

## 公務人員考績法施行細則部分條文修正總說明

公務人員考績法施行細則（以下簡稱本細則）係考試院於七十六年一月十四日以（七六）考台秘議字第0一二三號令訂定發布施行，其後於七十九年至一百零三年間，共修正發布十次在案。茲以公務人員之考績，應綜覈名實，公平公正，作準確客觀之考核，為落實公務人員績效管考，並利各機關實務執行，乃修正本細則，共計修正六條條文，其修正重點如下：

- 一、修正年終考績考核項目占比。（修正條文第三條）
- 二、增訂受考人因安胎所請之各項假別，不得作為考績等次之考量因素。（修正條文第四條）
- 三、增訂現職公務人員經銓敍審定合格實授，復應其他考試錄取，實施未占缺訓練者，其當年度原職另予考績，應隨時辦理。（修正條文第七條）
- 四、明定受考人平時考核獎懲之辦理程序，並修正機關先行發布獎懲令後提交考績委員會確認之時限規定。（修正條文第十三條）
- 五、為簡化行政作業並適度尊重機關首長考核權限，修正受考人考績復議之程序規定。（修正條文第十九條）
- 六、提起免職救濟經撤銷原處分並准予復職者，以其停職期間併計為任職年資，可依規定辦理年終（另予）考績，故刪除是類人員停職期間逾六個月不予辦理該年考績之規定。（修正條文第二十四條）



# 公務人員考績法施行細則部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。其中工作占考績分數百分之<u>六十五</u>；操行占考績分數百分之<u>十五</u>；學識及才能各占考績分數百分之<u>十</u>。</p> <p>考績表格式，由銓敘部定之。但各機關得視業務特殊需要，另行訂定，報銓敘部備查。</p>	<p>第三條 公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。其中工作占考績分數百分之五十；操行占考績分數百分之二十；學識及才能各占考績分數百分之十五。</p> <p>考績表格式，由銓敘部定之。但各機關得視業務特殊需要，另行訂定，報銓敘部備查。</p>	<p>一、本條修正第一項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>(一) 考試院本於憲定職掌，推動公務人員考績法制改革，未來本法完成修正，受考人考核項目將由現行工作、操行、學識、才能四項，修正為以工作績效及工作態度為主，是對照現行及擬修正之考核項目及內涵，且為落實考績覈實考評之意旨，現行四項考核項目占比確實應予修正。</p> <p>(二) 依考試院政策方向，未來受考人考核項目係以工作績效占考績分數百分之七十、工作態度占考績分數百分之三十予以規劃，而工作績效內涵實係包括受考人之實際工作表現及成就其績效表現所具備之學識、才能等基本能力在</p>

		<p>內，故在現行考核項目維持不變之前提下，為達成落實受考人績效考核之目標，應適度調整現行工作、學識及才能三項考核項目占比。另未來受考人考核項目所稱之「工作態度」係屬執行職務或完成任務之態度，即現行公務人員考績表中所定「工作」項下之主動（能否不待督促自動自發積極辦理）、負責（能否任勞任怨勇於負責）、勤勉（能否認真勤慎熱誠任事不遲到早退）等內涵，亦包括受考人對其公務人員身分所應恪遵之廉能官箴，此係公務人員所應自持之核心價值之一，是「工作態度」範圍實係大於現行「操行」概念，故雖酌降操行項目之占比，實係更加著重考核受考人整體工作態</p>
--	--	---

		度之表現。
<p>第四條 公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：</p> <p>一、特殊條件：</p> <p>(一) 因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。</p> <p>(二) 依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。</p> <p>(三) 依本法規定，曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。</p> <p>(四) 對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。</p> <p>(五) 主辦業務經上級機關評定成績特優者。</p>	<p>第四條 公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：</p> <p>一、特殊條件：</p> <p>(一) 因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。</p> <p>(二) 依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。</p> <p>(三) 依本法規定，曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。</p> <p>(四) 對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。</p> <p>(五) 主辦業務經上級機關評定成績特優者。</p>	<p>一、本條修正第四項及第六項。</p> <p>二、第四項及第六項修正理由，查銓敘部一百年四月二十七日部法二字第一〇〇三三四一五四五號令略以，第一項第二款第六目及第三項第五款之事、病假日數，應扣除因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）日數，且不得以安胎事由所請之假作為評定考績等次之考量因素。為期明確，爰將上開令釋併入第四項及第六項規定。</p>

