

# 公務人員考績法研修公聽會 會議資料

## 緣起：

公務人員考績法（以下簡稱考績法）於民國 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，嗣於 79 年、86 年、90 年修正及 96 年修正第 14 條刪除原「國民大會」文字，歷經 4 次修正。審酌現行公務人員考績制度尚有更臻精進之空間，本部前擬具考績法修正草案，經考試院於 91 年、94 年、99 年及 101 年 4 度函請立法院審議，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法。

為配合立法院就本（107）年度中央政府總預算案所作相關決議，及公務員懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行，本部前參酌 101 年 10 月 18 日由考試院函請立法院審議之考績法修正草案（以下簡稱 101 年版本，如附件 1）相關條文，擬具考績法部分條文修正草案（按：新增 2 條條文、修正 6 條條文，如附件 2），於本年 2 月 13 日函陳考試院審議，經本年 4 月 12 日考試院第 12 屆第 183 次會議決定，交全院審查會審查，嗣經本年 4 月 19 日考試院全院審查會決定以，請本部辦理公聽會，就 101 年版本可納入部分廣徵各界意見。為期考績法之研修，更周延完備並符合時需，乃召開本次會議，徵詢各界意見，俾作為考試院政策決定之參考。

## 議題：

### 一、考列甲等人數比率及增列優等

#### （一）各機關考列甲等人數比率是否明定？

為解決機關考列甲等人數比率攀高問題，自 90 年起，本部及原行政院人事行政局（現為行政院人事行政

總處)首長每年均以聯名箋函，請各機關首長配合依 90 年 9 月總統府及五院秘書長會談共識，考列甲等人數比率以 50%為原則、最高不超過 75%，各機關均依該共識辦理，實務執行上尚無窒礙。另查軍職人員、公立高級中等以下學校教師及法官考列甲等(相當)人數比率並無上限規定。101 年版本將考列甲等人數比率納入規範(甲等以上為 65%，詳如 101 年版本第 9 條之 1)，如納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## (二) 各官等及主管考列甲等人數比率是否明定？

考績法第 9 條明定考績應以同官等為比較範圍，又依近年本部銓敘統計資料顯示，簡任官等考績考列甲等比率明顯高出薦任官等或委任官等(詳如附件 3)，主管考列甲等人數比率亦高出非主管人員，造成基層公務人員迭質疑高官等及主管人員考列甲等比率不合理。101 年版本爰增列各官等及主管人員考績考列甲等以上比率，各以 75%及 85%為上限(詳如 101 年版本第 9 條之 1)，如納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## (三) 增列優等，是否妥適？

為鼓勵工作績效表現優良或對機關行政效能提昇具特殊貢獻人員，101 年版本於現行甲等之上增列優等，其考績結果晉本(年功)俸 1 級，給與 1.5 個月獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2.5 個月獎金，並在不增加國家整體財政支出之前提下，規定考列優等及甲等以上(含優等)人數比率各以 5%及 65%為上限(詳如 101 年版本第 6 條、第 7 條及第 9 條之 1)，如納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## 二、團體績效評比之可行性

101 年版本為使考績考核扣合機關、內部單位、受考人 3 層次之績效表現，增列主管機關應實施所屬機關間及各機關應實施內部單位間團體績效評比之相關規定，團體績效評比結果係作為彈性分配主管機關、所屬機關，以及內部單位考列甲等以上、丙等人數比率，乃至於單位主管考績等次評擬之依據。惟亦有意見反應並非所有機關均適合辦理團體績效評比，主管機關所屬各機關間業務屬性尚非完全相同，機關內各單位之業務屬性亦有差異，恐難以比較其績效，且主管機關可調整所屬機關受考人甲等以上及丙等人數比率之幅度有限，激勵效果不足，又繁複之評比程序加重考績作業負擔，未必符合經濟效益，是如將團體績效評比機制（詳如 101 年版本第 9 條之 3）納入本次考績法研修，是否妥適？或有無其他較具彈性之作法建議？請討論。

## 三、調整乙等年終考績之晉級及升職等規定

### （一）乙等晉敘緩慢化，是否妥適？

查考績法於 90 年 2 月 6 日修正公布前，考列乙等人員已敘本俸最高俸級或年功俸級者，次年仍考列乙等始得晉敘年功俸，立法委員為改變實務上機關長官憑一己好惡辦理考績之情形及阿諛奉承之機關文化，爰提案修正考績法第 7 條規定。修法後年終考績考列甲等及乙等之獎勵差距縮小，受考人不論考列甲等或乙等，亦不論敘本俸或年功俸，均得晉敘，惟如未再調陞其他職務，數年後即可達年功俸最高級，而產生無級可晉之問

題，亦造成績效表現差異甚大之人員，於退休時所得領取之退休金數額相差不大，實難激勵公務人員勇於任事。101 年版本為重新合理配置考績之獎勵差距，爰規定已敘本俸最高級或年功俸級者年終考績考列乙等時，須次年考列乙等以上時，始可晉敘年功俸。惟亦有意見反應相較於現行受考人考績考列乙等得逐年晉敘，變幅過大徒增爭訟，是如將乙等晉敘緩慢化（詳如 101 年版本第 7 條）納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## **（二）乙等不得升職等，是否妥適？**

現行考績法第 11 條規定，受考人任本職等年終考績，2 年列甲等，或 1 年列甲等 2 年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。又依考績運作現況，一般公務人員約 2 至 3 年即可晉陞同官等高一職等，故部分職等人員，將可能因前後職等俸級跳空 4 級以上，而造成跳空之俸級實際未運用。101 年版本為明確區辨受考人之工作績效表現，明定受考人考列甲等以上等次考績，始得作為考績升職等之依據（即乙等考績將不再作為考績升職等依據，詳如 101 年版本第 11 條），如納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## **四、丙等人數比率及退離機制**

### **（一）明定考列丙等人數比率，是否妥適？**

現行考績法對於工作績效不佳或不適任人員，已有考績丙等、丁等或一次記二大過專案考績等規定，惟依近年來本部銓敘統計資料顯示，受考人考績考列乙等以

上人數比率高達 99.6%以上，考列丙等占不到 0.4%，考列丁等趨近於零，故 101 年版本除訂定 10 款應考列丙等及 1 款得考列丙等條件外，明定考列丙等人數比率不得低於 1%至 3%，期使各機關客觀評擬出受考人之績效排序，找出績效較差者，予以輔導改善。惟各界多認為丙等考績將使受考人蒙受標籤化傷害，另主管機關雖可依據所屬機關績效分配丙等比率，惟各機關業務特性不同，實務上如執行強制分配丙等人數比率恐有困難，亦可能造成受考人輪流考列丙等之不合理現象，故應明定考列丙等條件而非強制規定丙等人數比率。如除丙等條件入法外，另將丙等人數比率規定（詳如 101 年版本第 9 條之 1）納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## （二）增訂丙等退離機制，是否妥適？

101 年版本規定績效表現不佳經機關考評為丙等者，除第 1 次應留原俸級並接受輔導改善外，第 2 次考列丙等者，應降 1 級改敘（無級可降時，比照每級俸差減俸）並輔導改善，第 3 次則應辦理資遣或依規定退休，即修法後，考績淘汰機制除現有之「汰劣」（按：考績丁等免職或一次記二大過專案考績免職，所謂條件說）外，另增加「汰弱」之功能，惟因丙等考績將作為受考人退離依據，雖有後功可抵前過機制之設計，各界仍質疑可能成為機關首長整肅異己之工具。如將丙等退離機制（詳如 101 年版本第 7 條）納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

## 五、主管課責機制之可行性

101 年版本為鼓勵主管人員積極任事，並課予主管人員績效管理之責，明定主管人員考績 1 年列丙等或任同一陞遷序列主管職務連續 3 年列乙等者，應於考績核定之日起 2 個月內，調任非主管職務（詳如 101 年版本第 7 條第 4 項）；另主管人員如未覈實辦理屬員平時考核或未確實執行面談或辦理考績徇私偏頗，致屬員依保障程序提起救濟經撤銷考績案確定者，此主管人員當年度考績即不得考列甲等以上（詳如 101 年版本第 6 條之 1 第 2 項），以期主管人員有擔當、不徇私，能確實依據屬員績效表現公正評擬考績。如將上開主管課責機制納入本次考績法研修，是否妥適？請討論。

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

收文編號：1010005680

議案編號：1011018070100300

## 立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)  
中華民國101年10月24日印發

### 院總第 11 號 政府提案第 13415 號

案由：考試院函請審議「公務人員考績法修正草案」、「公務人員任用法第十七條及第四十條條文修正草案」及「公務人員陞遷法第十一條、第十二條及第二十一條條文修正草案」案。

#### 考試院函

受文者：立法院

發文日期：中華民國 101 年 10 月 18 日

發文字號：考臺組貳一字第 10100089671 號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案、公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 17 條、第 40 條修正草案，以及公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案各 1 份，請 查照審議。

說明：

- 一、公務人員之考績，應綜覈名實、公正公平，作準確客觀之考核，為充分發揮考績獎勵、培育、拔擢、輔導及懲處之功能，爰擬具考績法修正草案，旨揭修正草案前經本院於民國 99 年 4 月 6 日函請貴院審議（以下簡稱 99 年版本），並經貴院司法及法制委員會審查及朝野黨團協商竣事，惟未於貴院第 7 屆委員任期屆滿前完成三讀程序，依立法院職權行使法第 13 條規定法案屆期不續審，爰重新函請貴院審議。
- 二、本次考績法修正係以 99 年版本為基礎並參酌貴院司法及法制委員會審查結果重新研議，相較 99 年版本，計再修正 12 條，修正重點為，增訂連續任職為受考人得否辦理考績之基本要件及其例外情形；丙等人數比率參酌前開委員會之審查結果，由原百分之三修正為百分

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

之一至百分之三；配合法官法之公布施行刪除法官及檢察官適用考績法等規定。另配合修正任用法及陞遷法相關條文。

三、考績法、任用法及陞遷法相關條文之修正內容，詳如各該修正草案總說明。

正本：立法院

副本：銓敘部、行政院人事行政總處（均含附件）

院 長 關 中

## 公務人員考績法修正草案總說明

公務人員考績法（以下簡稱本法）於七十五年七月十一日總統令制定公布，並經考試院七十六年一月十四日（七六）考台秘議字第〇一二一號令自七十六年一月十六日起施行；其後，於七十九年十二月二十八日、八十六年六月四日、九十年六月二十日及九十六年三月二十一日四次修正公布在案。

公務人員之考績，應綜覈名實，公正公平，作準確客觀之考核。又考績之目的旨在拔擢優秀人才，並對績效不佳人員予以輔導、訓練，藉由獎勵優秀及輔導表現不佳者之機制，以提昇政府績效。鑒於考績實務存在功能不彰問題，為期落實公務人員考績意旨，發揮績效管考之積極功能，爰檢討修正本法。本次本法係全文修正，計修正十六條，新增八條（第六條之一、第六條之二、第六條之三、第九條之一、第九條之二、第九條之三、第十三條之一、第二十條之一），刪除條文一條（第十三條），修正後條文共計三十三條（含二條保留條次，但內容已刪除者）。本法修正重點如下：

- 一、配合本次修正內容，將績效管考功能納入考績宗旨。（修正條文第二條）
- 二、增列因公傷病請公假等事由，其實際任職期間未符辦理年終考績或另予考績之規定者，不得辦理考績。（修正條文第三條）
- 三、增訂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，以另具公務人員任用資格轉調者，以及具公務人員任用資格之政務人員再任者，當年年資併計辦理年終考績相關規定；並增列任不同官等人員、限制轉調人員、公營事業人員、教育人員、政務人員轉任或再任當年合併計算不滿一年之年資，得比照辦理另予考績規定。（修正條文第四條）
- 四、修正平時考核項目；考核細目由各主管機關視整體施政目標及業務特性訂定或授權所屬機關擬訂，報請主管機關核定，以及主管機關之定義。（修正條文第五條）
- 五、考績等次增列優等，以激勵工作績效特別優秀人員之工作士氣。（修正條文第六條）
- 六、將本法施行細則有關不得考列甲等條件酌作修正，同時提昇法律位階於本法規定。（修正條文第六條之一）
- 七、增訂應及得考列丙等條件。（修正條文第六條之二）
- 八、修正考列丁等條件。（修正條文第六條之三）
- 九、增訂年終考績列優等之獎懲規定；修正年終考績及另予考績考列乙等及丙等之獎懲規定；增訂十年內一年考列優等或連續三年考列甲等時，得抵銷丙等一次規定；考績考列丙等者得依公務人員保障法之規定提起復審，其中應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論；增訂主管人員考績不佳者調任非主管之機制，以及另予考績人員不得考列優等。（修正條文第七

條及第八條)

- 十、增訂各機關考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制；各官等及主管人員考列甲等以上人數比率限制；授權由本法施行細則規定受考人數較少機關考績等次人數比率之彈性調整機制；各機關未組設考績委員會者，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算，以及所稱上級機關之界定；人事、主計、政風人員考列甲等以上及丙等人數比率限制等依照一般人員相關規定，由各該系統人員之主管機關或機構統籌辦理。（修正條文第九條之一）
- 十一、增訂各機關受考人考績等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之。（修正條文第九條之二）
- 十二、增訂主管機關應視業務特性實施所屬機關間，以及各機關應視其業務特性實施內部單位間之團體績效評比相關規定。（修正條文第九條之三）
- 十三、修正公務人員任本職等年終考績取得同官等高一職等任用資格之條件；並將本法施行細則有關以原任政務人員、教育人員或公營事業人員併資辦理之年終考績，得作為取得同官等高一職等任用資格年資之規定，以及受懲戒處分人員在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之規定，均提昇法律位階於本法規定。（修正條文第十一條）
- 十四、修正平時考核獎懲用語；並明定嘉獎、記小功或警告、記小過之標準，由主管機關自行訂定或授權所屬機關視業務情形自行訂定，以及記一大功、記一大過之標準及平時考核獎懲案件之程序，應於本法施行細則中明定之規定；增列涉及性侵害行為且經查證屬實者應一次記二大過免職，並配合司法院釋字第五八三號解釋增列懲處處分之懲處權行使期間。（修正條文第十二條）
- 十五、將重大平時考核獎懲作為考列等次限制之規定予以刪除，改納為考列等次之條件。（現行條文第十三條）
- 十六、增訂實施面談之相關規定。（修正條文第十三條之一）
- 十七、增列常務副首長及一級單位主管以上人員考績評擬規定，以及人事、主計、政風人員之考績評擬、初核、覆核、核定及報送銓敘審定作業程序，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定辦理之。（修正條文第十四條）
- 十八、明列授權考績委員會組織規程規定事項，以符授權明確性；將本法施行細則有關考績委員會對於考績案件得調閱考核紀錄及查詢有關人員之權限，提昇法律位階於本法規定，以及增列考績委員會對考列丙等人員，於處分前應給予當事人陳述及申辯機會之規定。（修正條文第十五條）
- 十九、增列考績結果應辦理退休或資遣人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。（修正條文第十八條）

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

- 二十、修正辦理考績人員對考績過程所涉考核相關事宜，應嚴守秘密，並增列對考績結果在核定前亦應嚴守秘密之規定。（修正條文第二十條）
- 二十一、增訂公務人員相關激勵辦法之授權訂定依據。（修正條文第二十條之一）
- 二十二、增列適（準）用本法之各類人員，均不得於專屬特種人事法律或其他相關法律訂定違反本法考績等次人數比率限制之規定。（修正條文第二十三條）
- 二十三、修正本法修正條文施行日期之規定。（修正條文第二十五條）

