

審查報告

民國 101 年 9 月 27 日本院第 11 屆第 206 次會議審議銓敘部函陳公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案、公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 17 條、第 40 條修正草案，以及公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案總說明及條文對照表一案，經決議：「交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。」遵經於 101 年 10 月 11 日在本院傳賢樓 10 樓會議室舉行全院審查會，審查竣事。會中並邀請行政院人事行政總處派員列席說明（出列席人員名單詳如附件 1）。

本案各修正草案前經本院於 99 年 4 月 6 日函請立法院審議（以下簡稱 99 年版本），並經立法院司法及法制委員會審查及朝野黨團協商竣事，惟未於立法院第 7 屆委員任期屆滿前完成三讀程序，依立法院職權行使法第 13 條法案屆期不續審規定，重新研議。其中考績法修正草案，係以 99 年版本為基礎並參酌立法院司法及法制委員會審議結果重新研議，計再修正 12 條，修正重點為：參採 99 年立法院司法及法制委員會審議結果、配合法官法施行刪除法官及檢察官適用考績法等規定，並參考部於本年 7 月至 8 月間舉辦 21 場次考績法修正草案及配套子法溝通說明會與會人員反映意見酌作修正，其餘均維持 99 年版本之條文。任用法第 17 條、第 40 條修正草案及陞遷法第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案係配合考績法修正草案修正。

審查會先由銓敘部說明全案重點，並就本院第二組（以下簡稱院二組）所提意見，擬具研議意見對照表等參考資料（如附件 2）供審查會參考，隨即進行討論，審查情形重點如下：

一、審查委員意見綜整如下：

- (一)團體績效評比如何執行？執行有無困難，國內外有無相關經驗可供參考？
- (二)考績法未明定考列優等及乙等之條件，是否有違法律明確性原則。
- (三)考績考列甲等與乙等之結果區分性不高，是否考量取消乙等晉俸級之規定，以增加考列甲等之激勵性。
- (四)將考績丙等視為行政處分，是否有引致考列乙等之受考人比照提起行政救濟之虞。
- (五)有關視業務特性及需要辦理團體績效評比之規定，以辦理團體績效評比為本院政策，應無由機關選擇不辦理之餘地，建議刪除「及需要」3字。
- (六)規定考績年度中應進行2次面談之理由？是否過於頻繁而影響領導統御及行政效能？
- (七)有關票選委員所占比率等重要事項，授權於考績委員會組織規程規範而未於母法明定，是否有違法律明確性原則。
- (八)本院掌理公務人員法制事項，法官為廣義公務人員，基於五權分立精神，對於法官之考績事項是否應作適當規範？
- (九)法官職務評定係屬職務監督，與考績之目的在考核工作績效不同，不宜將法官職務評定納入考績法規範。

二、銓敘部說明：

- (一)團體績效評比之相關規定將由本院會同行政院以辦法定之，部已擬訂各機關實施團體績效評比辦法草案初稿併供委員及立法院參考。目前機關間評比部分較缺乏國內外之參考經驗，機關內單位間評比部分，已有相當之辦理經驗可供參考。

- (二)基於有利之處分授權於施行細則中明定，不利之處分則於母法中明定之原則，爰未於考績法明定考列優等及乙等之條件。
- (三)本案已將考列乙等之獎勵修正為敘至本俸最高俸級或已敘年功俸級者，不予晉級，次年仍考列乙等時，方得晉年功俸一級，以作為考列甲等或乙等之區隔，如取消乙等晉俸級之規定，恐打擊公務人員之士氣。
- (四)將考績丙等界定為處分係參考公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)相關研究報告之建議訂定，部同意保訓會於審查會所提修正意見。
- (五)有關視業務特性及需要辦理團體績效評比之規定，係指機關業務特殊或因業務考量不需要辦理時，得不辦理所屬機關間及各機關內部單位間之團體績效評比，例如僅設1所屬機關，惟設計上僅有辦理團體績效評比之機關，方得調整考列甲等以上及丙等人數比率，部同意依委員意見刪除「及需要」3字。
- (六)考績年度中進行面談係為使受考人了解其平時考核之情形，復以另予考績係指連續任職達6個月以上未滿1年所辦理之考績，如未執行面談以為辦理考績之依據，將有違考績應作有效評鑑之意旨。
- (七)考績委員會組織規程係規範考績之執行層面，如將相關事宜於母法中訂定，未來恐不易因應需要，及時修正，建議增列票選委員比例應於考績委員會組織規程明定。
- (八)考績法修正草案未明定法官職務評定之相關規定，係為使修法順利，由於司法院對於法官職務之評定是否等同考績

尚有不同見解，如增訂法官職務之評定，恐因司法院有不同意見致影響本案修法進度。

三、保訓會說明：

(一)以考績法修正草案第 7 條第 3 項前段係規範提起復審之相關規定，與後段規定復審決定應經言詞辯論，係分述兩種情形，僅依本條第 1 項第 4 款規定辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論，爰本項前後段應以分號區隔較為妥適。

(二)如將丙等視為行政處分，恐引致考列甲等及乙等者比照視為行政處分而提起復審，爰建議刪除第 7 條第 3 項「就其考績丙等處分」等字。

審查會經充分討論後，作成決議如下：

一、考績法修正草案部分：

(一)照部擬條文通過者：第 1 條至第 6 條之 3、第 8 條至第 9 條之 2、第 10 條至第 14 條及第 16 條至第 25 條條文。

(二)照部擬條文修正通過者：

1. 第 7 條：第 3 項刪除考績丙等處分等文字，修正為「……考績考列丙等者，得依公務人員保障法之規定提起復審；應依第一項第四款規定……」。

2. 第 9 條之 3：第 1 項修正為「……視所屬各機關業務特性，辦理所屬機關間之團體績效評比，……」第 2 項修正為「各機關應視其業務特性，辦理內部單位間之團體績效評比，……」。

3. 第 15 條：第 1 項修正為「各機關考績委員會之組設條件、組成、票選委員比例、職掌、……」。

二、任用法第 17 條、第 40 條修正草案及陞遷法第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案：均照部擬條文通過。

三、附帶決議：

由於軍公教人員年終工作獎金，係政府基於激勵是類人員工作士氣及安定生活等目的，並因應農曆春節需要及配合政府年度財政狀況而發給，以本次考績法之修正，增訂受考人考績得因工作績效不佳而考列丙等，並配套設計輔導及退離規定，目的係作為考績之輔導改善機制，故為肯定受考人年度工作之辛勞，俟考績法完成修正後，建請行政院考量同步修正軍公教人員年終工作獎金(慰問金)發給注意事項，增訂「因工作績效考量而考績考列丙等人員，不適用不發給年終工作獎金」規定。

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考績法修正草案、任用法第 17 條、第 40 條修正草案，以及陞遷法第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案(如附件 3)，一併提請公決

召 集 人 伍錦霖

中華民國 101 年 10 月 15 日