事制度將公務人員分為將「簡任」、「薦任」、「委任」三官等，簡任屬高階文官。考試院為強化考、訓、用合一政策，以暢通基層公務人員升遷管道與激勵士氣，修正本法第 17 條，91 年 1 月 29 日公布施行後，增訂現職薦任第九職等合格實授，並具一定之資格要件及考試或學歷，及服務滿一定年資者，可參加升任簡任官等訓練。使升任簡任官等任用資格須再經「晉升簡任官等訓練合格」方能取得。並自 92 年開辦此訓練。93 年起又將警正警察人員符合升任警監官等者，予以納入併同參訓，96 年警察人員人事條例修正通過，97 年正式將警正升警監訓練納入，採混合編班參訓，以發揮訓練綜效⁸。

另依公務人員訓練進修法第 2 條規定，我國公務人力之訓練及進修概分兩種類型：一是由公務人員保障暨培訓委員會辦理或委託相關機關（構）、學校辦理之公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練等；二是由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府辦理或授權所屬機關辦理之公務人員專業訓練、進用初任公務人員訓練及第一類型以外之公務人員在職訓練與進修事項。同法第 4 條第 1 項規定：「公務人員考試錄取人員、初任公務人員、升任官等人員、初任各官等主管人員，應依該法或其他相關法令規定，接受必要之職前或在職訓練。」亦即第一類型中的公務人員考試錄取人員訓練與升任官等訓練又統稱為法定訓練，對公務人員的任用資格與工作權益帶來極大影響⁹。

而晉升簡任官等訓練自 92 年迄至 114 年，參訓人數合計為 30,068 人。訓練模式以培育通識知能與跨域統合能力，儲備未來具發展潛力人才之發展性為原則。採實體訓練（110、111 年度因疫情改採居家線上學習），訓期 4 週，共計 120 小時。教授政策議題與治理、行政知

⁸ 張美惠，〈全球化下高階文官培訓運用行動學習法之可行性研究：以薦升簡訓練為例〉，《蘭陽學報》，第 12 期，102 年 6 月，頁 112-113。

⁹ 廖洲棚、郭秋田，〈運用數位學習科技精進公務人力訓練接受度之前瞻與挑戰：以公務人員升官等訓練為例〉，《文官制度》，第 14 卷第 2 期，111 年 11 月，頁 19。

能與發展、綜合學習與活動等單元課程，再就生活管理、團體紀律及活動表現及課程成績（含專題研討及案例書面寫作）進行成績評量，以總分達 70 分為及格¹⁰，是我國高階文官的重要陞遷門檻與訓練制度。

然制度設計亦須滾動式修正，本草案第 17 條立法理由載明，為辦理晉升簡任官等訓練，每年除需投入相當經費，再加上參訓者帶薪全職的間接成本，參加者辛苦通過後，卻囿於簡任職務有限，多無實際陞任的機會。自 103 年至 114 年參加晉升簡任官等訓練合格人數約 1 萬 3 千人，迄今合計僅有 24% 的人員實際陞任簡任職務。復從新加坡強調高階文官的績效表現與領導潛能之重要觀之，新加坡重視制度性的職務輪調，以消弭單位間本位主義，並透過職務歷練加以用才，來栽培及決定其陞遷，讓實務的職務歷練取代短時間的訓練取才，發掘其足以擔任高階文官的領導潛能，我國學者亦認同增加高階文官跨部門工作經驗，讓政府決策有更多方思考，有利於執行協調溝通¹¹，此均體現出高階文官所需管理領導性知能和政策分析規劃能力，實不易以短期教室型態訓練方式提供。現行一次性短期晉升簡任官等訓練合格與否作為決定公務人員能否擔任高階文官職務的機會，不啻否定用人機關原有多元和長期觀察的遴選實務作法。因此，綜合晉升簡任官等訓練實施多年的經驗、陞遷效益、辦理成本和用人機關需求，考試院爰提案修正，廢除晉升簡任官等訓練。

但參照司法院釋字第 525 號及第 529 號解釋，行政法規公布施行後，制定或發布法規之機關依法定程序予以修改或廢止時，應兼顧規範對象信賴利益之保護。其因公益之必要廢止法規或修改內容，致人民客觀上具體表現其因信賴而生之實體法上利益受損害，應採取合理之補救措施，或訂定過渡期間之條款，俾減輕損害，方符憲法保障人民權利之意旨。其意旨指過渡條款之設計重在減輕人民因信賴而生之

¹⁰ 國家文官學院，薦升簡(正升監)訓練，114 年 11 月 20 日，網址：

<https://www.nacs.gov.tw/cp.aspx?n=3247>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 26 日。

¹¹ 施能傑，〈誰是新陞任第 10 職等者？〉，《國家人力資源論壇》，第 30 期，113 年 2 月，頁 1-8。

「利益損害」，復參照中央法規標準法第 18 條規定¹²，法規有變更，本就適用「從新從優原則」。考量本草案第 17 條修正生效後，晉升簡任職務已無須經晉升簡任官等訓練合格，無論是先予調派簡任職務或補訓成績待定者，依修正後條文均已取得晉升簡任資格，第 7 項似屬贅文，其立法理由稱「本法修正生效前已完成補訓且補訓成績不合格者，須撤銷其簡任任用資格，並回任薦任職務。」更殊無邏輯，爰建議刪除本草案第 17 條第 7 項及其立法理由。

三、施行日期宜限定適當期限，以因應公務體系新局（草案第 40 條第 5 項）

參照行政院 91 年 12 月 3 日院臺規字第 0910060220 號書函，法規末條施行日期之規定方式如下¹³：

（一）自公（發）布日施行者：

1. 法規制（訂）定時，除有特定施行日期之必要者外，宜明定自公（發）布日施行。

2. 如有特定條文不自公（發）布日施行，宜於各該條文或另增列條文明定其施行日期，其末條並採左列體例：

「本法（本辦法）除已另定施行日期者外，自公（發）布日施行。」

（二）自特定日施行者：法規制（訂）定時，擬溯及生效或往後生效，有特定施行日期之必要者，宜採左列體例：

1. 本法（本辦法）施行日期，由○○○定之。

2. 本法（本辦法）自中華民國○年○月○日施行。

3. 本法（本辦法）自公布後六個月施行。（實務上為「○個月」）

（三）法規修正時，宜儘量避免修正末條，如擬變更施行日期，有修正末條之必要時，宜就個案參照前（一）（二）方式妥適處理，並

¹² 中央法規標準法第 18 條規定：「各機關受理人民聲請許可案件適用法規時，除依其性質應適用行為時之法規外，如在處理程序終結前，據以准許之法規有變更者，適用新法規。但舊法規有利於當事人而新法規未廢除或禁止所聲請之事項者，適用舊法規。」