公務人員考績法修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 公務人員之考績，依本法行之。	第一條 公務人員之考績，依本法行之。	本條未修正。
第二條 公務人員之考績，應綜覈名實、公正公平，作準確客觀之考核，充分發揮考績獎勵、培育、拔擢、輔導及懲處之功能，以落實績效管理，提高行政效能及服務品質。	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。	一、本條係依原條文修正。 二、本條係規定考績之宗旨，各機關辦理考績時，應依受考人考績年度內之具體工作績效及服務貢獻，本於綜覈名實、公正公平之意旨，作準確客觀之考核，對表現績優者予以獎勵、培育、拔擢；表現不佳者予以輔導、懲處，以充分發揮獎優、激勵、輔導、發展等人力資源管理功能，期能落實績效管理，提高機關行政效能及服務品質，爰修正本條規定。
第三條 公務人員考績區分如下： 一、年終考績：指各官等人員，於每年年終辦理其當年一至十二月連續任職期間之考績。 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，而連續任職已達六個月者辦理之考績。但有特殊情形者，得不以連續為必要；特殊情形之範圍，應於施行細則中明定之。 三、專案考績：指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。 <u>因公傷病請公假、因病請延長病假、因考績免職（退休、資遣）先行停職或因其他法律原因停職，嗣後復</u>	第三條 公務人員考績區分如左： 一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。 二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。 三、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。	一、本條係依原條文修正，並增訂第二項。 二、本條第一項修正理由： (一)配合立法體例將「如左」二字修正為「如下」，「係指」二字修正為「指」。 (二)自本法施行以來，「連續任職」係銓審實務審酌受考人得否辦理年終考績之基本要件，為期規範明確並避免爾後爭議，爰於第一項第一款增列「連續」等文字。 (三)公務人員配合或響應國家政策，如因應少子化及高齡化等國安議題等，如有公務人員為養育三足歲以下子女辦理育嬰留職停薪者、奉養其或配偶老邁之直系血親

職者，其實際任職期間未符前項第一款或第二款規定者，不得辦理年終考績或另予考績。

尊親屬者，與其他考績年資因故中斷之情形宜有所區別，爰增訂第二款但書。

三、本條第二項增訂理由：

(一)回歸考績覈實考評精神，年終考績或另予考績應以受考人考績年度內實際工作績效表現為考核之基準。茲以因公傷病請公假、因病請延長病假、因考績免職先行停職或因其他法律原因停職（按：如依公務員懲戒法第三條及第四條、警察人員人事條例第二十九條及第三十一條等規定之停職）嗣後復職者，如其於一至十二月均請假或停職而無實際任職事實，自無工作績效可資考評，不宜再予辦理年終考績，而同一年度未連續任職達六個月者，亦同。又第七條第一項第四款及第十八條明定，經第三次考列丙等者應予資遣或辦理退休，未確定前亦應先行停職，如是類人員嗣後復職而停職期間逾相當期間未符辦理考績規定者，亦不辦理考績，爰增訂本項規定。

(二)至請延長病假或因公傷病請公假者，依本項規定雖不辦理考績，惟是類人員請假期滿仍不能銷假者，即應予留職停薪，且留職停薪期滿仍未痊癒者，即應依規定辦理退休或資遣。

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。

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。但均以繼續任職者為限。

具有公務人員任用資格之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。但均以繼續任職者為限。

具有公務人員任用資格之政務人員退職當日再任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其再任當年未採計提敘官職等級之年資，得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。

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。

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，合併計算參加年終考績。

一、本條係依原條文修正，並增列第二項、第四項及第五項，原第二項移列至第三項。

二、本條第二項增列理由，查九十七年一月十六日修正公布之公務人員考試法第三條規定：「（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。及格人員於服務一年內，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照顧身心障礙者、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，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，依左列規定辦理：……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

前四項合併計算辦理考績年資，不滿一年，而連續任職已達六個月者，得比照前條第一項第二款規定辦理另予考績。

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）專門職業及技術人員轉任公務人員，應以轉任與其考試等級相同、類科與職系相近之職務為限。（第二項）前項專門職業及技術人員得轉任公務人員之考試類科、考試等級及適用職系，由銓敘部與考選部依近年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要會同定之。（第三項）轉任人員於調任時，以適用前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。……（第七項）本條例中華民國九十六年十二月二十一日修正施行後，依本條例進用之各機關轉任人員於實際任職三年內，不得調任其他機關任職。……」鑒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，如受考人於以特種考試地方政府公務人員三等考試及格資格任職限制轉調期間，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。

三、本條第三項修正理由，除由原第二項移列外，以原第

二項雖已明定原已具公務人員任用資格之教育人員或公營事業人員得比照第一項現職公務人員併資考績規定，合併計算轉任當年度轉任前後兩段任職年資辦理年終考績，惟實務上，上開二類人員如係因退休、資遣或辭職等退離事由，於退離當日再任為公務人員者，其再任前後兩段年資並不能併資辦理年終考績。是以，為期明確，爰配合第一項規定，除將「參加年終考績」之「參加」二字修正為「辦理」外，並於本項末段增列「但均以繼續任職者為限」等文字，以強調是類人員於考績年度內轉任前後兩段任職年資須符合繼續任職之要件，始得併資辦理年終考績。

四、本條第四項增列理由，以政務人員係經政府任命，參與國家政策、行政方針之決策或依法獨立行使職權，其任免等事項不同於常任文官，茲以政務人員退職後，以原具公務人員任用資格再任時，其年資得併資辦理年終考績之情形，與第三項所定教育人員或公營事業人員轉任公務人員得併資辦理年終考績之情形不同，爰將原第二項中之政務人員得併資辦理年終考績規定移列本項。又基於一資不得二用原則，乃比照第三項有關教育人員或公營事業人員轉任前年資須未經採計提敘官職等級之要件，明定須再任當年之政務人員年資未經採計提敘官職等級，始得合併計算辦理

		<p>再任當年年終考績。復以政務人員未辦理考核，並未將再任當年未辦理考核增列為併資年終考績之要件。又第四項規定政務人員退職當日以其原具公務人員任用資格再任公務人員，實已將「連續任職」之精神納入其中，故不比照第三項增訂但書規定。</p> <p>五、本條第五項增列理由，以現行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兩段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，連續任職已達六個月者，可否比照第三條第一項第二款規定辦理另予考績，並未規範。是以，在不違背併資考績之立法原意下，增列本項規定，使考績年度內教育人員、公營事業人員轉任公務人員或政務人員再任公務人員前後兩段任職年資，如其任職不滿一年，而連續任職已達六個月規定者，得比照第三條第一項第二款規定辦理另予考績，而依第一項不同官等併資及第二項限制轉調併資辦理考績等情形亦同，爰併予納入規範。</p>
<p>第五條 年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作<u>績效與工作態度</u>行之。</p> <p>前項考核之細目，由各<u>主管機關視整體施政目標及業務特性訂定或授權所屬機關擬訂</u>，報請主管機關核定。</p>	<p>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。</p> <p>前項考核之細目，由銓敍機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敍機</p>	<p>一、本條係依原條文修正，並增列第三項。</p> <p>二、本條第一項修正理由：                  (一)鑒於考績本即以受考人考績年度內之工作績效為考核重點，爰將現行考核項目之「工作」修正為「工作績效」；又</p>

本法所稱主管機關為中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。

關備查。

現行考核項目中之學識及才能，係屬公務人員為成就所任職務工作績效所應具備之基本能力，應含括在工作績效中併予考量，爰予以刪除。

(二)依銓敘部於九十八年四月至六月間辦理之本法研修方向專家學者及企業界座談會部分與會人員建議，工作態度乃是公務人員最重要之考核項目，亦是公務人員成就其工作績效重要因素之一，另銓敘部及考試院分別於九十八年八月及十一月委託辦理之民意調查結果，亦作相同建議，爰將「工作態度」納為考核項目之一。又本法所稱之工作態度除屬執行職務或完成任務之態度外，尚包括受考人對其公務人員身分所應恪遵之廉能官箴在內，爰將現行考核項目「操行」部分納入工作態度併予規範，未來公務人員如有未達一次記二大過之品德操守上之瑕疵，或行為如違反誠實清廉損及公務人員廉能官箴，經查證屬實者，機關仍得依平時考核獎懲規定予以課責。

(三)有關工作績效及工作态度之比重，將配合於本法施行細則中明定。

三、本條第二項修正理由：

(一)為改善過去各機關均一體適用銓敘部訂定之平

時考核項目及細目，致未能符合各機關實際依其施政目標與業務特性考核受考人考績及平時工作表現之需要，並考量考績核定係屬主管機關之人事管理權限，而依第九條之三規定，主管機關應視所屬各機關業務特性，辦理所屬機關之團體績效評比，則主管機關應基於所屬各機關考核標準之衡平性，對其考核細目作通盤性之審究，爰規定由各主管機關視整體施政目標及業務特性訂定所屬機關共同性之考核細目，或授權由所屬機關依主管機關之整體施政目標及其業務特性擬訂專屬之考核細目，報請主管機關「核定」。

(二)未來受考人平時考核細目，將作為考核受考人個人績效目標達成度之評價基準，並期透過機關團體績效目標與公務人員個人績效目標相結合方式，使公務人員清楚知悉其年度所應達成之績效目標，當機關每位受考人均瞭解其考績年度內所應努力之重點，齊心努力，對機關年度績效表現之提昇，自有助益。

(三)為便於各機關訂定考核細目時有所參循，銓敘部將於本法完成修正後訂定一般機關得一體適用之考核細目，以及洽

		<p>請相關主管機關訂定各類型機關（如工程機關、財稅機關、教育機關、訓練機構等）之考核細目函送各機關參考。未來各主管機關訂定或核定所屬機關陳報之考核細目時，可參考銓敘部所擬考核細目範本辦理。</p> <p>四、本條第三項增列理由，以本法所稱主管機關之定義，原係於第十四條第四項中規範，惟本條第二項、第六條之二第十一款、第九條之一第五項、第九條之三第一項、第十二條第二項、第十四條第一項及第三項、第十八條及第十九條等條文，亦訂有主管機關一詞，其中除第九條之一第五項及第十四條第三項所稱之主管機關，已於各該條中明定係指人事、主計、政風人員之主管機關外，其餘條文中之主管機關定義一致，為符體例，爰將原第十四條第四項規定移列至本項規範。又參酌中央行政機關組織基準法所定中央機關之層級區分及相當二級機關之用語，以及公務人員訓練進修法第二條所定「中央二級以上機關」之體例，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「中央二級或相當二級以上機關」，以應實際需要。</p>
<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分<u>優</u>、甲、乙、丙、<u>丁</u><u>五</u>等，各等分數如下：</p>	<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、<u>丁</u>四等，各等分數如左：</p>	<p>一、本條係依原條文修正，並將原第二項及第三項分別移列第六條之一及第六條之三</p>

<p><u>一、優等：九十分以上。</u>  <u>二、甲等：八十分以上，未達九十分。</u>  <u>三、乙等：七十分以上，未達八十分。</u>  <u>四、丙等：六十分以上，未達七十分。</u>  <u>五、丁等：未達六十分。</u></p>	<p>甲等：八十分以上。          乙等：七十分以上，不滿八十分。          丙等：六十分以上，不滿七十分。          丁等：不滿六十分。  <u>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</u>  <u>除本法另有規定者外，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>  <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>  <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>  <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>  <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>規範。          二、鑒於現行公務人員考績等次分為四等次，實務上因多數公務人員考績考列甲等，難以真正發揮考績獎優功能，故為激勵工作績效表現卓越或對機關行政效能提昇具特殊貢獻人員，並給予更優之實質獎勵，進而促成機關內部良性競爭，爰於現行甲等之上增列優等及明定其分數範圍，並酌作文字修正，另配合立法體例將序文「如左」二字修正為「如下」。</p>
<p>第六條之一 考列甲等以上之條件，應於施行細則中明定之。但受考人在考績年度內，有下列情形之一，不得考列甲等以上：          一、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達警告處分者。          二、有曠職紀錄者。          三、工作態度不佳，影響機關聲譽，經查證屬實者。          四、故意洩漏公務機密，經查證屬實者。          五、違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，經查證屬實者。          六、參加公務人員相關考試</p>		<p>一、<u>本條新增。</u>          二、本條第一項增列理由，除由原第六條第二項移列外，並配合考績增列優等酌作修正，授權甲等以上條件於本法施行細則中訂定。又受考人考績不得考列甲等之消極條件，對受考人而言，係屬與其考績有關之重要事項，允宜由現行本法施行細則第四條第三項規定，提昇至本法明定，以符法律保留原則，爰以增列但書方式予以規範，並配合部分不得考列甲等條件移至第六條之二，作為應考列丙等條件，且基於公務人員不得考列甲等及考</p>

或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。

主管人員未覈實辦理屬員平時考核或未確實執行面談或辦理考績徇私偏頗，致屬員依保障程序提起救濟經撤銷考績案確定者，該被撤銷之考績案所屬年度，其考績不得考列甲等以上。其當年度已辦理考績列甲等以上者，應予撤銷並重行辦理。

列丙等所具條件之衡平性考量，酌予修正本條不得考列甲等以上條件，茲說明如下：

(一)考量各機關受考人平時考核功過相互抵銷後，仍有懲處者，代表受考人考績年度表現欠佳，參酌現行本法施行細則第四條第三項第三款規定，並與第六條之二第二款「平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記小過一次以上未達二大過者」應考列丙等條件作衡平性比較，爰明定有第一款情形者，其考績不得考列甲等以上。

(二)公務人員有服勤之義務，是如受考人具曠職情事者，其考績自不得考列甲等以上，爰於第二款規定。

(三)第三款係由現行本法施行細則第四條第三項第六款不得考列甲等條件移列，並配合本法第五條第一項考核項目之修正，將「服務態度」修正為「工作態度」；又本法所稱受考人之工作態度，係包括受考人對其公務人員身分所應恪遵之廉能官箴在內，是以，受考人如係品德操守瑕疵，影響機關聲譽，經查證屬實者，自符合第三款不得考列甲等以上之條件。

(四)茲以政府資訊公開法第十八條規定：「政府資

訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：一、經依法核定為國家機密或其他法律、法規命令規定應秘密事項或限制、禁止公開者。……三、政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業。……」檔案法第十八條規定：「檔案有下列情形之一者，各機關得拒絕前條之申請：一、有關國家機密者。……六、依法令或契約有保密之義務者。……」是以，受考人如洩漏業務上或法令明文規定（如第二十條規定辦理考績人員，對考績過程應嚴守秘密，違者按情節輕重予以懲處。）負有保密義務之公務機密，即屬第四款規定情形，又機關首長依權責核定屬公務機密者，亦包括在內。

(五)公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）業於九十八年六月十日制定公布，公務人員自應遵守行政中立相關規範，若受考人違反中立法或其他公務人員有關法令（按：如公職人員利益衝突迴避法），且違失情節經機關客觀判斷尚屬輕微者，限制其當年度考績不得考列甲等以上，已足資警惕，爰增列本條第五款規定。又上開所稱「法令」係指

法律及法規命令，且為免此條件成為機關首長整肅異己之工具而任意入人於罪，乃明定須「經查證屬實」。

(六)第六款條件，係由現行本法施行細則第四條第三項第二款不得考列甲等條件移列。

(七)茲考量本法修正後，考績係以受考人之工作績效為主要之評擬準據，為回歸考績綜覈名實之意旨，故不再以受考人請事假或病假天數作為考績等次限制條件，爰將現行本法施行細則第四條第三項第五款規定，事、病假合計超過十四日者，考績不得考列甲等條件刪除。惟受考人是否因請假而影響其工作績效，應由各機關於辦理考績時，覈實認定之。

三、本條第二項增列理由，為課予主管人員覈實辦理屬員平時考核、確實執行面談，以及因其辦理考績不公，致考績案經受考人依法提起救濟而經撤銷之責任，爰於本項明定主管人員未覈實辦理上開事項有具體事證者，該屬員被撤銷之考績案所屬年度，其考績不得考列甲等以上。其當年度已辦理考績列甲等以上者，應予撤銷並重行辦理。但上開規定不包括屬員考績經公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）以考績委員會組設不合法等程序瑕疵而撤銷之情形

