

115 年銓敘部 人事法規巡迴講習及座談會 書面資料



銓敘部
Ministry of Civil Service
中 華 民 國 115 年 9 月

115 年銓敘部

人事法規巡迴講習及座談會書面資料

目錄

- 壹、前言 1
- 貳、公務人員考績制度新架構 1
- 參、公務人員保險退撫制度推動事項 8
- 肆、公務人員俸給及公務年資採計提敘相關規定修正重點 12
- 伍、留職停薪辦法修正重點 15
- 陸、專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則修正重點 17
- 柒、醫事人員人事條例相關子法修正重點 18
- 捌、公務人員激勵辦法修正重點 19

壹、前言

為因應行政院推動人口對策新戰略，優化公部門職場環境，並致力營造更彈性、更開放的人事制度與相關規範，本部刻正研修有關公務人員考績、保險及留職停薪等規定，並已完成公務人員俸給法施行細則、公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法、專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則及公務人員激勵辦法之修正。以上開人事法規均攸關公務人員權益保障與人力制度健全，爰期望透過本次巡迴講習及座談會，協助各機關人事人員充分瞭解上開法規修正內容，並蒐集相關建議，作為政策推動與日後修法之重要參據。

貳、公務人員考績制度新架構

近年各界迭有公務人員考績制度應予通盤檢討改進之建議，因此，本部為建構更完善之考績制度，達到依受考人實際工作表現評價，肯定辛勞盡責稱職工作表現、激勵積極任事卓越表現、督促表現欠佳者自我改善，並即時獎勵良好工作表現、落實服務紀律即時管理、保障受考人正當程序權益等目標，以提升文官效能及公共服務品質，擬具公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案，經考試院於115年5月15日函送立法院審議。修正內容重點如下：

一、釐清公務人員之「考績」，區分為工作考績及獎懲二大範疇（第2條）

現行考績法對「考績」一詞之涵蓋範圍未予明確界定，致實務作業及相關條文之適用上易生混淆，爰將廣義之公務人員考績明文含括「工作考績」及「獎懲」二大範疇。

二、以工作表現為考績評定之核心，並授權機關自訂考核細目（第4條）

經審酌考績應以工作表現為考核重點，將考核項目修正

為「工作表現」及「服務態度」，並授權由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定考核細目，另為符合社會對公務人員工作考績亦應含括行為面綜合性評價之認知，除工作表現需符合期待外，亦不應有違反服務法令或紀律之行為，爰將服務懲處納入工作考績等次之考量因素。

三、工作考績等次由甲、乙、丙、丁 4 等次修正為優秀、良好及未達良好 3 等次，並刪除各等次相應分數（第 7 條）

現行考績等次分為甲、乙、丙及丁 4 等次，雖於實務設定以 75% 比率抑制甲等人數攀高的不合理現象，但仍無法解決大多數人均得考列最佳等次，難有真正激勵效果的問題；且甲等獎金明顯較乙等為多，與乙等分數僅以 80 分為區隔，致表現實屬稱職之乙等等次，反被誤解為表現不佳；而丁等搭配立即免職效果，並未給予當事人改善機會，致機關亦不願作成類此處分，難以達到淘汰不適任人員之目的。

據上，現行考績等次結構已無法有效區辨工作實際表現，爰將現行 4 等次修正為優秀、良好及未達良好 3 等次，優秀等次以具備重大功績表現為前提，良好等次代表稱職之絕大多數同仁，未達良好等次明定具體條件且給予改善機會，即不再有甲等比率 75% 之限制，以利各機關依同仁實際工作表現覈實考評。又優秀及未達良好等次均以具體條件為判斷依據，考績分數已無實益，且受考人常就分數細微差異提起救濟，徒生困擾，爰予刪除。

四、為符法律保留原則，明定未達良好之具體條件（第 8 條）

工作考績考列未達良好者將連動改善期、不予晉俸及免職等法律效果，依法律保留原則，自應以法律明定其條件，使考績評定有明確具體之事由，包含承辦業務有重大違失，

造成人員傷亡或財物損失，以及辦理業務態度惡劣、工作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作、工作品質不佳、影響工作團隊合作推動業務，或管理失當，影響工作團隊業務推動效果等情節重大情事，即應考列未達良好，俾符工作考績制度本旨。

