

捌、考績

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）
考臺秘議字第○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
九〇〇〇一一七〇〇〇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
字第〇九六〇〇〇三四五六一號令修正公布第
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，經銓敍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，得以前經銓敍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，得以前經銓敍審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敍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，經銓敍審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敍官職等級之年資，得比照前項經銓敍審定合格實授之年

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。

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。

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。

公務人員考績法施行細則

中華民國七十六年一月十四日考試院（七六）
考台秘議字第○一二三號令訂定發布

中華民國七十六年一月十六日施行

中華民國七十九年五月十四日考試院（七九）
考台秘議字第一三七五號令修正發布第四條、
第七條、第十二條、第十六條及第二十條條文

中華民國七十九年十二月二十八日考試院（七九）
考台秘議字第四○九一號令修正發布第九
條、第十條、第十一條條文

中華民國八十一年四月二十日考試院（八一）
考台秘議字第一一五五號令修正發布第七條及
第九條條文

中華民國八十六年十二月九日考試院八六考台
組貳一字第○六二八六號令修正發布全文二十
七條

中華民國八十八年十一月二十三日考試院八八
考台組貳一字第○八一○八號令修正發布第九
條條文

中華民國九十年九月二十日考試院九十考台組
貳一字第○九○○○○五九一七號令修正發布
第二條、第五條、第六條、第九條、第十二條、
第十四條、第十九條、第二十一條、第二十四
條及第二十七條條文

中華民國九十一年七月二十九日考試院考台組
貳一字第○九一○○○三○四九號令修正發布
第三條附表及第四條條文

中華民國九十四年十月十七日考試院考臺組貳
二字第○九四○○○八二九一三號令修正發布
第二十五條條文

中華民國九十六年十月三十日考試院考臺組貳
一字第○九六○○○七四六七一號令修正發布
全文二十八條

第一條 本細則依公務人員考績法（以下簡稱本法）第二十四條規定訂定之。

第二條 公務人員年終考績，於每年年終辦理，其確有特殊情形不能如期辦理者，得由考績機關函經銓敘部同意展期辦理。但以不逾次年六月底為限。

考績年度內任職期間之計算，以月計之。公務人員調任現職，經銓敘審定合格實授，除十二月二日以後由其他機關調任現職者，由原任職機關以原職務辦理考績外，於年終最後任職機關參加考績時，應由考績機關向受考人原任職機關，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。

依公務人員留職停薪辦法第四條第一項第四款至第六款規定辦理留職停薪人員，由本職機關以本職辦理考績，本職機關應向辦理派出國協助友邦機關、借調機關、公民營事業機構或政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。

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。

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。

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：

一、特殊條件：

- (一) 因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。
- (二) 依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。
- (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。
- (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。
- (五) 主辦業務經上級機關評定成績特優者。
- (六) 對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。
- (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。
- (八) 代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。
- (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。

二、一般條件：

- (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。
- (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。

- (三) 在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (八) 擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。
- (九) 主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。
- (十) 對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。
- (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。
- (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。

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。

公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：

- 一、曾受刑事或懲戒處分者。
- 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。
- 三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- 四、曠職一日或累積達二日者。
- 五、事、病假合計超過十四日者。
- 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。

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。

依第一項第一款第四目至第八目、第二款第三目至第五目及第七目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。

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：

- 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。
- 二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。

第五條
第六條

(刪除)

受考人所具條件，不屬第四條及本法第六條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。

受考人兼具第四條及本法第六條所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已依本法第十二條規定相互抵銷者外，由機關長官視情節，評定適當考績等次。

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。

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。

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。

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。

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。

第八條

依法權理人員，以經銓敘部依其所具任用資格銓敘審定之職等，參加考績。

調任同官等內低職等職務，仍以原職等任用人員，以原職等參加考績。

第九條

依本法給與之考績獎金，其給與標準如下：

一、年終考績或另予考績獎金，均以受考人次年一月一日之俸給總額為準；十二月二日以後調任其他機關，由原任職機關以原職務辦理考績者，亦同。但非於年終辦理之另予考績獎金，以最後在職日之俸給總額為準。

二、十二月二日以後撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡、留職停薪期間考績年資無法併計或轉任（調）不適用本法規定之機關，經依本法辦理考績者，其考績獎金依考績結果以在職同等級且支領相同俸給項目者次年一月一日之俸給總額為準。

三、依公務人員留職停薪辦法第四條第一項第四款至第六款

規定辦理留職停薪人員，其考績獎金按考績結果以次年一月一日在辦理派出國協助友邦機關、借調機關、公民營事業機構或政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人所支俸（薪）給總額為準。

四、專案考績獎金，以主管機關或授權之所屬機關（以下簡稱核定機關）獎懲令發布日之俸給總額為準。

因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。

因國內外駐區互調人員，其年終或另予考績獎金均以當年度國內外服務月數，按比例計算，不適用前二項之規定。

在考績年度內經依法令規定核派代理或兼任職務，並依規定支領代理或兼任職務之加給者，其考績獎金之各種加給，除次年一月一日仍續代理或兼任者，依第一項規定辦理外，均以實際代理或兼任職務月數，按比例計算。

考績獎金除下列各款情形外，由受考人次年一月一日之在職機關發給：

一、第一項第一款但書、第二款及第四款之情形，由辦理考績機關發給。

二、第一項第三款之情形，由辦理派出國協助友邦機關、借調機關、公民營事業機構或政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人發給。

第十條 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。

第十一條 本法第十條所稱在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，指當年二月至十二月間升任高一官等、職等職務，並自所任職等本俸最低俸級起敘之俸級，高於原敘俸級。但不包括下列情形：

一、依法取得較高等級考試及格資格改敘俸級。

二、依後備軍人轉任公職考試比敘條例及其施行細則規定，先以低職等比敘，復以較高職等比敘晉敘俸級。

三、升任高一官等、職等職務時，敘同數額俸點之俸級，並以曾任年資提敘俸級。

本法第十條所稱不再晉敘，指考績列乙等以上者，依本法第七條規定應晉之俸級不予晉敘。但考績獎金仍應照發。

第十二條 （刪除）

第十二條之一 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。

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：

一、有下列情形之一，一次記一大功：

- (一) 執行重要命令，克服艱難，圓滿達成使命者。
- (二) 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。
- (三) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果者。
- (四) 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決者。
- (五) 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務者。

二、有下列情形之一，一次記一大過：

- (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。
- (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。
- (三) 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。
- (四) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。
- (五) 曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。

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。

嘉獎、記功或申誡、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。

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。

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。

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，應依前二項程序變更之。

第十四條 本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功，以有下列情形之一為限：

- 一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。
- 二、對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。
- 三、察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。
- 四、適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
- 五、遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

依前項規定一次記二大功及本法第十二條規定一次記二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經由核定機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

第十五條 本法第十二條第一項第一款所稱平時考核獎懲得互相抵銷，指嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記大過得互相抵銷。

前項獎懲，嘉獎三次作為記功一次；記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次；記過三次作為記一大過。

第十六條 公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。

前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。

第十七條 本法第十三條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行訂定。

各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考績參考。

第十八條 各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。

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。

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。

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。

第二十條 各機關公務人員年終考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送核定機關核定後，送銓敘部依法銓敘審定。其中考列丁等者，應檢附其考績表。統計表亦得由核定機關彙總編送，年終辦理之另予考績應另列清冊。

前項考績清冊及統計表格式，由銓敘部定之。

各機關依核定機關核定之考績清冊附入該機關給與清冊送審計機關查考。

第二十一條 年終考績案經各核定機關核定後，送達期限，由銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年三月。但依第二條第一項規定展期辦理者，不在此限。

上級機關核轉或核定下級機關考績案時，如發現其有違反考績

法規情事者，應退還原考績機關另為適法之處理。

各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。考績列丁等或專案考績一次記二大過免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。

第二十二條 銓敘部依本法第十六條規定或核定機關依前條第二項規定，對公務人員考績案，如發現有違反考績法規情事，於退還原考績機關另為適法之處理時，或核定機關依本法第十九條規定，查明各機關辦理考績人員有不公或徇私舞弊情事，通知原考績機關對受考人重行考績時，原考績機關應於文到十五日內處理。逾限不處理或未依相關規定處理者，核定機關得調卷或派員查核；對其考績等次、分數或獎懲，並得逕予變更。

第二十三條 (刪除)

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。

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；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。

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。

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。

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。

第二十五條 受考人於收受考績通知後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。

前項考績更正或變更，得填具考績更正或變更申請表，並檢附有關證明文件，由核定機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

第二十六條 應屆辦理考績期間，人事主管人員未向機關長官簽報辦理考績者；或機關長官據報而不予辦理者；或不依第二十一條第一項所定期限辦理者；均以遺漏舛錯論。

第二十七條 本細則自發布日施行。

機關名稱：
機關代號：

公務人員考績表

姓名	到職	民國	年	月	日	請假及曠職	項目	日數	平時考核獎懲	項目	次數
國民身分證統一編號	送審	民國	年	月	日		事假			嘉獎	
職務	官等	任第		職等	病假			記大功			
職務編號	職等				遲到			申誠			
職系(代號)	俸級	本年功	俸級	俸點	早退			記過			
	俸點				曠職			記大過			
規定工作項目											
項目	細目	考 核 內 容			項目	細目	考 核 內 容				
工作 (50%)	質量	處理業務是否精確妥善暨數量之多寡。			操行 (20%)	忠誠	是否忠於國家及職守言行一致誠實不欺。				
	時效	能否依限完成應辦之工作。				廉正	是否廉潔自持予取不苛大公無私正直不阿。				
	方法	能否運用科學方法辦事執簡取繁有條不紊。				性情	是否敦厚謙和謹慎懇摯。				
	主動	能否不待督促自動自發積極辦理。				好尚	是否好學勤奮及有無特殊嗜好。				
	負責	能否任勞任怨勇於負責。			學識 (15%)	學驗	對本職學識是否充裕經驗及常識是否豐富。				
	勤勉	能否認真勤慎熱誠任事不遲到早退。				見解	見解是否正確能否運用科學頭腦判斷是非分析因果。				
	協調	能否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟。				進修	是否勤於進修充實學識技能。				
	研究	對應辦業務能否不斷檢討悉心研究力求改進。			才能 (15%)	表達	敘述是否簡要中肯言詞是否詳實清晰。				
	創造	對應辦業務有無創造及創見。				實踐	作事能否貫徹始終力行不懈。				
	便民	處理人民申請案件能否隨到隨辦利民便民。				體能	體力是否強健能否勝任繁劇工作。				
總 評	評語	直屬或上級長官			考績委員會(主席)		機 關 首 長				
	綜合評分	分			分		分				
	簽章										
考列甲等人員適用條款	公務人員考績法施行細則第 條第 項第 款第 目										
考列丁等人員適用條款	公務人員考績法第 條第 項第 款										
備註及重大優劣事實											

*填寫說明如背頁

填寫說明：

- 一、本表依公務人員考績法施行細則第 3 條規定訂定。
- 二、本表工作項目中之「協調」、「研究」、「創造」3 細目考核內容，如考核非主管人員時，改為下列 3 細目：(一) 合作：與其他有關人員能否密切配合。(二) 檢討：對本身工作能否不斷檢討悉心研究。(三) 改進：對本身工作能否隨時注意改進。
- 三、總評應依據受考人之工作、操行、學識、才能，參考各項目之細目考核內容，於評語欄為綜合性描述，指明優點缺點必須具體肯定，如係主管人員應對其領導管理能力加以考評，並加計受考人平時考核獎懲增減分數後，於綜合評分欄綜合評予 100 分以內之整數分數。至本表所列各考核項目之百分比，為綜合評分中各考核項目之參考權重，係表示各考核項目所占滿分 100 分之最高比例上限。
- 四、直屬或上級長官於評語及綜合評分後，應簽章以示負責；考績委員會如決議變更直屬或上級長官評語或評分，應由考績委員會(主席)將變更後之評語或分數填入，並予簽章；機關首長不同意考績委員會、直屬或上級長官之評語或評分者，亦同。機關首長對一級單位主管或所屬機關首長評擬時，應填入「評語」及「綜合評分」欄內，並予簽章。
- 五、請假及曠職欄中「事假」、「病假」2 項目之日數欄，應依公務人員考績法施行細則第 4 條規定，分別扣除家庭照顧假及生理假之日數。

(機關名稱) (機關代號)		公務人員							考績人數統計表	
		參加考績人數							未參加 人數	備註 (雇員考 成人數)
人數	現 有 員 額	甲	乙	丙	丁	小計				
		等	等	等	等		官等			
簡任										
薦任										
委任										
合計										

(機關名稱) ○○年 ^{年終}另予考績清冊

製表日期：○○年○○月○○日

資料序號	任職機關 (代號)	國民身分證 統一編號	姓名	職務編號	內部單位 (機構代號)	職稱 (代號)	職系 (代號)	職務列等 (代號)	現敘官職等俸級 (代號)	俸點	總分 (等次)	擬予	獎懲	備考	主管機關或 授權核定機 關核定結果
------	--------------	---------------	----	------	----------------	------------	------------	--------------	-----------------	----	------------	----	----	----	-------------------------

公務人員考績法施行細則

(機關名稱) (機關代號) 年年終(另予、專案)考績(成)更正或變更申請表			
姓名		國民身分證 統一編號	
職稱		職稱代號	
職系		職系代號	
職務編號		職務列等	
現支官職等俸(薪)級		俸(薪)點	
核定獎懲		總分(等次)	
原銓敘審定字號			
原銓敘審定情形			
更正或變更理由			
主管機關或授權機關核定結果及說明	核定獎懲		
	說明		

○○○考績（成）通知書		中華民國○○○年○○月○○日 ○○○字第○○○○○○○號	
受文者：			
一、台端○○○年年終（另予）考績（成）業經本○○（核定機關）○○○年○○月○○日 ○○○字第○○○○○○○○○號函核定，並經銓敘部○○○年○○月○○○日○○○字 第○○○○○○○○○號函銓敘審定如下：			
二、請查照。			
姓 名		國 民 身 分 證 統 一 編 號	
職 稱		職 務 編 號	
職 系		職 務 列 等 (級 別 、 資 位)	
俸 (薪) 級		俸 (薪) 點 、 俸 額	
總 分		等 次	
核 定 獎 懲		說 明	
附註：			
一、考績列丙等以上使用： 受考人對考績(成)等次如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受考績(成)通知書之次日起 30 日內，以書面向服務機關提起申訴。 受考人對考績(成)獎懲結果(晉級、獎金、留原俸級)之銓敘審定如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受考績(成)通知書之次日起 30 日內，繕具復審書經由銓敘部重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。			
二、考績列丁等使用： 受考人依公務人員保障法相關規定，得於收受考績(成)通知書之次日起 30 日內，繕具復審書經由核定機關重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。			
(首長簽字章並加蓋機關印信)			

考績委員會組織規程

中華民國七十六年一月十四日考試院七六考台
秘議字第〇一三六號函訂定發布中華民國七十
六年一月十六日施行

中華民國八十二年六月十八日考試院八二考台
秘議字第一九九二號令修正發布第二條、第三
條、第四條及第五條條文

中華民國八十九年九月二十六日考試院八九考
台組貳一字第〇五三九八號令修正發布第二條
及第三條條文

中華民國九十二年四月七日考試院考台組貳一
字第〇九二〇〇〇二二七八一號令修正發布第
二條條文

中華民國九十四年七月七日考試院考臺組貳一
字第〇九四〇〇〇五三六六一號令修正發布

中華民國九十八年五月二十五日考臺組貳一
字第〇九八〇〇〇四一七八一號令修正發布全文

第一條 本規程依公務人員考績法（以下簡稱本法）第十五條規定訂定之。

第二條 考績委員會委員之任期一年，期滿得連任。

考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第四項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。

各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。

第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。

前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。辦理選務人員應嚴守秘密。

第三條 考績委員會職掌如下：

一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。

二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。

三、本機關首長交議事項。

第四條 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。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。

前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。

考績委員會初核或核議前條案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受考人、有關人員或其單位主管到會備詢，詢畢退席。

第五條 考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。

第六條 考績委員會之會議紀錄，應記載下列事項。但依案件性質無庸記載者，不在此限：

- 一、會議次別、日期及地點。
- 二、出席委員姓名。
- 三、主席及紀錄人員姓名。
- 四、受考人數及其姓名、職務、官職等級及俸（薪）點。
- 五、備詢人姓名及詢答要點。
- 六、決議事項。
- 七、考績清冊等其他附件名稱及數量。

第七條 考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覆核及核定等考績過程應嚴守秘密，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；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。

第八條 考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。

前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。

第九條 考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員違反第七條、前條第一項規定者，按情節輕重予以懲處。

第十條 本規程自發布日施行。

交通事業人員考成條例

中華民國九十一年六月二十六日總統華總一義
字第○九一○○一二八七○○號令制定公布

- 第一條** 交通事業人員之考成，依本條例行之。
本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。
- 第二條** 本條例所稱交通事業人員，係指依交通事業人員任用條例任用之人員。
- 第三條** 交通事業人員之考成，區分如下：
一、年終考成：係指交通事業人員於每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績。
二、另予考成：係指交通事業人員於同一考成年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考成。
三、專案考成：係指交通事業人員平時有重大功過時隨時辦理之考成。
交通事業人員任現職經敘定資位至年終滿一年者，予以年終考成，不滿一年者，在同一考成年度內調任不同資位職務時，得以年終敘定有案之資位職務併計調任前資位職務辦理年終考成。但均以調任並繼續任職者為限。
具有交通事業人員任用資格之政務人員、教育人員、公務人員或其他公營事業人員轉任交通事業人員，經敘定資位者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘薪級之年資，得比照前項經敘定之年資，合併計算參加年終考成。
另予考成，於年終辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者，得隨時辦理之。
交通事業人員於考成年度內，任職已達六個月，轉任非交通事業機關（構）者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關（構）併計辦理考績、考成或考核者，得由轉任前之機關（構）予以查明後，於年終辦理另予考成。
- 第四條** 年終考成及另予考成，均分工作績效、品德操守及其他與業務有關之項目評分。各項評分標準，依交通事業人員考成表之規定。
前項考成表，由事業機關（構）視業務特性訂定，報請交通部備查。
- 第五條** 年終考成及另予考成，以一百分為滿分，除採存分制者外，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數及獎懲，規定如下：
一、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。

二、年終考成考列甲等者，晉薪級一級，並給與一個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。考列乙等者，晉薪級一級，並給與半個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，留原薪級。考列丁等者，免職。

三、另予考成考列甲等者，給與一個月薪給總額之一次獎金。考列乙等者，給與半個月薪給總額之一次獎金。考列丙等者，不予獎勵。考列丁等者，免職。

年終考成及另予考成考列甲等、丁等之條件，準用公務人員考績法及其施行細則之規定。

第六條 交通部所屬郵政總局、中華電信股份有限公司二交通事業機構人員之年終考成及另予考成，採存分制規定辦理。其年終考成總分數以一百分為滿分，獎懲之規定如下：

一、滿七十分者，晉薪級一級，已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給予一個月薪給總額之一次獎金。超過七十分之分數並予以存記，累計七十分之分數再晉一級，無級可晉者，合併給與二個月薪給總額之一次獎金。

二、六十分以上不滿七十分者，留原薪級。

三、不滿六十分者，免職。

另予考成之獎懲，規定如下：

一、滿七十分者，給與半個月薪給總額之一次獎金，超過七十分之分數，每一分給與半個月薪給總額之七十分之一之一次獎金。

二、六十分以上不滿七十分者，不予獎勵。

三、不滿六十分者，免職。

年終考成及另予考成考列八十分以上之條件，由交通部訂定，並送銓敘部備查。不滿六十分之條件，準用公務人員考績法考列丁等條件之規定。

第七條 交通事業人員於考成年度內已升資晉級者，年終考成不再晉級。但專案考成，不在此限。

考成年度內升任較高資位職務已敘較高薪級，其以前經敘定有案之較低資位職務合併計算辦理較高資位職務之年終考成者，考列乙等或七十分以上，不再晉敘。但專案考成，不在此限。

第八條 交通事業人員除專案考成外，遇有足資鼓勵之事蹟或做誠之行為時，應隨時予以獎懲。平時考核之獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。於年終考成時，併計成績增減總分。

交通事業人員考成條例

平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考成應列丁等或不滿六十分。

前項平時考核之獎懲標準表，由各事業機關（構）擬訂，報交通部核定，並送銓敘部備查。

第九條 交通事業人員於考成年度內受記一大功以上獎勵者，年終考成不得列丙等或六十九分以下；記一大過者，不得列乙等或七十分以上。

第十條 專案考成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，晉薪級一級，並給與一個月薪給總額之一次獎金；已敘至本資位最高級者或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考成者，不再晉薪級，改給與二個月薪給總額之一次獎金。

二、一次記二大過者，免職。

專案考成不得與平時考核功過相抵。

第十一條 本條例所稱專案考成一次記二大功、二大過之標準，依下列規定：

一、有下列情形之一者，一次記二大功：

- (一) 對本事業之業務或技術上有特殊貢獻，經採行而獲得重大成效者。
- (二) 對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。
- (三) 遇有特殊危急事變，冒險搶救，保全本事業或公眾重大利益，有具體事蹟者。
- (四) 適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而處置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
- (五) 遇案情重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為政府或本事業增進榮譽，有具體事實者。

二、有下列情形之一者，一次記二大過：

- (一) 圖謀背叛國家，有確實證據者。
- (二) 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。
- (三) 違抗政府重大政令，或嚴重損害政府信譽，有確實證據者。
- (四) 執行職務不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府或本事業遭受重大損害者。
- (五) 遇有特殊危急事變，畏難規避或救護失時，致本事業或公眾蒙受重大損害者。
- (六) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

(七) 對本事業之重大危害，疏於察覺防範，或因循瞻護、或隱匿不報或臨時措置失當，因而貽誤事機，致本事業遭受重大損害者。

(八) 脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。

(九) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

(十) 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

依本條例規定一次記二大功或二大過之專案考成，應引據本條例條文，詳述具體事實，按規定程序辦理。

第十二條 事業總機關(構)首長之考成，由交通部核定後，送銓敘部銓敘審定。

第十三條 年終考成及另予考成，應按資位編造清冊，並應填具人數統計表，其中列丁等或不滿六十分者，應檢附其考成表；專案考成，應填具專案考成清冊及記大功(過)事實表。

前項考成清冊、考成人數統計表及記大功(過)事實表，由交通部定之。

第十四條 年終辦理之考成結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考成及非於年終辦理之另予考成，自權責機關(構)核定之日起執行。但考成應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

第十五條 交通事業人員之考成，由各事業機關(構)考成委員會初核，並經機關(構)首長覆核後，報請交通部或授權之所屬機關(構)核定。其任用案應送銓敘部者，並送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考成或主管僅有一級，或因特殊情形報經上級機關(構)核准不設置考成委員會者，除考成免職應送上級機關(構)考成委員會考核外，得由該機關(構)主管逕行考核。

考成委員會對於考成案件，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。對於考成擬予免職人員，除法律另有規定外，於處分前並應給予受處分人員陳述及申辯之機會。

第十六條 考成結果，由辦理考成之機關(構)以書面通知受考人。考列丁等或不滿六十分及專案考成一次記二大過免職者，應附記處分理由及不服考成決定者提起救濟之方法、期間、受理機關(構)等相關規定。

第十七條 考成委員會置委員五人至二十一人，除本機關(構)人事主管為當然委員及第二項所規定之票選人員外，餘由機關(構)首長就本機關(構)人員中派兼之，並指定一人為主席。

前項委員，每滿三人，應有一人由本機關(構)人員票選產生之。

考成委員會委員之任期，自當年七月一日至次年六月三十日

交通事業人員考成條例

止。

第十八條 考成委員會會議應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但年終考成、另予考成考列丁等或不滿六十分或專案考成，應經出席委員四分之三之同意，始得決議。

前項決議，得以無記名投票方式行之。

第十九條 辦理考成人員對考成過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違反者，按情節輕重，予以懲處。

第二十條 本條例自公布日施行。

銓敘法規釋例彙編

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

中華民國八十六年十二月二十三日銓敘部八六台甄四字第一五四九五四九號函發布

中華民國八十七年十二月十日銓敘部八七台甄五字第一七〇二三四〇號函修正第五點、第七點及第十三點

中華民國九十年十一月二日銓敘部九十銓二字第二〇八一四二三號令修正全文

中華民國九十一年十一月十五日銓敘部部銓三字第〇九一二一七九三六三號令修正第十四點及第十五點

中華民國九十二年十月三十一日銓敘部部銓三字第〇九二二二八〇二九九號令修正第十二點、第十四點、第十六點、第十七點及第二十一點；並增訂第二十點

中華民國九十四年十一月十一日銓敘部部銓三字第〇九四二五五五〇六六號令修正第二點、第六點至第七點、第十二點、第十四點至第十五點、第二十二點；並增訂第二十一點、第二十三點

中華民國九十五年十月三十一日銓敘部部銓三字第〇九五二七〇一五八八號令修正第十二點、第十九點至第二十一點

中華民國九十六年十一月九日銓敘部部銓三字第〇九六二八七二八八八一號令修正全文

- 一、為規範各機關辦理公務人員考績（成）之作業，特訂定本要點。
- 二、公務人員應以年終任職之職務辦理考績（成）。考績（成）年度內任職期間之計算，以月計之。如在十二月一日（以實際到職日期為準）以前調任其他機關者，由新任職機關辦理年終考績（成），並依公務人員考績法施行細則第二條第二項規定，向原任職機關調取受考人平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績；如在十二月二日（以實際到職日期為準）以後始調任其他機關者，應由原任職機關辦理年終考績（成）。
- 三、公務人員考績（成）案應俟任用送審案經銓敘部銓敘審定後，再行辦理。
- 四、各機關辦理考績（成）應依公務人員考績法第九條規定，以同官等人員為比較範圍，並確實依照考績（成）作業程序之規定。服務機關對於據為考績（成）之具體事蹟，應詳為調查後再為考評，以免違誤。
- 五、公務人員考績（成）應依規定，就公務人員考績表中受考人之工作、操行、學識、才能四項，參考各項目之細目考核內容，並加計受考人平時考

銓敘法規釋例彙編

核獎懲次數所增減之分數後，綜合評予一百分以內之整數分數。

「平時考核獎懲」欄獎懲次數應詳實填列，不得遺漏或登載錯誤。

- 六、考績清冊，應按不同官等（級別）並依年終考績（成）與另予考績（成）人員分別編列；如同職務同職等人數超過二人者，應依職務編號次序編列，並確實加註各項電腦代號；如本機關與所屬機關人員列同一清冊者，應依任職機關之機關代號依序編列。其中各縣（市）警察機關除按上述規定辦理外，應按各警察隊、各分局、民防管制中心等機關代號列冊。
- 七、考績清冊之「職稱」欄，應以本職填列，具法定兼職並經銓敘審定者，須併同填列。「職務列等」欄，應按該職務所列官等、職等或醫事級別填列，該職務如分別跨列兩官等者，依受考人所敘定該官等內之職務列等填列。「現敘官職等俸級」欄，應按受考人經銓敘審定之官等職等（級別）及本俸（薪）或年功俸（薪）之俸（薪）級填列，並將核定結果填列於「主管機關或授權核定機關核定結果」欄。
- 八、考績清冊內「擬予獎懲」欄，由各機關接受考人之考績（成）等次，依公務人員考績法第七條及第八條規定，先行依獎懲用語表填具結果，不得遺漏。
- 九、依公務人員考績法第四條第二項規定，得併計參加年終考績（成）人員，應於考績清冊「備考」欄內註明「該員原任政務人員（教育人員或公營事業人員）於○年○月○日轉任公務人員，其轉任當年未辦理考核及未經採計提敘官職等級」。
- 十、依公務人員考績法第十條規定，年終考績（成）考列乙等以上不再晉級之人員，應於考績清冊「備考」欄內註明「該員○年○月○日升任高一官等（職等）職務，於考績（成）年度內已敘較高俸級有案，不再晉級」。
- 十一、經懲戒處分人員，應於考績清冊「備考」欄內註明懲戒處分之種類及期間，不得遺漏。
- 十二、各機關考績（成）案，經主管機關或授權之所屬機關（以下簡稱核定機關）核定後，應依銓敘部考績審定網路報送作業規定辦理，備文並載明上傳網路報送之文號及機關代號函送銓敘部依法銓敘審定。但機關業務性質特殊或其他特殊原因，無法以網路系統報送考績（成）者，應先函請銓敘部同意。
依前項但書規定辦理考績（成）者，應檢附考績清冊及電腦儲存資料各一份函送銓敘部，二者資料內容、次序，須完全一致，清冊應加蓋機關印信及騎縫章，如有更正或塗改文字，應加蓋校對章。
各機關不參加考績（成）人員免予報送；考績人數統計表，應照規定格式詳確填具，如屬另訂資位人員，應於考成格式內，增欄容納之，以便註明人數，並隨文函送銓敘部。銓敘部銓敘審定後，以電子公文函復報送機關，各機關應即依銓敘審定結果至指定網址下載列印，並轉檔更新所屬之人事資訊系統，以維人事資料之完整及正確性。
- 十三、各機關公務人員年終考績（成）之獎懲，俟考績（成）案經銓敘部銓敘

各機關辦理公務人員考績(成)作業要點

審定案到達後執行。但依法應給與之考績(成)獎金，各機關於考績(成)案經機關長官覆核後，得先行借墊，俟考績(成)案經銓敘部銓敘審定後，再行發給歸墊。

前項依法給與考績(成)獎金之發給機關，應確實依照公務人員考績法施行細則第九條第五項規定辦理。

十四、各機關依公務人員考績法施行細則第二十一條第三項規定繕具考績(成)通知書時，除敘明核定及銓敘審定之文號外，應就其個別情形，附記教示文字。

考績(成)列丙等以上者，應教示下列文字：

(一)受考人對考績(成)等次如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受考績(成)通知書之次日起三十日內，以書面向服務機關提起申訴。

(二)受考人對考績(成)獎懲結果(晉級、獎金、留原俸級)之銓敘審定如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受考績(成)通知書之次日起三十日內，繕具復審書經由銓敘部重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

考績(成)列丁等者，應教示：「受考人依公務人員保障法相關規定，得於收受考績(成)通知書及免職令之次日起三十日內，繕具復審書經由核定機關重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。」等文字。

各機關發給考績(成)通知書時，應由受考人簽收並載明簽收日期。

各機關或受考人於收受考績(成)通知書後，如有行政程序法第一百零一條之誤寫、誤算或其他類此顯然錯誤者，得填具考績(成)更正或變更申請表，循考績(成)案報送程序送銓敘部辦理更正。

受考人或利害關係人於收受或知悉考績(成)通知書，且法定救濟期間經過後，如有行政程序法第一百二十八條之發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得向任職機關申請撤銷、廢止或變更。

十五、各機關公務人員考績(成)更正或變更銓敘審定案或補辦考績(成)案，經核定機關核定後，仍循原考績(成)程序辦理。

受考人不服考績(成)等次之評定，經依公務人員保障法相關規定提起行政救濟後撤銷原考績(成)等次，並經依法另為處分者，應依公務人員考績法第十四條規定重行辦理考績(成)。

前二項更正或變更銓敘審定、補辦或經撤銷重行辦理考績(成)案，依考績審定網路報送作業規定辦理，均應分別於電子公文、考績(成)更正或變更申請表或考績清冊內敘明原因及理由，並隨案檢附相關證明文件。

十六、核定機關依公務人員考績法施行細則第二十二條規定退還原考績(成)機關另為適法處理或通知原考績(成)機關對受考人重行考績(成)時，應備文敘明退還或通知重行考績(成)之法規依據及理由，請原考績(成)

銓敘法規釋例彙編

機關於文到十五日內處理；並附記原考績（成）機關逾限不處理或未依相關規定處理時，核定機關得調卷或派員查核；對其考績（成）等次、分數或獎懲，並得逕予變更。

十七、司法人員、關務人員、警察人員及交通事業人員之考績（成），其送核程序及有關規定，循各該系統規定辦理。

十八、人事人員、主計人員、政風人員之考績（成），由各該系統之主管機關或各主管機關之人事、主計、政風機關（構）核定，經銓敘部銓敘審定後，由組設考績委員會之人事、主計、政風機關（構）核發考績（成）通知書。但依法得不組設考績委員會之人事、主計、政風機關（構），由核定機關（構）核發。