¹³ 行政院法規會，〈法規末條施行日期規定之方式〉，《行政機關法制作業實務》，行政院法規會，第 7 版，114 年 11 月，頁 184-185。

力求明確。

綜上，施行日期有自公布日施行及自特定日施行兩種體例，以為立法政策選擇。考量本草案牽涉放寬公務人員於限制轉調期間得調任至受轉調機關限制範圍以外其他機關之適用事由，及調整公務人員晉升官等機制，涉及層面頗廣，主管機關尚須適當作業時間，但兼顧公務人員職涯發展與家庭照護亦迫在眉睫，施行日期不宜由主管機關定之，放任主管機關過大裁量空間。復因草案公布時間較難準確預估，如若指定日期施行恐亦壓縮主管機關作業流程，故宜限定適當期限施行，爰建議本草案第 40 條第 5 項修正為：「本法中華民國○年○月○日修正之條文，自公布日後○個月施行。」以確保彈性及可預見性，並及時因應公務體系新局。

四、其他建議修正條文（建議修正本法第 28 條之 1 第 1 項）

茲因本草案修正第 22 條，為求落實友善生養政策，考量幼兒於進入國民小學前之階段，尚無足夠生活自理能力而仍有高度家庭照顧需求，並參考性別平等工作法修正草案¹⁴第 16 條第 1 項規定，將受僱者為養育子女得申請留職停薪之期間，修正規定至子女滿 7 歲止，已將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，同時依公務人員留職停薪辦法第 5 條規定，亦包含「孫子女」，爰建議一併修正第 1 項為：「公務人員因育兒或育孫、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後回職復薪。」（惟上述建議條文第 28 條之 1 為考試院草案所無條文，如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明。）

五、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』

¹⁴ 立法院第 11 屆第 5 會期第 13 次會議議案關係文書（院總第 20 號 政府提案第 11021785 號），115 年 6 月 5 日印發，頁政 31-40。

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。……」本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，爰本草案符合憲法、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。

伍、結論

本草案內容主要涉及重行檢視公務人員晉升官等機制，刪除升任簡任官等應經晉升簡任官等訓練規定，並修正晉升薦任官等訓練合格人員所能取得之任用資格職等上限。另修正公務人員於限制轉調期間得調任其受轉調機關限制範圍以外其他機關之適用事由等事項。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、保障考試錄取初任人員權益，建議維持無考試錄取人員可資分配時，機關始得遴用其他合格人員之現行條文。

二、依從新從優原則，先予調派簡任職務者無須補訓乃為當然之理，無待贅為規定，並建議刪除該項次立法理由。

三、施行日期宜限定適當期限，以因應公務體系新局。

四、現行規定第 28 條之 1 第 1 項文字宜配合修正為「育兒或育孫」。

陸、條文對照表

考試院函送本院審議之「公務人員任用法部分條文修正草案」，共計修正 4 條。本報告經研析後，建議修正 3 條（第 10 條、第 17 條及第 40 條）；另提出其他建議修正條文 1 條。茲就相關條文建議情形，臚列條文對照表如下：

一、考試院提案修正條文

公務人員任用法部分條文修正草案條文對照表

考試院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第十條 各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關或申請舉辦考試機關就公務人員各等級考試正額錄取，依序分配訓練，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分配之正額錄取人員已分配完畢，由分發機關或申請舉辦考試機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分配訓練，經訓練期滿成績及格後予以任用。 <u>各機關職缺，除依前項規定申請分發考試及格人員者外，得自行遴用具任用資格之</u>	（維持現行條文）	第十條 各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關或申請舉辦考試機關就公務人員各等級考試正額錄取，依序分配訓練，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分配之正額錄取人員已分配完畢，由分發機關或申請舉辦考試機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分配訓練，經訓練期滿成績及格後予以任用。 已無前項考試錄取人員可資分配時，得<u>經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用</u>	考試院說明： 一、本條修正第二項。 二、本條規定之意旨，係為貫徹考試用人精神，於無考試錄取人員可資分配時，機關始得遴用具任用資格之合格人員；惟考量具任用資格之合格人員亦係曾經公務人員考試及格者，因故暫時離開公職後，嗣後如仍有意願為國家效力，機關得藉由其已具備之公務經歷，即時投入公共服務，不僅得促進人才回流，並得即時補充人力缺口及

合格人員。 第一項分配訓練、分發任用之程序、辦理方式、限制及有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。		資格之合格人員。 第一項分配訓練、分發任用之程序、辦理方式、限制及有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。	提升機關用人彈性，爰修正第二項規定。各機關職缺除已依規定列入考試任用計畫者外，其餘職缺因業務推動而有用人需要，無須俟考試完竣錄取人員均分配且無候用人員，即得自行遴用具任用資格之合格人員，以兼顧公務人員考試用人政策與機關用人之靈活性。又因刪除須待錄取人員分配完竣之限制，已無報經分發機關審核之必要，爰配合刪除經分發機關同意之文字，以簡化行政程序。 本報告說明： 一、第一項及第三項未修正。 二、考試錄取之初任人員係通過當年考試晉用，其考試內容自更貼近當前時事與迫切問題，並擁有較
--	--	---	---

			高的學習潛力及不受侷限的思維。另各機關無須俟考試完竣錄取人員均分配且無候用人員，即得自行遴用具任用資格之合格人員，無疑相形減少可供考試分配職缺，對考生而言難謂公平。且現行條文第二項，根本並未封鎖機關自行遴用渠道，僅是流程序列之別，難謂不利於用人彈性，爰維持現行條文。
第十七條 公務人員官等之晉升，<u>除本條另有規定外</u>，應經升官等考試及格。 經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級者，取得	第十七條 公務人員官等之晉升，<u>除本條另有規定外</u>，應經升官等考試及格。 經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級者，取得	第十七條 公務人員官等之晉升，應經升官等<u>考試及格或晉升官等訓練合格</u>。 經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至薦任第九職等本俸	考試院說明： 一、本條修正第一項及第二項，刪除現行條文第三項至第五項，現行條文第六項至第九項遞移為第三項至第六項，並增訂第七項。 二、第一項及第二項修正理由： (一) 查九十一年一月二十九日修正本條規

升任簡任第十職等任用資格： 一、經高等考試、相當高等考試之特種考試或公務人員薦任升官等考試或薦任升等考試及格，並任合格實授薦任第九職等職務滿三年。 二、經大學或獨立學院以上學校畢業，並任合格實授薦任第九職等職務滿六年。 經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格： 一、經普通考	升任簡任第十職等任用資格： 一、經高等考試、相當高等考試之特種考試或公務人員薦任升官等考試或薦任升等考試及格，並任合格實授薦任第九職等職務滿三年。 二、經大學或獨立學院以上學校畢業，並任合格實授薦任第九職等職務滿六年。 經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格： 一、經普通考	最高級後，再經晉升簡任官等訓練合格者，取得升任簡任第十職等任用資格： 一、經高等考試、相當高等考試之特種考試或公務人員薦任升官等考試、薦任升等考試或於本法施行前經分類職位第六職等至第九職等考試或分類職位第六職等升等考試及格，並任合格實授薦任第九職等職務滿三年。 二、經大學或獨立學院以上學校畢業，並任合格實授薦任第九職等職務滿六年。 前項公務人員如有特殊情形或係駐外人員，報經主管機關核准，得先予調派簡任職務，並於一年內	定，新增訂薦任公務人員取得簡任官等任用資格尚須先通過晉升官等訓練合格，當時修正理由稱為提升薦任晉升簡任官等人員之能力及素質。綜合晉升簡任官等訓練實施多年的經驗、陞遷效益、辦理成本和使用機關需求，爰予刪除。 (二)簡任官等高階文官肩負機關內管理領導之責任，除須具備基本年資經歷且持續展現優秀工作表現外，並須具備工作領域專業技能、發展潛能與領導能力等。這些能力特質須經過多年實務經驗逐
--	--	--	--