五、兼顧獎優汰劣之雙軌設計，強化考績等次與陞遷之連結，並貫徹退場機制（第 9 條及第 10 條）

為激勵工作表現優越者並強化考績與陞遷之連結，工作考績考列優秀者，考績獎金給與 1.3 個月俸給總額之一次獎金，良好者給與 1 個月，差距由以往半個月減少為 0.3 個月，不再以獎金顯著差距作為區辨優秀或良好等次之主要手段。又增訂最近 3 年年終考績均考列優秀者，第 3 年再晉本俸或年功俸 1 級；本機關最近 5 年工作考績 3 年以上年終考績考列優秀，且具陞任及參訓資格者，優先列入本機關陞任甄審名冊報請首長圈定及晉升官等訓練參訓名冊。

經參考企業界對於工作表現不佳員工之處理方式，考列未達良好者不再如現行丁等逕予免職，而給予半年改善期，由機關持續觀察其工作表現，如期滿仍未符期待，或最近 3 年工作考績第 2 次考列未達良好者（無須再予改善期），始予免職，在改善期間，當事人亦不得升等、陞任或遷調主管職務。

六、建立多元方式瞭解受考人工作表現，透過面談機制事先預警（第 11 條）

按各界對於公務人員考績係由單位主管對屬員年度工作表現單向評擬迭有疑慮，爰增訂各機關得採多元方式瞭解公務人員之工作表現及服務態度，包含主管觀察、實際工作成

果、面談、民眾回饋意見、自我考評、同事觀點等，並明定對平時考核擬予考列未達良好者，應先進行面談並作成紀錄，使受考人得即時向主管人員表達意見，並就具體改進事項及早進行改善。

七、刪除專案考績回歸平時考核獎懲，建立獎懲抵銷後之等次限制與淘汰機制，並授權各機關因應業務特性訂定獎懲基準(第5條及第12條)

現行專案考績之一次記二大功(過)，係因公務人員平時有重大功過而即時辦理，與依任職期間整體工作表現所辦之年終考績及另予考績性質不同，自不屬工作考績類別，爰予刪除，並將與工作表現有關者改列為平時考核獎懲。又工作考績係以平時考核為依據，其獎懲互相抵銷後累計達1大過者，工作考績不得考列良好以上；累計達2大過者，應即免職，俾強化警示與淘汰效果。另記一大功之基準授權各主管機關自訂，記一大過之基準於施行細則明定，記功、記過以下基準則由主管機關或授權所屬機關訂定，以符各機關實需。

八、調整公務人員取得升等任用資格條件，維護升等制度嚴謹性(第14條)

配合工作考績等次結構調整，年終考績考列良好以上者得作為取得同官等高一職等任用資格之條件。又考量考列未達良好者顯示工作表現未持續符合期待，爰增訂「最近2年」工作考績且「均」考列良好以上之要件，考列未達良好者應重新起算年資，以維護升等制度之嚴謹性。

九、增訂多元激勵措施，明定公務人員激勵辦法之法源依據(第15條)

為提供更多元獎勵方式以激勵工作表現優良者，除平時

考核獎懲外，另增訂即時性激勵及模範事蹟獎勵。又考量公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員等模範事蹟獎勵尚無法律授權，且褒獎法制屬考試院憲定職掌，爰明定激勵法規之依據，由考試院以辦法定之。

十、增列多元服務懲處種類，適度與工作考績等次連動，並將法定懲處事由層級化，俾符比例原則（第 16 條及第 17 條）

公務人員平時行為表現均須遵行服務法令相關規定及政府機關之紀律要求，如有違反，機關應即時辦理服務懲處，始得增進人民對公務人員及機關之信賴，並就考核期間受一定服務懲處者，限制其工作考績等次，如考核期間受申誡以上服務懲處者，工作考績不得考列優秀，受服務懲處降敘一級、記一大過或累計達 1 大過以上者，不得考列良好以上，以符合社會大眾對於公務人員工作考績亦應含括其年度內各類行為表現所為評價之期待。

由於違反服務法令或紀律之行為態樣差異甚大，違規情節亦有輕重之別，為符比例原則，爰將服務懲處法定事由予以層級化，明定應（得）為一次記二大過或降敘一級，以及視情節輕重得為記一大過以下處分之事由。