十九、各機關組織法規規定之兼職人員，仍應依法以其本職參加年終考績（成）。

二十、公務人員參加當年年終考績（成）依法晉俸級而於翌年一月至六月退休生效者，應依公務人員考績法等有關規定，先行檢送上述人員考績清冊送銓敘部銓敘審定，並須於考績清冊「備考」欄內註明其退休生效日期及列入考績人數統計表。

二十一、各機關辦理公務人員專案考績一次記二大功或一次記二大過之作業程序，依下列規定辦理：

（一）處分作成部分：由各機關主管人員依受考人之具體事實簽報擬予一次記二大功（過）獎懲處分，遞送考績委員會初核，機關長官覆核後，陳報核定機關，由核定機關核定並發布一次記二大功（過）獎懲令及函送銓敘部銓敘審定。一次記二大過專案考績免職，其免職令應附記處分理由與不服處分提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定及受考人自收受免職令之次日起停止其職務。受考人一次記二大過專案考績經銓敘部銓敘審定後，服務機關並依規定填具公務人員動態登記書，依送審程序送銓敘部辦理停職登記。

（二）考績通知部分：一次記二大功（過）專案考績經銓敘部銓敘審定後，由服務機關製發考績（成）通知書。

（三）執行免職部分：一次記二大過專案考績案件，於救濟程序完成，免職確定時，服務機關應以書函通知受考人執行日期，並依規定填具公務人員動態登記書，依送審程序送銓敘部辦理免職登記。

各機關人事主管人員對專案考績免職處分之受考人，應充分說明其得提起救濟標的及救濟程序，以保障其救濟權益。

二十二、第九點至第十一點、第十五點第三項及第二十點規定，應註明之事由，應於電子公文或隨文檢附之附錄表敘明；以電腦儲存資料報送者，應於考績清冊「備考」欄內註明。

二十三、各種考績清冊、考績（成）更正或變更申請表及各式書表，應依銓敘

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

部訂頒之格式統一印製，以資劃一。

二十四、各機關考績（成）案，以網路系統報送者，本要點未規定事項，依考績審定網路報送作業規定辦理。

考績審定網路報送作業規定，由銓敍部另定之。

銓敘法規釋例彙編

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

擬予獎懲用語及代碼

公 務 人 員

	B6A 晉級獎金	依法晉本俸一級為簡任第 職等 級並給與一個月俸給總額之一次獎金	G9A 晉年功俸獎金	依法晉年功俸一級為委任第 職等 年功俸級並給與半個月俸給總額之一次獎金
B5A 晉年功俸獎金	B6A 晉級獎金	依法晉年功俸一級為簡任第 職等 年功俸級並給與一個月俸給總額之一次獎金	B6A 晉級獎金	依法晉本俸一級為比照薦任第 職等 級並給與一個月俸給總額之一次獎金
B5A 晉年功俸獎金	B6A 晉級獎金	依法晉年功俸一級為薦任第 職等 年功俸級並給與一個月俸給總額之一次獎金	B1A 晉級獎金	依法晉本俸一級為簡任第 職等 級並給與半個月俸給總額之一次獎金
B5A 晉年功俸獎金	G9A 晉年功俸獎金	依法晉年功俸一級為委任第 職等 年功俸級並給與一個月俸給總額之一次獎金	B1A 晉級獎金	依法晉本俸一級為薦任第 職等 級並給與半個月俸給總額之一次獎金
B5A 晉年功俸獎金	G9A 晉年功俸獎金	依法晉年功俸一級為比照薦任第 職等 年功俸級並給與一個月俸給總額之一次獎金	B1A 晉級獎金	依法晉本俸一級為委任第 職等 級並給與半個月俸給總額之一次獎金
B1A 晉級獎金	C2A 獎金	依法晉本俸一級為比照薦任第 職等 級並給與半個月俸給總額之一次獎金	C5A 獎金	依法給與半個月俸給總額之一次獎金
G1A 獎金	C3A 獎金	該員在本年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級有案依法給與一個月俸給總額之一次獎金	4CD 獎金	該員在本年度內試署改實已晉級有案依法應給與一個月俸給總額之一次獎金
G1B 獎金	C4A 獎金	該員在本年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級有案依法給與半個月俸給總額之一次獎金	45E 獎金	該員在本年度內試署改實已晉級有案依法應給與半個月俸給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

06	留原俸級 依法留原俸級	不予晉敘獎金 FIC	該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIH	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
47F	不予獎勵 依法不予獎勵	不予晉敘獎金 FID	該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FII	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
53	免職 依法應予免職	不予晉敘獎金 FIE	該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIJ	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
FIA	不予晉敘獎金 該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIF	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIK	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金
FIB	不予晉敘獎金 該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIG	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIL	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
FIM	不予晉敘獎金 該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIQ	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	獎金 FI3	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FIN	不予晉敘獎金 該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIR	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	獎金 F14	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FIO	不予晉敘獎金 該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIS	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	獎金 F15	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

<p>不予 F1P 晉敘 獎金</p> <p>該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F11 獎金</p> <p>該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F16 獎金</p> <p>該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>F18 獎金</p> <p>該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F12 獎金</p> <p>該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F17 獎金</p> <p>該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>F19 獎金</p> <p>該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F41 比照復俸獎金</p> <p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F7A 不予晉敘獎金</p> <p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>FIX 獎金</p> <p>該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F42 比照復俸獎金</p> <p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F8A 不予晉敘獎金</p> <p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金</p>
<p>F1Y 獎金</p> <p>該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F51 獎金</p> <p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F5A 不予晉敘獎金</p> <p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>FIZ 獎金</p> <p>該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F52 獎金</p> <p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F6A 不予晉敘獎金</p> <p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>FIZ 獎金</p> <p>該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F5B 獎金</p> <p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F6B 獎金</p> <p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>

銓敘法規釋例彙編

FAB	獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FBB	獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FCA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
FDA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FEA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FFA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FEB	獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FFB	獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FGA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
FHA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FIA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FJA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FIB	獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FJB	獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金			

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

派 用 人 員

	晉年功薪獎金	G6A	依法晉年功薪一級為薦派第職等年功薪級並給與半個月薪給總額之一次獎金	B3	晉級獎金	依法晉本薪一級為簡派第職等級並給與半個月薪給總額之一次獎金
B7	晉年功薪獎金	G6A	依法晉年功薪一級為簡派第職等年功薪級並給與一個月薪給總額之一次獎金	B3	晉級獎金	依法晉本薪一級為薦派第職等級並給與半個月薪給總額之一次獎金
B7	晉年功薪獎金	B8	依法晉年功薪一級為薦派第職等年功薪級並給與一個月薪給總額之一次獎金	B3	晉級獎金	依法晉本薪一級為委派第職等級並給與半個月薪給總額之一次獎金
B7	晉年功薪獎金	B8	依法晉本薪一級為簡派第職等級並給與一個月薪給總額之一次獎金	B8	晉級獎金	依法晉本薪一級為薦派第職等級並給與一個月薪給總額之一次獎金
G6A	晉年功薪獎金	B8	依法晉本薪一級為委派第職等級並給與一個月薪給總額之一次獎金	B8	晉級獎金	依法晉本薪一級為簡派第職等級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C2B	獎金	G2B	該員在本年度內升任高一官等、職等職務已敘較高薪級有案依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F2B	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
C3B	獎金	21	留原薪級 依法留原薪級	F2C	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金
C4B	獎金	47F	不予獎勵 依法不予獎勵	F2D	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

CSB	獎金	依法給與半個月薪給總額之一次獎金	53	免職	依法應予免職	F2E	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金
G2A	獎金	該員在本年度內升任高一官等、職等職務已敘較高薪級有案依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F2A	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金			
F2F	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月薪給總額之一次獎金	F2J	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月薪給總額之一次獎金	F2O	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
F2G	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金	F2K	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金	F2P	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金
F2H	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F2L	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F2Q	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金
F2I	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F2M	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F2R	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
			F2N	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金	F2S	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金
F2I	獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F26	獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F2Y	獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

F22	獎金	該員在考成年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F27	獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F2Z	獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金
F23	獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F28	獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F43	比照復俸獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與一個月薪給總額之一次獎金
F24	獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F29	獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F44	比照復俸獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與半個月薪給總額之一次獎金
F25	獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F2X	獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F53	獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與一個月薪給總額之一次獎金
F54	獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F7D	不予晉敘獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月薪給總額之一次獎金	F8D	不予晉敘獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金
F5D	不予晉敘獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F6D	不予晉敘獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	F5E	獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
F6E	獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	FAE	獎金	該員因考成執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	FBE	獎金	該員因考成執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

<p>該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得不予晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘</p> <p>FCD 晉敘獎金 依法給與二個月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得不予晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘</p> <p>FDD 晉敘獎金 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得不予晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘</p> <p>FED 晉敘獎金 依法給與一個月薪給總額之一次獎金</p>
<p>該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得不予晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘</p> <p>FFD 晉敘獎金 依法給與半個月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得不予晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘</p> <p>FEE 獎金 依法給與一個月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得不予晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘</p> <p>FFE 獎金 依法給與半個月薪給總額之一次獎金</p>
<p>該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得不予晉敘期間，依法應不予晉敘</p> <p>FGD 晉敘獎金 依法給與二個月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得不予晉敘期間，依法應不予晉敘</p> <p>FHD 晉敘獎金 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得不予晉敘期間，依法應不予晉敘</p> <p>FID 晉敘獎金 依法給與一個月薪給總額之一次獎金</p>
<p>該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得不予晉敘期間，依法應不予晉敘</p> <p>FJD 晉敘獎金 依法給與半個月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得不予晉敘期間，依法應不予晉敘</p> <p>FIE 獎金 依法給與一個月薪給總額之一次獎金</p>	<p>該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得不予晉敘期間，依法應不予晉敘</p> <p>FJE 獎金 依法給與半個月薪給總額之一次獎金</p>

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

警 察 人 員							
		B6B	晉級 獎金	依法晉一級為警監 階級並給與一個月俸 給總額之一次獎金	B1B	晉級 獎金	依法晉一級為警佐 階級並給與半個月 俸給總額之一次獎 金
B4	晉年 功俸 獎金			依法晉年功俸一級月 支俸元並給與一 個半月俸給總額之 一次獎金	B6B	晉級 獎金	依法晉一級為警正 階級並給與一個月 俸給總額之一次獎 金
B5B	晉年 功俸 獎金			依法晉年功俸一級月 支俸元並給與一 個月俸給總額之 一次獎金	B6B	晉級 獎金	依法晉一級為警佐 階級並給與一個月 俸給總額之一次獎 金
G9B	晉年 功俸 獎金			依法晉年功俸一級月 支俸元並給與半 個月俸給總額之 一次獎金	B1B	晉級 獎金	依法晉一級為警監 階級並給與半個月 俸給總額之一次獎 金
					B1B	晉級 獎金	依法晉一級為警正 階級並給與半個月 俸給總額之一次獎 金
C4A	獎金			依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	F1A	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 休職懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與一個半月俸 給總額之一次獎金
C5A	獎金			依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	F1B	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 休職懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金
06	留原 俸級			依法留原俸級	F1C	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 休職懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金
							該員在本年度內升 任高一官等、官階 職務已敘較高俸級 有案依法給與一個 月俸給總額之一次 獎金
							該員在本年度內升 任高一官等、官階 職務已敘較高俸級 有案依法給與半個 月俸給總額之一次 獎金
							依法給與二個月俸 給總額之一次獎金
							依法給與一個半月 俸給總額之一次獎 金
							該員曾受休職懲戒 處分有案依法仍應 不予晉敘 依法給與二個月俸 給總額之一次獎金
							該員曾受休職懲戒 處分有案依法仍應 不予晉敘 依法給與一個半月 俸給總額之一次獎 金
							該員曾受休職懲戒 處分有案依法仍應 不予晉敘 依法給與一個月俸 給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

47F	不予 獎勵	該員在考績年度內受 降級懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	FID	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 降級懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	FII	不予 晉敘 獎金	該員曾受休職懲戒 處分有案依法仍應 不予晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金
53	免職 依法應予免職	該員在考績年度內受 降級懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	FIE	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 降級懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	FIJ	不予 晉敘 獎金	該員曾受降級懲戒 處分有案依法仍應 不予晉敘 依法給與二個月俸 給總額之一次獎金
FIK	不予 晉敘 獎金	該員曾受降級懲戒處 分有案依法仍應不予 晉敘 依法給與一個半月俸 給總額之一次獎金	FIP	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 減俸懲戒處分有案依 法應不予晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	F12	獎金	該員在考績年度內 受降級懲戒處分依 法非經過二年不得 晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金
FIL	不予 晉敘 獎金	該員曾受降級懲戒處 分有案依法仍應不予 晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	FIQ	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 記過懲戒處分有案依 法應不予晉敘 依法給與一個半月俸 給總額之一次獎金	F13	獎金	該員在考績年度內 受減俸懲戒處分有 案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金
FIM	不予 晉敘 獎金	該員曾受降級懲戒處 分有案依法仍應不予 晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	FIR	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 記過懲戒處分有案依 法應不予晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	F14	獎金	該員在考績年度內 受記過懲戒處分有 案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金
FIN	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 減俸懲戒處分有案依 法應不予晉敘 依法給與一個半月俸 給總額之一次獎金	FIS	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 記過懲戒處分有案依 法應不予晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	F15	獎金	該員曾受休職懲戒 處分依法非經過二 年不得晉敘 依法給與一個月俸 給總額之一次獎金
FIO	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內受 減俸懲戒處分有案依 法應不予晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	F11	獎金	該員在考績年度內受 休職懲戒處分依法非 經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	F16	獎金	該員曾受休職懲戒 處分依法非經過二 年不得晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

F17 獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F1Z 獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F7A 晉敘獎金	不予晉敘 該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
F18 獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F41 比照復俸獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與一個月俸給總額之一次獎金	F8A 晉敘獎金	不予晉敘 該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金
F19 獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F42 比照復俸獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與半個月俸給總額之一次獎金	F5A 晉敘獎金	不予晉敘 該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
F1X 獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F51 獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F6A 晉敘獎金	不予晉敘 該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F1Y 獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F52 獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F5B 獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
F6B 獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FAB 獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FBB 獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

<p>FCA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FDA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FEA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>FFA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FEB 獎金 該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FFB 獎金 該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>FGA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FHA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FIA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>FJA 不予晉敘獎金 該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FIB 獎金 該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FJB 獎金 該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

交通事業人員

C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為高級業務員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為技術佐第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為業務長第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為高級技術員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為技術長第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為業務員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為副業務長第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為技術士第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C8A	晉級獎金	依法晉薪級一級為副技術長第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為業務長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金
C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為副業務長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為技術員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金
C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為副技術長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為業務佐第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金
C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為高級業務員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C2E	獎金	依法晉薪級一級因本資位無級可晉給與二個月薪給總額之一次獎金
C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為高級技術員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C3E	獎金	依法晉薪級一級因本資位無級可晉給與一個半月薪給總額之一次獎金
C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為高級技術佐第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C4G	獎金	該員在本年度內升任較高資位職務已敘較高薪級有案不依再晉敘依法給與一個月薪給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為高級技術員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為業務士第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C5F	獎金	該員在本年度內升任較高職位職務已敘較高薪級有案不再晉敘依法給與半個月薪給總額之一次獎金
C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為業務員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C9A	晉級獎金	依法晉薪級一級為技術士第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C2D	獎金	依法晉薪級一級因依交通事業人員任用法規定不再晉級並給與二個月薪給總額之一次獎金
C3D	獎金	依法晉薪級一級因依交通事業人員任用法規定不再晉級並給與一個半月薪給總額之一次獎金	21	留原薪級	依法留原薪級	D6A	晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規定僅餘一級可晉晉一級為高級技術員第十四級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C4B	獎金	依法給與一個月薪給總額之一次獎金	47F	不予獎勵	依法不予獎勵	D6A	晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規定僅餘一級可晉晉一級為業務員第十八級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C5B	獎金	依法給與半個月薪給總額之一次獎金	53	免職	依法應予免職	D6A	晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規定僅餘一級可晉晉一級為技術員第十八級並給與一個月薪給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

C4H 獎金	該員在本年度內升資晉級有案不再晉級依法給與一個月薪給總額之一次獎金	DA 不予晉	七十分晉一級因該員在本年度內升任較高薪級有案不再晉級並予存記	D6A 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規規定僅餘一級可晉晉一級為業務第二十七級並給與一個月薪給總額之一次獎金
C5G 獎金	該員在本年度內升資晉級有案不再晉級依法給與半個月薪給總額之一次獎金	D6A 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規規定僅餘一級可晉晉一級為高級業務員第十四級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D6A 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規規定僅餘一級可晉晉一級為技術佐第二十七級並給與一個月薪給總額之一次獎金
D7A 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因依交通事業人員任用法規規定不再晉級合併給與二個月薪給總額之一次獎金	D6 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉晉一級為業務長第一級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D6 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉晉一級為高級技術員第十級並給與一個月薪給總額之一次獎金
D8B 獎金	七十分應晉一級因依交通事業人員任用法規規定不再晉級給與一個月薪給總額之一次獎金剩餘分並予存記連前累積分	D6 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉晉一級為技術長第一級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D6 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉晉一級為業務員第十級並給與一個月薪給總額之一次獎金
40B 留原薪級	依法留原薪級歷年考成存分仍予存記	D6 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉晉一級為副業務長第四級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D6 晉級獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉晉一級為技術員第十級並給與一個月薪給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

47F	不予 獎勵	依法不予獎勵	D6	晉級 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉一級為副技術長第四級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D6	晉級 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉一級為業務佐第二十一級並給與一個月薪給總額之一次獎金
53	免職	依法應予免職	D6	晉級 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉一級為高級業務員第十級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D6	晉級 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉一級為技術佐第二十一級並給與一個月薪給總額之一次獎金
D6	晉級 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉一級為業務士第三十級並給與一個月薪給總額之一次獎金	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為副技術長第級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為業務佐第級尚剩餘分仍予存記
D6	晉級 獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位僅餘一級可晉一級為技術士第三十級並給與一個月薪給總額之一次獎金	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為高級業務員第級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為技術佐第級尚剩餘分仍予存記
29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為業務長第級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為高級技術員第級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為業務士第級尚剩餘分仍予存記
29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為技術長第級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為業務員第級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為技術士第級尚剩餘分仍予存記

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為副業務長第一級尚剩餘分仍予存記	29	晉級	該員本年年考總分併同以前存分應晉二級為技術員第一級尚剩餘分仍予存記	31	晉級	七十分晉一級為業務長第一級剩餘分並予存記連前累積共分
31	晉級	七十分晉一級為技術長第一級剩餘分並予存記連前累積共分	31	晉級	七十分晉一級為業務員第一級剩餘分並予存記連前累積共分	31	晉級	七十分晉一級為技術士第一級剩餘分仍予存記連前累積共分
31	晉級	七十分晉一級為副業務長第一級剩餘分並予存記連前累積共分	31	晉級	七十分晉一級為技術員第一級剩餘分並予存記連前累積共分	D7	獎金	七十分應晉一級剩餘分連前累積共分除應再晉一級外尚剩餘分並予存記因本資位無位可晉合併給與二個月薪給總額之一次獎金
31	晉級	七十分晉一級為副技術長第一級剩餘分並予存記連前累積共分	31	晉級	七十分晉一級為業務佐第一級剩餘分仍予存記連前累積共分	D8	獎金	七十分應晉一級因本資位無級可晉給與一個月薪給總額之一次獎金剩餘分並予存記連前累積共分
31	晉級	七十分晉一級為高級業務員第一級剩餘分並予存記連前累積共分	31	晉級	七十分晉一級為技術佐第一級剩餘分仍予存記連前累積共分	D9	獎金	七十分給與半個月薪給總額之一次獎金剩餘分按每一分給與半個月薪給總額之七十分之一之一次獎金
31	晉級	七十分晉一級為高級技術員第一級剩餘分並予存記連前累積共分	31	晉級	七十分晉一級為業務士第一級剩餘分仍予存記連前累積共分	34	不予再晉	七十分晉一級因該員在本年度內升資晉級有案不予再晉剩餘分並予存記
40	留原薪級	留原薪級歷年考成存分仍予存記	D8A	晉級獎金	晉薪級一級為副業務長第一級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金	晉薪級一級為技術員第一級並給與一個月薪給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

47H	不予獎勵	依規定不予獎勵	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為副技術員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為業務佐第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
53A	免職	依規定應予免職	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為高級業務員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為技術佐第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
D8A	晉級獎金	晉薪級一級為業務長第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為高級技術員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為業務士第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
D8A	晉級獎金	晉薪級一級為技術長第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為業務員第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金	D8A	晉級獎金 晉薪級一級為技術士第 級並給與一個月薪給總額之一次獎金
D9A	晉級獎金	晉薪級一級為業務長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為高級技術員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為業務士第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金
D9A	晉級獎金	晉薪級一級為技術長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為業務員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為技術士第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金
D9A	晉級獎金	晉薪級一級為副業務長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為技術員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C2C	獎金 晉薪級一級因本資位無級可晉給與二個月薪給總額之一次獎金
D9A	晉級獎金	晉薪級一級為副技術長第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為業務佐第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C3C	獎金 晉薪級一級因本資位無級可晉給與一個半月薪給總額之一次獎金
D9A	晉級獎金	晉薪級一級為高級業務員第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	D9A	晉級獎金 晉薪級一級為技術佐第 級並給與半個月薪給總額之一次獎金	C4E	獎金 給與一個月薪給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

C5D	獎金	給與半個月薪給總額之一次獎金	53B	免職	應予免職	F3E	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金
C4F	獎金	該員在本年度內升資晉級有案不予再晉給與一個月薪給總額之一次獎金	F3A	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與一個半月薪給總額之一次獎金	F3F	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與二個月薪給總額之一次獎金
C5E	獎金	該員在本年度內升資晉級有案不予再晉給與半個月薪給總額之一次獎金	F3B	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F3G	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與一個半月薪給總額之一次獎金
40A	留原薪級	留原薪級	F3C	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F3H	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金
47I	不予獎勵	不予獎勵	F3D	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F3I	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金
F3J	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與二個月薪給總額之一次獎金	F3O	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F31	獎金	該員在考成年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金
F3K	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與一個半月薪給總額之一次獎金	F3P	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F32	獎金	該員在考成年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金
F3L	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F3Q	不予晉敘獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與一個半月薪給總額之一次獎金	F33	獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

F3M	不予晉敘 獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F3R	不予晉敘 獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F34	獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金
F3N	不予晉敘 獎金	該員在考成年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與一個半月薪給總額之一次獎金	F3S	不予晉敘 獎金	該員在考成年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F35	獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金
F36	獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F3Y	獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F54	獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與半個月薪給總額之一次獎金
F37	獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F3Z	獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F7D	不予晉敘 獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月薪給總額之一次獎金
F38	獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F43	比照復俸 獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與一個月薪給總額之一次獎金	F8D	不予晉敘 獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金
F39	獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 給與一個月薪給總額之一次獎金	F44	比照復俸 獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與半個月薪給總額之一次獎金	F5D	不予晉敘 獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
F3X	獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 給與半個月薪給總額之一次獎金	F53	獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F6D	不予晉敘 獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

F5E 獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	F6E 獎金	該員因考成執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	FAE 獎金	該員因考成執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
FBE 獎金	該員因考成執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FCD	該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與二個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FDD	該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金
不予晉敘獎金 FED	該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FFD	該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FEE	該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
FFE 獎金	該員因考成執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FGD	該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FHD	該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月薪給總額之一次獎金
不予晉敘獎金 FID	該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIJ	該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金	不予晉敘獎金 FIE	該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月薪給總額之一次獎金
FJE 獎金	該員因考成執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月薪給總額之一次獎金				

關 務 人 員

	晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級為 薦任第 職等階年 功俸 級並給與半 個月俸給總額之一次 獎金	B1A 晉級 獎金	依法晉本俸一級為 簡任第 職等階級 並給與半個月俸給 總額之一次獎金
B5A	晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級 為簡任第 職等 階年功俸 級並給 與一個月俸給總額 之一次獎金	B1A 晉級 獎金	依法晉本俸一級為 薦任第 職等階 級並給與半 個月俸給總額之一次 獎金
B5A	晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級 為薦任第 職等 階年功俸 級並給 與一個月俸給總額 之一次獎金	B6A 晉級 獎金	依法晉本俸一級為 委任第 職等階 級並給與半個 月俸給總額之一次 獎金
B5A	晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級 為委任第 職等 階年功俸 級並 給與一個月俸給總 額之一次獎金	B6A 晉級 獎金	該員在本年度內升 任高一官等、職等職 務已敘較高俸級有 案依法給與一個月 俸給總額之一次獎 金
G9A	晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級 為簡任第 職等 階年功俸 級並 給與半個月俸給總 額之一次獎金	B6A 晉級 獎金	該員在本年度內升 任高一官等、職等職 務已敘較高俸級有 案依法給與半個月 俸給總額之一次獎 金
C2A	獎金	依法給與二個月俸 給總額之一次獎金	45D 獎金	該員在本年度內試用 改實已晉級有案依法 應給與半個月俸給總 額之一次獎金
C3A	獎金	依法給與一個半月 俸給總額之一次獎 金	06 留原 俸級	該員在考績年度內 受休職懲戒處分依 法非經過二年不得 晉敘 晉敘 依法給與一個月俸 給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

C4A	獎金	依法給與一個月俸給總額之一次獎金	47F	不予獎勵	依法不予獎勵	FIC	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
C5A	獎金	依法給與半個月俸給總額之一次獎金	53	免職	依法應予免職	FID	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
C4C	獎金	該員在本年度內試用改實已晉級有案依法應給與一個月俸給總額之一次獎金				FIE	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FIF	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金	FIJ	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金	FIO	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
FIG	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FIK	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FIP	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FIH	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FIL	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FIQ	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金
FII	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FIM	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FIR	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F11 獎金		該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F14 獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F12 獎金		該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F15 獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
F13 獎金		該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F16 獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
			F17 獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
			F18 獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F42 比照復俸獎金		該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與半個月俸給總額之一次獎金	F7A 不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
			F8A 不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金
			F41 比照復俸獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與一個月俸給總額之一次獎金
			F19 獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
			F1X 獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
			F1Y 獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
			F1Z 獎金	該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

F51	獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F5A	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F6A	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F52	獎金	該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F5B	獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F6B	獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FAB	獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FBB	獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FCA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
FDA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FEA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FFA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FEB	獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FFB	獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FGA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
FHA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FIA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FJA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FIB	獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FIB	獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金			

醫事人員

	B1A 晉級獎金	依法晉本俸一級為 級 級並給與半個 月俸給總額之一次獎 金	C4A 獎金	依法給與一個月俸 給總額之一次獎金	
B5A 晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級為 級年功俸 級 並給與一個月俸給總 額之一次獎金	G3A 獎金	該員在本年度內升任 高一級職務已敘較高 俸級有案依法給與一 個月俸給總額之一次 獎金	C5A 獎金	依法給與半個月俸 給總額之一次獎金
G9A 晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級 為師 級年功俸 級並給與半個 月俸給總額之一次 獎金	G3B 獎金	該員在本年度內升任 高一級職務已敘較高 俸級有案依法給與半 個月俸給總額之一次 獎金	06 留原 俸級	依法留原俸級
G9A 晉年 功俸 獎金	依法晉年功俸一級 為士(生)級年功俸 級並給與半個月 俸給總額之一次獎 金	C2A 獎金	依法給與二個月俸給 總額之一次獎金	47F 不予 獎勵	依法不予獎勵
B6A 晉級 獎金	依法晉本俸一級為 級 級 並給與一個月俸給 總額之一次獎金	C3A 獎金	依法給與一個半月俸 給總額之一次獎金	53 免職	依法應予免職
F11 獎金	該員在考績年度內 受休職懲戒處分依 法非經過二年不得 晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金	F16 獎金	該員曾受休職懲戒處 分依法非經過二年不 得晉敘 依法給與半個月俸給 總額之一次獎金	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內 受休職懲戒處分依 法非經過二年不得 晉敘 依法給與一個月俸 給總額之一次獎金
F12 獎金	該員在考績年度內 受降級懲戒處分依 法非經過二年不得 晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金	F17 獎金	該員曾受降級懲戒處 分依法非經過二年不 得晉敘 依法給與一個月俸給 總額之一次獎金	不予 晉敘 獎金	該員在考績年度內 受休職懲戒處分依 法非經過二年不得 晉敘 依法給與半個月俸 給總額之一次獎金

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

F13	獎金	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F18	獎金	該員曾受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F1D	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘依法給與一個月俸給總額之一次獎金
F14	獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F19	獎金	該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F1E	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受降級懲戒處分依法非經過二年不得晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F15	獎金	該員曾受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F1A	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受休職懲戒處分依法非經過二年不得晉敘依法給與一個半月俸給總額之一次獎金			
F1F	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與二個月俸給總額之一次獎金	F1K	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	F1P	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金
F1G	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	F1L	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F1Q	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與一個半月俸給總額之一次獎金
F1H	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與一個月俸給總額之一次獎金	F1M	不予晉敘獎金	該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F1R	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與一個月俸給總額之一次獎金
F1I	不予晉敘獎金	該員曾受休職懲戒處分有案依法仍應不予晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金	F1N	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	F1S	不予晉敘獎金	該員在考績年度內受記過懲戒處分有案依法應不予晉敘依法給與半個月俸給總額之一次獎金

銓敘法規釋例彙編

<p>F1J 不予晉敘獎金</p>	<p>該員曾受降級懲戒處分有案依法仍應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F1O 不予晉敘獎金</p>	<p>該員在考績年度內受減俸懲戒處分有案依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F1Y 獎金</p>	<p>該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F52 獎金</p>	<p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FIX 獎金</p>	<p>該員曾受減俸懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>
<p>F1Z 獎金</p>	<p>該員曾受記過懲戒處分依法非經過一年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F7A 不予晉敘獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F5B 獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>				
<p>F41 比照復俸獎金</p>	<p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F8A 不予晉敘獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FBB 獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>				
<p>F42 比照復俸獎金</p>	<p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法比照復俸一級並給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F5A 不予晉敘獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FEA 不予晉敘獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>				
<p>F51 獎金</p>	<p>該員曾受降級懲戒處分因無級可降比照俸差減俸有案依法給與一個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>F6A 不予晉敘獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>	<p>FFB 獎金</p>	<p>該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金</p>				

各機關辦理公務人員考績（成）作業要點

F6B	獎金	該員因考績執行日在受記過懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FAB	獎金	該員因考績執行日在受休職懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FIA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金
FCA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金	FDA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金	FJB	獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金
FFA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金	FEB	獎金	該員因考績執行日在受降級懲戒處分不得晉敘期間，依法非經過二年不得晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金	FGA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與二個月俸給總額之一次獎金
FJA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與半個月俸給總額之一次獎金						
FHA	不予晉敘獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個半月俸給總額之一次獎金						
FIB	獎金	該員因考績執行日在受減俸懲戒處分不得晉敘期間，依法應不予晉敘 依法給與一個月俸給總額之一次獎金						

專案考績

(退離或死亡人員辦理一次記
二大功專案考績銓敘審定適用)

B6C 晉級
獎金
按該員最後在職所敘等級，晉本俸一級，並依最後在職所敘等級，給與一個月俸給總額之一次獎金。但晉級部分於其再任職時，依其再任職之等級執行

B5C 晉年
功俸
獎金
按該員最後在職所敘等級，晉年功俸一級，並依最後在職所敘等級，給與一個月俸給總額之一次獎金。但晉級部分於其再任職時，依其再任職之等級執行

中央主管機關人事主管人員考績評分規定

中華民國九十一年六月七日部管三字第○九一二一三五六八○號書函訂定發布

中華民國九十六年六月八日部管一字第○九六二七九一三五二號函修正發布第一點、第二點、第四點及第五點

中華民國九十七年七月十四日部管一字第○九七二九四九八○六號函修正發布第四點及附表一、附表二

中華民國九十九年七月二十七日部管一字第○九九三一八六六五四號函修正全文及附表二

- 一、銓敘部（以下簡稱本部）為辦理中央主管機關人事主管人員之考績，特依本部組織法第七條、人事管理條例第六條、公務人員考績法及其施行細則與各機關辦理公務人員考績（成）作業要點訂定本規定。
- 二、本規定所稱中央主管機關為總統府、國家安全會議、立法院、司法院、考試院、監察院及其所屬中央二級（相當部會層級）機關。
- 三、各中央主管機關人事主管人員考績分數，依下列百分比評定：
 - （一）服務機關首長評擬分數，占百分之五十。
 - （二）共同業務（平時）考核成績，占百分之二十。
 - （三）工作計畫考核成績，占百分之三十。前項第二款及第三款成績，依中央主管機關人事機構業務績效考核實施計畫辦理。
- 四、前點之服務機關首長評擬分數，除本部人事主管由本部部長評擬外，其餘由本部於每年十二月十日前，以部長名義箋請各中央主管機關首長，對其人事主管人員予以評擬分數（格式如附表一），並於十二月二十日前密送本部。
- 五、本部各相關業務主管司（室）平時應對人事主管人員建立共同業務考核紀錄，並參考各人事機構每半年填報之共同例行人事工作及重大政策項目執行情形，及平時與本部業務協調、聯繫與配合情形，於每年七月及十二月評擬各人事主管人員共同業務考核分數（格式如附表二），密送人事管理司彙整。
- 六、本部依第三點規定計算分數後，提請中央主管機關人事主管考績委員會辦理初核，部長覆核（核定），再依規定發給考績通知書。前項考績委員會辦理初核時，得衡量服務機關首長評擬分數及業務績效考核成績結果彈性調整考績分數。