		<p>。另上開所稱「主管人員」除指對受考人員監督考核之一級、二級單位主管外，亦包括應對屬員實施面談或評擬考績之機關首長在內。</p>
<p>第六條之二 受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙等；有第十一款情形，得考列丙等：</p> <p>一、因故意犯罪受刑事確定判決或受懲戒處分者。</p> <p>二、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記小過一次以上未達二大過者。</p> <p>三、曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累計達五日以上未達十日者。</p> <p>四、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者。</p> <p>五、挑撥離間或誣控濫告，有具體事證，經疏導無效者。</p> <p>六、不聽指揮或破壞紀律，有具體事證，經疏導無效者。</p> <p>七、稽延公務，造成人民權益損害，影響機關聲譽，經查證屬實者。</p> <p>八、負責業務，處置失當，造成人員傷亡、財物損失或負擔國家賠償責任者。</p> <p>九、故意洩漏公務機密，情節重大，經查證屬實者。</p> <p>十、違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，情節重大，經查證屬實者。</p> <p>十一、工作績效經機關各單位主管評擬考績後，提經考績委員會考核，為機關</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本條係配合第七條第一項第四款增列有關退休或資遣等改變公務人員身分規定，對公務人員而言，影響重大，於本法明定丙等條件，將部分不得考列甲等條件移作「應」考列丙等條件，並參酌各機關考績實務辦理情形，增列本條「應」考列丙等條件，並以工作績效較差者作為「得」考列丙等條件，茲說明如下：</p> <p>(一)現行本法施行細則第四條第三項第一款規定，公務人員於考績年度內曾受刑事或懲戒處分者，其考績不得考列甲等，惟為強化公務人員之工作績效考核，並加強對公務人員品德操守及恪遵廉能官箴等工作態度之要求，爰將上開情形改列應考列丙等條件之一；又考量受考人如因車禍致他人受傷而受刑事判決，倘車禍係過失非屬故意，應考列丙等，似過於嚴苛，是以，乃於受刑事判決等文字前增列「因故意犯罪」為要件。另參酌銓敘部八十三年一月十八日八三台華甄三字第○九四七四二九號書函規定略以，本法施行細則第四條第三項第一款規定</p>

全體受考人排序最末百分之一至百分之三；或為主管機關依機關團體績效表現彈性調整之丙等人數比率範圍者。

所稱「曾受刑事處分」係指經刑事確定判決而言，並非專指某一層級之判決；又刑法第三十三條規定：「主刑之種類如下：一、死刑。二、無期徒刑。三、有期徒刑：……四、拘役：……五、罰金：……。」準此，公務人員在考績年度內，受有罪之刑事確定判決者（包括上開罰金及有期徒刑或拘役）應不得考列甲等；而緩刑依現行刑法僅係暫緩刑之執行，並非暫緩刑之宣告，刑事確定判決雖經同時為緩刑之諭知，惟於緩刑期滿而未受撤銷前仍不失為曾受刑事判決，故該考績年度內，仍應不得考列甲等，以及八十八年五月十二日（八八）臺法二字第一七五四九八九號函釋規定略以，本法施行細則第四條第三項第一款規定所稱公務人員在考績年度內曾受懲戒處分，係指經公務員懲戒委員會作成懲戒處分之議決，至其於事實發生或發覺之年度內移付懲戒並非所稱「曾受」懲戒處分，故尚無該款之適用。爰明定公務人員於考績年度內因故意犯罪受刑事確定判決或懲戒處分者，當年考績應考列丙等。

(二)現行本法施行細則第四條第三項第三款有關受

考人在考績年度內平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者，考績不得考列甲等之條件，業移列前條第一項第一款予以規定，並修正為「平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達警告處分者」，是以，基於等次限制條件之衡平性考量，並配合第十二條有關平時考核獎懲種類用語之修正，將其中「記過」二字配合修正為「記小過」，受考人在考績年度內平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記小過一次以上未達二大過者，考績即應考列丙等。又上開所稱「達記小過一次以上」係指受考人平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷所餘之懲處，為記小過一次以上或警告（按：原為申誡）三次以上等同記小過一次以上之情形在內，關於不同獎懲額度應如何折算之規定，將於本法施行細則中明定。

(三)原第十二條第三項第八款規定，受考人有曠職繼續達四日或一年內累積達十日之情事者，機關應予以一次記二大過免職，故基於考績等次限制條件之衡平性考量，爰將「曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累計達五日以上未

達十日者」列為應考列丙等條件之一。

(四)查性別工作平等法第十三條第一項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」以公務人員應留意其言行舉止，品德亦應端正，爰規定對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者，其考績應考列丙等。又性騷擾之範圍係依性騷擾防治法第二條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」認定之。

(五)參酌第六條之三第一款及第二款考列丁等條件，在未達情節重大應予

以考績免職之程度，應為考列丙等條件之一，爰於本條第五款及第六款增列相關規定。又受考人具上開二款情事者，機關給予疏導必先經過查證有具體事證存在，故在經疏導無效之前加註「有具體事證」等文字。

(六)機關能否提供優質便捷之行政服務，係民眾判定政府服務績效是否提昇之重要指標，為免受考人無故稽延公務，造成人民權益損害，致影響政府機關聲譽，爰於第七款明定受考人如有上開情事經查證屬實，其考績應考列丙等，俾課予受考人善盡職責之義務。

(七)考量受考人執行業務因處置失當，造成人員傷亡、機關財物損失或負擔國家賠償責任者，機關雖得依國家賠償法第二條或審計法等有關法規規定，對受考人進行部分求償，惟受考人仍應擔負行政責任，爰於第八款明定有上開情形者，考績應考列丙等。

(八)本條第九款、第十款增列理由，同前條說明二之(四)、(五)，惟違失情節重大且經查證屬實者，其考績應考列丙等。

(九)為有效提昇機關公務績效，爰於本條第十一款增列績效管考條件，以

		<p>作為受考人得考列丙等之條件，而此條件具動態特性，係隨主管機關依團體績效評比結果彈性調整各機關丙等人數比率而定，例如甲機關團體績效特優，主管機關核定其無丙等人數比率，則其機關受考人自無本款規定之適用，乙機關丙等人數比率經主管機關調整後為百分之二，實務執行上即以「受考人工作績效屬機關全體受考人排序最末百分之二者」為準，又丙機關績效特差，丙等人數比率經主管機關調整後為百分之六，實務執行上則以「受考人工作績效屬機關全體受考人排序最末百分之六者」為準，得考列丙等。又如機關未經主管機關納為實施團體績效評比或主管機關未實施機關間團體績效評比者，則以工作績效排序最末百分之一至百分之三作為得考列丙等條件。</p>
<p>第六條之三 受考人除平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達二大過，年終考績應考列丁等者外，須有具體事證，足認有下列情形之一，始得考列丁等：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效者。</p> <p>二、不聽指揮或破壞紀律，情節重大，經疏導無效者。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條除由原第六條第三項移列外，並將原第十二條第一項第一款後段有關「平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等」等規定，移列本條序文並酌作文字修正。另配合第五條將工作績效列為平時考核項目之一，爰於本條第三款增列「績效不彰」，作為考列丁等條</p>

<p>三、怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成重大不良後果者。</p> <p>四、執行公務不力，或負責業務，處置失當，造成重大之人員傷亡、財物損失或負擔高額國家賠償責任，足以影響機關公務推動者。</p>		<p>件之一，惟受考人是否確屬工作績效不彰造成重大不良後果而年終考績得考列丁等，則由機關覈實予以認定；又考量年終考績主要係就公務人員年度工作績效予以考評，如公務人員有品行不端，或違反有關法令禁止事項等工作態度上之重大違失，且嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者，應予以立即處置，非留待年終考績時，始予以考績丁等免職，故將原第六條第三項第四款規定，移列第十二條第五項第七款作為一次記二大過專案考績條件，並將原第十二條第三項第二款有關執行國家政策不力，致政府遭受重大損害者之處分條件，移列本條第四款規定，並參酌第六條之二第八款應考列丙等條件之違失輕重，酌增相關規定。另為使本條文字更臻精簡，爰將各款「有確實證據」等字刪除，並於本條序文增列「具體事證，足認有」等字；以及將序文中「非有……不得……」修正為「須有……始得……」之正面表述方式，並酌作文字修正，使文義更臻明確。</p>
<p>第七條 年終考績獎懲依下列規定：</p> <p>一、<u>優等：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，均給與一又二分之一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二又二分之一個月俸給總額之一次獎</u></p>	<p>第七條 年終考績獎懲依左列規定：</p> <p>一、<u>甲等：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</u></p>	<p>一、本條係依原條文修正，並增列第二項至第四項，原第二項遞移為第五項。</p> <p>二、本條第一項修正理由： (一)配合第六條第一款增列優等，且為突顯受考人考績考列優等之價值，並給予較高之實質獎勵，進而促使公務人員勇於任事，追求更好績效</p>

金。

二、甲等：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；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

三、乙等：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，不予晉級，次年仍考列乙等者，晉年功俸一級，其餘類推，晉敘至年功俸最高俸級為止，均給與二分之一個月俸給總額之一次獎金。已敘年功俸最高俸級第二年仍考列乙等而無級可晉者，給與一又二分之一個月俸給總額之一次獎金。

四、丙等：留原俸級，並輔導改善；第二次降一級改敘，無級可降時，比照每級俸差減俸，並輔導改善；第三次應辦理資遣或依規定退休。

五、丁等：免職。

考列丙等人員經輔導改善後，十年內一年考列優等或連續三年考列甲等時，得抵銷丙等一次，不計列前項第四款丙等次數；考列丙等之年度已逾十年者，亦不計列丙等次數。但扣除不計列之丙等後仍有丙等者，距離該丙等十年內再次考列丙等時，視為第二次考列丙等。

因第六條之二規定考績考列丙等者，得依公務人員保障法之規定提起復審；應

總額之一次獎金。

二、乙等：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。

三、丙等：留原俸級。

四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。

，爰明定各等次考績獎金均以相差半個月之獎金。另參照公務人員退休法（以下簡稱退休法）之立法體例，將給與「半」個月俸給總額，修正為給與「二分之一」個月俸給總額。

(二)按公務人員俸給法之本旨，本俸係依受考人服務年資逐年晉敘，年功俸則係依受考人考績績效表現之良窳，決定晉級與否。惟現行規定考績考列乙等除給與考績獎金外，無論受考人係敘本俸或年功俸均得晉敘，致服務年資相同但績效表現差異甚大之人員，於退休時所得領取之退休金數額相差不大，實難激勵受考人戮力從公、勇於任事之動力。故修正考列乙等已敘本俸最高級或年功俸級者，採隔年晉敘年功俸方式予以規範，以合理區辨受考人之工作績效表現。

(三)至於考績考列乙等之考績獎金部分，考量已敘年功俸最高俸級考列優等或甲等而無級可晉者，依第一款及第二款規定，得加發一個月俸給總額之一次獎金，基於衡平性考量，爰明定受考人已敘年功俸最高俸級無級可晉者，給與二分之一個月俸給總額之一次獎金，第二年再考列乙等而無級可晉者，

依第一項第四款規定辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論。

主管人員考績一年列丙等或任同一陞遷序列主管職務連續三年列乙等者，應於考績核定之日起二個月內，依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務。

本法所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸（年功俸）及其他法定加給。

給與一又二分之一個月俸給總額之一次獎金。

(四)現行考績法制對於工作表現欠佳考績考列丙等、丁等、一次記二大過專案考績人員，雖分別施以留原俸級及免職之懲處處分，惟依銓敘部一百年銓敘統計資料（九十九年考績顯示，全國公務人員受考人計二十七萬三千零八人中，考列丙等人數（含因公受傷請公假或請延長病假及免職或停職案被撤銷補辦考績者）為三八六六人，僅占百分之〇·一；考列丁等人數為二人，其百分比趨近於〇；一次記二大過人數為六人，可知公務人員甚少因考績結果而離開公部門。又現行對工作表現不佳考績考列丙等人員，僅施以留原俸級之懲處，且未予以輔導或訓練，難達警惕與改進之作用。故為有效運用公務人力資源，並提昇行政效率，對於考績考列丙等者，機關應施以適當之輔導，以促其改善，俾發揮考績發展性之功能。又現代文官制度係基於功績原則予以設計，對於第一次考列丙等者，已施以輔導而未見改善，第二次（非以連續第二年為必要）再考列丙等者，即予以降一級改敘，無級可降時，比照每級俸差減俸

，如第三次再考列丙等時，機關既給予相當期間之改善機會，仍無法改善其績效不佳之情況，即予以資遣。另顧及是類人員如已任職相當長一段時間，在適度兼顧公務人員權益及機關績效管理之目的，復增列第三次考列丙等者如符合退休規定，亦可依退休法相關規定辦理退休。至有關受考人考績考列丙等應如何施以輔導改善之相關配套措施，銓敘部將於配合研修本法施行細則時，會商相關機關周妥規劃；並對於第二次考列丙等無級可降比照每級俸差減俸者，其後年度考績考列乙等以上時如何晉敘（復俸），併於本法施行細則中明定。

(五)配合立法體例將序文中「左列」二字修正為「下列」；以及配合增列第一款優等獎懲結果，將原第一款以下款次依序遞移為第二款至第五款。

三、本條第二項增列理由，以本次修正丙等獎懲結果之目的，係為提昇個人績效，如受考人於考績考列丙等經輔導後，考績曾考列一年優等或連續三年甲等，顯見其績效已有所改善，已符本法研修之目的，參照平時考核獎懲均得相互抵銷之規定，爰明定一年考列優等或連續三年考列甲等者，得抵銷丙等

一次，不計列第一項第四款丙等次數。又考量因三次丙等考績應予資遣或辦理退休人員，實已改變其公務人員身分，該等結果與受考人考列丁等及受一次記二大過專案考績免職處分之效果相同，為維護公務人員權益，並基於機關懲處權行使期間衡平性之考量，乃參酌司法院釋字第五八三號解釋及第十二條第六項規定，將十年懲處權行使期間條件，併納入丙等獎懲結果中予以規範。又丙等獎懲規定加入考績抵銷及十年年限後，對於第一次丙等經抵銷或因年限不計入丙等次數計算者，為避免產生第二次丙等考績應如何界定疑義，且為利實務作業上有所依循，爰併予明定第二次考績之界定方式，例如某甲一百零三年第一次考績考列丙等後，相隔五年（一百零八年）及十二年（一百十五年）再分別考列丙等，以其第一次考列丙等隔五年（一百零八年）再考列之丙等，屬十年內第二次考列丙等，於考列丙等時已予以降一級改敘，嗣其距第一次考列丙等十二年（一百十五年）後再考列丙等，其第一次考列之丙等得不計列第一項第四款之丙等次數，其相隔五年（一百零八年）所考列之丙等即變成第一次，距離十二年（一百十五年）後再考列之丙等，則變成最近十年內第二次考列丙等，應再予以降一級改敘，如其於一百十七年以前再考列丙等，則

須予以資遣或辦理退休。至如有抵銷第二次丙等之情形者，其原降敘之俸級不再予以回復，將於本法施行細則中予以明定。

四、本條第三項增列理由，茲以受考人因第六條之二規定而考績考列丙等者，為給予以是類人員充分程序保障，乃規定其可依公務人員保障法之規定提起復審，又屬應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論，其後並得進入行政訴訟救濟程序，以周全受考人之權益保障。

五、本條第四項增列理由，參酌考試院九十八年文官制度興革規劃方案對不適任主管之規劃，機關首長對於績效表現較差或不適任之主管，雖有隨時予以調任非主管之權限，惟為使此調任非主管機制更加明確，並提醒主管自我警惕，爰參酌任用法第十八條第一項第三款後段「主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。」規定，並考量適用或準用本法辦理考績人員之相關任用規定，增列第四項主管考績不佳者，應依各該人員任用法律予以調任非主管職務之規定。又為期連續三年考列乙等之條件明確，乃明定「主管人員考績一年列丙等或任同一陞遷序列主管職務連續三年列乙等者，……」始得依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務。另本項所稱之考績，係包括年終考績及另予考績在

