

公務人員考績法修正草案問答集

銓敘部

民國 101 年 10 月

目 次

一、常見問題	1
1.公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正理由？	1
2.考績法修正之方向與原則為何？	3
3.考績法主要研修內容為何？修正後對機關及公務人員有何影響？	4
4.考績法為何不從嚴訂定丙等條件，而要訂定丙等人數比率？	7
5.考績法修正草案丙等相關規定是否違憲及違反法律明確性原則？	9
6.考績比較範圍，是否可由同官等改為同職等或陞遷序列，並以職等訂定考績等次人數比率？	11
7.公部門以服務民眾為目的，不追求營利，且公部門多數為執行部門，績效無法顯現，業務的績效無法量化，如何設定各機關間團體績效評比的客觀評量工具？特殊性質機關可否不用實施？	12
8.對於實施團體績效評比最優、服務品質或業務範圍取得政府頒發優良獎項之機關或單位內人員，得否排除適用考績等次人數比率？	14
9.軍、公、教 3 類人員，何以僅有公務人員實施考績等次人數比率限制？	15
10.考績法之研修是否考量縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所公務人員人事管理易受政治及黨派影響，考績會不會淪為機關整肅異己之工具？	16
11.對於受考人總數較少之機關學校，併入上級機關統一考評，以縣政府所屬機關學校人數眾多，工作性質差異大，工作績效要如何排序？會不會易產生主管機關將考績考列丙等人數挪至所屬機關？	18
12.若機關受考人數過少，依優等、丙等、各官等、主管人員比率計算所得結果未達 1 人時，如何適用各該等次比率規定？	20
13.考績法修正草案明定第 3 次考列丙等人員應予資遣或依規定退休，其理由為何？	22
14.未來實施績效考核後，如政府績效大幅提高，顯示公務人員工作績	

效良好，那考績等次人數比率是否仍維持草案內容固定不變，有無彈性調整機制？	23
15.機關內有公務人員、約僱人員、臨時人員及技工、工友等各類人員負責各項職責，故機關內工作績效非僅由公務人員所達成，故以實施團體績效評比結果調整考績等次人數比率是否公允？	24
16.為何增加面談機制，而不採用 360 度績效評估方式？	25
17.考績委員會組織規程修正草案以 24 人作為組設標準之理由？是否造成上級機關人事業務負擔？	26
18.考績法修正草案對於優等人員之激勵誘因是否不足？	27
19.考試院暨所屬機關 98 年考績試辦方案有無適法性疑慮？	29
20.考試院暨所屬機關應先行試辦考績法修正草案規範？	31
21.考績法之修正，對於資淺者或調部門者是否會被犧牲而成為考列丙等之對象？	32
22.未來考績法修正草案實施後，考績是否會成為惡性競爭的工具，而影響組織和諧？	33
23.因應少子化政策，公務人員於考績年度內辦理育嬰留職停薪前後任職達 6 個月以上者，是否得併計辦理另予考績？	34
二、考績法修正草案條文問題.....	35
1.未來公務人員如於考績年度中因公傷病請公假、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者，可否辦理年終考績或另予考績（第 3 條）？	35
2.民選首長於離職當日再任公務人員，經銓敘審定合格實授者，可否比照政務人員亦可併資辦理轉任當年度之年終考績（第 4 條）？	37
3.公務人員平時考核項目修正為工作績效與工作態度之理由？考核之細目，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，報請主管機關核定之理由（第 5 條）？	38
4.主管機關對於所屬機關依其業務特性訂定之考核細目，係以「核定」而非「核備」方式予以規範之理由？	40
5.平時考核項目刪除品德操守，若受考人有行為不檢之行為，應如何課	

責？	42
6.增訂優等之理由？（第 6 條）	43
7.保留考績分數之理由？如何處理平時考核獎懲增減考績分數之疑義 （第 6 條）？	44
8.明定公務人員不得考列甲等以上等次條件之理由（第 6 條之 1）？	45
9.考績法如何課予主管人員為績效負責及覈實辦理考績之責任（第 6 條 之 1、第 7 條）？	46
10.考績法明定公務人員違反行政中立規定者，考績不得考列甲等以上 或得予考列丙等，此規定是否可能成為機關首長或主管整肅異己之 工具（第 6 條之 2）？	48
11.考列丙等之程序及救濟保障為何（第 6 條之 2、第 7 條、第 15 條）？	50
12.以「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 為機關全體受考人排序最末百分之一至百分之三者」為得考列丙等 條件是否合宜（第 6 條之 2）？	51
13.優等獎勵額度可否比現行規劃更為優厚（第 7 條）？	52
14.考績法為何修正考列乙等已敘本俸最高級或年功俸級者，須次年仍 考列乙等時，始可晉敘 1 級，理由為何（第 7 條）？	53
15.優等、甲等、乙等各等次考績獎金僅差半個月獎金，差距是否過小？ 難達成激勵之目的？（第 7 條）	54
16.第 3 次考列丙等應辦理資遣或依規定退休之規定，訂定 10 年動態計 算基準及後功抵前過之理由及目的？何以 3 年甲等限以連續為要 件？（第 7 條）	55
17.考績法訂定主管人員考績 1 年列丙等或任同一陞遷序列主管職務連 續 3 年列乙等者應調任非主管之目的及理由？（第 7 條）	57
18.考績法明定另予考績不得考列優等之理由（第 8 條）？	58
19.考績法明定優等、甲等以上人數比率之理由及合理性（第 9 條之 1）？	59
20.考績法訂定丙等人數比率不得低於 1%至 3%之理由為何（第 9 條之	

1) ?	61
21.各機關依優等、甲等以上及丙等人數比率計算所得人數尾數未達 1 人，是否予以進整？理由為何（第 9 條之 1）？	62
22.考績法明定各官等及主管人員甲等以上人數比率之理由（第 9 條之 1）？	63
23.各官等考列甲等以上人數比率以 75%為上限，如有尾數究先補給簡任或薦任，還是自動捨去（第 9 條之 1）？	64
24.考績法明定未組設考績委員會之機關，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算之目的及理由為何（第 9 條之 1）？	65
25.考績法第 9 條之 1 所定等次人數比率規定有何彈性調整機制（第 9 條之 2）？	66
26.人事、主計、政風一條鞭人員是否須適用考績等次人數比率相關規定（第 9 條之 1）？	67
27.考績法須界定所謂「上級機關」之理由及其範圍為何（第 9 條之 1）？	68
28.考績法明定主管機關及各機關應視業務特性，分別辦理所屬機關間及內部單位間之團體績效評比之理由（第 9 條之 3）？	69
29.團體績效評比結果如何反應在各機關或內部單位考績等次人數比率上（第 9 條之 3）？	70
30.主管機關未參與所屬機關團體績效評比，何以主管機關考績等次人數比率得與所屬機關合併彈性調整比率（第 9 條之 3）？	72
31.乙等考績不再作為考績升職等依據之理由為何（第 11 條）？是否造成人員流動僵化，未有激勵效果？	73
32.乙等考績不再作為考績升職等依據，是否應訂定過渡條款，以保護受考人之信賴利益（第 11 條）？	74
33.於考績法明定經懲戒處分人員，在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格年資之理由（第 11 條）？	76
34.受考人於限調轉調期間，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	

官等職等之考績，以及教育人員、公營事業人員及政務人員依考績法第 4 條辦理之併資考績，可否作為考績升職等之依據（第 11 條）	77
35. 明定受考人如有曠職繼續達 4 日、曠職 1 年累積達 10 日或涉及性侵害行為，經查證屬實者，應予一次記二大過免職之理由（第 12 條）？	78
36. 考績法將現行考列丁等「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」條件移列為一次記二大過專案考績條件之理由（第 12 條）？	79
37. 考績法明定機關懲處權行使期間之理由（第 12 條）？	80
38. 刪除現行考績法第 13 條等次限制規定之理由（第 13 條）？	81
39. 考績法增訂面談機制之理由？主管可否授權其他人面談？面談包括受考人自評之理由（第 13 條之 1）？	82
40. 單位主管以上人員須否辦理面談（第 13 條之 1）？	83
41. 機關一級單位主管以上人員考績應如何辦理（第 14 條）？	84
42. 考績法授權考績委員會組織規程明定各機關組設考績委員會條件之理由（第 15 條）？	85
43. 未組設考績委員會之機關受考人考績如何辦理（第 15 條）？	86
44. 是否應給予考績考列丙等者合理陳述或申辯之機會（第 15 條）？	87
45. 考績法如何課予辦理考績人員責任（第 19 條）？	88
46. 民選地方行政機關首長對受考人之考績，如係基於工作績效無關之其他因素考量，而對受考人考績為不公平之對待，如何對其課予責任？	89
47. 一級單位主管及考績委員會均覈實辦理受考人考績，惟機關首長變更受考人考績結果，受考人就考績結果提起救濟經保訓會撤銷原處分，則何人應負起責任？	90
48. 考績法增訂考績第 3 次丙等應辦理資遣或依法退休人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職規定之理由（第 18 條）？	91