<p>(六) 對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。</p> <p>(七) 奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。</p> <p>(八) 代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。</p> <p>(九) 依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。</p> <p>二、一般條件：</p> <p>(一) 依本法規定，曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。</p> <p>(二) 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，並頒給獎勵者。</p> <p>(三) 在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著</p>	<p>(六) 對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。</p> <p>(七) 奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。</p> <p>(八) 代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。</p> <p>(九) 依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。</p> <p>二、一般條件：</p> <p>(一) 依本法規定，曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。</p> <p>(二) 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，並頒給獎勵者。</p> <p>(三) 在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著</p>	
--	--	--

<p>團體，公開表揚者。</p> <p>(四) 對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。</p> <p>(五) 負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。</p> <p>(六) 全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。</p> <p>(七) 參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。</p> <p>(八) 擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。</p> <p>(九) 主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。</p> <p>(十) 對於艱鉅工</p>	<p>團體，公開表揚者。</p> <p>(四) 對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。</p> <p>(五) 負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。</p> <p>(六) 全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。</p> <p>(七) 參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。</p> <p>(八) 擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。</p> <p>(九) 主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。</p> <p>(十) 對於艱鉅工</p>	
--	--	--

<p>作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。</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，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。</p> <p>(十二) 辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。</p> <p>因特殊條件或一般條件各目所列優良事蹟，而獲記功一次以上之獎勵者，該優良事蹟，與該次記功一次以上之獎勵，於辦理年終考績，應擇一採認。</p> <p>公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分者。</p> <p>二、參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。</p> <p>四、曠職一日或累積達</p>	<p>作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。</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，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。</p> <p>(十二) 辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。</p> <p>因特殊條件或一般條件各目所列優良事蹟，而獲記功一次以上之獎勵者，該優良事蹟，與該次記功一次以上之獎勵，於辦理年終考績，應擇一採認。</p> <p>公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分者。</p> <p>二、參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。</p> <p>四、曠職一日或累積達</p>	
--	--	--



<p>二日者。</p> <p>五、事、病假合計超過十四日者。</p> <p>六、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。</p> <p>前項第五款及第一項第二款第六目有關事、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。</p> <p>依第一項第一款第四日至第八目、第二款第三日至第五目及第七日至第十二目各目所定條件評擬甲等者或依第三項第六款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考績表備註及重大優劣事實欄內，提考績委員會審核。</p> <p>各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：</p> <p>一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。</p> <p>二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。</p>	<p>二日者。</p> <p>五、事、病假合計超過十四日者。</p> <p>六、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。</p> <p>前項第五款及第一項第二款第六目有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。</p> <p>依第一項第一款第四日至第八目、第二款第三日至第五目及第七日至第十二目各目所定條件評擬甲等者或依第三項第六款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考績表備註及重大優劣事實欄內，提考績委員會審核。</p> <p>各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：</p> <p>一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假。</p> <p>二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。</p>	
---	---	--

