

檔 號：

保存年限：

## 銓敘部 函

機關地址：11603 臺北市文山區試院路1之  
2號

聯絡人：陳美璟

聯絡電話：02-82366478

傳真：02-82366497

電子信箱：jing@mocs.gov.tw

受文者：考試院秘書長

發文日期：中華民國113年2月5日

發文字號：部法二字第1135665109號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明二(附件1 602000000A113566510901-5-1.docx、附件2  
602000000A113566510901-5-2.doc)

主旨：關於公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案再修正條文，請查照並於民國113年2月22日前惠復卓見。

說明：

- 一、為精進考績法制，本部經以多元管道徵詢各方意見後，於110年6月30日將考績法修正草案函陳考試院審議，並置於本部全球資訊網/銓敘法規/法規草案/法規司項下，目前仍在考試院審查程序中。本部持續蒐集各方意見，審慎研議可行之再修正方案，俾建構更完善之公務人員考績制度。茲經通盤檢討後，本部規劃重行設計考績等次區分，併予調整考績結果及考績升職等條件相關規範，並增設相關激勵機制，以期充分發揮考績制度獎優、拔擢、培育等積極功能，正向鼓勵公務人員勇於任事，追求持續卓越之表現。
- 二、為期周妥可行，爰檢附與前述重行設計考績等次區分有關之考績法修正草案再修正條文對照表及意見表各1份，請就再修正條文惠示卓見（毋須備文，請以電子郵件惠復本部；電子郵件地址：jing@mocs.gov.tw），俾憑研辦。



正本：中央暨地方各主管機關（詳如發文清單）

副本：



裝

訂

線

公務人員考績法修正草案再修正部分條文對照表<sup>\*</sup>

再 修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第七條 年終考績以一百分為滿分，分<u>傑出、優良、良好、待改善、汰除</u>五等次，各等次分數如下：</p> <p><u>一、傑出：九十分以上。</u></p> <p><u>二、優良：八十五分以上，未達九十分。</u></p> <p><u>三、良好：七十分以上，未達八十五分。</u></p> <p><u>四、待改善：五十分以上，未達七十分。</u></p> <p><u>五、汰除：未達五十分。</u></p> <p><u>考列前項第一款傑出人數比率不得超過百分之五，並應附具理由；考列前項第二款優良以上人數比率不得超過百分之十五。</u></p> <p><u>本條中華民國○○○年○○月○○日修正施行後，本法及其他公務人員人事法規以考績（成）等次作為資格或限制相關條件之規定未修正前，有關考績等次條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。</u></p>	<p>第六條第一項</p> <p>年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</p> <p>甲等：八十分以上。</p> <p>乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>丁等：不滿六十分。</p> <p>第六條第二項</p> <p>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</p>	<p>一、條次變更。本條修正第一項及第二項，並增訂第三項，現行條文第三項移列第十二條第一項規範。</p> <p>二、第一項修正理由，現行考績等次分為甲、乙、丙、丁四等次，尚無明文規範考績等次人數比率限制，而於實務執行上，約有百分之七十五之公務人員考績均考列甲等。對於表現突出之公務人員而言，考列甲等雖已為考列最佳等次，惟恐難真正激勵其士氣，並鼓勵其繼續精進；對於表現中庸之公務人員，考列甲等亦難以激勵其追求更優良之表現；表現稱職之人員，則將考列乙等解讀為機關認其表現較多數人差。為使考績制度更得發揮獎優、激勵、輔導、發展等正向功能，輔助機關踐行現代人力資源管理，爰重行設計考績等次結構，區分為傑出、優良、良好、待改善、汰除五等</p>

\* 銓敘部前於110年6月30日將公務人員考績法修正草案函陳考試院審議，目前仍在考試院審查程序中。為利聚焦，本表僅列出與考績等次結構調整相關重點條文，其餘條文請參見上開110年6月30日版修正草案（置於銓敘部全球資訊網/銓敘法規/法規草案/法規司項下）。

		<p>次，並期透過調整各等次名稱及其所對應之分數區間，適切代表機關對受考人當年整體表現之綜合評價。</p> <p>三、第二項修正理由：</p> <p>(一) 茲以考列最佳等次（按：傑出）之條件，業於第九條明定，爰刪除相關文字。</p> <p>(二) 為解決現行考績制度因多數受考人均考列最佳等次而難以真正發揮獎優功能之問題，又以第十三條第一項業就公務人員年終考績考列傑出或優良，且尚未敘年功俸最高俸級者，明定較現行考列甲等者更優之考績結果，並於同條第八項就持續表現優秀人員定有激勵機制，為避免寬濫，爰明定考列優良以上等次人數比率不得超過百分之十五，其中考列傑出者不得超過百分之五並應附具理由。</p> <p>四、第三項增訂理由：茲除本法第十七條外，尚有其他公務人員人事法規相關條文（例如：公務人員任用法第十七條及第二十條、公務人員退休資遣撫卹法第</p>
--	--	---