試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年。 二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年。 前項升任薦任官等人員，依公務人員考績法辦理之年終考績，最高以取得薦任第八職等之任用資格為限。但最近五年薦任第八職等職務年終考績均列甲等	試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年。 二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年。 前項升任薦任官等人員，依公務人員考績法辦理之年終考績，最高以取得薦任第八職等之任用資格為限。但最近五年薦任第八職等職務年終考績均列甲等	或回國服務後一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得簡任任用資格之限制。 前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予撤銷簡任任用資格，並回任薦任職務，不適用第十八條第一項第二款之規定，且均不得再依前項規定調派簡任職務。 薦任第九職等職務人員經參加晉升簡任官等訓練不合格或廢止受訓資格，須至第九項辦法所定得再參加該訓練之年度時，始得依第三項規定調派簡任職務。 經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸	級歷練養成，用人機關最能有效培育高階文官具備前述能力並進行多面向且長期觀察擬陞任者的適任性，以做成最終遴選的決定者。 (三) 現行為辦理晉升簡任官等訓練，每年除需投入相當高的經費，再加上參訓者是帶薪全職參加的間接成本，參加者辛苦通過後，卻囿於簡任職務有限，多無實際陞任的機會。依主辦機關公務人員保障暨培訓委員會資料所載，自一百零三年至一百零四年參加晉升簡任官等訓練合格人數約一萬三
---	---	---	--

者，取得薦任第九職等任用資格，並以擔任職務列等最高為薦任第九職等之職務為限，且不適用第二項規定。 依公務人員考績法相關法規規定不得作為取得較高職等升等任用資格及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第三項規定之考績、年資。 第三項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。 <u>各機關人員經依本法中華民國○年○月○日修正條文施行前規定先予調派簡任職務，於本法修正施行之日尚未完成訓練者，無須再依原規定辦理。</u>	者，取得薦任第九職等任用資格，並以擔任職務列等最高為薦任第九職等之職務為限，且不適用第二項規定。 依公務人員考績法相關法規規定不得作為取得較高職等升等任用資格及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第三項規定之考績、年資。 第三項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。	最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格： 一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年。 二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職	千人，迄今合計僅有百分之二十四之人員實際陞任簡任職務。通過該項訓練者，未必得立即陞任簡任職務，而於時隔多年後始陞任簡任職務，其原訓練所學管理性知能，是否實際運用或與其能力及素質是否仍具有關聯性，都難以確知。再者，更多通過者因無機會陞遷，自也無法運用訓練期間所學，回饋運用於組織並實際產生工作績效之改變。 (四) 高階職務面臨的公共治理環境變動大，所需管理領導性知能和分析規劃能力，不易
--	---	--	--

		務滿六年。 前項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。 依公務人員考績法相關法規規定不得作為晉升職等及在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用之考績、年資，均不得作為第二項及第六項規定之考績、年資。 第二項及第六項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。	以短期教室型態訓練方式提供。其他國家政府機關和人力資源管理專業普遍作法是由用人機關自行負責規劃和辦理高階人力培育發展的計畫，再作為陞遷的參考。故現行一次性短期晉升簡任官等訓練合格為否作為決定公務人員能否擔任高階文官職務的機會，否定制用人機關原有長期觀察的更實好遴選實作法，並非妥適。 (五) 刪除晉升簡任官等訓練後，即恢復早期由用人機關自行發展培育的作法。用人機關更瞭
--	--	---	--

			簡者重和之包括的作內發自由民機更即發學的習效益。 （六）另本法施行前之職類考試迄已停辦四十餘年，現行已無相關人員，爰配除第一項第二款相關文字。 （七）第二項至第四項最近三年或五年終考之認定，如無年終考績而致年終考績中斷者，
--	--	--	--

			簡任職務」之時點，檢視其於該時點前最近三年年終考績是否符合規定。換言之，倘其擬任簡任職務時，最近三年年終考績未符合二、一年列甲等、一年列乙等以上者，即無法取得簡任官等任用資格。以年資採實屬執行細節性、技術性事項，將於本法施行細則中再予訂定相關規定。 三、配合第一項及第二項刪除晉升簡任職務應經晉升簡任官等訓練之規定，刪除現行條文第三項至第五項有關先升後訓、補訓及訓練不合格相關事宜之規定。 四、第三項由現行條文第六
--	--	--	--

			項移列，並刪除第一款部分文字，修正理由同說明二（六）。 五、第四項由現行條文第七項移列，並修正經委任公務人員晉升薦任官等訓練（以下簡稱晉升薦任官等訓練）合格人員得取得最高職等任用資格及得擔任職務列等之上限及條件，理由如下： （一）查本項原立法意旨係基於公務人員以用考為原則；惟為解決資深績優委任公務人員晉升薦任官等問題，並兼顧考試用人，爰限制訓練合格人員得擔任職務列等上限，使經由考及格或升格或訓練合格取得薦任
--	--	--	--

			官等任用資格者，予以適度區別，以維護人事制度整體平衡考量。 (二) 考量各級政府事務繁雜度持續增加，為協助地方政府吸引各類公務人員任職意願，並激勵中央四級機關工作士氣，使中央與地方機關間之職務列等差異性更為合宜，以助於人力及業務之穩定，經考試院會議通過調整中央及地方部分職務列等，包含部分中央四級機關(構)一級業務(派出)單位主管等薦職整第
--	--	--	--

			至第九職等，直轄市及縣（市）政府部分所屬機關（構）一級單位主管及部分非主管職務，其最高列由原第七職等調整為第八職等，原列第八職等調整為第九職等，並分別自一八四一年一月一日起至一八五一年二月一日實施。 （三）前開職務列等上限之調整，導致部分以晉升薦任官等訓練合格資格任相關職務人員，因未具原職等調整後之資格，如機關無適當職務，僅得於該職務留用，且
--	--	--	--

			調得高等職，他生事及職務，與調整等公任之。經任訓練，當歷務業能輔之，尚擔官職，任等提任；定資用提 後，僅列該職，當權調職，與調整等公任之。經任訓練，當歷務業能輔之，尚擔官職，任等提任；定資用提 嗣時，任職之職務，影響人士氣、權益調職，與調整等公任之。經任訓練，當歷務業能輔之，尚擔官職，任等提任；定資用提 於任調職低職務，職權降等前職以務職意旨不符。復晉升官合格人員，業年練，對公務執行力已嫻熟，以訓練非任等之職務，爰第七上為第八職等；符合者之職等，提
--	--	--	--

			升為薦任第九職等。 (四)基於現行中央行政機關職並任等上列職務，為免部分人員適用規權之將限薦訓人任列修是得等資格以利實務執行。又鑑於我 國高等教育普及功績導遷公務否高務歸回評為導向，爰刪除碩
--	--	--	--