中央主管機關人事主管人員考績評分規定

附表二

期間： 年 月至 月

中央主管機關人事主管人員 年第 次共同業務考核表			
服務機關(構)	姓名	具體優劣事蹟	綜合評分
			分
			分
			分
			分
			分
			分

填寫說明：

一、具體優劣事蹟欄應就公務人員考績法及施行細則規定之平時考核及考績項目，詳實記載具體優劣事實，包含組編、銓審、退撫等案件常見錯誤或業務往來情形。

考核單位：

二、各相關業務主管司(室)依公務人員考績法及施行細則規定平時考核及考績項目百分比或權重，於綜合評分欄綜合評予一百分以內之整數分數。

考核人員簽名：

三、本表格列不敷使用時，請自行增刪。

銓敘法規釋例彙編

中央主管機關人事機構業務績效考核實施計畫

中華民國九十一年六月七日部管三字第○九一二一三五六八○號函訂定發布

中華民國九十二年四月十七日部管一字第○九二二二三五五八四號函修正發布第二點、第三點及其附表一、四、五

中華民國九十四年三月十五日部管一字第○九四二四五三二四四號函修正發布

中華民國九十九年五月二十八日部管一字第○九九三一八六六一九號函修正發布

- 一、本計畫依銓敘部組織法第七條規定訂定之。
- 二、本計畫實施對象為總統府、國家安全會議、立法院、司法院、考試院、監察院及其所屬中央二級（相當部會層級）機關人事機構（以下簡稱人事機構）。
- 三、業務績效考核之考核內容如下：
 - （一）共同業務考核：

人事機構依據相關人事法規、銓敘部年度政策及共同例行人事業務之執行情形。
 - （二）工作計畫考核：

人事機構本積極、創新思維，依據服務機關屬性，彈性規劃人力資源管理等有利組織發展之方案及實施方法，自訂工作計畫項目之執行情形。
- 四、各人事機構應於下列期間，報送業務績效考核相關資料：
 - （一）共同業務：

詳實填列銓敘部訂定之共同例行人事工作及重大政策項目辦理情形表，於每年七月十日及十二月十日前報送銓敘部。
 - （二）工作計畫：
 - 1、依據服務機關業務屬性訂定年度工作計畫，於每年二月底前將計畫表（格式如附表一）報送銓敘部核備。各項計畫項目得依實際業務運作情形隨時修正，但至遲應於當年十月二十日前，將修正項目部分，函送銓敘部辦理變更。
 - 2、工作計畫年終檢討報告（格式如附表二）應於十二月十日前報送銓敘部。
- 五、銓敘部得依當年政策推動方向，提出年度重大政策項目，由各人事機構納入年度工作計畫辦理。
- 六、各人事機構自訂之年度工作計畫，必要時得由銓敘部事先審核，提評核委

銓敘法規釋例彙編

員會議決議後，將審核結果通知各人事機構執行或請其修正後再行報送。

七、年度工作計畫配分比規定如下：

- (一) 各計畫項目由各人事機構依其規模及實際業務運作狀況自訂配分。但銓敘部提出應納入工作計畫之重大政策項目配分，不得低於銓敘部所訂各項目之配分比下限。
- (二) 前款但書之重大政策項目配分比或有二項以上時彈性訂定之配分原則，由銓敘部於當年元月三十一日前，通知各人事機構配合納入年度工作計畫辦理。

八、業務績效考核之考核方式及評分規定如下：

- (一) 共同業務考核：
考核成績以一百分為滿分，由評核委員參考人事機構每半年填報之共同例行人事工作及重大政策項目辦理情形表、與銓敘部平時業務往來情形及人事業務（如組編、送審案件）辦理品質予以紀錄，並就各考評項目及權重綜合評分。
- (二) 工作計畫考核：
 - 1、考核方式可為書面考核或實地考核擇一辦理，或得視業務需要，同時辦理，必要時得輔以簡報、面談或其他方式。詳細作業程序，由銓敘部函知當年度考核應行配合事項時，併為規定。
 - 2、銓敘部於實施考核前一個月，函知各人事機構限期報送年終檢討報告及其他應行配合事項。
 - 3、年終檢討報告之評分，依第七點規定辦理。銓敘部應訂定當年度工作計畫年終檢討報告評核原則，作為評核委員之評分標準。
 - 4、考核成績以一百分為滿分，如有特殊具體創新業務、或年終檢討報告執行成效內容評定屬例行工作者，經評核委員審查決議，得酌予加減總分。
 - 5、考核成績應依評核委員會議決議之排序方式確定名次，並視當年度評核結果，決議得列為績優人事機構之最低評定分數及獎勵額度。

九、人事機構業務績效考核由銓敘部法規司、銓審司、特審司、退撫司、人事管理司及資訊室等單位主管擔任評核委員。

十、人事機構業務績效考核結果之運用：

- (一) 各人事機構工作計畫年終檢討報告考核成績，列為績優人事機構者，其人事主管人員及有關業務承辦人員，得由銓敘部視情節酌予獎勵。成績未列績優人事機構，惟名次較前一年顯著進步者，亦得由銓敘部視其進步幅度，酌予獎勵。考核成績不佳或成績最近三年考核結果，均無顯著進步者，其人事主管及有關業務承辦人員，得由銓敘部視情節酌予懲處。
- (二) 共同業務考核成績占各該人事主管人員年終考績分數百分之二十；工作計畫年終檢討報告考核成績占百分之三十。

中央主管機關人事機構業務績效考核實施計畫

- (三) 績效考核成績作為各該人事主管人員、人事機構考績及人事運用之重要依據。
- (四) 銓敘部對各人事主管機構業務績效考核之結果及具體優、缺點，應函知各人事機構。

銓敘法規釋例彙編

附表 1

(人事機構名稱) 年度(民國 年 月至 月)創新業務工作計畫表					
計畫 編號	計畫項目	過去辦理情形 或創辦緣起	本年計畫要點 及實施方法	完成 日期	備註
壹	***** (自訂分數) 分		一、 1. 2. 二、 1. 2. 三、 1.	(年).(月).(日)	
貳	***** (自訂分數) 分				

填表說明：

- 一、工作計畫係以機關既有之目標管理項目或業務計畫，依據機關業務特性及人事機構實際工作內容彈性擬訂，例行性人事執行工作應避免列入。
- 二、計畫項目之擬訂、控管及檢討情形，將作為本部評定各人事主管平時考核及年終考績之參據，請各人事機構依據實際業務情形填寫。
- 三、計畫項目由各人事機構依據本年度業務權重自訂分數，總分為 100 分，請檢視該表所定各項計畫項目自訂分數，是否與本年度內最後報送至本部之工作計畫一致。
- 四、本表各欄位寬度可依實際需求自行調整，編號格式請依表內體例並統一以標楷體 12 號字填寫，並採橫式橫書，上方裝訂，由下往上翻面方式。
- 五、本表請至本部全球資訊網下載專區之「通函公文及公文附件下載」項下自行下載運用。

(填表說明之文字、內容得視實務需要自行調整)

附表 2

<u>(人事機構名稱)</u> 年度(民國 年 月至 月)創新業務工作計畫年終檢討報告						
計畫編號	計畫項目	過去辦理情形或創辦緣起	本年計畫要點及實施方法	辦理成效	完成日期	自評分數
壹	***** (自訂分數)分		一、 1. 2. 二、 1. 2. 三、 1.		(年).(月).(日)	
貳	***** (自訂分數)分					

填表說明：

- 一、工作計畫係以機關既有之目標管理項目或業務計畫，依據機關業務特性及人事機構實際工作內容彈性擬訂，例行性人事執行工作應避免列入。
- 二、計畫項目之擬訂、控管及檢討情形，將作為本部評定各人事主管平時考核及年終考績之參據，請各人事機構依據實際業務情形填寫。
- 三、計畫項目由各人事機構依據本年度業務權重自訂分數，總分為 100 分，請檢視該表所定各項計畫項目自訂分數，是否與本年度內最後報送至本部之工作計畫一致。
- 四、本表各欄位寬度可依實際需求自行調整，編號格式請依表內體例並統一以標楷體 12 號字填寫，並採橫式橫書，上方裝訂，由下往上翻面方式。
- 五、本表請至本部全球資訊網下載專區之「通函公文及公文附件下載」項下自行下載運用。

(填表說明之文字、內容得視實務需要自行調整)

一、併資考績事項

釋 1、因案經法院判決確定，並處有期徒刑而宣告緩刑，奉准復任人員，不得併資辦理考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條

銓敍部 54 年 1 月 16 日 54 台銓參字第 17968 號函

非屬貪污罪，亦未褫奪公權，因案停職經法院判決確定，處有期徒刑而宣告緩刑，雖經奉准以原職復任，究與復職有別，其服務年資應視為中斷，自不得併計辦理考績及休假。

釋 2、薦任職機要人員年資，得否與委任職年資併資參加考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條

銓敍部 72 年 1 月 12 日 72 台楷甄四字第 62104 號函

原具有委任職任用資格並經銓敍合格實授有案者，嗣於元月以機要人員任用，經審定為薦任秘書（未具薦任資格）後，復於同一年度內再行補實改任為委任課員，倘若服務年資未曾中斷，仍敍原委任俸級時，則可併資以委任職等參加當年度考績。

釋 3、在原機關辭職人員再任其他機關職務，不得併資參加當年考績。

所詮釋之法令條文：一、公務人員任用法第 22 條

二、公務人員考績法第 4 條

銓敍部 77 年 3 月 22 日 77 台華甄二字第 14799 號函

一、依公務人員任用法第 22 條規定：「各機關不得任用其他機關現職人員，如有特殊需要時，得指名商調之。」某甲現任警察職務，自不得先由其他鄉公所任用為村幹事後再辭去原職。

二、在原機關辭職人員，嗣後再任鄉公所村幹事，不得併資參加當年考績。至辦理退休時，該曾任職務倘經銓敍有案，其年資自可依規定採計。

釋 4、機要人員隨同機關首長至不同機關任職，其卸職及任職日期年資未中斷者，得參加當年年終考績。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 3 條第 1 項

二、公務人員任用法第 11 條第 2 項

銓敘法規釋例彙編

銓敘部 85 年 9 月 6 日 85 台甄二字第 1334709 號函

公務人員考績法第 3 條第 1 款規定，年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績。各機關辦理機要人員，依公務人員任用法第 11 條第 2 項規定，隨同機關首長至不同機關任職，其卸職及任職日期年資未中斷並任職至年終，得從寬准其參加當年年終考績，俾法令與實務兼顧。

釋 5、以公立大學教師身分辦理留職停薪，借調公務機關擔任聘用研究員兼任主任職務年資無法併計送審有案之年資辦理年終考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 4 條
銓敘部 92 年 7 月 10 日部銓二字第 092260460 號函

- 一、90 年 6 月 20 日修正公布之公務人員考績法第 3 條第 1 項規定：「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 1 月至 12 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 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。……。」第 4 條規定：「(第 1 項) 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績……。(第 2 項) 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。」
- 二、某甲自某校教師辦理留職停薪，借調某機關擔任聘用研究員兼任某機關籌備處主任職務，於上開職務借調期間之身分屬性疑義，經函准教育部 92 年 6 月 10 日台人(二)字第 092008120 號書函略以，公立各級學校教師為教育人員任用條例所稱教育人員，惟借調期間教師本職應辦理留職停薪，該機關聘用研究員兼任該機關籌備處主任，非屬教育人員任用條例規範對象。準此，某甲於原服務學校本職已屬「留職停薪」狀態(僅屬保留底缺性質)，且無教育人員全職專任工作之事實，揆諸公務人員考績法之規定，須以 1 至 12 月之任職期間工作表現為考核，尚無法以其留職停薪之年資併計送審有案之年資辦理年終考績，至函詢借調期間仍具返校規定鐘點義務授課之情事，實與上揭相關規定無涉，併予敘明。又某甲借調職務為該機關聘用研究員，並非擔任組織法規定有職稱及官等職等職務，又其派兼該機關籌備處主任職務，係屬工作之指派。由於聘

併資考績事項

用人員並非公務人員考績法之適用對象，爰無從以該聘用年資併計任用年資辦理年終考績。綜上，本案經核與公務人員考績法第 4 條第 1、2 項規定皆有未合，無法辦理年終考績。

釋 6、公務人員依法應徵服兵役留職停薪期間，不得參加年終考績（成）。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條

銓敘部 90 年 7 月 27 日 90 銓五字第 2044255 號令

公務人員依法應徵服兵役留職停薪期間，不得參加年終考績（成），茲說明如次：

- 一、依公務人員考績法第 4 條規定：「公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績；……」，以服兵役留職停薪人員，在營期間並未具有任職事實，不符公務人員考績法之規定；業經 90 年 5 月 3 日考試院第 9 屆第 230 次會議決議：「公務人員依法應徵服兵役留職停薪期間，不得參加考績（成）。」準此，本部 47 年 2 月 1 日 47 台銓參字第 00808 號、57 年 3 月 5 日 57 台為甄三字第 03931 號、57 年 8 月 6 日 57 台為甄四字第 15079 號及 82 年 7 月 28 日 82 台華甄三字第 0873827 號函均停止適用。
- 二、又參照司法院釋字第 525 號解釋信賴保護原則之意旨，本部通令日前，業經入營服役人員，准其依公務人員考績法第 4 條規定，參加 90 年度年終考績（成）；惟自 91 年 1 月 1 日起，即不准其參加考績（成）。

釋 7、機要人員經商調同意後，應依規定辦理俸級之核敘，並得辦理當年度之考成。

所詮釋之法令條文：一、公務人員任用法第 22 條及其施行細則第 21 條

二、公務人員俸給法施行細則第 5 條

三、公務人員考績法第 4 條第 1 項

銓敘部 92 年 12 月 18 日部銓二字第 0922280421 號令

各機關機要職務出缺，如因業務需要，需進用其他機關機要人員時，得參照公務人員任用法第 22 條及其施行細則第 21 條規定，詳細敘明擬用人員之職稱、姓名及擬任之機要職務，函商原服務機關同意後進用；其於進用後依公務人員俸給法施行細則第 5 條規定，辦理俸級之核敘，又其繼續任現職之年資，如符合公務人員考績法第 4 條第 1 項規定，亦得辦理當年度之考成，

銓敘法規釋例彙編

本部 91 年 5 月 31 日部銓三字第 0912131336 號書函同時停止適用。

釋 8、具公務人員任用資格之人員調任機要課員後，如再調任非機要課員職務，其年資得併計辦理年終考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條、第 4 條

銓敘部 94 年 8 月 11 日部法二字第 0942532320 號書函

公務人員考績法第 3 條規定：「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 1 至 12 月任職期間之成績。……」同法第 4 條規定：「(第 1 項) 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績……。」準此，具公務人員任用資格之人員調任機要課員後，如再調任非機要課員職務，倘其服務年資未曾中斷，得併計機要課員職務年資辦理年終考績。

釋 9、簡任機要人員得併其原任委任官等職務，辦理簡任官等年終考成。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條、第 4 條及第 22 條

銓敘部 95 年 12 月 12 日部銓二字第 0952728223 號書函

- 一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 3 條第 1 款規定：「年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績。……」第 4 條第 1 項規定：「公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績；不滿 1 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。」第 22 條規定：「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。」
- 二、某甲前經本部審定准予權理，歷至 94 年考績晉敘委任第四職等本俸二級 310 俸點。95 年 4 月 21 日依各機關機要人員進用辦法規定進用為簡任機要專門委員，經本部審定以機要人員任用，核敘簡任第十職等本俸一級 590 俸點有案。有關某甲得否併原任委任官等職務年資辦理 95 年年終考成一節，按前開考績法第 4 條第 1 項雖係明文以高（或低）一官等職務年資併低（或高）一官等職務辦理年終考績，並未規範高二官等職務年資亦得併資辦理年終考績，惟有關考績年度中經同意調任並繼續任職之

併資考績事項

人員，其不同官等任職年資得併資辦理年終考績之意旨，主要係考核該等人員 1 月至 12 月任職期間之工作表現。且依考績法第 22 條規定，不受任用資格限制人員之考成係參照考績法規定辦理，某甲 1 月至 12 月既繼續任職，故參照考績法第 4 條第 1 項規定意旨，即得與前經審定有案之委任官等職務年資合併計算，辦理簡任官等機要職務年終考成。

釋 10、依各種考試或任用限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如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。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條、第 4 條第 1 項及其施行細則第 7 條第 3 項

銓敘部 96 年 12 月 19 日部銓五字第 0962885902 號書函

某甲於 95 年 1 月 30 日應 94 年公務人員普通考試及格資格，歷至 95 年考績晉敘委任第三職等本俸二級 290 俸點，嗣應 95 年特種考試地方政府公務人員考試三等考試筆試錄取，96 年 3 月 23 日以其原具普考及格資格先予派代，旋於 96 年 7 月 23 日以上開特考資格任技士職務，敘薦任第六職等本俸一級 385 俸點，又於上開特考限制轉調期間，復應 96 年公務人員高等考試三級考試筆試錄取分發占缺實務訓練，於 96 年 10 月 24 日先以普考及格資格派代，均經本部銓敘審定有案。依公務人員考績法第 3 條、第 4 條第 1 項及同法施行細則第 7 條第 3 項之規定，以某甲於分配實務訓練期間具占缺職務任用資格，至年終均有連續任職之事實，爰其 96 年得辦理委任第三職等年終考績。

釋 11、政務人員於 97 年 12 月 2 日以後轉任公務人員，其政務年資不得併計公務人員年資辦理年終考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條及其施行細則第 2 條

銓敘部 98 年 1 月 19 日部銓三字第 0983016820 號書函

某甲於 96 年 8 月 3 日轉任某市都市發展局局長（政務職），97 年 12 月 29 日轉任該市府顧問，復於 98 年 1 月 7 日調任參事。以其任職都市發展局局長期間之政務年資尚未辦理提敘，其 97 年年終考績得否依公務人員考績法第 4 條規定併資辦理，茲依公務人員考績法施行細則第 2 條規定略以，公務人員

銓敘法規釋例彙編

於當年度 12 月 2 日以後調職者，由原服務機關辦理當年度考績。為期衡平，某市府現任參事某甲 97 年政務年資，無法於該市府（新機關）併計公務人員年資辦理考績。

釋 12、教育人員辦理留職停薪，借調公立醫院擔任院長，轉任當年度其教育人員年資得併計公務人員年資辦理年終考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條第 2 項

銓敘部 99 年 4 月 20 日部法二字第 0993182072 號書函

公務人員考績法第 4 條第 2 項規定：「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。」依上開規定，公立專科以上學校教師轉任公務人員時，業經本部依醫事人員人事條例相關規定銓敘審定在案，故其轉任公務人員當年度未辦理考核且未採計提敘之積餘年資，自得依上開規定，併資辦理轉任當年度之年終考績。

二、考績升等事項

釋 1、政務官年資不得併計取得升任事務官高一職等任用資格。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 3 條、第 4 條、第 11 條

二、公務人員任用法施行細則第 2 條第 1 項

銓敍部 89 年 10 月 2 日 89 銓四字第 1939501 號書函

一、公務人員考績法第 3 條規定：「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 1 至 12 月任職期間之成績。……。」同法第 4 條（現為第 1 項）規定：「公務人員任現職，經銓敍審定合格實授，至年終滿 1 年者，予以考績；不滿 1 年者，得以前經銓敍有案之同官等或高官等職務，合併計算。但以調任並繼續任職者為限。」及第 11 條規定：「（第 1 項）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、連續（現已刪除連續之規定）2 年列甲等者。二、連續（現已刪除連續之規定）3 年中 1 年列甲等 2 年列乙等者。……。」公務人員任用法施行細則第 2 條第 1 項規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等職等之人員。」綜上，有關公務人員晉升官職等者，當以依公務人員任用法律銓敍資格後，再採其任職期間考績等次，始得據以辦理。

二、我國人事法制有關政務人員（政務官）與常務人員（事務官），係依不同管道進用，二類人員屬性不同，權利義務亦有別，相關權益事項亦向採分別立法規範之，且以政務人員並非前開公務人員任用法施行細則第 2 條第 1 項所稱之公務人員，並無公務人員考績法之適用，基於上述考量及法令規定，常務人員尚無法採計曾任政務人員年資取得升任高一職等任用資格。

附註：公務人員考績法第 4 條第 1 項業於 90 年 6 月 20 日修正公布為「公務人員任現職，經銓敍審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績；不滿 1 年者者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敍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，得以前經銓敍審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敍官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。」

銓敘法規釋例彙編

釋 2、鄉（鎮、縣轄市）長成績考核年資得否取得原具職等升等任用資格規定。

所詮釋之法令條文：補充公務人員考績法規定

銓敘部 90 年 5 月 9 日 90 銓五字第 2024872 號函

本部 74 年 7 月 8 日 74 台楷甄五字第 14565 號函釋略以：倘任職鄉鎮縣轄市長前，原任分類職位公務人員，經銓敘有案者，嗣當選任職實施職位分類機關之鄉鎮縣轄市公所首長，其執行職務之性質，則與各該機關內各職等分類職位公務人員應屬類同，多係業務之推動者，是以，其任職鄉鎮縣轄市長年資及成績考核，可參照本部 69 楷甄一字第 03446 號函釋「分類職位機要人員考績之年資，比照取得高一職等升等任用資格」辦理，惟應按原銓敘合格之職等，取得同一範圍內高一職等之升等任用資格為限，不得類推取得高二職等以上之升等任用資格。並應參照分類職位公務人員考績法有關升等任用規定辦理。為配合臺灣省鄉鎮縣轄市長成績考核辦法業於 87 年 10 月 21 日廢止，前開函釋經邀請內政部及法務部等有關機關開會研商後決議以，除原依臺灣省鄉鎮縣轄市長成績考核辦法取得成績考核之卸職鄉（鎮、縣轄市）長，如再任公務人員時，其曾任鄉（鎮、縣轄市）長服務成績優良之年資，仍得參照上開函釋及公務人員考績法規定，按銓敘合格之職等，取得同官等高一職等升等任用資格外，不得再適用本部上開函釋。

釋 3、公務人員辭職再任，依公務人員考績法第 11 條之規定，得併計辭職前

同一職等之年終考績，取得同官等高一職等之任用資格。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 11 條

銓敘部 91 年 4 月 11 日部管一字第 0912130907 號書函

- 一、公務人員考績法第 11 條規定：「（第 1 項）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、2 年列甲等者。二、1 年列甲等 2 年列乙等者。（第 2 項）前項所稱任本職等年終考績，指當年 1 至 12 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。……。」
- 二、某甲 78 年 1 月曾任一般行政職系課長，經本部銓敘審定合格實授，核敘薦任第七職等本俸四級，79 年 9 月 24 日辭職；嗣於 88 年 9 月 8 日再任委任第一至第三職等書記，89 年 1 月 31 日調任薦任第六至第七職等組員，90 年 3 月 6 日再調任薦任第六至第七職等課員，均經本部銓敘審定

考績升等事項

合格實授，核敘薦任第七職等本俸五級 475 俸點，並以薦任第七職等參加 78 年（乙等）、89 年（乙等）及 90 年（甲等）年終考績，依前開規定，具有薦任第八職等任用資格。

釋 4、考績年度內併計交通事業人員相當職等年資辦理之公務人員年終考績，得依公務人員考績法有關規定，合併採計取得高一職等升等任用資格。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條及第 11 條

銓敘部 91 年 10 月 9 日部管一字第 0912167092 號書函

某甲原任交通事業機構年資屬銓敘有案之年資，辦理之年終考績，其前後職等均屬相當，係以相當薦任第七職等併薦任第六職等辦理之考績，爰參採公務人員考績法第 4 條修法意旨，同意曾任交通事業機構年資併公務人員相當職等年資辦理之年終考績，得作為同法第 11 條取得同官等高一職等升等任用之年資。

釋 5、94 年 1 月 1 日受懲戒處分，無法依 92 年及 93 年考績結果辦理考績升等。

所詮釋之法令條文：公務員懲戒法第 15 條

銓敘部 94 年 7 月 20 日部銓二字第 0942522148 號書函

- 一、公務員懲戒法第 15 條規定：「記過，自記過之日起 1 年內不得晉敘、升職或調任主管職務……」暨公務員懲戒委員會 94 年 7 月 5 日臺會議字第 0940001158 號書函規定略以，自記過之日起 1 年內不得晉敘、升職或調任主管職務，係屬法定懲戒處分之效果，在晉敘限制期間，無論何種晉敘原因，均應受此限制。
- 二、某甲因違法失職案件，經公務員懲戒委員會議決：記過貳次，執行日期為 94 年 1 月 1 日，依前開公務員懲戒法規定，於記過之日（94 年 1 月 1 日）起 1 年內不得晉敘、升職或調任主管職務，是以，某甲 94 年 1 月 1 日尚無法依 92 年及 93 年之考績結果升任簡任第十二職等。

釋 6、以簡薦委制併關務人員年資辦理之年終考績，得作為關務人員取得同官稱高一官階任用資格之年資。

所詮釋之法令條文：關務人員人事條例第 6 條及其施行細則第 4 條

銓敘部 96 年 9 月 3 日部特一字第 0962841396 號審定函

銓敘法規釋例彙編

- 一、關務人員人事條例第 6 條規定：「關務人員官階之晉升，準用公務人員考績法考績升職等之規定。」同條例施行細則第 4 條規定：「本條例第 6 條所稱關務人員官階之晉陞，準用公務人員考績法考績升職等之規定，指關務人員任本官階年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官稱高一官階之任用資格：一、連續 2 年列甲等者。二、連續 3 年中 1 年列甲等 2 年列乙等者。」
- 二、某甲於 93 年 2 月 11 日原任高雄市政府環境保護局南區資源回收廠委任第五職等工業工程職系工程員，嗣於 93 年 10 月 11 日調任財政部臺北關稅局委任第三職等技術員三階至第五職等技術員一階辦事員，經本部銓敘審定合格實授，核敘委任第三職等技術員三階本俸五級 320 俸點，歷至 95 年考績晉敘委任第三職等技術員三階年功俸三級 350 俸點有案。茲考量目前未經審定有案之公營事業年資併簡薦委年資辦理之年終考績得作為公務人員考績法第 11 條規定取得同官等高一職等升等任用之年資，且本案業經財政部函復，某甲 93 年考績以簡薦委制併關務人員年資辦理之年終考績，應得併同 94 年、95 年同職等官稱（階）之年終考績辦理升職等（官階），爰同意以其 93 年、94 年及 95 年考績，3 年考績 2 年列甲等 1 年列乙等，辦理其 96 年 1 月 1 日考績升等。

三、考績獎金事項

釋 1、奉准於 12 月間（除 12 月 1 日外）退休生效之公務人員，其當年考績晉年功俸（或本俸）一級無從執行者，得比照改發 1 個月獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 73 年 11 月 19 日 73 台華甄一字第 45405 號函

經本部擬具意見，陳奉考試院 73 年 10 月 11 日 73 考台秘文字第 4516 號函示：公務人員因退休致其年終考績晉級無法於次年 1 月執行，得比照無級可晉，改發 1 個月獎金。

釋 2、12 月 2 日以後退職、辭職、撤職、免職及死亡者，當年考績結果應晉級部分，得否比照無級可晉，改發 1 個月獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 73 年 11 月 29 日 73 台華甄四字第 36274 號函

一、公務人員退休，經銓敘機關核定為 1 月 1 日生效，致其前 1 年考績晉年功俸一級無法執行者，得比照無級可晉改發 1 個月獎金之規定，旨在加強照顧退休人員並已陳奉考試院 73 考台秘文字第 0894 號函示准予照辦。茲為因應實際情況，對於奉准於 12 月間（除 12 月 1 日外）退休生效之公務人員，其當年考績晉年功俸（或本俸）一級，亦屬無從執行，可否比照改發 1 個月獎金一節，經本部擬具意見，陳奉考試院 73 考台秘文字第 4516 號函示：「公務人員因退休致其年終考績晉級無法於次年 1 月執行，得比照無級可晉，改發 1 個月獎金」亦在案，其適用對象，自以退休人員為限，所詢退職、辭職、撤職、免職及死亡等人員可否比照辦理一節，經本部審慎研究，除死亡人員，為酬報其生前服務之勤勞，同意本「卹亡」之旨，予以比照辦理外，其餘辭職、撤職及免職等人員，則不宜比照，以杜寬濫。

二、至於派用人員之「退休」及依據雇員管理規則（現為現職雇員管理要點）僱用人員之「退職」，既係分別「適用」或「準用」公務人員退休法之規定，則是類退休及退職等人員參加考成晉薪一級亦屬無從執行者，自亦得比照退休公務人員之案例辦理。其餘依據事務管理規則僱用之工友、技工及交通事業人員，得否比照辦理，宜由其主管機關自行酌處。

銓敘法規釋例彙編

釋 3、公務人員自縊死亡者，得否比照「公務人員因退休或死亡，致其當年考績晉級無法於次年 1 月執行者，得比照無級可晉，改發 1 個月獎金」辦理。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 74 年 1 月 12 日 74 台華甄一字第 46062 號函

考試院（61）考台秘二字第 598 號令核定：公務人員自殺死亡具有左列情形之一者，得視為意外死亡，予以給卹：一、因公傷殘自殺者。二、在職得病，醫治不癒自殺者。三、心神喪失自殺者。公務人員自縊死亡，似可參照上述原因而為得否比照考績無級可晉改發 1 個月獎金之審核依據。

釋 4、公務人員死亡，因無法定繼承人隨其任所，其考績獎金如何處理。

參考條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 76 年 5 月 12 日 76 台華甄二字第 93558 號函

公務人員死亡，因無法定繼承人隨其任所，致其考績獎金未能領取者，得保留其遺族領受權。

釋 5、公務人員奉准於 12 月 2 日以後資遣，當年考績結果應晉級而無法執行部分，比照退休人員改發給 1 個月獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 78 年 6 月 16 日 78 台華審一字第 270464 號函

公務人員於 12 月 2 日以後資遣，致其當年考績結果，應晉級而無法執行部分，比照退休人員改發給 1 個月獎金，並自 78 年 7 月起辦理，不溯及既往。

釋 6、公務人員考績法第 7 條第 2 項所稱「其他法定加給」之項目。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條第 2 項

銓敘部 80 年 2 月 27 日 80 台華法一字第 0527136 號函

公務人員考績法第 7 條第 2 項規定所稱「其他法定加給」當包括公務人員俸給法第 5 條規定之「職務加給」、及「技術或專業加給」及「地域加給」等法定加給項目在內。

釋 7、公務人員於 12 月間或翌年 1 月 1 日退休生效其考績獎金如何發給。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

考績獎金事項

銓敘部 85 年 5 月 4 日 82 台華甄四字第 0554904 號函

依公務人員考績法第 7 條規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已敘本職或本官等最高職等本俸最高俸級者，晉年功俸一級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金……。」某甲以委任第五職等年功俸四級參加 79 年年終考績考列甲等，經本部核定為「依法晉年功俸一級為委任第五職等年功俸五級並給與 1 個月俸給總額之 1 次獎金」，與上開規定相符。某甲前經本部 79 年 11 月 16 日 79 台華特四字第 0483883 號函核定自 80 年 1 月 1 日退休生效，依本部 73 年 11 月 19 日 73 台華甄一字第 45405 號函釋：「關於奉准退休之公務人員，於參加當年年終考績晉年功俸或晉本俸一級，以其退休生效日期為 12 月間（除 12 月 1 日外）或翌年 1 月 1 日，致其考績晉一級無法執行者，均可比照無級可晉之規定，改發 1 個月獎金。」某甲 79 年考績結果晉年功俸一級部分，可依上開函釋規定改發獎金，毋需復審考績案。