		<p>三十一條、公教人員保險法施行細則第四十三條、警察人員人事條例第十四條及第二十八條等)，將本法所定考績等次納入資格或限制之相關條件規範。為期本法有關考績等次規定修正施行後，上開相關法規規定未修正前仍得銜接適用，並簡化法制作業，爰增訂本項，規定該等法規有關考績等次條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。</p>
<p>第九條 受考人在考績年度內有下列情形之一者，始得考列傑出：</p> <p>一、依勳章條例，獲頒勳章。</p> <p>二、依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章。</p> <p>三、依第三十二條所定激勵法令規定獲選為模範公務人員，或獲頒公務人員傑出貢獻獎。</p> <p>四、對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體評列為前三名，並頒給獎勵。</p> <p>五、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記功二</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為期各機關及公務人員明確瞭解等次條件規範，並符合法律保留原則，爰將現行本法施行細則第四條第一項第一款及第二款所定部分受考人得考列甲等之特殊條件及一般條件提升至本法規定，並調整為得考列傑出條件。</p> <p>三、受考人如符合本條第一項所定條件，僅能認定其當年度具有得考列傑出之資格條件，尚非必須予以考列傑出，又第十條明定受考人不得考列優良以上條件，受考人在考績年度內如具第十條所定情形，其當年即不得考列</p>

<p>次以上。</p> <p>六、主持或辦理專案工作，規劃周密，經考評有具體績效。</p> <p>七、對主管業務，提出具體方案或改進辦法，獲採行認定確有績效。</p> <p>八、執行緊急任務或處理突發事件，能依限妥善完成，確有績效。</p> <p>九、對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟。</p> <p>十、擔任機關首長、副首長，或主管、副主管職務，領導有方，績效優良。</p> <p>十一、管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體事蹟。</p> <p>十二、辦理為民服務業務，工作績效及服務態度優良，有具體事蹟。</p> <p>十三、其他由各主管機關依業務特殊需要另行訂定之情形。 主管機關依前項第十三款規定另行訂定之情形，應送銓敘部核定。</p>		<p>傑出或優良；是受考人如於同一考績年度兼具得考列傑出及不得考列優良以上條件，其當年不得考列傑出。</p> <p>四、為因應國內外政治社會環境變遷，並提供民眾便利之整合性公共服務，跨機關協力合作之情形日益增加。本條第一項所定與公務人員工作表現相關之條件，並未以執行本職機關業務為限，是公務人員執行公務屬跨機關合作型態者，亦得適用，又以該等人員之考績仍係由其本職機關辦理，爰應由其本職機關認定其是否符合本條所定條件並予覈實考評。</p> <p>五、第一項各款訂定及第二項增訂理由如下： (一)參酌現行本法施行細則第四條第一款第一目規定，又查勳章條例第一條第一項規定：「中華民國人民有勳勞於國家或社會者，得授予勳章。」是公務人員如經依該條例規定授予勳章，即代表其對國家社會有卓越貢獻，足為公務人員之楷模，爰於第一款明定為受考人</p>
--	--	--

		<p>得考列傑出條件之一。</p> <p>(二) 第二款至第四款、第六款、第七款、第九款至第十二款均係自現行本法施行細則第四條第一項第一款及第二款所定受考人得考列甲等之特殊條件及一般條件所移列並修正，以臻明確。其中第三款部分，茲依第三十二條規定，為提升公務人員品德修養、工作熱忱、服務品質及工作績效，應訂定獎勵或表揚相關規定，其適用對象等有關事項，由考試院以辦法法定之；但其他法令另有規定者，從其規定。公務人員如依上開其他法令規定而獲選為模範公務人員，亦符合第三款條件。</p> <p>(三) 參酌現行本法施行細則第四條第一項第二款第一目規定，以及第十一條第一項第一款規定，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過二次以上未達二大過」者應考列待改善，基於</p>
--	--	--

		<p>各等次條件之衡平性考量，於第五款規定「平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記功二次以上」為受考人得考列傑出條件之一。</p> <p>(四) 第八款增訂理由，鑒於近年來國家遭逢重大災害或事故，每每需要投注大量人力、物力參與救災，俾使國家人民財產生命損失降至最低，公務人員如執行緊急任務或處理突發事件，能依限妥善完成，確有績效，亦應予肯定，爰併予明定為得考列傑出條件之一。</p> <p>(五) 第十三款增訂理由，考量各機關業務屬性不盡相同，為因應實務運作需要，爰增訂各主管機關得依業務特殊需要，另行訂定得考列傑出之情形，且為避免各主管機關自行降低得考列傑出條件達成程度，爰併予增訂第二項，明定須送銓敘部核定。</p>
<p>第十條 受考人在考績年度內有下列情形之一者，不得考列優良以上：</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為期各機關及公務人員明確瞭解等次條件</p>



<p>一、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過一次以上。</p> <p>二、有曠職紀錄。</p> <p>三、事、病假合計超過十四日。</p> <p>四、品德操守、工作表現或服務態度不佳，影響業務推動或政府信譽，有具體事證。前項第三款合計日數應予扣除之情形，應於施行細則中明定之。</p>		<p>規範，又受考人不得考列優良以上之情形，對受考人而言，係屬與其權益有關之重要事項，為符法律保留原則，爰將現行本法施行細則第四條第三項所定受考人不得考列甲等情形，提升至本法規定並予修正，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，又依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，上開現行規定所稱「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。另公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）第二條規定：「公務員有下列各款情</p>
--	--	--

		<p>事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」茲經考量以，公務人員之年終考績或另予考績，應由機關就其考核期間之工作表現、品德操守及才能發展情形，與同官等人員比較後，予以覈實考評，而公務人員受刑事有罪判決確定或受懲戒判決確定，多係因其單一或少數行為所致，該等行為僅佔其任職期間表現之一部分，尚非全部，亦可能屬私領域行為(例如過失車禍致他人受傷)，與其執行公務並無直接關聯且不一定損害政府信譽，規定受考人一旦經上開判決確定，不論其違失輕重，亦不論公私領域，一律不得考列優良以上，恐有失衡之虞。又實務上機關對於具違失須課予行政責任之受考人，多先核予平時考核懲處，或已納入事實發</p>
--	--	--