十一、強化不適任公務人員即時淘汰機制（第 12 條及第 16 條）

為強化即時淘汰機制，考量公務人員如於工作表現有法定重大違失情形，或有重大違反服務法令或紀律行為，或屢有上開違失違紀行為持續累積，均屬不適任，爰明定受平時考核一次記二大過、平時考核獎懲互相抵銷後累計達 2 大過、受服務懲處一次記二大過或累計達 2 大過、抵銷後之平時考核懲處及服務懲處合併累計達 2 大過，均應即免職，以促使公務人員認真盡職，恪遵相關服務法令或

紀律。

十二、增訂調查期間階段式停職機制，以兼顧機關調查需求及停職人員相關權益（第 18 條）

為利機關調查所屬公務人員重大違失行為，避免其於調查期間繼續執行職務，影響後續調查之進行，爰明定機關必要時得先行停職，並採階段式停職機制，停職期間在 2 個月以內，認有延長之必要者，得酌予延長，累計不得逾 3 個月，停職期間發給本俸並送本部辦理停職登記。復考量停職調查仍以「無罪推定」為原則，爰明定停職人員經調查結果未受一次記二大過處分者，應予復職，機關並應補發停職期間本職職務加給及技術或專業加給，並據以採計其停職期間為公務人員任用、考績、休假、公保及退撫等有關年資；其中未受服務懲處者，本部並應註銷其停職登記及刪除處分紀錄。

十三、強化重大不利處分之程序保障，落實正當法律程序（第 19 條）

基於憲法有權利必有救濟意旨，考績委員會對於工作考績考列未達良好、受記一大過以上之平時考核懲處與服務懲處及免職等不利處分，處分前應給予受考人陳述意見之機會。又鑑於免職及降敘一級以上之服務懲處係最為嚴厲之行政懲處手段，對受考人影響甚鉅，為確保程序更臻公正嚴謹，並衡平受考人與機關間之地位，爰增訂受考人委任律師或相關專業人員到場協助時機關不得拒絕。另為確保受考人充分知悉處分之理由、依據及救濟途徑，增訂上開重大不利處分應於處分書附記處分理由及救濟教示。

十四、為符憲法法庭 111 年憲判字第 9 號判決意旨，明定行政懲

處與司法懲戒之程序關係（第 20 條）

為符憲法法庭 111 年憲判字第 9 號判決有關避免機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔意旨，增訂同一違失行為經機關核予服務懲處或平時考核懲處者，不得再移送懲戒；惟經監察院彈劾或糾舉者，不在此限。又同一違失行為經監察院彈劾或糾舉成立移送懲戒法院審理者，其服務懲處或平時考核懲處案件及救濟程序均停止進行，原停職處分應予撤銷並補發相關加給。

十五、調整得不組設考績委員會情形及合併組設機制，以增加考績程序參與性，並因應實務彈性需要（第 21 條）

為符授權明確性原則，明定考績委員會組成、迴避等事項由考試院以組織規程定之，並將機關得不組設考績委員會之情形明文規範。另為增加考績程序參與性並應實務運作彈性需要，增訂得不組設考績委員會之機關，亦得與上級機關合併組設考績委員會。

十六、明定免職或降敘一級處分之執行日期及不得任用規定，以期明確法律關係（第 23 條）

為使受免職處分人員與機關間法律關係更臻明確，並維護行政管理之安定性，爰明定依考績法應予免職者，經本部銓敘審定後，由核定機關製發免職令送達翌日起執行；降敘一級處分亦同以送達翌日起執行，並參酌公務員懲戒法規定，增訂免職人員自執行日起 2 年內不得任用。

十七、增訂其他人事法規考績等次、分數條件之對應標準授權依據，以利新制銜接適用（第 28 條）

考績係考核受考人 1 月至 12 月任職期間之工作表現，為期考績法有關考績等次規定修正施行後，其他公務人員

人事法規相關條文未修正前仍得銜接適用，並簡化法制作業，爰增訂該等法規有關考績等次、分數條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。

十八、明定考績法施行日期由考試院定之，以免滋生爭議，並因應各項準備工作（第 30 條）

考績係考核受考人 1 至 12 月任職期間之工作表現，為免造成爭議，本次修正條文施行日期，允宜配合考績年度之起迄日期予以明定，又考量本法修正後之相關人事法制研修，以及各機關所應配合辦理之各項準備工作均需時完成，爰明定施行日期由考試院定之。

