

公務人員考績獎懲法規與實務

108年07月19日

銓敘部法規司司長呂秋慧

壹、考績部分

一、考績宗旨

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。揭櫫考績之宗旨，在求名實相符，獎優汰劣，以激濁揚清，提高工作效能。

二、考績種類

(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。凡任現職經銓敘審定合格實授之各官等公務人員，於考績年度內1至12月均有任職事實者，方能參加年終考績；而任現職不滿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。但須均為調任且繼續任職者，如為辭職則不得合併。此外，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，得比照經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。

※各機關年終考績應俟主管機關將當年度考績比率核定並送本部後，再行報送。

※各機關如需辦理考績變更事宜，需以一文函送一個年度方式辦理，其他年度則俟考績變更案核定後，再逐筆報送。

※原經審定合格實授之委任公務人員，嗣於年度內改派簡任機要人員，如當年1至12月有連續任職之事實，參照考績法上開規定意旨，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（合併高二官等年資）。

（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。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6個月者，不再辦理另予考績。

另予考績應於年終併同年終考績人員辦理；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，應隨時辦理之。經銓敍部銓敍審定合格實授，復應其他考試錄取，於分配實務訓練期間未占缺或未具占缺職務任用資格者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。

※由公營事業機構轉任當年未辦理考核之年資，亦得併計參加另予考績。（銓敍部96年12月5日部特二字第0962876387號書函）

※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。

※公務人員考績年度內任職期間之計算，以月計之。公務人員調任現職，經銓敍審定合格實授，除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。

【函釋】 銓敍部92年9月15日部銓一字第0922280262號令
--

公務人員於考績年度內，經專案考績一次記二大過免職，當年度內任職期間如合於公務人員考績法第3條規定者，得於免職當年度年終時辦理另予考績（按依現行考績法施行細則第7條之規定，已可隨時辦理之）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。

【函釋】 銓敘部92年1月22日部特一字第0922204183號令

公務人員於考績年度內，因案判刑免職或經公務員懲戒委員會議決（按，現為判決）撤職，其當年度內任職期間合於公務人員考績法第3條規定者，得於免職或撤職當年度年終時辦理另予考績（按依現行考績法施行細則第7條之規定，已可隨時辦理之）或年終考績。

（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。

三、考績項目

公務人員年終考績應以平時考核為依據。平時考核係就其工作、操行、學識、才能4個項目考核之。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。平時考核之細目，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。

四、考績等次

公務人員之考績，區分為4個等次：甲、乙、丙、丁四等，並以一百分為滿分。其中甲等為80分以上，乙等為70分以上不滿80分，丙等為60分以上不滿70分，丁等為不滿60分。考列甲等及丁等條件，分別明定於考績法施行細則及考績法中。

※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：

- 1、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。
- 2、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。

五、考績結果

(一) 年終考績

1、甲等

晉本俸一級，並給與1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。

2、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1個半月俸給總額之一次獎金。

3、丙等：留原俸級。

4、丁等：免職。

※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。

※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（指在當年2月至12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。），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。但考績獎金仍應照發。

※上開規定不包括下列情形：

- 1、專案考績。
- 2、依法取得較高等級考試及格資格改敘俸級。
- 3、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。
- 4、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。

(二) 另予考績

- 1、甲等：給與1個月俸給總額之一次獎金。
- 2、乙等：給與半個月俸給總額之一次獎金。
- 3、丙等：不予獎勵。
- 4、丁等：免職。

※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)一級無從於次年1月執行者，得比照無級可晉，改發1個月獎金。至於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，除死亡及資遣人員准予比照辦理外，其餘辭職、撤職及免職人員，則不宜比照，以杜寬濫(資遣係自78年7月起可以改發1個月獎金，但不溯及既往)。另機要人員於12月2日至翌年1月1日隨同政務人員離職，致其當年年終晉級無法執行者，亦不宜比照退休人員案例，改發1個月獎金(銓敘部73年11月29日73台華甄四字第36274號函及95年12月5日部法二字第0952725854號書函)。

※試用人員於7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，准予參加當年另予考績。

※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(銓敘部96年2月9日部銓一字第0962747930號函)。

(三) 專案考績

專案考績於有重大功過時行之。不得與平時考核功過相抵銷。專案考績有以下兩種：

1、一次記二大功者，晉本俸一級，並給與1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1個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與2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2個月俸給總額之一次獎金。

※考績法施行細則第14條業經考試院103年7月22日修正發布，其修正重點如下：

一、所稱專案考績一次記二大功，以有下列情形之一且為主要貢獻者為限，且不含機關例行性、經常性業務職掌事項：

(一)針對時弊，研擬改進措施，經主管機關採行確有重大成效。

(二)對主辦業務，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經主管機關採行確有顯著成效。

(三)察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。

(四)適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故措置得宜，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。