		<p>生當年度考績考評，惟刑事案件或懲戒案件可能歷經多年始判決確定，是現行本法施行細則第四條第三項第一款規定於實務執行上，時常發生受考人因同一行為而於不同年度考績均受不利處分之爭議。為保障公務人員權益，避免受考人同一違失行為於不同考績年度重複考評，爰本條不予參酌現行本法施行細則第四條第三項第一款及第二款規定，將受考人受刑事有罪判決確定或受懲戒判決確定，以及參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分等情形，納為受考人不得考列優良以上條件，而另在其他款次就與受考人整體表現相關之情形妥予規範。基於相同之考量，第十一條及第十二條亦不將受考人受刑事有罪判決確定或受懲戒判決確定相關情形，納為考列待改善及汰除條件。</p> <p>(二) 第一款係由現行本</p>
--	--	--

		<p>法施行細則第四條第三項第三款移列，並酌作文字修正，以臻明確。</p> <p>(三) 茲以公務人員有服勤之義務，查公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第十三條規定：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」是實務上應已無「遲到」或「早退」情事，機關如不同意公務人員補辦請假，即以曠職論，爰於第二款規定有曠職紀錄者，不得考列優良以上。</p> <p>(四) 第三款係由現行本法施行細則第四條第三項第五款移列。</p> <p>(五) 第四款係參酌現行本法施行細則第四條第三項第六款規定，考量受考人如有品德操守、工作表現或服務態度不佳，致影響業務推動或政府信譽之情形，不應考列優良以上，並基於與第十一條第三項規定「……品德操守、工作表現或服務態度不良……」為得考列待改善條件之</p>
--	--	---

		<p>衡平性考量，爰酌作修正。</p> <p>三、第二項增訂理由，考量現行本法施行細則第四條第四項明定同條第三項第五款有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數，爰增訂第二項，明定第一項第三款合計日數應予扣除之情形，應於施行細則中明定之。</p>
<p>第十一條 受考人在考績年度內有具體事證，足認有下列情形之一者，應考列待改善：</p> <p>一、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過二次以上未達二大過。</p> <p>二、曾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。</p> <p>三、曾因駕駛動力交通工具涉嫌違反中華民國刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，或因不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測等，違反道路交通管理處罰條例第三十五條第四項規定。</p> <p>四、曾對他人為性騷擾或</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、茲以第十三條第一項第四款規定受考人連續二年考列待改善，或最近五年考績三年考列待改善，除先自行辭職者外，應予資遣或依規定退休，將改變公務人員身分，對公務人員權益影響重大，爰配合於本條明定受考人在考績年度內有具體事證，足認有第一項各款所定情形之一者，應考列待改善，另於第二項及第三項明定二類「得」考列待改善情形。對於具「得」考列待改善情事之受考人，機關應就其考核期間內整體表現，衡酌其是否已至不稱職並須予輔導改善之程度，考評</p>

<p>跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重。</p> <p>五、曾對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重。</p> <p>六、曾挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重。</p> <p>七、曾不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重。</p> <p>八、曾怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果。</p> <p>九、曾負責業務，處置失當，造成財物或人員損傷。</p> <p>十、曾洩漏應保守之機關機密，情節嚴重。</p> <p>十一、曾濫用職權整肅異己，徇私不公，情節嚴重。</p> <p>十二、曾違反行政中立或其他公務人員有關法令規定，情節嚴重。</p> <p>十三、曾因品德操守、工作表現或服務態度甚差，影響業務推動或政府信譽。</p> <p>受考人在考績年度內請超過公務人員請假規則規定日數之事假連續達二十日以上，或累積達三十日以上，得考列待改善。</p> <p>受考人在考績年度內有具體事證，足認有品德操守、工作表現或服務</p>		<p>適當之等次。受考人如未具本條第一項至第三項所定情形，機關不得將其考列待改善。</p> <p>三、第一項除將部分第十條所定受考人不得考列優良以上條件依其程度予以區隔，將情節較為嚴重者作為應考列待改善條件，並參酌各機關考績實務辦理情形增列應考列待改善條件。按公務人員之年終考績或另予考績，係機關本於覈實考評意旨，對於受考人考核期間內之表現，與機關內同官等人員相互比較後所為之綜合評價；惟受考人如違反重大政令，為彰顯政策意旨，並回應社會對於公務人員品德操守及恪遵廉能官箴之期待，對於是類受考人仍宜於考績等次上予以適當規範並予輔導改善。至受考人之違失屬單一行為且情節重大有立即處理之必要，已符合第二十條所定條件者，機關自應辦理一次記二大過專案考績予以免職。</p> <p>四、茲就第一項各款訂定及第三項增訂理由說明如下：</p> <p>(一) 茲依第十條第一項</p>
--	--	---

態度不良，或有其他不稱職情事者，得考列待改善。

第一項第三款人員經無罪判決確定者，應撤銷其待改善考績並重為考績。

考績委員會對於擬依第一項及第二項規定予以考列待改善案件，應有全體委員過半數之出席，出席委員三分之二以上同意，始得決議。

第一款規定，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過一次以上，不得考列優良以上，又第十二條第一項序文規定，受考人平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達二大過，年終考績應考列汰除；是以，基於各等次條件之衡平性考量，於第一款明定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過二次以上未達二大過者，考績即應考列待改善。又上開所稱「達記過二次以上」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，含記過二次以上或申誡六次以上等同記過二次以上之情形在內，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。

