檔　　號:
保存年限:

屏東縣政府 函

地址：900219屏東縣屏東市自由路527號
聯絡人：江敏綺
聯絡電話：08-7320415#6535
傳真：08-7326195
電子信箱：a002561@oa.pthg.gov.tw

受文者：屏東縣立林邊國民中學

發文日期：中華民國115年1月9日
發文字號：屏府人考字第1145238626號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨及說明三（376530000A114523862600-1.PDF、376530000A114523862600-2.pdf、376530000A114523862600-3.pdf、376530000A114523862600-4.pdf）

主旨：檢送考試院民國114年12月18日修正發布之公務人員考績法施行細則（以下簡稱考績法施行細則）部分條文、修正總說明、條文對照表及案例說明各1份，請查照。

說明：

一、依據本府人事處案陳銓敘部114年12月19日部法二字第1145909952號函轉考試院114年12月18日考臺銓一字第11407002171號令辦理。

二、茲配合公務人員考績法第3條、第11條及第12條修正條文業奉總統114年11月19日令公布，並自同年月21日生效，考績法施行細則爰增修另予考績累計任職達6個月之計算方式及所稱因育嬰留職停薪辦理之另予考績之認定標準等。請各機關確實依修法後相關注意事項規定辦理114年考績作業。

三、檢附前開銓敘部原函影本1份。

正本：本府各處、本府所屬一級機關、本府所屬二級機關、各高國中、各國小、本縣各鄉鎮市公所、本縣各鄉鎮市民代表會、屏東縣立萬新國民中學
副本：本府人事處企劃科、本府人事處任免科、本府人事處給與科、本府人事處考訓科

電子公文交換章 2026/01/13 16:04:23

裝 訂 線

檔　　號:
保存年限:

銓敘部 函

地址：116204臺北市文山區試院路1之2號
聯絡人：徐昀
聯絡電話：02-82366478
傳真：02-82366497
電子信箱：lily0512@mocs.gov.tw

受文者：屏東縣政府人事處

發文日期：中華民國114年12月19日
發文字號：部法二字第1145909952號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨及說明二（602000000A114590995201-60-1.pdf、602000000A114590995201-60-2.pdf、602000000A114590995201-60-3.pdf）

主旨：檢送考試院民國114年12月18日修正發布之公務人員考績法施行細則（以下簡稱本細則）部分條文、修正總說明及條文對照表各1份，請查照並轉知所屬。

說明：

一、依考試院114年12月18日考臺銓一字第11407002171號令辦理。

二、茲配合公務人員考績法（以下簡稱考績法）第3條、第11條及第12條修正條文業奉總統114年11月19日令公布，並自同年月21日生效，本細則爰增修另予考績累計任職達6個月之計算方式及所稱因育嬰留職停薪辦理之另予考績之認定標準等。為利各機關辦理114年考績作業，就修法後相關注意事項（案例說明詳如附件）補充說明如下：

(一)另予考績（連續或）累計任職達6個月之年資採計適用原則及辦理時機

1、相關法規：考績法第3條第1項第2款、本細則第2條第2項及第7條第2項規定。

2、114年另予考績之適用原則及辦理時機

（1）修正生效前已辦理另予考績且於修正生效後復任職者：於考績法及本細則修正生效前，公務人員已依原規定（連續任職達6個月之條件）隨時辦理另予考績有案者，即使於114年11月21日修法生效以後復任職，各機關尚無須撤銷其考績改以修正後累計任職達6個月之條件重行辦理。

（2）修正生效前已離職未再任職者：公務人員114年之任職期間皆為114年11月20日以前，且未符連續任職達6個月條件者，以其於考績法及本細則修正生效之日起至年終未在職，無法適用修正後以累計任職達6個月之計算方式辦理另予考績（可參見案例說明Ｂ君）。

（3）修正生效後始符合修正前原規定連續任職達6個月之條件者：考量114年為新舊法施行之過渡期間，原依修正前之計算方式（連續任職達6個月，且始月及末月未足月者，均以1個月計），得於114年辦理另予考績者，於114年11月21日以後，改以修正後之計算方式（累計任職達6個月，先計算完整任職月數，再將畸零日數合併計算，並以30日折算1個月，不足30日之畸零日數，以1個月計）可能無法辦理另予考績，為避免制度轉換對是類人員權益產生不利影響，且為期114年修法前、後同屬連續任職者於另予考績年資之採計衡平，對於114年連續任職年資符合修正前以月計得辦理另予考績者，

仍視其任職情形而隨時或於年終辦理另予考績（可參見案例說明Ｅ君）。

（４）12月2日以後符合累計條件者：原未符合另予考績辦理條件之公務人員，於114年12月2日以後，始符合累計任職達6個月條件者，各機關請併於年終辦理其另予考績，並須注意辦理考績人數之統計及公務人員考績考列甲等人數比率（以下簡稱甲等比率）計算（可參見案例說明Ｃ君）。

（５）修正生效後至年終前離職者：公務人員如於本細則修正生效後至同年12月1日期間，因免除職務、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，且累計或連續（含114年過渡期間作法，如前述Ｅ君案例）任職已達6個月者，屬應隨時辦理另予考績人員，各機關即使於年終始予辦理，亦非屬應於年終辦理之另予考績，爰不予納入機關114年甲等比率計算（可參見案例說明Ａ君）。

(二)所稱因育嬰留職停薪辦理之另予考績之認定標準

１、相關法規：考績法第11條及本細則第12條之1規定。

２、注意事項

（１）符合本細則第12條之1第2項所定條件，且於考績年度內1月31日至12月1日期間，未有育嬰留職停薪以外其他事由致年資中斷情形者，方屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績。