49.考績法增訂激勵辦法授權規定之理由（第 20 條之 1）？	92
50.各種特種人事法規可否自訂不受考績法等次人數比率相關規定限制 之規定（第 23 條）？	93
51.考績法修正條文之施行日期，為何由考試院另定之？	94
52.本次考績法全文修正，為何條次未重行排序？	95

一、常見問題

1.公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正理由？

二十一世紀的今日，全世界面臨全球化、人口高齡化與少子化、資訊科技快速發展、經濟環境連動震撼、知識經濟時代來臨等強烈衝擊，為有效因應人民之需求，造福全民，提供及時的政治經濟施政計劃及服務，並同時表現出高品質、高效能，以有效回應多元變化的政經社文環境，有為的政府須有優質文官為後盾，從而績效管理制度之改革，成為各國當前文官體制發展之時代趨勢。

除前述考績制度改革之外在因素外，考績法本身亦存在只有考績評估，沒有績效管理、各級管理者缺乏績效管理的觀念、績效評估缺乏信度及效度、未能落實考績獎優輔劣之立法精神等問題，致考績難以發揮激勵及合理區辨公務人員績效表現差異之功能；再者，透過考績制度之重行設計，使追求高效能的行政績效及良好的服務態度，成為行政機關、公務人員執行公務之最高指

導原則，國家行政為提供優質公共服務，滿足人民殷切期待而努力。

2.考績法修正之方向與原則為何？

文官法制改革之定位及定向，是決定改革成功與否之關鍵，有鑒於此，考績法研修之初，即以提昇國家競爭力、提振行政績效、培育優秀文官、重塑政府形象、贏得人民信賴等政策方向為改革理念，並以有效評鑑、合理課責、彈性授權、良性競爭、緩和退場、團體績效等執行原則，為考績法修正條文擬具之重要準據，期使本次考績法之修正，能兼顧宏觀之政策思維與實務之運作需要。

3. 考績法主要研修內容為何？修正後對機關及公務人員有何影響？

為回應各界有關公務人員考績功能不彰之質疑，銓敘部於廣徵各界對考績法制研修之看法後，爰擬具考績法修正草案，於99年4月6日由考試院函送立法院審議；惟於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成修法，依法案屆期不續審之規定，銓敘部重行擬具考績法修正草案於本(101)年9月20日函陳考試院審議，考試院審議完竣後已於本年10月18日函送立法院審議。

其修正重點如下：

- (1) 考核改以工作績效為主，由各主管機關或其授權之所屬機關自訂考核細目作為關鍵績效指標。
- (2) 配合增訂優等，拉大考績等次獎勵差距，貫徹獎優激勵之積極性目的。
- (3) 修正考績升職等及升官等條件，拔擢培育特殊優秀人才，發揮考績發展性之正面功能。
- (4) 修正丙等獎懲結果，使其具有輔導改善功能，10年內3次考列丙等予以資遣或依規定

退休，而受考人考列丙等後，10 年內 1 年優等或連續 3 年甲等可抵銷丙等紀錄 1 次，以作為不適任者之退場機制。又為防範考績成為首長或主管整肅異己之工具，本次考績法修正併予強化考績程序及救濟途徑，以及首長、主管及辦理考績人員之課責機制。

- (5) 課予主管覈實考評責任，並增訂主管考績不佳調任非主管之機制，深化考績制度之公平與正義。
- (6) 明定優等、甲等以上、丙等、各官等及主管考列甲等以上人數比率，落實同官等為比較範圍，塑造同級職務良性競爭環境。上開比率並得每 3 年由考試院會同其他院視國家整體行政績效表現檢討後調整，而不同機關或單位間，亦得由主管機關或本機關依團體績效評比結果予以調整，非各機關或單位均一樣，亦非一成不變（非齊頭式平等）。
- (7) 規範考列甲等以上、丙等及丁等、一次記二大過專案考績條件與程序，期使考績作業更公正、客觀、透明。

- (8) 增加含受考人自我考評之面談機制，建立多元彈性之評鑑方法，提昇考績評擬之信度及效度。
- (9) 增訂主管機關及各機關應視業務特性實施所屬機關間及內部單位間團體績效評比，扣合團體與個人之績效，型塑團隊合作之職場新文化。

整體而言，本次考績法研修，係為達成肯定績優表現、協助後段改進、落實績效管理、結合陞遷培訓、善用人力資源、提昇文官地位、型塑職場文化等積極性目標，以及遏止官僚陋習、改善勞逸不均、破除輪流甲等消極性目標。其修正對基層公務人員考列甲等之權益，並未有影響，對主管則為責任之加強，修正後應有助於提昇行政績效與國家競爭力，並可重塑文官形象及贏得人民信賴。

4.考績法為何不從嚴訂定丙等條件，而要訂定丙等人數比率？

考績標準的明確性是評核成功的先決條件，惟不可諱言的，訂定明確的考績標準也是歷來考績制度改革最困難的部分，但不訂則改革難以令人信服，因此本次考績法研修，除乙等等次外，其餘考績等次均已訂定條件。

茲以現行考績法對於工作績效不佳或不適任人員，雖有考績丙等、丁等或一次記二大過專案考績等規定，惟依近年來銓敘部銓敘統計資料顯示，受考人考績考列甲等及乙等人數比率高達99.7%以上，考列丙等占不到0.2%，考列丁等趨近於零，故本次考績法研修雖已訂定丙等條件，然而等次條件畢竟無法窮盡一切，現行公務人員績效表現有好就有壞，如未訂定丙等人數比率，囿於行政機關鄉愿文化，上開考績法研議之條件將形同具文，仍無法改善現行考績不公或等次輪流的現象，爰明定丙等人數比率，使各機關客觀評擬出受考人之績效排序，故仍有其必要性，且訂定比率的目的是找出績效較差者，予以輔導改

善，如輔導後仍未改善，先予降級，第3次再考列丙等者始予資遣或退休，並非以淘汰為目的，而是希望能以緩和漸進的改革方式，尋求提昇行政機關及個人績效的共識，以達成全面改革的最終目標。

5.考績法修正草案丙等相關規定是否違憲及違反法律明確性原則？

考績法修正草案訂定丙等相關規定，並無違憲法、司法院釋字第 483 號、第 491 號解釋及法律明確性等疑慮，說明如下：

(1) 司法院釋字第 243、298、491、583 等號解釋，均肯認懲戒及懲處併存之雙軌制，是考績法規範具懲戒性質之處分，尚非憲法所不許，又依考績法規規定對受考人之工作表現予以課責，程序較為直接與明快且符機關人事管理之需求，故考績法明定受考人 10 年內 3 次丙等予以資遣或退休，並無牴觸憲法第 77 條所定司法院職掌之公務員懲戒權限之疑慮。

(2) 又考績考列丙等之 11 款要件及有關規定，俱於考績法明定，法意甚明，並非難以理解，符合法律保留及法律明確性原則，尚無違司法院釋字第 491 號解釋意旨；至於明定丙等人數比率及退離機制規定，係為落實考績應

「綜覈名實、信賞必罰」之立法意旨，找出須接受輔導改善績效人員，以達成個人及組織績效改善之目的，爰考績法於第 7 條規定受考人 10 年內第 2 次考列丙等應予以降級（減俸）、第 3 次考列丙等應予資遣或退休，此等緩和退場機制，尚不生違反司法院釋字第 483 號解釋之疑慮，亦符合憲法第 23 條實質正當及必要性之要求，法律實務界及學者亦肯認丙等比率相關規定尚無違反法律保留原則及比例原則，其實係兼顧實務可行性及組織績效常態分配之定律。

- (3) 又考績法之研修為強化丙等人數比率之實質正當性，亦於考績法相關配套措施，研議考績委員會票選委員人數達委員半數以上，以及單位主管擬將受考人考績以績效不佳為由考列丙等時，單位主管應於考績委員會上提出報告等相關措施。

