

銓敘部 用牋 行政院人事行政總處

章梁縣長吾兄勛鑒：本年貴首長持續帶領同仁齊心合作，提供優質之公共服務，勞心勞力，衷心感佩。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，並解決過去各機關考績考列甲等人數比率逐年攀高、寬嚴不一之不合理現象，經總統府及五院秘書長90年9月6日第5次府院會談，決定先邀請全國各機關人事機構主管人員協商建立共識，嗣銓敘部及原行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）遵於同年月12日共同邀集中央暨地方各主管機關人事機構主管研商，並獲致「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，此後每年由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110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。前開公務人員考績考列甲等人數比率限制之共識實施以來，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或一般條件2目以上之優良具體事蹟，方具考列甲等之資

銓敘部 用牋

行政院人事行政總處

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(111)年年終考績仍請本於覈實考評精神，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75%為上限，至其適用範圍等循往例辦理；另為落實同官等比較，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，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。

機關於計算考績考列甲等人數比率時，請將下列人員列入機關受考人數，惟不列入機關考績考列甲等人數計算（即下列人員計入分母，但不計入分子）：

- 一、考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員；對於請娩假或流產假跨年度者，如其於分娩或流產之考績年度請上開假達公務人員請假規則所定日數半數以上（例如：請娩假達21日以上），其該年度不列入機關考績考列甲等人數計算；反之，如其於分娩或流產之考績年度請上開假未達公務人員請假規則所定日數半數（例如：請娩假未達21日），則於次一考績年度始不列入機關考績考列甲等人數計算。
- 二、考績年度內為養育3足歲以下子女辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員。

銓敘部 用牋 行政院人事行政總處

機關對於前開請娩假或流產假、育嬰留職停薪人員之考績，除依考績法施行細則第4條第6項規定，不得以所請家庭照顧假、產前假、娩假、流產假、陪產假（現為陪產檢及陪產假）及因安胎事由所請之事假、病假（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、防疫隔離假及疫苗接種假，亦不列入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，宜適度衡酌其身心狀況，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，應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

蘇俊榮



民國 111 年 11 月 16 日