<p>第八條 <u>另予考績人員不得考列優等。</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<u>二分之一</u>一個月俸給總額之一次獎金；列丙等及丁等者，<u>與年終考績列丙等及丁等者同。</u></p>	<p>第八條 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；<u>列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。</u></p>	<p>內。 一、本條係依原條文修正，並增列第一項，原第一項遞移為第二項。 二、本條第一項增列理由，以另予考績人員因任職不滿一年，為合理區分年終考績與另予考績績效之不同，並期公允，故明定另予考績人員不得考列優等。至辦理另予考績人員於任職期間具優良事蹟表現，機關仍可透過獎勵肯定其工作表現。 三、本條第二項係配合第七條第一項獎懲結果予以修正。</p>
<p>第九條 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>第九條 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>本條未修正。</p>
<p>第九條之一 除第九條之三第一項另有規定者外，各機關受考人考列優等人數比率，最高不得超過百分之五；考列甲等以上人數比率，最高不得超過百分之六十五；考列丙等人數比率，不得低於百分之一至百分之三。但計算結果人數尾數未達一人者，均不予進整。 除第九條之三第一項另有規定者外，各機關簡薦委任各官等受考人考列甲等以上人數比率，最高不得超過百分之七十五；主管人員考列甲等以上人數比率，最高不得超過百分之八十五。但機關全體受考人考列甲等以上人數比率，仍以前項規定為限。 前二項等次人數比率因機關受考人數較少之彈性調</p>		<p>一、<u>本條新增。</u> 二、茲以原第二條雖已明確揭示，考績應綜覈名實、信賞必罰，作準確客觀之考核，然各機關公務人員考績考列甲等人數比率仍逐年攀升，不少機關考列甲等人數比率達百分之九十以上，甚至有高達百分之百者。為解決各機關考列甲等人數比率攀高問題，並減少各機關考列甲等人數比率標準不一之不合理情形，自九十年起，即由銓敘部及行政院人事行政局（按：現為行政院人事行政總處）首長聯名箋請各機關首長配合依九十年九月總統府及五院秘書長會談共識，以百分之五十為原則、最高不超過百分之七十五之原則辦理考績。九十一年本法修正草案函送立法院審議時，</p>

整機制，應於施行細則中明定之。

各機關未組設考績委員會者，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算；所稱上級機關指與下級機關間具上下隸屬關係之機關。但鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之上級機關為縣政府。

各機關人事、主計、政風人員之考績，均不列入前四項各機關受考人考列優等、甲等以上及丙等人數比率計算。但其考績辦理原則及等次人數比率限制，仍應依照前四項及前條規定，由各該人員之主管機關或機構統籌辦理。

已將考績等次人數比率納入規範，於九十二年五月間立法院相關委員會審查時，立法委員除就丙等人數比率高低有不同意見外，對於考績等次人數比率法制化，尚持肯定看法。嗣九十四年考試院重送立法院審議之本法修正草案版本，仍維持明定考績等次人數比率之相關規定。故為落實考績應以同官等為比較範圍，並配合第六條增列優等規定，爰就考績等次人數比率訂定具體規範。

三、本條第一項增列理由：

(一)茲考量民眾對政府行政績效滿意度始終與公務人員考列甲等人數比率存在落差，又為鼓勵受考人爭取更好之績效表現，在衡酌優等所增加之考績獎金，且不增加國家整體財政支出，又避免日後優等淪為輪流或其考列人數比率偏高等因素考量下，乃訂定考列優等人數比率為最高百分之五，考列甲等以上（含優等）人數比率最高為百分之六十五。如實務上各機關優等人數比率未達百分之五，所餘百分比額度，係併入甲等人數比率計算。

(二)為對績效表現不佳者採取適當輔導措施，藉以提昇機關整體績效，並落實考績獎懲功能，爰明定考列丙等人數比率，不得低於各機關受考人總數百分之一至百分

之三；又所稱百分之一至百分之三涵攝之意旨，將於本法施行細則中明定。

(三)另考量各機關依考列丙等人數比率以不低於百分之一至百分之三為原則規定，計算結果人數可能出現尾數，如強制規定予以進整，對受考人數較少機關而言，影響較大（按：例如受考人數分別為三十八人及一百五十二人之機關，依百分之三比率計算並予以進整，其考列丙等人數應分別為二人及五人，而實際考列丙等人數比率則分別為百分之五·二六及百分之三·二九），以及各機關依優等及甲等以上人數比率計算結果人數亦不得予以進整（按：計算尾數如予以進整，即超過人數比率上限），爰為本項但書規定；至人數較少且非屬未組設考績委員會之機關，其考列丙等人數如因此未達一人時，則依本條第三項機制辦理。

(四)第九條之三第一項規定各主管機關應視業務特性辦理所屬機關間之團體績效評比，並於每年辦理考績前，依評比結果決定其所屬各機關考列甲等以上及丙等人數比率，必要時，主管機關考列甲等以上及丙等人數比率亦可併入上開

調整機制辦理，係屬本項規定之例外情形，爰併為除外規定。

四、本條第二項增列理由：

(一)本法自七十六年一月十六日施行以來，有關公務人員考績應以機關內同官等人員之工作表現為比較範圍之規定未曾改變，然以往各機關均未能落實上開規定，致有低官等人員考績考列乙等較高之情形，爰明定各官等人員考列甲等以上人數比率，最高不得超過百分之七十五。

(二)鑒於主管人員於機關內係擔任承上啓下之關鍵性角色，其工作績效表現之優劣，深切影響機關整體行政績效，其考列甲等以上人數比率略高於非主管人員，實屬合理，惟主管人員工作職責雖較為繁重，然主管間之績效表現仍有優劣之別，故為落實考績覈實考評之精神，並鼓勵主管人員積極任事，進而提昇機關或單位之工作績效，同時打破主管人員考績永遠考列甲等之迷思，乃配合機關考列甲等以上人數比率規定，酌定本項。又上開所稱主管人員與第六條之一第二項所稱主管人員範圍相同。

(三)茲簡薦委任各官等受考人及主管人員考列甲等以上人數比率上限，係扣合本條第一項規定予

以設計，以第九條之第三第一項規定各主管機關應視所屬各機關業務特性，並於每年辦理考績前，依評比結果決定其本機關及所屬各機關考列甲等以上人數比率，則本項所定之各官等受考人及主管人員考列甲等以上人數比率上限，允宜保留些許彈性調整之空間。以此等調整機制，顯屬本項之例外情形，爰併為除外規定。

五、本條第三項增列理由，考量部分機關簡薦委任各官等受考人數或單位主管人數較少，又或者機關受考人總數較少，如強制規定是類機關應依本條第一項及第二項所定之等次人數比率辦理，恐生窒礙，亦未合理，例如機關簡任人員或主管僅有二人，如依本條第一項甲等以上人數比率限制計算，此二人考績僅有一人得考列甲等以上，則實質考列甲等以上人數比率僅為百分之五十，顯低於機關整體考列甲等以上人數比率以百分之六十五為上限之規定，或部分機關受考人數較少依優等或丙等人數比率規定計算結果之人數未達一人（按：此與第一項但書規定，計算所得「人數尾數未達一人」之情形不同），倘是類機關因此無庸執行相關規定，亦未合理，爰授權於本法施行細則訂定彈性調整機制，以符實需。

六、本條第四項增列理由，茲各機關如未組設考績委員會

者，其受考人總數多數甚少，經參酌銓敘部九十三年七月二十八日部法二字第○九三二三七○七四七號令規定：「……各鄉（鎮、市）公所所屬之托兒所、圖書館或清潔隊之考績考列甲等人數比例，應併各鄉（鎮、市）公所統籌計算。……」之精神，上開機關之受考人總數應可併入上級機關受考人總數統籌計算。又就考績辦理程序而言，未組設考績委員會之機關，其受考人考績併入上級機關統籌辦理，則該機關首長即視同受考人之單位主管，辦理考績時，即應就受考人年度績效表現予以評擬，復經上級機關考績委員會初核，上級機關首長覆核後，再由核定權責機關予以核定，此作業程序於本法授權訂定之考績委員會組織規程中將配合明定。又本法所稱上級機關除指與下級機關間具上下隸屬關係之機關外，參酌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：「……各鄉（鎮、市）民代表會公務人員考績案，仍應由縣政府統籌辦理。」規定，爰界定本法所稱之上級機關，俾可同時確認本法所稱「主管機關」為何機關。

七、本條第五項增列理由，以各機關之人事、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，惟其任免、獎懲、考績等相關事宜，係由各該專責人事管理系統之主

		<p>管機關或機構辦理，爰配合第十四條第三項增列各機關人事、主計、政風人員之考績評擬、初核、覆核、核定及報送銓敘審定作業程序，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定辦理，明定上開三類人員考績人數比率均不列入各機關受考人優等、甲等以上及丙等人數比率計算，但為期衡平，上開三類人員考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制，以及辦理考績原則，仍應依照本條第一項至第四項及前條規定，由各該人員之主管機關或機構統籌辦理。</p>
<p>第九條之二 前條第一項及第二項所定各機關受考人考績等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之，並送立法院備查。</p>		<p>一、本條新增。 二、茲公務人員考績法制改革後，如國家整體行政績效因全體公務人員努力而提升，國家本應給予公務人員正向肯定，為避免考績等次人數比率以法明定過於僵化，須透過修法始能變更相關規定，爰為期彈性，建立得每三年視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率，由考試院會商其他院以命令定之，並送立法院備查。所稱「其他院」範圍將於本法施行細則中明定。</p>
<p>第九條之三 主管機關應視所屬各機關業務特性，辦理所屬機關間之團體績效評比，並於每年辦理考績前，依團體績效評比結果，彈性分配所屬各機關受考人考列甲等以上及丙等人數比率，必要時，各官等與主管人員考列甲等以上人數比率及主管機關受考人考績等次人數比率</p>		<p>一、本條新增。 二、本條第一項增列理由： (一)各主管機關之所屬機關間業務性質雖不盡相同，惟對行政績效之要求尚無不同，且各機關業務質量、人員配置、軟硬體設備等相關條件，均與機關團體績效高低有關，可作為機關間相</p>

，亦得併入上開調整機制辦理。但甲等以上人數比率以增減百分之十；丙等人數比率以增減百分之一至百分之三為限，且主管機關及所屬各機關考列甲等以上及丙等人數比率總計，仍以第九條之一第一項所定之人數比率為限。

各機關應視其業務特性，辦理內部單位間之團體績效評比，評比結果應作為評定單位人員考列甲等以上及丙等人數比率之依據。

各機關辦理團體績效評比之範圍、標準、程序及有關事項，由考試院會同行政院以辦法定之。

研究發展考核業務主管機關得定期公布各機關執行業務之民意調查結果，供考核評比之參考。

互比較條件之一，故為促成主管機關其所屬機關間之良性競爭，乃明定主管機關應視其業務特性，辦理所屬機關間之團體績效評比，並以評比結果作為分配所屬各機關考列甲等以上及丙等人數比率高低之準據，且甲等以上及丙等人數比率於百分之十及百分之一至百分之三額度內調整均可，增減數額尚不以整數百分比為限。例如甲機關績效特優，其甲等以上人數比率為百分之六十五加上百分之十等於百分之七十五，丙等人數比率為百分之三減去百分之三等於零；乙機關績效排序次之，其甲等以上人數比率為百分之六十五加上百分之三等於百分之六十八，丙等人數比率為百分之三減去百分之二等於百分之一；丙機關績效欠佳，其甲等以上人數比率為百分之六十五減去百分之三等於百分之六十二，丙等人數比率維持百分之三，丁機關績效排序最末，其甲等以上人數比率為百分之六十五減去百分之十等於百分之五十五，丙等人數比率為百分之三加上百分之三等於百分之六，依此類推；惟主管機關及所屬各機關考列甲等以上及丙等人數比率總計，仍應

依百分之六十五上限及以不低於百分之一至百分之三為原則規定辦理。又所稱增減百分之一至百分之三之意旨，舉例而言，主管機關如係決定其及所屬各機關受考人考績考列丙等人數比率係百分之二，則所屬各機關依團體績效評比結果調整之丙等人數比率可界於零（百分之二減百分之二）至百分之四，且調整幅度尚不以整數為限，而為求周妥並避免產生實務執行上之爭議，本法施行細則中將明定相關規定。

(二)考量主管機關雖不與所屬機關進行團體績效評比，惟主管機關業務確實較繁重，如排除主管機關受考人考列甲等以上及丙等人數比率得適用彈性調整機制之規定，則主管機關之考績等次人數比率，將完全受限於第九條之一第一項規定，無調整之可能，如此對主管機關受考人行政績效之提升，恐生負面影響。是以，對於主管機關考績等次人數比率是否併入所屬各機關彈性調整，係以授權由主管機關視其實際業務需要而定。各機關各官等及主管人員考列甲等以上人數比率亦得併入本項調整機制辦理。但主管機關及其所屬機關考績考列甲等以上及

		<p>丙等人數比率，仍以第九條之一第一項所定之人數比率為限。</p> <p>三、本條第二項增列理由，藉由實施內部單位團體績效評比，給予組織適度之競爭壓力，督促組織努力達成目標，進而提昇機關整體行政績效，爰明定各機關應視其業務特性實施內部單位之團體績效評比。</p> <p>四、本條第三項增列理由，為使各機關辦理團體績效評比時有相關規定可資遵循，爰明定實施團體績效評比之範圍、標準、程序等相關規定，以辦法定之。</p> <p>五、本條第四項增列理由，審酌現行研究發展考核業務主管機關常就各部會表現，或某項政策民眾支持度進行例行性調查，該等定期公布各機關執行業務之民意調查結果，亦可作為主管機關衡量所屬機關年度績效表現之優劣參據之一，爰增列本項規定。</p>
<p>第十條 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，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>第十條 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，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，<u>二年列甲等以上者</u>，取得同官等高一職等之任用資格。 前項所稱任本職等年終</p>	<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，<u>具有左列各款情形之一者</u>，取得同官等高一職等之任用資格：</p>	<p>一、本條係依原條文修正，並增列第三項至第五項。</p> <p>二、本條第一項修正理由，配合公務人員考績等次修正，以及明定考列甲等以上人數</p>

考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。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。

依第四條第二項至第四項併資辦理之年終考績，如其轉任（調）或再任前原職與現職職等相當或較高者，得作為第一項取得同官等高一職等任用資格之年資。

經懲戒處分受休職、降級、減俸或記過人員，在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之年資。

公務人員於本法中華民國○年○月○日修正施行前辦理之年終考績，尚未取得同官等高一職等任用資格者，得併計本法修正施行後二年內辦理之年終考績，適用本條修正施行前規定辦理。

一、二年列甲等者。

二、一年列甲等二年列乙等者。

前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。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。

比率，復鑒於過去考績升職等條件較寬鬆，致受考人績效表現優劣難分，故為區辨受考人間工作績效表現之差異，考績升職等條件爰配合修正，明定受考人任本職等年終考績二年考列甲等以上者，始可取得同官等高一職等之任用資格，刪除乙等可為考績升職等之依據。

三、本條第三項增列理由，查現行本法施行細則第十二條之一規定：「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。」以上開規定涉及公務人員考績升職等之重大權利事項，爰予提昇本法規範。又第四條第二項至第四項併資辦理之年資，均得作為升職等年資，爰併予規範，並依體例及參酌第四條用語作文字修正。

四、本條第四項增列理由，現行本法施行細則第十條規定，經懲戒處分受休職、降級、減俸或記過人員，在不得晉敘期間考列乙等以上者，不能取得升等任用資格。茲以是項限制規定係影響受考人升職等任用資格，允宜提昇法律位階移列至本法加以規範，爰將文字酌作修正後，移列至本項規定。