(五)遇重大事件，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。

(六)在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。

(七)舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。

二、一次記二大功專案考績辦理程序如下：

- (一)一次記二大功專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經核定機關核定後，由主管機關送銓敍部銓敍審定。
- (二)一次記二大功專案考績送銓敍部銓敍審定時，應檢附具體事實表。除優良事實涉及機密性業務者外，送銓敍部銓敍審定後，應將優良事實及獎勵令刊登政府公報。
- (三)銓敍部銓敍審定一次記二大功專案考績，除發現有違反考績法規情事，應依考績法第16條及第22條規定辦理外，應就專案考績案件之性質、規模、困難度及複雜度等，為妥適性及衡平性之考量，並得依原送審程序，退還主管機關再行審酌。

2、一次記二大過者，免職。

【函釋】 銓敍部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一次記二大功(過)專案考績之執行程序，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程序說明如下：

一、會商結論：

- (一)有關一次記二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(以下簡稱保障法)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。受考人於收受一次記二大過免職獎懲令(亦為專案考績核定)之次日起停職。
- (二)受考人於收受一次記二大過免職獎懲令後，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，一次記二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一次記二大功(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(按：103年7月22日修正發布之考績法施行細則第14條規定，一次記二大功專案考績送本部銓敘審定時，應檢附具體事實表)。

二、作業程序：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，陳報主管機關；由主管機關(按：嗣後調整增加或授權之機關)核定並發布一次記二大功(過)獎懲令，受考人係一次記二大功專案考績者，自主管機關核定之日起執行；受考人係一次記二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：一次記二大功(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。一次記二大過專案考績(成)通知書，應附記說明救濟標的為一次記二大過免職獎懲令處分。

(四) 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(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。

三、本案係專案考績作業程序之重要事項，各機關爾後辦理一次記二大功（過）專案考績作業程序，請依照上開程序辦理，以避免同一事件多階段處分及處分機關不一之情事發生。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。

※依考績法規定應先行停職人員，由權責機關長官為之；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，並得辦理考績。

※依其他法律停職後准予復職者之任職年資及考績，比照上開人員規定辦理。

※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。

※依公務員懲戒法先行停職之公務人員，倘於停職期間死亡，其停職年度得適時辦理另予考績（銓敘部 93 年 8 月 20 日部銓五字第 0932399915 號書函）。

※公務人員任職至年終，於同一年度中停職又復職，且任職達 6 個月以上者之另予考績，應於年終時併同機關內其他人員辦理考績。

六、考績獎金

依公務人員考績法給與之考績獎金，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。

（二）12 月 2 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 1 月 1 日之俸給總額為準。

(三) 依公務人員留職停薪辦法第 4 條第 1 項第 4 款至第 6 款規定辦理留職停薪人員，其考績獎金按考績結果以次年 1 月 1 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。

※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 1 月 1 日仍續代理或兼任者，依第 1 項規定辦理外，均以實際代理或兼任職務月數，按比例計算。

※公務人員於當年 12 月 23 日調升他機關簡任第十職等至第十一職等專門委員，當年係以原機關薦任第九職等科長職務辦理考績，惟其考績獎金應以次年 1 月 1 日晉級後之簡任專門委員職務之俸給總額為準發給，如因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給（如主管職務加給）均以所任職務月數，按比例計算。

※依公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 28 條第 2 項規定撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；依其任職期間工作績效表現所為之考績經撤銷後，原支領之考績獎金是否追還，應依任用法第 28 條第 3 項規定辦理，除依同條第 1 項第 2 款（雙重國籍）情事撤銷任用者應予追還外，均不予追還（銓敘部 107 年 3 月 19 日部法三字第 1074345592 號函）。

【函釋】 銓敍部91年12月20日部銓二字第0912203265號書函

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，倘均合於公務人員加給給與辦法第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。

七、考績評列等次之規定

- (一) 平時考核為年終考績之依據，平時成績紀錄及獎懲應為考績評定分數之重要依據。
- (二) 平時考核獎懲互相抵銷後累積達二大過者，年終考績應列丁等；曾記二大功者，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。
- (三) 公務人員平時考核，應併入年終考績增減總分。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數1分；記功或記過一次者，增減其分數3分；記一大功或記一大過者，增減其分數9分。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。

※考績法施行細則第4條第3項第1款規定，公務人員於考績年度內，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（銓敍部84年12月16日84台中甄二字第1206584號函）。

※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（銓敍部95年1月13日部法二字第0952586702號令）。