6.考績比較範圍，是否可由同官等改為同職等或陞遷序列，並以職等訂定考績等次人數比率？

依考績法第 2 條及第 9 條規定，各機關辦理所屬公務人員之考績，應以受考人考績年度內之實際工作績效表現，與其同官等人員相互比較後，予以評定適當之考績等次，始符合上開規定之意旨。惟實務上部分機關時有未落實考績法制規定，致有低官等人員考績考列乙等機會較高情事發生，為改善上開問題，爰銓敘部乃於考績法修正草案研訂各機關各官等及主管人員考績考列甲等以上人數比率上限，以鼓勵主管人員積極任事，進而提昇機關或單位的工作績效，並打破高官等或主管人員考績永遠考列甲等之迷思。又考績法制如限制受考人考績應以職等或陞遷序列為比較範圍，以各機關各職等或陞遷序列人員人數多寡不一，恐生考績公平性疑義。

7.公部門以服務民眾為目的，不追求營利，且公部門多數為執行部門，績效無法顯現，業務的績效無法量化，如何設定各機關間團體績效評比的客觀評量工具？特殊性質機關可否不用實施？

行政機關非以營利為目的，所以其績效自非以利潤數據為評量標準。然我國每年均定有施政目標與施政計畫，各部會及地方機關皆有其職能，所以不論是政策規劃機關（單位），或者是執行機關（單位），當可自訂出專屬之績效目標及績效評比指標，再透過評比機關所組設之績效評核小組進行公正客觀之考核，區分出各機關績效表現之差異。

而前開評核小組成員，除由機關首長指定對所屬機關業務嫻熟之一級單位主管或相當職務以上人員擔任外，必要時，機關亦得遴聘社會公正人士 1 人至 2 人擔任小組成員，是評核小組成員以宏觀高度檢視所屬機關施政成果、執行率或統整能力等各面向之績效表現，受評機關亦得到評核小組會議中說明或提出報告，故團體績效評比

係以各機關年度實際績效表現為據，尚不致僅以書面資料為評量因素。

至外界對於評核小組人員專業、酬庸、黨派平衡等顧慮部分，確實是機關首長於指定評核小組成員時，所應審慎考慮之因素，也因此團體績效評比辦法草案中明定，評核小組成員可由社會公正人士擔任，以杜上開疑慮。

又依考績法修正草案第 9 條之 3 規定，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，故對於機關性質特殊，實施團體績效評比確有困難者，得不必實施團體績效評比，惟該機關受考人考列考績等次人數比率，係以考績法修正草案第 9 條之 1 所定之人數比率辦理。

8.對於實施團體績效評比最優、服務品質或業務範圍取得政府頒發優良獎項之機關或單位內人員，得否排除適用考績等次人數比率？

- 一、考績法修正草案第 9 條之 3 第 1 項及第 2 項
明定，主管機關及各機關應視所屬各機關業務特性，辦理所屬機關間及內部單位間之團體績效評比，而評比結果係作為各機關或內部單位分配考績等次人數比率之參據，是實施團體績效評比最優、服務品質或業務範圍取得政府頒發優良獎項之機關或單位，其甲等以上人數比率可高於 65%，丙等人數比率可能調為 0%，故實施團體績效評比，對於績效表現良好之機關及單位有利。
- 二、惟前開機關或單位內人員，如有考績法修正草案第 6 條之 2 前 10 款所列應考列丙等條件者，仍應考列丙等。

9.軍、公、教 3 類人員，何以僅有公務人員實施考績等次人數比率限制？

茲以軍人考績及中小學教師成績考核，係分別依陸海空軍軍官士官考績條例及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理，自 90 年銓敘部與原行政院人事行政局（以下簡稱原人事局；現為行政院人事行政總處）聯合箋請各主管機關首長配合依考績考列甲等人數比率以 75% 為上限共識辦理以來，銓敘部曾多次致函國防部及教育部，請其基於社會觀感及軍、公、教 3 類人員考績之衡平性，參照上開共識訂定所屬人員考績等次人數比率之合理上限限制。

惟迄至目前為止，國防部及教育部仍未就軍人及教師訂定等次人數比率限制，以上開 2 類人員非屬考績法之適用對象，考績法無從就其考績等次人數比率予以規範，如立法政策認為有軍、公、教人員應均統一訂定考績等次人數比率，宜由行政院責成上開機關研修相關規定。

10. 考績法之研修是否考量縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所公務人員人事管理易受政治及黨派影響，考績會不會淪為機關整肅異己之工具？

各界最常提出「機關首長或單位主管」是否透過考績制度，達其整肅異己目的之疑慮，在本次修法過程中，銓敘部已就該問題詳慎研議，爰於考績法及相關配套規定，就考績透明化、民主化、受考人救濟保障、主管人員與辦理考績人員課責，以及強化主管人員考核訓練等予以規範。

至機關首長部分，考績法明定考績應以受考人之工作績效、工作態度為考核因素，如機關首長對受考人考績之評價，係基於其他因素考量而達其整肅異己之目的，顯已違反考績法規定，受考人因而提起考績救濟（丙等得依公務人員保障法提起復審），經公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）本其權責查證屬實而撤銷原考績處分者，未來將協調保訓會將撤銷決定函送其上級機關，使上級機關對該機關首長究責。倘該機關首長係民選地方行政機關首長時，則依地方制

度法（以下簡稱地制法）第 78 條、第 84 條等相關規定，由行政院、內政部、縣政府等機關，依職權將該民選地方行政機關首長移付懲戒。

11.對於受考人總數較少之機關學校，併入上級機關統一考評，以縣政府所屬機關學校人數眾多，工作性質差異大，工作績效要如何排序？會不會易產生主管機關將考績考列丙等人數挪至所屬機關？

考績法修正草案第 9 條之 3 第 1 項及第 2 項明定，主管機關及各機關應視所屬各機關業務特性，辦理所屬機關間及內部單位間之團體績效評比，而評比結果係作為各機關或內部單位分配等次人數比率之參據。

以各機關受考人數未達設置考績委員會人數（24 人）標準者，未來係併入上級機關統籌組設，考績委員會組織規程修正草案，將研議增訂得由上級機關依業務特性分組組設考績委員會。如以縣政府為例，其所屬各學校受考人數未達 24 人者，併入縣政府統籌組設公立學校考績委員會，縣政府在辦理內部單位團體績效評比時，得視該等機關之業務特性，將其分組併入業務主管的內部單位（如學校組併入教育局；戶政事務所組併

入民政局等) 辦理團體績效評比，再依評比結果調整機關各內部單位之考績等次人數比率，換言之，是透過「分組」評比技巧之運用，達成團體績效評比之目的。事實上，上開作法並未改變現行受考人數較少機關，其考績考列甲等人數比率併上級機關統籌計算之作法。

至部分公務人員質疑主管機關是否將考績考列丙等人數逕挪至所屬機關疑義部分，為落實受考人考績覈實考評之修法目的，考績法修正草案爰於第 6 條之 2 明定 10 款應考列丙等條件，是主管機關受考人如有應考列丙等條件時，即應考列丙等，如主管機關暨所屬各機關考列丙等人數比率仍未符考績法修正草案第 9 條之 1 所定規定，則所餘丙等人數比率，即應以主管機關對所屬各機關實施之團體績效評比結果，彈性調整分配丙等人數比率，主管機關尚不得逕以職權決定丙等人數比率由哪個所屬機關承受。

12.若機關受考人數過少，依優等、丙等、各官等、主管人員比率計算所得結果未達 1 人時，如何適用各該等次比率規定？

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，或機關受考人總數較少，如強制規定是類機關應依優等、丙等、各官等、主管等次人數比率辦理，恐生窒礙，亦未合理，爰授權由考績法施行細則就執行考績等次人數比率之細節性、技術性規定予以規範。

前開情形，例如機關簡任人員或主管僅有 2 人，如依第 9 條之 1 第 2 項甲等以上人數比率限制計算，此 2 人考績僅有 1 人得考列甲等以上，則實質考列甲等以上人數比率僅為 50%，顯低於機關整體考列甲等以上人數比率 65% 為上限之規定，實未合理，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所得之人數未達 1 人（按：此與第 9 條之 1 第 1 項但書規定，計算所得「人數尾數未達 1 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，爰考績

