

## 審查報告

民國 111 年 11 月 10 日本院第 13 屆第 112 次會議，審議銓敘部函陳公務人員陞遷法（以下簡稱本法）部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，經決議：「交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。」遵經於同年 12 月 8 日在本院傳賢樓 10 樓會議室舉行審查會，審查竣事。會中並邀請行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）派員列席（出列席人員名單詳如附件 1）。

據銓敘部函說明略以，為使公務人員獲得合理陞遷，以符人與事適切配合之旨，並利機關拔擢優秀人才，提高政府施政效能及服務品質，擬具本法部分條文修正草案，修正重點包括，強化公務人員之陞遷制度應以功績原則為導向，刪除任現職不滿 1 年不得辦理陞任，以及放寬育嬰留職停薪者於陞任之日任職，得辦理陞任等。

審查會由銓敘部說明本案修正重點，隨即進行大體討論及條文審查，銓敘部並就本院第二組（以下簡稱院二組）簽呈意見擬具研處意見對照表（如附件 2）供審查會參考。茲綜合審查會之發言意見如下：

- 一、本次修法強調公務人員陞遷制度採功績導向，將原定「資績並重」修正為「功績原則」，是否確能促使各機關修正其陞任評分標準？對各機關辦理公務人員之陞遷，會否產生重大變革？又「資績」、「功績」之定義及概念為何？
- 二、本法雖強調功績，但並不排除各機關辦理陞遷時，得審酌年資等其他因素，是如依功績原則辦理陞遷之修法意旨，若無

法確實反映於機關之陞遷評分標準，則修法之必要性及目的能否落實，非無疑義。

- 三、本次修法強化功績導向之陞遷制度，可對公務人員產生正面激勵作用，使各機關更重視績效，不受現行「資績並重」規定箝制；惟修正條文對於功績著墨過少，為落實修法目的，可否於本法或施行細則明訂強化功績原則之具體規範，或由部另訂示範性之評分標準？
- 四、評定陞遷以功績為主，惟資歷因素亦應維持一定比重，避免二者僅能取其一；或可採功績導向為主，資績導向為輔之折衷方式，並適度提升功績之比重，如年資短淺與年資較長人員一同評比，其功績相當，則由年資較長者陞任。
- 五、現行機關首長綜合考評占 20%，足以左右陞遷結果，未來會否變更？評定功績若仍以考績及獎懲為主，各機關獎懲寬嚴標準不一問題，應務實面對。另有委員建議，評分標準改為一定配分比率，避免採固定分數，或限制考試及學歷等項目僅能採計 1 次等，以彰顯功績精神。
- 六、第 6 條及第 11 條分別增訂逐級陞遷及優先陞任之除外規定，與本法第 1 條所定法律之適用順序，有無競合問題？如有特殊考量，為賦予適用彈性，其他法律若有明定毋須逐級陞遷及優先陞任之規定，同意部之修正，俾資明確。
- 七、第 7 條第 2 項修正職務歷練積分較高者排序在前之規定，惟職務歷練非等同功績表現，實務上常有單位主管不欲表現優異同仁輪調，此修正恐無法彰顯功績原則。

八、第 12 條第 1 項不得辦理陞任事由，刪除第 5 款累積達一大過之理由為何？另刪除任現職不滿 1 年者之陞任限制，以及增訂有酒駕及性騷擾或跟蹤騷擾行為致記過一次以上，不得辦理陞任，並放寬育嬰留職停薪者於陞任之日實際任職，得辦理陞任，應為社會樂見。

嗣銓敘部、人事總處及本院法規委員會（以下簡稱院法規會）就審查委員前開意見說明以：

一、銓敘部說明部分：

（一）將「資績並重」改為「功績原則」，係呼應現行本法第 5 條所定「本功績原則評定陞遷」，避免誤解資績同等重要，未來各機關以功績原則辦理陞任，仍會依本法第 7 條規定將資歷因素納入考量，各主管院亦得本功績原則修正陞任評分標準表，調整功績或資歷相關項目之配分比重；本部亦可訂定相關評分標準供各機關參考。

（二）第 7 條第 1 項之加分項目，得參酌行政院研擬之陞任評分標準表修正草案，增訂重大殊榮及工作表現。又第 2 項修正後，以未來職務歷練將影響陞遷排序，可鼓勵同仁參與輪調，若其均表現優異，即為功績之展現；而機關首長用人仍應符合本法所定辦理程序；且本條增訂第 6 項規定，外補時綜合考評項目配分比率，不得超過各主管院或其授權機關訂定之標準，均有配套措施。

（三）第 6 條及第 11 條增訂除外規定，係預留其他法律得創設有別於本法之快速陞遷制度，爰參酌訴願法及商品標示

法等立法體例予以增訂。

- (四) 第 12 條第 1 項第 5 款，以陞任應僅就重大事由設限，爰修正為一次記一大過。另刪除資淺者不得辦理陞任之限制，機關首長仍得考量資歷等因素擇優陞任，並可解決因機關間職務結構等產生之不合理現象。至本條除育嬰留職停薪外，其他留職停薪事由，建議暫不納入得放寬辦理陞任範圍。

## 二、人事總處說明部分：

本法授權各主管院訂定陞遷評分標準，原採資績並重原則，易誤解資績對等，是本總處研擬本院所屬公務人員之陞任評分標準表修正草案，將學歷、考試及年資定位為基本選項並降低配分；並增列「重大殊榮」及「工作表現」等工作績效項目，以及職務適任性項目，結合原「職務歷練」，再增列「專業或技術能力」等，體現以功績為主，資歷為輔之用人精神。

## 三、院法規會說明部分：

基於法律簡約原則，建議毋須就同一事項於第 6 條及第 11 條重複規定；至部所提訴願法等相關立法體例，其規範對象不同，有其特定用意，相較於本法上開條文與本法第 1 條，均係針對同一性質所為規範之情形有別；以本法第 1 條業明定其他法律另有規定，即應優先適用，若第 6 條及第 11 條增訂除外規定，本法其他條文亦可參照該體例另為增訂。

審查會決議如下：

- 一、照部擬條文通過：第 2 條、第 6 條、第 8 條至第 11 條。

二、照部擬條文修正通過：第 7 條。

三、照部擬再修正條文通過：第 5 條。

四、照部擬再修正條文修正通過：

第 12 條：第 1 項第 1 款但書：「但受緩刑宣告者……」修正為「但受緩刑宣告……」；第 1 項第 6 款：「……平時考核曾受……」修正為「……致平時考核曾受……」。

五、總說明照部擬再修正總說明修正通過。

以上所擬，是否有當，謹檢附銓敘部依審查結果重新整理繕正之本法部分條文修正草案總說明暨條文對照表（如附件 3），一併提請

公決

召集人 周弘憲

中華民國 111 年 12 月 30 日