參、公務人員保險退撫制度推動事項

賴清德總統前於 115 年 5 月 27 日召開國安高層會議並於會後召開記者會，提出「台灣人口對策新戰略—家庭支持篇」之國家政策，其核心在於因應我國少子女化之人口結構變化，從「安心生養、強化托育、教育加碼、友善職場、居住減壓」5 大面向推動多項措施，俾使我國邁向「公共支持式育兒」社會。因此，為提升育嬰留停津貼保障及基於各職域社會保險一致性原則，本部積極推動研修公教人員保險法(以下簡稱公保法)相關規定，俾落實上開「安心生養」及「友善職場」之國家政策目標。此外，本部於退撫制度部分，115 年 5 月 27 日發布令釋放寬公務人員依法令辦理育孫留職停薪之年資，得全額負擔並按月繼續或遞延 3 年繳付退撫基(儲)金費用，以併計為退撫年資，期於現行法制範圍內，盡可能完善公務人員生養之職場支持。

一、公保法修法重點說明

考量公保育嬰留職停薪津貼之訂定，原即係配合性別平等工作法(以下簡稱性工法)所增訂，且各職域社會保險均採

一致性規範，本部爰配合行政院 115 年 5 月 28 日院臺勞字第 1151014768、1151014707 號等 2 函送立法院審議之性工法部分條文修正草案及就業保險法(以下簡稱就保法)部分條文修正草案，擬具公保法草案，業於 115 年 7 月 3 日由考試院會銜行政院送立法院審議，相關修正重點如下：

- (一)育「嬰」留職停薪名稱修正為育「嬰(兒)」留職停薪(第 3 條、第 12 條、第 35 條、第 3 章第 6 節節名)

將育「嬰」留職停薪名稱修正為育「兒」留職停薪，並考量公務人員任用法及公務人員留職停薪辦法(以下簡稱留職停薪辦法)仍維持「育嬰」留職停薪之用語，爰將育「嬰」留職停薪修正為育「嬰(兒)」留職停薪津貼，以資適用。

- (二)延長育嬰(兒)留職停薪津貼期間至該子女滿 7 歲止(第 35 條第 1 項)

將育兒留職停薪適用子女年齡延長至 6 歲以下，期間至該子女滿 7 歲止之規定，修正公保法第 35 條第 1 項，延長請領育嬰(兒)留職停薪津貼期間至該子女滿 7 歲止。

- (三)提高雙親同時請領育嬰(兒)留職停薪津貼，由原本給付月數 6 個月，再增加最多 3 個月(第 35 條第 5 項、第 6 項及第 8 項)

為鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內分工之性別平等，爰增訂公保法第 35 條第 5 項，明定撫育同一子女之雙親，同為公保被保險人，或另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均領滿 6 個月之育嬰(兒)

留職停薪津貼時，於育嬰（兒）留職停薪期間，最長得再發給 3 個月育嬰（兒）留職停薪津貼。又考量雙親如其中一人已死亡，致無法由雙親共同承擔照顧子女責任，為保障單獨撫養子女者之照顧需求，並給予同等經濟支持，此類情事者亦得最長請領 9 個月之育嬰（兒）留職停薪津貼。另上開規定無論雙親是否於公保法修正施行前或後領滿 6 個月育嬰（兒）留職停薪津貼，只要被保險人於公保法修正施行後，依規定育嬰（兒）留職停薪，並符合上開再增加最多 3 個月給付月數條件者均適用之。

（四）育嬰（兒）留職停薪津貼低於以法定最低工資為投保俸（薪）額計得之金額者，增訂補足差額之規定（第 35 條第 4 項）

考量部分公保被保險人因投保俸（薪）額較低，致所領育嬰（兒）留職停薪津貼金額，有低於按法定最低工資為投保俸（薪）額計算之金額情形。為求改善，爰於公保法第 35 條第 4 項增訂育嬰（兒）留職停薪津貼設立最低給付金額之保障，明定依法定標準計給之金額低於法定最低工資為投保俸（薪）額計得之金額者，增訂補足差額之規定。

