

銓敘部 用牋 行政院人事行政總處

章梁縣長吾兄勛鑒：時屆初冬，敬維公私安泰為頌。為落實公務人員考績法（以下簡稱考績法）綜覈名實、信賞必罰之立法意旨，並解決各機關考績考列甲等人數比率逐年攀高、寬嚴不一之情形，銓敘部及原行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）前於90年8月1日邀集相關機關開會後，提總統府及五院秘書長90年9月6日第5次府院會談，取得「考列甲等人數比率限制，長期制度上，宜修正考績法予以明定，各機關考列甲等人數比率上限為三分之二，第1年（90年）先以50%為原則，最高不超過75%」之共識，並每年由2位首長以聯名箋函方式，請各主管機關首長配合上開共識辦理。承蒙貴首長鼎力支持，90年至108年各機關考績結果，均能依照上開共識落實執行，特此致申謝忱。

考量國家整體績效表現、國家競爭力及民眾滿意度等國家發展進步指標，除受國際政經環境之影響外，與公務人員整體之工作績效、服務品質、積極任事態度等關係密切。有關公務人員考績考列甲等人數比率限制以50%為原則，不超過75%之上限，實施以來已能提升政府施政績效及公務人員正面形象，且就考績實務運作而言，更能促使各機關確依考績法施行細則第4條所定，須於考績年度內具有特殊條件各目之一（例如主辦業務經上級機關評定成績特優者等）或一般條件2目以上（例如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、或全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事

銓 敘 部 用 牋

行政院人事行政總處

假、病假合計未超過5日者等)之優良具體事蹟，方具考列甲等之資格條件規定，覈實辦理所屬公務人員考績評擬事宜，尚屬合法、合理且具正當性。

綜上，各機關本(109)年年終考績仍請本考績法綜覈名實、信賞必罰之精神，落實考績作業，切勿流於形式；對於考列甲等人數比率部分，仍請維持以50%為原則、75%為上限，至其適用範圍及計算方式等循往例辦理；為落實同官等比較，各機關就各官等考列甲等人數比率宜請注意其衡平性、合理性及妥適性，避免失衡。主管機關對於具有特殊業務績效表現之所屬機關(例如經上級機關評比為特優或於考績年度內獲得政府服務獎等)，宜對其考績考列甲等人數比率予以適度提高，惟主管機關與所屬機關考列甲等人數比率總計，仍以不超過75%為限。

此外，考績年度內請娩假或因懷孕滿20週以上流產而請流產假者，其考績自機關受考人數扣除，且不列入機關考績考列甲等人數計算；如請娩假或因懷孕滿20週以上請流產假跨越年度者，以考績年度內請娩假或流產假之日數為計算基準，分娩或流產之考績年度內請娩假或流產假達21日以上者，即不列入該年度機關考績考列甲等人數計算；分娩或流產之考績年度內請娩假或流產假未達21日者，則於次一考績年度不列入機關考績考列甲等人數計算；惟機關對於上開請娩假或流產假者之考績，除依考績法施行細則第4條第6項規定，不得以所請產前假、娩假、流產假及因安胎事由所請之事假、病假

銓敘部 用牋 行政院人事行政總處

(含延長病假)等作為考績等次之考量因素外，仍請本於考績綜覈名實、信賞必罰之旨，依其考績年度內之工作績效表現覈實考評。又本年度因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)防疫需求所請之防疫照顧假及防疫隔離假，亦不得作為考績等次之考量因素。

機關對於身心障礙受考人之考績，除考量其工作績效、學識、操行、才能等因素外，宜適度衡酌其身心障礙情形是否與一般人員所得承擔之業務輕重有別後予以覈實考核。另機關對於受考人當年度如有酒後駕車，或具違法失職情事並經監察院彈劾者，宜審慎處理其當年度考績。

又為便於各機關辦理考績作業相關事宜，業於銓敘部全球資訊網(<http://www.mocs.gov.tw/>)之服務園地試算區下，設置「各機關考績等次試算範例及相關表件」專區供參。敬請配合辦理，並轉知所屬。專此奉懇，並頌
勛綏

弟

周志宏



敬啟

施能傑



民國 109 年 11 月 20 日