（２）公務人員採計114年（含）以後因育嬰留職停薪辦

理之另予考績年資晉升職等者，如據以升等年資之最後一年為因育嬰留職停薪辦理之另予考績，其升等生效日為當年度考績之次年1月1日（可參見案例說明H君）。

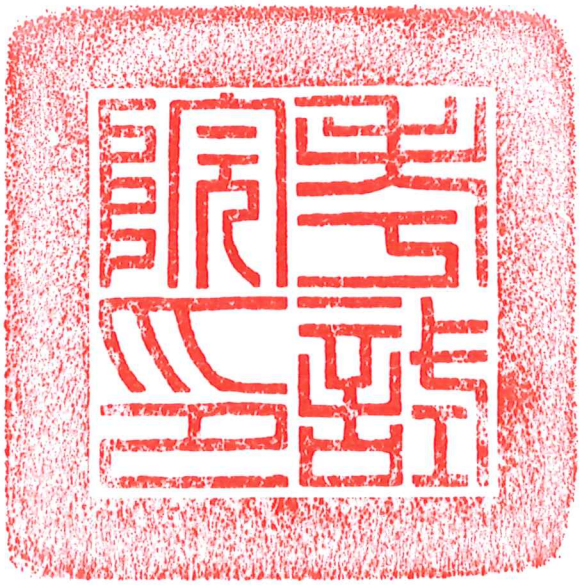
（3）公務人員所具113年（含）以前因育嬰留職停薪辦理之另予考績年資，於考績法第11條及本細則第12條之1規定修正生效後，均得作為取得同官等高一職等任用資格之年資，如符合修正後之升等條件者，機關得視其職務依規定辦理考績升等，其生效日期應為114年11月21日（含）以後（可參見案例說明G君）。

正本：中央暨地方各主管機關人事機構
副本：全國政府機關電子公布欄 電子公文交換章 2025/12/22 08:44:30

副本

檔　　號：
保存年限：

銓敘部　　考試院　令



發文日期：中華民國114年12月18日
發文字號：考臺銓一字第11407002171號

修正「公務人員考績法施行細則」部分條文。

附修正「公務人員考績法施行細則」部分條文

院長周弘憲

銓敘部 總收文　114/12/19
1145909212

公務人員考績法施行細則部分條文修正條文

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，年終考績年資中一月或十二月未足月者，均以一個月計；另予考績年資未滿一個月之畸零日數得合併計算，並以三十日折算一個月，不足三十日之畸零日數，以一個月計。

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、公民營事業機構或法人，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。

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、身心調適假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）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、身心調適假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，及因安胎事由所請之假。

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　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；因免除職務、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，且累計任職已達六個月者，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經以原具任用資格派代任用者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。

在同一考績年度內已隨時辦理另予考績之人員，其任職至年終累計達六個月者，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　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、十二月二日以後免除職務、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、公民營事業機構或法人發給。

第　十　條　　受撤職、休職、降級、減俸或記過之懲戒處分人員，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；併資辦理之另予考績，符合本法第十一條第二項後段所定條件者，亦同。

本法第十一條第二項所稱因育嬰留職停薪辦理之另予考績，指公務人員於考績年度內依公務人員留職停薪辦法第五條第一項第一款至第三款規定辦理留職停薪致年資中斷所辦理之另予考績。但不包含該考績年度內有其他事由致年資中斷者。

本法中華民國一百十四年十一月十九日修正施行前，各機關參加考績人員任本職等另予考績，合於本法第十一條及前二項規定者，於修正施行後，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。

（六）違反有關法令規定或機關明定規範，致損害政府或公務人員聲譽者。

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，機關長官覆核，由核定機關核定。

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個月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。受考人於收受獎懲令後，

如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。

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。

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，應以書面或符合電子簽章法之電子文件方式通知受考人。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。

第二十七條　本細則自發布日施行。

本細則修正條文，自中華民國一百十四年十一月二十一日施行。

公務人員考績法施行細則部分條文修正總說明

公務人員考績法施行細則（以下簡稱本細則）自七十六年一月十四日訂定施行後，曾歷經十二次修正，最近一次於一百十年七月三十日修正施行。茲公務人員考績法（以下簡稱本法）第三條、第十一條及第十二條於一百十四年十一月十九日修正施行，又為配合公務人員留職停薪辦法及公務人員請假規則等相關法規之修正，爰修正本細則相關規定，計修正十條，其修正要點如下：

一、配合本法第三條第一項第二款將另予考績之「連續」任職要件，修正為「累計」任職，明定考績年度內任職期間之計算方式，並配合公務人員留職停薪辦法修正，以「法人」用語含括借調之各法人類型，另將公務員懲戒法所定免除職務納入應隨時辦理另予考績之情形。（修正條文第二條、第七條及第九條）

二、配合公務人員請假規則修正，增列公務人員請身心調適假不得作為考績等次之考量因素，並將「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」。（修正條文第四條）

三、配合公務員懲戒法規定受撤職處分者，自再任之日起二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務，增列受撤職處分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。（修正條文第十條）

四、配合本法第十一條第二項增訂因育嬰留職停薪辦理之另予考績，得予併計取得同官等高一職等任用資格，明定因育嬰留職停薪辦理之另予考績適用範圍及認定標準。（修正條文第十二條之一）

五、配合本法第十二條第四項增列一次記二大過免職要件，增訂記一大過之概括性要件規定。（修正條文第十三條）

六、配合銓審互核實施辦法之修正，刪除各機關應將考績清冊送審計機關查考之規定。（修正條文第二十條）

七、修正各機關應以書面或符合電子簽章法之電子文件方式，核發考績通知書。（修正條文第二十一條）

八、本細則修正條文之施行日期。（修正條文第二十七條）

公務人員考績法施行細則部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
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，年終考績年資中一月或十二月未足月者，均以一個月計；另予考績年資未滿一個月之畸零日數得合併計算，並以三十日折算一個月，不足三十日之畸零日數，以一個月計。 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、公民營事業機構或法人，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。	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。	一、本條修正第二項前段，現行條文第二項後段及第三項遞移至第三項及第四項。 二、第二項修正理由： （一）配合公務人員考績法（以下簡稱本法）第三條第一項明定公務人員辦理年終考績之要件為一月至十二月「連續任職」，以及將「連續」任職已達六個月者辦理另予考績之規定修正為「累計」任職，是考績年度內任職期間之計算，應將年終考績及另予考績作明確區隔，以利實務認定，爰修正第二項，明定年終考績年資中一月或十二月未足月者，均以一個月計；另參酌公務人員退休資遣撫卹法施行細則第三十一條第二項所定退休年資計算方式，規定另予考績年資未滿一個月之畸零日數得合併計算，並以三十日折算一個月，不足三十日之畸零日數，以一個月計。 （二）考量一百十四年為新舊法施行之過渡期間，原依修正前規定之計算方式（連續任職且始月及末月未足月者，均以一個