五、本條第五項增列理由，於第一項升職等條件修正後，為保護依現行規定已取得（或將取得）升職等條件人員之信賴利益，並配合本法修

		<p>正施行日期由考試院另定特定日施行，爰作以下規定：</p> <p>(一)茲以本條第一項有關考績升職等條件由現行二年列甲等或一年列甲等二年列乙等，修正為二年列甲等以上始得升任高一職等，因修正後之規定較為嚴格，為保障本法修正施行前已辦理年終考績，尚未取得同官等高一職等任用資格者之權益，爰參酌司法院釋字第五二五號及第六〇五號解釋意旨，訂定是類人員得以已辦理之年終考績與本法修正施行後二年內辦理之年終考績，適用本條修正施行前規定辦理升職等。</p> <p>(二)於本法修正施行前已取得考績升職等資格，惟尚未占較高職等職缺人員（如薦任第六職等至第七職等科員，已有薦任第七職等三年年終考績一年列甲等二年列乙等，取得升任薦任第八職等資格，惟尚未占薦任第八職等以上職缺），參據任用法施行細則第八條在升官等條件修正前，已依原有規定取得較高官等任用資格者予以保障之處理方式，將於本法施行細則明定，是類人員仍適用本法修正前之規定。</p>
<p>第十二條 <u>各機關辦理平時考核紀錄及獎懲，應為考績辦理之重要依據。公務人員平</u></p>	<p>第十二條 <u>各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</u></p>	<p>一、本條係依原條文修正，原第一項細分為二項，並增列第二項及第六項，原第二項</p>

時考核，獎勵分嘉獎、記小功、記大功；懲處分警告、記小過、記大過。平時考核獎懲得相互抵銷。

前項嘉獎、記小功或警告、記小過之標準，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。記一大功、記一大過之標準及各機關辦理公務人員平時考核獎懲案件之程序，應於施行細則中明定之。但各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功、記一大過之標準，函送銓敘部核備。

專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依下列規定：

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二次獎金；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。

二、一次記二大過者，免職。

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功過相抵銷。

公務人員除曠職繼續達四日、曠職一年累計達十日或涉及性侵害行為，經查證屬實，應予一次記二大過者外，須有具體事證，足認有

一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。

二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：

(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；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獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。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。

(二)一次記二大過者，免職。

前項第二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功過相抵銷。

非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

一、圖謀背叛國家，有確實證據者。

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，有確實證據者。

三、違抗政府重大政令，或

及第三項分別遞移為第四項及第五項。

二、本條第一項修正理由：

(一)茲以「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。」等訓示性規範，原係於第十三條前段規定，惟配合刪除該條等次限制之規定，上開文字爰移列本項前段規定，並酌作文字修正。

(二)原本項第一款「於年終考績時，併計成績增減總分」規定部分，以受考人平時獎懲功過相互抵銷之結果，已作為考績等次條件；另「無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等」規定部分，已移至第六條之三序文規定，均予以刪除。

(三)以公務員懲戒法第九條第一項規定，公務員之懲戒處分分為撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡。其中「記過」及「申誡」用語，與本法有關平時考核獎懲之「記過」及「申誡」用語相同，是以，為避免實務執行上混淆，爰將本項有關平時考核懲處種類之「記過」及「申誡」分別修正為「記小過」及「警告」。另獎勵種類之「記功」亦配合修正為「記小功」。

三、本條第二項增列理由：

(一)現行平時考核記一大功、記一大過之標準，係

下列情形之一，始得為一次記二大過之懲處：

- 一、圖謀背叛國家者。
- 二、洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害者。
- 三、違抗政府重大政令或嚴重傷害政府信譽者。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大者。
- 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譽者。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大者。
- 七、品行不端、有違誠實清廉損及公務人員廉能官箴或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽者。
- 八、挑撥離間、誣控濫告、不聽指揮或破壞紀律，情節重大，有立即處理之必要者。

公務人員之懲處自違法失職行為終了之日起，已逾下列期間，不得為之：

- 一、屬一次記二大過之行爲者，十年。
- 二、屬記一大過之行爲者，五年。
- 三、屬記小過、警告之行爲者，三年。

嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。

- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 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譽，有確實證據者。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

於本法施行細則第十三條第一項規定，並於同條第二項規定，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、記功及申誠、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，上開授權規定均宜提昇至本法規定，同時考量平時考核獎懲與考績核定權同屬主管機關權限，實務上主管機關訂定之平時考核獎懲標準，亦有包括其所屬機關一體適用之嘉獎、記功、申誠及記過標準者，故明定嘉獎、記小功、警告及記小過之獎懲標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。

(二)以平時考核獎懲案件適用本法各條文之考績程序規定未臻明確，致實務執行上常造成困擾，爰明定應於本法施行細則中訂定平時考核獎懲案件之程序，俾利各機關執行。

四、本條第三項修正理由，係將原第一項專案考績獎懲移列本項規定，並配合文字體例及第七條第一項獎懲用語酌作文字修正。

五、本條第五項除由原第三項遞移外，修正理由如下：

(一)考量受考人有「曠職繼

續達四日或一年累計達十日」之情事發生，即成就一次記二大過免職之條件，機關尚無裁量空間，是以，為區辨上開條件與其他各款條件之不同，爰將原第三項第八款移列於序文以除外方式規定。

(二)參酌教育人員任用條例第三十一條第一項規定：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：…  
…七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，或涉及性侵害之行為，經學校性別平等教育委員會調查屬實。…  
…」公務人員如對他人有性侵害行為，並經查證屬實者，實損及公務人員官箴及尊嚴，亦影響機關聲譽甚鉅，自不應繼續任職，爰明定公務人員如有上開情事者，機關應即予一次記二大過免職。又所稱「性侵害行為」係依性侵害犯罪防治法第二條第一項規定：「本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。」

認定之。

(三)序文部分，配合本法立法體例修正，另將序文中「非有……不得……」反面表述方式，改以「須……始得……」正面表述方式予以規範。

(四)爲使本項之文字更臻精簡，爰將各款之「有確實證據」等字刪除，於序文增列「具體事證，足認有」等字。

(五)爲使本項「處分」與本條第一項中之「懲處」文義一致，爰將本項「處分」修正爲「之懲處」。另本項第二款前段「執行國家政策不力，或怠忽職責」已移列第六條之三第四款爲年終考績考列丁等事由之一，爰配合予以刪除。又第三款酌作標點符號修正，使文義更臻明確。

(六)審酌公務人員如發生重大違失或品德操守之重大瑕疵，爲避免造成國家社會重大傷害或損害政府機關形象，影響社會大眾對公部門之信任及觀感，應立即以專案考績一次記二大過免職方式處理此等不適任人員，爰將原第六條第三項第四款之「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」條件，移列本項第七款規定並酌作文字修正。

(七)對於受考人有挑撥離間、誣控濫告、不聽指揮

		<p>或破壞紀律等情事發生，且情節重大，經機關衡酌後認為有立即處理之必要者，即應予以專案考績一次記二大過免職，爰於本項第八款明定。</p> <p>六、本條第六項增列理由，為符合司法院釋字第五八三號解釋意旨，爰參照公務員懲戒法第二十五條第三款之懲戒權行使期間規定，增列本項規定，公務人員之懲處自違法失職行為終了之日起，屬一次記二大過之行為者，已逾十年，即不得再為懲處處分；至於違失行為相較於一次記二大過為輕，屬記一大過之行為者，其懲處權之行使期間為五年；屬記小過及警告之行為者，則均為三年，以合理區分不同懲處種類之懲處權行使期間，俾貫徹憲法上對公務人員權益之保障及法秩序安定。</p>
<p>第十三條 (刪除)</p>	<p>第十三條 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。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、茲第六條之一及第六條之二已明定受考人不得考列甲等以上、應或得考列丙等條件，第九條之一定有各機關考績考列優等及甲等以上人數比率，未來本法施行細則亦將配合明定得考列優等之條件，並修正現行考績得考列甲等之條件。是以，為避免本條等次限制規定與上開規定未合，或滋生法條競合問題，除本條前段規定移列第十二條第一項前段規定者外，對於平時功過獎懲相互抵銷後，累計達相當數額功績者，將移列本法施行細則</p>

		<p>，以作為得考列優等及甲等條件之一。至平時功過抵銷後所餘懲處部分規定，已被應考列丙等條件吸納，爰刪除本條規定。</p>
<p>第十三條之一 考績年度中，一級單位主管或其授權之人員，應與受考人就平時考核結果進行面談二次。面談執行方式、授權範圍及有關事項，由考試院以辦法定之。</p> <p>機關依其組織法規規定未設置內部單位者，機關首長或其授權之人員仍應依前項規定與受考人進行面談。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本條第一項增列理由：</p> <p>(一)參酌銓敍部於九十八年四月至六月間辦理之本法研修方向專家學者及企業界座談會與會人員所提建議，一級單位主管與受考人於年度中間適時面談，可即時就受考人績效目標完成進度予以檢討，進度落後者，主管人員即應給予適當協助或指導，藉由面談促成主管與屬員間之良性互動，並以此作為主管與部屬溝通，進而檢討工作指派及人力調度之妥適性，以提昇機關整體之行政效能，並使績效考核之評擬更具公正及客觀性。又為避免受考人數眾多之機關，因實施面談造成一級單位主管工作負擔，爰明定面談得由一級單位主管授權之人員實施。另面談尚包括受考人自我考評在內，於考績評擬前增列受考人自我考核機制，給予受考人就自我績效表現檢視之機會，對考績作業民主化程度之提升，具實質效益，爰明定各機關每年應辦理二次面談。至面談執行方式、授權範圍及有關事項等細節性規</p>

		<p>定，則由考試院以辦法訂定，俾利各機關有所遵循。</p> <p>(二)各機關一級單位主管以上人員，雖非本項明定應實施面談之對象，惟機關首長仍可基於管理上之需要，對上開人員施以面談。本法施行細則將就上開規定予以明定。</p> <p>三、本條第二項增列理由，以部分機關依其組織法規規定未設置內部單位，故其受考人之面談即應由機關首長或其授權之人員為之，爰予明定。</p>
<p>第十四條 各機關對於公務人員之考績，應由<u>一級單位主管</u>就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關首長覆核，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，除<u>考列丙等或丁等</u>，應送考績委員會考核外，得逕由機關首長考核。</p> <p><u>各機關常務副首長、一級單位主管以上人員考績之評擬，由機關首長或其指定之人員為之。</u></p> <p><u>各機關人事、主計、政風人員之考績評擬、初核、覆核、核定及報送銓敘審定作業程序，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定辦理之。</u></p>	<p>第十四條 各機關對於公務人員之考績，應由<u>主管人員</u>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，得逕由其長官考核。</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><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><u>第一項所稱主管機關為總統府、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關）、省政府</u></p>	<p>一、本條係依原條文修正，並刪除原第二項至第四項，另增列第二項及第三項，原第二項、第三項分別移列第十五條第二項及第三項規範。</p> <p>二、本條第一項修正理由，本項原但書規定中，除受考人另予考績得由機關首長逕予考核情形外，尚包括各機關是否須組設考績委員會之條件，致實務作業上，各機關對於在何等情況下，受考人考績始得由機關首長逕予考核之法條解讀不同，而滋生考績法制適用上之疑義，爰將本項原但書有關各機關是否組設考績委員會之規定，移列第十五條第一項授權訂定之考績委員會組織規程中規範，並配合刪除「應送經上級機關考績委員會考核」等文字，僅保留另予考績除考列丙等或丁等應送考績委員會考核外，得逕由機關首長考核。又配合本法體例，</p>

、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。

將「機關長官」修正為「機關首長」。另實務上，部分機關對於「主管人員就考績表項目評擬」所稱之主管人員，究係意指何層級主管時有疑義，故為期法規更臻明確，爰將「主管人員」修正為「一級單位主管」；又對於機關之派出單位，實務上係將其視為一級單位，故派出單位主管亦屬上開所稱之一級單位主管。

三、本條第二項增列理由，茲考績法制向來對於一級單位主管以上人員考績如何辦理評擬未有明確規範，以受考人為一級單位主管以上職務者，包括如參事及常務副首長等層級長官在內，為利實務作業，並覈實辦理常務副首長及一級單位主管以上人員之平時考核及考績，爰明定本項規定；至何種人員方屬本項所稱一級單位主管以上人員，應依各機關組織法規覈實認定之。另各機關人事、主計、政風主管人員，其考績係依本條第三項規定辦理，故上開一條鞭單位主管依其所在機關組織法規規定，雖屬一級單位主管，惟非本項之適用對象，併予敘明。

四、本條第三項增列理由，以各機關之人事、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事人員設置管理要點」、「主計機構人員設置管理條例

		<p>」及「政風機構人員設置條例」等相關規定，由各該專責人事管理系統之主管機關（構）辦理其任免、獎懲、考績等相關事宜。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、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，渠等考績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，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定之程序辦理，較為周延。</p> <p>五、本條第四項刪除理由，以本法所稱主管機關之定義，業於第五條第三項統一規範，爰刪除本項規定。</p>
<p>第十五條 <u>各機關考績委員會之組設條件、組成、票選委員比例、職掌、委員任期及未組設考績委員會機關受考人考績之辦理程序等有關事項，由考試院以組織規程定之。</u></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><u>考績委員會對擬予考列丙等、丁等或一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。</u></p>	<p>第十五條 <u>各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。</u></p>	<p>一、本條係依原條文修正，並增列第二項及第三項。</p> <p>二、本條第一項修正理由：</p> <p>(一)本法雖授權考試院訂定考績委員會組織規程規定，惟其授權內容未能明確，為符合授權明確性原則，爰明列授權組織規程訂定事項。</p> <p>(二)依現行本條規定，各機關均應組設考績委員會，而原第十四條第一項但書規定：「……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……」，顯為現行本條之例外情形，而實務上各機關因須否組設考績委員會，以及其考績委員會組設不合法致原考績處</p>

		<p>分經保訓會撤銷之情形十分常見，是以，為釐清考績委員會之組設條件及未組設考績委員會機關受考人考績之辦理程序，俾利各機關有所遵循，爰併予納入授權範圍中規範。</p> <p>三、本條第二項係由原第十四條第二項移列。</p> <p>四、本條第三項除係由原第十四條第三項移列外，以本法第七條及第八條修正受考人十年內第三次考列丙等者，應予辦理資遣或依規定退休，因考績結果影響受考人公務人員身分之變更，允宜在處分前給予當事人陳述及申辯之機會，是以，併予增列納入「考列丙等、」等文字，以保障是類人員權益；又受考人陳述及申辯機會得以書面或言詞為之，至上開陳述或申辯能否委託他人代理，未來本法施行細則將併予明定。</p>
<p>第十六條 公務人員考績案，<u>於核定或送銓敘部銓敘審定時</u>，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>第十六條 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、本條依原條文修正。</p> <p>二、以第十四條第一項業明定各機關之考績由主管機關或授權之所屬機關核定，是以，主管機關或授權之所屬機關於核定時，如發現有違反考績法規情事，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分，爰修正本條規定。</p>
<p>第十七條 (刪除)</p>	<p>第十七條 (刪除)</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十八條 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自</p>	<p>第十八條 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自</p>	<p>一、本條係依原條文修正。</p> <p>二、本條修正理由： (一)以第十四條第一項明定各機關之考績由主管機</p>

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

<p>主管機關或授權之所屬機關核定之日起執行。但考績結果應予辦理退休、資遣或免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。</p>	<p>主管機關核定之日起執行。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。</p>	<p>關或授權之所屬機關核定，爰將本條中「自主管機關核定之日起執行」修正為「自主管機關或授權之所屬機關核定之日起執行」。</p> <p>(二)第七條第一項第四款規定，受考人因三次丙等考績應予資遣或依規定退休，影響受考人公務人員身分之變更。是以，於受考人得提起考績救濟期間，應比照考績應予免職人員，自處分確定之日起執行，未確定前，先行停職之規定辦理，方符衡平性原則，爰作左列規定。</p>
<p>第十九條 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>第十九條 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>本條未修正。</p>
<p>第二十條 辦理考績人員，對考績評擬、初核、覆核及核定等考績辦理過程所涉考核相關事宜，均應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯；對考績結果在核定前亦應嚴守秘密，不得洩漏，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>一、本條係依原條文修正。</p> <p>二、配合第十四條第一項及九十八年五月二十五日修正發布之考績委員會組織規程第七條規定，將考績評擬、初核、覆核及核定等考績過程範圍，納入本條予以規範，並酌作文字修正，使法條文字更臻周延。另現行本法施行細則第二十二條規定，上級機關於核定下級機關考績時，如發現該機關考績有違反考績法規之情事時，即應退回原機關另為適法之處理。是以，考績結果在核定前，仍屬考績應嚴守秘密範疇，爰併予明定。至一級單位主管或機關首長或其授權之人員，於面談時，就受考人</p>

