

110 年銓敘部公務人員考績法研修分區公聽會 會議資料

緣起：

公務人員考績法（以下簡稱考績法）自 76 年 1 月 16 日施行迄今，曾歷經 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、101 年及 107 年 5 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。

為精進考績法制，本部自 109 年下半年起，即以考試院於 107 年 9 月 25 日函請立法院審議之考績法修正草案為基礎，經參酌各界相關意見後，重行擬具考績法修正草案，於 109 年 12 月間以開會研商及函詢方式，請中央暨地方各主管機關表示意見。各機關透過上開管道表達諸多想法與建議，又依公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）109 年 10 月 5 日通函，機關對受考人考績考評各等次，自是日起均定性為行政處分，另本（110）年 3 月 10 日立法院第 10 屆第 3 會期司法及法制委員會第 2 次全體委員會議作成決議略以，請本部於本年 6 月底前提出考績法修正草案，須將考績記明理由之作法明確入法，且於修法過程召開公聽會廣納基層公務人員意見，另建請研議使受考人於考績處分確定前，有陳述意見之機會。

茲以考績法制與公務人員權益密切相關，為期考績法制之研修，更周延完備並符合時需，且配合公務人員各等次考績自 109 年 10 月 5 日起均定性為行政處分，以及前開立法院司法及法制委員會決議，本部預訂於本年 5 月間陸續辦理 5 場次公聽會，含 1 場次徵詢學者專家及相關團體之意見，以及北部、中部、南部與東部計 4 場次分區公聽會，傾聽基層公務人員對於考績法制研修

之看法，俾作為後續研修考績法之參考。

議題：

一、給予受考人陳述意見機會及考績附記理由

- (一) 明定機關對於擬予考績列乙等以下、一次記二大過及平時考核懲處人員，應給予陳述意見機會，對於擬予考績列甲等、一次記二大功及平時考核獎勵人員，必要時得給予陳述意見機會，是否妥適？

現行考績法第14條第3項僅明定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。次查保訓會以109年10月5日公保字第1091060302號函，調整公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，自當日起實施；茲據該函所附「人事行政行為一覽表」規定，依考績法規所為之獎懲及考績評定各等次等人事行政行為，均屬行政處分。

復查行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」經參酌上開行政程序法規定，並考量對受考人而言，考列乙等相較於甲等，亦屬相對不利益處分，又縱屬對當事人有利之行政處分，亦非不得給予陳述意見之機會，是為強化考績覈實考評意旨，符合正當法律程序原則，並保障受考人權益，倘於考績法明定機關對於擬予考績列乙等以下、一次記二大過及平時考核懲處人員，於處分前應給予受考人陳述意見之機會；對於擬予考績列甲等、一

次記二大功及平時考核獎勵人員，必要時，得於處分前給予受考人陳述意見之機會；是否妥適？

- (二) 明定機關對於擬予考績列乙等人員，如已於考績評擬前透過面談、平時成績考核紀錄或其他適當方式提供受考人其考核之評價並給予陳述意見之機會，且於考績委員會初核或復議考績案時，考評理由與原提供受考人之評價相同者，考績委員會得不再給予受考人陳述意見之機會，是否妥適？

茲以現行考績法第14條第3項係規定由考績委員會給予當事人陳述及申辯之機會；惟經考量以，機關對於擬予考績列乙等人員，如均須於考績委員會初核時給予陳述意見機會，將造成考績委員會沉重負擔。是擬於考績法明定對於擬予考績列乙等人員，機關已於考績評擬前透過面談、平時成績考核紀錄或其他適當方式，將主管人員對其考核之評價，提供予受考人並給予陳述意見之機會，且於考績委員會初核或復議考績案時，考評理由與原提供受考人之評價相同者，考績委員會得不再就考評理由給予受考人陳述意見之機會；是否妥適？

- (三) 明定對考績列乙等以下受考人，應於考績通知書附記理由，但機關已於給予受考人陳述意見機會時，使其可知悉考評理由者，得不附記理由，是否妥適？

按考績屬對公務人員所為之人事行政行為，現行考績法並無明文規範機關於通知受考人考績時應記明理由，公務人員考績通知書亦未記載考評理由；惟保訓會作成前開109年10月5日通函後，公務人員各等次考績已均定性為行政處分，而依行政程序法第96條第1項規定：「行政處