(二) 以第二十條第一項序文規定，受考人有曠職繼續達四日或一年累計達十日之

		<p>情事者，應予一次記 二大過專案考績免 職，基於考績條件之 衡平性考量，爰於第 二款將「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」 列為應考列待改善 條件之一。</p> <p>(三) 按杜絕酒後駕車(以 下簡稱酒駕)、嚴禁 施用毒品後駕車均 為政府之重大政令， 公務人員如有該等 情事，亦影響政府信 譽或公務人員聲譽， 考量各界對於應課 予酒駕公務人員適 當考績責任一事已 有共識，並為避免涉 及酒駕或有其他不 能安全駕駛情事之 公務人員以拒絕接 受檢測等方式規避 相關行政責任，經參 酌行政院一百零八 年十一月四日院授 人培字第一〇八〇 〇四七〇八六號函 修正之「公務人員酒 後駕車相關行政責 任建議處理原則」附 表「公務人員酒後駕 車建議懲處基準 表」，對於酒駕未肇 事且吐氣酒精濃度 達每公升零點二五</p>
--	--	--



		<p>毫克以上（按：違反刑法第一百八十五條之三規定）未滿零點四毫克者、不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測者，其建議最低懲處額度均為記過二次，與第一款所定受考人平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而「累計達記過二次以上未達二大過」條件，二者規定相稱，以及受考人如具酒駕等不能安全駕駛情事，如經檢察官偵查後提起公訴，其違失事證已臻明確，爰於第三款規定因駕駛動力交通工具涉嫌違反刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，或因不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測等情事，違反道路交通管理處罰條例第三十五條第四項規定，其應予考列待改善。</p> <p>（四）為彰顯政府營造性別友善環境，杜絕性騷擾及跟蹤騷擾之政策意旨，並考量公務人員應留意其言行舉止，品德亦應端正，爰於第四款規定</p>
--	--	---

		<p>對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重者，其考績應考列待改善。又性騷擾之範圍係依性騷擾防治法第二條、性別平等工作法第十二條、性別平等教育法第三條規定認定；跟蹤騷擾係依跟蹤騷擾防制法第三條規定認定之。</p> <p>(五) 查公務人員保障法(以下簡稱保障法)第十九條規定略以，公務人員執行職務之安全應予保障；各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。次查公務人員安全及衛生防護辦法第三條規定略以，保障法第十九條所定安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。次查行政院人事行政總處以一百零八年四月二十九日總處綜字第一〇八〇〇三三四六七號函檢附「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標</p>
--	--	---

		<p>準作業流程（範例）」，供各機關防治與處理職場霸凌之參考，俾建構健康友善之職場環境。有關職場霸凌之定義，綜合而言，可定義為在工作環境中，個人或團體對於上司、同事或下屬進行不合理的欺凌行為，包含言語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力；此種行為或情境具有五項特徵：(一)經常發生且持續數週、數月以上之長期事件；(二)至少有一位或一位以上加害者；(三)對受害者進行語言或非語言的攻擊行為；(四)對受害者產生負面的影響；(五)受害者無力反擊或終止反抗行為（成之約、范淑婷、黃敏惠〈一百零九年〉，「我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法」，《台灣勞工季刊》第六十一期，第二十四頁至第三十一頁</p>
--	--	--

		<p>參照)。另臺灣士林地方法院一百零五年勞訴字第七十六號民事判決及臺灣高等法院臺南分院一百零八年度矚上訴字第五三九號刑事判決略以，職場霸凌目前法律上並無明確定義，所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。基上，機關應提供所屬人員免受霸凌侵犯之職場，目前職場霸凌於法律上雖無明確定義，惟機關可參考上開期刊論文及法院判決所整理有關職場霸凌之定義及特徵，就個案具體事實予以認定。考量受考人如對機關內其他人員職場霸凌（含括基於性別貶抑或仇恨之言論或行為），使其遭受身心不法侵害，且情節嚴重，應予考列待改善，並施以適當之輔導，以促其改善，爰</p>
--	--	---

		<p>增訂第五款規定。</p> <p>(六) 審酌受考人如有第十二條第一項第四款或第五款規定前段所述情事，雖其情節嚴重，惟未達應予以汰除之程度，亦應列為考列待改善條件，爰於第六款及第七款增列相關規定。</p> <p>(七) 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升之重要指標，為課予受考人善盡職責之義務，避免其無故怠職或稽延公務，經參酌現行條文第六條第三項第三款相關文字，於第八款明定受考人如有怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果，應予考列待改善，俾具上開情事惟尚未達應予以汰除程度之受考人接受輔導後，得改善其績效表現。</p> <p>(四) 考量受考人執行業務如因處置失當，造成財物或人員損傷，受考人應擔負行政責任，爰於第九款明定有上開情形者，考績應考列待改善。</p> <p>(五) 茲以公務員服務法</p>
--	--	--

		<p>(以下簡稱服務法) 第五條第一項規定： 「公務員有絕對保守政府機關(構)機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏……。」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負有保密義務之機關機密(例如第三十一條規定辦理考績人員，對考績辦理過程所涉考核相關事宜應嚴守秘密)，且經機關客觀</p>
--	--	---