（五）增訂領有薪資之育兒假期間不再發給育嬰（兒）留職停薪津貼之規定

配合性工法部分條文修正草案增訂育兒假並規劃併入育兒留職停薪期間得請領津貼，未來公保被保險人如有適用育兒假，得直接依性工法規定請領津貼，故就此部分公保法不再重覆規範。又考量公保被保險人身分屬

性多元，各有其所適用之薪資規定，因此增訂育兒假期間領有薪資者，即不應再發給育嬰（兒）津貼之排除規定。

二、育嬰(孫)留職停薪年資得繼續繳付退撫基(儲)金費用以併計退撫年資

本部除推動前開公保法研修作業外，亦同步檢視現行退撫法制。審酌目前公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)及公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法(以下簡稱個人專戶制退撫法)均明定公務人員依法令辦理育嬰留職停薪之年資，得選擇全額負擔並繼續繳付退撫基(儲)金費用，以併計退撫年資，而本部現行就公務人員任用法第 28 條之 1 之法制見解，所稱「『育嬰』留職停薪」係同時含括養育子女及孫子女之情形。基此，本部於 115 年 5 月 27 日發布部退三字第 11559659241 號令釋略以，公務人員依法令辦理育孫留職停薪之年資，得依退撫法第 7 條第 4 項或個人專戶制退撫法第 10 條第 3 項暨該等施行細則相關規定，選擇全額負擔並按月繼續或遞延 3 年繳付退撫基(儲)金費用，以併計為退撫年資。至相關作業規定，另以本部同日部退三字第 11559659242 號函周知中央暨地方各主管機關轉知所屬。

三、結語

健全友善生養職場為長遠且持續精進之工作，未來本部亦將持續配合人口政策目標，以及性工法及就保法有關育嬰留職停薪之最新規定，適時檢討修正公務人員保險退撫制度及相關規定，廣續營造兼顧職場與家庭之公務環境。

肆、公務人員俸給及公務年資採計提敘相關規定修正重點

為鬆綁公務人員提敘制度，以提升具公部門多元服務資歷者報考公職之誘因，本部修正公務人員俸給法施行細則（以下簡稱俸給法細則）及公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法（以下簡稱提敘認定辦法）。修正重點如下：

一、放寬得採計提敘俸級之政府機關（構）、公立學校（以下簡稱機關學校）契約進用人員年資範圍（俸給法細則第 16 條）

公務人員得採計提敘之機關學校契約進用人員年資範圍，原僅限依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法等規定進用之約聘僱人員年資。考量近年政府彈性運用人力之需求漸增，機關學校依其他規定以契約進用人員辦理業務之情形並不少見，為期提升是類人員報考公職之誘因，強化政府公共服務之延續性以增進政府行政效能，爰修正俸給法細則第 16 條規定，適度放寬得採計提敘俸級之機關學校契約進用人員年資範圍，明定與機關學校簽訂契約進用之人員年資，且屬全職專任者，得依規定採計提敘俸級。

二、規劃契約進用人員與公務人員職等相當之對照認定方式（提敘認定辦法第 3 條）

公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）第 17 條就採計曾任公務年資提敘俸級，規定需符合之其中一要件，為曾任公務年資需與現任職務「職等相當」。配合前述適度放寬得採計提敘俸級之年資範圍，爰修正提敘認定辦法第 3 條規定，依該等人員之報酬支給是否具有全國一致性標準，分別明定其與公務人員職等相當之對照認定方式。說明如下：

（一）報酬支給具有全國一致性標準者，其職等相當之對照，由

本部會同各該主管機關認定之。

(二)報酬支給不具全國一致性標準者：

- 1、由原服務機關視其辦理之業務及職責繁重程度與編制內人員、聘用人員或約僱人員相當情形，覈實認定相當之編制內人員、聘用人員或約僱人員職務等級後，再依提敘認定辦法第 3 條第 1 項之對照表認定之。
- 2、原服務機關開立之服務證明書，應載明其「月支報酬」、「工作內容」、「辦理之業務及職責繁重程度所相當之編制內人員、聘用人員或約僱人員職務等級」及「相當職等」，俾本部審查是類年資之提敘案件時，就其職等相當要件部分有所依循。
- 3、又為確保原服務機關認定結果之合宜性，當本部對送審時併附之前述證明文件所載認定結果有疑義時，將洽相關機關查證，以確認其辦理業務及職責繁重程度究係相當何一職等。