分以書面為之者，應記載下列事項：……二、主旨、事實、理由及其法令依據……。」第 97 條規定：「書面之行政處分有下列各款情形之一者，得不記明理由：一、未限制人民之權益者。二、處分相對人或利害關係人無待處分機關之說明已知悉或可知悉作成處分之理由者……。」為使考績得作為受考人表現之有效回饋及調整指引，經參酌上開行政程序法相關條文規定，擬於考績法明定對於考績列乙等以下人員，應於考績案經本部銓敘審定後以書面通知受考人時，併附記理由，但機關已於給予受考人陳述意見機會時，使其可知悉考評理由者，得不附記理由；是否妥適？

二、建立具彈性之考績考列甲等人數比率訂定機制

現行考績法規並無明文規範考績等次人數比率限制，而於 90 年間為改善當時許多機關考績考列甲等人數比率逐年攀高之不合理現象，經同年 9 月 6 日總統府及五院秘書長會談，決定先邀請全國各機關人事機構主管人員協商建立共識，嗣本部與原行政院人事行政局（按：現為行政院人事行政總處，以下簡稱人事總處）遵於同年 12 日共同邀集中央暨地方各主管機關人事機構主管研商，並獲致考績考列甲等人數比率「以 50% 為原則，最高不超過 75%」之共識，其後本部與人事總處每年均以 2 位首長聯名箋函，請各主管機關首長依上開共識落實執行；惟亦不乏來自各界對上開考績考列甲等人數比率限制未有明確法源依據之質疑。

茲以考績等次人數比率如以法明定，恐過於僵化，為期保留彈性，倘於考績法增訂考列甲等人數比率由考試院會同行政院定之，亦即，未來改由考試院會同行政院，以令或公告之方式規定考績考列甲等人數比率，並得視國家整體行政

績效表現情形予以彈性調整；是否妥適？

三、修正丙等結果並明定考列丙等條件

(一) 修正丙等結果，增訂丙等退離機制，是否妥適？

現行考績法對於表現不佳或不適任人員，已有考績丙等、丁等或一次記二大過專案考績等規定，惟依本部 108 年銓敘統計年報資料顯示，105 年至 107 年受考人考績考列乙等以上人數比率高達 99.7%以上，考列丙等者僅約 0.2%，考列丁等者趨近於零，是現行考績制度實無法發揮「汰弱」功能。另現行考績法所定公務人員年終（另予）考績考列丙等之結果，僅為留原俸級（不予獎勵），如未予以輔導或訓練，亦難達改進之效。

為有效運用公務人力資源，並提升行政效率，倘於考績法明定考績列丙等者，第 1 次應留原俸級並接受輔導改善；第 2 次考列丙等，除輔導改善外，即予以降一級改敘（無級可降時，比照每級俸差減俸）；第 3 次則應辦理資遣或依規定退休；是否妥適？

(二) 明定考列丙等條件，是否妥適？

現行考績法並未針對考績考列丙等明定條件。配合前開丙等退離機制，倘於考績法明定多款「應」考列丙等條件，其中含括酒後駕車、性騷擾、職場霸凌或擔任主管濫權整肅異己，且情節嚴重等相關情事，以及明定 1 款「得」考列丙等條件：工作態度惡劣或具其他不稱職情事，經考績委員會核議確認；受考人如未具考績法所定「應」或「得」考列丙等條件，機關不得將其考列丙等，另考列丙等條件既已有明文規定，爰不予明定考列丙等人數比率；是否妥適？