- ※公務人員因懲戒處分而不得考列甲等，係以考績年度內有無懲戒處分為準，而非以受懲戒之事由是否發生於考績年度內為要件（銓敍部 88 年 2 月 24 日 88 台甄二字第 1729362 號函）。
- ※公務人員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，並具有不得考列甲等情事之一者，其得否考列甲等等一節，以公務人員雖具有得考列甲等之資格條件，並非必須予以考列甲等；惟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，並無考績法施行細則第 6 條裁量審酌考列甲等之適用（銓敍部 89 年 8 月 14 日 89 法二字第 1932209 號函）。
- ※公務人員因公傷病請公假、因案受免職、停職處分，全年無工作事實者，以及延長病假（扣除因安胎所請之假）日數超過 6 個月者（除其具有考績法第 13 條所定不得考列丙等以下的積極要件外），其考績等次以考列丙等為宜（銓敍部 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、102 年 4 月 12 日部法二字第 1023711626 號書函、102 年 11 月 25 日部法二字第 1023783263 號函）；惟受考人因公傷病原因如符合公務人員相關法令所定冒險犯難情事者，雖其請公假全年無工作事實，仍得不受上開函釋規定限制，由權責機關斟酌其傷病事由予以考評，惟其考績送銓敍部銓敍審定時，應檢附因公傷病成因及事實佐證資料（銓敍部 103 年 10 月 24 日部法二字第 1033882998 號函）。
- ※公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）係以核有法定程序上之瑕疵，決定撤銷公務人員當年年終考績考列乙等之評定，尚非因實體審查而撤銷，爰重行評定公務人員當年年終考績時，仍須依考績法規定考核其任

職期間之成績，以工作事實作為具體、客觀之評定標準，並非必須變更考績等次（銓敘部 95 年 11 月 16 日部銓二字第 0952720897 號書函）。

八、考列甲等及丁等之條件

評列甲等者須具有特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，及未有不得考列甲等之情事，始能考列甲等。另考績法亦明定考列丁等者須具備一定之條件，始能考列丁等。

九、考績升等

公務人員考績升等，為取得任用資格之一種方式。依考績法第 11 條規定，各機關參加考績人員任本職等年終考績，2 年列甲等或 1 年列甲等 2 年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。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。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。

※政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，轉任當年度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 11 條第 1 項取得同官等高一職等任用資格之年資。

※經懲戒處分受撤職、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。

※公務人員辭職再任，得併計辭職前同一職等辦理之年終考績年資，取得同官等高一職等之任用資格，不以連續為必要。

十、考績比較範圍

考績法雖無考列甲等人數之限制，但各機關於考績評分列等，仍應依據平時考核紀錄之具體事實，按其同官等人員之績效為比較範圍，以決定分數及等次。

十一、平時考核之辦理

（一）各機關單位主管應備平時成績考核記錄，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。

- (二) 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。

十二、考績委員會之組成

依現行考績委員會組織規程規定，其組成之重點如下：

- (一) 考績委員會置委員 5 人至 23 人，任期 1 年，期滿得連任。委員中每滿 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。除本機關人事主管人員為當然委員及經機關投票選出之票選人員外，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。
- (二) 考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在 20 人以上者，至少 2 人。
- (三) 當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。
- (四) 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 1 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 3 人，由機關首長圈選之。但該協會拒絕推薦者，不在此限。
- (五) 票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。

※基於民主參與精神，為使所屬機關之考績委員會指定委員中

亦有協會會員參與，同時兼顧協會推派代表擔任考績委員會指定委員之代表性，各主管機關之所屬機關參加協會之會員人數達 30 人以上，或超過所屬機關預算員額五分之一，且不低于 3 人時，該所屬機關之考績委員會亦得先經協會推薦該機關具協會會員身分者 3 人，由機關首長圈選 1 人為該所屬機關之指定委員。

※各主管機關新一屆考績委員會委員業經機關首長任命後，始成立公務人員協會者，該屆考績委員會指定委員並無考績委員會組織規程第 2 條第 3 項之適用。另各主管機關考績委員會委員任期內，如考績委員會協會代表之指定委員出缺時，應依原指定程序由機關首長指定其他協會代表充任之。

※各直轄市議會及縣（市）議會其所屬人員，參加其所在行政區域內地方機關成立之公務人員協會，各直轄市議會及縣（市）議會之考績委員會亦應有協會代表之指定委員。

（六）考績委員會之職掌，除就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進行初核或核議及處理本機關首長交議事項外，尚處理公務人員考績法或其他法規規定應交考績委員會核議事項。如公務人員任用法有關試用成績不及格者，於機關首長核定前，應先送考績委員會審查，及公務人員考試錄取人員訓練辦法規定，實務訓練成績不及格者，應交付實務訓練機關考績委員會審議等。

（七）考績委員會開會決議之人數門檻限制，為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；出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。