三、放寬性質相近之認定標準（提敘認定辦法第 5 條）

- (一)將本部令釋納入規範，明定經銓敘審定簡任第十二職等以上者，曾任各職系公務年資，均得認定與擬任職務工作性質相近。
- (二)另為提升具多元專長者報考公職之誘因及考量擬任技術類職系職務之專業需求，明定經銓敘審定簡任第十一職等以下，擬任行政類職系職務者，曾任各職系公務年資均得認定與擬任職務工作性質相近；至擬任技術類職系職務者，曾任各技術類職系公務年資，或依職組暨職系名稱一覽表（以下簡稱一覽表）規定視為同一職組之行

政類職系公務年資，均得認定與擬任職務工作性質相近。
整理如下表：

擬任職系	曾任職系	是否認定曾任與擬任之工作性質相近
行政類	行政類	均得認定
	技術類	
技術類	行政類	依一覽表視為同一職組者始得認定
	技術類	均得認定

四、其他相關事項

(一)申請提敘之時點及得否追溯生效部分

前開規定修正生效前業經依法任用之現職人員，具有未曾採計提敘或採計作為取得現職任用資格之基本年資，倘於修正生效後符合得採計提敘俸級之條件（包含年資種類；與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良等）者，得於115年11月30日以前申請提敘，並溯自修正生效日（115年8月28日）生效。人事單位請切實轉知並協助同仁依限檢證辦理。

(二)採計機關學校聘僱人員以外之契約進用人員年資提敘俸級部分

1、俸給法細則第16條第1款之年資條件

(1)全職專任(按日、按時、按件計酬之年資均不予採計)。

(2)與機關學校簽訂契約進用(非與機關學校簽訂契約如派遣人員、承攬人員等均不予採計)。

2、提敘俸級上限及年資採計基準

依俸給法第17條第3項、俸給法細則第16條第1款及提敘認定辦法第7條規定，最多採計提敘至現

所銓敘審定職等之本俸最高級為止；且應配合其進用方式以曆年制、學年制或會計年度制為採計基準；不同年度之畸零月數不予併計。

(三)提敘俸級所適用之服務證明書部分

- 1、採計報酬支給不具全國一致性標準者服務年資：適用本部新擬具之服務證明書。
- 2、採計其餘人員服務年資：仍適用現行既有之服務證明書。

伍、留職停薪辦法修正重點

為兼顧機關推動業務與人力運用需要，並積極回應現今家庭結構變遷發展趨勢，本部擬具留職停薪辦法第5條、第6條修正草案。本次修正旨在強化公務人員家庭照護之實質支持，建構更具彈性且友善之公務職場環境，修正重點如下：

一、將「育孫留職停薪」併入「育嬰留職停薪」規定(第5條第1項第1款)

鑑於少子女化及高齡化趨勢，祖父母協助照顧孫子女情形將逐漸增加，審酌第5條第1項第1款(育嬰留職停薪)與第3款(育孫留職停薪)規定均為照顧3足歲以下嬰幼兒，且機關皆不得拒絕，爰將第3款併入第1款規定。

二、新增照護具特定情事之重大傷病「孫子女」及「兄弟姊妹」事由(第5條第1項第3款)

因應現今家庭結構變遷，家族成員間相互支援照護需求日益增加，爰增列公務人員之孫子女、兄弟姊妹重大傷病且有規定情事，須公務人員照護者，得申請留職停薪，並區分機關不得拒絕或得依權責准駁情形。

三、調整申請照護重大傷病親屬，機關得否准駁之規定(第 5 條第 2 項)

為落實友善職場環境，審酌直系與旁系血親之照護需求及機關業務運作等，按傷病情形調整機關得否准駁規定：

- (一)機關不得拒絕：照護對象為本人或配偶之直系血親尊親屬、配偶、子女，以及本次新增具特定情事之孫子女，且其傷病情形屬全民健康保險法(以下簡稱健保法)所定之重大傷病範圍者。
- (二)得依權責准駁：前開照護對象之傷病非屬健保法所定重大傷病範圍者，以及本次新增照護具特定情事之兄弟姊妹傷病事由。

四、照護具特定情事之重大傷病兄弟姊妹，期限最長為 1 年(第 6 條第 1 項第 6 款)