釋 8、應免職而未免職期間辦理之年終考績經註銷後，原具領之考績獎金應否追繳。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 87 年 3 月 26 日 87 台甄五字第 1599841 號函

某甲因涉嫌貪污，於 84 年 11 月 2 日經法院判刑確定，惟迄至 86 年 7 月 3 日始核定其免職，並溯自判決確定之日生效，因此，依公務人員考績法之規定，自不得辦理考績，亦不得發給考績獎金；惟考量渠在 84 年及 85 年 2 個考績年度確有任職之事實，本部同意於註銷某甲之 84 年、85 年年終考績後，其原已具領之考績獎金得免予追繳。

釋 9、現職船員納入交通資位制後，如所支待遇較原支待遇為低者，其考成獎金之計算基準，不包括受考人「補足差額」部分。

所詮釋之法令條文：交通事業人員考成條例第 5 條第 1 項第 2 款

銓敘部 88 年 7 月 15 日 88 台審四字第 1775536 號函

一、交通事業人員考成規則第 4 條（現為交通事業人員考成條例第 5 條）規定，考成獎金係以月支「薪給總額」為計算標準。交通部 80 年 1 月 10 日交人（79）字第 042732 號函釋，交通事業人員考成規則所稱「薪給總額」，於未實施用人費率事業機構包括：月支薪額、專業加給二項，現支

銓敘法規釋例彙編

主管職務加給有案者，另加主管職務加給現支標準一項之合計數；於實施用人費率事業機構包括：月支資位待遇及職務待遇二項之合計數。

二、現職船員納入交通資位制後，如所支持待遇較原支持待遇為低者，其考成獎金之計算基準，可否以受考人「補足差額後之原支持待遇標準」為其支給標準一節，依上開規則規定及函釋，交通事業人員考成獎金所稱之「薪給總額」，應不包括「補足差額」部分。

釋 10、如以工作指派或人力支援方式調至不同處室或科服務（職稱及職務編號皆未異動），所領專業加給不同，得否按比例發給考績獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條及其施行細則第 9 條第 2 項

銓敘部 89 年 3 月 29 日 89 法二字第 1873190 號書函

公務人員考績法第 7 條第 2 項規定，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。同法施行細則第 9 條第 2 項規定，因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。是以，考績年度內職務異動者，基於一人一職原則，無論係以指名商調之方式調任其他機關，抑或因機關內部業務推展之考量，於機關內調任其他職務，其均因調任不同職務始產生支領不同之法定加給。又公務人員凡職務有異動改占其他職缺時，均須送本部銓敘審定，以為支領俸給之依據，尚不致有職務編號未異動而辦理調派並支領不同專業加給之情事。至其他職務未調動而係機關首長本於用人權責，以工作指派或人力支援方式調不同單位服務者，非屬上開規定所稱之職務異動。

釋 11、公務人員於 12 月 22 日因案停職，次年 3 月先予復職後，其停職當年度之考績獎金應如何發放。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 18 條及其施行細則第 9 條第 1 項

銓敘部 89 年 10 月 18 日 89 法二字第 1952329 號書函

某甲於 88 年 12 月 22 日因案停職，並於 89 年 3 月 14 日先予復職，改調專員職務，雖其 89 年 1 月仍為停職期間，係支領本俸半薪，惟其 88 年考績獎金仍以其 89 年 1 月 1 日之俸給總額發給。

釋 12、原經銓敘審定之另予考績註銷後，其考績獎金應予追繳。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 4 條第 1 項

二、行政程序法第 127 條

銓敘部 91 年 6 月 24 日部特三字第 0912156057 號函

- 一、警察人員管理條例（現為警察人員人事條例）第 2 條規定：「警察人員之管理（現為人事事項），依本條例之規定；本條例未規定者，適用有關法律之規定。」第 17 條第 1 項規定：「初任警察職務應先予試用 1 年（現為初任各官等警察人員試用 6 個月）。……」公務人員考績法第 3 條、第 4 條規定，公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理另予考績。第 8 條規定略以，另予考績考列乙等人員，給予半個月俸給總額之 1 次獎金。行政程序法第 127 條規定：「（第 1 項）授與利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷、廢止或條件成就而有溯及既往失效之情形時，受益人應返還因該處分所受領之給付。其行政處分經確認無效者，亦同。（第 2 項）前項返還範圍準用民法有關不當得利之規定。」
- 二、某甲應 86 年特種考試警察人員考試三等考試警察法制人員考試及格，原任某總隊隊員，前經本部銓敘審定先予試用，核敘警正四階三級本俸 245 元，並自 88 年 8 月 31 日生效，復於 89 年 6 月 16 日辭職。是以，某甲離職時仍未經銓敘審定合格實授，依規定尚不得辦理另予考績。故某甲前經內政部警政署核定及本部銓敘審定之 89 年另予考績經註銷後，已具領之考績獎金應如何處理一節，以某甲自始即未具參加 89 年另予考績之資格條件，其因機關誤辦而所得之考績獎金，係屬不當得利，亦無信賴保護原則之適用，爰請依前開行政程序法及參照民法有關不當得利之規定辦理。

釋 13、軍職人員年度服勤達 6 個月並辦理外職停役後，於同一年度內初任公務人員並連續任職達 6 個月者，得依其任職身分（軍職、公務人員）分別辦理另予考績並核發考績獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條

銓敘部 91 年 9 月 18 日部法二字第 0912181762 號書函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 1 條規定：「公務人員之考績，依本法行之。」第 3 條規定略以，另予考績係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。陸海空軍軍官士

銓敘法規釋例彙編

官考績條例（以下簡稱考績條例）第 1 條第 1 項規定：「陸海空軍現役中將以下軍官、士官之考績，依本條例行之。」第 2 條規定：「(第 1 項) 考績於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績。同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者，辦理另予考績。(第 2 項) 因故未服勤逾 6 個月者，不予辦理考績。」是以，公務人員與陸海空軍中將以下軍官、士官之考績，係分別依據考績法、考績條例辦理。軍職人員年度服勤達 6 個月並辦理外職停役後，於同一年度內初任公務人員並連續任職達 6 個月者，得否依其任職身分（軍職、公務人員）分別辦理另予考績並核發考績獎金，依軍職人員考績相關規定，以其 1 至 6 月之年資已連續任職 6 個月，得辦理另予考績；至其於 7 月 1 日辦理外職停役轉任公務人員，倘其公務人員年資，亦符合上開考績法規定，而分別由各該主管機關辦理另予考績者，於法律適用上並無疑義。

釋 14、1 年內代理主管職務 10 個工作天，應按多少比例於考績獎金中加發主管職務加給。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 7 條及其施行細則第 9 條第 4 項
二、公務人員加給給與辦法第 12 條

銓敘部 91 年 12 月 20 日部銓二字第 0912203265 號書函

公務人員考績法第 7 條第 2 項規定：「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。」同法施行細則第 9 條規定：「(第 1 項) 依本法給與之年終考績獎金，或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月之俸給總額為準……。(第 2 項) 因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。……」公務人員加給給與辦法第 12 條第 1 項前段規定：「各機關人員職務經權責機關依法令核派由現職人員代理連續 10 個工作日以上者，其加給之給與，在不重領、不兼領原則下，自實際代理之日起，依代理職務之職等支給；……」本部 91 年 11 月 18 日部銓二字第 0912179379 號函釋略以：「考量代理人員若年度中多次代理主管職務，每次代理期間均符合公務人員加給給與辦法第 12 條之規定在 10 個工作日以上，以其既有代理之事實，其考績獎金之主管職務加給得以其實際代理主管職務合計月數按比例計算發給。」準此，以考績獎金之計算及考績獎金中各種加給之計算，均以任職「月數」為基礎，有關年度中連續代理主管職務 10 個工作天者（含星期六、日共 12 天），其代理支給加給之給與，倘均合於上

考績獎金事項

述加給給與辦法第 12 條第 1 項前段之規定，其考績獎金之主管職務加給得以實際代理主管職務所跨列之任職月數，按比例計算發給。

附註：公務人員考績法施行細則第 9 條第 4 項 96 年 10 月 30 日修正發布為「在考績年度內經依法令規定核派代理或兼任職務，並依規定支領代理或兼任職務之加給者，其考績獎金之各種加給，除次年一月一日仍續代理或兼任者，依第一項規定辦理外，均以實際代理或兼任職務月數，按比例計算。」

釋 15、公務人員依性別工作平等法奉准每日提早 1 小時下班，該 1 小時沒有報酬，其考績獎金發給方式。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條、第 18 條及其施行細則第 9 條第 1 項

銓敍部 95 年 2 月 10 日部法二字第 0952594206 號書函

- 一、公務人員考績法第 7 條規定：「(第 1 項) 年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與 1 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……。」第 18 條規定：「年終辦理之考績結果，應自次年 1 月起執行……。」同法施行細則第 9 條規定：「(第 1 項) 依本法給與之年終考績獎金，或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月之俸給總額為準。……」本部 92 年 1 月 10 日部法二字第 0922212368 號書函略以：「……考績獎金性質上係屬獎勵金之一種，尚非屬於公務人員俸給之範疇。」
- 二、公務人員每日提早 1 小時下班，其當月支給之俸給總額，依來函所述，雖業依本部 93 年 4 月 21 日部法一字第 0932328352 號書函及相關規定扣除之。惟因考績獎金係依考績獎懲結果而給與，性質上係屬獎勵金之一種，尚無按其每日扣除 1 小時之薪俸總額發給或以扣除 1 小時後逢公假等補回之薪俸發給之情事。

附註：現行公務人員考績法施行細則第 9 條規定：「依本法給與之考績獎金，其給與標準如下：一、年終考績或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月 1 日之俸給總額為準；……」

釋 16、交通行政人員於 94 年 12 月 30 日調任交通事業人員之考績獎金發放疑義。

銓敘法規釋例彙編

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 9 條第 1 項

銓敘部 95 年 7 月 24 日部管一字第 0952679882 號函

- 一、公務人員考績法第 7 條第 1 項規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：……已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之一次獎金。」
同法施行細則第 9 條第 1 項規定：「依本法給與之年終考績獎金，或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月之俸給總額為準。……。」
- 二、某甲原任職於交通行政機關，敘薦任第九職等年功俸七級 710 俸點，於 94 年 12 月 30 日調任交通事業機構，改以交通事業人員任用，並經銓敘審定核敘副業務長五級 730 薪點，其 94 年年終考績係於原機關辦理，並依法給予 2 個月俸給總額之一次獎金，嗣經新機關以上開考績年資報送銓敘機關辦理復審提敘一級為副業務長四級 750 薪點，並自 95 年 1 月 1 日生效在案。茲以某甲 94 年年終考績係於原機關辦理，其考績審定結果係依公務人員俸給法及考績法規定而來，於 94 年 12 月 30 日轉任不同人事制度後，新機關係非適用公務人員俸給制度，其任用及待遇制度亦與原機關不同，是以，其 94 年年終考績獎金應以與受考人同等級同職務在職人員次年 1 月 1 日之俸給總額，即以薦任第九職等年功俸七級 710 俸點為準發給。

附註：96 年 10 月 30 日修正公布之公務人員考績法施行細則第 9 條規定：

「(第 1 項) 依本法給與之考績獎金，其給與標準如下：一、年終考績或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月 1 日之俸給總額為準；12 月 2 日以後調任其他機關，由原任職機關以原職務辦理考績者，亦同。但非於年終辦理之另予考績獎金，以最後在職日之俸給總額為準。……
(第 5 項) 考績獎金除下列各款情形外，由受考人次年 1 月 1 日之在職機關發給：一、第一項第一款但書……，由辦理考績機關發給。……。」

釋 17、機要人員於 12 月 2 日至翌年 1 月 1 日隨同政務人員離職，年終考成晉級無法執行，不宜比照退休人員案例，改發 1 個月獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條

銓敘部 95 年 12 月 5 日部法二字第 0952725854 號書函

公務人員考績法(以下簡稱考績法)第 7 條第 1 項有關給與 2 個月(或 1 個半月)獎金之規定本旨，係為鼓勵公務人員久任無級可晉而採行之獎勵措施。公務人員任用法第 11 條規定，機要人員不受該法第 9 條任用資格之限制，

考績獎金事項

機關長官得隨時免職，機關長官離職時應同時離職。又機要人員離職後各機關可再依相關規定進用，其曾任機要職務年資如符合相關規定並得提敘俸級。準此，以機要人員無須具備任用資格，且必須隨機關長官同進退，本無保障可言，故其考成依考績法第 22 條規定參照該法辦理時，自不應優於公務人員，基於衡平性考量，機要人員於 12 月 2 日至翌年 1 月 1 日隨同政務人員離職，致其當年年終考成晉級無法執行者，尚不宜比照退休人員案例，改發 1 個月獎金。

釋 18、95 年 2 月 1 日申請留職停薪，於同年 7 月 31 日回職復薪，並於 95 年 12 月 27 日原職改派薦任第六職等至第七職等技士，經本部審定先予試用人員，其當年考績獎金核發之計算基準。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條第 2 款、第 8 條及其施行細則第 7 條第 2 項、第 9 條第 1 項

銓敘部 96 年 7 月 3 日部銓二字第 0962740755 號電子郵件

一、公務人員考績法第 3 條第 2 款規定：「二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。」第 8 條規定：「另予考績人員之獎懲，……列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金……。」同法施行細則第 7 條第 3 項（現為第 2 項）規定：「另予考績，於年終辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。」第 9 條第 1 項（現為同條項第 2 款）規定：「依本法給與之年終考績獎金，或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月之俸給總額為準。……但非於年終辦理之另予考績獎金，以最後在職月之俸給總額為準。」

二、某甲於 95 年 2 月 1 日申請留職停薪，同年 7 月 31 日回職復薪，核敘委任第三職等本俸二級 290 俸點，嗣應 95 年公務人員高等考試三級考試林業技術職系林業技術科考試及格，於 95 年 12 月 27 日原職改派薦任第六職等至第七職等技士，經本部審定先予試用，核敘薦任第六職等本俸一級 385 俸點。按某甲係應較高等級考試錄取，於分配占新職務職缺實務訓練期間，具所占職務之任用資格，考績年資並未中斷，且於同年 12 月 27 日原職改派薦任官等，經本部審定先予試用，則應於 95 年年終辦理委任官等之另予考績；至有關 95 年考績獎金之核發，依前開規定，宜以次年 1 月，經銓敘審定有案薦任第六職等本俸一級 385 俸點之俸給總額為

銓敘法規釋例彙編

計算基準。

釋 19、公務人員 96 年 6 月中因職務異動，致未於次年 1 月繼續支給海上職務加給者，年終考績獎金發給基準，仍應以其支領海上職務加給之月數，按比例計算。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條及其施行細則第 9 條

銓敘部 97 年 4 月 8 日部法二字第 0972929204 號書函

本部 94 年 5 月 9 日部法二字第 0942500533 號書函略以，依行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）（以下簡稱人事局）94 年 5 月 2 日局給字第 0940011588 號書函意見略以，各機關船舶船（職）員海上職務加給表規定，海上職務加給係依表列人員實際出海工作日數按日計之，並非每月固定支給之加給，因法定計發當日之俸給總額尚非全月實發數額，故本項加給以受考人 1 月實際出海日數所支領之總額作為計發基準。

公務人員 96 年 6 月中因職務異動，致未於次年 1 月繼續支領海上職務加給，其當年考績獎金應如何計算發給一節；經函准人事局 97 年 4 月 1 日局考字第 0970007250 號書函意見略以，審酌行政院 81 年 2 月 21 日台 81 人政肆字第 00899 號函規定，海上職務加給係按日計之，自同年 2 月 1 日起，當日在海上工作未達 8 小時部分之時數，全年應累積計算，以 8 小時折算 1 日，所餘不滿 8 小時之畸零時數以 1 日計，在海上連續工作人員，仍按日計之；本案得以公務人員 96 年 1 月至 6 月實際出海日數所支領海上職務加給之總額，除以其支領海上職務加給之月數（按：自 96 年 6 月 25 日始職務異動，故其當月得以其實際在職日數除以該月全月之日數計算，即其任職月數為 5 又 24/30 月），得出平均月支領數額，再按其 96 年支領海上職務加給月數比例（6/12）計發，似較符合上開行政院 81 年 2 月 21 日函及考績法施行細則規定之意旨。

釋 20、公務人員前一年度未支領海上職務加給，次年 1 月始因調任或勤務需要指派執行海上勤務，其考績獎金是否含括海上職務加給。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條及其施行細則第 9 條

銓敘部 97 年 4 月 23 日部法二字第 0972936294 號書函

依公務人員考績法施行細則第 9 條第 1 項第 1 款規定，年終辦理之考績結果，其考績獎金原則均以受考人次年 1 月 1 日之俸給總額為準，是日以前

(含當日)無支領之加給，均無法納入考績獎金發給，受考人如係次年 1 月 2 日以後調任現職並執行海上勤務，或於次年 1 月 2 日以後經指派執行海上勤務，始領有海上職務加給者，其考績獎金均不包括海上職務加給。

釋 21、主管機關撤銷所屬機關公務人員某年另予考績之程序及是否追繳考績獎金。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 14 條第 1 項及其施行細則第 4 條第 3 項第 1 款

二、行政程序法第 117 條及第 127 條

銓敘部 98 年 1 月 17 日部銓一字第 0983014061 號函

一、90 年 6 月 20 日修正公布之公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 14 條第 1 項規定：「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，送銓敘部銓敘審定。……」行政程序法第 117 條規定：「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；……」以上開考績程序修正後，如主管機關就考績案件業已授權所屬機關核定，並由該機關於核定後逕送本部銓敘審定，則無論是現行之考績案件，抑或撤銷重行辦理之歷年考績案件，均應依上開程序辦理。某甲原違法之考績處分部分，應由原處分機關（某部）依行政程序法第 117 條規定辦理撤銷，始不生下級機關撤銷上級機關處分之誤謬；某甲重行辦理之 88 年另予考績，以某部自 93 年 1 月 1 日起已授權所屬某局自行核定所屬人員之考績，則應由某局循前開考績程序辦理。

二、79 年 5 月 14 日修正施行迄今之考績法施行細則第 4 條第 3 項規定：「公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：一、曾受刑事或懲戒處分者。……」行政程序法第 127 條規定：「(第 1 項) 授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷……，受益人應返還因該處分所受領之給付。……(第 2 項) 前項返還範圍準用民法有關不當得利之規定。」某甲於 88 年 6 月 10 日因受懲戒休職 6 個月之處分，其 88 年另予考績依前開規定即不得考列甲等，至為明確。以某甲 88 年另予考績，自始即不得予以考列甲等，因機關辦理考績之錯誤而多領受之考績獎金，即屬前開行政程序法第 127 條所稱「不當得利」，尚無疑義，且無信賴利益保護原則之適用，爰請依前開行政程

銓敘法規釋例彙編

序法及參照民法有關不當得利之規定辦理。

釋 22、考績獎金之核發有行政程序法 5 年請求權時效之適用。

所詮釋之法令條文：補充公務人員考績法施行細則規定

銓敘部 98 年 5 月 8 日部法二字第 0983058124 號電子郵件

- 一、行政程序法第 3 條規定：「行政機關為行政行為時，除法律另有規定外，應依本法規定為之。下列機關之行政行為，不適用本法之程序規定：……七、對公務員所為之人事行政行為。……」第 131 條規定：「(第 1 項)公法上之請求權，除法律有特別規定外，因五年間不行使而消滅。(第 2 項)公法上請求權，因時效完成而當然消滅。……」法務部 88 年 7 月 12 日「行政程序法諮詢小組」第 1 次會議結論略以：(一)凡構成行政處分之人事行政行為，因於事後當事人仍可依訴願、行政訴訟程序或其相當之程序請求救濟，故行政機關於為此類行政處分時，即應依行政程序法之規定為之；至於非屬行政處分之其他人事行政行為則視個案情形，由主管機關自行斟酌。(二)改變公務員之身分或對公務員權利或法律上利益有重大影響之人事行政行為，仍應依行政程序法之規定為之。
- 二、司法院釋字第 266 號解釋略以，對於未改變公務員身分之其他考績結果有所不服，仍不許以行政訴訟請求救濟，惟公務人員基於已確定之考績結果，依據法令規定為財產上之請求而遭拒絕者，影響人民之財產權，參酌該院釋字第 187 號及第 201 號解釋，尚非不得依法提起訴願或行政訴訟。準此，考績獎金之核發有行政程序法 5 年請求權時效之適用，故某甲自 90 年起，考績獎金未核發刑事鑑識、爆炸物處理暨火災原因調查鑑識鑑定人員危險職務加給部分，自得依前開行政程序法第 131 條規定，向服務機關提出請求給付；又如服務機關拒絕給付上開加給差額時，是否提起相關救濟，則請依上開司法院釋字第 266 號解釋規定辦理。

釋 23、考績年度中經機關首長衡酌其職責繁重給與比照支給主管職務加給者，其比照支給之主管職務加給部分，得比照公務人員考績法施行細則第 9 條第 2 項規定，依實際支領月數，按比例計算。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條及其施行細則第 9 條

銓敘部 99 年 11 月 23 日部法二字第 0993272464 號書函

以機關首長衡酌簡任非主管職責繁重程度，比照主管人員核給主管職務

考績獎金事項

加給，是類情形本未涉及簡任非主管職務之異動，考績年度中，倘機關首長本於權責衡酌該等職責繁重比照支給主管職務加給之給與對象妥適性，而作人員調整，尚非加給給與辦法所不許。又是類情形與本部 99 年 4 月 22 日部法二字第 0993189573 號書函釋所稱，機關基於業務推動所為「工作指派或人力支援方式調不同單位服務」之情形不同，且此種特殊情形本無須辦理職務異動，以簡任非主管人員考績年度中經機關首長衡酌其職責繁重給與比照支給主管職務加給者，其比照支給之主管職務加給部分，得比照公務人員考績法施行細則第 9 條第 2 項規定，依實際支領月數，按比例計算考績獎金。

釋 24、交通事業人員於 12 月 2 日以後調任一般行政機關者，其年終考成亦應由原機構以原職務辦理，並由原機構依年終考成晉敘結果發給考成獎金。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績施行細則第 5 條第 2 項及第 9 條

二、交通事業人員考成條例第 1 條

銓敘部 100 年 3 月 4 日部法二字第 1003314119 號書函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 1 條規定：「公務人員之考績，依本法行之。」第 23 條規定：「教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。」交通事業人員考成條例（以下簡稱考成條例）第 1 條規定：「（第 1 項）交通事業人員之考成，依本條例行之。（第 2 項）本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」準此，一般行政機關之公務人員與交通事業機構交通事業人員，係分別依據上開規定辦理年終考績及考成。惟考成條例並未針對 12 月 2 日以後轉任（調）不適用考成條例規定之機關，經依考成條例辦理年終考成者，其考成獎金應如何核給及由何機關發給有所規範，爰依考績法施行細則第 2 條及第 9 條規定之辦理原則，交通事業人員於 12 月 2 日以後調任一般行政機關者，其年終考成亦應由原機構以原職務辦理，並由原機構依年終考成晉敘結果發給考成獎金。

釋 25、原任人事機構職務人員於 12 月 2 日以後調任機關一般職務，應以原職務辦理年終考績，考績獎金則依調任後之職務次年 1 月之俸給總額發給。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 2 條第 2 項、第 9 條第 1 項

銓敘部 100 年 3 月 28 日部管一字第 1003325325 號書函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）施行細則第 2 條第 2 項規定略以，考績年度內任職期間之計算，以月計之。公務人員 12 月 2 日以後由其他機關調任現職者，由原任職機關以原職務辦理考績。第 9 條第 1 項規定：「依本法給與之考績獎金，其給與標準如下：一、年終考績或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月 1 日之俸給總額為準；12 月 2 日以後調任其他機關，由原任職機關以原職務辦理考績者，亦同。……。」另各機關辦理公務人員考績（成）作業要點（以下簡稱考績【成】作業要點）第 18 點規定略以，人事人員、主計人員、政風人員之考績（成），由各該系統之主管機關或主管機關之人事、主計、政風機關（構）核定。

本部 95 年 2 月 24 日部銓三字第 0952588799 號書函釋例，會計室（按：主計一條鞭人員）薦任第九職等組長於 94 年 12 月 30 日調任為該校簡任第十職等秘書職務，雖屬在同一機關服務，惟其商調案係經主計系統具有任免權責機關同意後始辦理，且主計人員與一般人員考績案，亦分別由具有核定權責之機關辦理，是以，該員係屬考績法施行細則第 2 條第 2 項規定所稱 12 月 2 日以後始調任其他機關者，應依考績（成）作業要點規定，以薦任第九職等之原職務辦理 94 年度年終考績；至考績獎金則依考績法施行細則第 9 條第 1 項規定，以該員次年 1 月之俸給總額為準。據此，甲機關編審原任該機關人事處科員職務，於 99 年 12 月 17 日調陞現職，該員 99 年度考績應以甲機關人事處科員職務辦理，且考績獎金應以其編審職務 100 年 1 月 1 日之俸給總額為準發給。

釋 26、政務人員轉任公務人員考績獎金核發疑義。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 9 條

銓敘部 102 年 7 月 10 日部法二字第 1023743700 號書函

- 一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）施行細則第 9 條規定：「……（第 2 項）因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。……」本部 91 年 3 月 7 日部法二字第 0912115434 號書函略以，須考績年度內職務異動前後年資均為適用考績法之公務人員年資，始有考績法施行細則第 9 條第 2 項規定之適用。
- 二、某甲係於 101 年度內由政務人員轉任，因原任政務人員並非適用考績法之公務人員，依前開本部 91 年 3 月 7 日書函規定，尚無考績法施行細則第 9 條第 2 項規定之適用，無法按其任政務人員月數，依所領之主管職

考績獎金事項

務加給按比例核算 101 年考績獎金。

銓敘法規釋例彙編

四、考績等次事項

釋 1、公務人員考績法施行細則第 6 條第 1 項及第 2 項考績列等之規定，其條文中所稱「適當考績等次」之意涵。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 6 條及同法施行細則第 6 條
銓敍部 76 年 9 月 30 日 76 台華審三字第 102098 號函

公務人員考績法施行細則第 6 條第 1 項規定：「受考人所具條件，不屬第 4 條及第 5 條（現為公務人員考績法第 6 條）所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其獎懲紀錄（現為平時成績紀錄及獎懲），或就其具體事蹟，評定其（現已刪除其字）適當考績等次。」以受考人既未具本細則第 4 條所列舉考列甲等條件，又無其他如公務人員考績法第 13 條所定，平時考核功過相抵後，曾記 2 大功以上人員，考績應列甲等之條件，故自不得考列甲等。其次，受考人既未具本細則第 5 條（現為公務人員考績法第 6 條）所定考列丁等之條件，依該條規定，除別具考績法第 12 條第 1 項第 1 款所定，平時考核功過相抵後，累積達 2 大過，應予考列丁等之情事外，基於保障受考人之立意，自不得考列丁等。故本項條文所稱「適當考績等次」，應以乙、丙等為限。至本細則第 6 條第 2 項所定：「受考人兼具第 4 條及第 5 條（現為公務人員考績法第 6 條）所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已依本法第 12 條規定相互抵銷者外，由機關長官視情節，評定其（現已刪除其字）適當考績等次。」以受考人既具考列丁等條件，雖亦同時具考列甲等條件，惟為免因考列甲等或丁等，致生兩極化之效果引起紛擾，故仍以考列乙、丙等為宜。

釋 2、公務人員考績法施行細則第 4 條規定之適用。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 4 條
銓敍部 78 年 9 月 22 日 78 台華甄四字第 307528 號函

公務人員考績法施行細則第 4 條規定：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分；其考績列甲等者，除本法及本細則另有規定者外，並須受考人在考績年度內具有左列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟者為限……。」上述條文之旨意，係指受考人具有特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟者，得考列甲等，並非指具有該項具體事蹟者即必須考列甲等。

銓敘法規釋例彙編

釋 3、公務人員在不同考績年度，以同一事由分別受刑事或懲戒處分，其考績等次如何評定。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款

銓敘部 84 年 12 月 16 日 84 台中甄二字第 1206584 號函

公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款規定，公務人員考績年度內曾受刑事或懲戒處分者，不得考列甲等，所指刑事或懲戒處分，係為不同事由而受之處分，如係同一事由，應以先受之懲戒處分或刑事確定判決之年度為不得考列甲等之唯一年度。

釋 4、公務人員考績法第 13 條規定「曾記 2 大功」、「曾記 2 大過」之意涵。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 13 條

銓敘部 85 年 11 月 13 日 85 台審三字第 1360501 號書函

公務人員考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定，各機關辦理年終考績時，嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過等之平時考核獎懲得互相抵銷。第 2 款則規定，專案考績 1 次記 2 大功及 1 次記 2 大過係於有重大功過時行之。同條第 2 項復規定，專案考績不得與平時考核功過相抵銷。是以公務人員考績法第 13 條規定，所稱平時考核之功過，曾記 2 大功，係指功過相抵累積達 2 大功；以功過含括記功、記大功、記過、記大過，為免記大功大過者之考績列等與累積之獎懲有所混淆，公務人員考績法第 13 條規定，所稱記大功大過係指 1 次記大功大過，「曾記 2 大功」係指大功大過相抵累積達 2 大功者而言，均不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積。

釋 5、在考績年度內曾受懲戒處分者，考績等次如何考列。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項

二、稽核公務員懲戒處分執行辦法第 2 條

銓敘部 88 年 2 月 24 日 88 台甄二字第 1729362 號函

公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項規定：「公務人員在考績年度內，有左列情事之一者，不得考列甲等：一、曾受刑事或懲戒處分者。……」稽核公務員懲戒處分執行辦法第 2 條規定：「懲戒處分由受處分之主管長官於收受公務員懲戒委員會議決書之翌日執行」準此，是否不得考列甲等係受限於考績年度內有無懲戒處分，而非以受懲戒之事由是否發生於考績年度內為要件。某甲於考績年度內表現優異，惟因於任職某機關期間，督導不週，有

虧職守，經公務員懲戒委員會議決「申誡」，並自該考績年度內執行，依上開公務人員考績法施行細則規定，該年度仍不得考列甲等。

釋 6、機關長官對考績委員會審議之獎懲案件結果有意見時，得否依公務人員考績法施行細則第 19 條規定變更。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 19 條第 1 項

銓敘部 88 年 9 月 2 日 88 台法二字第 1796148 號書函

公務人員考績法施行細則第 19 條第 1 項規定，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，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。又考績委員會組織規程第 3 條第 1 項規定，本機關職員及直屬機關首長年終考績（成）、另予考績（成）、專案考績（成）及平時考核之獎懲之初核或核議事項，為考績委員會之職掌。茲以年終考績應以平時考核為依據，而平時考核之獎懲為公務人員考績法中所明文規範之事項，其性質上仍屬考績之內涵。是以，機關長官對考績委員會審議之獎懲案件結果有意見時，自得依公務人員考績法施行細則第 19 條規定程序變更之。

釋 7、如具有得考列甲等之特殊條件一目以上或一般條件二目以上，並具不得考列甲等情事之一者，得否考列為甲等。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 6 條第 3 項及其施行細則第 4 條

銓敘部 89 年 8 月 14 日 89 法二字第 1932209 號函

一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）施行細則第 4 條規定：「（第 1 項）公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，其考績擬列甲等者，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，並須受考人在考績年度內具有左（現為下）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……（第 3 項）公務人員在考績年度內，有左（現為下）列情事之一者，不得考列甲等……事、病假合計超過 14 日者。……」第 6 條規定：「（第 1 項）受考人所具條件，不屬第 4 條及第 5 條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。（第 2 項）受考人兼具第 4 條及第 5 條所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已依本法第 12 條規定相互抵銷者外，由機關長官視情節，評定適當考績等次。」（現為考績法第 6 條及其施行細則第 4 條）

銓敘法規釋例彙編

二、考績法施行細則第 4 條具體規定考列甲等之條件限制，倘受考人在考績年度內具有得考列甲等之特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，僅能認定其當年度具有得考列甲等之資格條件，並非必須予以考列甲等。而受考人如在考績年度內，具有不得考列甲等之各款情事之一者，當年度考績則不得考列甲等，而並無同細則第 6 條（現為考績法第 6 條第 3 項）裁量審酌考列甲等之適用。