			為條件，改以薦職之績甲等者，得取第九任用資格，且縱相任，仍依第九條規定辦理。另依第十條規定，公務人員之年終考績或一等、二等、三等，官職資格。對於薦升等格，得取第九任用資格。特別規定，是
--	--	--	---

			員仍應依 本項規定 辦理。 (五) 修正本 項規定類 制是類人 員得擔任 職務之最 高列等上 限為薦任 第九職等 爰是類人 員無法擔 任跨列簡 任職務(如 職務列等 為薦任第 九職等至 簡任第十 職等之職 務),亦無 法依第二 項規定陞 任簡任職 務,與應公 務人員高 等考試或 相當等級 考試及格 人員仍有 適度之區 隔,符合本 項規定原 立法意旨。 (六) 本項但書 所定之年 終考績,指 經銓敘審 定合格實 授薦任第 八職等職 務人員,全 年擔任該 職務等
--	--	--	--

			辦理之年終考績；至於「最近五年」年終考績之採計，係於當事人擬（現）任最高列等為薦任第九職等之職務，且「擬依本項規定初薦任第九職等任用資格」之時點，檢視當事人於該最近五年之年終考績等次是否符合規定。 六、第七項增訂理由： （一）配合刪除現行條文第三項及第四項，有關於得先予簡任職務並應於一年內補訓之規定，對於機關內已依規定開予簡任人員之義務事項，於修正過渡
--	--	--	--

			如適用。如本生修正後，晉升職務經訓練合格，如仍規定補應定本意且外人返不為補辦課程，不符經濟效益，爰規定於本法修正尚未訓練者（包含刻正受訓中、尚未排定訓練期、經訓練機關同意受訓或為駐外人員等），無須再依原規定辦理。 （二）至於本法
--	--	--	--

			修正生效前，已完成績尚未確定，當受簡等訓於本法修正生效前，仍應依原規定辦理，亦即本法修正生效前，已完成績不須撤銷其簡任任用資格，並回任職務。另本法修正生效前，已依規定參加晉升簡任官等訓練合格，尚未陞任職務人員，以渠等已取得簡任官等任用資格，不因本次修正影響其任用資格。 本報告說明： 一、依中央法規標準法第十八條規定之
--	--	--	---

			「從新從優原則」，考量本條修正生效後，晉升簡任職務已無須經晉升簡任官等訓練合格，無論是先予調派簡任職務或補訓成績待定期者，依修正後條文均已取得晉升簡任資格，爰刪除第七項及其立法理由。 二、其餘未修正。
第二十二條 各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調考試及格人員時，仍應受第十三條第五項及第十八條第三項規定之限制。 高等考試各等級考試、普通考試、初等考試、特種考試地方政府公務人員考試、公務人員特種考試身心障礙人員考試及公務人員特種考試原住民族考試(以下簡稱原住民族特種考試)及格，依各該考試法規受有轉調	(無修正意見)	第二十二條 各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調考試及格人員時，仍應受第十三條第五項及第十八條第三項規定之限制。 高等考試各等級考試、普通考試、初等考試、特種考試地方政府公務人員考試、公務人員特種考試身心障礙人員考試及公務人員特種考試原住民族考試(以下簡稱原住民族特種考試)及格，依各該考試法規受有轉調	一、本條修正第二項及第三項。 二、第二項修正理由：為落實友善生養政策，考量幼兒於進入國民小學前之階段，尚無足夠生活自理能力而仍有高度家庭照顧需求，並參考性別平等工作法修正草案第十六條第一項規定，將受僱者為養育子女得申請留職停薪之期間，修正規定至子女滿七歲止，爰將本項有關親自養育

機關限制人員，同時具有下列各款規定情形者，得於限制轉調期間內，調任至第一款所列對象實際居住地之直轄市或縣（市）之其他機關服務，不受原轉調機關範圍之限制，並以調任一次為限： 一、<u>為親自養育未滿七歲子女、孫子女，或為親自照護重大傷病之配偶、子女、孫子女、本人或配偶之直系血親尊親屬。</u> 二、<u>現職機關所在地與前款所列對象之實際居住地未在同一直轄市、縣（市），有證明文件。</u> 三、<u>實際任職達公務人員考試法所定限制轉調期間三分之一以上。</u> 各機關依前項規定商調公務人員前，應		機關限制人員，同時具有下列各款規定情形者，<u>為親自養育三足歲以下子女</u>，得於限制轉調期間內，調任至該子女實際居住地之直轄市或縣（市）之其他機關服務，不受原轉調機關範圍之限制，並以調任一次為限： 一、<u>因現職機關所在地與三足歲以下子女實際居住地未在同一直轄市、縣（市），有證明文件。</u> 二、<u>實際任職達公務人員考試法所定限制轉調期間三分之一以上。</u> 各機關依前項規定商調公務人員前，應就其子女年齡及實際居住地查明符合規定後，始得辦理指名商調。<u>原服務機關就該指名商調應優先考量。</u> 依第二項規定調任之人	子女之年齡限制修正為未滿七歲。舉例而言，如子女於一百一十一年一月一日出生，一百一十八年一月一日滿七歲（即當日為其七歲生日），則該子女未滿七歲，係計算至一百一十七年十二月三十一日。另考量現行社會結構雙薪家庭普遍化，基於家庭互助精神，且第二十八條之一有關育嬰留職停薪之對象已包括孫子女，爰對於確有就近照顧孫子女需要者納入得放寬限制轉調之適用事由。又鑑於我國同時面臨少子女化及高齡化社會，對於家中患有重大傷病親屬者，其家庭照護責任沉重，為使其得兼顧職涯發展與家庭照顧之彈性，宜將
---	--	---	---

<u>就其需親自養育對象之年齡或親自照護對象之重大傷病情形，以及實際居住地查明符合規定後，始得辦理指名商調。</u> 依第二項規定調任之人員於各該考試法規所定原限制轉調期間內再轉調時，以調任至原指名商調機關之主管機關及其所屬機關、原考試法規得任用之機關為限。		員於各該考試法規所定原限制轉調期間內再轉調時，以調任至原指名商調機關之主管機關及其所屬機關、原考試法規得任用之機關為限。	具有重大傷病親屬需親自照護者，納為得依本項規定辦理。爰修正本項序文，將各養育、照護對象於增訂之第一款規定，並將現行條文第一款及第二款遞移為第二款及第三款，以及作文字修正。其中有關重大傷病之認定，依全民健康保險法第四十八條第二項、全民健康保險保險對象免自行負擔費用辦法第二條第一項等規定及衛生福利部認定之重大傷病項目為準，並須提供相關文件以資證明。 三、第三項修正理由：配合一百十四年九月二十五日修正發布之本法施行細則第二十一條規定，已將指名商調之意涵，由須經由原服務機
---	--	---	--