考量兄弟姊妹間之照護與配偶及直系血親仍屬有別，為避免影響機關業務推動，並提供公務人員於兄弟姊妹重大傷病之照護緩衝，爰明定此類留職停薪期間最長為 1 年。

五、增訂各種留職停薪事由以「日」為單位申請之上限為 30 日，以及留職停薪應提前申請之期限(第 6 條第 2 項及第 3 項)

為兼顧機關業務運作、人力調配及公務人員短期照護需求，參酌育嬰留職停薪實施辦法規定，增訂按日申請留職停薪之累計上限為 30 日，以及留職停薪原則上應提前申請之期限如下：

- (一)期間 30 日以上：於 10 日前提出。
- (二)期間未滿 30 日：於 5 日前提出。
- (三)育嬰(含育孫)留職停薪者，因子女或孫子女生病、停托、

停課，須親自照顧時，得於 1 日前提出。

(四)至因天災或其他不可歸責於申請人之事由而未依限申請者，由各機關視個案實際情況依權責辦理。

本次修法相關議題，本部前於 115 年 3 月 3 日線上徵詢各機關(學校)意見，內容均獲絕大多數機關(學校)支持，爰本部據以擬具修正草案，於 115 年 5 月 12 日辦理法規研修預告，並持續滾動調整草案內容。又為配合推動「臺灣人口對策新戰略」之政策目標，行政院院會於 115 年 5 月 28 日通過性工法部分條文修正草案，同日並函請立法院審議，其中草案第 16 條有關育嬰留職停薪規定，包含適用子女年齡由 3 歲延長至 6 歲(7 歲前)等，本部將俟立法院審議情形，適時檢討修正公務人員留職停薪辦法相關規定，並賡續辦理修法程序。

陸、專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則修正重點

為簡化專門職業及技術人員之遴選程序，增加機關進用意願，考試院於 114 年 12 月 24 日修正發布專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則第 6 條規定，重點如下：

一、調降遴選委員會組成人數上限及開會出席人數門檻

遴選委員會委員組成人數上限由 15 人調降為 9 人，開會須全體委員 $\frac{2}{3}$ 以上出席，調降為 $\frac{1}{2}$ ；出席之學者專家由不得少於 $\frac{1}{2}$ ，修正為至少 2 人且不少於出席人數 $\frac{1}{3}$ 。

二、簡化遴選委員會程序

為賦予用人機關得依職缺之工作性質等，自行訂定專技人員執業經歷及實績之審查項目等事項，刪除經遴選委員會審核之程序。

三、延長候補期間

為利機關擇才用人，增加實務運作彈性，並考量遴選委員會組成不易，爰將候補期間由 5 個月延長為 6 個月。

柒、醫事人員人事條例相關子法修正重點

一、為應地方政府用人需求，使機關取才方式更多元及彈性，考試院會同行政院於 115 年 4 月 23 日修正發布各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表，修正重點如下：

(一)增列「得適用之職務」：增列直轄市政府衛生主管機關主管醫政、藥政、保健(健康促進)、疾病管制、檢驗、長期照護、心理衛生、毒品防制或藥物濫用防制 8 項業務股長員額總數三分之一以下為得適用之職務。

(二)修正「得適用之職務」比例：將直轄市、縣(市)政府衛生主管機關技正及技士得由醫事人員擔任之員額總數比例由十五分之一修正提高為十分之一。

(三)刪除部分「應適用之職務」：依現行政府機關組織法規及實務現況，刪除部分非屬醫事專業法規所定職稱之應適用職務，如主治醫師、護理佐理員等。

(四)另前開(一)(二)所增列「得適用之職務」，須先修正組織編制，始得據以進用醫事人員擔任該等職務，附予敘明。

二、為因應公立醫療機構用人需求及考量中央與地方機關各官等員額配置比率已有調整，考試院會同行政院於 115 年 5 月 14 日修正發布各機關師級醫事職務級別員額配置準則(以下簡稱本準則)第 3 條、第 6 條，修正重點如下：