<p>第七條 依本法第三條第二款規定應另予考績者，關於辦理其考績之項目、評分比例、考績列等標準及考績表等，均適用年終考績之規定。</p> <p>另予考績，於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考績年資無法併計者，應隨時辦理。</p> <p>經銓敘部銓敘審定合格實授，復應其他考試錄取，於分配實務訓練期間未占缺或未具占缺職務任用資格者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。</p> <p>在同一考績年度內已辦理另予考績之人員，其任職至年終達六個月者，不再辦理另予考績。</p> <p>轉任教育人員、公營事業人員或其他公職者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關併計辦理考績、考成或考核者，應由轉任前之機關予以查明後，於年終辦理另予考績。</p>	<p>第七條 依本法第三條第二款規定應另予考績者，關於辦理其考績之項目、評分比例、考績列等標準及考績表等，均適用年終考績之規定。</p> <p>另予考績，於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考績年資無法併計者，應隨時辦理。</p> <p>經銓敘部銓敘審定合格實授，復應其他考試錄取，於分配實務訓練期間未具占缺職務任用資格者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。</p> <p>在同一考績年度內已辦理另予考績之人員，其任職至年終達六個月者，不再辦理另予考績。</p> <p>轉任教育人員、公營事業人員或其他公職者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關併計辦理考績、考成或考核者，應由轉任前之機關予以查明後，於年終辦理另予考績。</p>	<p>一、本條修正第三項。</p> <p>二、第三項修正理由，審酌現職公務人員經銓敘審定合格實授，復應其他考試錄取，如係實施未占缺訓練者，其當年度原職另予考績，亦應隨時辦理，爰增列「未占缺」文字，俾利各機關實務執行。</p>
<p>第十三條 本法第十二條第一項第一款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：</p> <p>一、有下列情形之一，</p>	<p>第十三條 本法第十二條第一項第一款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：</p> <p>一、有下列情形之一，</p>	<p>一、本條修正第四項及第六項。</p> <p>二、第四項修正理由，查本法第十四條第一項規定，各機關對於公</p>

<p>一次記一大功：</p> <p>(一) 執行重要命令，克服艱難，圓滿達成使命者。</p> <p>(二) 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。</p> <p>(三) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果者。</p> <p>(四) 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決者。</p> <p>(五) 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務者。</p> <p>二、有下列情形之一，一次記一大過：</p> <p>(一) 處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或公務人員聲譽者。</p> <p>(二) 違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者。</p> <p>(三) 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。</p>	<p>一次記一大功：</p> <p>(一) 執行重要命令，克服艱難，圓滿達成使命者。</p> <p>(二) 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。</p> <p>(三) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果者。</p> <p>(四) 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決者。</p> <p>(五) 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務者。</p> <p>二、有下列情形之一，一次記一大過：</p> <p>(一) 處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或公務人員聲譽者。</p> <p>(二) 違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者。</p> <p>(三) 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。</p>	<p>務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。另查銓敘部九十三年三月十九日部法二字第0九三二二二八二八八號書函略以，平時考核獎懲之程序，本法中雖乏明文，惟尚可於性質相符下，參採本法及本細則中之相關程序辦理，獎懲案件經由考績委員會核議後，該獎懲令究係由核議該獎懲案件之考績委員會所在機關發布，抑或由主管機關發布，端視平時獎懲之主管機關權限授權程度而定。以實務上各機關辦理平時考核獎懲案件，係依主管機關授權程度，由主管機關或所屬機關核定，爰修正後段文字，以臻明確。</p> <p>三、第六項修正理由，考量各機關考績委員會開會頻率不一，為簡化實務運作，爰將先行發布之獎懲令提交考績委員會確認之時限修正為三個月，另</p>
---	---	--

<p>(四) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。</p> <p>(五) 曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。</p> <p>各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功、一大過之標準，報送銓敘部核備。</p> <p>嘉獎、記功或申誠、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。</p> <p>各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。</p> <p>機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。</p> <p>各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後<u>三個月</u>內提</p>	<p>(四) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。</p> <p>(五) 曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。</p> <p>各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功、一大過之標準，報送銓敘部核備。</p> <p>嘉獎、記功或申誠、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。</p> <p>各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官核定。</p> <p>機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。</p> <p>各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後三十日內提交考績委員會確認；考績委員會不同意時，應</p>	<p>以獎懲令於核定發布時，即使尚未經考績委員會確認，已對外發生實質之法效果，受考人倘有不服，得依公務人員保障法規定，於收受獎懲令之次日起三十日內向機關提出申訴，為避免受考人誤解須俟獎懲令經考績委員會確認後始得提出救濟，爰增列後段規定。</p>
--	---	--