		月計）得於一百十四年辦理另予考績者，於修正後改以前開方式計算，可能無法辦理另予考績，為避免制度轉換對是類人員權益產生不利影響，且為期一百十四年於修法前後以連續任職年資辦理另予考績者之年資採計衡平，爰修正後於一百十四年連續任職年資如符合修正前以月計得辦理另予考績者，亦得辦理另予考績，並由銓敘部於本細則修正發布通函各機關時併予周知。 （三）舉例而言： 1、跨年度育嬰留職停薪之某甲，於一百十五年三月十六日回職復薪，嗣於同年八月十六日再次辦理育嬰留職停薪，某甲一百十五年任職期間為三月十六日至八月十五日，其中四月至七月皆完整任職，採計四個月，畸零日數部分共計三十一日，以三十日折算一個月，合計五個月又一日，畸零之「一日」以一個月計，故某甲累計任職期間已達六個月，得辦理另予考績。 2、某乙自一百十四年一月一日起侍親留職停薪，同年七月三十一

		日回職復薪，復於同年十二月二日辦理育嬰留職停薪，某乙一百十四年任職期間為七月三十一日至十二月一日，依修正後規定計算其任職期間，其中八月至十一月皆完整任職，採計四個月，畸零日數部分共計二日，不足三十日以一個月計，合計僅有五個月，並未符合累計任職已達六個月之條件，惟一百十四年為新舊法施行之過渡期間，其依修正前之計算方式屬得辦理另予考績之情形，爰某乙一百十四年仍於年終辦理另予考績。 （四）另公務人員如於十二月二日以後由其他機關調任現職，且其於原任職機關累計任職年資未達六個月，自須俟於現職機關任職至年終累計達六個月始得由現職機關向其原任職機關，調取平時考核紀錄及其他相關資料，辦理另予考績；至如於原任職機關累計任職年資已達六個月，則依第三項前段規定，由原任職機關以原職務辦理另予考績。 三、第四項修正理由，查一百十年三月十五日修正施行之公務人員留

		職停薪辦法（以下簡稱留停辦法）第四條第一項規定，已將第六款原「借調至公民營事業機構、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服務」修正為「借調至公民營事業機構或法人服務」，其理由略以，鑑於法人種類多元（包括行政法人、社團法人及財團法人等）及社會環境變遷快速，政府職能角色面臨轉換，為應機關政策需要，尚不宜就借調之法人類型加以限制。為配合上開規定，爰予修正第四項以「法人」用語含括之，以維彈性。
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	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	一、本條修正第四項及第六項。 二、茲以公務人員請假規則第三條第一項第一款規定，為調適身心需要，得請身心調適假，該假別請假日數併入事假計算，並於第五項明定公務人員申請身心調適假時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分，以及第一項第五款原規定之「陪產假」假別名稱已修正為「陪產檢及陪產假」，爰配合修正，將受考人請身心調適假日數納入第四項所定有關事、病假合計日數中應予扣除者，以及於第六項修正假

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，並須給獎勵者。 （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，並須給獎勵者。 （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	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，並須給獎勵者。 （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，並須給獎勵者。 （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	別用語，並增列身心調適假不得作為考績等次之考量因素。

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	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、身心調適假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）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	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、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）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	

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、身心調適假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，及因安胎事由所請之假。 二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。	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、陪產假及因安胎事由所請之假。 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；因免除職務、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，且累計任職已達六個月者，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經以原具任用資格派代任用者，其當年原職之另予考績，應隨時辦理。 在同一考績年度內已隨時辦理另予考績之人員，其任職至年終累計達六個月者，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	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。 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，	一、本條修正第二項至第四項。 二、第二項修正理由： （一）配合公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）第十一條規定，受免除職務處分者，免其現職，上開人員如其任職期間累計達六個月，亦應隨時辦理另予考績，爰併予納入本項規範，以為周妥。 （二）又配合本法第三條第一項第二款將「連續」任職已達六個月者辦理另予考績之規定修正為「累計」任職已達六個月者辦理另予考績，爰於本項增訂上開條件。受考人於十二月一日以前，因免除職務、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，如當下

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。	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。	符合累計任職已達六個月之要件，即應隨時辦理另予考績。 三、第三項作文字修正，使臻明確。 四、第四項修正有關文字，俾在同一考績年度內已隨時辦理另予考績之人員，不因嗣後再任或回職復薪等情形，至年終亦符累計任職達六個月，而撤銷重行辦理另予考績，以維法秩序之安定，又依現行條文意旨，當事人亦不得再辦理第二個另予考績。
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、十二月二日以後免除職務、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	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	本條修正第一項第二款，修正理由同第七條說明二（一），並修正第一項第三款及第五項第二款，修正理由同第二條說明三。

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：	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	

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、公民營事業機構或法人發給。	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　受撤職、休職、降級、減俸或記過之懲戒處分人員，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。	配合懲戒法第十二條第二項規定，受撤職處分者，自再任之日起二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務，爰併予納入本條限制規範，並酌作文字修正，以為周妥。
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；併資辦理之另予考績，符合本法第十一條第二項後段所定條件者，亦同。 本法第十一條第二項所稱因育嬰留職停薪辦理之另予考績，指公務人員於考績年度內依公務人員留職停薪辦法第五條第一項第一款至第三款規定辦理留職停薪致年資中斷所辦理之另予考績。但不包含該考績年度內有其他事由致年資中	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。	一、本條修正第一項，並增訂第二項及第三項。 二、第一項修正理由，配合本法第十一條第二項增訂因育嬰留職停薪辦理之另予考績，得經換算用以取得同官等高一職等任用資格，爰修正本項，俾公務人員有本法第四條第二項併資情事而辦理之另予考績，倘符合本法第十一條第二項後段所定條件，且其原任職務與現任職務職等相當或較高，亦得作為取得同官等高一職等任用資格之年資。 三、第二項增訂理由： （一）本法第十一條第二項