（八）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（如行政程序法第 32 條及公職人員利益衝突迴避法第 6 條）。如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。

(九) 考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員違反相關規定者（如遺漏舛錯、洩漏秘密、應迴避而不迴避等），按情節輕重予以懲處。

※因實施實務訓練為考試程序之一，爰初任公職而參加實務訓練人員於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。

※各機關於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（銓敘部 89 年 11 月 29 日部法二字第 1967927 號書函）。

※本機關所屬機關首長並非本機關人員，自未具本機關考績委員會委員之選舉與被選舉權，亦無法擔任本機關考績委員會之指定委員（銓敘部 90 年 7 月 27 日 90 部法二字第 2050410 號書函）。

※雇員及約聘僱人員非屬考績法之適用對象，因此渠等人員不能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）。

※依現行組織法規（含組織法律及編制表）規定兼任他機關人事人員，得認定為該兼任機關之人事主管人員，從而自得為兼任機關考績委員會當然委員；兼辦他機關人事業務之人事人員，因無組織法規授權，為避免發生他機關人員考核本機關人員之情事，尚不得認定為該兼辦機關之人事主管人員並擔任該兼辦機關之考績委員會當然委員（銓敘部 97 年 9 月 8 日部法二字第 0972975063 號書函）。

※考績委員會之票選委員，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（銓敍部 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雖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規定予以迴避。

※考績委員會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，因此，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之當然委員，惟於考績委員會召開會議時，仍可以業務承辦人身份列席。

※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。至有關陳述及申辯之機會，係指機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會會議紀錄。對於擬予考績考列丙等或平時考核懲處人員，為強化考核之公平與公正，各機關參酌行政程序法第 102 條及第 103 條有關陳述意見之規定，得給予受考人陳述及申辯機會（銓敍部 106 年 3 月 21 日部法二字第 1064206886 號函）。

【函釋】 銓敍部 92 年 12 月 19 日部法二字第 0922292337 號令

依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）。

※考績委員會組織規程第 2 條第 3 項但書規定之受考人，係指具票選委員選舉權（含被選舉權）之人員，由於機關首長之考績及平時考核獎懲事項，係由上級機關長官考核，非屬本機關受考人，應無法行使考績委員會票選委員選舉權。是以，機關首長不得擔任考績委員，亦非屬本機關受考人，未具考績委員會票選委員選舉權（含被選舉權），尚與考績委員會之組設無涉，自不應列入考績委員性別比例之計算。是組織規程第 2 條第 3 項規定考績委員之性別比例計算，以本機關具票選委員選舉權（含被選舉權）之人員為限，自不含機關首長（銓敘部 108 年 2 月 11 日部法二字第 10847238441 號函）。

十三、考績之救濟

公務人員考績之救濟，原係於考績法中規定，嗣為配合 85 年 10 月 16 日公務人員保障法之公布，考績法爰刪除相關規定，使公務人員權益保障悉依公務人員保障法所定復審、申訴、再申訴程序行之。另依保訓會之函釋，公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近 1 年不得辦理陞任外，未來 3 年亦不得參加升官等訓練，於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。自 104 年 10 月 7 日起，考列丙等者改依復審程序處理，俾使考績（成）考列丙等之受考人得提起司法救濟。爰現行公務人員救濟情形如下：

- （一）對考績等次如有不服時，考列丙等、丁等者，得提起復審救濟。
- （二）考績等次考列乙等以上者，得提起申訴救濟。
- （三）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，得提起復審救濟。

貳、獎懲部分

一、獎勵種類：

考績法中所規定之獎勵，包括嘉獎、記功及記大功等 3 種。

二、懲處種類：

考績法中所規定之懲處，包括申誡、記過及記大過等 3 種。

※上開所稱獎懲，嘉獎 3 次作為記功 1 次；記功 3 次作為記一大功；申誡 3 次作為記過 1 次；記過 3 次作為記一大過。

三、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。

四、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。

※各機關記一大功、一大過者，於送銓敘部備查時，應詳述具體事實之條文業經刪除，爰各機關爾後類此案件，毋須再報銓敘部備查。

※為符合司法院釋字第 583 號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法（以下簡稱公懲法）相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，並配合公懲法於 105 年 5 月 2 日修正施行，各機關依考績法第 12 條第 1 項第 2 款規定對公務人員所為之一次記二大過處分，無懲處權行使期間限制。各機關依考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定對公務人員所為之懲處，自違失行為終了之日起，屬記 1 大過之行為，已逾 5 年者，即不予追究；屬記過或申誡之行為，已逾 3 年者，即不予追究。上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指公務人員所屬服務機關知悉之日（銓敘部 106 年 3 月 27 日部法二字第 1064209183 號令）。