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		工作績效表現不佳所給予之預告，係屬考績評擬前之作業，非屬本條所稱「考績辦理過程所涉考核相關事宜」範疇，故不生因考績預警機制而有違反本條規定之虞。
<p>第二十條之一 為提昇公務人員品德修養、激勵工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，應訂定獎勵或表揚相關規定。</p> <p>前項獎勵或表揚之適用對象、種類、條件、方式、額度及有關事項，由考試院以辦法定之。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本條新增理由，以公務人員激勵相關法規訂定之目的，原為提昇機關所屬人員品德修養，並激勵其工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，其與考績目的相同，且現行公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第八條消極條件中，平時考核受「記過」以上之處分者不得選拔為模範公務人員之規定，亦將配合本法修正為「記小過」，兩者間互為相關連，爰於本法訂定激勵辦法之授權依據。</p>
<p>第二十一條 派用人員之考成，準用本法之規定。</p>	<p>第二十一條 派用人員之考成，準用本法之規定。</p>	本條未修正。
<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>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>	本條未修正。
<p>第二十三條 教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。</p> <p><u>適用及準用本法之各類人員，均不得於專屬特種人事法律或其他相關法律訂定違反本法考績等次人數比率限制之規定。</u></p>	<p>第二十三條 教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。</p>	<p>一、本條係依原條文修正，增列第二項。</p> <p>二、本條第二項增列理由，查警察人員人事條例第三十二條規定：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」復查關務人員人事條例第十七條規定：「關務人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」再查醫事人員人事條例第十三條規定：「醫事人</p>

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		員考績獎懲，除本俸、年功俸之晉級以醫事職務級別為準外，餘均適用公務人員考績法規定。」以上開規定明定警察、關務、醫事等三類人員考績適用本法之規定；另派用人員考成依本法第二十一條規定準用本法之規定，為避免上開三種特種人事法律或其他相關法律透過修法各別突破本法考績等次人數比率之限制，爰增列本項規定。
第二十四條 本法施行細則，由考試院定之。	第二十四條 本法施行細則，由考試院定之。	本條未修正。
第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。 本法 <u>中華民國○年○月○日修正條文施行日期</u> ，由 <u>考試院以命令定之</u> 。	第二十五條 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。	一、本條係修正第二項。 二、本條第二項修正理由，查司法院釋字第五二五號解釋略以：「……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。……」茲以年終考績係考核考績當年度一至十二月任職期間之成績，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類訓練及準備工作均需時完成，爰明定本次修正之條文施行日期，由考試院以命令定之。

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		三、本法修正施行前之考績，仍適用修正前之本法規定，未來本法施行細則將配合予以明定。
--	--	---

## 公務人員任用法第十七條、第四十條修正草案總說明

公務人員任用法（以下簡稱本法）前於九十九年七月二十八日修正公布。為因應公務人員考績法（以下簡稱考績法）第六條增列優等，考績等次分為優、甲、乙、丙、丁五等，以及考績乙等不再作為升職等依據之規定，爰配合修正本法第十七條升官等及經由薦任升官等訓練合格者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務之條件。又因上開條件修正後較修正前之規定嚴格，爰除對修正前已符合該二項之考績條件人員，予以保障依修正前規定辦理外，為保護現職人員於修正前已辦理之考績，原得依修正前規定之考績條件辦理之利益，故參照司法院釋字第五二五號及第六〇五號解釋意旨，訂定得與考績法修正施行日起二年內辦理之考績，依本法第十七條修正施行前之規定辦理。另配合考績法第二十五條增訂其修正條文施行日期，由考試院以命令定之，爰於本法第四十條增訂第十七條條文施行日期亦由考試院以命令定之，俾能同時施行。

公務人員任用法第十七條、第四十條修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十七條 公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格。</p> <p>經銓敍部銓敍審定合格實授現任薦任第九職等主管或相當職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等主管或相當職務辦理之年終考績最近三年列甲等以上，並已晉敍至薦任第九職等本俸最高級後，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，不受前項規定之限制：</p> <p>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者。</p> <p>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者。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>第十七條 公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格。</p> <p>經銓敍部銓敍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，並已晉敍至薦任第九職等本俸最高級後，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，不受前項規定之限制：</p> <p>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者。</p> <p>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者。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>一、本條係依原條文修正，並增列第十項及第十一項。</p> <p>二、本條第二項與第六項修正及第十項增列理由：</p> <p>(一)茲為激勵工作績效表現卓著或對機關行政效能提昇具特殊貢獻之人員，並給予更優之實質獎勵，進而促成機關內部良性競爭，公務人員考績法（以下簡稱考績法）爰於甲等之上增列優等，以公務人員升官等條件本為擇優拔擢人才而予以規範，故配合考績法增列優等，修正本條第二項及第六項升官等之考績年資條件。</p> <p>(二)考量現行升官等條件較寬鬆，致許多已符合簡任升官等條件卻尚未任主管職務人員，亦得參加簡任升官等訓練，與公務人員職務逐級陞遷之概念相違且浪費訓練資源，又參酌考試院文官制度興革規劃方案亦建議：「應修正公務人員任用法有關升簡任官等之基本條件，增設曾任薦任第九職等主管職務滿二年以上之經歷等條件，以陞遷歷練結合簡任升官等訓練，提昇簡任文官人力素質」，爰將現任「主管職務」納為第二項升簡任官等條件之一。另以部分機</p>

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。

經銓敍部銓敍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列甲等以上，並已晉敍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，不受第一項規定之限制：

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者。

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者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，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者。

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均列甲等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第

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。

經銓敍部銓敍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，並已晉敍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，不受第一項規定之限制：

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者。

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者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，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者。

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

關之薦任第九職等職務雖非屬法定主管職務，惟具有相當主管職務之性質；或部分機關之職務結構於簡任官等職務與薦任第九職等非主管職務間，並未置薦任第九職等主管職務者，實際上亦得由該等薦任第九職等非主管職務人員陞任該機關之簡任職務；以及薦任跨列簡任官等之非主管職務，現職人員本得於取得簡任任用資格後原職升等任用，故併將現任相當薦任第九職等主管職務者納為升簡任官等條件範圍，並增列第十項，授權相當薦任第九職等主管職務之範圍，應於本法施行細則中明定之。

三、以委任晉升薦任官等訓練所需之考績條件，既已修正為三年列甲等以上，則經晉升薦任官等訓練合格人員欲擔任薦任官等更高職等職務之條件，自應較為嚴格，爰將現行第七項有關是類人員具有碩士以上學位得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務，所需最近五年任薦任第七職等職務之考績年資，予以修正為均列甲等以上。

四、本條第十一項增列理由，以本次修正後升官等條件較嚴，爰除依現行規定已符合升官等考績條件人員，予以保障依現行規定參加升官等訓練外，為保護經銓敍部銓敍審定合格實授現任薦任第

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。

第二項所稱相當薦任第九職等主管職務之範圍，應於施行細則中明定之。

經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等或委任第五職等職務人員，其於中華民國○年○月○日修正之本條施行前以該官等職等職務辦理之年終考績，得與該施行日起二年內以該官等職等職務辦理之年終考績，適用本條修正施行前之規定，取得升官等任用資格。依第六項升任薦任官等人員，於中華民國○年○月○日修正之本條施行前任薦任第七職等職務辦理之年終考績，得與該施行日起二年內以該官等職等職務辦理之年終考績，適用本條修正施行前之規定，擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

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。

九職等或委任第五職等職務人員，於本法修正前以該官等職等職務辦理之年終考績，原可適用現行升官等條件規定之利益，乃參照司法院釋字第五二五號及第六〇五號解釋意旨，訂定得與考績法修正施行日起二年內辦理之考績年資，適用本條修正前之升官等規定。又基於相同法理，並規定經由薦任升官等訓練合格升任薦任官等人員，於考績法修正施行前任薦任第七職等職務辦理之年終考績，得與考績法修正施行日起二年內辦理之年終考績，適用本條修正施行前之規定，擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。另因本條第二項、第六項及第七項，係分別以「最近三年」、「最近五年」規定升官等及得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務之條件，故適用上開保障或保護措施人員，於依本條修正施行前之規定辦理時，其考績仍須受「最近三年」或「最近五年」之限制，即考績法修正施行第四年起，均不得再適用本條修正施行前之規定，例如，考績法於一百零二年一月一日施行，則現職人員得併一百零二年及一百零三年之考績適用本條修正施行前之規定，至一百零四年之考績，因最近三年之考績均屬考績法修正施行後所辦理，不再予以保護，則一百零五年一月一日起即應適用本條修正施行後之規定。

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

<p>第四十條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p> <p>本法修正條文，自公布日施行。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>本法中華民國○年○月○日修正之第十七條條文施行日期，由考試院以命令定之。</p>	<p>第四十條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p> <p>本法修正條文，自公布日施行。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、本條增訂第五項。</p> <p>二、茲審酌本法第十七條係配合考績法相關規定修正，而考績法第二十五條第二項係規定其修正條文施行日期由考試院以命令定之，是為與考績法同時施行，爰增訂第五項規定。</p>
---	---	---

## 公務人員陞遷法第十一條、第十二條、第二十一條修正草案總說明

公務人員陞遷法（以下簡稱本法）前奉 總統於九十八年四月二十二日修正公布。茲以公務人員考績法（以下簡稱考績法）第六條增列「優等」等次之規定，爰予配合修正本法第十一條各機關公務人員得優先陞任要件，以資適用，第十二條並配合第十一條款次變更酌作文字修正。另配合考績法第二十五條增訂其修正條文施行日期，由考試院以命令定之，爰於本法第二十一條增訂第十一條、第十二條條文施行日期由考試院以命令定之之規定，俾能同時施行。

公務人員陞遷法第十一條、第十二條、第二十一條修正草案條文  
對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十一條 各機關下列人員無第十二條第一項各款情事之一，且具有陞任職務任用資格者，得經甄審委員會同意優先陞任：</p> <p>一、最近三年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章。</p> <p>二、最近三年內經一次記二大功辦理專案考績（成）有案。</p> <p>三、最近三年內連續二年考績（成）列優等。</p> <p>四、最近三年內曾當選模範公務人員。</p> <p>五、最近五年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎。</p> <p>六、經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用。</p> <p>合於前項得優先陞任條件有二人以上時，如有第六款情形應優先陞任，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。同時兼具有兩款以上者亦同。</p> <p>第一項第一款之專業獎章不含依服務年資頒給者。</p>	<p>第十一條 各機關下列人員無第十二條第一項各款情事之一，且具有陞任職務任用資格者，得經甄審委員會同意優先陞任：</p> <p>一、最近三年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章。</p> <p>二、最近三年內經一次記二大功辦理專案考績（成）有案。</p> <p>三、最近三年內曾當選模範公務人員。</p> <p>四、最近五年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎。</p> <p>五、經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用。</p> <p>合於前項得優先陞任條件有二人以上時，如有第五款情形應優先陞任，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。同時兼具有兩款以上者亦同。</p> <p>第一項第一款之專業獎章不含依服務年資頒給者。</p>	<p>一、本條增訂第一項第三款規定，其餘款次遞移；第二項配合第一項款次變更，酌作文字修正。</p> <p>二、配合公務人員考績法（以下簡稱考績法）第六條增列「優等」等次之規定，增訂本條第一項第三款規定，使工作績優人員，得快速拔擢陞遷。</p>
<p>第十二條 各機關下列人員不得辦理陞任：</p> <p>一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定者。但受緩刑宣告者，不在此限。</p> <p>二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降</p>	<p>第十二條 各機關下列人員不得辦理陞任：</p> <p>一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定者。但受緩刑宣告者，不在此限。</p> <p>二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降</p>	<p>本條第一項第五款及第六款第三目，配合考績法體例及第十一條第一項款次變更，酌作文字修正。</p>

<p>級之處分者。</p> <p>三、最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分者。</p> <p>四、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者。</p> <p>五、最近一年考績（成）列丙等者，或最近一年內依公務人員考績法曾受累計達一大過以上之處分者。但功過不得相抵。</p> <p>六、任現職不滿一年者。但下列人員不在此限：</p> <p>（一）合計任本機關同一序列或較高序列職務，或合計曾任他機關較高職務列等或職務列等相同之職務年資滿一年。</p> <p>（二）本機關次一序列職務之人員均任現職未滿一年且無前目之情形。</p> <p>（三）前條第一項第六款之情形。</p> <p>七、經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間者。</p> <p>八、經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。但因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪者，不在此限。</p> <p>九、依法停職期間或奉准延長病假期間者。</p> <p>有前項各款情事之一者，於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。</p>	<p>級之處分者。</p> <p>三、最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分者。</p> <p>四、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者。</p> <p>五、最近一年考績（成）列丙等者，或最近一年內依公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分者。但功過不得相抵。</p> <p>六、任現職不滿一年者。但下列人員不在此限：</p> <p>（一）合計任本機關同一序列或較高序列職務，或合計曾任他機關較高職務列等或職務列等相同之職務年資滿一年。</p> <p>（二）本機關次一序列職務之人員均任現職未滿一年且無前目之情形。</p> <p>（三）前條第一項第五款之情形。</p> <p>七、經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間者。</p> <p>八、經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。但因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪者，不在此限。</p> <p>九、依法停職期間或奉准延長病假期間者。</p> <p>有前項各款情事之一者，於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。</p>
---	---

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

<p>第二十一條 本法自公布日施行。</p> <p>本法中華民國○年○月○日修正之第十一條及第十二條條文施行日期，由考試院以命令定之。</p>	<p>第二十一條 本法自公布日施行。</p>	<p>一、本條新增第二項。</p> <p>二、明定本法第十一條及第十二條修正條文施行日期由考試院以命令定之之規定，俾與考績法相關規定之修正同時施行。</p>
---	------------------------	--

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

## 銓敘部 函

地址：臺北市文山區試院路1之2號  
傳真：02-82366497  
承辦人：洪佳瑞  
電話：02-82366476  
E-Mail：enidhung@mocs.gov.tw

受文者：如行文單位

發文日期：中華民國107年2月13日

發文字號：部法二字第1074312879號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨及說明四

主旨：檢陳公務人員考績法（以下簡稱考績法）部分條文修正草案總說明暨條文對照表各1份，謹請鑒核。

說明：

- 一、查考績法於民國75年7月11日制定公布，並經鈞院定自76年1月16日起施行，嗣於79年、86年、90年修正及96年修正第14條刪除原「國民大會」文字，歷經4次修正。審酌現行公務人員考績制度尚有更臻精進之空間，本部前擬具考績法修正草案，經鈞院於91年、94年、99年及101年4度函請立法院審議，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法。次查本部前奉院長指示，就101年10月18日由鈞院函請立法院審議之考績法修正草案之修正重點及主要爭議，以及未來考績法研修規劃，於105年12月28日提鈞院第12屆考試委員第41次座談會報告完竣。復查本（107）年度中央政府總預算案，業於本年1月30日經立法院第9屆第4會期完成三讀程序，並於本年2月5日經總統令公布，其中於鈞院預算項下決議略以，請鈞院於下會期提出考績法修正案送立法院審議；另本部預算項下決議略以，公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員，未有法律授權，應儘速於考績法訂定授權依據，送立法院審議。
- 二、按公務人員之考績，應綜覈名實，信賞必罰，作準確客觀

之考核。為落實公務人員績效管考，發揮考績積極功能，且為符依法行政法理，強化法律保留及正當法律程序原則，並配合公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）於105年5月2日修正施行，本部爰參酌101年10月18日由鈞院函請立法院審議之考績法修正草案相關條文，擬具考績法部分條文修正草案（初稿），於106年12月13日函請中央暨地方各主管機關表示意見，並於同年月27日邀集行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）、公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）及相關主管機關人事機構開會研商竣事。本部嗣依上開會議決議酌修旨揭修正草案條文，業依規定完成性別影響評估程序，並提經本年1月23日本部法規委員會第781次會議討論修正通過。