		<p>判斷違失情節嚴重，即屬第十款規定情形，又機關首長依權責核定屬公務機密者，亦包括在內。</p> <p>(六) 查服務法第七條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」受考人如濫用職權整肅異己，徇私不公，且情節嚴重，應予考列待改善，並施以適當之輔導，以促其改正，爰增訂第十一款規定。</p> <p>(七) 公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）前於九十八年六月十日制定公布，惟施行多年以來，仍偶有公務人員行政不中立爭議事件發生，為敦促公務人員遵守行政中立及其他相關法令規定，爰於第十二款規定受考人違反中立法或其他公務人員有關法令（例如公職人員利益衝突迴避法），且經機關客觀判斷違失情節嚴重，其考績應考列待改善。</p> <p>(八) 接受考人如有品德操守、工作表現或服</p>
--	--	--

		<p>務態度不良或甚差之情形，不僅可能影響機關業務推展、機關內其他受考人之工作士氣或政府信譽，亦可能造成其他不良後果，經衡酌其程度輕重，於第一項第十三款明定有上述品德、表現或態度甚差情形者「應」考列待改善，並於第三項將有上述品德、表現或態度不良情形或有其他不稱職情事者列為「得」考列待改善條件。</p> <p>五、第二項增訂理由，依請假規則第三條第一項第一款規定，公務人員因事每年准給七日支薪之事假；公務人員請畢上開事假後如仍有需要，尚得請超過規定日數之扣薪事假。惟現行請假規則未就扣薪事假定有請假日數限制，致實務上偶有公務人員長期請扣薪事假未到公，與公務人員應努力推動機關業務及執行職務，俾為民服務之本旨未符，又公務人員具有留職停薪事由者，倘擇以長期請扣薪事假方式辦理，亦將衝擊公務人員留職停薪制度；基於上述考量，</p>
--	--	--



		<p>增訂本項規定，將受考人於考績年度內請扣薪事假連續達二十日以上，或累積達三十日以上，納為「得」考列待改善條件。</p> <p>六、第四項增訂理由，考量受考人涉嫌違反刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，而經機關依第一項第三款規定考列待改善，其嗣後經更為嚴謹之法院審理程序，亦可能獲無罪判決確定，惟其曾因違反上開刑法規定經檢察官提起公訴之事實仍存在，爰參酌警察人員人事條例第三十條第一項「停職人員經不起訴、緩起訴處分或判決確定，且其行政責任尚未構成法定免職情事者，應准予復職」規定，增訂第四項，明定經無罪判決確定者，該待改善考績應予撤銷並予重辦，以保障是類受考人工作權益。至受考人如係經機關依其他考列待改善條件規定而予以考列待改善，惟機關嗣後再經檢討審認受考人其實並未符合考列待改善條件，該待改善考績評定實有違誤時，機關自得依行政程序法第</p>
--	--	---

		<p>一百十七條及第一百二十一條等相關規定，本於權責主動撤銷該待改善考績，並重新覈實辦理其考績。</p> <p>七、第五項增訂理由，查現行考績委員會組織規程第四條第一項規定：「考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議……。」又以第十三條第一項第四款規定受考人連續二年考列待改善，或最近五年考績三年考列待改善，除先自行辭職者外，應予資遣或依規定退休，將改變公務人員身分，為避免發生機關濫用第一項至第三項所定條件對所屬受考人考列待改善之爭議，並保障公務人員權益，其考績程序應有更嚴謹之規定，爰增訂本項，明定對於擬予考列待改善案件，考績委員會於核議時，應有出席委員三分之二以上同意，始得決議。</p>
<p>第十二條 受考人<u>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，年終考績應考列汰除者外，須有具體事證，足認在考績年度內屢有</u></p>	<p>第六條第三項 除本法另有規定者外，<u>受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：</u> 一、挑撥離間或誣控濫</p>	<p>一、本條由現行條文第六條第三項及第十二條第一項第一款後段移列並予整併，並增訂第二項及第三項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p>

下列情形之一，一再勸導無效，經綜合考評後已不適任者，始得考列汰除：

- 一、因駕駛動力交通工具涉嫌違反中華民國刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，或因不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測等，違反道路交通管理處罰條例第三十五條第四項規定。
- 二、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重。
- 三、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重。
- 四、挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，影響機關和諧重大。
- 五、不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，影響機關紀律重大。
- 六、怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果，影響機關效能重大。
- 七、負責業務，處置失當，造成嚴重財物或人員損傷，影響機關運作重大。
- 八、洩漏應保守之機關機密或應秘密之事項，情節嚴重，影響機關

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。

#### 第十二條第一項第一款

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。

(一) 為使本項文字更臻精簡，將現行第一款至第四款「有確實證據者」文字刪除，於序文增列「有具體事證」等文字；另將序文中「非有……不得……」修正為「須有……始得……」之正面表述方式，俾使文義更臻明確。序文並修正相關文字，以強調「汰除」係代表受考人於考績年度中屢有特定違失，經勸導無效，且經綜合考評認已至不適任程度；相較於此，考列前條「待改善」則代表受考人於考績年度中具特定違失，情節尚未致重大，經綜合考評認應予輔導改善。

(二) 基於前述「待改善」及「汰除」之定位，並參酌第十一條第一項及第三項所定考列待改善條件，增訂第一款至第三款、第七款至第九款及第十款，並修正第四款至第六款及第十款，使考列「待改善」及「汰除」之條件相互對應並於程度上有所區隔。