斷者。 本法中華民國一百十四年十一月十九日修正施行前，各機關參加考績人員任本職等另予考績，合於本法第十一條及前二項規定者，於修正施行後，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。		增訂因育嬰留職停薪辦理之另予考績，得作為取得同官等高一職等任用資格年資之規定，旨在營造友善養育子女之職場環境，並保障原得辦理年終考績之公務人員，避免因依留停辦法第五條第一項第一款至第三款規定辦理留職停薪致考績年資中斷而過度影響其權益，爰增訂本項，明定公務人員於考績年度內依上開規定，因養育三足歲以下子女、依法與收養兒童先行共同生活期間，以及照顧三足歲以下孫子女辦理留職停薪致考績年資中斷所辦理之另予考績，為本法第十一條第二項所稱「因育嬰留職停薪辦理之另予考績」，又該考績年度內除育嬰留職停薪外，尚有其他事由致考績年資中斷者，以其縱未辦理育嬰留職停薪，仍不符辦理年終考績條件，非屬本次修法適用對象，爰以但書規定排除。另以第二條第二項已明定公務人員於一月至十二月連續任職者辦理之年終考績，其任職期間之計算方式，係一月或十二月未足月者，均以一個月計，是育嬰留職

		停薪人員，於考績年度內一月三十一日至十二月一日期間，如有其他事由致年資中斷者，其當年辦理之另予考績，即非屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績。至考績年度內於二月以後始任職人員，當年即使任職至年終，亦僅能辦理另予考績，爰是類人員當年任職後如有育嬰留職停薪事實，亦非屬本項前段所稱情形。 （二）舉例而言： 1、某丙於一百十三年一月起任職，自同年六月二日辦理育嬰留職停薪，因子女已滿三足歲，爰於一百十四年五月三十一日回職復薪並實際任職，為侍奉年邁雙親，復於一百十四年十一月三十日辦理侍親留職停薪。則某丙一百十三年僅有因育嬰留職停薪致考績年資中斷事由，其一百十三年隨時辦理之另予考績，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績；至其一百十四年考績年資中斷事由，除育嬰留職停薪外尚有侍親留職停薪，其一百十四年任職年資累計達六個月以上而隨時辦理之另予考績，非屬因育嬰留職停薪辦理

		之另予考績。 2、某丁倘經機關核准自行申請國內外全時進修留職停薪，於一百十五年一月三十一日回職復薪並實際任職，嗣於同年九月一日辦理育嬰留職停薪，以其一百十五年考績年度內如未辦理育嬰留職停薪，其一百十五年一月三十一日回職復薪後連續任職至同年十二月三十一日，本得辦理年終考績（按其於一百十五年一月任職雖未足月，惟依年終考績年資採計方式，仍以一個月計，是進修留職停薪事由並未導致其於該考績年度無法辦理年終考績，從而非屬本項但書所排除情形），且其一百十五年實際任職年資累計已達六個月以上，其當年度隨時辦理之另予考績，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績。 四、第三項增訂理由： （一）本法一百十四年十一月十九日修正施行前，另予考績均不得作為取得同官等高一職等任用資格之年資。本法第十一條第二項是次修正，增訂因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年列甲等者視為年終考績一年列甲等，一年列甲等

		一年列乙等或二年列乙等者視為年終考績一年列乙等，得作為取得同官等高一職等任用資格年資之規定，考量本法修正施行前公務人員已辦理之另予考績，如係因育嬰留職停薪所辦理且符合相關要件者，其與修正施行後始辦理者均屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，為避免本法修正施行後對新舊法時期之任職年資於採計升等時有差別待遇，並符合本法第十一條修正係為營造友善養育子女職場環境之意旨，爰增訂第三項，明定本法修正施行前已依原規定辦理之另予考績，合於本法第十一條及前二項規定者，於修正施行後，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。 （二）基上，公務人員於另予考績考核期間均任同一職等，符合本法第十一條第二項及前項所定條件辦理之另予考績，以及屬本法第四條第二項所定併資情事，且符合第一項及前項所定條件辦理之另予考績，於修正施行後均得用以取得同官等高一職等任用資格。另外，公務

		人員以不同官等職等併資辦理之另予考績，符合本法第十一條第三項但書及前項所定條件者，於修正施行後，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等任用資格。 （三）舉例而言，某戊經銓敘審定薦任第六職等，於一百十一年及一百十三年辦理之另予考績符合前項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，且均考列甲等，其一百十二年年終考績亦考列甲等。某戊一百十一年及一百十三年因育嬰留職停薪所辦薦任第六職等另予考績均考列甲等，依本法第十一條第二項規定，視為年終考績一年列甲等，併計其一百十二年薦任第六職等年終考績甲等，符合本法第十一條第一項第一款有關年終考績二年列甲等者，取得同官等高一職等任用資格之規定，故其取得薦任第七職等任用資格，至其是否辦理考績升等，仍應視其現任職務所列職務列等而定。
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	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	一、本條修正第一項及第四項。 二、第一項修正理由，為落實政府對於公務人員相關重大違失行為零

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。 （六）違反有關法令規定或機關明定規範，致損害政府或公務人員聲譽者。 各主管機關得依業	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、	容忍之政策態度，本法第十二條第四項規定業增列一次記二大過條件，含括酒後駕車、性侵害、性騷擾、跟蹤騷擾及職場霸凌。對於公務人員具上開違失行為惟情節尚未達一次記二大過免職之程度者，機關得視其個案情節輕重，予以記一大過以下懲處處分，又為求簡潔明確，爰於第一項第二款增訂第六目概括性規定，公務人員如違反有關法令規定或機關明定規範（含禁止規範及強制規範），含括上開本法第十二條第四項規定增列之各項違失行為，致損害政府或公務人員聲譽者，機關得核予記一大過處分，以示警戒。 三、第四項修正理由，配合第九條第一項第四款已有簡稱，將「主管機關或授權之所屬機關」修正為「核定機關」。