法授權於考績法施行細則訂定各官等及主管人員甲等以上人數比率上限，核計所得各官等及主管人員甲等以上人數尾數，均得予以進整，不受本法第 9 條之 1 第 2 項或主管機關據其團體績效表現彈性調整之各官等及主管甲等以上人數比率上限限制，以及考列丙等人數比率計算所得之人數未達 1 人，得累計次年度後之受考人總數，計算所得人數達 1 人以上時，始適用丙等人數比率之彈性調整機制，以符實需。

13.考績法修正草案明定第 3 次考列丙等人員應予資遣或依規定退休，其理由為何？

功績原則（merit principle）係文官制度設計之基礎，為透過制度運作找出組織中須借助其他資源改善績效之人員，並給予適時協助，以提昇機關整體行政績效，乃明定因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，如第 3 次再考列丙等者，則代表該受考人不適合繼續留任公職，應辦理資遣或依規定退休，此一緩和退場機制，實係兼顧個人發展與人力資源管理及運用之概念在內，絕非是為了淘汰而淘汰。而未來受考人 10 年內 3 次被考丙等，表示在經由輔導、調職與訓練後，仍無法改進工作能力與態度，這樣的公務人員透過退休或資遣方式離開，事實上是兼顧受考人權益、機關績效表現及民眾觀感之緩和處理機制。

14. 未來實施績效考核後，如政府績效大幅提高，顯示公務人員工作績效良好，那考績等次人數比率是否仍維持草案內容固定不變，有無彈性調整機制？

公務人員考績等次人數比率法制化後，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之情形，考績法修正草案已設計得每 3 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，並送立法院備查機制。

另考績法修正草案亦明定主管機關及各機關應實施所屬機關間及內部單位間團體績效評比，未來團體績效評比結果係作為彈性分配主管機關、所屬機關，以及內部單位考績考列甲等以上或丙等人數比率的依據，故各機關考績等次人數比率亦非僵固不變，惟主管機關暨所屬機關整體之考績等次人數比率，仍須符合考績法修正草案第 9 條之 1 規定。

15.機關內有公務人員、約僱人員、臨時人員及技工、工友等各類人員負責各項職責，故機關內工作績效非僅由公務人員所達成，故以實施團體績效評比結果調整考績等次人數比率是否公允？

茲以行政機關成員及業務均以公務人員為主，其他如約僱人員、臨時人員係屬定期性、臨時性人力，其有各自管理規則之適用（即不適任予以解僱）、而技工、工友執行之業務，大多屬機關內庶務性、內部性工作，所以公務人員的工作績效大部分已具機關績效的代表性。故實施團體間的績效評比結果，做為調整機關間之考績等次人數比率，尚屬合理。

16. 為何增加面談機制，而不採用 360 度績效評估方式？

銓敘部於 98 年研議考績法修正草案之初，曾將類似建議就教於專家學者與國內外大型企業，所獲致之結論普遍認為，宜就採行這項措施可能產生的負面效應審慎評估，所以本年 9 月 20 日函送考試院審議之考績法修正草案，於考績過程中增加面談機制，希望先由受考人自我評價後，再透過單位主管與受考人間相互溝通，提昇考績之信度與效度。

17.考績委員會組織規程修正草案以 24 人作為組設標準之理由？是否造成上級機關人事業務負擔？

為減少現行受考人數極少卻仍組設考績委員會，而造成受考人幾乎全為考績委員會委員之現象，以及因應未來考績委員會功能多元化與考績作業趨向專業與繁複，是為能有效保障受考人權益，並使機關考績委員會運作順遂，增列考績委員會組設人數限制，有其必要性。

依 99 年銓敍部就當時之各機關之組織編制資料作綜合分析，全國共有 8,814 個機關，其中有 2,517 個機關組織編制員額達 24 人以上，至編制員額達 5 人以上之機關則有 3,643 個；以各機關考績委員會委員人數上限為 23 人，而考績法均以受考人為規範對象，爰明定以受考人 24 人為各機關組設考績委員會之人數限制，尚屬妥適。

銓敍部於本年 4 月 13 日召集相關機關開會研商考績法制研修作業時，考量已有部分機關表達併入上級機關作業之實務困難性，爰未來是否仍以 24 人為組設標準，銓敍部將再就實際運作面予以思考，尋求較能符合各機關實際需要之組設標準。

18. 考績法修正草案對於優等人員之激勵誘因是否不足？

考績法修正後，透過制度設計，於現行甲等之上增列優等，並給與更優的實質獎勵，以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，同時公務人員任用法（以下簡稱任用法）升官等條件及公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）優先陞任機制配套予以修正，使勇於任事、努力爭取績優表現人員，得因此獲得肯定。

又過去公務人員重大優良功績獎勵，係散見於考績法及公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法，其中考績法對因特殊功績表現受一次記二大功專案考績獎勵的人員，除給與 1 個月獎金外仍可晉敘俸級，而激勵辦法則規定，公務人員如有重大績效表現，得被選拔為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎，並給與相當數額之激勵獎金及休假獎勵，然激勵辦法尚無法源依據，為處理上述問題，爰於考績法修正草案明定公務人員相關激勵法規草案之授權依據，並於考績法施行細則中明定，受考人一次記二大功專案考績之獎

勵，應考量各機關對同質性業務核予受考人專案考績之衡平性。

另為激勵工作士氣，促進組織成員相互合作，發揮團隊精神，針對公務人員個人或團體具有優良事蹟者，即時給與獎勵。激勵辦法草案明定得頒給個人新臺幣五千元以下等值之獎勵；團體得頒給新臺幣一萬元以下等值之獎勵。且公務人員平時考核獲嘉獎、記小功、記大功者，機關得依其年度內累積之獎勵額度，給與實質獎勵。但用於實質獎勵之平時考核獎勵，不得再運用於其他人事管理措施。

19. 考試院暨所屬機關 98 年考績試辦方案有無適法性疑慮？

以現行考績考列甲等人數比率，係基於考績法規定考績應綜覈名實，並考量政府機關行政績效，以及公務人員之表現係屬常態分配，而予以設限，屬行政程序法第 159 條第 2 項第 1 款所稱「人事管理上之一般規定」，尚無違反法律保留原則，亦非增加考績法所無之限制，惟各界時就考績等次人數比率提出適法性疑慮，爰本次考績法之研修，在落實考績覈實考評及以同官等為比較範圍之精神下，明定考績等次人數比率相關規定。

為期考試院暨所屬各機關人員考績，能確實依現行考績法第 2 條、第 5 條、第 9 條及第 13 條等規定，以受考人考績年度內之平時工作績效表現及平時功過獎懲紀錄，與機關內同官等人員相互比較後，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，在不逾越現行考績法制規範之前提下，乃訂定「考試院暨所屬機關落實辦理 98 年度考績作業注意事項」，作為考試院暨所屬各機關辦理 98 年度平時考核及年終考績作業之補充規定，且丙等條件

均以「得」方式予以規範，非強制性規定，設定丙等人數比率亦係基於人事管理上要求績效之考量，希望公務人員要動態進步，不斷向前，亦無適法性之疑慮。

20. 考試院暨所屬機關應先行試辦考績法修正草案規範？

98 年銓敍部研議考績法修正草案之初，考試院業據修正草案規劃內容，發布考試院暨所屬機關落實辦理 98 年度考績作業注意事項規定，並實施面談及團體績效評比等機制，上開規定實施迄今已逾 3 年，實務運作的經驗均已納為本次考績法修正草案研議之參考。

21. 考績法之修正，對於資淺者或調部門者是否會被犧牲而成為考列丙等之對象？

茲以考績法修正草案及配套子法為使各機關能準確辦理考績，業設計提高考績委員會票選委員人數占半數以上、受考人單位主管對於績效不佳考列丙等，應向考績委員會提出相關書面報告、考列丙等人員得提起復審及對單位主管課責等機制，應可避免上開疑慮。

22. 未來考績法修正草案實施後，考績是否會成為惡性競爭的工具，而影響組織和諧？

此次考績法之研修，受考人考績回歸工作績效為考核核心，對績效表現優秀者優先拔擢，透過見賢思齊，良性競爭；對績效不佳者施予輔導，促成合理競爭，以提昇行政績效，重新型塑公務人員自信與尊嚴，並藉由團體績效，營造團隊合作的公部門文化。故未來銓敘部將加強宣導，並配合主管人員考核訓練，建立公平的考績考評制度，以避免外界所稱影響組織和諧等情事發生。