三、第二項增訂理由，參酌

<p><u>利益重大。</u></p> <p><u>九、濫用職權整肅異己，徇私不公，情節嚴重，影響公務人員權益重大。</u></p> <p><u>十、違反行政中立或其他公務人員有關法令規定，情節嚴重，影響政府信譽重大。</u></p> <p><u>十一、品德操守惡劣、工作表現或服務態度極差，或有其他嚴重不稱職情事。</u></p> <p><u>第一項第一款人員所涉部分違法案件嗣經無罪判決確定者，應予檢討是否撤銷其汰除考績並重為考績。</u></p> <p><u>考績委員會對於擬依前項規定予以考列汰除案件，應有全體委員三分之二以上之出席，出席委員三分之二以上同意，始得決議。</u></p>		<p>第十一條第四項增訂理由，如有公務人員因於考績年度內屢有涉嫌違反刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴情事，其中部分案件嗣獲無罪判決確定，機關應予檢討該員當年「汰除」考績，如審認該員非屬屢有違反刑法第一百八十五條之三規定且經勤導無效情形，則應撤銷原考績並予重行辦理，俾保障其工作權益。</p> <p>四、第三項增訂理由，為避免發生機關濫用第一項所定各款條件將受考人考列汰除予以免職之爭議，並保障公務人員權益，且為與第十一條第五項有關考績委員會對於擬予考列待改善案件得予開會及作成決議之規定有程度上之區隔，爰增訂本項，明定考績委員會對於擬予考列汰除案件，應有全體委員三分之二以上之出席，並應有出席委員三分之二以上同意，始得決議。</p>
<p><u>第十三條 年終考績結果</u> 依下列規定：</p> <p>一、<u>傑出</u>：晉本俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸</p>	<p>第七條第一項</p> <p>年終考績獎懲依左列規定：</p> <p>一、甲等：晉本俸一級，<u>並給與一個月俸給總</u></p>	<p>一、條次變更。本條自現行條文第七條第一項移列並修正之，另增訂第二項至第八項。</p> <p>二、第一項修正及第二項</p>

<p>級者，晉年功俸一級，<u>均給與一又二分之一</u>個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，<u>仍敘原俸級</u>，並給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p><u>二、優良：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，均給與一又四分之一</u>個月俸給總額之一次獎金；<u>已敘年功俸最高俸級者，仍敘原俸級，並給與一又四分之一</u>之三個月俸給總額之一次獎金。</p> <p><u>三、良好：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，仍敘原俸級，並給與一又二分之一</u>個月俸給總額之一次獎金。</p> <p><u>四、待改善：留原俸級，並輔導改善；五年內第二次考列待改善，留原俸級且二年內不得陞任，並輔導改善。連續二年考列待改善，或最近五年考績三年考列待改善者，除受考人自行辭職外，應予資遣或依規</u></p>	<p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>三、丙等：留原俸級。</p> <p>四、丁等：免職。</p>	<p>增訂理由：</p> <p>(一) 第一項配合立法體例酌作文字修正，並參照公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）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。</p> <p>(二) 配合第七條第一項調整考績等次結構，並參酌現行年終考績考列甲等及乙等之結果，分層適當區隔傑出、優良、良好三等次之考績結果，且就已敘年功俸最高俸級者，明定其考績結果有關俸級部分仍敘原俸級，以臻明確。另就考列優良以上且尚未敘年功俸最高俸級者，較現行考列甲等者給與較優之考績獎金，俾激勵具卓越表現之公務人員。</p> <p>(三) 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處分，惟依銓敘部一百十一年銓敘統計年報資料（一百十年考績）顯示，全國公</p>
---	--	---

定退休。

五、汰除：免職。

前項第四款之輔導改善，服務機關應指定專人予以適當輔導。

考列待改善人員經輔導改善後，一年考列傑出或二年考列優良時，先前年度之待改善，不計列第一項第四款待改善次數。

前項及第一項第四款所定優良以上及待改善次數，應將年終考績與另予考績考列各該等次次數合併計算。

主管人員考列待改善者，應於考績核定之日起六個月內，依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務，自調任之日起二年內不得陞任主管職務。

考列待改善人員於次一考績年度經他機關依法指名商調者，服務機關不得拒絕。

十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績結果包含晉敘俸級及獎金者，晉敘俸級部分改發二分之一個月俸給總額之一次獎金。

年終考績一年考列傑出一年考列優良以上人員，取得公務人員陞遷法之優先陞任條件。年終考績二年考列傑出一年

務人員受考人（不含法官、檢察官）計二十八萬七千九百六十二人中，考列丙等人數為一百八十二人，僅占百分之〇·〇六；考列丁等人數為一人，其百分比趨近於〇；一次記二大過人數為九人，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，僅規範留原俸級，如未予以輔導或訓練，難達改進之作用。為有效運用公務人力資源，提升行政效率，並配合第七條第一項修正考績等次名稱，於第一項第四款規範對於考績考列待改善者，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。又為期明確，併予增訂第二項，明定服務機關應指定專人予以適當輔導，至相關配套措施，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。又現代文官制度係基於功績原則予以設計，對於第一次

考列優良以上人員，得在同官等範圍內列入上一順位陞遷序列，參加陞任甄審，不受公務人員陞遷法第六條第二項規定限制，或得經主管機關首長核定為模範公務人員，不受相關法規所定名額限制。但考績傑出期間已辦理陞遷者，該期間應重新起算。