三、旨揭修正草案之修正重點，謹說明如下：

（一）第3條：

- 1、因應少子女化及高齡化等國安議題，增訂公務人員具特殊情形（按：辦理育嬰或侍親留職停薪）者，考績任職年資合計達6個月以上，可辦理另予考績。
- 2、考量年終（另予）考績應以受考人考績年度內實際工作績效表現為考核之基準，增訂因公傷病請公假達一定期間、因病請延長病假、依法停職嗣後復職者，其實際任職期間未符辦理年終（另予）考績之規定者，不得辦理年終（另予）考績。

（二）第11條：將考績法施行細則第10條有關受懲戒處分人員在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之規定，提昇法律位階於考績法規定，並配合懲戒法第12條增訂受撤職處分者，自再任之日起，2年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務，併予納入規範。

（三）第12條：為符合司法院釋字第583號解釋意旨，並參照

懲戒法第20條有關懲戒權行使期間規定，增訂懲處權行使期間規定。

- (四)第13條之1：增訂一級單位主管或其授權之人員，每年應與受考人就工作內容及執行情形進行面談，且將面談內容及結果列入平時考核紀錄，以作為考績評定分數之依據，至面談執行方式等細節性事項，則由鈞院以辦法定之。
- (五)第14條：配合保訓會及各級行政法院對於受考人丙等考績，自104年10月7日起改依復審及行政訴訟之救濟程序，明定考績委員會對於考績擬予以考列丙等人員，處分前應給予其陳述意見及申辯之機會。
- (六)第18條：為避免發生受考人受考績免職處分後，旋即再任其他機關職務之不合理情事，參照懲戒法第12條有關受撤職處分停止任用期間之下限規定，增訂考績免職人員，自免職執行之日起，停止任用1年。
- (七)第20條之1：增訂公務人員相關激勵辦法之授權依據。
- (八)第25條：考量本次修正條文施行日期，宜配合考績年度之起迄日期，爰明定本次修正條文之施行日期，由鈞院以命令定之。

四、檢陳考績法現行條文全文、106年12月27日本部研商考績法部分條文修正草案（初稿）會議紀錄及「考試院法案及性別影響評估檢視表」各1份供參。

正本：考試院

副本：行政院人事行政總處(含附件)

## 公務人員考績法

中華民國七十五年七月十一日總統令公布

中華民國七十六年一月十四日考試院（七六）考台秘議字第○一二一號令自中華民國七十六年一月十六日起施行

中華民國七十九年十二月二十八日總統令修正公布第七條、第八條、第十一條及第十二條條文

中華民國八十六年六月四日總統令修正公布第三條、第七條、第十一條、第十二條、第十四條、第十六條、第十八條、第十九條及第二十三條；並刪除第十七條條文  
中華民國九十年六月二十日總統華總一義字第九○○○一一七○○○號令修正公布第四條、第六條、第七條、第十條至第十二條、第十四條、第十八條及第二十五條條文

中華民國九十六年三月二十一日總統華總一義字第○九六○○○三四五六一號令修正公布第十四條條文

- 第一條 公務人員之考績，依本法行之。
- 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。
- 第三條 公務人員考績區分如左：  
一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。  
二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。  
三、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。
- 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。

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，合併計算參加年終考績。

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。

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。

第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：

甲等：八十分以上。

乙等：七十分以上，不滿八十分。

丙等：六十分以上，不滿七十分。

丁等：不滿六十分。

考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：

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。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

- 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。
- 第七條 年終考績獎懲依左列規定：
- 一、甲等：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。
- 二、乙等：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。
- 三、丙等：留原俸級。
- 四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。

- 第八條 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。

- 第九條 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。

- 第十條 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，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。

第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：

- 一、二年列甲等者。
- 二、一年列甲等二年列乙等者。

前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。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。

第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：

一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。

二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：

(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；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獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。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。

(二)一次記二大過者，免職。

前項第二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功過相抵銷。

非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- 一、圖謀背叛國家，有確實證據者。
- 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，有確實證據者。
- 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 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譽，有確實證據者。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

第十三條 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。

第十四條 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，送銓敍部銓敍審定。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，得逕由其長官考核。

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。

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。

第一項所稱主管機關為總統府、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。

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。

第十六條 公務人員考績案，送銓敍部銓敍審定時，如發現有違犯考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。

第十七條 （刪除）

第十八條 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。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。

第十九條 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。

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。

第二十一條 派用人員之考成，準用本法之規定。

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。

第二十三條 教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。

第二十四條 本法施行細則，由考試院定之。

第二十五條 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。

## 公務人員考績法部分條文修正草案總說明

公務人員考績法（以下簡稱本法）於七十五年七月十一日制定公布，並經考試院定自七十六年一月十六日起施行，歷經七十九年、八十六年、九十年及九十六年計四次修正。按公務人員之考績，應綜覈名實，信賞必罰，作準確客觀之考核。為落實公務人員績效管考，發揮考績積極功能，強化考績程序正義，並配合公務員懲戒法等相關法律之修正等，爰擬具本法部分條文修正草案，計新增二條條文、修正六條條文，其修正重點如下：

- 一、受考人具因公傷病請公假達一定期間等事由，其實際任職期間未符辦理年終考績或另予考績之規定者，不得辦理考績。（修正條文第三條）
- 二、將本法施行細則有關受懲戒處分人員在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之規定，提昇法律位階於本法規定。（修正條文第十一條）
- 三、配合司法院釋字第五八三號解釋增列懲處權行使期間。（修正條文第十二條）
- 四、實施面談相關規定。（修正條文第十三條之一）
- 五、考績委員會對於擬予考列丙等人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。（修正條文第十四條）
- 六、考績免職人員停止任用相關規定。（修正條文第十八條）
- 七、公務人員相關激勵辦法之授權訂定依據。（修正條文第二十條之一）
- 八、本法修正條文施行日期。（修正條文第二十五條）

## 公務人員考績法部分條文修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<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<u>辦理其當年一至十二月連續任職期間之考績</u>。</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，而連續任職已達六個月者辦理之考績。<u>但有特殊情形者，得不以連續為必要。</u></p> <p>三、專案考績：指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。</p> <p><u>公務人員有下列情形之一，其實際任職期間未符前項第一款或第二款規定者，不得辦理年終考績或另予考績：</u></p> <p>一、<u>因公傷病請公假達一定期間。</u></p> <p>二、<u>因病請延長病假。</u></p> <p>三、<u>因考績免職先行停職或因其他法律原因停職後依法復職。</u></p> <p><u>第一項第二款特殊情形、前項實際任職期間及一定期間之計算，應於施行細則中明定之。</u></p>	<p>第三條 公務人員考績區分如左：</p> <p>一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。</p> <p>二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。</p> <p>三、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。</p>	<p>一、本條係依現行條文修正，並增訂第二項及第三項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>(一)配合立法體例將「如左」二字修正為「如下」，「係指」二字修正為「指」。</p> <p>(二)自本法施行以來，「連續任職」歷為受考人得否辦理年終考績之基本要件，為期規範明確並避免爾後爭議，爰於第一項第一款增列「連續」等文字。</p> <p>(三)茲依現行考績法規，公務人員於考績年度中為養育三足歲以下子女辦理育嬰留職停薪，或為奉養其或配偶老邁或重大傷病之直系血親尊親屬而辦理侍親留職停薪，致未符合「連續任職已達六個月」之要件，該年度無法辦理另予考績，惟其於考績年度內任職年資如前後併計達六個月以上，卻不得辦理另予考績，未盡衡平。舉例而言，某甲及某乙分別於同年度一月至六月、四月至九月辦理育嬰留職停薪，某甲於七月回職復薪後連續任職至十二月，當年得辦理另予考績；某乙雖與某甲同樣辦理六個月育嬰留職停</p>

薪，且於一月至三月及十月至十二月均有任職事實，惟當年無法辦理另予考績。是為解決上開不衡平現象，並因應少子女化及高齡化等國安議題，公務人員辦理育嬰或侍親留職停薪，宜與其他考績年資因故中斷之情形有所區別，爰增訂第二款但書規定，至所稱特殊情形，則係第三項規定於本法施行細則中明定。

三、第二項及第三項增訂理由：

- (一) 茲以考績係機關首長對受考人考績年度內實際工作績效表現，與機關內同官等人員相互比較後，所為之覈實評價，又依現行考績法規，以受考人因公傷病請公假、因病請延長病假，該請假期間仍屬在職，另依法受停職處分，嗣經依法提起救濟而撤銷原處分者，該停職期間併計為任職年資，是受考人如因上開事由，於考評期間內全無工作事實，或僅有極少部分之工作事實可資考評，惟仍須辦理年終考績或另予考績，與考績覈實考評精神未符。又查公務人員請假規則第四條規定：「公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期

間由機關視實際需要定之：……五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內者。……」考量受考人因公傷病請公假與因病請延長病假及停職之性質不同，且其請假期間可能較短，爰明定公務人員如具因公傷病請公假達一定期間、因病請延長病假或依法停職嗣後復職之情形，其實際任職期間未符辦理第一項所定年終考績或另予考績規定者，不得辦理年終考績或另予考績。

(二) 考量因公傷病請公假之傷病型態各異，是受考人因公傷病請公假達一定期間之認定，宜就其不同因公傷病事由作差異化考量，將於本法施行細則中明定；如受考人因公傷病請公假未達一定期間，則不生須計算其實際任職期間是否符合辦理年終或另予考績規定之問題。又查性別工作平等法第二十一條規定：「(第一項)受僱者依前七條之規定(按：有關生理假、產假、因安胎所請之假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪及期滿申請復職、哺〈集〉乳時間、減少部分工

		<p>時、家庭照顧假規定)為請求時，雇主不得拒絕。(第二項)受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」是受考人經機關依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假，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，不得視為缺勤。茲以具第二項所定情形人員，於其請假或停職以外期間，仍可能有上開不得視為缺勤之情形，有關受考人實際任職期間之計算方式，因屬細節性規範，將於本法施行細則中明定。</p>
<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有下列各款情形之一，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、二年列甲等者。</p> <p>二、一年列甲等二年列乙等者。</p> <p>前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。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</p>	<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、二年列甲等者。</p> <p>二、一年列甲等二年列乙等者。</p> <p>前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。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</p>	<p>一、本條修正第一項，並增訂第三項。</p> <p>二、第一項配合立法體例將序文中「左列」二字修正為「下列」。</p> <p>三、第三項增訂理由，本法施行細則第十條規定，經懲戒處分受休職、降級、減俸或記過人員，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職等任用資格，允宜提昇法律位階，又一百零五年五月二日修正施行之公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)第十二條增訂</p>

<p>取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。</p> <p><u>受撤職、休職、降級、減俸或記過懲戒處分人員，在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之年資。</u></p>	<p>取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。</p>	<p>受撤職處分者，自再任之日起二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務，爰併予納入上開限制規範，以為周妥。</p>
<p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依下列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依下列規定：</p> <p>(一) 一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；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獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。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。</p>	<p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一) 一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；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獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。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。</p>	<p>一、本條修正第一項至第三項，並增訂第四項及第五項。</p> <p>二、第一項及第三項配合立法體例酌作文字修正。</p> <p>三、第二項修正理由，茲以第一項第二款僅第一目規定一次記二大功，爰增列「第一目」文字，以臻明確。</p> <p>四、第四項及第五項增訂理由：</p> <p>(一) 查司法院釋字第五八三號解釋略以，憲法第十八條規定人民有服公職之權，旨在保障人民得依法擔任一定職務從事公務，國家自應建立相關制度予以規範；國家對公務員違法失職行為應予懲罰，惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，懲戒權於經過相當期間不行使者，即不應再予追究，以維護公務員權益及法秩序之安定；公務人員經其服務機關依七十九年十二月二十八日修正公布之本法第十二條第一項第二款規定所為免職之懲處處分，實質上屬於懲戒處分，為限制人民服公職之</p>

(二) 一次記二大過者，免職。

前項第二款第一目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功過相抵銷。

非有下列情形之一，不得為一次記二大過處分：

- 一、圖謀背叛國家，有確實證據者。
- 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，有確實證據者。
- 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 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譽，有確實證據者。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

公務人員之懲處自違法失職行為終了之日起，逾下列期間，不得為之：

- 一、屬一次記二大過之行為者，十年。
- 二、屬記一大過之行為者，五年。
- 三、屬記過或申誡之行為者，三年。

(二) 一次記二大過者，免職。

前項第二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功過相抵銷。

非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- 一、圖謀背叛國家，有確實證據者。
- 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，有確實證據者。
- 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 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譽，有確實證據者。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

權利，未設懲處權行使期間，有違前開意旨；為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關公務員懲處權之行使期間，應類推適用懲戒法相關規定；又查懲戒法概以十年為懲戒權行使期間，未分別對公務員違法失職行為及其懲戒處分種類之不同，而設合理之規定，與比例原則未盡相符，有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒權行使期間之限制通盤檢討修正；本法有關懲處之規定亦應一併及之。

(二) 為符合前開司法院釋字第五八三號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用懲戒法相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，並參照一百零五年五月二日修正施行之懲戒法第二十條規定，爰增訂第四項及第五項規定，公務人員違法失職行為，屬一次記二大過之行為者，自違法失職行為終了之日起，已逾十年，即不得再為懲處處分；屬記一大過之行為者，其懲處權之行使期間為五年；屬記過或申誡之行為者，則均為三年，以合理區分不同懲處種類之懲

<p><u>前項所稱行為終了之日，指受考人應受懲處行為為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指受考人所屬服務機關知悉之日。</u></p>		<p>處權行使期間；上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為為終結之日；但應受懲處行為係不作為者，指公務人員所屬服務機關知悉之日。茲以實務上受考人違法失職態樣眾多，是機關應查明個案具體事實後，本於權責認定受考人違失行為態樣係屬作為或不作為，依上開原則性規範，認定其行為終了之日，對於特殊情形個案，則應由機關參照相關法律規定，以最有利於受考人方式辦理。至機關對所屬公務人員平時考核獎勵之行使期間，未來將於本法施行細則中明定。</p> <p>(三) 受考人如有重大違失，屬一次記二大過之行為，惟機關於事後始知悉，囿於十年懲處權行使期間限制，而無法辦理其一次記二大過專案考績免職之情形，機關仍得依懲戒法規定移付懲戒。</p>
<p>第十三條之一 考績年度中，一級單位主管或其授權之人員，應與受考人就工作內容及執行情形進行面談，面談內容及結果列入平時考核紀錄。面談執行方式、授權範圍及有關事項，由考試院以辦法定之。</p> <p>機關依其組織法規規定未設置內部單位者，機</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條第一項增訂理由：</p> <p>(一) 為提升考績之信度與效度，銓敘部前就公務人員考績實施三百六十度全方位評核機制之可行性，就教於專家學者及國內外大型企業，所獲致之結論普遍認為其立意良善，但實務執行恐有</p>

關首長或其授權之人員得依前項規定與受考人進行面談。

相當之困難，爰參酌專家學者及企業界所提建議，增訂面談雙向溝通機制。一級單位主管與受考人於年度中間適時面談，可確實即時就受考人工作目標、內容、態度、進度及成果等予以溝通或瞭解，藉由面談促成主管與屬員間之良性互動，對於進度落後者，主管人員即應給予適當協助或指導，進而檢討工作指派及人力調度之妥適性，以提昇機關整體行政效能。又面談尚包括受考人自我考評在內，於考績評擬前增列受考人自我考核機制，給予受考人就自我績效表現檢視之機會，對考績作業民主化程度之提升，具實質效益，且因考評者對於受考人之實際工作情形及成果確實瞭解，將使績效考核之評擬更具正確及客觀性，爰明定各機關一級單位主管或其授權之人員應對受考人實施面談，並將面談內容及結果列入平時考核紀錄；如於考績年度中均未依規定辦理面談，將構成程序上之瑕疵。又為避免受考人數眾多之機關，因實施面談造成一級單位主管工作負擔，爰明定面談得由一級單位主管授權之