釋 8、各機關辦理考績作業，以同官等為比較範圍，惟無各官等考列甲等人數分別訂定比例之限制。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 2 條及第 9 條

銓敘部 90 年 12 月 18 日 90 法二字第 2097393 號書函

依公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 9 條規定，除機關首長外，各機關公務人員之考績，應以同官等為考績之比較範圍，此係基於機關內人員所擔負之職責程度，因官等不同而有所區別，爰以同官等為考績比較範圍，但是項規定並未規範各官等考績考列甲等人數應分別訂定比例限制；又考績法第 2 條明確揭示，對於公務人員考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，是以，各機關辦理考績時，應由機關長官衡量機關內所有受考人平時成績表現，並以同官等人員為考績評比對象，確實依考績法等相關法規予以評定適當等次。

釋 9、考績年度內「曾 1 次記 1 大功」人員及「曾 1 次記 1 大過」人員，得否依公務人員考績法第 12 條規定累積或相抵。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 12 條及第 13 條

銓敘部 91 年 11 月 14 日部法二字第 0912197180 號書函

公務人員考績法（以下簡稱本法）第 12 條第 1 項規定：「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：（第 1 款）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 2 大過者，年終考績應列丁等。……」同法第 13 條規定：「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 2 大功人員，考績不得列乙等以下；曾記 1 大功人員，考績不得列丙等以下；曾記 1 大過人員，考績不得列乙等以上。」本部 85 年 11 月 13 日 85

考績等次事項

台審三字第 1360501 號書函函釋略以：「……公務人員考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定，各機關辦理年終考績時，嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過等之平時考核獎懲得互相抵銷。第 2 款則規定，專案考績 1 次記 2 大功及 1 次記 2 大過係於有重大功過時行之。同條第 2 項復規定，專案考績不得與平時考核功過相抵銷。是以，公務人員考績法第 13 條規定，所稱平時考核之功過，曾記 2 大功，係指功過相抵累積達 2 大功，並無疑義；茲以功過含括記功、記大功、記過、記大過，為免記大功大過者之考績列等與累積之獎懲有所混淆，爰補充說明本部前開函釋及公務人員考績法第 13 條規定，所稱記大功大過，係指 1 次記大功大過，『曾記 2 大功』，係指大功大過相抵累積達 2 大功者而言，均不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積。」準此，平時考核之功過應先依本法第 12 條規定互相抵銷，除累積達 2 大過者，年終考績應列丁等外，其積餘之功過中，如尚有記 1 大功 2 次、記 1 大功 1 次或記 1 大過 1 次之人員，始有本法第 13 條考績等次限制規定之適用。

釋 10、各機關對於公務人員因公請公傷假、請延長病假或因案受免職、停職處分，全年無工作事實者，其年終考績（成），不宜考列乙等。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 5 條及其施行細則第 6 條

銓敘部 95 年 2 月 3 日部法二字第 0952594780 號書函

公務人員因公請公傷假、請延長病假或因案受免職、停職處分，全年無工作事實者，各機關不宜考列乙等等次，以落實工作導向之考績制度。

釋 11、主管機關不宜以考列甲等人數比例不符規定，逕予變更所屬機關公務人員考績成績與考績等次。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 14 條、第 19 條暨其施行細則第 21 條、第 22 條。

銓敘部 95 年 9 月 14 日部法二字第 0952700245 號書函

一、依公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 14 條第 1 項、第 19 條、考績法施行細則第 21 條第 2 項、第 22 條等規定，主管機關於核定所屬機關考績案時，如發現有違反考績法規者，係退還原考績機關另為適法之處理；至於各機關辦理考績人員如有不公或徇私舞弊情事，經主管機關退請原考績機關重行辦理，而原考績機關逾期不處理時，則主管機關於必要時得調卷或派員查核，對其公務人員考績等次、分數或獎懲，得逕予

變更。

- 二、為落實考績法第 2 條有關公務人員考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，並合理改善公務人員考績制度，自 90 年起，本部會同行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）（以下簡稱人事局），邀集相關主管開會研商，經獲致結論為：各機關考績考列甲等人數比例限制以 50% 為原則，最高不得超過 75%；另受考人數較少之機關考列甲等人數比例之計算，經依人事局 90 年 10 月 12 日邀行政院所屬機關研商會議結論，得以考績法第 14 條第 4 項所規定之主管機關為範疇，由各主管機關統籌分配所屬機關之考績考列甲等人數比例，惟主管機關包括其所屬機關在內，其考績考列甲等總人數比例，仍應以上開 50% 為原則，最高不得超過 75% 計算之，準此，考績係屬主管機關核定權責，甲等人數比例限制亦以主管機關為範疇。
- 三、本案建議修正考績法暨其施行細則相關規定，賦予主管機關實際核定權，得逕予變更所屬機關公務人員考績成績與考績等次一節；以原考績機關除有前開考績法暨其施行細則相關規定所稱「違反考績法規情事」、「辦理考績人員如有不公或徇私舞弊情事」者，主管機關自得依前開相關規定分別辦理外，依前開人事局研商會議結論，其考列甲等人數比例，亦應合於主管機關規範之範疇，主管機關尚不宜以原考績機關考列甲等人數比例不符規範，而逕予變更所屬機關公務人員考績成績與考績等次。

釋 12、公務人員保障暨培訓委員會以法定程序上之瑕疵，撤銷年終考績之評定，尚非因實體審查而撤銷，爰重行評定年終考績時，仍須依公務人員考績法規定辦理。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 2 條

銓敘部 95 年 11 月 16 日部銓二字第 0952720897 號書函

- 一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 2 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。」惟鑑於長期以來，絕大多數機關公務人員年終考績考列甲等人數比例，逐年攀高，甚或趨於過度寬鬆現象，無法落實上開所揭綜覈名實及獎優汰劣之意旨，爰本部與行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）邀集中央暨地方主管機關人事機構開會協商，並自 90 年起迄今，均以箋函函請各主管機關首長就公務人員考績考列甲等人數比例，以 50% 為原則，最高不超過 75%

之共識落實執行。

- 二、公務人員保障暨培訓委員會係以核有法定程序上之瑕疵，決定撤銷某甲 94 年年終考績考列乙等之評定，尙非因實體審查而撤銷，爰重行評定某甲 94 年年終考績時，仍須依考績法規定考核某甲任職期間之成績，以工作事實作為具體、客觀之評定標準，非必須變更考績等次。茲以上開共識係全國各機關一體適用，基於整體考績制度及公平性考量，仍請依上開原則重新檢討妥適辦理。

釋 13、退離人員，離職後原職機關始核布之獎懲令，得否併入退離人員再任職時之平時考核獎懲紀錄辦理年終考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條、第 12 條第 1 項、第 13 條及其施行細則第 2 條第 2 項

銓敘部 97 年 4 月 23 日部銓二字第 0972932617 號書函

- 一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 3 條第 1 款規定略以，年終考績係考核各官等人員當年 1 月至 12 月任職期間之成績。第 12 條第 1 項及第 13 條規定略以，平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據，平時考核獎懲於年終考績時，併計成績增減分數。同法施行細則第 2 條第 2 項規定略以，公務人員調任現職，於年終最後任職機關參加考績時（12 月 2 日以後調任者除外），應由考績機關向受考人原任職機關，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。本部 75 年 8 月 13 日台華甄五字第 38361 號函略以，如調職人員在調任新職前已核定獎懲案者，由原機關發布獎懲令，如在調職後始核定者，由原服務機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新任職機關參辦或發表。本部 95 年 6 月 9 日部法二字第 0952643846 號令略以，公務人員因退休、資遣、辭職、其他原因而離職或死亡者（以下簡稱退離或死亡人員），其在職期間如有獎懲事由，於退離或死亡後，依考績法第 12 條第 1 項規定辦理平時考核及專案考績辦理方式，其中平時考核記功（過）以下之獎懲部分，除死亡人員外，退離人員應由其主管機關或權責機關核發獎懲令，並由服務機關人事單位登錄個人資料。
- 二、公務人員調任現職，於年終最後任職機關參加考績時（12 月 2 日以後調任者除外），其平時考核獎懲紀錄包含：（一）於原職機關之獎懲事由，並由原職機關核定發布。（二）於原職機關之獎懲事由，由原服務機關列

舉獎懲事實，擬具獎懲種類及額度，送請新任職機關辦理、核定及發布。

(三)於新職機關之獎懲事由，由新職機關核定發布。又前開考績法第3條第1款規定之「任職期間」，係指公務人員參加年終考績當年1月至12月實際「在職期間」，從而考績法第12條第1項第1款所定平時考核獎懲之相互抵銷，應以受考人當年1月至12月在職期間所受獎懲為限，新職機關應將上開3種平時考核獎懲紀錄列為考績評定之參據。至退離人員平時考核記功(過)以下之獎懲結果，僅由服務機關人事單位登錄個人資料，故退離人員離職後原職機關始核布之獎懲令，自不應併入退離人員再任職時之平時考核獎懲紀錄辦理年終考績。

三、某甲原任台北市政府某工程處副工程司，90年6月30日因機關裁減資遣離職，同年12月13日再任臺北市政府某垃圾焚化廠助理工程員，95年6月1日調任現職，依前開規定，某甲95年年終考績，僅得將其當年度任職於台北市政府某垃圾焚化廠及現職機關之平時考核獎懲紀錄作為考績評定依據；至台北市政府某工程處95年10月12日發布某甲記過一次之懲處令，係某甲經資遣離職後原服務機關所發布之懲處令，毋須併入95年平時考核紀錄辦理考績評定。

釋 14、公務人員受記過之懲戒處分者「1年內」不得晉敘、升職或調任主管職務，應自執行記過處分之日起算，並應以受記過懲戒處分執行日之考績年度作為不得考列甲等之年度。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法施行細則第4條第3項
二、公務員懲戒法第15條
三、稽核公務員懲戒處分執行辦法第2條

銓敘部 99年4月6日部銓一字第 0993154310 號書函

公務人員考績法(以下簡稱考績法)施行細則第4條第3項規定：「公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：一、曾受刑事或懲戒處分者。……」公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)第15條規定：「記過，自記過之日起1年內不得晉敘、升職或調任主管職務。……」稽核公務員懲戒處分執行辦法第2條規定：「懲戒處分由受處分人之主管長官於收受公務員懲戒委員會議決書之翌日執行。」公務員懲戒委員會86年8月11日86台會議字第2533號函略以，公務人員受記過處分者，非經過懲戒法第15條所定之1年年限，不得晉升或調任主管職務。該項年限仍係懲戒處分之效果期間，上

考績等次事項

開法條兩處所稱「1年內」，參照司法院院字第2529號解釋意旨，均應自執行記過處分之日起算。公務人員受記過之懲戒處分者「1年內」不得晉敘、升職或調任主管職務，應自執行記過處分之日起算，雖與不得考列甲等法源依據不同（分別依據懲戒法及考績法施行細則），惟不得考列甲等係屬執行懲戒處分之效果，為期衡平，應以受記過懲戒處分執行日之考績年度作為不得考列甲等之年度。

甲君因違法案件經公務員懲戒委員會議決記過1次，並自98年1月6日執行，經本部登記有案，準此，甲君受懲戒處分執行日之98年考績不得考列甲等。以該局所送甲君98年年終考績考列甲等，與上開規定未符，請查明後另行送部辦理；另甲君於記過懲戒處分執行之日起1年內（98年1月6日起到99年1月5日止）不得晉敘、升職或調任主管職務外，亦不能取得升等任用資格。

釋15、同時具有關務人員人事條例第19條規定之不得考列乙等以下及公務人員考績法規定不得考列甲等之條件，應由機關長官視情節，評定其適當考績等次。

所詮釋之法令條文：一、關務人員人事條例第17條、第19條

二、公務人員考績法第6條第2項、第13條及其施行細則第4條第3項、第6條

銓敘部99年6月9日部特四字第0993212803號電子郵件

本部83年1月12日82台華法一字第0942635號函規定略以，公務人員考績法（以下簡稱考績法）第13條之規定，係屬考列甲等之積極條件規定；至於同法施行細則第4條第3項規定，則屬考列甲等之消極條件規定，二者相輔相成，有關消極條件之規定，係基於母法（考績法）第6條第2項明文特別規定應在施行細則中補充。故兩者並不牴觸，亦不構成子法超越母法之誤解。因此受考人如果兼具上述考列甲等之積極條件與消極條件，自應依考績法施行細則第6條之規定辦理。亦即由機關長官視情節，評定其適當考績等次。有關同時符合關務人員人事條例（以下簡稱關務條例）第19條規定之考績不得列乙等以下，及考績法施行細則規定之不得考列甲等情形之人員，年終考績應如何評定一節，依上開函釋，如同時具有關務條例第19條規定之不得考列乙等以下（亦即應予考列甲等）及考績法規定不得考列甲等之條件，應由機關長官視情節，評定其適當考績等次。

銓敘法規釋例彙編

釋 16、安胎事由所請之假不得作為評定考績等次之考量因素。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法施行細則第 4 條第 1 項、第 3 項、
第 4 項及第 6 項

二、性別工作平等法第 15 條第 3 項

銓敘部 100 年 4 月 27 日部法二字第 1003341545 號令

公務人員考績法施行細則第 4 條第 1 項第 2 款第 6 目及第 3 項第 5 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。

釋 17、公務人員扣除因安胎事由所請休假、事假、病假、延長病假後，屬全年無工作事實之情形，其考績不宜考列乙等以上。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 5 條及其施行細則第 4 條

銓敘部 102 年 4 月 12 日部法二字第 1023711626 號書函

本部 95 年 2 月 3 日部法二字第 0952594780 號及 95 年 2 月 13 日部法二字第 0952594212 號書函係以受考人因公傷病請公假、請延長病假或因案受免職、停職處分，全年無工作事實致無績效可資考評，爰規定其考績無從考列乙等以上等次，是受考人如扣除因安胎所請休假、事假、病假、流產假、延長病假日數後，屬全年無工作事實之情形，仍應依上開 2 書函規定辦理。

釋 18、公務人員請延長病假超過 6 個月者，其考績等次以考列丙等為宜。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 2 條、第 5 條及其施行細則第 6 條

銓敘部 102 年 11 月 25 日部法二字第 1023783263 號函

回歸考績覈實考評及落實績效管考制度，各機關辦理考績案時，對於考績年度內請延長病假超過 6 個月者，其考績等次以考列丙等為宜，並自即日起停止適用本部 95 年 2 月 3 日部法二字第 0952594780 號及同年月 13 日部法二字第 0952594212 號書函有關延長病假全年無工作事實者，其考績不宜考列乙等等次之規定。

五、另予考績事項

釋 1、原任行政機關，於考績年度內轉任公立學校教職員，得否註銷原任行政機關之另予考績，改由學校併資辦理成績考核。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 22 條

銓敘部 82 年 7 月 23 日 82 台華甄四字第 0873096 號書函

某甲原任某戶政事務所戶籍員，經本部審定合格實授，核敘委任第四職等本俸二級 310 俸點，並參加該所 81 年另予考績，嗣於 81 年 10 月 1 日轉任某國小幹事，茲函詢可否註銷某甲另予考績，而由學校併資辦理 81 學年度成績考核一節，為維護當事人權益，本部同意註銷某甲原於行政機關辦理之 81 年另予考績；請依規定程序辦理註銷；至於某甲得否併資辦理學校 81 學年度年終考核，以公立學校教職員並未納入銓敘，非本部權責範圍，實無從釋復。

釋 2、奉准留職停薪人員，於考績年度內任職年資前後合併達六個月者，得否辦理該年度另予考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條及其施行細則第 7 條

銓敘部 88 年 6 月 29 日 88 台甄五字第 1766269 號書函

- 一、86 年 6 月 4 日公務人員考績法第 3 條修正為，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 1 至 12 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 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。揆其立法意旨，係因公務人員考績法施行細則第 7 條規定，另予考績已非全然於年終辦理，為符現況爰將另予考績之名詞解釋自年終考績之名詞解釋中獨立出來增列為第 2 款，另將「而已達 6 個月者，另予考績」修正為「而連續任職已達 6 個月者辦理之考績」以符現行另予考績之規定。
- 二、公務人員考績法第 3 條第 2 款規定修正施行前，已奉准留職停薪並送本部登記有案，而於該（86）考績年度內任職年資前後合併達 6 個月者，可否辦理該年度另予考績，以公務人員考績法係於 86 年 6 月 4 日修正公布，依據中央法規標準法第 13 條規定，自公布之日起算至第 3 日生效，是以，任職未連續達 6 個月者依規定無法辦理另予考績。

銓敘法規釋例彙編

釋 3、依公務員懲戒法先行停職之公務員，倘於停職期間死亡，其停職年度得否辦理另予考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條及其施行細則第 7 條第 2 項

銓敘部 93 年 8 月 20 日部銓五字第 0932399915 號書函

- 一、公務人員考績法第 3 條規定：「公務人員考績區分如左：……二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。……」同法施行細則第 7 條第 3 項（現為第 2 項）規定：「另予考績，於年終辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者（現為因撤職、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）得（現為應）隨時辦理之。」公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）第 2 條規定：「公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：一、違法。二、廢弛職務或其他失職行為。」第 4 條第 2 項規定：「主管長官對於所屬公務員，依第 19 條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。」第 19 條第 1 項規定：「……但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。」
- 二、某甲因涉嫌違反貪污治罪條例，前經某府依懲戒法第 4 條第 2 項規定，於 92 年 10 月 13 日發布停職，同年 14 日執行生效，復於 93 年 1 月 13 日移付公務員懲戒委員會審議有案，嗣因某甲於 93 年 4 月 7 日死亡，依前開規定，其 92 年另予考績得適時辦理。

釋 4、公務人員於 86 年 6 月 4 日公務人員考績法第 3 條修正前退離職者，該年任職期間已超過 6 個月以上者，依當時規定，未符合至年終仍在職，不得辦理另予考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條

銓敘部 95 年 1 月 20 日部法二字第 095259353 號書函

69 年 12 月 3 日修正公布之公務人員考績法第 5 條規定：「（第 1 項）公務人員任現職經銓敘合格至年終滿 6 個月者，應另予考績。」準此，公務人員於考績年度內，任職年資達 6 個月以上且至年終仍在職者，應辦理另予考績。所詢公務人員於 71 年 8 月 1 日退休，該年任職期間已超過 6 個月以上，得否辦理另予考績一節，依上開規定，其任職期間雖達 6 個月以上，惟未符合至年終仍在職之規定，故無法辦理當年另予考績。

另予考績事項

附註：依 86 年 6 月 4 日修正公布之公務人員考績法第 3 條第 2 款規定，同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者，辦理另予考績，尚無須任職至年終始得辦理。

釋 5、轉任當年曾任公營事業未辦理考核之年資，得併計參加另予考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條第 2 項

銓敘部 96 年 12 月 5 日部特二字第 0962876387 號書函

- 一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 4 條第 2 項規定略以，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。另 90 年 6 月 20 日修正增定該項條文說明略以，教育人員及公營事業人員雖未納入銓敘範圍，並各有其不同之人事制度予以規範，惟其為行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法之適用對象，且具有任公職之事實，如轉任當年相當之年資，無法與公務人員年資併計參加年終考績，將影響其晉敘及升等。及考績法施行細則第 7 條第 1 項規定：「依本法第 3 條第 2 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。」
- 二、某甲應 95 年公務人員初等考試會計類科考試及格，原任交通部臺灣鐵路管理局會計室業務佐書記，96 年 7 月 12 日任委任第三職等至第五職等辦事員職務，經本部審定先予試用，以委任第一職等先予試用資格權理委任第三職等，同年 10 月 25 日以高考及格資格分發行政院衛生署八里療養院會計室占缺實務訓練，辦理卸職登記在案。茲因前開考績法第 4 條第 2 項，雖規定得併計曾任公營事業未辦理考核之年資參加「年終考績」，未特別明定含括另予考績，惟參照該項規定立法意旨，如認定併計公營事業年資僅得辦理年終考績，而不及於另予考績，有違公平性原則，且另予考績之考核項目、考績列等標準等均適用年終考績之規定。基於權益衡平考量，本案應請併計某甲曾任公營事業之年資，辦理辦事員職務之任用變更，並俟銓敘審定為「合格實授」後，再另案辦理 96 年度另予考績。

銓敘法規釋例彙編

釋 6、關務人員退休生效後，獎懲案始核定發布者，以其已逾受考核期間，無法併入平時考核獎懲據以辦理另予考績。

所詮釋之法令條文：一、關務人員人事條例第 17 條及第 19 條

二、公務人員考績法第 12 條第 1 項第 1 款及其施行細則
第 7 條第 2 項

銓敘部 101 年 2 月 2 日部特四字第 1013547108 號函

- 一、關務人員人事條例第 17 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（以下簡稱考績法）之規定。」第 19 條規定：「關務人員在同一考績年度內，於功過相抵後，記功 2 次以上者，考績不得列乙等以下；記功 1 次者，考績不得列丙等以下；記過 2 次以上者，考績不得列乙等以上；記過 1 次者，考績不得列甲等。」考績法第 3 條規定：「公務人員考績區分如左：……二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。……」第 12 條第 1 項規定：「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，……」第 13 條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……」同法施行細則第 7 條第 2 項規定：「另予考績，於年終辦理之；因……退休……者，應隨時辦理。」
- 二、以關務人員如於退休當年度連續任職已達 6 個月而未滿 1 年，應於退休時辦理另予考績，並考核其實際在職期間之工作表現，從而平時考核獎懲亦應以實際在職期間已核定發布之獎懲為限，爰如關務人員退休生效後，獎懲案始核定發布者，以其已逾受考核期間，無法併入平時考核獎懲據以辦理另予考績。

六、考績免職事項

釋 1、公務人員於考績年度內累積達記 2 大過，其年終考績應列丁等免職，在未辦理年終考績列丁等前，得否先行停職。又年終考績列丁等應予免職確定之日前，已申請自願退休奉准生效，其免職得否執行。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 12 條、第 18 條

銓敘部 73 年 5 月 3 日 78 台楷甄一字第 12099 號函

- 一、公務人員考績法第 8 條、分類職位公務人員考績法第 12 條（現為公務人員考績法第 12 條）規定，公務人員平時考核獎懲得互相抵銷，其無獎懲抵銷而累積達 2 大過者，其年終考績列丁等，故倘未至年終雖累積達 2 大過者，因尚未辦理年終考績列丁等，是以，並無合於免職之條件，自不得先行停職。
- 二、公務人員考績法第 14 條、分類職位公務人員考績法第 18 條（現為公務人員考績法第 18 條）但書規定，年終考績應予免職人員，自確定之日起執行，故公務人員於年終前，已累積達 2 大過之懲處，其於未辦理年終考績前，提出申請自願退休，經銓敘機關核准退休自翌年 1 月生效者，倘其年終考績列丁等免職確定之日在退休生效日之後者，以其確定之日已非現職人員，自無從執行。

釋 2、考績列丁等被免職人員，嗣經行政法院判決撤銷原處分，在未重新核定適當考績等次前，應准予復職。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條第 1 項第 4 款

銓敘部 82 年 12 月 16 日 82 臺華甄四字第 0931946 號函

某甲考績原列丁等免職，嗣經行政法院判決：「再復審、復審及原處分均撤銷。」其免職事由已消失，為免影響其權益，應准予復職，並以任職機關收到行政法院判決書之翌日起生效。

釋 3、警察人員人事條例於 86 年 5 月 21 日修正公布後，該條例第 13 條、第 30 條及第 31 條之適用規定。

所詮釋之法令條文：警察人員人事條例第 13 條、第 30 條、第 31 條

銓敘部 86 年 7 月 23 日 86 台審三字第 1480870 號書函

警察人員管理條例（以下簡稱管理條例）（現為警察人員人事條例）於 86

年 5 月 21 日修正公布後，該條例第 13 條第 1 項（現該條僅 1 項）、第 30 條及第 31 條規定適用疑義如下：

一、管理條例第 13 條第 1 項：

管理條例及警察官職務等階表修正公（發）布後，員警改派高一官等職務者，依規定須重行派代，並以權責機關核定派代日期為生效日。至符合考績晉階規定之現職人員，因管理條例第 33 條所定考績優予獎勵規定仍予保留，為兼顧當事人利益，得延至 86 年年終考績核定後再予晉階，或自管理條例公布生效日（86 年 5 月 23 日）生效。惟嗣後考績晉階均應依本條規定辦理。

二、管理條例第 30 條：

- （一）管理條例第 2 條規定：「警察人員之管理（現為人事事項），依本條例之規定；本條例未規定者，適用有關法律之規定。」此蓋因管理條例係警察人員管理之特別法制，其相關規定應優先於其他法律適用。以警察人員工作性質特殊，為嚴明警紀特於管理條例第 29、30、31 條為規範違法失職警察人員停職、復職、免職之整體法制設計，除與現行其他法律規定有所區隔外，部分並為更嚴格之規範。依管理條例第 29 條停職人員，如其行政責任尚未構成法定免職情事（即未具管理條例第 31 條第 1 項各款情事之一者），應依管理條例第 30 條規定先予復職。至於復職後行政責任之審究，則由機關視其違法失職情節輕重，予以懲處或移付懲戒，以明責任。
- （二）依原管理條例第 29 條第 5 款（現為第 6 款）刑事訴訟程序實施中被羈押之規定停職有案人員，經檢察官偵查終結前交保，以修正條文增列撤銷通緝或釋放者，得先予復職之規定，依從新從輕原則，得依本條第 3 項（現為第 2 項第 3 款）規定辦理。
- （三）行政責任之審究，並非以刑事責任為依據，對於違法失職等情節重大之停職人員，仍應追究其行政責任（管理條例第 29 條參照）。因涉案停職有案人員，刑事責任已判決確定有罪，如其行政責任尚未構成法定免職情事者，得依本條規定先予復職，再由機關視其情節輕重，予以懲處或移付懲戒，以明責任。
- （四）警察人員依原管理條例第 29 條規定停職有案，前經服務機關辦理 1 次記 2 大過專案考績免職，於修正條文公布施行後經撤銷原處分

者，得適用本條第 1 項規定復職。

三、管理條例第 31 條：

- (一) 參照中央法規標準法第 18 條暨刑法第 2 條規定之從新從輕原則，本修正條文公布施行前涉案經判決確定，於本修正條文公布施行後追究行政責任者，以修正後條文有關應予免職規定與修正前已有不同，故其行政責任之審究，原應適用修正後之規定；但修正前之條文如有利於行為人者，適用修正前之條文規定。
- (二) 管理條例增訂本條第 1 項第 11 款規定，生效後原應適用修正後規定；惟因當事人行為無法預測嗣後之法律效果，對於過去業已終結之事實，禁止事後成為當事人更為不利之事由。故警察機關對員警於本修正條文施行前發布有案之平時懲處同意不予併計，而自管理條例修正生效日（86 年 5 月 23 日）起重行起算，平時考核獎懲互相抵銷後，累積達 2 大過者，始依本條第 1 項第 11 款規定予以免職；惟 86 年 12 月底辦理年終考績時，其 1 至 12 月之平時考核獎懲相互抵銷，累積達 2 大過者，仍應依公務人員考績法予以考列丁等免職。

釋 4、警察人員於平時考核獎懲互相抵銷後累積已達 2 大過者，於主管機關核定免職生效前，已發布之獎懲仍得併案相抵。

所詮釋之法令條文：警察人員人事條例第 31 條第 1 項第 11 款

銓敘部 86 年 10 月 13 日 86 台審三字第 1526373 號書函

86 年 5 月 21 日修正公布之警察人員管理條例（現為警察人員人事條例）第 31 條第 1 項增定第 11 款，規定同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達 2 大過者，應予免職。警察人員於平時考核獎懲互相抵銷後雖達法定免職要件；惟仍應經主管機關免職始生效力，故於主管機關核定免職生效前，已發布之獎懲仍得併案相抵。

釋 5、公務人員 1 次記 2 二大功（過）專案考績執执行程序相關事宜。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 12 條及第 18 條

銓敘部 92 年 8 月 14 日部法二字第 0922274116 號書函

本部為統一訂定公務人員 1 次記 12 二大功（過）專案考績之執执行程序，經分別於 92 年 6 月 13 日、7 月 25 日邀集相關機關開會研商獲致結論及作業

銓敘法規釋例彙編

程序說明如下：

會商結論：

- (一) 有關 1 次記 2 大過專案考績之作業程序，在不違反公務人員考績法（以下簡稱考績法）、公務人員保障法及保障當事人權益之原則下，依考績法第 18 條但書：「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」之規定。受考人於收受 1 次記 2 大過免職獎懲令（亦為專案考績核定）之次日起停職。
- (二) 受考人於收受 1 次記 2 大過免職獎懲令後，即以主管機關發布之獎懲令作為救濟之標的及救濟程序之開始。
- (三) 為符合行政程序法第 96 條規定，1 次記 2 大過免職獎懲令應詳細附記教示規定，以保障受考人之權益。
- (四) 依考績法及其施行細則等相關規定，並無專案考績清冊及 1 次記 2 大功（過）事實表之規定，在不影響銓審作業之前提下，予以簡化免送。

作業程序：各機關辦理公務人員專案考績 1 次記 2 大功或 1 次記 2 大過之作業程序，依所附專案考績作業流程對照表辦理：

- (一) 處分作成部分：由各機關主管人員依受考人之具體事實簽報擬予 1 次記 2 大功（過）獎懲處分，遞送考績委員會初核，機關長官覆核後，陳報主管機關；由主管機關核定並發布 1 次記 2 大功（過）獎懲令，受考人係 1 次記 2 大功專案考績者，自主管機關核定之日起執行；受考人係 1 次記 2 大過專案考績免職者，該免職獎懲令應附記處分理由及不服處分提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定，暨受考人收受免職獎懲令之次日起停職；主管機關並依規定填具停職動態登記書，送本部辦理停職動態登記。
- (二) 銓敘審定部分：由本部依考績法及其施行細則有關規定，儘速辦理專案考績之銓敘審定。
- (三) 考績通知部分：1 次記 2 大功（過）專案考績經本部銓敘審定後，由服務機關製發考績（成）通知書。1 次記 2 大過專案考績（成）通知書，應附記說明救濟標的為 1 次記 2 大過免職獎懲令處分。
- (四) 執行免職部分：1 次記 2 大過專案考績案件，於救濟程序完成，免職確定時（如受考人收受考績免職通知書之次日起 30 日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或經復審駁回於收受復審決

考績免職事項

定書之次日起 2 個月內，未依法向該管司法機關請求救濟，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)，服務機關應辦理書函通知受考人執行日期，並依規定填具公務人員動態登記書，依送審程序送本部辦理免職登記。

釋 6、公務人員於考績年度內，經專案考績 1 次記 2 大過免職，當年度內任職期間如合於公務人員考績法第 3 條規定者，得辦理考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條

銓敍部 92 年 9 月 15 日部銓一字第 0922280262 號令

86 年 6 月 4 日修正公布之公務人員考績法第 3 條規定：「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 1 至 12 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 1 年，而連續任職已達 6 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。」據此，公務人員於考績年度內，經專案考績 1 次記 2 大過免職，當年度內任職期間如合於上開規定者，得於免職當年度年終時辦理另予考績或年終考績。但如同一事由符合考列丁等要件，依法經初核、覆核程序擬予考列丁等者，得免作成考績處分，以符一事不二罰之原則。是以，自 86 年 6 月 6 日起，各機關專案考績免職人員，凡符合上開規定應辦理考績者，請上開人員之服務機關於 92 年 12 月 15 日前予以補辦，並造具考績清冊依規定程序送本部銓敍審定。本部 87 年 2 月 5 日 87 台甄一字第 1570303 號書函規定，自即日起停止適用。

釋 7、公務人員經專案考績 1 次記 2 大過免職，免職當年度因同一事由符合考列丁等要件，於年終辦理年終（或另予）考績時，依法經初核、覆核程序擬予考列丁等案件，毋需再報本部審定。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 14 條第 1 項、第 16 條

銓敍部 92 年 11 月 4 日部銓一字第 0922294261 號書函

公務人員考績法第 14 條第 1 項規定：「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。……。」第 16 條規定：「公務人員考績案，送銓敍部銓敍審定時，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。」又本部 92 年 9 月 15