(一)第 3 條：修正如下表。

醫院	人員類別	師(一)級	師(二)級	師(三)級
教育部大學/學院附設醫院、榮民總醫院	醫師、中醫師、牙醫師	上限 50%	—	下限 10%
	其他醫事人員	上限 10%	—	下限 50%
前開醫院之分院、衛生福利部所屬醫療機構、直轄市醫院(不含中醫)	醫師、中醫師、牙醫師	上限 15%	—	下限 20%
	其他醫事人員	上限 5%*	上限 35%	—
直轄市中醫醫院、縣(市)立醫院及衛生所(健康中心)	醫師、中醫師、牙醫師	上限 6%**	***	下限 30%
	其他醫事人員	不置	上限 20%*	—

*不足 1 人時，得以 1 人計。

**不足 1 人時，得以 1 人計；惟各衛生所(健康中心)及各縣(市)防治所不置師(一)級人員。

***各衛生所(健康中心)及各縣(市)防治所師(二)級員額不足 1 人時，得以 1 人計。

(二)第 6 條：各機關之師級醫事職務級別員額配置不符本準則規定者，應於下次修正組織法規或編制表時修正之；如有特殊原因者，得敘明理由，報經核定機關函請本部同意延後修正。

捌、公務人員激勵辦法修正重點

為強化即時獎勵機制與模範公務人員、公務人員傑出貢獻獎等獎項之激勵效果，提高公務人員工作士氣，以及精進上開獎項獲選人員之消極與廢止資格條件，俾符合外界高度期待，本部於 113 年底主動檢視公務人員激勵制度，旋即啟動公務人員激勵辦法(以下簡稱激勵辦法)研修作業，嗣經考試院審議後於 114 年 10 月 8 日修正發布。相關重點及補充規定如下：

一、即時獎勵機制之優化與鬆綁

(一)擴增獎勵額度與方式：為發揮實質且即時之激勵效益，個

人與團體之即時獎勵額度上限，分別調增至新臺幣 1 萬元及 5 萬元。機關得視案件性質與執行成效，衡酌採行行政獎勵、獎金（或等值獎勵）、獎勵品或公假（公假不適用於團體）等多元方式，確保獎勵發給之適切性與榮譽感。

- (二)區分個人與團體之獎勵事由：配合機關實務運作，將即時獎勵事由依「個人獎勵」與「團體獎勵」予以區分。「個人獎勵」涵蓋即時回應民眾需求、研提業務改善、主動協助同仁等 7 項事由；「團體獎勵」則涵蓋專案計畫執行、危機處理等 5 項事由。兩者均納入「奉派參與其他機關業務事項，(團隊)工作表現獲致主辦機關肯定」之態樣，以客觀標準獎掖跨域合作。
- (三)擴大獎勵對象以凝聚向心力：基於組織目標有賴全體成員共同達成，本次修法除將原有適用對象區分為適用及準用外，並將各機關自行進用之勞動基準法人員（如約用人員、技工、工友、駕駛等）、駐衛警察、實務訓練人員及借調或支援人員，悉數納入即時獎勵之參照對象，以落實公平原則並型塑團隊協作文化。
- (四)授權與審議機制法制化：為提升實務運作之靈活度，將原由各主管機關統一規範細部規定之作法，改為各機關得依業務及實際需要自行訂定。同時，明定各機關須組成小組審議，依具體事蹟客觀決定獎勵方式與額度，以確保核給程序之公平性與公信力。

二、模範公務人員及傑出貢獻獎制度之精進

- (一)增加名額以強化標竿效應：本次修法將模範公務人員選拔名額提高 1 倍；傑出貢獻獎每年總獎額上限自 12 名，

改為以 15 名為原則，並刪除總獎額內之團體獎獎額上限，賦予獎額配置彈性，以擴大正向擴散效益。

- (二)嚴明消極資格以確保獎項榮譽：本次修法明定公務人員於模範公務人員核定前 3 年內，或傑出貢獻獎表揚前 5 年內，若涉有性侵害、違反性工法、酒駕、毒駕或職場霸凌等情事者，均不得參選；並同步完備獲獎後之廢止條件，以維護獎項之正面形象與社會信任。

三、就機關訂定即時獎勵細部規定所作補充解釋

為利機關有明確及一致性處理並保留實務彈性，本部業以 115 年 2 月 13 日部管二字第 11559310171 號函釋明：各機關得逕依激勵辦法簽辦即時獎勵事宜，亦得另行訂定細節性規範；若主管機關或上級機關已有統一規定，所屬機關可直接適用或於其框架內自行訂定。