		<p>人員實施。至面談執行方式、授權範圍及有關事項等細節性規定，則由考試院以辦法訂定，俾利各機關有所遵循，並賦予各機關得視其業務特性或需要酌作調整之彈性。</p> <p>(二) 各機關一級單位主管以上人員及所屬機關首長，雖非本項明定應實施面談之對象，惟機關首長仍可基於管理上之需要，對上開人員施以面談。</p> <p>三、本條第二項增訂理由，以部分機關依其組織法規規定未設置內部單位，編制員額數均較少，其受考人之考績，係由機關首長予以評擬，又考量直轄市政府本部未設置內部單位者，其組織法規所置職務均係相當於其所屬一級機關一級單位主管以上職務，該等職務人員於其所屬一級機關並非應實施面談之對象，爰明定於是類機關，機關首長或其授權之人員得視需要與受考人進行面談。</p>
<p>第十四條 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，送銓敍部銓敍審定。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</p>	<p>第十四條 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，送銓敍部銓敍審定。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</p>	<p>一、本條修正第一項、第三項及第四項。</p> <p>二、第一項及第三項修正理由，查最高法院一百零四年八月二十五日一百零四年八月份第二次庭長法官聯席會議決議：「憲法第十八條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依</p>

設置考績委員會時，除擬予考績列丙等、丁等及一次記二大過人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。

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。

考績委員會對於擬予考績列丙等、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。

本法所稱主管機關為中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。

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，得逕由其長官考核。

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。

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。

第一項所稱主管機關為總統府、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。

法律晉敘陞遷之權，為司法院釋字第六一一號解釋所揭示。而公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近一年不得辦理陞任外……，未來三年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練……，於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第十六條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。」次查公務人員保障暨培訓委員會一百零四年十月二十八日公保字第一〇四一〇六〇四五六號函略以，參照上開決議，有關依公務人員考績法規對公務人員年終考績考列丙等事件，既於其晉敘陞遷等服公職權利有重大影響，而得提起行政訴訟，則該會歷來所認應依申訴、再申訴程序提起救濟，即不再援用，自一百零四年十月七日起，改依復審程序處理，俾使考績（成）考列丙等之受考人得以提起司法救濟。是為配合救濟機關對於受考人丙等考績，自一百零四年十月七日起改依復審及行政訴訟之救濟程序，爰增訂考績委員會對於考績擬予以考列丙等人員，處分前應給予其陳述意見及申辯之機會；服務機關如未設置考績委員會時，該等考績案應送經上級機關考績委員會考核，並

		<p>由該上級機關考績委員會給予當事人陳述及申辯之機會；如服務機關非核定機關，且服務機關考績委員會已給予當事人陳述及申辯之機會，核定機關於核定前，是否仍須送經核定機關考績委員會審議，並再次給予當事人陳述及申辯之機會，則由核定機關本於權責衡酌辦理。至非屬考績擬予列丙等、丁等及一次記二大過人員，就其考績或平時考核獎懲，是否給予陳述意見及申辯機會部分，由權責機關依行政程序法第一百零二條及第一百零三條規定，就個案事實覈實認定辦理。</p> <p>三、第四項修正理由，參酌中央行政機關組織基準法所定中央機關之層級區分及相當二級機關之用語，以及公務人員訓練進修法第二條所定「中央二級以上機關」之體例，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「中央二級或相當二級以上機關」，以應實際需要。</p>
<p>第十八條 年終考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，<u>自主管機關或授權之所屬機關</u>核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確</p>	<p>第十八條 年終考績結果，應自次年一月起執行；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</u>核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；</p>	<p>一、本條係依現行條文修正，並增訂第二項。</p> <p>二、第一項修正理由，以本法第十四條第一項規定，考績之核定機關為「<u>主管機關或授權之所屬機關</u>」，爰修正相關文</p>

<p>定之日起執行；未確定前，應先行停職。</p> <p><u>依本法免職者，自免職執行之日起，停止任用一年。</u></p>	<p>未確定前，應先行停職。</p>	<p>字，俾資一致。</p> <p>三、第二項增訂理由，依司法院釋字第四九一號及第五八三號解釋意旨，機關依本法規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，次依懲戒法第十二條第一項規定：「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。」茲以現行考績法規未有考績免職再任年限之限制，致實務上發生受考人受考績免職處分後，旋即再任其他機關職務之不合理情事，又懲戒案件係由公務員懲戒委員會以合議庭行審判程序，惟對於考績免職人員尚無類似司法審理機制決定其停止任用期間，如由考績免職核定機關逕行決定，恐衍生不同機關標準寬嚴不一之爭議，爰參照上開懲戒法有關受撤職處分停止任用期間之下限規定，增訂考績免職人員自免職執行之日起停止任用一年之規定。</p>
<p>第二十條之一 為提昇公務人員品德修養、激勵工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，應訂定獎勵或表揚相關規定。</p> <p>前項獎勵或表揚之適用對象、種類、條件、方式、額度及有關事項，由考試院以辦法定之。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、本條新增理由：</p> <p>(一) 查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。次查考試院第十二屆施政綱領之行動方案，其中銓敘業務議題項目「五、強化文官優質文化，營造廉能公義</p>

		<p>政府」下之執行計畫即含括「整建公務人員激勵法制」。復查一百零七年度中央政府總預算案，業於一百零七年一月三十日經立法院第九屆第四會期完成三讀程序，並於同年二月五日經總統令公布，其中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>(二) 按本法第二條規定：「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。」以公務人員激勵相關法規訂定之目的，係為提昇公務人員品德修養，並激勵其工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，與考績目的相同，且公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第十二條規定，選拔為模範公務人員及獲頒公務人員傑出貢獻獎者，均有平時考核不得受申誡以上懲處之消極資格限制，與本法互為相關，爰於本法訂定激勵辦法之授權依據。</p>
<p>第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。 本法中華民國九十年六月二十日修正公布之條文及九十六年三月二十一</p>	<p>第二十五條 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。</p>	<p>一、本條修正第二項，並增訂第三項。 二、第二項修正及第三項增訂理由，查司法院釋字第五二五號解釋：「……</p>

日修正公布之條文，自公布日施行。

本法修正條文施行日期，由考試院以命令定之。

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。……」茲以年終考績係考核考績當年度一至十二月任職期間之成績，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類訓練及準備工作均需時完成，爰於第三項明定本次修正之條文施行日期，由考試院以命令定之，第二項並配合立法體例酌作文字修正。



103-105年各官等主管及非主管人員考績等次統計

一般人員(含派用人員)		考績等次									合計	百分比	
考績年度	官等	甲	百分比	乙	百分比	丙	百分比	丁	百分比				
103	簡任(派)	主管	4,006	97.28%	93.16%	112	2.72%	0	0%	0	0%	4,118	2.48%
		非主管	3,597	88.97%		440	10.88%	6	0.15%	0	0%	4,043	2.43%
	薦任(派)	主管	24,025	88.22%	77.69%	3,188	11.71%	19	0.07%	0	0%	27,232	16.38%
		非主管	57,621	74.00%		20,115	25.83%	129	0.17%	0	0%	77,865	46.85%
	委任(派)	主管	761	85.31%	67.91%	130	14.57%	1	0.11%	0	0%	892	0.54%
		非主管	35,196	67.62%		16,726	32.13%	131	0.25%	0	0%	52,053	31.32%
	小計	主管	28,792	89.30%	75.33%	3,430	10.64%	20	0.06%	0	0%	32,242	19.40%
非主管		96,414	71.97%	37,281		27.83%	266	0.20%	0	0%	133,961	80.60%	
合計		125,206	75.33%		40,711	24.49%	286	0.17%	0	0%	166,203	100%	
104	簡任(派)	主管	4,118	97.68%	93.74%	98	2.32%	0	0%	0	0%	4,216	2.52%
		非主管	3,686	89.71%		412	10.03%	11	0.27%	0	0%	4,109	2.46%
	薦任(派)	主管	24,330	87.70%	77.72%	3,398	12.25%	15	0.05%	0	0%	27,743	16.59%
		非主管	58,642	74.21%		20,253	25.63%	123	0.16%	0	0%	79,018	47.26%
	委任(派)	主管	702	85.09%	67.63%	122	14.79%	1	0.12%	0	0%	825	0.49%
		非主管	34,539	67.35%		16,603	32.38%	141	0.27%	0	0%	51,283	30.67%
	小計	主管	29,150	88.92%	75.37%	3,618	11.04%	16	0.05%	0	0%	32,784	19.61%
非主管		96,867	72.07%	37,268		27.73%	275	0.20%	0	0%	134,410	80.39%	
合計		126,017	75.37%		40,886	24.45%	291	0.17%	0	0%	167,194	100%	
105	簡任(派)	主管	4,134	97.71%	93.96%	96	2.27%	1	0.02%	0	0%	4,231	2.53%
		非主管	3,723	90.12%		403	9.76%	5	0.12%	0	0%	4,131	2.47%
	薦任(派)	主管	24,625	88.20%	77.58%	3,280	11.75%	14	0.05%	0	0%	27,919	16.67%
		非主管	59,919	73.93%		21,003	25.91%	131	0.16%	0	0%	81,053	48.39%
	委任(派)	主管	643	85.62%	67.38%	107	14.25%	1	0.13%	0	0%	751	0.45%
		非主管	33,166	67.10%		16,139	32.65%	120	0.24%	0	0%	49,425	29.51%
	小計	主管	29,402	89.37%	75.34%	3,483	10.59%	16	0.05%	0	0%	32,901	19.64%
非主管		96,808	71.92%	37,545		27.89%	256	0.19%	0	0%	134,609	80.36%	
合計		126,210	75.34%		41,028	24.49%	272	0.16%	0	0%	167,510	100%	

警察人員		考績等次									合計	百分比	
考績年度	官等	甲	百分比	乙	百分比	丙	百分比	丁	百分比				
103	警監	主管	319	100%	100%	0	0%	0	0%	0	0%	319	0.43%
		非主管	97	100%		0	0%	0	0%	0	0%	97	0.13%
	警正	主管	10,770	93.14%	82.18%	783	6.77%	10	0%	0	0%	11,563	15.54%
		非主管	29,010	78.75%		7,704	20.91%	126	0.34%	0	0%	36,840	49.53%
	警佐	主管	45	81.82%	62.25%	10	18.18%	0	0%	0	0%	55	0.07%
		非主管	15,870	62.21%		9,495	37.22%	146	0.57%	0	0%	25,511	34.30%
	小計	主管	11,134	93.27%	75.43%	793	6.64%	10	0.08%	0	0%	11,937	16.05%
非主管		44,977	72.02%	17,199		27.54%	272	0.44%	0	0%	62,448	83.95%	
合計		56,111	75.43%		17,992	24.19%	282	0.38%	0	0%	74,385	100%	
104	警監	主管	320	100%	99.04%	1	0.31%	0	0%	0	0%	321	0.43%
		非主管	93	96.88%		3	3.13%	0	0%	0	0%	96	0.13%
	警正	主管	10,874	93.56%	82.30%	732	6.30%	16	0.14%	0	0%	11,622	15.71%
		非主管	28,379	78.67%		7,572	20.99%	124	0.34%	0	0%	36,075	48.76%
	警佐	主管	47	88.68%	62.45%	6	11.32%	0	0%	0	0%	53	0.07%
		非主管	16,106	62.40%		9,582	37.12%	124	0.48%	0	0%	25,812	34.89%
	小計	主管	11,241	93.71%	75.45%	739	6.16%	16	0.13%	0	0%	11,996	16.22%
非主管		44,578	71.92%	17,157		27.68%	248	0.40%	0	0%	61,983	83.78%	
合計		55,819	75.45%		17,896	24.19%	264	0.36%	0	0%	73,979	100%	
105	警監	主管	317	99.69%	99.29%	1	0.31%	0	0%	0	0%	318	0.43%
		非主管	103	98.10%		2	1.90%	0	0%	0	0%	105	0.14%
	警正	主管	10,857	93.99%	83.08%	683	5.91%	11	0.10%	0	0%	11,551	15.46%
		非主管	27,380	79.43%		6,989	20.27%	102	0.30%	1	0.003%	34,472	46.15%
	警佐	主管	45	81.82%	62.43%	10	18.18%	0	0%	0	0%	55	0.07%
		非主管	17,589	62.39%		10,493	37.22%	109	0.39%	0	0%	28,191	37.74%
	小計	主管	11,219	94.09%	75.36%	694	5.82%	11	0.09%	0	0%	11,924	15.96%
非主管		45,072	71.81%	17,484		27.85%	211	0.34%	1	0.002%	62,768	84.04%	
合計		56,291	75.36%		18,178	24.34%	222	0.30%	1	0.001%	74,692	100%	

醫事人員		考績等次								合計	百分比		
考績年度	級別	甲	百分比	乙	百分比	丙	百分比	丁	百分比				
103	師(一)級	主管	21	95.45%	94.43%	1	4.55%	0	0%	0	0%	22	0.08%
		非主管	454	94.39%		27	5.61%	0	0%	0	0%	481	1.81%
	師(二)級	主管	112	96.55%	87.03%	4	3.45%	0	0%	0	0%	116	0.44%
		非主管	2,679	86.67%		406	13.13%	6	0.19%	0	0%	3,091	11.62%
	師(三)級	主管	24	88.89%	73.00%	3	11.11%	0	0%	0	0%	27	0.10%
		非主管	11,142	72.97%		4,095	26.82%	32	0.21%	0	0%	15,269	57.39%
	士(生)級	非主管	4,580	60.26%	60.26%	2,993	39.38%	27	0.36%	0	0%	7,600	28.56%
	小計	主管	157	95.15%	71.46%	8	4.85%	0	0%	0	0%	165	0.62%
		非主管	18,855	71.31%		7,521	28.44%	65	0.25%	0	0%	26,441	99.38%
合計		19,012	71.46%		7,529	28.30%	65	0.24%	0	0%	26,606	100%	
104	師(一)級	主管	23	100%	93.36%	0	0%	0	0%	0	0%	23	0.09%
		非主管	455	93.05%		34	6.95%	0	0%	0	0%	489	1.81%
	師(二)級	主管	108	90.76%	87.24%	11	9.24%	0	0%	0	0%	119	0.44%
		非主管	2,681	87.10%		391	12.70%	6	0.19%	0	0%	3,078	11.38%
	師(三)級	主管	23	92.00%	73.32%	2	8.00%	0	0%	0	0%	25	0.09%
		非主管	11,471	73.29%		4,148	26.50%	33	0.21%	0	0%	15,652	57.89%
	士(生)級	非主管	4,614	60.31%	60.31%	3,019	39.46%	18	0.24%	0	0%	7,651	28.30%
	小計	主管	154	92.22%	71.66%	13	7.78%	0	0%	0	0%	167	0.62%
		非主管	19,221	71.53%		7,592	28.25%	57	0.21%	0	0%	26,870	99.38%
合計		19,375	71.66%		7,605	28.13%	57	0.21%	0	0%	27,037	100%	
105	師(一)級	主管	23	100%	93.93%	0	0%	0	0%	0	0%	23	0.09%
		非主管	457	93.65%		31	6.35%	0	0%	0	0%	488	1.81%
	師(二)級	主管	116	96.67%	86.34%	4	3.33%	0	0%	0	0%	120	0.44%
		非主管	2,583	85.93%		419	13.94%	4	0.13%	0	0%	3,006	11.14%
	師(三)級	主管	25	86.21%	72.77%	4	13.79%	0	0%	0	0%	29	0.11%
		非主管	11,517	72.75%		4,285	27.07%	29	0.18%	0	0%	15,831	58.69%
	士(生)級	非主管	4,524	60.50%	60.50%	2,936	39.26%	18	0.24%	0	0%	7,478	27.72%
	小計	主管	164	95.35%	71.34%	8	4.65%	0	0%	0	0%	172	0.64%
		非主管	19,081	71.19%		7,671	28.62%	51	0.19%	0	0%	26,803	99.36%
合計		19,245	71.34%		7,679	28.47%	51	0.19%	0	0%	26,975	100%	

資料來源：本部銓審資料庫