考列待改善者，已施以輔導而未見明顯改善，五年內第二次再考列待改善者，除再予留原俸級且輔導改善外，限制其二年內不得陞任。茲依公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第十二條第一項第五款規定，最近一年考績（成）列丙等者，不得辦理陞任。同法第一條規定：「公務人員之陞遷，依本法行之。但法律另有規定者，從其規定。」是以，有關考列待改善人員不得陞任之限制，第一次考列待改善者，應受陞遷法第十二條第一項第五款不得辦理陞任規定之限制（於陞遷法修正前，將以本法第七條第三項所定標準為考績等次之對應）；五年內第二次考列待改善者，則應依本法規定，二年內不得陞任。

（四）又考量受考人如連續二年均考列待改善，已非適任，另最近五年考績（對有部分年度未辦理考績者，向前推算遞補）有三年考列待改善

		<p>之情形，機關既已施予適當之輔導並給予相當期間之改善機會，其表現不佳之情況仍未見明顯改善，爰明定受考人如具上開情形者，除自行辭職外，應予資遣，其程序應依退撫法第二十三條規定辦理；另顧及是類人員如已任職相當長一段時間，為適度兼顧公務人員權益及機關績效管理，復增列是類人員如符合退休規定，亦可依退撫法相關規定辦理退休。再考量公務人員辦理資遣（退休）須依退撫法規定結算其資遣（退休）年資，受考人如欲保留上開年資先不予結算，亦得先自行辭職，爰增訂除外規定。</p> <p>（五）舉例而言，某甲一百十四年第一次考列待改善後，於一百十五年至一百十九年間分別考列良好、待改善、良好、良好及待改善，其於一百十六年再考列之待改善，屬五年內第二次考列待改善（按：以一百十四年為第一</p>
--	--	--



		<p>年，一百十六年為第三年)，自該第二次待改善考績執行之日起二年內不得陞任，嗣某甲於一百十九年再考列待改善，距一百十四年第一次考列待改善已逾五年，則其於一百十六年所考列之待改善即變成第一次，一百十九年再考列之待改善，則變成最近五年內第二次考列待改善，應自考績執行之日起二年內不得陞任。倘某甲於一百二十年再次考列待改善（按：以一百十六年為第一年，一百二十年為第五年），因其最近五年考績三年考列待改善且有連續二年考列待改善情形，除非其已先自行辭職，否則須予以資遣或辦理退休。</p> <p>三、第三項及第四項增訂理由，按受考人考績考列待改善經輔導後，如有考列傑出或二年考列優良之情形，顯見其表現已明顯有所改善，已符本法研修之目的，爰明定一年考列傑出或二年考列優良時，先前年度之待改善，不予</p>
--	--	---

		<p>計列第一項第四款待改善次數，為期明確，併於第四項明定上開優良以上次數含括另予考績考列優良以上者。另上開待改善尚非因此撤銷，其效力繼續存在，併予敘明。舉例而言，某乙於一百十四年至一百二十年間分別考列待改善、良好、待改善、良好、優良、優良、待改善，因其一百十八年至一百十九年二年考列優良，其一百十六年之待改善不予計列第一項第四款待改善次數（一百十四年之待改善則已逾五年），是其一百二十年之待改善變成第一次考列待改善。</p> <p>四、第五項增訂理由，按機關首長對於績效表現較差或不適任之主管，本即有檢討其是否適合繼續擔任主管職務，而決定是否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，且提醒主管自我警惕，主管人員考列待改善，除依第一項第四款規定辦理外，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</p>
--	--	---

		<p>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，以及機關尚須就考列待改善之主管人員適用職系、所具專長等資格條件安排適當職缺，為利機關實務運作，爰規定應於考績核定之日起六個月內，依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務，且自調任之日起二年內不得陞任主管職務（遷調主管職務則不在此限），又機關辦理上開調任，自應符合陞遷法相關規定。</p> <p>五、第六項增訂理由，考量公務人員經機關依第十一條規定予以考列待改善，可能係緣於其人與事未能適切配合，或未能適應其工作環境等因素，是類人員如能適時轉換至其他機關不同之環境或職務內容，其工作狀況或能改善，對於整體行政效率之提升，亦將有所助益，為保障公務人員權益，經參酌保障法第六條第二項「公務人員提起保障事件，經保訓會（按：公務人員保障暨培訓委員會，以下簡稱</p>
--	--	--

		<p>保訓會) 決定撤銷者，自決定書送達之次日起三年內，該公務人員經他機關依法指名商調時，服務機關不得拒絕」規定，爰予增訂第六項。</p> <p>六、第七項增訂理由，有關十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績結果包含晉敘俸級及獎金者，晉敘俸級部分應如何處理之疑義，現行係依銓敘部七十三年十一月十九日七三台華甄一字第五四〇五號、同年月二十九日七三台華甄四字第三六二七四號及七十八年六月十六日七八台華審一字第二七〇四六四號等函規定，上開人員因其次年一月一日不在職，其考績結果之晉敘俸級部分從寬改發一個月獎金。考量上開考績結果之實務執行作法涉及公務人員考績獎金之權利事項，為符法律保留原則，並配合第一項第一款至第三款調整已敘年功俸最高俸級人員未能晉敘所對應給與之考績獎金，爰增訂第七項。</p> <p>七、第八項增訂理由，為強化考績獎優、激勵、拔</p>
--	--	--