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，機關長官覆核，由核定機關核定。 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個月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。受考人於收受獎懲令後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。	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，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。 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個月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。受考人於收受獎懲令後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。	
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。	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。	本條配合一百十四年九月九日修正施行之銓審互核實施辦法，刪除現行條文第三項有關各機關應將考績清冊等送審計機關查考之規定。

前項考績清冊及統計表格式，由銓敘部定之。	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，應以書面或符合電子簽章法之電子文件方式通知受考人。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。	一、本條修正第三項。 二、查電子簽章法（以下簡稱電簽法）第四條規定：「電子文件及電子簽章，符合本法規定者，在功能上等同於實體文件及簽章，不得僅因其電子形式而否認其法律效力。」第五條規定：「（第一項）文件及簽章之使用，得以電子文件及電子簽章為之。（第二項）依法令規定應以書面為之者，其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，得以電子文件為之。（第三項）依法令規定應簽名或蓋章者，得以電子簽章為之。（第四項）前三項文件或簽章之使用有相對人者，除相對人已同意採用電子形式外，應於採用電子形式之前，以合理期間及方式給予相對人反對之機會，並告知相對人未反對者，推定同意採用電子形式……。」 三、次查銓敘部一百十三年十一月八日部法二字第一一三五七六三一一三號函略以，各機關考績案經銓敘部銓敘審定後，於符合電簽法相關規定之前提下

		，如可確保考績通知書之內容完整呈現並可於日後取出供查驗，且經受考人同意等，得審酌採電子形式核發考績通知書。 四、綜上，銓敘部前為提升節能減碳、流程簡化、行政數位化等政策成效，落實永續發展目標，業以前開一百十三年十一月八日函知各機關，有關考績通知書得以電子形式核發之相關事宜，為期明確，經參酌統計法施行細則第三十八條規定：「本法第十九條第二項但書所定書面同意，得以紙本或符合電子簽章法之電子文件方式為之，並應載明應用目的及資料使用範圍。」修正第三項，各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面或符合電簽法之電子文件方式通知受考人。至有關受考人收文時間之認定，應依電簽法第九條規定辦理。
第二十七條　本細則自發布日施行。 本細則修正條文，自中華民國一百十四年十一月二十一日施行。	第二十七條　本細則自發布日施行。	一、本條增訂第二項。 二、配合一百十四年十一月十九日總統令修正公布之本法第三條、第十一條及第十二條條文，自一百十四年十一月二十一日生效，爰規定本細則修正條文自一百十四年十一月二十一日施行，以符實需。

附件

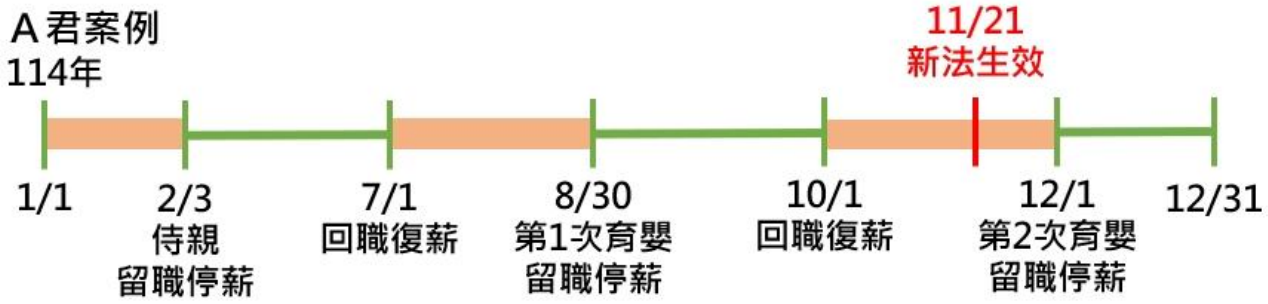
修正公務人員考績法施行細則部分條文案例說明

114.12.19

茲配合公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 3 條、第 11 條及第 12 條修正條文業奉總統 114 年 11 月 19 日令公布，本次考績法施行細則（以下簡稱本細則）爰增修另予考績累計任職達 6 個月之計算方式及因育嬰留職停薪辦理另予考績之認定標準等。為利各機關辦理 114 年考績作業，以下就相關案例補充說明供參：

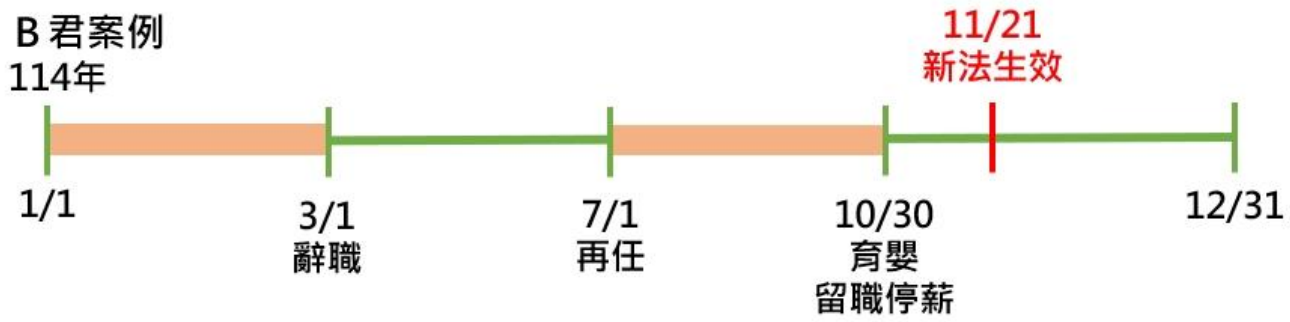
一、 另予考績累計任職達 6 個月之計算方式（本細則第 2 條第 2 項）

A君 個案：114 年 2 月 3 日起侍親留職停薪，於同年 7 月 1 日回職復薪後，復於同年 8 月 30 日起第 1 次育嬰留職停薪，於同年 10 月 1 日回職復薪後，再於同年 12 月 1 日起第 2 次育嬰留職停薪至 12 月 31 日。