公務人員考績法修正草案相關條文

110年5月

修 正 條 文	現 行 條 文
<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等次，各等次分數如下：</p> <p><u>一、甲等：八十分以上。</u></p> <p><u>三、乙等：七十分以上，未達八十分。</u></p> <p><u>四、丙等：六十分以上，未達七十分。</u></p> <p><u>五、丁等：未達六十分。</u></p> <p>考列前項第一款甲等人數比率，由<u>考試院會同行政院定之。</u></p>	<p>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：</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>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</p> <p><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></p> <p>一、<u>挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</u></p> <p>二、<u>不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</u></p> <p>三、<u>怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。</u></p> <p>四、<u>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>第九條 受考人在考績年度內有具體事證，足認有下列第一款至第十四款情形之一者，應考列丙等；有第十五款情形者，得考列丙等：</p> <p>一、因故意犯最重本刑三年以上之罪，經有罪判決確定。</p> <p>二、受休職以上懲戒處分確定。</p> <p>三、因酒後駕車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，違反道路交通管理處罰條例第三十五條規定。</p>	

<p>四、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>五、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>六、對他人為性騷擾，情節嚴重。</p> <p>七、對他人為職場霸凌，使其遭受身體或精神不法侵害，情節嚴重。</p> <p>八、挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效。</p> <p>九、不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導無效。</p> <p>十、怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果。</p> <p>十一、負責業務，處置失當，造成財物損失或人員傷亡。</p> <p>十二、洩漏應保守之機關機密，情節嚴重。</p> <p>十三、擔任主管濫用職權整肅異己，徇私不公，情節嚴重。</p> <p>十四、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>十五、工作態度惡劣，或具其他不稱職情事，經單位主管評擬後，提經考績委員會核議確認。</p>	
<p>第十二條 年終考績結果依下列規定：</p> <p>一、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，<u>均給與一個月俸給總額之一次獎金</u>；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>二、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，晉年功俸一級，<u>均給與二分之一個月俸給總額之一次獎金</u>；已敘年功俸最高俸級者，給與<u>一又二分之一個月俸給總額之一次獎金</u>。</p>	<p>第七條 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額之一次獎金</u>；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>二、乙等：晉本俸一級，<u>並給與半個月俸給總額之一次獎金</u>；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</p>

<p>三、丙等：<u>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，並均輔導改善；第三次應辦理資遣或依規定退休。</u></p> <p>四、丁等：免職。</p> <p><u>前項第三款之輔導改善，服務機關應指定專人予以適當輔導。</u></p> <p><u>主管人員考績列丙等者，得依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務。</u></p> <p><u>本法所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸（<u>年功俸</u>）及其他法定加給。</u></p>	<p>俸級者，給與一個<u>半月俸</u>給總額之一次獎金。</p> <p>三、丙等：留原俸級。</p> <p>四、丁等：免職。</p> <p>前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、<u>年功俸</u>及其他法定加給。</p>
<p><u>第二十四條 各機關辦理公務人員考績及平時考核獎懲，對於擬予考績列甲等、一次記二大功及平時考核獎勵人員，必要時，得於處分前給予受考人陳述意見之機會；對於擬予考績列乙等人員，除下列各款情形外，應由考績委員會於處分前給予受考人陳述意見之機會：</u></p> <p>一、<u>已於考績評擬前透過面談、平時成績考核紀錄或其他適當方式提供受考人其考核之評價並給予陳述意見之機會，且於考績委員會初核或復議考績案時，考評理由與原提供受考人之評價相同者，考績委員會得不再給予受考人陳述意見之機會。</u></p> <p>二、<u>機關首長覆核，或核定機關核定時，逕予變更受考人考績為較差之等次，或雖未變更擬予考列等次惟逕予變更考評理由者，由逕為變更之機關衡酌適當方式給予受考人陳述意見之機會。</u></p> <p><u>考績委員會對於擬予考績列丙等以下、一次記二大過及平時考核懲處人員，處分前應給予受考人陳述意見之機</u></p>	<p>第十四條（第三項） 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。</p>

會；機關首長覆核，或核定機關核定時，逕予變更為較不利之處分或變更理由者，由逕為變更之機關衡酌適當方式給予受考人陳述意見之機會。

各機關對於考績列乙等以下人員，應於考績案經銓敘部銓敘審定後以書面通知受考人時，併附記理由。但已於前二項給予受考人陳述意見機會時，使其可知悉考評理由者，得不附記理由。