23. 因應少子化政策，公務人員於考績年度內辦理育嬰留職停薪前後任職達 6 個月以上者，是否得併計辦理另予考績？

因應少子化及高齡化等國安議題，公務人員如為養育 3 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尊親屬者，與其他考績年資因故中斷之情形宜有所區別，爰考績法修正草案於第 3 條第 1 項第 2 款增訂但書，以其係特殊情形，得不以連續為必要，是未來公務人員辦理育嬰留職停薪或侍親留職停薪者，其於考績年度內前後任職達 6 個月以上，仍得辦理另予考績。

二、考績法修正草案條文問題

1. 未來公務人員如於考績年度中因公傷病請公假、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者，可否辦理年終考績或另予考績(第3條)？

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嗣後復職者，如其於1月至12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6個月者，亦無法辦理另予考績。

另考績任職年資以月計之，故受考人如係於1月或12月內因公傷病請公假、因病請延長病假、停職，復於同月銷假或復職而連續任職期間符合辦理年終考績條件時，仍可辦理年終考績，若受考人因公傷病請公假、因病請延長病假或停職情

形與上開情形不同時，因其考績年資有部分期間未實際任職（未符連續任職要件），已不符考績法修正草案第 3 條第 1 項第 1 款規定，僅得依其任職期間辦理另予考績。

以考績法修正後，受考人如因公傷病請公假或因病請延長病假，均造成考績年資中斷致無法辦理年終考績，是受考人提出上開假別申請或機關核准上開請假時，均應更審慎為之。

2.民選首長於離職當日再任公務人員，經銓敝審定合格實授者，可否比照政務人員亦可併資辦理轉任當年度之年終考績（第4條）？

茲以90年6月20日考績法修正第4條第2項規定，增訂具公務人員任用資格之政務人員轉任當年度可併資辦理年終考績，係基於地方制度法公布施行後，部分職務列為政務職，政務人員轉任常任人員之情形可能將逐漸增加，爰增訂相關規定，換言之，上開規定之增訂係基於政務人員與公務人員轉任之實際需要，並非著眼於政務人員年資是否得採計提敘常任人員俸級為考量。

現行考績法係基於前述理由，始規定政務人員年資得以併計，惟民選首長轉任公務人員非屬常態，且民意代表及約聘（僱）人員等，並無年資得以併計之規定，若同意民選首長得比照前開政務人員規定辦理，恐引發上開人員援引比照之問題，爰依原立法意旨，未再放寬民選首長年資得以併計辦理年終考績。

3. 公務人員平時考核項目修正為工作績效與工作態度之理由？考核之細目，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，報請主管機關核定之理由（第5條）？

為期回歸考績應以工作績效為考核重點，以及銓敍部辦理之各項座談會及意見調查，彙整各界所反應之意見，均認為工作態度亦應列為公務人員最重要之考核項目，爰將平時考核項目修正為工作績效（70%）及工作態度（30%）。

又為期改善過去各機關一體適用銓敍部所定之平時考核細目，致未符考核需求的問題，考績法修正草案乃明定各主管機關或其授權之所屬機關得自訂考核細目，未來受考人平時考核細目有關工作績效部分，將明定受考人個人績效目標，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，機關每位受考人均瞭解其考績年度內所應努力的重點，大家努力方向一致，對機關年度績效表現之提昇，自有助益。

各機關雖得自訂考核細目，但考績核定權仍在主管機關，且主管機關應辦理所屬機關之團體績效評比，各主管機關仍應基於所屬各機關考核標準之衡平性，作通盤性之審究，爰規定各機關擬訂之考核細目應報主管機關核定。

4. 主管機關對於所屬機關依其業務特性訂定之考核細目，係以「核定」而非「核備」方式予以規範之理由？

茲以「核定」意涵，參酌地制法第 2 條第 4 款規定：「核定：指上級政府或主管機關，對於下級政府或機關所陳報之事項，加以審查，並作成決定，以完成該事項之法定效力之謂。」故須經核定的事項，上級機關應全部核定或不予核定，在未完成核定以前，原決定不具備應有的法定效力。

至於「核備」即上級機關或主管事務之機關，對於所陳報之事項，除知悉其事實外，並可審查其內容而表示其意見，此種用語一般用於上級機關或主管事務之機關，有選擇性之審查權限之情形，如大學法第 23 條第 3 項規定：「前 2 項辦法由各大學擬定，報請教育部『核備』後實施。」

以「核定」之審查密度較高於「核備」，基於主管機關有考績核定權，且須辦理所屬機關間之團體績效評比，而機關團體績效目標又與受考人個人工作績效目標相扣合，而績效目標復與考核

項目及細目之訂定標準相關，故基於所屬各機關考核標準之衡平性，爰規定各機關訂定之考績細目應報其主管機關「核定」。

5. 平時考核項目刪除品德操守，若受考人有行為不檢之行為，應如何課責？

考績法平時考核之項目對「工作態度」之界定，非僅侷限於執行職務或完成任務之態度，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，爰將現行考核項目之「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專案考績免職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。

6.增訂優等之理由？（第6條）

鑒於現行公務人員考績等次分為4等次，實務上，多數公務人員考績均考列甲等，實難發揮考績獎優培育功能，故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及陞遷，進而促成機關內部良性競爭，爰於現行甲等之上增訂優等。

7.保留考績分數之理由？如何處理平時考核獎懲增減考績分數之疑義（第6條）？

考量受考人於考列同一等次下，其績效表現仍存有高低之不同，故保留考績分數之規定，較能區辨同仁工作績效差異，於實務作業上確具實質作用。且依銓敍部於相關座談會議或委託民調所蒐集之意見分析，逾半數人員對於是否刪除考績分數係持保留態度，而考試院委託辦理之民意調查報告，亦呈現相同之結果，故為利各機關之實際運作，考績分數宜仍維持。

為解決實務上受考人之平時考核獎懲分數，是否係於一級單位主管評擬受考人考績分數後，始予以增減總分之疑義，本次考績法之修正，受考人平時獎懲功過相互抵銷結果，改作為考績等次條件，故原考績法第12條第1項「於年終考績時，併計成績增減總分」規定已刪除，未來不再有平時考核獎懲如何增減考績分數之疑義。

8. 明定公務人員不得考列甲等以上等次條件之理由（第6條之1）？

為避免機關首長或主管於考評受考人考績時有所偏頗，對有明確表現不佳或品德操守上有問題受考人仍予考列甲等，現行考績法施行細則第4條明定有不得考列甲等之消極要件，俾據以明確規範，惟以該項規定與公務人員考績權益有關，爰予提昇至考績法規定，以符合法律保留原則。

9. 考績法如何課予主管人員為績效負責及覈實辦理考績之責任（第 6 條之 1、第 7 條）？

現行考績法對於主管應擔負績效管理之責任，未有所規範；對其應覈實辦理受考人平時考核及考績之責任，亦僅有考績法第 19 條及同法施行細則第 22 條等宣示性規定，並無強制之約束力，然主管人員於機關中擔任承上啟下之關鍵性角色，其於機關組織所應承擔之責任應予明確規定，始符合機關績效管理的目的。

主管工作表現之優劣，深切影響機關整體行政績效，為促使主管人員自我警惕，並課予主管人員績效管理之責，本次考績法修正，除明定主管人員考績考列甲等以上人數比率外，亦明定主管人員考績 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。另未來主管人員訓練，亦將建請保訓會增訂考績評核技術訓練課程。又如主管人員未能對受考人覈實辦理考績及平時考核，致受考人考績遭受不公平對待，並依保障程

序提起救濟經撤銷原考績案時，考績法亦規定此等主管之考績即不得考列甲等以上，以期主管有擔當、不循私，能確實依據受考人績效表現公正評擬考績。

10.考績法明定公務人員違反行政中立規定者，考績不得考列甲等以上或得予考列丙等，此規定是否可能成為機關首長或主管整肅異己之工具（第 6 條之 2）？

公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）業於 98 年 6 月 10 日公布，受考人自應遵守行政中立相關規範。若受考人違反中立法，而違失情節經機關客觀判斷尚屬輕微者，明定其當年度考績不得考列甲等以上，如情節重大者即應予考列丙等，以資警惕。

又為免此一規定成為機關首長或主管整肅異己之工具而任意入人於罪，乃明定「須經查證屬實」之程序保障，且主管（含首長）考評受考人考績如有不實，經依保障程序提起救濟經撤銷原考績案時，此等主管之考績即不得考列甲等以上；倘該首長為民選地方行政機關首長，則由保訓會將撤銷函副知行政院、內政部、縣政府等機關，依職權將民選地方行政機關首長移付懲戒。因此，此一規定應不致成為機關首長或主管整肅