說明：依本細則第 2 條第 2 項規定，A君 114 年 1 月、7 月、10 月、11 月皆完整任職，採計 4 個月，其畸零日數部分共計 31 日（2 月計 2 日＋8 月計 29 日），以 30 日折算 1 個月，合計 5 個月又 1 日，畸零之「1 日」以 1 個月計，故其累計任職期間達 6 個月，**114 年應隨時辦理另予考績**（惟非屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績）。

B君 個案：114 年 1 月 1 日起任職至同年 3 月 1 日辭職，嗣於同年 7 月 1 日再任後，復於同年 10 月 30 日起育嬰留職停薪至 12 月 31 日。

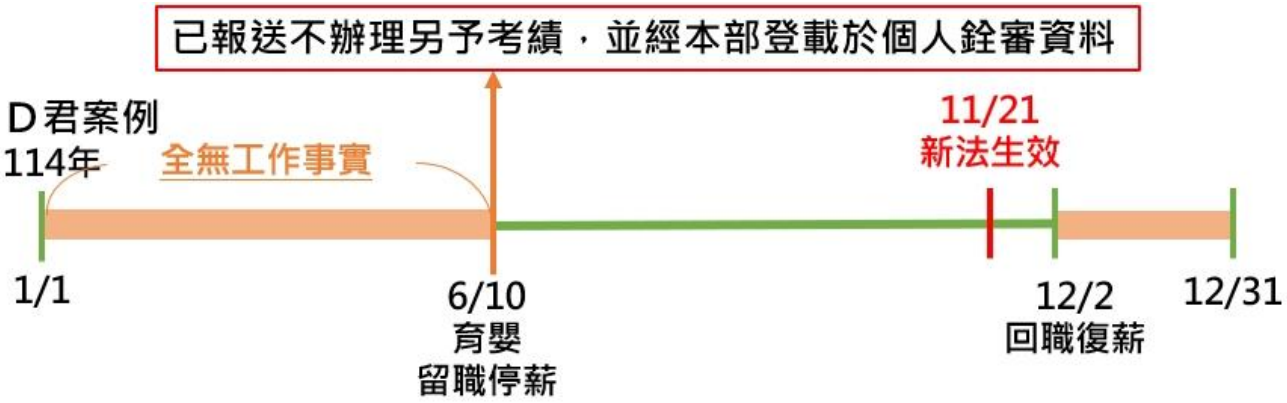


說明：B君 114 年之任職期間皆為 114 年 11 月 21 日以前，以其於考績法及本細則 114 年 11 月 21 日修正生效之日起至年終均不在職，無法適用新法規定，依修正前考績法第 3 條第 1 項第 2 款規定，B君未符連續任職達 6 個月條件，**爰其 114 年不得辦理另予考績**。

C君 個案：114 年 1 月 1 日起任職，於同年 5 月 15 日起育嬰留職停薪，嗣於同年 12 月 15 日回職復薪。

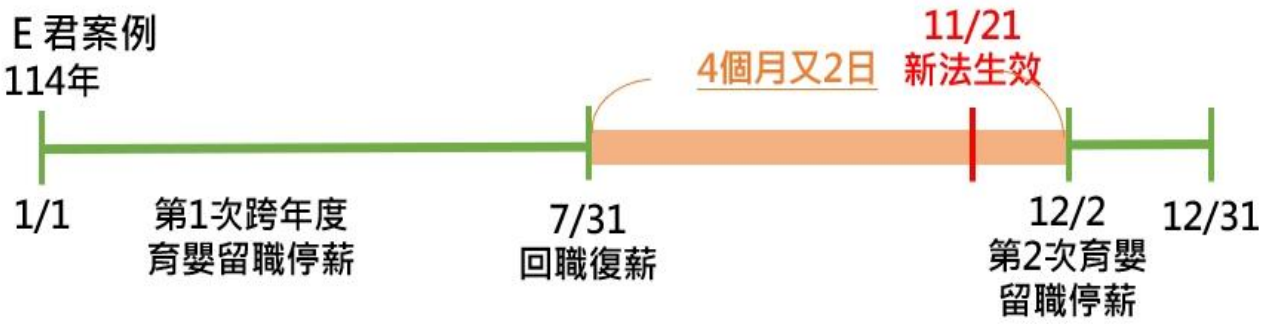
說明：依本細則第 2 條第 2 項規定，C君 114 年 1 月至 4 月皆完整任職，採計 4 個月，其畸零日數部分計 31 日（5 月計 14 日＋12 月計 17 日），以 30 日折算 1 個月，合計 5 個月又 1 日，畸零之「1 日」以 1 個月計，故其累計任職期間達 6 個月，**114 年應於年終辦理另予考績**。

D君 個案：114年1月1日起請事、病、休假及因安胎事由請延長病假等假別，迄分娩請完娩假後，接續於同年6月10日起育嬰留職停薪，機關以其任職期間全無工作事實，已報送不辦理另予考績，並經本部登載於個人銓審資料，D君嗣於同年12月2日回職復薪，且實際到班工作至同年12月31日。



說明：D君114年任職期間除1月1日至6月9日外，尚含12月2日至12月31日，依本細則第2條第2項規定，其114年1月至5月皆完整任職，採計5個月，其畸零日數部分計39日（6月計9日＋12月計30日），以30日折算1個月，合計6個月又9日，畸零之「9日」以1個月計，故其累計任職期間達7個月。又D君係屬有部分工作事實人員，依考績法第3條第2項及本部112年4月20日部法二字第11255631721號令，**機關仍應於年終覈實辦理其114年另予考績，並函知本部註銷原登載之不辦理另予考績資料**。