<p>交考績委員會確認；考績委員會不同意時，應依前二項程序變更之。 <u>受考人於收受獎懲令後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。</u></p>	<p>依前二項程序變更之。</p>	
<p>第十九條 機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，<u>除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外</u>，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。</p> <p>本法第十四條第二項所稱有關人員，指受考人、受考人之主管，及其他與該考績案有關之公務人員。</p> <p>本法第十四條第三項所稱陳述及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。</p>	<p>第十九條 機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。</p> <p>本法第十四條第二項所稱有關人員，指受考人、受考人之主管，及其他與該考績案有關之公務人員。</p> <p>本法第十四條第三項所稱陳述及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。</p>	<p>一、本條修正第一項。 二、第一項修正理由，茲依現行規定，機關首長在不變動考績委員會初核之考績等次前提下，欲調整受考人考績分數，仍須交考績委員會復議，增加行政作業成本，是為簡化考績程序，爰增訂如機關首長對考績委員會之初核結果僅係對受考人之考績分數有意見，未變更其考績等次，得逕行調整考績分數之除外規定。</p>
<p>第二十四條 本法第十八條但書所稱自確定之日起執行，指受考人自收受一次記二大過專案考績免職令、考列丁等免職令之次日起三十日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或收受復審決定書之次日起二個月內，未依法向該管司法機關請求救</p>	<p>第二十四條 本法第十八條但書所稱自確定之日起執行，指受考人自收受一次記二大過專案考績免職令、考列丁等免職令之次日起三十日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或收受復審決定書之次日起二個月內，未依法向該管司法機關請求救</p>	<p>一、本條修正第二項，並刪除現行條文第三項及第四項，現行條文第五項遞移為第三項。 二、第二項修正及現行條文第四項刪除理由： (一) 茲依現行條文第四項規定，公務人員依其他法律停職者，如其停</p>

<p>濟，自期滿之次日起執行；或向該管司法機關請求救濟，經判決確定之日起執行。所稱未確定前，應先行停職，指受考人自收受一次記二大過專案考績免職令、考列丁等免職令之次日起，停止其職務。</p> <p>依本法第十八條規定應先行停職人員，由權責機關長官為之。<u>先行停職人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分並准予復職者，其停職期間併計為任職年資；依其他法律停職人員，亦同。</u></p> <p>依法停職人員應俟停職原因消滅後，始得依規定補辦停職當年度之考績。</p>	<p>濟，自期滿之次日起執行；或向該管司法機關請求救濟，經判決確定之日起執行。所稱未確定前，應先行停職，指受考人自收受一次記二大過專案考績免職令、考列丁等免職令之次日起，停止其職務。</p> <p>依本法第十八條規定應先行停職人員，由權責機關長官為之；<u>被先行停職人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分並准予復職者，其停職期間併計為任職年資。</u></p> <p><u>前項復職人員，在考績年度內停職期間逾六個月者，不予辦理該年考績。</u></p> <p><u>依其他法律停職後准予復職者之任職年資及考績，比照前二項規定辦理。</u></p> <p>依法停職人員應俟停職原因消滅後，始得依規定補辦停職當年度之考績。</p>	<p>職處分經依法提起救濟並經救濟機關予以撤銷，其停職期間併計為任職年資，與第二項所定依本法第十八條規定先行停職人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分，從而停職期間得併計為任職年資之情形相同，爰將是類情形增訂於第二項後段，並配合修正第二項文字及刪除現行條文第四項規定。</p> <p>(二) 又公務人員依其他法律停職，如僅係單純因法定停職原因消失而准予復職者（如依公務員懲戒法規定當然停職，嗣停職原因消失而復職），即與第二項規定係依法提起救濟而撤銷停職處分之要件不同，是類人員尚無從依第二項規定辦理；至其停職期間之各該年度得否辦理年終（另予）考績，應回歸本法第三</p>
--	--	--

		<p>條規定辦理。</p> <p>三、現行條文第三項刪除理由，查行政程序法第一百十八條規定：「違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。……」次查公務人員保障暨培訓委員會九十三年十月二十八日公保字第0九三000九一九三號令略以，受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分，該違法停職處分經撤銷後，應溯及既往失其效力，受處分人視為自始未受停職之處分。是依本法第十八條規定應先行停職人員，如經依法提起救濟而撤銷原行政處分並准予復職，依第二項規定，其停職期間併計為任職年資，尚無停職期間逾六個月不予辦理該年考績之情事，為避免造成混淆，爰刪除現行條文第三項規定。</p>
--	--	---