異己之工具。

11.考列丙等之程序及救濟保障為何（第6條之2、第7條、第15條）？

未來考績丙等將成為公務人員退離依據，影響其公務人員身分的變更，為期明確，考列丙等條件係於考績法內明定；對於考績考列丙等處分者得依公務人員保障法提起復審，且應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論。同時配合考績法及考績委員會組織規程規範的考核過程，給予受考人陳述、申辯主張權益之機會，對於可能發生機關首長或主管透過考績以達其整肅異己目的之情況，則是透過課予主管覈實辦理平時考核及考績之責任予以防範，藉由考績辦理過程之事前、事中、事後相關規定的強化，期使考績之評擬過程更透明，公務人員考績之公正、客觀性能夠獲得更完整之保障。

12.以「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全體受考人排序最末百分之一至百分之三者」為得考列丙等條件是否合宜（第6條之2）？

未來公務人員考績係以其工作績效表現好壞為主要之考評依據，故為合理區辨受考人之工作績效，並給與績效不佳人員適時之輔導、訓練，協助其提昇績效表現，在受考人第3次考列丙等時，始予以資遣或命其依規定退休，以緩和漸近方式處理機關內之無效人力，故配合考績法所定丙等人數比率，訂定工作績效為機關全體受考人排序最末1%至3%者，考績得予考列丙等，以督促受考人檢討改進績效，確有其必要性。

13. 優等獎勵額度可否比現行規劃更為優厚（第7條）？

為激勵工作績效表現優良或對機關行政效能提昇具特殊貢獻的人員，並給予更優厚的實質獎勵，以鼓勵受考人勇於任事、爭取更好的績效表現，並為突顯各等次考績之差異，在不增加政府財政負擔之前提，以及優等、甲等以上人數比率、獎懲結果設計，各等次考績獎金均以相差半個月獎金額度設計，即考列優等者，得晉本（年功）俸1級，均給與1.5個月獎金，已敘年功俸最高俸級者，給與2.5個月獎金。

14. 考績法為何修正考列乙等已敘本俸最高級或年功俸級者，須次年仍考列乙等時，始可晉敘 1 級，理由為何（第 7 條）？

茲以公務人員俸給法制之本旨，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。惟現行考績法第 7 條係規定，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，相差不遠，實難激發受考人戮力從公、勇於任事之動力，故考績法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，已敘年功俸最高俸級第 2 年仍考列乙等而無級可晉者，給與 1.5 個月考績獎金，如該受考人第 3 年再考列乙等，則第 3 年係發給半個月獎金，倘第 4 年連續考列乙等，則改給 1.5 個月獎金，依此類推，以合理區分受考人之工作表現。

15. 優等、甲等、乙等各等次考績獎金僅差半個月獎金，差距是否過小？難達成激勵之目的？（第7條）

為突顯各等次考績之差異，除各等次考績獎金，均以相差半個月額度設計外，考績結果係與公務人員考績升官職等、職務陞遷、培訓拔擢等公務生涯發展相扣合，故考績等次之差異，並非僅限於考績獎金，未來受考人須有 2 年甲等以上考績始可升高一職等，而任用法第 17 條之升簡任官等條件，以及陞遷法第 11 條有關優先陞任條件，均配合考績增訂優等而併予修正，且已敘本俸最高級或已敘年功俸級考列乙等者，係以隔年晉敘方式予以規範，是以，透過考績制度之重行設計，確實得以合理區辦公務人員年度績效表現的優劣差異，而達成獎勵績優人員之考績目的。

16. 第 3 次考列丙等應辦理資遣或依規定退休之規定，訂定 10 年動態計算基準及後功抵前過之理由及目的？何以 3 年甲等限以連續為要件？（第 7 條）

以考績法修正丙等獎懲結果之目的，係為提昇個人績效，如受考人於考列丙等經輔導後，曾考列 1 年優等或連續 3 年甲等，顯見其績效已有所改善，已符上開修法目的，參照平時考核獎懲均得相互抵銷，且上開機制設計著重於輔導效果要能確實改善績效者，始得抵銷丙等，故連續仍有其必要性，爰規定 1 年考列優等或連續 3 年考列甲等者，得抵銷丙等 1 次，不計列第 7 條第 1 項第 4 款丙等次數。

又考量 10 年內第 3 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 583 號解釋及考績法修正草案第 12 條第 6 項規定，將 10 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 10 年年限後，對於第 1 次丙等經抵銷或因年限不計入丙等次數計算者，為免產生第 2 次丙等考績應如何界定疑義，以利實務作業上有所依循，爰併予明定第 2 次考績之界定方式，例如某甲於 103 年第 1 次考績考列丙等後，相隔 5 年（108 年）及 12 年（115 年）再分別考列丙等，以其第 1 次考列丙等隔 5 年（108 年）再考列之丙等，屬 10 年內第 2 次考列丙等，於考列丙等時予以降 1 級改敘，嗣其距第 1 次考列丙等 12 年（115 年）後再考列丙等，其第 1 次考列之丙等因已逾 10 年，不計列丙等次數，其相隔 5 年（108 年）所考列之丙等即變成第 1 次，距離 12 年（115 年）後再考列之丙等，則變成最近 10 年內第 2 次考列丙等，應再予以降 1 級改敘，如其於 117 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 2 次丙等之情形者，其原降敘之俸級不再予以回復，將於考績法施行細則中予以明定適用俸給法規相關改敘、減俸及晉級、復俸規定。

17.考績法訂定主管人員考績 1 年列丙等或任同一陞遷序列主管職務連續 3 年列乙等者應調任非主管之目的及理由？（第 7 條）

依任用法規定，各機關對不適任或績效較差之主管，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 18 條第 1 項第 3 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，並考量適用或準用考績法辦理考績人員之相關任用規定，增訂「主管考績不佳者，在合於各該人員任用法律規定下，應予調任非主管職務」之規定。

又為釐清受考人如先後任不同陞遷序列之主管如課長及秘書室主任，而連續 3 年考列乙等，是否應適用調任非主管之規定，乃明定「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……」又上開所稱考績，係包括年終考績及另予考績在內。

18.考績法明定另予考績不得考列優等之理由（第8條）？

以另予考績人員因任職不滿 1 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。至辦理另考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。

19.考績法明定優等、甲等以上人數比率之理由及合理性（第9條之1）？

現行考績制度僅於考績法施行細則訂定考績考列甲等的特殊條件及一般條件，未訂定考績等次人數比率，致使各機關考績考列甲等人數比率不斷攀高，直至89年為止，全國公務人員考績考列甲等人數比率高達89.9%。為處理考績甲等人數比率不斷攀高問題，自90年銓敍部及原人事局以部局首長聯名箋函，請各機關首長配合依考績考列甲等人數比率以75%為上限共識辦理，考量考績等次人數比率之限制，允宜透過考績法修法程序以法律明定，以杜絕各界常質疑其未符法律保留原則之疑慮。

為落實考績應以同官等為比較範圍並配合增訂優等，考量民眾對政府行政績效滿意度，與過去公務人員考績考列甲等人數比率以75%為上限，確實存有落差之事實，又為鼓勵受考人爭取更好之績效表現，爰增訂優等，在衡酌優等所增加之考績獎金，不增加國家整體財政支出，且避免日後優等等次淪為輪流或其考列人數比率偏高

之情形，乃訂定考績考列優等人數比率為 5%，考列甲等以上人數比率為 65%。

20.考績法訂定丙等人數比率不得低於 1 %至 3%之理由為何(第 9 條之 1) ?