銓敘法規釋例彙編

日部銓一字第 0922280262 號令規定略以，公務人員於考績年度內，經專案考績 1 次記 2 大過免職，免職當年度內任職期間如合於公務人員考績法第 3 條規定者，得於免職當年度辦理另予考績或年終考績，但如同一事由符合考列丁等要件，依法經初核、覆核程序擬予考列丁等者，得免作成考績處分，以符一事不二罰原則。是以公務人員考績案依法經初核、覆核及主管機關核定後，應送本部銓敘審定，至依本部上開函釋免再作成考績處分者，依上開規定，自毋需再送本部銓敘審定。

釋 8、有關 1 次記 2 大過專案考績免職人員其停職日期及免職執行日期相關疑義。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 18 條
二、公務人員保障法第 30 條
三、行政程序法第 72 條

銓敘部 93 年 6 月 10 日部銓二字第 0932370177 號書函

- 一、公務人員考績法第 18 條規定：「……。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。」公務人員保障法第 30 條第 1 項規定：「復審之提起，應自行政處分達到之次日起 30 日內為之。」及本部 92 年 8 月 14 日部法二字第 0922274166 號書函說明三略以，有關 1 次記 2 大過專案考績之作業程序，在不違反考績法、公務人員保障法及保障當事人權之原則下，依考績法第 18 條但書之規定。受考人於收受 1 次記 2 大過免職獎懲令（亦為專案考績核定）之次日起停職。另受考人於收受 1 次記 2 大過免職獎懲令後，即以主管機關發布之獎懲令作為救濟之標的及救濟程序之開始。準此，專案考績免職人員，應於收受 1 次記 2 大過免職獎懲令之次日起停職，復於免職令達到之次日起算 30 日內未提請救濟時，該免職即為確定。
- 二、行政程序法第 72 條規定：「(第 1 項) 送達，於應受送達人之住居所、事務所或營業所為之……。」第 74 條規定：「(第 1 項) 送達，不能依前 2 條規定為之者，得將文書寄存送達地之地方自治或警察機關，並作送達通知書兩份，1 份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另 1 份交由鄰居轉交或置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。(第 2 項) 前項情形，由郵政機關為送達者，得將文書寄存於送達地之郵政機關……。」法務部 93 年 4 月 13 日法律字第 0930014628

考績免職事項

號書函說明二規定：「按行政機關或郵政機關依行政程序法第 74 條第 1 項規定為送達者，如於應受送達處所確已完成文書寄存於送達地之地方自治、警察機關或郵政機關（限郵務人員送達適用），並製作送達通知書 2 份，1 份黏貼於送達處所之門首，另 1 份交由鄰居轉交或置於送達處所信箱或其他適當位置時，無論應受送達人實際上於何時受領文書，均以寄存之日視為收受送達之日期，而發生送達效力……。」依案附資料所載，某甲因無故曠職達 4 日以上，經某機關以 93 年 3 月 25 日核定某甲 1 次記 2 大過專案考績免職，並以限時雙掛號方式郵寄某甲住居所，因無人收受招領逾期，經郵局退還後，服務機關於 93 年 4 月 23 日函請臺北市政府警察局某分局辦理寄存送達，並依規定完成送達通知等程序。嗣該分局以某甲已遷出設籍之處，再轉寄存該分局寧夏路派出所。準此，倘某機關將某甲免職令寄存於臺北市政府警察局某分局，如已完全踐行行政程序法第 74 條規定之送達程序，依上開法務部函釋規定，自宜以寄存之日視為收受送達之日，所詢某甲免職未確定前之停職日期一節，即應自上開送達之次日起停職。至免職處分執行之日，依前開公務人員保障法第 30 條規定，應自免職令到達之次日起算滿 30 日，某甲未提請救濟時，自期滿次日起，執行免職。

- 三、某甲之專案考績通知書送達等相關疑義，依前開規定，受 1 次記 2 大過專案考績免職處分者，其停職日及免職執行日之起算，係自受考人於收受 1 次記 2 大過免職獎懲令之次日起停職，並自收受獎懲令後，即以該獎懲令作為救濟之標的及救濟程序之開始，尚非以上開考績通知書之送達日起算停職日及免職執行日。

釋 9、配合司法院釋字第 583 號解釋文意旨規定懲處權之行使期間。

所詮釋之法令條文：補充公務人員考績法第 12 條規定

銓敘部 93 年 9 月 27 日部法二字第 0932370795 號令

- 一、為符合司法院釋字第 583 號解釋文意旨，各機關對於所屬公務人員因違反公務人員考績法第 12 條第 1 項第 2 款 1 次記 2 大過免職之規定者，其懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定—即自公務人員違法失職行為終了之日起，至服務機關為 1 次記 2 大過免職處分之日止，已逾 10 年者，主管機關即不得再予以核定 1 次 2 大過免職之處分，以貫徹憲法對公務員權益之保障及法秩序之安定。

銓敘法規釋例彙編

二、本部 93 年 4 月 19 日部法二字第 0932327341 號書函及 76 年 2 月 14 日 76 台華甄五字第 73931 號函釋等規定，因與前開司法院釋字第 583 號解釋文意旨不合，自即日起停止適用。

釋 10、年終考績考列丁等執行程序相關事宜。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 6 條、第 12 條、第 18 條及其施行細則第 21 條

銓敘部 94 年 10 月 27 日部法二字第 0942547535 號書函

為使考列丁等執行程序具體明確規範、齊一作業程序及符合公文程式條例規定，爰於 94 年 10 月 18 日邀集相關主管機關及人事機構開會研商獲致作業程序說明如下：

機關於辦理年終考績考列丁等案件，同時踐行考績法第 14 條規定之考績作業程序者，即得將考列丁等與累積達二大過，年終考績應列丁等之獎懲案件結合，除符合法制規定外，並達成簡化作業之目的。爰擬具年終考績考列丁等作業程序流程如下：

一、服務機關部分：

- (一) 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（考績法第 14 條第 1 項）；直屬機關首長則由上級機關考績委員會初核（考績委員會組織規程第 3 條第 1 款）。
- (二) 考績委員會對於擬予考績考列丁等人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。（考績法第 14 條第 3 項）
- (三) 機關長官覆核後，依考績送審程序送主管機關或授權之所屬機關核定，並副知核發免職令之權責機關。

二、主管機關部分：

- (一) 主管機關或授權之所屬機關核定所屬機關之考績後，報送本部銓敘審定。
- (二) 經本部銓敘審定之考績案件，主管機關或授權之所屬機關依考績報送程序退還服務機關。

三、本部部分：依規定儘速辦理年終考績銓敘審定案件後，退還主管機關或授權之所屬機關並副知核發免職令權責機關。

四、處分作成部分：

年終考績考列丁等案經本部銓敘審定後，服務機關（或免職令核發權責

考績免職事項

機關)製發免職令及考績通知書，應同時送達受考人，免職令應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定(考績法施行細則第 21 條第 3 項)；免職令經送達受考人收受之次日起，應發生停職效力，不待再另為停職處分，此即為救濟期間之開始。又其因職務當然停止，各機關應即依送審程序，辦理其停職動態登記。

五、其他簡化事項：

- (一)當事人未於法定救濟期間提出救濟(或於救濟期間提起救濟結果仍確定免職)致免職確定，為簡化作業流程，各機關毋庸再行令免，逕由服務機關送動態登記通知本部(副知上級機關)。
- (二)現行實務上服務機關核發考列丁等考績通知書時，尚須核發停職令之作法，應得予簡化作業流程免發。

釋 11、機關不得以某甲連續曠職 4 日以上之專案考績一次記二大過事由，作為其當年度另予考績之考評因素。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 6 條第 3 項

銓敘部 97 年 7 月 18 日部特二字第 0972955709 號書函

- 一、公務人員考績法(以下簡稱考績法)第 3 條第 2 款規定略以，任職未滿 1 年而連續任職已達 6 個月者，辦理另予考績。第 6 條第 3 項規定：「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 8 條規定：「另予考績人員之獎懲，……列丁等者，免職。」同法施行細則第 7 條第 1 項規定：「依本法第 3 條第 2 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。」
- 二、依前開相關規定，另予考績係考核公務人員在職期間之工作表現，故某甲 96 年 1 月至同年 11 月 4 日止之任職期間，除具有考績法第 6 條第 3 項所定考列丁等之情事外，尚不得以其自 96 年 11 月 5 日起連續曠職 4 日以上之專案考績事由，作為其 96 年另予考績之考評因素。爰服務機關應就某甲任職期間實際工作情形覈實考評，如經評核結果，符合上開考

銓敘法規釋例彙編

績法第 6 條第 3 項所定考列丁等之各款情事之一時，即依另予考績考列丁等執行程序之規定辦理，又某甲已先執行專案考績免職程序，故服務機關或核發免職令之權責機關毋須再製發考列丁等免職令。

七、交通事業人員考成事項

釋 1、77 年 12 月 14 日升資晉級有案，78 年年終考成應不予再晉。

所詮釋之法令條文：交通事業人員考成條例第 7 條第 1 項

銓敘部 79 年 8 月 6 日 79 台華審四字第 0440539 號書函

交通事業人員考成規則第 6 條（現為交通事業人員考成條例第 7 條第 1 項）規定：「交通事業人員於考成年度內已升資晉級者，年終考成不再晉敘。……。」某甲於 77 年 12 月 14 日晉升高員級職務，業已依規定晉敘一級，77 年仍以原任員級職務辦理考成，其 78 年年終考成應不予再晉。

釋 2、交通事業人員因案免職，原年終考成累存分數，得發給獎金。

所詮釋之法令條文：補充交通事業人員考成條例規定

銓敘部 81 年 2 月 25 日 81 台華審四字第 0675231 號書函

交通事業人員因案免職，其原年終考成累存分數如與免職案原因無關，本部同意以每一存分按最後月薪額 70 分之 1 標準發給獎金。

釋 3、交通事業人員考成條例公布後，交通部郵政總局員工於年度中升資，

至年終仍在職者，應併計該年度調任前資位職務，以年終敘定有案之資位職務辦理年終考成。

所詮釋之法令條文：交通事業人員考成條例第 3 條

銓敘部 91 年 11 月 20 日部特四字第 0912194198 號書函

交通事業人員考成條例（以下簡稱考成條例）第 3 條第 2 項規定：「交通事業人員任現職經敘定資位至年終滿 1 年者，予以年終考成，不滿 1 年者，在同一考成年度內調任不同資位職務時，得以年終敘定有案之資位職務併計調任前資位職務辦理年終考成。但均以調任並繼續任職者為限。」上開考成條例規定，係參照公務人員考績法第 4 條訂定，依上開條文之立法說明，為現職公務人員於考績年度中升任高一官等職務者，依修正前原規定，無法併原任低官等職務辦理考績，僅得以連續任高官等或低官等職務達 6 個月以上辦理另予考績。以其 1 月至 12 月均有任職之事實，如不得併資辦理年終考績，似不合理。又同官等內晉升職等人員，即使任較高職等職務僅 1 個月，仍得以最後經銓敘審定之較高職等辦理考績。是以為求法之衡平性及一致性，對於不同官等之併資考績，參酌同官等內晉升職等之併資考績作法，以較高官

銓敘法規釋例彙編

等職務辦理考績。據上，交通部郵政總局資位人員於考成年度中升資，任高一資位職務至年終仍在職者，自應併計該年度調任前之資位職務，以年終敘定有案之資位職務辦理年終考成。

八、考績委員會事項

釋 1、由機關首長指定之考績委員會委員，得否由職務代理人出席。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條第 2 項

銓敘部 87 年 11 月 2 日 87 台法二字第 1690557 號書函

考績委員會委員職掌各機關公務人員考績及平時考核獎懲案件之核議，均關係公務人員權益至鉅，不宜由其職務代理人或委請他人代表出席。至於委員因公務繁忙無法同時出席會議，宜循預先協調開會時間之方式予以解決。倘若確實經常無法親自出席者，亦宜依考績委員會組織規程第 2 條第 2 項規定，改指定他人擔任。

釋 2、公務人員考績業經審定，嗣經發現未依考績法施行細則第 19 條規定程序辦理復議，其考績結果須依前揭規定補正應有程序。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 19 條

銓敘部 88 年 6 月 3 日 88 台甄四字第 1763800 號函

公務人員考績法施行細則第 19 條規定：「機關長官覆核所屬公務人員考績，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，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。」是以，機關長官覆核所屬公務人員考績，對初核結果有意見時，應踐行交考績委員會復議之程序，方符規定。某甲 86 年考績原經本機關考績委員會考列乙等，嗣經機關首長覆核改列甲等，即送主管機關核定後送本部銓敘審定，其處分自有瑕疵，仍須依前揭規定補正應有程序。

附註：公務人員考績法施行細則第 19 條第 1 項規定：「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。」

釋 3、各機關考績委員會票選委員如因職務異動而出缺時，得否由票選之候補人員遞補。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條第 3 項

銓敘部 89 年 11 月 29 日 89 法二字第 1967927 號書函

每年度票選考績委員會委員時，如於當選公告中列有候補人員者，得於票選委員出缺時，由原列之候補人員依序遞補；如未列有候補人員者，尚不

銓敘法規釋例彙編

得由競選之未當選人員遞補為票選委員，應仍依規定辦理補選。

釋 4、主管機關對所屬機關移送公務員懲戒委員會審議案件，得否提主管機關考績委員會審議。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 3 條

銓敘部 89 年 12 月 6 日 89 法二字第 1965476 號書函

各機關對於移送懲戒之案件及各主管機關長官依公務員懲戒法第 9 條第 3 項規定處理之懲戒案件，在相關法規未修正前，本機關或主管機關（長官）得視實際需要審酌是否先提考績委員會審議，提供本機關或主管機關（長官）之參考。如不提考績委員會審議，仍應參採行政程序法第 2 章第 2 節有關「陳述意見」之程序辦理。

釋 5、一般人員奉派支援人事、會計、政風單位，其年終考績得否由實際服務單位初評。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 14 條第 1 項

二、考績委員會組織規程第 3 條

銓敘部 91 年 10 月 29 日部法二字第 0912187269 號書函

公務人員考績法第 14 條第 1 項規定：「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，經由主管機關核定，送銓敘部銓敘審定。……」考績委員會組織規程第 3 條規定：「考績委員會職掌如左：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績（成）、另予考績（成）、專案考績（成）及平時考核之獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考績（成）之核議事項及本機關長官交議考績（成）事項。」有關機關內部人力調整，一般人員奉派支援人事、會計、政風單位，其年度考績可否由實際服務單位（即奉派所支援之單位）初評，以一般人員因機關內部人力調整工作指派，其職務並未異動，依上開規定，其考績案件評擬之程序，仍應由其原單位主管人員就考評項目評擬。另為符合綜覈名實、信賞必罰之旨，奉派所支援之單位主管評擬之意見，得作為原單位主管考評之參考。

附註：考績委員會組織規程第 3 條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」

釋 6、臺北市政府府本部爲公務人員考績法第 14 條第 1 項但書規定中長官僅有一級之機關。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 14 條

銓敘部 91 年 11 月 28 日部法二字第 0912172269 號書函

76 年 1 月 16 日施行之公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 14 條第 1 項規定：「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，機關長官執行覆核後，送銓敘機關核定。但長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考核。」（按：源於分類職位公務人員考績法及舊制公務人員考績法）斯時之「長官僅有一級」或「因特殊情形」均得不設置考績委員會。該條項曾於 86 年 6 月 4 日修正前段之核定權責機關，90 年 6 月 20 日再修正成爲現行規定，修正之意旨略以：「……公務人員因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等均可隨時辦理另予考績，由於是類人員係於可辦理另予考績事由發生後便得辦理另予考績，爲求簡化考績程序，爰規定是類人員非於年終辦理之另予考績得不經考績委員會核議，逕由其長官考核。又因情形特殊，例如：機關首長、單位主管及受考人總數少於或等於考績委員會委員法定人數、或機關考量特殊情況，報經上級機關核准而不設考績委員會者，均得逕由其長官考核。復以考績免職處分將改變公務人員身分，允宜審慎，因此增列不設考績委員會之機關對屬員所作之考績免職處分，應送經上級機關考績委員會考核之規定。……」是以，各機關有「長官僅有一級」或「因特殊情形報經上級機關核准後」，均得不設置考績委員會；至「非於年終辦理之另予考績」之情形，係爲求簡化考績程序，得不經考績委員會核議，逕由其長官考核。依臺北市政府組織自治條例相關規定，臺北市政府府本部應屬考績法第 14 條第 1 項所稱長官僅有一級之情形，得逕不設置考績委員會。

釋 7、考績委員會主席之考績應如何辦理。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 4 條第 1 項、第 5 條、第 7 條

銓敘部 92 年 1 月 21 日部法二字第 0922214972 號書函

考績委員會組織規程第 4 條第 1 項規定：「考績委員會應有全體委員 3 分之 2 出席，……；出席委員過半數同意，始得決議。可否同數時，取決於主席。」第 5 條規定：「考績委員會開會時，應由主席將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱，核議分數，並提付表決，填入考績表，由主

銓敘法規釋例彙編

席簽名蓋章後，報請本機關長官覆核。」第 7 條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員應遵守公務人員考績法第 20 條之規定，並對考績結果在核定發布前嚴守秘密，不得洩漏。對涉及本身之考績事項應行迴避。」有關考績委員會主席之考績應如何辦理，以考績委員會主席，為本機關職員，其年終（另予）考績自應仍依上開規定程序由其主管評擬；至考績委員會係為合議制，主席係為處理議事、維護秩序，不生迴避之問題；惟如於初核或復議時欲變更主席本身之考績者，主席即應迴避以符法制。

附註：考績委員會組織規程第 2 條規定：「……（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 23 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。……（第 4 項）第 2 項委員，每滿 4 人應有 2 人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。」第 5 條規定：「考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」第 7 條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覈核及核定等考績過程應嚴守秘密，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；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。」

釋 8、公立學校考績委員會組成相關事宜。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 14 條第 1 項及其施行細則第 19 條第 1 項

二、考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 92 年 3 月 26 日部法二字第 0922215867 號書函

一、公立學校職員考績委員會票選委員產生方式，若係由選舉人於每張選票上圈選 3 人，以票數最高前 3 人當選，其複數選舉方式是否合法？

考績委員會票選委員產生方式，於受考人均具投票權之前提下，採單一或複數選舉（單記或連記投票）方式，均認合於規定。各機關考績委員會票選委員之選舉（擔任候選人及投票權），應以本機關受考人為限。

二、公立學校未納入銓敘之職員得否擔任票選委員及參與考績委員會票選委

員之投票？

依教育部 87 年 9 月 16 日台（87）人（二）字第 87099861 號函釋略以：

「公立學校教職員成績考核辦法第 2 條規定，教育人員任用條例施行前已遴用學校編制內未納入銓敘之職員，其成績考核準用公務人員考績法及其施行細則規定辦理，是以，各校應準用公務人員考績法第 14 條、第 15 條等規定組織成績考核委員會辦理該類人員成績考核事宜，惟學校如基於教育人員任用條例施行前、後進用之職員間之考評項目標準均已相同，亦可將新、舊制職員合組一考績（成績考核）委員會辦理職員考績（成績考核）事宜。」及本部 90 年 2 月 19 日 90 銓一字第 1986563 號函釋略以：「經函准教育部 90 年 1 月 18 日台（89）人（一）字第 089169649 號函復略以：『……二、依教育人員任用條例第 3 條及同條例施行細則第 21 條之規定，學校職員……應包含教育人員任用條例施行前已遴用之學校編制內現任職員。該條例第 21 條第 2 項規定……除任用資格外，以往部分學校對是類人員之任用程序亦有所規範，惟部分學校對是類人員之升遷係併同納入銓敘職員提相同委員會辦理。三、考量學校職員部分職稱係納入銓敘及未納入銓敘職員均得升任，且依公務人員陞遷法第 17 條，教育人員得準用其規定，以教育人員任用條例施行前遴用之職員人數有限，另組織甄審委員會似有困難，故學校應得依上開規定二類職員併同辦理升遷。』據此，貴屬學校如因未納入銓敘職員人數有限，致另組織甄審委員確有困難，且渠等人員之陞遷係與納入銓敘職員合併辦理者，同意其得擔任公務人員陞遷法第 8 條甄審委員會之指定或票選委員。」之精神，未納入銓敘之職員亦為受考人之一，得擔任考績委員會委員及參與投票。

三、公立學校職員如人數過少，是否得以情況特殊，報請上級機關免設考績委員會，而逕由首長考核？

公立學校職員如因人數過少，得依公務人員考績法第 14 條第 1 項但書之規定報經上級機關核准不設置考績委員會，而逕由機關長官考核。

四、依公務人員考績法施行細則第 19 條第 1 項規定，機關長官覆核所屬公務人員考績，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，得變更之，但應於考績案內，註明其事實及理由。機關長官變更時究應於何時註明？如何註明？始為合法。倘機關首長未註明原因及事實，其效力如何？得否於嗣後補正？又須於何時前補

銓敘法規釋例彙編

正？

按機關長官覆核所屬公務人員考績，如對初核結果有意見，於交考績委員會復議後，仍不同意，自得同時於考績案內註明其事實及理由予以變更，至其變更及註明之方式，則依通識足資辨認之方法行之。倘機關長官未於報送核定前註明事實及理由，其逕予變更復議之結果，因涉及公務人員考績等次權益事項，其變更程序與上開規定未合，似得予以撤銷，不宜嗣後補正，以符規定。

附註：公務人員考績法施行細則第 19 條第 1 項規定：「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。」

釋 9、人事、會計、統計、政風系統人員，不得參與一般人員甄審考績委員會票選委員之選舉（被選舉權及投票權）。

所詮釋之法令條文：一、考績委員會組織規程第 2 條第 1 項及第 2 項
二、公務人員陞遷法施行細則第 8 條第 1 項

銓敘部 92 年 12 月 19 日部法二字第 0922292337 號令

- 一、公務人員陞遷法施行細則第 8 條第 1 項及考績委員會組織規程第 2 條第 2 項規定，除人事主管為當然委員及由機關首長指定之指定委員外，各機關考績委員會票選委員選舉權之行使，應以本機關實際受考人為限。至人事、會計、統計、政風系統人員，其考績核定與銓敘審定程序係由各該人員之主管機關或機構辦理，非本機關之實際受考人，不得參與一般人員甄審考績委員會票選委員之選舉（被選舉權及投票權）。
- 二、本部民國 85 年 1 月 29 日 85 台中法四字第 1253255 號函、90 年 1 月 17 日 90 法二字第 1952354 號書函、91 年 5 月 8 日部銓一字第 0912138928 號書函、92 年 7 月 3 日部法二字第 0922261954 號書函等，與前開規定不符，自即日起停止適用。但現已擔任考績委員會票選委員者，得續任至 93 年 6 月底任期屆滿為止。

釋 10、性別平等教育法第 16 條第 1 項所稱學校之考績委員會之範圍。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 94 年 1 月 31 日部法二字第 0942462156 號令

性別平等教育法第 16 條第 1 項所稱學校之考績委員會，係指以教師為考

核範圍之教師成績考核委員會，未含依公務人員考績法第 15 條及考績委員會組織規程第 2 條所組成之考績委員會。

釋 11、機關首長得否親自出席參加本機關公務人員考績委員會及甄審委員會。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 14 條及其施行細則第 19 條

二、考績委員會組織規程第 2 條、第 3 條及第 5 條

三、公務人員陞遷法第 8 條、第 9 條及其施行細則第 8 條

銓敘部 94 年 3 月 25 日部銓一字第 0942475944 號書函

一、公務人員考績法第 14 條規定：「(第 1 項)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，送銓敘部銓敘審定。……。」同法施行細則第 19 條規定：「(第 1 項)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，得變更之(現為得加註理由後變更之)。……。」另考績委員會組織規程第 2 條規定：「……(第 2 項)考績委員會置委員 5 人至 21 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 3 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。」第 3 條規定：「考績委員會職掌如左：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績(成)、另予考績(成)、專案考績(成)及平時考核之獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考績(成)之核議事項及本機關長官交議考績(成)事項。」及第 5 條規定：「考績委員會開會時，應由主席將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱，核議分數，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關長官覆核。」

二、茲以考績委員會設置之宗旨，係透過民主化合議機制，就考績委員會職掌事項，作公正客觀之考核，以落實考績綜覈名實、信賞必罰之旨。為貫徹該意旨，並使考績委員得基於自由意志，行使公務人員考績法相關法規所賦予之權限，故凡對上開考績委員權限行使有所影響之因素，均應於考績委員會上避免。鑑於機關首長對於考績委員會初核有不同意見時，依前開考績法施行細則第 19 條規定，得交考績委員會復議，復議結果，仍有不同時，得變更之。準此，為免機關首長列席考績委員會，造成考績委員行使權限時有所顧慮，機關首長應不宜列席考績委員會，俾

避免影響考績委員會決議之效力。

三、公務人員陞遷法第 8 條第 1 項規定，各機關辦理公務人員之陞遷，應組織甄審委員會，辦理甄審相關事宜。第 9 條規定：「(第 1 項)各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就前 3 名中圈定陞補之；如陞遷 2 人以上時，就陞遷人數之 2 倍中圈定陞補之。(第 2 項)機關首長對前項甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，得退回重行依本法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷事宜。」同法施行細則第 8 條規定：「(第 1 項)各機關依本法第 8 條規定組織甄審委員會，應置委員 5 人至 21 人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席，人事主管人員為當然委員。但委員每滿 3 人應有 1 人由本機關人員票選產生之。委員之任期 1 年，期滿得連任。(第 2 項)甄審委員會須有應出席人過半數之出席，始得開會，其決議以出席人過半數之同意為之；可否同數時取決於主席。(第 3 項)甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。」茲以公務人員陞遷法明定各機關應組織甄審委員會，辦理甄審相關事宜，亦係為確定該委員會之功能與機關首長權責之分際，又依上開規定，各機關甄審委員會得與考績委員會合併。準此，有關機關首長得否親自出席參加本機關甄審委員會等疑義，自仍比照前開考績委員會之處理作法，以求標準之一致。

附註：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，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。」第 3 條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」第 5 條規定：「考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」

釋 12、雇員及約聘（僱）人員不具考績委員會票選委員候選及投票權。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敍部 94 年 5 月 23 日部法二字第 0942505128 號書函

公務人員任用法施行細則第 2 條規定：「……所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員」次查公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 1 條規定：「公務人員之考績，依本法行之。」考績委員會組織規程第 2 條規定：「（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 21 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 3 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。（第 3 項）前項委員，每滿 3 人應有 1 人由本機關人員票選產生之。」公務人員陞遷法施行細則第 8 條規定：「（第 3 項）甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。」及現職雇員管理要點第 4 點規定：「雇員之考成、……準用公務人員考績法、……之規定。」準此，雇員及約聘（僱）人員，非屬考績法適用對象，從而渠等人員並不得擔任考績及甄審委員會票選委員，亦不具有考績及甄審委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）。

附註：考績委員會組織規程第 2 條規定：「……（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 23 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。……（第 4 項）第 2 項委員，每滿 4 人應有 2 人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。」

釋 13、考績委員會不得由候補之票選委員出席。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 4 條

銓敍部 94 年 5 月 23 日部法二字第 0942485040 號書函

考績委員會組織規程第 4 條規定：「（第 1 項）考績委員會應有全體委員三分之二出席，始得開會；出席委員過半數同意，始得決議。……。」本部 91 年 3 月 20 日 91 部銓一字第 0912117263 號書函略以：「……除指定委員經常無法出席會議，宜由機關首長衡酌另行指派其他人擔任指定委員外，票選委員實應自我拘束儘量出席會議，方不悖機關同仁所託付擔任委員之使命。又以各機關特性未盡相同，如明定多次不出席會議之相關處置規定，似過於

銓敘法規釋例彙編

僵化，亦影響委員會之安定性。是以，各機關對於票選委員常無故不出席會議之情事，宜透過溝通協調處理，較為妥適。」茲以票選委員係經由民主化選舉票選方式產生，其未出席考績委員會議，非即構成由候補之票選委員遞補之情事，倘逕以候補委員遞補出席考績委員會議，除將影響票選委員職權之行使外，亦與考績委員會組織規程有違。

釋 14、社教機構聘任專業人員及學術研究機構聘任之研究人員，不具考績委員會票選委員被選舉權及投票權。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 94 年 7 月 8 日部法二字第 0942521757 號書函

一、公務人員任用法施行細則第 2 條第 1 項規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。」公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 1 條規定：「公務人員之考績，依本法行之。」考績委員會組織規程第 2 條規定：「（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 21 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 3 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。（第 3 項）前項委員，每滿 3 人應有 1 人由本機關人員票選產生之。」本部 92 年 3 月 20 日部法二字第 0922215919 號令略以，考績委員會設置票選委員之宗旨，係透過民主化選舉機制產生票選委員，使參與考績及平時考核之初核或核議等事項，經由考績委員會合議機制作公正客觀之考核，以落實考績綜覈名實、信賞必罰之旨。各機關考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）之行使，應以本機關受考人為限；至為兼顧公立學校兼任行政職務教師之監督管理權，許其擔任考績委員會之指定委員。

二、社教機構聘任專業人員及學術研究機構聘任之研究人員，除具監督管理權之專業（研究）人員，且其監督管理之對象包括公務人員者，得許其擔任考績委員會之指定委員外，因專業（研究）人員不適用考績法之規定，非屬本機關實際受考人，自不得參與本機關考績委員會票選委員之選舉（被選舉權及投票權），從而亦不得擔任考績委員會票選委員。

附註：考績委員會組織規程第 2 條規定：「……（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 23 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。」

考績委員會事項

主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。……（第 4 項）第 2 項委員，每滿 4 人應有 2 人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。」

釋 15、奉派代理縣轄市長職務，涉及代理人本身於代理期間之獎懲、考績等人事案件，宜予迴避並由縣政府辦理其考評事宜。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 14 條第 1 項

二、考績委員會組織規程第 7 條

銓敘部 94 年 8 月 4 日部銓四字第 0942522945 號書函

一、公務人員考績法第 14 條第 1 項規定：「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，送銓敘部銓敘審定。……。」考績委員會組織規程第 7 條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員……對涉及本身之考績事項應行迴避。」公務員服務法第 17 條規定：「公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避。」

二、依上開規定，某縣轄市公所主任秘書某甲之獎懲及考績之評擬或考核案，係由該所就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關核定，送本部銓敘審定。惟其於 94 年 2 月 1 日代理該市市長職務，有關執行本身獎懲及考績之評擬或考核時，宜予迴避並由縣政府辦理其考評事宜。

釋 16、各警察機關所屬人員非屬內政部警政署之「本機關」人員，不得以推薦方式參與該署考績委員會職掌之行使。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條及第 3 條

銓敘部 95 年 5 月 23 日部法二字第 0952652318 號書函

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 21 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 3 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。」第 3 條規定：「考績委員會職掌如左：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績（成）、另予考績（成）、專案考績（成）及平時考核之獎懲之初核或核議事項……」本部 90

銓敘法規釋例彙編

年 7 月 27 日 90 法二字第 2050410 號書函略以，所屬機關首長並非所稱之「本機關人員」。準此，各警察機關所屬人員非內政部警政署（本機關）人員，尚不得以推薦方式參與該署考績委員會職掌之行使。

附註：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，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。」第 3 條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」

釋 17、考績委員會討論事項內容涉及主席本身考績事項，應如何迴避。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條及第 7 條

銓敘部 96 年 1 月 10 日部法二字第 0962746276 號書函

- 一、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……餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。」第 7 條規定：「考績委員會委員……對涉及本身之考績事項應行迴避。」本部 90 年 4 月 23 日 90 法二字第 2015550 號書函略以，考績委員會主席責任重大程度更甚於考績委員會委員，如其有要公未克主持考績委員會，應另行擇期開會，不宜由其指定其他委員代為主持；又為維護考績委員會之穩定及公正性，如考績委員會主席確有無法繼續主持會議之事由，宜由機關首長另行指定 1 人為主席。又本部 92 年 1 月 21 日部法二字第 0922214972 號書函略以，考績委員會主席為本機關職員，其年終（另予）考績自應依相關規定程序由其主管評擬；至考績委員會係為合議制，主席係為處理議事、維護秩序，不生迴避之問題；惟如於初核或復議時欲變更主席本身之考績者，主席應即迴避以符法制。
- 二、本案考績委員會議討論事項涉及主席本身考績事項，該次會議可否由人事室主任暫代主席一節；依前開本部相關書函釋規定，該次會議如係討論主席年終（另予）考績事項，除於初核或復議時欲變更主席本身之考績外，不生迴避之問題；惟如係涉及主席個人平時考核獎懲事項，主席應即迴避，而由機關首長另行指定 1 人為主席。