			關同意，修正為原服務機關僅能決定過調日期，爰刪除原服務機關就該指名商調應優先考量之文字，並配合前項修正相關文字。
第四十條 本法施行日期，由考試院以命令定之。 本法修正條文，自公布日施行。 本法中華民國九十八年十二月十五日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。 本法中華民國九十九年七月十三日修正之第二十九條條文，自一百年一月一日施行。 <u>本法中華民國〇年〇月〇日修正條文之施行日期，由考試院定之。</u>	第四十條 本法施行日期，由考試院以命令定之。 本法修正條文，自公布日施行。 本法中華民國九十八年十二月十五日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。 本法中華民國九十九年七月十三日修正之第二十九條條文，自一百年一月一日施行。 <u>本法中華民國〇年〇月〇日修正之條文，自公布日後〇個月施行。</u>	第四十條 本法施行日期，由考試院以命令定之。 本法修正條文，自公布日施行。 本法中華民國九十八年十二月十五日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。 本法中華民國九十九年七月十三日修正之第二十九條條文，自一百年一月一日施行。	考試院說明： 一、本條新增第五項。 二、考量本次修正條文涉及層面甚廣，為確保新舊制度順利過渡，爰新增第五項明定本次修正條文之施行日期由考試院定之。 本報告說明： 一、第五項施行日期宜限定適當期限，以確保彈性及可預見性，並及時因應公務體系新局。 二、其餘未修正。

二、其他建議修正條文

公務人員任用法第二十八條之一建議修正條文對照表

本報告建議條文	現行條文	說明
第二十八條之一 公務人員因育兒或育孫、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後回職復薪。 公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。	第二十八條之一 公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後回職復薪。 公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。	（如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明） 參考性別平等工作法修正草案第十六條第一項規定，已將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，同時依公務人員留職停薪辦法第五條規定，亦包含「孫子女」，爰一併修正。

參考文獻

一、政府出版品

- 1、立法院第 11 屆第 5 會期第 13 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11021785 號），115 年 6 月 5 日印發。
- 2、立法院第 11 屆第 5 會期第 15 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11022106 號），115 年 6 月 24 日印發。
- 3、行政院法規會，〈法規末條施行日期規定之方式〉，《行政機關法制作業實務》，行政院法規會，第 7 版，114 年 11 月。
- 4、朱楠賢、周蓮香等，《112 年度新加坡公務人員人事制度考察報告》，112 年，銓敘部公務出國考察報告。

二、書籍

- 1、莊素玉，〈透明無污的文官制〉，《高標挑戰新加坡》，初版，天下雜誌股份有限公司，84 年 9 月。

三、期刊論文

- 1、施能傑，〈誰是新陞任第 10 職等者？〉，《國家人力資源論壇》，第 30 期，113 年 2 月，頁 1-8。
- 2、張美惠，〈全球化下高階文官培訓運用行動學習法之可行性研究：以薦升簡訓練為例〉，《蘭陽學報》，第 12 期，102 年 6 月，頁 104-123。
- 3、歐陽安琪，〈公務人員考試選才評量的策略：實務困境與突破〉，《科際整合月刊》，第 11 卷第 5 期，115 年 5 月，頁 53-70。
- 4、廖洲棚、郭秋田，〈運用數位學習科技精進公務人力訓練接受度之前瞻與挑戰：以公務人員升官等訓練為例〉，《文官制度》，第 14 卷第 2 期，111 年 11 月，頁 17-49。
- 5、蘇偉業、黎世輝，〈為什麼初任公務人員職位配置採用「分發」制度？一個歷史回顧分析〉，《行政暨政策學報》，第 53 期，100 年

12 月，頁 25-64。

四、網路資源

- 1、國家文官學院，薦升簡(正升監)訓練，114 年 11 月 20 日，網址：
<https://www.nacs.gov.tw/cp.aspx?n=3247>，最後瀏覽日期：115
年 6 月 26 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

陳副研究員秋芬：

一、兼顧初任保障與用人彈性：贊同維持現行條文，並建議併同簡化自行遴用程序

本報告以保障考試錄取初任人員權益為由，建議維持現行條文，其立場允值贊同。惟現行條文第 10 條第 2 項規定，各機關須經「分發機關同意」後，始得自行遴用具任用資格之合格人員；此一程序恐徒增行政層轉時間，未必有助於用人機關即時補充人力。爰建議於維持本報告保障初任人員權益之基本立場下，研議刪除「經分發機關同意」之要件。如此既能兼顧考試分發之公平性，亦可簡化行政程序、提升機關用人彈性，建請主管機關併予斟酌。

二、擴大公務人員留職停薪適用範圍之配套修正建議

本報告建議修正本法第 28 條之 1 第 1 項，將育嬰留職停薪之適用範圍擴大至「育兒或育孫」，此一構想兼顧人口結構變遷與實務需求，論證細緻且具備高度社會關懷，殊值肯定。惟為確保後續實務運作臻於妥適，建請主管機關併同研擬修正「公務人員留職停薪辦法」第 5 條等相關規定（如明確定義育兒或育孫之幼童年齡標準），以臻配套周延，俾利實務執行無窒礙難行之虞。

三、報告文字修正建議

- （一）本報告第 6 頁第 2 段所載：「……自 103 年 114 年參加……」，疑有漏字，建議修正為：「……自 103 年『至』114 年參加……」。
- （二）本報告第 7 頁第 1 段最後一句，建議修正為：「……爰建議刪除本草案『第 17 條』第 7 項及其立法理由。」。

參採情形：

一、第一點意見，贊同本報告維持現行條文建議，惟現行條文第 10

條第 2 項「經分發機關同意」要件若予刪除，雖提升用人彈性，但是否過於寬濫，似仍待進一步評估。

二、第二點意見，贊同本報告建議，餘錄供主管機關參考。

三、第三點意見，已參採修正。

田副研究員華仁：

一、本草案第 10 條將現行條文第 2 項「已無前項考試錄取人員可資分配時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員」，修正為「各機關職缺，除依前項規定申請分發考試及格人員者外，得自行遴用具任用資格之合格人員」，刪除「須待錄取人員分配完竣」及「經分發機關同意」之限制。其修正理由略以，由機關自行遴用具任用資格之非現職人員得促進人才回流，並得即時補充人力缺口及提升機關用人彈性。

茲查現行各機關公務人員出缺，主要之補實管道包括：（一）申請考試分發：經列管為考試分發職缺，在未分發考試及格人員遞補前，得依被代理職務之官等，以約聘或約僱人員辦理所遺業務，以維持業務運作。（二）內陞：由機關內部較低職位之現職人員陞任補充，可使在職者因可能發展較樂意續留機關，使組織穩定和諧，且陞任人員因熟悉組織文化，能快速適應工作環境及業務。（三）指名商調：指公務人員透過現任機關與擬任機關雙方同意，從現職單位調任至其他政府機關之程序，此制度對於公務人員尋求職涯發展、調整工作環境具有重要意義。（四）自行遴用具任用資格之非現職人員：申請考試分發之職缺，如該職缺適用之相關考試等級、類科已無保留受訓資格之補訓人員或增額錄取人員可資分發或遴用，得經分發機關同意後自行遴用具考試及格之非現職人員。揆諸上開說明，現行各機關公務人員出缺，除自行遴用具任用資格之非現職人員外，尚可循申請考試分發、內陞、指名商調等多元管道辦理補實，實務運作上尚無窒礙難行之處，如進一步放寬機關自行遴用具任用資格之非現職人員之限