E君 個案：跨年度育嬰留職停薪（第1次）至114年7月31日回職復薪，復於同年12月2日起育嬰留職停薪（第2次）。

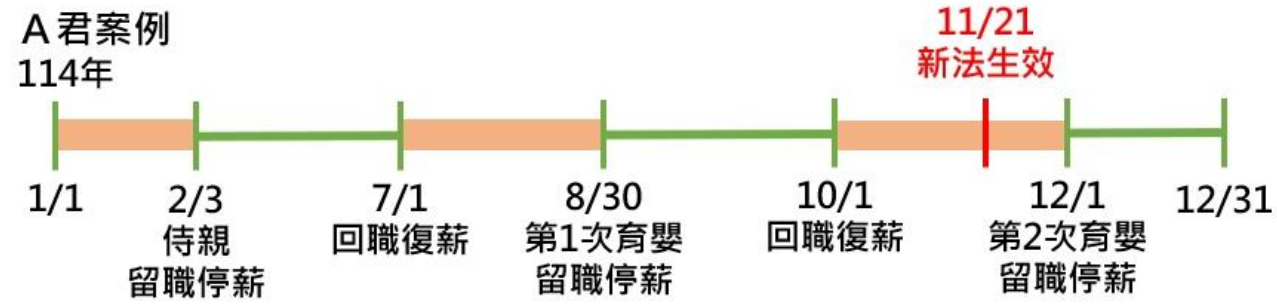


說明：依本細則第 2 條第 2 項規定，E君 114 年 8 月至 11 月皆完整任職，採計 4 個月，其畸零日數部分計 2 日（7 月計 1 日＋12 月計 1 日），不足 30 日以 1 個月計，故其累計任職期間僅 5 個月，惟考量 114 年為新舊法施行之過渡期間，以其於 114 年 7 月 31 日至同年 12 月 1 日連續任職，且依修正前始月及末月不足月者均以 1 個月計之規定，合計任職年資達 6 個月，符合修正前辦理另予考績條件，為避免制度轉換對是類人員權益產生不利影響，**其 114 年得於年終辦理另予考績**。

二、 另予考績辦理時機（本細則第 7 條）

以A君及C君為例：

A君



說明：依本細則第 7 條第 2 項規定，A君於 114 年 12 月 1 日辦理第 2 次育嬰留職停薪當下，符合累計任職達 6

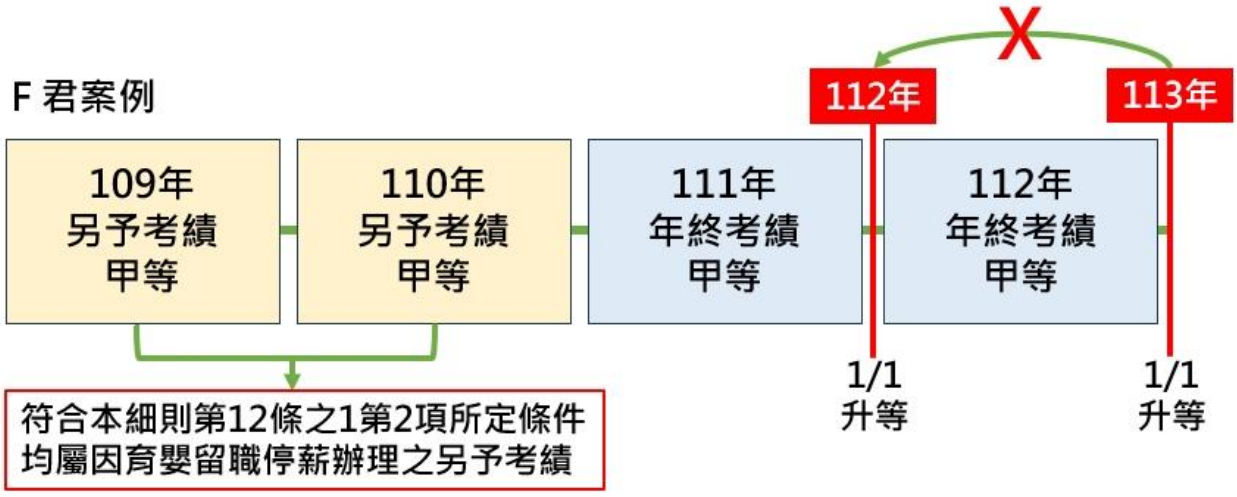
個月之條件，**應隨時辦理其 114 年另予考績**（即使於年終辦理，亦非屬應於年終辦理之另予考績，不予納入機關當年甲等比率計算）。

C 君

說明：依本細則第 7 條第 2 項規定，C 君於 114 年 5 月 15 日辦理育嬰留職停薪當下，尚未符合任職達 6 個月之條件，須併計其 114 年 12 月 15 日至同年 12 月 31 日任職期間，始符合辦理另予考績之條件，**是機關應於年終辦理其另予考績**，並須注意辦理考績人數之統計與甲等比率計算。