考績委員會事項

附註：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，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。」第 7 條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覈核及核定等考績過程應嚴守秘密，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；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。」

釋 18、公務人員考績法第 14 條第 1 項所稱之特殊情形，因各機關情形殊異，無法予以具體規範，爰各該機關得否不設置考績委員會，由其上級機關視實際事實認定。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法施行細則第 19 條

二、考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 96 年 9 月 13 日部法二字第 0962850514 號書函

- 一、本部 85 年 4 月 30 日 85 台中法二字第 1297094 號函略以，公務人員考績法(以下簡稱考績法)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、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。另本部 92 年 3 月 20 日部法二字第 0922215919 號令略以，各機關考績委員會票選委員選舉權(被選舉權及投票權)之行使，應以本機關受考人為限，至為兼顧公立學校兼任行政職務教師之監督管理權，許其擔任考績委員會之指定委員。準此，考績法第 14 條第 1 項所稱之特殊情形，因各機關情形殊異，無法予以具體規範，爰各該機關得否不設置考績委員會，由其上級機關視實際事實認定。
- 二、依考績委員會組織規程第 2 條規定，考績委員除當然委員及票選委員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。又考績法施行細則第 19 條規定略以，機關長官覆核考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。是以，考績委員會之設計，主要係為貫徹正當法律程序原則，藉以保障當事人權益，透過選舉產生之票選委員，經由考績委員會民主化合議機制，討論機關受考人考績及平時考核之初核或核議等事項，以協助機關首長作公正、客觀之考核，爰機關首長不得為考績委員。且本部 85 年 4 月 30 日函僅

銓敘法規釋例彙編

係就個案情形認定係屬考績法第 14 條第 1 項所稱之特殊情形，並非解釋機關首長得為考績委員。部分縣（市）以學校校長、單位主管（不論是否具監督管理權）及受考人合計逾考績委員會法定人數，即要求所屬學校應組考績委員會，係誤解本部 85 年 4 月 30 日函釋。

釋 19、考績委員會委員與受考人有親屬關係時，應依法規規定予以迴避。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 7 條

銓敘部 96 年 9 月 21 日部法二字第 0962855576 號電子郵件

考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第 7 條規定：「考績委員會委員……對涉及本身之考績事項應行迴避。」公務員服務法第 17 條規定：「公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避。」行政程序法第 32 條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。……」公職人員利益衝突迴避法第 3 條規定：「本法所定公職人員之關係人，其範圍如下：一、公職人員之配偶或共同生活之家屬。二、公職人員之二親等以內親屬。……」同法第 6 條規定：「公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。」另本部 90 年 2 月 26 日 90 法二字第 1991995 號書函釋略以，組織規程僅明定考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之考績事項應行迴避，並未包括渠等人員配偶之考績事項在內，惟遇有涉及渠等人員家族之利害事件時，應依公務員服務法及行政程序法之規定予以迴避。考績委員與受考人（或如擬被議處當事人）有親屬關係時，應否迴避？請參考上開法規規定及本部書函釋辦理。

附註：考績委員會組織規程第 7 條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覈核及核定等考績過程應嚴守秘密，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；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。」

釋 20、國立大學教授兼任附設高級工業職業進修學校校務主任，得否擔任附設高工職員考績委員會之主席。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條第 2 項

銓敘部 97 年 1 月 2 日部銓三字第 0972889091 號電子郵件

考績委員會事項

一、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 21 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 3 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。」本部 92 年 3 月 20 日部法二字第 0922215919 號令略以，各機關考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）之行使，應以本機關受考人為限；至為兼顧公立學校兼任行政職務教師之監督管理權，許其擔任考績委員會之指定委員。是以，考績委員會之組設應以本機關為限，指定委員資格雖不以本機關受考人為限，惟須係占本機關職缺人員，至公立學校兼任行政職務教師，因對所屬公務人員負考績評擬權責，為兼顧其監督管理權，爰許其擔任指定委員。

二、國立成功大學附設高級工業職業進修學校（以下簡稱成大附設高工）組織規程第 4 條規定略以，該校設校長 1 人，由成大校長兼任，另置校務主任 1 人，由該校專任教師或由成大教授遴聘兼任，受校長指揮監督，負責校務推展。上開成大附設高工組織規程雖已明定該校校務主任得由成大教授兼任，惟依前開令釋規定，公立學校兼任行政職務教師，係基於監督管理之權，許其擔任考績委員會之指定委員，爰本案宜先釐清成大附設高工校務主任對該校納入銓敘之公務人員有無負考績評擬權責？如具監督管理權責，得擔任該校考績委員會之指定委員；反之，則不得擔任該校考績委員會之指定委員。

附註：考績委員會組織規程第 2 條規定：「……（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 23 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。……（第 4 項）第 2 項委員，每滿 4 人應有 2 人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。」

釋 21、考績委員會票選委員之票選方式。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條、第 3 條及第 5 條
銓敘部 97 年 2 月 19 日部法二字第 0972911022 號電子郵件

考績委員會票選委員之票選方式，應踐行普通、平等、直接及無記名投票法，始符考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第 2 條規定。至於投

銓敘法規釋例彙編

票方式以外之開票、計票等選務執行方式，組織規程並無明文規範，各機關得選擇適當方式辦理。

釋 22、他機關人員兼任本機關政風室主任，因未占本機關職缺，不得擔任本機關考績委員會指定委員。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 97 年 4 月 3 日部法二字第 0972927463 號電子郵件

本部 93 年 10 月 18 日部法二字第 0932413711 號書函解釋略以，考績委員會之組設應以「機關」為限，當然及指定委員雖不以本機關受考人為限，惟仍須係占本機關職缺人員。某機關政風室主任原擔任考績委員會指定委員，日前調離本機關，惟於上級機關未派員遞補前，仍兼任本機關政風室主任，該兼任之政風室主任非屬占本機關職缺人員，爰不得繼續擔任本機關考績委員會之指定委員，以避免發生由他機關人員考核本機關受考人情事，引致爭議。

釋 23、機關依職業訓練師甄審遴聘辦法辦理聘任之正訓練師、副訓練師及助理訓練師，得否參加考績暨甄審委員會之票選委員選舉（被選舉權或投票權），或經機關首長指定為委員。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 97 年 6 月 13 日部法二字第 0972953019 號書函

本部 94 年 7 月 8 日部法二字第 0942521757 號書函解釋略以，依公務人員任用法施行細則第 2 條第 1 項、公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 1 條、考績委員會組織規程第 2 條等規定及本部 92 年 3 月 20 日部法二字第 0922215919 號令解釋，社教機構聘任專業人員及學術研究機構比照教師資格聘任之研究人員，除具監督管理權之專業（研究）人員，且其監督管理之對象包括公務人員者，得許其擔任考績委員會之指定委員外，因聘任之專業（研究）人員不適用考績法規定，非屬本機關實際受考人，自不得參與本機關考績委員會票選委員之選舉（被選舉權及投票權），從而亦不得擔任考績委員會票選委員。

貴屬訓練中心之正訓練師、副訓練師及助理訓練師等人員係依職業訓練師甄審遴聘辦法辦理聘任，並依公立高級中學以下學校教師成績考核辦法辦理相關考核作業，以其不適用考績法規定，非屬本機關實際受考人，經參酌

考績委員會事項

前開本部 94 年 7 月 8 日書函解釋精神，除渠等人員依機關組織法規規定具有監督管理權，且其監督管理之對象包括公務人員者，得許其擔任考績暨甄審委員會之指定委員外，不得參與本機關考績暨甄審委員會票選委員之選舉（被選舉權及投票權），亦不得擔任考績暨甄審委員會票選委員。

釋 24、機關內應公務人員考試筆試錄取，分配實務訓練人員，可否參與機關考績暨甄審委員會票選委員選舉（被選舉權及投票權）。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 97 年 7 月 8 日部法二字第 0972960157 號電子郵件

本部 90 年 11 月 11 日 90 法二字第 2091251 號書函解釋略以，實施實務訓練人員因實施實務訓練為考試程序之一，是類人員在實務訓練期間尚非屬正式公務人員，應無法擔任考績委員會票選委員。又本部 92 年 3 月 20 日部法二字第 0922215919 號令釋規定略以，各機關考績委員會票選委員選舉權（含被選舉權及投票權）之行使，應以本機關受考人為限。準此，應公務人員考試筆試錄取，分配實務訓練人員，是否具有考績暨甄審委員會票選委員選舉權，端視機關辦理是類票選委員選舉時，其是否已具有公務人員身分，並為本機關受考人而定。

釋 25、機關人事主管退休之職務出缺期間，其職務代理人不宜擔任考績委員會當然委員。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 97 年 7 月 11 日部管一字第 0972958272 號書函

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 21 人，除本機關人事主管人員為當然委員及第 3 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。」本部 87 年 11 月 2 日 87 台法二字第 1690557 號書函釋以，考績委員會委員職掌各機關公務人員考績及平時考核獎懲案件之核議均關係公務人員權益至鉅，不宜由其職務代理人或委請他人代表出席。準此，機關人事主管退休之職務出缺期間，其代理人仍不宜擔任考績委員會當然委員，惟於考績委員會召開會議時，仍可以業務承辦人員身分列席。

釋 26、考績委員會票選委員任期屆滿，即應由本機關人員重新票選產生，不受連選連任之限制。

所詮釋之法令條文：補充考績委員會組織規程第 2 條規定

銓敘部 97 年 7 月 23 日部法二字第 0972963973 號電子郵件

考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第 2 條規定：「（第 1 項）考績委員會委員之任期為一年。（第 2 項）考績委員會置委員 5 人至 21 人，……（第 3 項）前項委員，每滿 3 人應有 1 人由本機關人員票選產生之。……」第 3 條規定：「考績委員會職掌如左：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績（成）、另予考績（成）、專案考績（成）及平時考核之獎懲之初核或核議事項。……」本部 92 年 3 月 20 日部法二字第 0922215919 號令略以，以考績委員會設置票選委員之宗旨，係為透過民主化選舉機制產生票選委員，使參與考績及平時考核之初核或核議等事項，經由考績委員會合議機制作公正客觀之考核，以落實考績綜覈名實、信賞必罰之旨，各機關考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）之行使，應以本機關受考人為限。準此，考績委員之票選委員，於任期期限內，本應公正、客觀執行組織規程第 3 條所賦予之職掌，任期屆滿，即應由本機關人員重新票選產生，尚不受連選連任之限制。又若機關自行另定票選委員不得連任之限制，則係限制本機關受考人選舉權之行使，自與上開規定意旨相違。

附註：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，除本機關人事主管人員為當然委員及第 4 項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定 1 人代理會議主席。」第 3 條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」

釋 27、兼辦他機關人事人員，尚不得認定為該兼辦機關之人事人員，並擔任該兼辦機關之考績委員會當然委員。

所詮釋之法令條文：補充考績委員會組織規程第 2 條規定

銓敘部 97 年 9 月 8 日部法二字第 0972975063 號書函

考績委員會之組設應以「機關」為限，當然及指定委員雖不以本機關受

考績委員會事項

考人為限，惟仍須係占本機關職缺人員。以兼任他機關人事人員，於現行組織法規（含組織法律、組織規程及編制表）中均予明定，得認定為該兼任機關之人事主管人員，從而得為兼任機關考績委員會當然委員，尚無疑義；至各機關人事業務以兼辦方式處理者，雖部分有於組織規程中予以規範之情形，然均未列入各機關編制表中，與上開兼任人事人員之情形有別，為避免發生他機關人員考核本機關人員之情事，爰該兼辦人事業務人員，尚不得認定為該兼辦機關之人事人員，並擔任該兼辦機關之考績委員會當然委員。

釋 28、公務人員服勤地點分散各處者（人事人員），其考績委員會票選委員，得採間接或通訊票選方式，不得採分組方式票選。

所詮釋之法令條文：考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 99 年 9 月 20 日部管一字第 0993248951 號函

- 一、94 年 7 月 7 日修正增訂之考績委員會組織規程第 2 條第 4 項（為現行第 2 條第 5 項前段文字），其增訂說明略以，票選委員應由本機關公務人員依一般民主選舉原則，採普通、平等、直接及無記名投票票選產生之。但各機關如特殊情形者，得採分組（如醫院護士、醫師人數比例差距較大，得依其職務分組票選產生若干委員）、間接（如警察人員服勤時間不一及政風人員服勤地點分散各處，得分區直接票選產生候選人，再由候選人互選產生票選委員）、通訊（如駐外人員或服勤地點分散各處等情形得採通信、傳真、電子郵件等）票選方式行之。本部 98 年 8 月 28 日部法二字第 0983099830 號書函釋略以，上開選舉方式得否合併運用，應視有無符合各該選舉方式要件而定。
- 二、公務人員服勤地點分散各處者，其考績委員會票選委員除得由機關全體受考人依一般民主選舉原則，採普通、平等、直接及無記名投票票選產生外，亦得採間接（分區直接票選產生候選人，再由候選人互選產生票選委員）或通訊票選方式行之，惟不得採分組方式票選。

釋 29、各機關甄審及考績委員會委員改選應否公布得票數，宜由機關本於權責審酌實際情形選擇適當方式辦理。

所詮釋之法令條文：一、公務人員陞遷法第 8 條第 1 項及其施行細則第 7 條

二、考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 102 年 7 月 12 日部銓一字第 1023748942 號電子郵件

銓敘法規釋例彙編

- 一、公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）施行細則第 7 條規定：「（第 1 項）各機關依本法第 8 條第 1 項規定組織甄審委員會，應置委員 5 人至 23 人，由機關首長就本機關人員中指定之……。但委員每滿 4 人應有 2 人由本機關人員票選產生之。……（第 3 項）第 1 項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。……（第 7 項）甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。……」準此，依上開甄審委員會必要時得與考績委員會合併之規定，甄審與考績委員會之設置規定宜予一致。復依考績委員會組織規程第 2 條第 5 項規定，票選委員之票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。再依本部 97 年 2 月 19 日部法二字第 0972911022 號電子郵件略以，考績委員會票選委員之票選方式，應踐行上開方法，至投票方式以外之開票、計票等選務執行方式，組織規程並無明文規範，各機關得選擇適當方式辦理。
- 二、茲以前開陞遷法施行細則及考績委員會組織規程雖未就甄審及考績委員會票選委員之票數是否公布予以規範；惟其未規定事項實務上均係參照一般選舉之原則、方法及程序辦理甄審及考績委員會票選委員之票選，而一般選舉於公告選舉結果時，例均將得票數一併公布。以候選人得票數屬選舉結果之一部分，得票數將決定當選與否，以及候補之順序等。有關未公布得票數是否造成選舉人對選舉之公開、公正、公平產生質疑；另公布得票數有無其他顧慮或限制等特別考量，宜由機關本於權責審酌實際情形選擇適當方式辦理。

釋 30、各機關於組設甄審及考績委員會時，委員之任一性別比例原則上不得低於三分之一。

所詮釋之法令條文：一、公務人員陞遷法第 8 條第 1 項及其施行細則第 7 條

二、考績委員會組織規程第 2 條

銓敘部 102 年 11 月 25 日部法二字第 1023783246 號函

為推動性別平等，各機關依法組設甄審及考績委員會時，委員之任一性別比例不得低於三分之一；各該機關人員（受考人）任一性別比例未達三分之一時，委員之任一性別人數，以委員總人數乘上該性別人員（受考人）占機關人員（受考人）比例計算，計算結果未達 1 人者，均予以進整，該性別人員（受考人）人數在 10 人以上者，至少 2 人。但該性別人員（受考人）以書面拒絕擔任委員致性別不符比例者，不在此限。

考績委員會事項

為期各機關甄審及考績委員會得以順利組設及運作，並維護其民主性及代表性，各機關宜先選舉票選委員，續就票選委員之當選人及當然委員之性別比例加以計算後，再由機關首長視上開計算結果圈選指定委員，以達成甄審及考績委員會委員任一性別比例不得低於三分之一之政策目標。

銓敘法規釋例彙編

九、其他有關事項

釋 1、試用人員於試用期間 1 次記 2 大功，不得予以專案考績。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 4 條

二、公務人員任用法第 20 條

銓敘部 54 年 11 月 17 日 54 台為甄三字第 13346 號函

公務人員考績法第 2 條前半段（現為第 4 條）「公務人員任現職，經銓敘合格實授至年終滿 1 年者，予以考績」之規定，試用人員在試用期間，記大功兩次，自不得予以考績，其試用期間之功過，應視為公務人員任用法第 9 條第 1 項（現為第 20 條）處理之依據，不得專案報請獎懲。

釋 2、帶職帶薪進修人員其考績應如何辦理。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 5 條

銓敘部 58 年 1 月 22 日 58 台為甄一字第 25317 號函

帶職帶薪進修人員年終考績，由原服務機關長官按考績項目參酌在校學業與操行體育成績、研究報告、及原機關所具資料評定。

釋 3、公務人員參加當年年終考績依法晉敘俸級，而於翌年 1 月 2 日至 5 月 31 日退休生效者，其考績如何列冊辦理。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 20 條

銓敘部 78 年 11 月 6 日 78 台華甄三字第 343311 號函

公務人員參加當年年終考績依法晉敘俸級而於翌年元月 2 日至 5 月 31 日退休生效者，本部為期核計退休金之月俸額能與其最後在職之月俸額一致（即與考績晉敘後之俸級相同），避免於其退休生效後，始再補發考績晉級之退休金差額，以維當事人權益起見，對於上述退休人員之考績，得由服務機關視實際情形先行個別列冊送核，請查照並轉知照辦。註：

- 一、依規定先行個別列冊送核之考績（成）案，仍應依公務人員考績法暨其施行細則等有關規定辦理，並於考績清冊備考欄註明其退休生效日期。
- 二、各機關年終考績案送核時，應將前開先行辦理考績人員之等次、人數計入年終考績人數統計表內，並於備考欄詳實註記。

銓敘法規釋例彙編

釋 4、試用人員於 1 月份到職，在法定期間內送審，並在考績年度內填具試用期滿成績送審書報請改實者，得否參加當年度考績。

所詮釋之法令條文：公務人員任用法第 20 條第 1 項

銓敘部 80 年 1 月 4 日 80 台華甄一字第 0500778 號書函

公務人員任用法第 20 條第 1 項及本部 47 年 8 月 12 日 47 台為甄一字第 07287 號函釋暨歷年各機關辦理公務人員考績（成）注意事項（79 年各機關辦理公務人員考績（成）注意事項第 12 項）均規定：試用人員於 1 月份到職，在法定期間內送審，並在考績年度內填具試用期滿成績送審書報請改實者，准參加當年度考績。是以，對於上開公務人員任用法第 20 條第 1 項所規定之「先予試用 1 年（現為 6 個月）」，係從寬按「月」採計。某甲等 3 員均於 79 年 1 月份到職，如繼續任職至該年年終，經填具試用期滿成績送審書報請改實，依上開規定，自可參加 79 年年終考績。

釋 5、原任委任人員經高考筆試錄取，實務訓練期滿並派代薦任職務後，於年終辦理考績時仍在試用，得否辦理另予考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條

銓敘部 80 年 12 月 4 日 80 台華法一字第 0643445 號書函

原任委任官等職務之公務人員，經高等考試筆試錄取，分發實施實務訓練，訓練期滿調升薦任官等職務，並辦理試用；於年終辦理考績時，仍在試用期間者，如其於實務訓練期間，曾經依照規定程序辦理銓審，並經本部審定合格實授有案，且在考績年度內連續任委任官等職務已逾 6 個月者，其於當年年終自可據以原任委任官等之職務辦理另予考績。

釋 6、現職人員經高考筆試錄取分發原單位，雖非占原職實施實務訓練，惟實務訓練期間所從事之職務其工作內容與原職完全相同者，得否准予參加當年度考績。

所詮釋之法令條文：補充公務人員考績法規定

銓敘部 79 年 12 月 20 日 79 台華甄一字第 0488268 號函

一、依本部 75 年 12 月 15 日 75 台華甄一字第 59957 號函及本部與行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）第 26 次業務會談之結論，規定如下：

（一）分回原任職機關繼續佔原職位實施實務訓練者，其原任職位已送

其他有關事項

審有案，免再辦理銓審，並繼續保有現職公務人員身分。惟原銓敘結果為「權理」或「試用」者，於取得資格或試用期滿成績合格時，仍應按現職人員有關人事作業規定辦理送審。

(二) 分回原任職機關佔另一職位實施實務訓練者，如該員原即具有該職位之法定任用資格（含權理）時，應另按一般人事作業程序，予以調派代並辦理動態登記或送審。如已逾送審期限者，准予補辦，並追溯至實務訓練開始之日生效。

(三) 分配至其他機關實施實務訓練者，如該員原即具該職位之法定任用資格（含權理）時，實施實務訓練之機關，亦應另按一般人事作業程序予以派代，並辦理動態登記或送審。已逾送審期限者，亦准予補辦並追溯生效。

(四) 分回或分配至未納入銓敘之機關實施實務訓練者，依各該機關適用之人事法規辦理現職調派並核薪。

(五) 上列第（一）至第（四）款人員均繼續保有現職公務人員之身分。

二、本部 76 年 3 月 3 日 76 台華登四字第 81811 號函釋略以：現職公務人員經高考筆試錄取，分回原機關或分配至其他機關實施實務訓練，如其原具之公務人員身分依法仍然繼續存在，並經依照規定程序辦理銓審合格有案者，則其基於現職公務人員身分應享有之各項權益，如休假、考績、資歷、公保、退撫、及其他待遇福利等，應依現職公務人員有關法規規定辦理。

釋 7、公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款規定如何適用。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款

銓敘部 83 年 1 月 18 日 83 台華甄三字第 0947429 號函

一、公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款規定：「曾受刑事或懲戒處分者。」在考績年度內，不得考列甲等。所稱「曾受刑事處分」係指經刑事確定判決而言，並非專指某一審級之判決。刑法第 33 條規定：「主刑之種類如左：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，受有刑事確定判決者（包括前開罰金及有期徒刑或拘役之易科罰金），應不得考列甲等。

二、緩刑依現行刑法僅係暫緩宣告刑之執行，並非暫緩刑之宣告，是以，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

銓敘法規釋例彙編

為曾受刑事判決，故該考績年度內，仍應不得考列甲等。

釋 8、警察人員任本階職務滿 10 年，其中 1 年考績列丙等，仍得適用警察人員人事條例第 33 條規定辦理考績。

所詮釋之法令條文：警察人員人事條例第 33 條

銓敘部 84 年 3 月 21 日 84 台中審三字第 1105967 號書函

警察人員管理條例（現為警察人員人事條例）第 33 條規定：「警察人員任本階（現為官階）職務滿 10 年，未能晉階或升等（現為升官等）任用，而已晉至本階（現為官階）職務最高俸級者，其考績列一等、二等（現為甲等、乙等）之獎勵……」暨同條例施行細則第 22 條（現為第 15 條）規定：「本條例第 33 條第 1 項所稱警察人員任本階（現為官階）職務滿 10 年，以參加考績者為準，……」準此，為使久任人員能獲較優惠之獎勵，任職本階職務滿 10 年（以參加考績為準）年資之計算，並未限定考績等次。某縣警察局課員某甲於 66 年 1 月任警佐一階至 75 年年底已滿 10 年，其 74 年年終考績，雖考列丙等，仍得適用警察人員管理條例（現為警察人員人事條例）第 33 條規定辦理。另有關採計上述 10 年年資時，其最後 2 年或 1 年，如屬公務員懲戒法第 12 條至第 15 條規定，在不得晉敘期間者（包括休職、降級、減俸、記過），因受公務人員考績法施行細則第 10 條第 2 項之限制不得併計時，則應向後順延（是類懲戒人員不得發給獎金之規定業於 86 年 12 月 9 日刪除，故現已得併計，無須順延）。至非屬最後 2 年或 1 年者，仍得併計。

釋 9、因案停職人員，在停職中得否依公務人員考績法發布其 1 次記 2 大功辦理專案考績敘獎。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條第 3 款、第 12 條

銓敘部 85 年 11 月 28 日 85 台甄二字第 1377753 號函

公務人員考績法第 3 條第 2 款（現為第 3 款）規定：「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。」專案考績，揆其立法意旨，係以重獎重懲為目的，以期獎不逾時、懲不後事。本部 54 年 1 月 16 日 54 台為銓叁字第 17968 號函略以：「某甲正辦理記大功 2 次之專案考績間，因案須即停職……，其專案考績應否辦理，應視前後所發生之獎懲事由有無關聯為斷，如記大功兩次之事蹟與停職或……之案情無關者，為免拖延時日，應不待後案結束即依考績法第 8 條第 2 項（現為公務人員考績法第 12 條）之

其他有關事項

規定辦理，如前後兩案事由互有關聯則應俟案情結束後併辦。」本部 73 年 12 月 20 日 73 台華甄一字第 45679 號函釋略以：「按因案停職期間之公務人員，其公務人員之身分雖仍存在，然所為之職務上行爲不生效力，……。」是以，公務人員因案停職前所爲 1 次記 2 大工事蹟與停職事由無關聯者，依上開函釋自得按公務人員考績法規定，辦理專案考績。反之，若於停職期間所爲 1 次記 2 大工事蹟，依上開本部 73 年 12 月 20 日函釋規定，因停職期間所爲職務上行爲不生效力，當不發生 1 次記 2 大功辦理專案考績，及晉敘俸級、發給獎金之問題。

釋 10、奉派執行職務意外失蹤，得否以原職參加年終考績並依考績結果晉支薪級及發給獎金。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 4 條、第 5 條

銓敘部 86 年 1 月 9 日 86 台甄一字第 1390913 號函

- 一、公務人員考績法第 4 條規定：「公務人員任現職，經銓敘合格實授至年終滿 1 年者，予以考績……。」同法第 5 條規定：「年終考績應以平時考核爲依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」本部 53 年 6 月 9 日 53 台爲甄二字第 007701 號函釋略以：「公務人員遭受特別災難失蹤係屬不可抗力，在未確定死亡之期間內，應不受請假規則之限制，其薪津如有家屬在臺，爲安定其生活，仍應照發，至年終考績得予以列冊保留。」
- 二、某局某甲前經本部審定合格實授，歷至 84 年考績晉敘薦任第六職等本俸二級 400 俸點有案，並經該局擬以「行蹤不明」登記到部。
- 三、茲據該局函稱，某甲係於 85 年 5 月 31 日奉派執行公務時失蹤，嗣於 7 月 10 日經向警察機關登記失蹤人口，迄今仍未尋獲，關於得否以原職參加 85 年年終考績，並據以辦理考績晉級及發給考績獎金一節，依上開規定，某甲於 85 年 5 月 31 日以後並無實際上班辦公之事實，且當年度實際到職未滿 6 個月，應不予考績；惟其係因奉派執行職務時失蹤，於其失蹤原因是否係屬不可抗力或確定死亡前，該員當年度考績本部同意比照前項函釋之意旨，准予列冊保留。

釋 11、公務人員考績如經誤核，應於法定期間內申請復審（更正），未於法定期間內申請復審（更正）者，其溢支之薪給應予追繳。

銓敘法規釋例彙編

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 25 條

銓敘部 86 年 2 月 3 日 86 台甄五字第 1415828 號函

- 一、公務人員考績誤核案件，除該復審（更正）係依公務人員考績法施行細則第 25 條規定，於復審（更正）期限內申請復審考績外，其溢領之薪給應予追繳。惟為顧及當事人經濟負擔能力，應予追繳之溢領金額得分期償還。
- 二、本部 82 年 4 月 12 日 82 台華甄四字第 0830966 號函及 83 年 8 月 17 日 83 台華審四字第 1020469 號有關公務人員考績因誤核所溢領之金額，如非可歸責於當事人者，免予追繳函釋，自即日起停止適用。

釋 12、停職中辦理之專案考績如何執行。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 12 條

銓敘部 86 年 5 月 6 日 86 台甄二字第 1427302 號書函

因案停職人員，在停職中可否依公務人員考績法發布 1 次記 2 大功辦理專案考績敘獎，前經本部於 86 年 1 月 18 日以 86 台甄二字第 1396684 號書函復略以：前後所發生之獎懲事由並無關聯，且未能即時辦理 1 次記 2 大功專案考績，係非可歸責於機關及當事人。基於維護當事人權益之考量，同意從寬……辦理專案考績在案。茲以專案考績係以重獎重罰為目的，為期獎不逾時、懲不後事，既經本部同意得於停職中辦理專案考績，宜請即依公務人員考績法第 12 條有關規定辦理，似不生無法執行疑義。

釋 13、某地政事務所測量員某甲因連續曠職 4 日以上，經 1 次記 2 大過免職後死亡，其曠職期間已支領之俸給得否免予追繳。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 12 條第 3 項第 8 款

二、公務人員俸給法第 22 條

銓敘部 89 年 12 月 11 日 89 銓二字第 1971118 號書函

公務人員考績法第 12 條第 1 項第 2 款第 2 目規定：「1 次記 2 大過者，免職。」暨同法施行細則第 14 條第 1 項第 2 款（現為公務人員考績法第 12 條第 3 項第 8 款）規定：「有左列情形之一者，1 次記 2 大過……。（八）曠職繼續達 4 日，……。」公務人員俸給法施行細則第 16 條（現為本法第 22 條）規定：「公務人員曠職者，應按日扣除其月俸給總額三十分之一俸給。法律另有懲處規定者，並從其規定辦理。（現為公務人員曠職或請事假超過規定日數

其他有關事項

者，應按第 3 條第 2 項計算方式，扣除其曠職或超過規定事假日數之俸給)」
某地政事務所測量員某甲，自 89 年 7 月 5 日起連續曠職，經縣政府核定 1 次
記 2 大過免職，並自同年 8 月 15 日生效。茲以某甲 7 月 5 日即無到公事實，
已支領之 7 月 5 日至 7 月 31 日俸給，應依上開公務人員俸給法施行細則第 16
條（現為本法第 22 條）前段之規定辦理。惟某甲業於同年 9 月 21 日死亡，
似得從寬免予追繳。

釋 14、調職人員之獎懲令在調任新職前已核定者，由原服務機關發布，如在
調職後始核定者，原服務機關僅具獎懲建議權責。

所詮釋之法令條文：一、公務人員任用法施行細則第 20 條第 4 項

二、公務人員考績法施行細則第 2 條第 2 項

銓敘部 92 年 1 月 6 日部銓三字第 0922208902 號書函

本部 89 年 4 月 27 日 89 銓二字第 1886018 號函略以：「……本部 75 年 8
月 13 日 75 台華甄五字第 38361 號函釋：『調職人員，如在調任新職前，已經
核定者，似以由原服務機關發布為宜，如在調職後始予核定者……由原服務
機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新任機關參辦或發表，新任機關對
原任職機關獎懲建議應將辦理情形，或獎懲命令副本，函復原建議機關，以
免脫節。』據此，如調職人員之獎懲令在調任新職前已核定者，由原服務機
關發布，如在調職後始核定者，原服務機關僅具獎懲建議權責……」公務人
員任用法施行細則第 20 條第 3 項（現為第 4 項）有關試用人員前後任職不同
機關，其試用期滿成績之核定，係「向原機關調取試用成績考核紀錄，合併
核定其試用成績」，及公務人員考績法施行細則第 2 條第 2 項有關年度中調職
人員於年終參加考績時，係「由考績機關向受考人原任職機關，調取平時考
核紀錄及其他相關資料，評定成績」。調職人員於調職前發生之獎懲案件，以
該調職人員已非原職機關現職人員，原職機關對之已無發布任免、考核等權
限，似不宜對之發布獎懲令。有關調職人員於原任機關所發生獎懲案，仍請
依前開規定辦理。

釋 15、依公務人員考績法施行細則第 13 條第 1 項及第 2 項規定，1 次記 1 大
功（過）者，不得併記記功（過）、嘉獎（申誡）；依同條第 3 項規定
記功（過）者，亦不得併記嘉獎（申誡）。

所詮釋之法令條文：公務人員考績施行細則第 13 條第 1 項至第 3 項

銓敘法規釋例彙編

銓敘部 93 年 5 月 17 日部法二字第 0932328291 號令

依公務人員考績法施行細則第 13 條第 1 項及第 2 項規定，1 次記 1 大功（過）者，不得併記記功（過）、嘉獎（申誡）；依同條第 3 項規定記功（過）者，亦不得併記嘉獎（申誡）。