制，是否導致考試錄取初任人員可資分發之職缺多為偏遠、艱苦、業務繁重、陞遷不易或需輪班之職缺，嚴重影響考試錄取初任人員任職權益，主管機關允宜審慎評估，爰本報告問題研析與建議一基於保障考試錄取初任人員權益，建議維持現行條文，可資贊同。

二、人力資源是國家最重要的資產，政府機關中的高階文官，身負著國家重要政務的規劃、推動與執行的最關鍵性角色與功能，其素質的良窳，對國家整體的建設與發展，以及整體國家競爭力的提升，實居於重要的地位。在全球化的脈動下，高階文官應具有全球的視野及世界觀，更應具有領導力，以及問題解決的能力與修為，故高階文官之培訓至為重要。爰此，公務人員保障暨培訓委員會組織法第 2 條規定：「公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱本會）掌理下列事項：……五、關於高階公務人員之中長期培訓事項。……。」國家文官學院組織法第 2 條規定：「國家文官學院（以下簡稱本學院）隸屬公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），掌理下列事項：一、關於高階公務人員中長期培訓之研究及執行事項。……。」明定高階文官中長期培訓事項為保訓會及文官學院重要職掌。

本法第 17 條第 1 項規定：「公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格或晉升官等訓練合格。」經查任用法第 17 條第 2 項原僅規定薦任升簡任之年資、考績、考試或學歷、俸級等資格要件，不須經過訓練，91 年才增加薦任升簡任須經訓練合格，以提升人員的能力及素質。早期做法是每年度均將符合參訓資格者全員調訓，但在僧多粥少的情形下，每年花費大筆時間及金錢辦理訓練，卻僅少數人真正獲得晉升，因此近年來均明定調訓比例，強化淘汰機制，落實訓練成效，提升人員素質。此外，考量簡任屬於機關內高級文官職務，職缺數極少，為避免紙筆測驗無法篩選出有溝通能力、團隊管理合作、國際觀之領導人才，或工作不

力者卻能通過考試取得陞任簡任資格之情形，103 年已修正升官等考試法，取消簡任升官等考試，改採薦升簡訓練單軌制。薦升簡訓練實施多年來，為國家培育高階文官，有效建立人才庫，使各主管機關在用人上有更多的選擇與彈性。

本草案以簡任官等高階文官能力特質須經過多年實務經驗逐級歷練養成，用人機關最能有效培育高階文官具備前述能力並進行多面向且長期觀察擬陞任者的適任性，以做成最終遴選的決定；薦升簡訓練「辦理成本高」及「實際陞任比例低」；及以現行一次性短期晉升簡任官等訓練合格與否作為決定公務人員能否擔任高階文官職務的機會，否定用人機關原有多元和長期觀察的更好遴選實務作法，並非妥適等為由，擬全面廢除薦升簡訓練，將高階文官之培育全面交由用人機關自行發展培育。茲以薦升簡訓練僅是由文官學院提供一培訓平台，受訓人員之遴選及取得簡任資格者陞任與否仍係由用人機關本諸權責自行決定，並無修正說明所述否定用人機關最終遴選決定之情形；且我國地方公務人員之訓練長期存在「資源分散、高度依賴中央」之困境，若全面廢除中央統一辦理薦升簡訓練，恐將導致地方政府因財政與資源受限，無力自行培育具備宏觀視野之高階文官。綜上，針對此一重大制度變革，主管機關允宜審慎評估，探討是否可藉由調整調訓比例、精進訓練課程等方式取代全面廢除薦升簡訓練，避免機關首長用人流於主觀，以維文官培育之長遠發展。

參採情形：

- 一、第一點意見，贊同本報告建議，錄供參考。
- 二、第二點意見，錄供主管機關參考。

邱副研究員清威：

- 一、本評估報告「肆、問題研析與建議」第一點，建議維持現行公務人員任用法第 10 條條文，敬表贊同。對於主管機關擬放寬各機關自行遴用非現職人員的限制條件，在法律層面仍需考量以下幾

點：

- (一)公務人員考試法第 6 條、第 8 條，對於考試及格人員分別訂有 3 年至 6 年不等的「限制轉調」年限，第 24 條對於高科技或稀少性工作類科及格人員則規定不得轉調原分發任用機關以外之機關任職，其目的在於確保機關用人之穩定性。若有人採取「先離職、再透過放寬後的自行遴用機制回鍋特定機關」方式，是否即提供了合法規避限制轉調制度的法律漏洞。
 - (二)公務人員考試法第 5 條第 3 項規定，列入候用名冊之增額錄取人員於下次該項考試放榜之日前未獲分配訓練者，即喪失考試錄取資格。若修法放寬讓機關可以自由遴用「非現職人員」，將導致兩者權益嚴重失衡。一邊是剛通過考試、苦苦等待分發的準公務員，其資格受到嚴格期限限制；另一邊是已離開體制的非現職人員，卻能不受分發名冊限制、隨時被機關自行遴用。在法理上，即構成對相同具考試及格資格者，給予不合理差別待遇。
- 二、依現行公務人員任用法第 17 條第 3 項規定，公務人員如有特殊情形或係駐外人員，報經主管機關核准，得先予調派簡任職務，並於一年內或回國服務後一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得簡任任用資格之限制。在實務上，此類人員如「先予調派簡任職務」時，各機關及銓敘部在派令或銓敘審定函上，是否須附記限制條件(也就是註明必須在規定期限內補訓合格的文字)，如有註記，似屬於「解除條件」性質。爰此，為確保此類人員權益，本評估報告「肆、問題研析與建議」第二點建議刪除本修正草案第 17 條第 7 項部分，建議宜先予確認是否附記限制條件；至本修正草案第 17 條第 7 項之考試院說明六、(二)部分，贊同本評估報告「建議刪除」之意見。
- 三、本評估報告初稿第 6 頁第 8 行，「…。自 103 年 114 年參加…」似有缺漏字(「起至」或「至」)，建議修正。

參採情形：

- 一、第一點意見，贊同本報告建議，餘錄供主管機關參考。
- 二、第二點意見，實務上附記限制條件除明定補訓截止日期外，亦註明「如未依規定補訓或補訓成績不合格撤銷簡任任用資格」，自應依新修正「規定」之無晉升簡任官等訓練，無從補訓辦理，爰維持本報告建議，其餘則為贊同本報告建議。
- 三、第三點意見，已參採修正。

附錄二：法案及性別影響評估檢視表

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 5 月 21 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：劉懿慧		職稱：專員	
電話：(02) 8236-6501		e-mail：yihui@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	公務人員任用法部分條文修正草案		
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	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，係於 114 年 8 月 1 日修正公布任用法第 36 條之 1 條文。為即時	簡要說明所面臨問題之梗概。