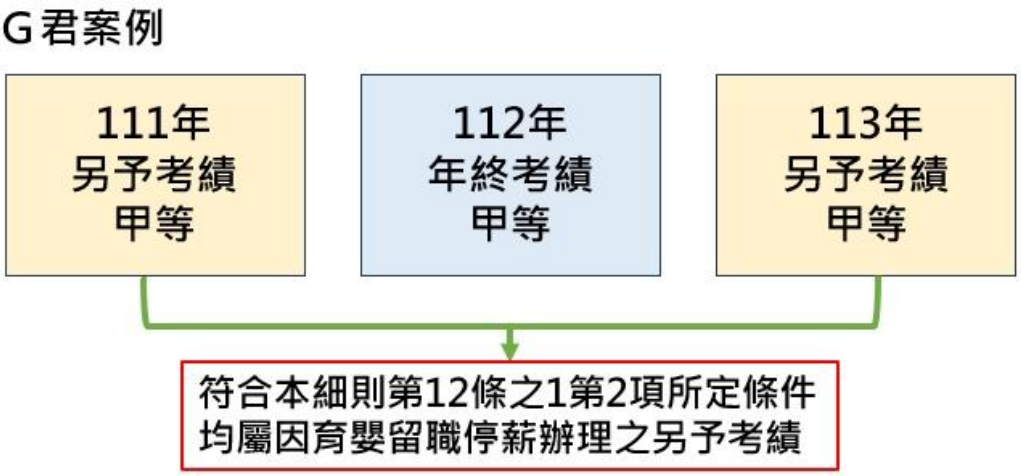
三、 因育嬰留職停薪辦理另予考績之認定標準（本細則第 12 條之 1）

F 君 個案：該員任薦任第六職等至第七職等科員，前經銓敘審定薦任第六職等，於 109 年及 110 年辦理之另予考績，符合本細則第 12 條之 1 第 2 項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，且均考列甲等，其 111 年及 112 年辦理之年終考績亦考列甲等，機關前已依考績法第 11 條第 1 項規定為其辦理考績升等，並自 113 年 1 月 1 日經銓敘審定薦任第七職等。



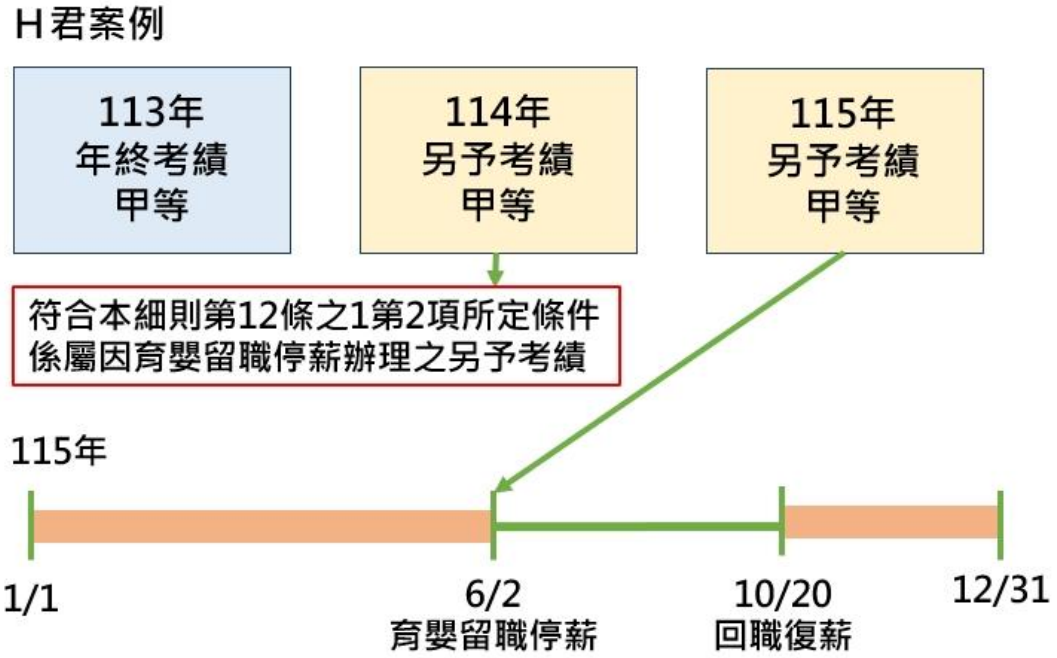
說明：F君109年及110年因育嬰留職停薪辦理薦任第六職等另予考績均考列甲等，並採計111年及112年二年年終考績均列甲等，於113年1月1日取得薦任第七職等升等任用資格有案者，**無法主張改採109年及110年另予考績併計111年年終考績年資，改將其考績升等追溯自112年1月1日生效**。

G君 個案：該員任薦任第六職等至第七職等科員，前經銓敘審定薦任第六職等，於111年及113年辦理之另予考績，符合本細則第12條之1第2項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，且均考列甲等，其112年辦理之年終考績亦考列甲等。



六職等另予考績均考列甲等，依本細則第 12 條之 1 第 2 項及第 3 項規定，得作為取得同官等高一職等任用資格之年資，爰依考績法第 11 條第 2 項規定，視為年終考績 1 年列甲等，併計其 112 年薦任第六職等年終考績甲等，符合考績法第 11 條第 1 項第 1 款有關年終考績 2 年列甲等者，取得同官等高一職等任用資格之規定，**故其取得薦任第七職等任用資格，機關應辦理其考績升等並自 114 年 11 月 21 日生效**。

H君 個案：該員任委任第四職等至第五職等助理員，前經銓敘審定委任第四職等，其 113 年辦理之年終考績考列甲等，114 年辦理之另予考績，符合本細則第 12 條之 1 第 2 項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績且考列甲等，115 年 1 月 1 日起任職至 6 月 1 日，同年 6 月 2 日起育嬰留職停薪，機關並即時辦理其 115 年另予考績考列甲等，其於 115 年 10 月 20 日回職復薪後任職至年終，並無其他年資中斷事由。



（一）H君113年委任第四職等年終考績考列甲等，114年因育嬰留職停薪所辦理之委任第四職等另予考績亦考列甲等，而115年6月2日因育嬰留職停薪致考績年資中斷，是時即辦理委任第四職等另予考績考列甲等。**H君於115年10月20日回職復薪時，尚不得辦理考績升等**，除考量115年尚未終結，倘其於回職復薪後至同年12月1日期間，因其他事由導致其考績年資再次中斷，依本細則第12條之1第2項但書規定，其115年另予考績即非屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，是仍須俟考績年度終了再予判斷外，又以當年年終考績或年度終了辦理之另予考績升等者，均以次年1月1日為生效日期，是以年度中隨時辦理之另予考績升等者，基於衡平，仍應自次年1月1日生效。

（二）基上，H君 115 年另予考績甲等確實符合本細則第12條之1第2項所定條件，依考績法第11條第2項規定，與114年另予考績甲等視為年終考績1年列甲等，併計其113年年終考績甲等，取得委任第五職等任用資格，**機關應辦理其考績升等並自116年1月1日生效**。