		<p>擢之功能，透過考績結果與陞遷機制之結合，使多年考列傑出及優良人員在陞遷上取得優勢，將更能激勵工作績效表現持續卓著人員，爰分層次規範如下，並於但書就考績傑出期間已辦理陞遷者，規範該期間應重行起算：</p> <p>(一) 年終考績一年考列傑出一年考列優良以上人員，將取得陞遷法之優先陞任條件。茲查陞遷法第十一條第一項規定：「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：……六、依其他法律規定具有得優先陞任條件。」基上，年終考績一年考列傑出一年考列優良以上人員如無陞遷法十二條第一項所定情事，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>(二) 對於二年考列傑出一年考列優良以上人員，機關可自下列二種激勵方式擇一</p>
--	--	---

		<p>辦理：一為在同官等範圍內列入上一順位陞遷序列，參加陞任甄審，不受陞遷法第六條第二項規定限制；舉例而言，某甲擔任科員職務表現優秀，近三年年終考績二年考列傑出一年考列優良，則於機關辦理科長職務內陞作業時，某甲得與機關內其他專員一同參加陞任甄審，惟尚非表示機關首長必然圈定其為科長。二為經主管機關首長核定為模範公務人員，不受相關法規所定名額之限制，亦即，主管機關首長得於公務人員激勵辦法所定模範公務人員名額之外，增加核定二年考列傑出一年考列優良以上人員為模範公務人員。</p>
<p><u>第十四條</u> 另予考績結果依下列規定：</p> <p><u>一、傑出：仍敘原俸級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>二、優良：仍敘原俸級，並給與四分之三個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>三、良好：仍敘原俸級，</u></p>	<p><u>第八條</u> 另予考績人員之獎懲，列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正，另增訂第二項。</p> <p>二、第一項修正理由：配合第七條第一項修正考績等次結構，並參酌前條立法體例及就良好以上等次結果分層次規範，於本項分款規範各等次結果並作文字</p>

<p><u>並給與二分之一個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>四、待改善：與年終考績列待改善者同。</u></p> <p><u>五、汰除：免職。</u></p> <p><u>另予考績考列待改善者，準用前條第二項、第三項、第五項、第六項之規定。</u></p>		<p>修正。</p> <p>三、第二項增訂理由：第一項第四款規範另予考績考列待改善之結果與年終考績考列待改善者同，為期明確，爰明定另予考績考列待改善者，準用前條第二項、第三項、第五項、第六項有關輔導改善、符合一定條件時不予計列待改善次數、主管人員考列待改善調任非主管職務及服務機關不得拒絕商調之規定。</p>
<p><u>第十七條</u> 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者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、<u>一年考列傑出。</u></p> <p>二、<u>一年考列優良</u> <u>一年考列良好</u>以上。</p> <p>三、<u>三年考列良好。</u></p> <p>前項所稱任本職等年終考績，指當年一月至十二月<u>連續</u>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。</p>	<p><u>第十一條</u> 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、<u>二年列甲等者。</u></p> <p>二、<u>一年列甲等</u> <u>二年列乙等者。</u></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，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。</p>	<p>一、條次變更。本條修正第一項及第二項，並增訂第三項及第四項。</p> <p>二、第一項修正理由：茲以第七條第一項及第二項業調整考績等次結構並明定考列傑出及優良以上人數比率限制，為激勵表現優異人員士氣，鼓勵公務人員追求卓越，並基於與現行規範之衡平性考量，修正公務人員取得同官等高一職等任用資格之條件，另配合立法體例酌作文字修正。</p> <p>三、第二項酌作文字修正，俾符立法體例並更臻明確。</p> <p>四、第三項增訂理由，查現行本法施行細則第十二條之一規定：「依本</p>

<p><u>依第五條第二項至第五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。</u></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>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，爰予提升本法規範，以符合法律保留原則。又第五條第二項至第五項併資辦理之年資符合上開要件者，均得作為升職等年資，爰併予規範，並依體例及參酌第五條用語作文字修正。</p> <p>五、第四項增訂理由，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。茲以上開規定影響受考人升職等任用資格，允宜提升法律位階，又一百零五年五月二日修正施行之懲戒法第十二條業增訂受撤職處分者，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><u>第二十一條 專案考績結果依下列規定：</u></p>	<p><u>第十二條第一項 各機關辦理公務人</u></p>	<p>一、條次變更。本條自現行條文第十二條第一項</p>



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，均給與一又二分之一個月俸給總額之一次獎金；已敘至年功俸最高俸級者，仍敘原俸級，並給與二個月俸給總額之一次獎金。但在同一年度內再經核定一次記二大功專案考績者，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。

專案考績不得與平時考核獎懲相抵銷。

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

第二款及第二項移列並修正之。

二、第一項修正理由，將現行條文第十二條第一項有關專案考績獎懲規定移列第一項規範，並經考量以，公務人員須符合第十九條所定條件始得辦理一次記二大功專案考績，渠等具重大功蹟，爰將一次記二大功專案考績結果調整為與年終考績考列傑出者一致。另配合立法體例酌作文字修正，以臻明確。

三、第二項修正理由，茲以一次記二大功之基準，業於第十九條明定，爰刪除相關文字。另酌作文字修正，以臻明確。

	<p>者，免職。</p> <p>第十二條第二項</p> <p><u>前項第二款一次記</u></p> <p><u>二大功之標準，應於施行</u></p> <p><u>細則中明定之。</u>專案考績</p> <p>不得與平時考核功過相</p> <p>抵銷。</p>	
--	---	--