本次考績法研修雖已訂定丙等條件，然而等次條件畢竟無法窮盡一切，現行公務人員績效表現有好就有壞，如未訂定丙等人數比率，囿於行政機關鄉愿文化，考績法明定得考列丙等之條件將形同具文，無法使各機關覈實考核，反而有違考績法之意旨，爰明定丙等人數比率確有其必要性。

本部初擬考績法修正草案時，原定丙等人數比率為 3%，惟參酌本部辦理 21 場次溝通說明會與會人員所提有關丙等人數比率之建議，且尊重 99 年立法院司法及法制委員會審查結果之原則下，乃將丙等人數比率由原 3%修正為 1%至 3%。

21.各機關依優等、甲等以上及丙等人數比率計算所得人數尾數未達 1 人，是否予以進整？理由為何（第 9 條之 1）？

考量各機關依考列丙等人數比率不得低於 1%至 3%規定，以 3%為例，計算所得人數可能出現尾數，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 38 人及 152 人之機關，依 3%比率計算並予以進整，其考列丙等人數應為 2 人及 5 人，而實際考列丙等人數比率分別為 5.26%及 3.29%），故基於對受考人個人考列丙等之衡平性考量，且各機關依優等及甲等以上人數比率計算所得人數本即不得予以進整（按：計算尾數如予以進整，即超過人數比率上限），爰為第 9 條之 1 第 1 項但書規定：「計算所得人數尾數未達 1 人者，均不予進整」。

22.考績法明定各官等及主管人員甲等以上人數比率之理由（第9條之1）？

考績法自76年1月16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績考列甲等以上人數比率，最高不得超過75%。

鑒於主管人員於機關內係擔任承上啟下之關鍵性角色，其工作績效表現之優劣，深切影響機關整體行政績效，其考績考列甲等以上人數比率可較高，惟主管人員工作職責雖較非主管人員繁重，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，乃配合機關考績考列甲等以上人數比率規定，酌定相關規定。

23.各官等考列甲等以上人數比率以 75% 為上限，如有尾數究先補給簡任或薦任，還是自動捨去（第 9 條之 1）？

茲以各官等考列甲等以上人數比率以 75% 為上限，如有尾數係由機關首長視受考人工作績效表現而彈性調整，不必然補給特定官等人員，又機關整體甲等以上及丙等人數比率仍各為 65% 及 1% 至 3%。

24.考績法明定未組設考績委員會之機關，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算之目的及理由為何（第9條之1）？

茲各機關如屬「扣除機關首長後受考人總數未達5人」而無須組設考績委員會或經上級機關核准不組設考績委員會者，因其受考人總數多數甚少，經參酌銓敍部93年7月28日部法二字第0932370747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合併計算。

另就考績辦理程序而言，前開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，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，此程序係於考績法授權訂定之考績委員會組織規程中明定。

25.考績法第 9 條之 1 所定等次人數比率規定有何彈性調整機制（第 9 條之 2）？

茲以考績法制改革後，如國家整體行政績效因全體公務人員努力而提昇，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之情形，爰建立得每 3 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，並送立法院備查機制，以維彈性。

26.人事、主計、政風一條鞭人員是否須適用考績等次人數比率相關規定（第9條之1）？

茲以各機關之人事、主計及政風人員雖屬各機關人員，且依考績法及其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管機關（構）辦理，爰配合考績法第14條第3項增訂各機關人事、主計、政風人員考績，由各該人員之主管機關或機構，依專屬法規規定程序辦理之規定，明定上開3類人員考績人數比率均不列入各機關受考人比率計算，但為期衡平，上開3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，仍應比照第9條之1第1項至第4項規定，由各該人員之主管機關（構）統籌辦理。

27.考績法須界定所謂「上級機關」之理由及其範圍為何（第9條之1）？

茲以考績法修正草案第9條之1第4項增訂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。而考績法第9條亦提及「上級機關」一詞，未來考績法授權訂定之考績委員會組織規程亦有上級機關之規定，以上述規定所稱上級機關定義係屬一致，除指與下級機關間具上下隸屬關係之機關外，另參酌銓敍部93年7月28日部法二字第0932370747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，爰界定考績法所稱之上級機關「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」，俾可同時確認其考績法所稱「主管機關」為何機關。

28.考績法明定主管機關及各機關應視業務特性，分別辦理所屬機關間及內部單位間之團體績效評比之理由（第9條之3）？

茲現行考績法僅考核公務人員個人績效，未與機關、單位績效扣合，但民眾期望的政府，是個負責任、有明快回應力、高度執行力的團隊，民眾對於公共服務品質的滿意度，係各機關行政績效好壞指標之一，故為促使各機關內部單位間群策群力，發揮團隊合作精神，現行考績制度應予以修正。

為期機關、內部單位、受考人3層次的績效表現能完整扣合，爰增訂主管機關及各機關應視業務特性實施所屬機關間及內部單位間團體績效評比的相關規定，團體績效評比結果係作為彈性分配主管機關、所屬機關，以及內部單位考績考列甲等以上或丙等人數比率的依據。

29. 團體績效評比結果如何反應在各機關或內部單位考績等次人數比率上（第9條之3）？

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績考列甲等以上及丙等人數比率，但分別以增減10%及1%至3%額度內為限（按：如甲機關績效特優，其甲等以上人數比率為 $65\%+10\%=75\%$ ，丙等人數比率為 $3\%-3\%=0\%$ ；乙機關績效排序次之，其甲等以上人數比率為 $65\%+3\%=68\%$ ，丙等人數比率為 $3\%-2\%=1\%$ ；丙機關績效欠佳，其甲等以上人數比率為 $65\%-3\%=62\%$ ，丙等人數比率維持3%，丁機關績效排序最末，其甲等以上人數比率為 $65\%-10\%=55\%$ ，丙等人數比率為 $3\%+3\%=6\%$ 等，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，仍應遵守65%上限及不得低於1%至3%規定。

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績考列甲等以上及丙等人數比率之依據，其調整原則相同。

30. 主管機關未參與所屬機關團體績效評比，何以主管機關考績等次人數比率得與所屬機關合併彈性調整比率（第 9 條之 3）？

考量主管機關雖不與所屬機關進行績效評比，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，主管機關之考績等次人數比率，無疑僵固受限於第 9 條之 1 規定，對主管機關受考人行政績效之提昇，恐造成負面影響。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，係授權由主管機關視其實際業務需要而彈性調整，明定「必要時，主管機關本機關受考人考績等次人數比率亦得併入上開調整機制辦理。」但其本機關及所屬機關考績考列甲等以上及丙等人數比率，仍以第 9 條之 1 第 1 項所定之人數比率為限。

31. 乙等考績不再作為考績升職等依據之理由為何（第 11 條）？是否造成人員流動僵化，未有激勵效果？

為使考績結果能確實運用於舉薦人才、培育人才、調整職務、適當輔導等人事管理措施上，配合公務人員考績等次修正，以及明定考列甲等以上人數比率，復鑒於過去考績升等條件較寬鬆，致受考人績效表現優劣難分，對於表現優良或普通者而言，考績升等之差距不大，故為區辨受考人間工作績效表現之差異，激勵公務人員於工作上有更佳之表現，考績升等條件爰配合修正受考人任本職等年終考績，2 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等之依據。

32. 乙等考績不再作為考績升職等依據，是否應訂定過渡條款，以保護受考人之信賴利益（第 11 條）？

考績升職等條件修正後，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，係作以下 2 項規定：

- 一、於考績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（如現任薦任第六職等至第七職等科員，已有薦任第七職等考績 1 年甲 2 年乙，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 8 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，將於考績法施行細則明定是類人員仍適用考績法修正前之規定。
- 二、考績法修正施行前任各職等職務已具有 1 年以上年終考績，惟尚未取得考績升職等任用資格者，因受考人主觀上可能認為其乙等考績年資可作為考績升職等依據，於考績法修

正後，即可能據此主張信賴利益保護，且考量現行考績法規定3年考績(2甲或1甲2乙)可取得升職等資格，爰參酌司法院釋字第525號及第605號解釋意旨，訂定是類人員得以已辦理之年終考績與考績法修正施行後2年內辦理之年終考績，適用考績法第11條修正施行前規定辦理升等。

33.於考績法明定經懲戒處分人員，在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格年資之理由（第 11 條）？

現行考績法施行細則第 10 條第 2 項規定，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甲等或乙等者，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等任用資格，允宜提昇法律位階移列至考績法加以規範，爰將文字酌作修正後移列至考績法規定。

34.受考人於限調轉調期間，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敍審定有案之各官等職務合併計算，辦理所敍官等職等之考績，以及教育人員、公營事業人員及政務人員依考績法第 4 條辦理之併資考績，可否作為考績升職等之依據（第 11 條）

考績法第 11 條業已明定，上開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，得作為取得同官等高一職等任用資格之年資。至其餘限制轉調期間之考績年資，均不得併計取得同官等高一職等之任用資格。

35. 明定受考人如有曠職繼續達 4 日、曠職 1 年累積達 10 日或涉及性侵害行為，經查證屬實者，應予一次記二大過免職之理由（第 12 條）？

考量受考人有「曠職繼續達 4 日或 1 年累積達 10 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，為區辨與其他各款條件之不同，爰明定受考人有上開情事，即應予一次記二大過專案考績免職。