釋 16、調職人員之獎懲案件，得否由原任職機關逕行核定發布後副知新任職機關。

所詮釋之法令條文：補充公務人員考績法施行細則第 13 條規定

銓敘部 94 年 9 月 9 日部銓三字第 0942538500 號書函

- 一、公務人員考績法施行細則第 13 條規定：「……（第 2 項）各主管機關得依業務特殊需要，另定記一大功、一大過之標準，報送銓敘部核備。（第 3 項）嘉獎、記功或申誡、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。……」本部 92 年 1 月 6 日部銓三字第 0922208902 號書函釋：「本部 75 年 8 月 13 日 75 台華甄五字第 38361 號函釋：『……調職人員，如在調任新職前，已經核定者，似以由原服務機關發布為宜，如在調職後始予核定者，……由原服務機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新任機關參辦或發表，……』據此，如調職人員之獎懲令在調任新職前已核定者，由原服務機關發布，如在調職後始核定者，原服務機關僅具獎懲建議權責。……」準此，公務人員獎懲標準，除依公務人員考績法及其施行細則相關獎懲規定辦理外，各機關亦得視業務特殊需要，自行訂定獎懲標準。
- 二、為免原任職機關及新職機關對同一事件之獎懲標準未相符，造成同一事件因調職而未能敘獎，恐造成申訴爭議，建議調職人員之獎懲案件，由原任職機關逕行核定發布後副知新任職機關一節，茲該調職人員已非原職機關現職人員，原職機關對之已無發布任免、考核等權限，似不宜對之發布獎懲令。綜上，本部前開有關調職人員獎懲令發布之解釋應尚屬妥適。

釋 17、機關組織編制精簡後，機關首長得否基於業務推行考量，命實際負責統籌業務之非主管，負責單位所屬公務人員考績之初評。

所詮釋之法令條文：補充公務人員考績法第 14 條規定

銓敘部 95 年 1 月 3 日部銓三字第 0952562535 號書函

其他有關事項

- 一、公務人員考績法第 14 條規定「(第 1 項)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……長官僅有一級，……得逕由其長官考核。」本部 94 年 10 月 27 日部銓三字第 0942545633 號書函規定：「……以輔導員雖非組織法律(規)所規定之主管人員，惟長官僅有一級，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；倘長官係基於業務考量由長官指派人員辦理考績案前置作業相關事宜後，仍以長官名義考核，核與公務人員考績法第 14 條第 1 項規定尚無不符。」
- 二、茲來函就教育部臺灣省中等學校教師研習會(以下簡稱教師研習會)某甲再申訴書，其中涉及教師研習會機關首長基於業務推行考量，命輔導員負責統籌秘書室業務，並負責所屬成員工作考核，且該會屬長官僅有一級之情形，得逕由其長官考核，惟實務上該會已組成考績委員會，則該會仍應依前開考績法規定辦理考績評定程序，以符法制。又機關首長基於業務考量指派實際負責統籌業務之非主管負責單位所屬成員考績之初評考核一節，倘該實際負責統籌業務之非主管其辦理單位所屬成員考績之初評作業，係作為機關首長評擬之參考，且該非主管人員未於考績表之「直屬或上級長官」欄位內簽章，則其初評考核屬考績案之前置作業相關事宜，而機關首長以長官名義考核，核與公務人員考績法第 14 條第 1 項規定尚無不符。是以，仍請依本部前開 94 年 10 月 27 日部銓三字第 0942545633 號書函辦理。

釋 18、公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款所稱「曾受刑事處分」之意涵。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項
銓敍部 95 年 1 月 13 日部法二字第 0952586702 號令

公務人員考績法施行細則第 4 條第 3 項第 1 款所稱「曾受刑事或懲戒處分者。」之「刑事處分」係指受刑事有罪判決確定，未含依刑事訴訟法第 253 條之 1 之緩起訴處分。

釋 19、依公務人員考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定懲處，其懲處權之行使期間類推適用公務員懲戒法第 25 條第 3 款規定。

銓敘法規釋例彙編

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 12 條

銓敘部 95 年 11 月 22 日部法二字第 0952725152 號書函

本部 93 年 9 月 27 日部法二字第 0932370795 號令釋略以，為符合司法院釋字第 583 號解釋文意旨，各機關對於所屬公務人員因違反公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 12 條第 1 項第 2 款 1 次記 2 大過免職之規定者，其懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定。而機關依考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定對公務員所為之懲處，其違失行為相較 1 次記 2 大過為輕，依「舉重以明輕」原則，應類推適用公務員懲戒法相關規定，自違失行為終了之日起逾 10 年者，即不予追究。

釋 20、試用人員於 12 月 2 日以後調任其他機關，當年於新任職機關始銓敘審定合格實授者，應由新任職機關辦理當年度考績。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 3 條、第 4 條及其施行細則第 2 條第 2 項

二、各機關辦理考績（成）作業要點第 2 點

銓敘部 96 年 2 月 9 日部銓一字第 0962747930 號函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 3 條、第 4 條規定略以，公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿 1 年者，予以年終考績，任職不滿 1 年，而連續任職已達 6 個月者辦理另予考績。同法施行細則第 2 條第 2 項規定：「……公務人員調任現職，經銓敘審定合格實授，於年終參加考績時，應由考績機關向受考人原任職機關，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。」又各機關辦理考績（成）作業要點第 2 點規定：「公務人員應以年終任職之職務辦理考績（成）。如在 12 月 1 日（以實際到職日期為準）以前調任其他機關者，由新任職機關辦理年終考績（成），……如在 12 月 2 日（以實際到職日期為準）以後始調任其他機關者，應由原任職機關辦理年終考績（成）。」準此，公務人員經銓敘審定合格實授後，如其任職期間合於考績法第 3 條規定，始得由機關辦理考績。其於 12 月 2 日以後調任其他機關者，應由原任職機關辦理考績；至原經銓敘審定先予試用人員，於 12 月 2 日以後調任其他機關，當年於新任職機關始銓敘審定合格實授者，應由新任職機關辦理當年度考績。

其他有關事項

釋 21、行政機關對所屬人員所為行政懲處與其他機關看法有爭議時應如何作為。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 12 條、第 14 條及其施行細則第 13 條、第 14 條

銓敘部 96 年 10 月 16 日部法二字第 0962861664 號書函

依憲法第 24 條規定，公務員如有違法、廢弛職務或有其他失職行為，可能個別或同時擔負行政、刑事、民事等責任。有關公務員行政責任部分，除依公務員懲戒法（以下簡稱公懲法）規定，由公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會）審議議決予以懲戒處分外，薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下公務員之記過與申誡，亦得由主管長官為之。另依公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 12 條、第 14 條及其施行細則第 13 條、第 14 條等規定，公務人員平時考核獎懲，由各機關循一定程序及標準辦理。又行政機關所為行政懲處與公懲會所為懲戒處分之關係，稽核公務員懲戒處分執行辦法第 6 條規定：「同一事件經主管機關已為處分後，復移送公務員懲戒委員會審議者，其原處分失其效力。」爰行政機關對所屬人員行政懲處後，復移付公懲會審議者，原行政懲處即失其效力。至於懲戒處分與刑事責任之關係，依公懲法第 31 條、第 32 條之規定，係採刑懲並行制度，且懲戒處分與刑事責任分開，懲戒處分不以公務員有犯罪行為為必要，只須公務員有違法、廢弛職務或有其他失職行為，即得對之為懲戒處分。

貴所某技士辦理工程核有疏失，雖經臺灣南投地方法院檢察署（以下簡稱南投地檢署）予以不起訴處分，惟其行政疏失部分經貴所考績委員會決議核予「口頭警告」，但南投地檢署肅貪執行小組來函表示貴所對該技士處分過輕，貴所應如何處理一節；按機關基於內部管理必要，對所屬人員為行政懲處時，應依據前開考績法及其施行細則相關條文所揭平時考核獎懲程序及標準覈實辦理；另非屬上下隸屬關係之其他機關，就本機關人員所提獎懲建議，得視該建議之事實依前開程序及標準辦理。至案內貴所考績委員會決議對所屬人員予以「口頭警告」，尚非屬考績法規規定之懲處種類之一。

釋 22、機關發布之懲處令，事隔 1 年後，除該處分明顯違法外，機關首長不宜要求撤銷該懲處令，並請考績委員會重行審議，另為處理。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 5 條、第 12 條及第 13 條

銓敘部 96 年 11 月 23 日部法二字第 0962878988 號電子郵件

銓敘法規釋例彙編

公務人員考績法第 5 條第 1 項規定：「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。」第 12 條第 1 項規定略以，平時考核獎懲於年終考績時，併計成績增減考績分數，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。第 13 條規定略以，平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。準此，公務人員平時考核獎懲為考績評定之重要參據。機關 95 年間就所屬人員平時考核表現，依程序經考績委員會核議，陳機關首長核定後發布之懲處令，該項懲處因救濟期間經過而確定，並已於該年辦理考績作業時併計成績增減考績分數，作為受考人考績評定之重要參據。故除該處分作成明顯違法外，機關首長不宜於事隔 1 年後，始要求撤銷原處分並請考績委員會重行核議，另為處理。

釋 23、監察院第 4 屆院長尚未到任，審計部審計長於副審計長任內之另予考績應如何辦理。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 9 條及第 14 條
二、公務員服務法第 17 條

銓敘部 97 年 1 月 24 日部特二字第 0972901396 號書函

一、公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 9 條規定：「公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，……」第 14 條第 1 項前段規定略以，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。準此，各機關人員除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員係由機關首長負考績權責。公務員服務法（以下簡稱服務法）第 17 條規定：「公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避。」公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱利益衝突迴避法）第 2 條規定，機關副首長係屬該法所稱公職人員範圍，仍有該法第 6 條有關知有利益衝突者，應即自行迴避規定之適用。審計部某甲於 96 年 10 月 2 日由副審計長調升審計長職務，按機關副首長之考績雖應由機關首長考核，惟依前開服務法第 17 條、利益衝突迴避法第 2 條及本部 92 年 1 月 2 日部銓五字第 0922207888 號函釋等規定，某甲應予迴避，其 96 年副審計長之另予考績案應由上級機關長官予以考核。

二、另監察院第 4 屆院長尚未到任，如何辦理某甲 96 年副審計長任內之另予考績一節；就監察院第 4 屆院長、副院長、監察委員尚未任命就職期間，

其他有關事項

該院職員人事管理事項究應如何處理，前於 94 年 6 月 16 日經考試院邀請相關機關召開會議協商，該次會議結論作成 4 點通案性處理原則，其中處理原則（二）略以，法令已明定應由機關首長核定始能進行之人事行政事項，如涉及時效性及公務人員權益而無法延宕處理，由該院秘書長代為先行，俟新任院長就職後再補正相關程序。至於監察院人員考績案之覆核、評定程序，經提 95 年 3 月 15 日本部法規委員會第 581 次會議決議略以，監察院既已參酌 94 年 6 月 24 日考試院秘書長召開會議之結論，據以辦理該院 94 年考績案及另予考績案，並將核定結果函送本部，則本部自應准予辦理銓敘審定。故監察院第 3 屆院長卸任後，雖第 4 屆院長尚未到任，惟該院所屬人員 94、95 年考績案仍循程序辦理後送本部銓敘審定例辦有案，且本部 96 年 11 月 8 日部法二字第 0962870440 號函略以，如有考績法施行細則第 7 條規定應隨時辦理另予考績之情形，各機關應即辦理之。爰本案宜循該項作業方式，由監察院辦理某甲 96 年另予考績案後再送本部銓敘審定。

釋 24、公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 13 條

銓敘部 97 年 4 月 2 日部特一字第 0972926435 號函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 13 條規定：「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……曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」同法施行細則第 16 條第 1 項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。……記一大功或一大過者，增減其分數 9 分。」本部 93 年 11 月 26 日部法二字第 0932430317 號書函略以：……有關公務人員功過之生效日期，前經本部 58 年 9 月 9 日 58 台為登二字第 17207 號函釋：『……應以有權核定發布之各級主管機關或本機關長官在同一年度內核定發布者生效，不以功過事實發生之年度為準。』……準此，公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準。」

依前開規定，平時考核獎懲之生效日期，以權責機關獎懲令核定發布時生效，不以功過事實發生之年度為準，且年度內核定之平時成績紀錄及獎懲，應為該年年終考績評定分數之重要依據。某地方法院以懲處事實發生年度（95

銓敘法規釋例彙編

年) 爲由，將某甲考列丙等，而於記一大過懲處令發布年度(96 年) 並無其他獎勵可予抵銷，原應依考績法規定不得考列乙等以上，嗣以同一事由禁止雙重不利益原則及一事不二罰原則，將某甲考列乙等，核與考績法規定有違。臺灣高等法院基於考績主管機關立場，自得本於權責，將某甲 96 年考績案退請某地方法院另爲適法處分，至某甲 95 年原經高等法院核定、本部銓敘審定之考績案，不宜僅以其受懲處事由即考列丙等，宜由原服務機關衡量其平時考核紀錄及獎懲，或其他具體事蹟，評定適當考績等次。

釋 25、機關辦理調職人員平時考核獎懲作業程序。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法施行細則第 13 條

銓敘部 97 年 6 月 16 日部法二字第 0972951555 號書函

公務人員考績法施行細則(以下簡稱考績法細則) 第 13 條第 4 項規定：

「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。」各機關如依法組設考績委員會者，除首長外，所屬人員平時考核獎懲案件，無論擬議或核定權責爲其本機關或上級機關，均應提本機關考績委員會核議，即服務機關如對公務人員爲獎懲，須踐行提本機關考績委員會討論之法定作業程序，並由考績委員會依具體事蹟及相關證明，依本機關所適用之獎懲標準覈實認定，以協助機關首長爲公正客觀之考核，俾落實考績綜覈名實、信賞必罰之旨。

公務人員調任新機關後，於原任職機關服務期間之獎懲事由，須否先提經原任職機關考績委員會討論後，始得由原任職機關列舉獎懲種類及額度，建議新任職機關辦理一節；本部 89 年 4 月 27 日 89 銓二字第 1886018 號書函解釋意旨，係就行政院人事行政局(現爲行政院人事行政總處)

函詢新任職機關可否變更經原任職機關考績委員會通過之獎懲建議疑義所爲之解釋，且依該書函解釋，原任職機關考績委員會通過之獎懲建議(記 1 大過) 對新職機關並無拘束力(該函釋個案經新職機關審議後變更爲記過 2 次)。又對調職人員之獎懲，雖原任職機關已無發布獎懲令之權限，惟以考績委員會設計意旨，主要係爲貫徹正當法律程序原則，藉以保障當事人權益，爰原任職機關於建議新職機關爲獎懲前，爲求審慎公正，並符合上開考績委員會設計意旨，允宜先提經該機關考績委員會審核是否符合該機關適用之獎懲標準。

其他有關事項

釋 26、警察人員依警察人員人事條例免職，免職當年度因同一事由符合考列丁等要件，於辦理年終（或另予）考績時，得免作成考績處分，毋需再送本部銓敘審定。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 14 條第 1 項
銓敘部 99 年 4 月 20 日部特三字第 0993190827 號書函

警察人員人事條例第 31 條第 1 項規定：「警察人員有下列各款情形之一者，遴任機關或其授權之機關、學校應予以免職：……十一、同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達 2 大過。……」本部 92 年 11 月 4 日部銓一字第 0922294261 號書函略以，本部 92 年 9 月 15 日部銓一字第 0922280262 號令規定略以，公務人員於考績年度內，經專案考績 1 次記 2 大過免職，免職當年度內任職期間如合於公務人員考績法第 3 條規定者，得於免職當年度辦理另予考績或年終考績，但如同一事由符合考列丁等要件，依法經初核、覆核程序擬予考列丁等者，得免作成考績處分，以符一事不二罰原則。是以公務人員考績案依法經初核、覆核及主管機關核定後，應送本部銓敘審定，至依本部上開令釋免再作成考績處分者，自毋需再送本部銓敘審定。

某甲 98 年考績年度中，平時考核獎懲互相抵銷後累積已達 2 大過以上，擬予考列丁等，惟其應依前開警察人員人事條例規定予以免職，業經內政部警政署以其 98 年考績年度中，平時考核獎懲互相抵銷後累積已達 2 大過，核定免職（免職未確定前先予停職）在案。是以，擬以某甲同一事由（98 年考績年度中平時考核獎懲互相抵銷後累積已達 2 大過以上）予以考列丁等，並送本部銓敘審定一節，依前開本部令及書函規定，得免作成考績處分，毋需再送本部銓敘審定。

釋 27、公務人員一次記二大過專案考績經撤銷後，其入監服刑前之停職期間仍應補辦考績、補發薪俸及補繳退撫基金費用。

所詮釋之法令條文：公務人員保障法第 11 條
銓敘部 99 年 5 月 7 日部特一字第 0993198424 號書函

行政程序法第 118 條規定：「違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。但為維護公益或為避免受益人財產上之損失，為撤銷之機關得另定失其效力之日期。」公務人員保障法第 11 條規定：「(第 1 項)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者，除得依法另為處理者外，其服務機關

銓敘法規釋例彙編

或其上級機關應予復職，並準用前條第 2 項之規定。(第 2 項)前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。」另公務人員保障暨培訓委員會 93 年 10 月 28 日公保字第 0930009193 號令及同年 11 月 8 日公保字第 0930009517 號函釋略以，受停職處分之公務人員於實際復職報到後，仍應溯及自原違法停職處分生效之日起即回復其基於公務人員身分所應享有之權益。又前揭受停職處分之公務人員於復職報到後，其任職年資、休假年資、退休年資、補辦考績等權益均不受該違法停職處分影響，相關主管機關應依該會前揭釋示及有關規定辦理相關人事行政事宜。

某甲因一次記二大過專案考績免職雖經依法提起救濟而撤銷，惟復經刑事判決確定免職在案，並已入監服刑，無法復職，茲以某甲並未復職，得否因該違法行政處分被撤銷，而視為自始回復其基於公務人員身分所應享有之權益一節，經函准公務人員保障暨培訓委員會 99 年 4 月 21 日公保字第 0990004108 號書函復略以，某甲所受停職處分，業經依法提起救濟，而判決確定撤銷原行政處分，除撤銷之判決另定失效之日期外，依行政程序法第 118 條規定，該停職處分即應溯及既往失其效力，某甲應視為自始未受停職處分，其於停職期間視同在職，則其基於公務人員身分所應享有之權益，不受該違法停職處分影響，自應由相關主管機關視其性質依相關人事法規之規定辦理。爰請服務機關依相關人事法規規定，補發其停職期間之薪俸及補繳基金費用，並補辦考績。

釋 28、單位主管如因受訓請公假，平時考核獎懲及年終考績原則可由該單位主管之代理人評擬，機關亦可衡酌留待單位主管受訓完畢後再行辦理。

所詮釋之法令條文：一、公務人員考績法第 14 條第 1 項及其施行細則第 13 條第 4 項

二、各機關職務代理應行注意事項第 4 點第 3 款

銓敘部 99 年 7 月 9 日部法二字第 0993225758 號電子郵件

公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 14 條第 1 項規定：「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，送銓敘部銓敘審定。……」同法施行細則第 13 條第 4 項規定：「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，機關首長核定。」其立法說明略以，依本部 93 年 3 月 19 日部法二字第 0932328288 號書函釋略

其他有關事項

以，平時考核獎懲之程序，考績法中雖乏明文，惟尚可於性質相符下，參採考績法及其施行細則中考績之相關程序辦理，爰明定上開規定。另各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱注意事項）第 4 點第 3 款規定，現職人員代理職務時，應確實負責辦理所有代理職務之工作，除報經核准者外，不得留待本人處理。準此，單位主管對於屬員平時工作表現及考績，本負有評擬之權限與責任，當單位主管因受訓請公假，由法定代理人或機關指定之適當人員代理該單位主管職務時，代理人即應擔負受考人平時考核獎懲及考績之職責；惟機關仍得考量單位主管受訓期間長短與平時考核獎懲及考績辦理時機，以及單位受考人獎懲衡平性等因素，決定是否留待單位主管受訓完畢後再行辦理。

釋 29、12 月 1 日亡故人員得否辦理當年年終考績疑義。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條及其施行細則第 2 條第 2 項

銓敘部 102 年 3 月 4 日部特二字第 1023681787 號書函

公務人員考績法第 3 條規定：「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 1 至 12 月任職期間之成績。……」同法施行細則第 2 條第 2 項規定：「考績年度內任職期間之計算，以月計之。……」本部 91 年 9 月 4 日部銓二字第 0912160840 號書函略以，死亡之日得認定為在職。某甲於 101 年 12 月 1 日死亡，依上開相關規定得認定當日為在職，同意其得辦理 101 年年終考績。

銓敘法規釋例彙編

案例（考績）

案例（考績）

案 1、某甲依專門職業及技術人員轉任公務人員條例規定調任薦任技士，其 90 年考績得否晉敘。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 10 條

銓敘部 91 年 2 月 5 日部銓五字第 2110440 號審定函

某甲係應 85 年全國性公務人員普通考試林業技術職系林業科考試及格，歷至 89 年年終考績晉敘至委任第四職等本俸二級 310 俸點，復依其所具 87 年專技高考林業技師考試及格資格派代薦任第六職等林業技術職系技士職務，核敘薦任第六職等本俸一級 385 俸點，以某甲已敘較高俸級，又其係依專門職業及技術人員轉任公務人員條例取得薦任第六職等，非屬較高等級考試及格，其 90 年年終考績應不予晉敘。

案 2、某甲 89 年年終考績核敘委任第五職等本俸五級 370 俸點，復經晉升薦任官等訓練合格，核敘薦任第六職等本俸一級 385 俸點，其 90 年考績應不予晉敘。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 10 條

銓敘部 91 年 2 月 18 日部銓三字第 2110206 號審定函

某甲係應 90 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練合格，歷至 89 年年終考績晉敘至委任第五職等本俸五級 370 俸點，經薦任官等訓練合格派代薦任第六職等一般行政職系幹事，前經本部審定合格實授，核敘薦任第六職等本俸一級 385 俸點，以某甲在考績年度依法已敘較高俸級，非屬較高等級考試及格，其 90 年年終考績應不予晉敘。

案 3、某甲原任士（生）級護士，嗣應專門職業及技術人員護理師考試及格，領有護理師證書，於 90 年 4 月調任師（三）級護理師，核敘師（三）級本俸二十四級 385 俸點，其 90 年考績得否晉敘。

所詮釋之法令條文：一、醫事人員人事條例第 4 條及第 13 條

二、公務人員考績法第 10 條

銓敘部 91 年 3 月 13 日部銓五字第 2123341 號審定函

某甲應 90 年專門職業及技術人員檢覈護理師考試及格，領有護理師證書，具有醫事人員高一級別任用資格，應屬本部 90 銓二字第 2081423 號令所

銓敘法規釋例彙編

稱：「依法取得較高等級考試及格資格改敘俸級者」，準此，某甲考績案因係本部前令所規定之公務人員考績法第 10 條除外適用對象：考績年度內，依法取得較高等級考試及格資格改敘俸級者，該員 90 年考績可予晉敘。

案 4、試用期間同月份辦理留職停薪及復職，同年試用期滿合格實授且任職至年終滿 1 年，不得辦理年終考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 3 條、第 4 條

銓敘部 93 年 5 月 25 日部特三字第 0932365766 號書函

應 90 年特種考試第一次警察人員考試四等考試水上警察人員考試及格，91 年 9 月 3 日初任隊員，經本部審定先予試用；92 年 8 月 4 日至同年 9 月 7 日因服補充兵役申請留職停薪，嗣因役期縮短，於同年 8 月 16 日提前辦理復職，並於同年底前試用期滿合格實授，均經本部登記及銓敘審定有案。以其自 92 年 1 月起至同年 8 月 4 日申請留職停薪之日止，雖連續任職已滿 6 個月，惟尚屬試用期間，而 92 年 8 月 16 日復職之日起任職至年終未滿 6 個月，依公務人員考績法之規定，其年資中斷前後之年資，均無法參加另予考績，亦不得合併參加年終考績。

案 5、93 年 1 月 1 日受執行記過懲戒處分者，93 年年終考績不得考列甲等，92 年年終考績之結果不得晉敘。

所詮釋之法令條文：一、公務員懲戒法第 15 條

二、公務人員考績法第 18 條及其施行細則第 4 條第 3 項

三、稽核公務員懲戒處分執行辦法第 2 條

銓敘部 93 年 7 月 5 日部特三字第 0932365809 號書函

公務員懲戒法第 15 條規定：「記過，自記過之日起 1 年內不得晉敘、升職或調任主管職務。……」公務人員考績法第 18 條規定：「年終辦理之考績結果，應自次年 1 月起執行；……」同法施行細則第 4 條第 3 項規定：「公務人員在考績年度內，有左（現為下）列情事之一者（現已刪除者字），不得考列甲等：一、曾受刑事或懲戒處分者。……」稽核公務員懲戒處分執行辦法第 2 條規定：「懲戒處分由受處分人之主管長官於收受公務員懲戒委員會議決書之翌日執行。」公務員懲戒委員會 86 年 8 月 11 日 86 台會議字第 2533 號函略以，公務人員受記過處分者，非經過公務員懲戒法第 15 條所定之 1 年年限，不得晉升或調任主管職務。該項年限乃係懲戒處分之效果期間，上開法條兩處

案例（考績）

所稱「1年內」，參照司法院院字第2529號解釋意旨，均應自執行記過處分之日起算。是以，公務人員受懲戒記過處分並於93年1月1日執行者，其93年年終考績不得考列甲等，又由於自93年1月1日起至同年12月31日止不得晉敘，則其92年年終考績之擬予獎懲結果應不得晉敘。

案6、公營事業人員轉任公務人員前後任職年資，合併計算已達6個月者，得併資辦理另予考績。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第4條

銓敘部94年3月28日部銓一字第0942458861號函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）第4條第2項規定：「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。」某甲94年3月28日任交通部公路總局第一區養護工程處助理工務員，93年11月8日轉任經濟部水利署第二河川局委任第五職等工程員，其93年公務人員年資併計公營事業人員年資雖不滿1年，但連續任職已達6個月，得同意併資辦理另予考績。

案7、特考特用年資不得併計普考年資作為取得高一職等之任用資格。

所詮釋之法令條文：一、公務人員任用法第13條

二、公務人員俸給法第9條及其施行細則第3條

三、公務人員考績法第11條

銓敘部99年12月31日部銓三字第0993217993號書函

公務人員任用法（以下簡稱任用法）第13條規定：「（第1項）考試及格人員之任用，依下列規定：……四、普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。……（第5項）第1項……各等級考試及格人員，得予任用之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。」公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）第9條規定：「（第1項）依各種考試或任用法規限制調任之人員、……，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任用時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。（第2項）前項人員以其他任用資格於原職務改任時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。」同法施行細則第3條規定：「（第1項）本法第9條所稱應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級，指受限制調任之公

銓敘法規釋例彙編

務人員，以其另具不受原調任限制之考試及格資格任用時，適用本法第 6 條規定，依其所另具之考試及格等級起敘俸級；如以其另具之曾經銓敘審定有案資格任用時，依該銓敘審定之俸級起敘。(第 2 項) 曾任前項受限制調任之銓敘審定有案年資符合本法第 17 條規定者，得按年核計加級。」公務人員考績法(以下簡稱考績法)第 11 條第 1 項規定：「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、2 年列甲等者。二、1 年列甲等 2 年列乙等者。」

某甲前應 95 年特種考試地方政府公務人員考試四等考試圖書資訊管理職系圖書資訊管理科考試及格，任某機關委任第三職等至第五職等圖書資訊管理職系辦事員，前經本部審定合格實授，核敘委任第三職等本俸一級 280 俸點。復應 97 年公務人員普通考試圖書資訊管理職系圖書資訊管理科筆試錄取，分配同機關占另一委任第三職等至第五職等圖書資訊管理職系辦事員職缺實施實務訓練，以上開特考及格資格具有該職缺之任用資格，前經該機關先行派代並經本部審定合格實授，核敘委任第三職等本俸二級 290 俸點，歷至 97 年考績晉敘委任第三職等本俸三級 300 俸點有案。嗣以上開普考及格資格原職改任，前經本部依俸給法第 9 條規定，以委任第三職等本俸一級 280 俸點為起敘點，並採其 97 年 1 月至 97 年 12 月計 1 年特考特用年資提敘俸級一級，歷至 98 年考績晉敘委任第三職等本俸三級 300 俸點有案。茲因某甲以普考及格資格所任辦事員之委任第三職等年終考績年資，僅有 98 年年終考績列甲等，未符合考績法第 11 條得以考績取得高一職等任用資格之規定，尚無法於 99 年 1 月 1 日取得委任第四職等任用資格。

案 8、99 年 12 月 25 日縣市合併改制，原機關人員 99 年考績已於改制前核定，改制後職務異動者，100 年 1 月 1 日考績獎金核發之補充規定。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第 7 條及其施行細則第 9 條

銓敘部 100 年 1 月 28 日部銓三字第 1003311972 號電子郵件

公務人員考績法(以下簡稱考績法)第 7 條規定：「(第 1 項) 年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；……已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之一次獎金。……(第 2 項) 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。」同法施行細則第 9 條規定：「(第 1 項) 依本法給與之考績獎金，其給與標準如下：一、年終考績或另予考績獎金，均以受考人次年 1 月 1 日之俸給總額為準；

案例（考績）

12月2日以後調任其他機關，由原任職機關以原職務辦理考績者，亦同。……（第2項）因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。……」是以，考績獎金原則上均以考績年度受考人次年1月1日之俸給總額為核發標準，惟如受考人於考績年度中因職務異動，致其次年1月1日之俸給總額少於原職務所支領之俸給總額，依上開考績法施行細則第9條第2項規定，其該年度之考績獎金，本俸部分應按其次年1月1日所敘之官職等俸級核發；至各種加給部分則以其該年度調任前、後所任職務月數，按比例計算。

考績獎金核發之補充規定如下：

尙未敘至年功俸最高級者，其100年1月1日俸給總額增加者（例如：核敘薦任第七職等股長調升薦任第八職等股長、薦任第七職等技士調升薦任第八職等股長、薦任第七職等工程員調升薦任第七職等至第八職等副工程司），其考績獎金如何發給：以受考人99年考績獎金發給1個月時，係以100年1月1日俸給總額核發。

已敘至年功俸最高級者，其100年1月1日俸給總額減少者（例如：核敘薦任第八職等年功俸六級630俸點之主任，99年考績獎金發給2個月，於99年12月25日調任薦任第八職等至第九職等專員，核敘薦任第九職等年功俸三級630俸點），其考績獎金如何發給：以受考人任原職務至12月24日（考績年資以月計），且原職務有主管加給，依前開規定，則以原職務（薦任第八職等）之俸給總額核發最為有利（按：原職務主管加給 $\times 12/12$ + 原職務專業加給 $\times 12/12$ 較原職務主管加給 $\times 11/12$ + 原職務專業加給 $\times 11/12$ + 新職務專業加給 $\times 1/12$ 為高）。

案9、某甲於99年6月18日停職，復於同年8月16日復職，其99年連續任職6個月以上之另予考績，得於年終辦理考績併入機關考績考列甲等人數比率計算。

所詮釋之法令條文：公務人員考績法第3條及其施行細則第7條第2項、第24條第5項

銓敘部100年5月27日部銓四字第1003302807號書函

公務人員考績法（以下簡稱考績法）施行細則第24條第5項規定之修法說明略以，依本部91年5月28日部特三字第0912128492號函規定，因案停職人員，停職當年度任職達6個月以上，依考績法及其細則相關規定，尙不得

銓敘法規釋例彙編

隨時辦理考績，宜俟其復職後補辦停職當年度考績，無法復職者，於確定離職時辦理，以現行停職人員係俟停職原因消滅後再依規定補辦考績，為期明確，爰增訂本項規定。是無論考績法施行細則第 24 條第 5 項或本部 91 年 5 月 28 日函釋規定，均係規範因案停職人員其停職、復職分屬不同年度時，於復職後始得補辦停職當年度考績。

某甲於 99 年 6 月停職、同年 8 月復職，其 99 年連續任職 6 個月以上之另予考績，因非屬前開考績法施行細則第 7 條第 2 項後段所稱應隨時辦理之另予考績，亦非同細則第 24 條第 5 項所稱停職原因消失後補辦之考績，故其 99 年另予考績應回歸考績法施行細則第 7 條第 2 項前段規定，於年終時併同機關內其他人員辦理考績，以其 99 年另予考績回歸考績法施行細則第 7 條第 2 項前段規定，於年終時併同機關內其他人員辦理，本部同意其考績併入機關考績考列甲等人數比率計算。