定		補充人力缺口及提升機關人力運用彈性，重行檢視機關得自行遴用具任用資格合格人員規定及公務人員晉升官等機制；同時為營造友善職場環境，修正公務人員於限制轉調期間得調任其受轉調機關限制範圍以外其他機關之適用事由，爰擬具本法部分條文修正草案（以下簡稱本草案）。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、配合行政院組織調整，二級機關業務功能整合提升，幕僚長職責加重，考試院及監察院亦因應新興趨勢及新增業務進行組織調整，基於相當層級機關間職務列等之衡平，考試院擬檢討調整中央二級或相當二級機關主任秘書職務適用之職務列等表，惟因與各機關組織法律明定該等機關主任秘書職稱之官等職等不同，恐致生法規適用疑義。 二、依現行本法第 10 條第 2 項規定，機關必須於無考試錄取人員可資分配並經分發機關同意後，始得自行遴用具任用資格合格人員，衍生實務上難以即時補充人力缺口，且缺乏機關用人之彈性。 三、現行晉升簡任官等訓練合格人員受限於簡任官等職缺有限，多數人員未能即時運用訓練之成果，且以單次訓練之評量結果否決當事人取得簡任官等任用資格，恐未盡衡平；另為解決資深績優委任公務人員晉升問題，且配合部分中央與地方機關職務列等之上限調整，現行有關晉升薦任官等訓練合格人員任用職等上限之規定應依實務現況予以調整。 四、考量我國面臨少子女化與高齡化，處於核心勞動力之公務人員常面臨雙薪家庭育兒及重大傷病親屬照護	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。

		之沉重負擔，現行限制轉調例外規定僅限於親自養育 3 足歲以下子女，未能涵蓋完整的學齡前照顧階段及多元家庭的長照需求，宜有檢討之空間。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修正本法第 6 條、第 10 條、第 17 條及第 22 條之規定，以肆應機關彈性用人需要及回歸以績效為導向之遴選方式，並使公務人員得兼顧職涯發展與家庭照顧責任，	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、基於立法經濟之考量，使職務列等表取得優先組織法律適用之依據，有其必要性。另為兼顧考試用人政策與機關用人靈活性，宜修正現行遴用非現職人員之規定。 二、考量簡任官等職務為機關內肩負領導統御之高階文官，機關於遴選人員陞任簡任官等職務時，仍宜以當事人整體表現擇優陞任，而非以晉升簡任官等訓練合格與否為先決條件，爰有修正現行陞任簡任官等資格規定之必要。 三、部分中央四級機關（構）一級業務（派出）單位主管，直轄市、縣（市）政府部分所屬機關（構）一級單位主管及部分非主管職務，業分別於 114 年 8 月 1 日及 115 年 2 月 1 日調高職務列等上限，衍生原任該職務人員僅具晉升薦任官等訓練合格資格者，囿於本法第 17 條規定之限制，於原職務之列等調整後未具該職務任用資格，而應降調其他職務之情形，涉及當事人任職重大權益，爰有修法處理之必要性，並接獲立法委員之關切及中華民國全國公務人員協會來文建議有案。 四、近來多次接獲各界陳情建議修正放寬本法第 22 條有關公務人員於限	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。

		制轉調期間得調任受轉調機關限制範圍以外其他機關之適用事由。基於因應現行社會結構及營造友善職場環境等考量，確有修正上開規定之必要。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本草案修正通過後，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，另將配合研修本法施行細則。	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，俾合理放寬公務人員任用及調任限制，營造友善職場環境。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目	說 明	備 註	
6-1 法案主要影響對象	一、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。依最新之銓敘統計年報統計資料顯示，至 113 年底全國經銓敘審定簡薦委任（派）官等之公務人員計 195,773 人，其中男性為 83,445 人，占 42.6%；女性為 112,328 人，占 57.4%。 二、本草案第 6 條所涉中央二級或相當二級機關主任秘書職務（現為簡任第十二職等），計 36 個職務。 三、本草案第 22 條第 2 項適用對象為應公務人員高等考試各等級考試、普通考試、初等考試、特種考試地方政府公務人員考試、公務人員特種考試身心障礙人員考試及公務人員特種考試原住民族考試及格尚在限制轉調期間內之人員。	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	一、為利本法規範之內容周延妥適且切合實際需要，爰於 115 年 3 月 3 日於行政院人事行政總處人事服務網調查表系統，就本法第 22 條第 2 項放寬限制轉調適用事由進行意見調查，經彙整調查結果，各機關對於將照護重大傷病配偶、子女、直系血親尊親屬及學齡前育兒納入本法第 22 條第 2 項放寬限制轉調適用事由持較為正向之態度。 二、經參酌前述調查所獲意見後，本部擬具本草案，於 115 年 5 月 8 日函請中央暨地方各主管機關表示意見，同時提請 115 年 5 月 29 日本部法規委員會第 840 次會議討論。	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	本草案之修正係為合理放寬公務人員官等職等任用及限制轉調期間之調任限制，並增訂修正後之職務列等表取得優先於相關機關組織法律適用之依據，現階段之法制作業程序並不會因此增加政府財政支出。	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。
7-2 效益	提升機關用人彈性及立法經濟效益，並透過鬆綁限制轉調規定，使公務人員能兼顧職涯發展與家庭照顧，促進人才留用。	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	7-3-1 憲法有關人民權利之規 本草案係因應機關彈性用人需要，並營造友善職場環境，合理規範並放寬公務人員任用及調任限制，與憲法有關人民權利之規定、司法院解釋及憲	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。

影響	定	法法庭判決，尚無不符。	
	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 所述之本草案修法意旨，本草案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	一、如 7-3-1 所述之本草案修法意旨，本草案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。 二、本草案第 22 條第 2 項適用對象無婚姻狀態及性別之限制，父母為親自或與他人共同養育子女均得依法調任；又考量子女之最佳利益，得調任地點為子女之實際居住地。是以，本草案不僅有積極促進雙親共同養育子女之效，同時亦保障單親或其他多元型態之家庭發揮功能，與消除對婦女一切形式歧視國際公約第 5 條 (b) 規定：「保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」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	一、如 7-3-1 所述之本草案修法意旨，與消除對婦女一切形式歧視國際公約及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。 二、本草案第 22 條第 2 項適用對象無婚姻狀態及性別之限制，父母為親自或與他人共同養育子女均得依	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。