另參酌教育人員任用條例第 31 條規定：「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：……八、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者。……」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，亦影響行政機關聲譽甚鉅，自不應繼續任職，爰併予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。

36.考績法將現行考列丁等「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」條件移列為一次記二大過專案考績條件之理由（第 12 條）？

審酌公務人員如發生重大違失或品德操守之重大瑕疵，為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，是以，爰將考績法原第 6 條第 3 項第 4 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」丁等條件，移列為一次記二大過專案考績條件並酌作文字修正。

37.考績法明定機關懲處權行使期間之理由（第 12 條）？

為符合司法院釋字第 583 號解釋文意旨，爰參照公務員懲戒法第 25 條第 3 款之懲戒權行使期間規定，增訂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 10 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 5 年；屬記小過及警告之行為者，則均為 3 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。

38.刪除現行考績法第 13 條等次限制規定之理由（第 13 條）？

茲考績法修正草案第 6 條之 1 至第 6 條之 3 已明定受考人不得考列甲等以上、考列丙等及丁等條件，第 9 條之 1 則定有各機關考績考列優等及甲等以上人數比率，未來考績法施行細則亦將配合明定得考列優等條件，並修正現行考績得考列甲等條件。是以，為避免現行考績法第 13 條等次限制規定與上開規定未合，或滋生法條競合問題，除該條前段規定移列第 12 條第 1 項前段規定外，對於平時功過獎懲相互抵銷後，累計達相當數額功績者，將移列考績法施行細則，以作為得考列優等及甲等以上條件之一。至平時功過抵銷後所餘懲處部分規定，已被丙等條件吸納，爰刪除上開第 13 條規定。

39.考績法增訂面談機制之理由？主管可否授權其他人面談？面談包括受考人自評之理由（第13條之1）？

參酌銓敍部於98年4月至6月間辦理之考績法研修方向專家學者及企業界座談會與會人員所提建議，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受考人間之良性互動，並以此作為主管指導部屬之機制，進而檢討工作分派及人力調度之妥適性，以提昇行政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，爰明定各機關每年應辦理2次面談。

為避免受考人數眾多之機關，因實施面談反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之理由，係為給予受考人就自我績效表現檢視之機會，其對考績作業民主化程度之提昇，具實質效益。

40.單位主管以上人員須否辦理面談（第13條之1）？

各機關單位主管以上人員，雖非考績法修正草案第13條之1第1項所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，相關規定將於考績法施行細則予以規定。

41.機關一級單位主管以上人員考績應如何辦理（第14條）？

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，為期明確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「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。」至所稱一級單位主管以上人員應如何認定，應回歸各機關組織法規規定。

另各機關人事、主計、政風主管人員，其考績係依考績法修正草案第14條第3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，惟非前開規定之適用對象，併予敘明。

42.考績法授權考績委員會組織規程明定各機關組設考績委員會條件之理由（第 15 條）？

現行考績法第 14 條第 1 項但書規定：「機關長官僅有 1 級或因特殊情形報經上級機關核准者，不設置考績委員會」，銓敘部 85 年 4 月 30 日 85 台中法二字第 1297094 號箋函規定：「……考績法第 14 條第 1 項所稱不設考績委員會之『特殊情形』，例如機關首長（按：機關首長不參與考績委員會之運作）、單位主管及受考人總數少於或等於考績委員會法定人數，自無組設考績委員會之必要。……」以及考績委員會組織規程第 2 條第 2 項規定：「考績委員會置委員 5 人至 23 人……」，以考績法制上，對於各機關得不組設考績委員會之條件規定未能明確，且實務上，因機關考績委員會組設不合法致平時考核獎懲或考績處分經保訓會撤銷之情形十分常見，為解決上開問題，未來考績委員會組織規程於考績法修正通過後，將配合明定考績委員會組設條件。

43.未組設考績委員會之機關受考人考績如何辦理（第15條）？

未組設考績委員會之機關，除主管機關（如直轄市政府府本部）受考人考績逕由機關首長考核外，其受考人之考績，應由機關首長評擬，送上級機關考績委員會初核，上級機關首長覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敍部銓敍審定，未來考績委員會組織規程中將明定非主管機關未組設考績委員會之機關，其受考人之考績及平時考核獎懲，由機關首長評擬後，送上級機關考績委員會初核。

44. 是否應給予考績考列丙等者合理陳述或申辯之機會（第 15 條）？

茲以考績法明定受考人 10 年內第 3 次考列丙等者，應予辦理資遣或依法退休，因考績結果影響受考人公務人員身分之變更，應在處分前給予當事人陳述及申辯之機會，以保障其考績程序正義。又受考人之陳述及申辯得以書面或言詞為之。另考量第 1 次丙等考績，對公務人員身分權益有重大影響，爰於考績法修正草案明定考列丙等人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

45. 考績法如何課予辦理考績人員責任（第 19 條）？

考績法第 19 條明定，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行考績；第 20 條規定：「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。」是以，辦理考績人員（當然包括人事人員在內）如有上開違失情形，機關首長或主管機關即得依情節輕重予以懲處，以維護考績之公平、正義。

46.民選地方行政機關首長對受考人之考績，如係基於工作績效無關之其他因素考量，而對受考人考績為不公平之對待，如何對其課予責任？

考績法明定考績應以受考人之工作績效、工作態度為考核因素，如民選地方行政機關首長對受考人考績之評價，係基於其他因素考量而達其整肅異己之目的，受考人因而提起考績救濟，經保訓會本其權責查證屬實而撤銷原考績處分者，此民選地方行政機關首長之作為顯違反考績法規定。對此情形，未來銓敍部將會商保訓會研議，將考績撤銷案副知行政院、內政部或縣政府等機關，由被副知機關依地制法第 78 條第 1 項及第 84 條規定，依職權將民選地方行政機關首長移付懲戒。

47. 一級單位主管及考績委員會均覈實辦理受考人考績，惟機關首長變更受考人考績結果，受考人就考績結果提起救濟經保訓會撤銷原處分，則何人應負起責任？

以一級單位主管及考績委員會本於考績覈實考評之精神，評擬及初核受考人考績後，復請機關首長覆核，機關首長在考量受考人考績年度內之工作績效表現，在未異動考績等次之情形下，酌予修正考績分數，非法所不許，且受考人考績案除違反考績法者外，機關首長不得將受考人考績變更為丙等、丁等或一次記二大過專案考績；又機關首長如係出於與考績無關事項而對受考人考績為不利之對待，而受考人提起考績救濟，在保訓會審究其事實而撤銷原處分者，則該違失責任自宜由機關首長承擔。

48.考績法增訂10年內第3次丙等應辦理資遣或依法退休人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職規定之理由（第18條）？

機關對受考人考績懲處予以資遣或命其退休，因涉及受考人公務人員身分之變更，於考績處分確定前應給予救濟之機會，始符合程序正義，故於受考人提起考績救濟期間，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，應先行停職。

49.考績法增訂激勵辦法授權規定之理由 (第 20 條之 1) ?

為達考績之宗旨，鼓勵機關對表現績優者予以獎勵、培育、拔擢，充分發揮獎優舉賢功能，爰明定對公務人員之獎勵或表揚措施，以提昇公務人員品德修養、激勵工作熱忱，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 8 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，亦將配合考績法修正為「記小過」，兩者間互為關連，爰於考績法訂定激勵辦法之授權依據。

50.各種特種人事法規可否自訂不受考績法等次人數比率相關規定限制之規定（第23條）？

為避免特種人事法規透過修法個別突破考績法考績等次人數比率之限制，爰增訂適用或準用考績法之各類人員，均不得於專屬特種人事法律訂定違反考績法考績等次人數比率限制之規定。

51.考績法修正條文之施行日期，為何由考試院另定之？

審酌修法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等均需時完成，爰明定修正條文之施行日期由考試院以命令定之。

52. 本次考績法全文修正，為何條次未重行排序？

本次考績法全文修正，因應部分條文增訂，原應重行排序所有條文，惟查如考績法條次變更後，將有 14 種人事法規須配合修正，且查臺灣地區與大陸地區人民關係條例於 92 年 10 月 29 日全文修正公布，新增條文亦採「之一」方式規範，故基於修法經濟考量，本次考績法修正亦採新增條文以「之一」方式予以規範，不重行排序所有條文。