		法調任；又考量子女之最佳利益，得調任地點為子女之實際居住地。是以，本草案不僅有積極促進雙親共同養育子女之效，同時亦保障單親或其他多元型態之家庭發揮功能，與兒童權利公約第 18 條第 1 項規定：「締約國應盡其最大努力，確保父母雙方對兒童之養育及發展負共同責任的原則獲得確認。父母、或視情況而定的法定監護人對兒童之養育及發展負擔主要責任。兒童之最佳利益應為其基本考量。」尚無不符。	
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本草案修法意旨，本草案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	一、公務人員性別比例（按官等別區分）： <table><tr><th rowspan="2">官等 \ 性別</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>簡任（派）</td><td>6,368</td><td>60.3</td><td>4,185</td><td>39.7</td><td>10,553</td></tr><tr><td>薦任（派）</td><td>54,811</td><td>40.6</td><td>80,161</td><td>59.4</td><td>134,972</td></tr><tr><td>委任（派）</td><td>22,266</td><td>44.3</td><td>27,982</td><td>55.7</td><td>50,248</td></tr><tr><td>合計</td><td>83,445</td><td>42.6</td><td>112,328</td><td>57.4</td><td>195,773</td></tr></table> 資料來源：113 年銓敘統計年報 資料時間：統計至 113 年底 二、本草案於第 6 條增訂第 6 項規定，僅賦予考試院檢討修正中央二級	官等 \ 性別	男		女		合計	人	%	人	%	人	簡任（派）	6,368	60.3	4,185	39.7	10,553	薦任（派）	54,811	40.6	80,161	59.4	134,972	委任（派）	22,266	44.3	27,982	55.7	50,248	合計	83,445	42.6	112,328	57.4	195,773	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—
官等 \ 性別	男		女		合計																																
	人	%	人	%	人																																
簡任（派）	6,368	60.3	4,185	39.7	10,553																																
薦任（派）	54,811	40.6	80,161	59.4	134,972																																
委任（派）	22,266	44.3	27,982	55.7	50,248																																
合計	83,445	42.6	112,328	57.4	195,773																																

	或相當二級機關主任秘書職務之職務列等表，取得優先於組織法律適用之依據；本草案第 10 條係修正機關自行遴用具合格資格非現職人員之程序；本草案第 17 條則是規定公務人員取得高一官等任用資格之條件，均未因性別、性傾向、性別特質及性別認同等有差別規範，亦不影響各類人員適用本法及職務列等表規定之權益。 三、本草案第 22 條規定之適用對象係應高普初考、地方特考、身障特考及原民特考及格且尚在限制轉調期間內之公務人員，本草案擬透過鬆綁公務人員限制轉調之規定，營造友善職場環境，使其得兼顧職涯發展與家庭照顧之彈性，並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本草案之權益。	性別分析」（https://gec.ey.gov.tw）。 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。 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。 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。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	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。另本次修正第 22 條第 2 項規定，在兼顧考試用人制度下，透過增列得放寬限制轉調之適用事由，主動緩解公務人員因家庭照顧責任與傳統性別分工所造成的職場不利處境，同時積極誘發與鼓勵男性公務人員返鄉共同承擔家庭照顧責任，有助於打破「男主外、女主內」或「長照為女性責任」之傳統性別	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： （1）內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 （2）內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 （3）「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。

	刻板印象，實質落實消除對婦女一切形式歧視國際公約及兒童權利公約關於父母及家庭共同責任之精神。	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。 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。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： （1）採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，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。 （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。 (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。 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、有關確保未來宣導時不同性別比例基層公務人員代表實質發言權一節，本部日後辦理本法修正案之相關宣導作業時，將以多元方式持續促進不同性別人員參與，以使政策制定更貼近實務需求。 二、有關未來進一步分析「限制轉調期間」公務人員之性別分布及追蹤修法後據以調任人員之性別比例一節，本法修正施行後將持續追蹤依本法第 22 條第 2 項調任之公務人員性別比例，以作為評估政策實施成效之參據。
---------------	---

	三、有關調整本表 8-2 欄位為積極論述，充實促進性別平等政策內涵一節，本部已依建議於本表「捌、性別影響評估」之「8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵」欄位積極充實論述。 四、有關避免將請假或照顧需求列為職涯評比之減項一節，為營造友善職場環境，本部主管之現行人事法規訂有相關規範，避免公務人員因照顧家庭等因素受到不利對待，例如依公務人員考績法施行細則第 4 條第 6 項規定，各機關辦理考績時，不得以依法令規定日數所核給之家庭照顧假、身心調適假等，以及依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，作為考績等次之考量因素等。為完善公務人員育兒及家庭照顧支持機制，本部將持續推動人事法規之研修工作，深化公務環境之性別敏感度，以落實實質性別平等。			
9-2 參採情形	<table border="1"> <tr> <td>9-2-1 說明採納意見後之法案調整</td><td rowspan="4">如前開 9-1。</td></tr> <tr> <td>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</td></tr> </table>	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
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				
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 <u>115</u> 年 <u>6</u> 月 <u>5</u> 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	115 年 5 月 27 日 至 115 年 6 月 5 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	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(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)	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	機關已徵詢各機關與公務人員協會意見，程序符合正當性。惟建議未來在辦理宣導或公聽會時，應確保不同性別比例之基層公務人員代表（特別是正在撫育學齡前子女或有長照需求同仁）的實質發言權，以確保政策制定更貼近實務需求。
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	機關已提供簡薦委任官等之性別統計。建議未來可進一步分析「限制轉調期間」公務人員之性別分布，確認是否有特定性別因照顧責任而受限較多。目前界定法案為一般性規範方向合宜，但應持續追蹤修法後，女性與男性公務人員利用調任彈性之比例是否平衡。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	1.本草案將養育年齡由 3 足歲放寬至 6 足歲。此舉實質回應了幼兒在幼兒園時期仍高度依賴家庭照顧的需求，能有效降低基層公務人員（尤其是承擔較多傳統照顧責任的女性同仁）因托育中斷而被迫離職或中斷職涯的風險。 2.本草案擴大限制轉調之例外適用事由，讓有長照需求的公務人員不分性別、婚姻狀態，皆得依此條款調任至受照顧者實際居住地。在實務上，這能誘發更多男性公務人員返回家鄉承擔家庭照顧責任，有助於打破「長照=女性責任」的社會刻板印象，落實 CEDAW 第 5 條 (b) 關於確認教養與照顧是父母及家庭共同責任之精神。此外，取消以單次訓練評量結果作為晉升簡任官之絕對門檻，能減少因個人生命週期變化（如產假、育嬰假）導致績效評估受不利影響之風險，具備性別友善意涵。 3.基於上述，本案修正第 22 條第 2 項（放寬限制轉調事由，納入學齡前育兒及多元家庭重大傷病長照需求），是落實性別平等政策的典範，應大幅強化其論述。目前 8-2 欄位填寫「本法修正內容並不以特定性別為規範對象……」，屬較於消極回應。建議在此欄位強調，此項修法透過制度彈性，主動緩解職

	場與家庭間的性別處境不利方面進行論述。例如，雖然條文一體適用，但此項修法透過制度彈性（以子女實際居住地為調任地），能積極誘發與鼓勵男性公務人員參與家務分工與育兒，打破男主外、女主內的傳統性別刻板印象，落實 CEDAW 關於父母共同責任的精神。
11-7 綜合性檢視意見	整體而言，本草案透過鬆綁限制轉調條款與薦升簡官等機制，實質回應高齡化與少子女化下公務人力的照顧困境，展現了人權價值及對現代多元家庭結構的尊重。建議於施行細則或配套措施中，明定各機關在評定「績效」與「擇優」指標時，應具備性別敏感度，避免將請假期間或照顧需求視為職涯評比之減項。
（三）參與時機及方式之合宜性	本案於法案研擬階段即進行專家諮詢，時機與方式均屬妥適。
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）_____黃煥榮_____	

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.	☐ 有 ☐ 無			
2.	☐ 有 ☐ 無			
3.	☐ 有 ☐ 無			
4.	☐ 有 ☐ 無			
5.	☐ 有 ☐ 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。