

修正公務人員考績法施行細則部分條文案例說明

114.12.19

茲配合公務人員考績法（以下簡稱考績法）第 3 條、第 11 條及第 12 條修正條文業奉總統 114 年 11 月 19 日令公布，本次考績法施行細則（以下簡稱本細則）爰增修另予考績累計任職達 6 個月之計算方式及因育嬰留職停薪辦理另予考績之認定標準等。為利各機關辦理 114 年考績作業，以下就相關案例補充說明供參：

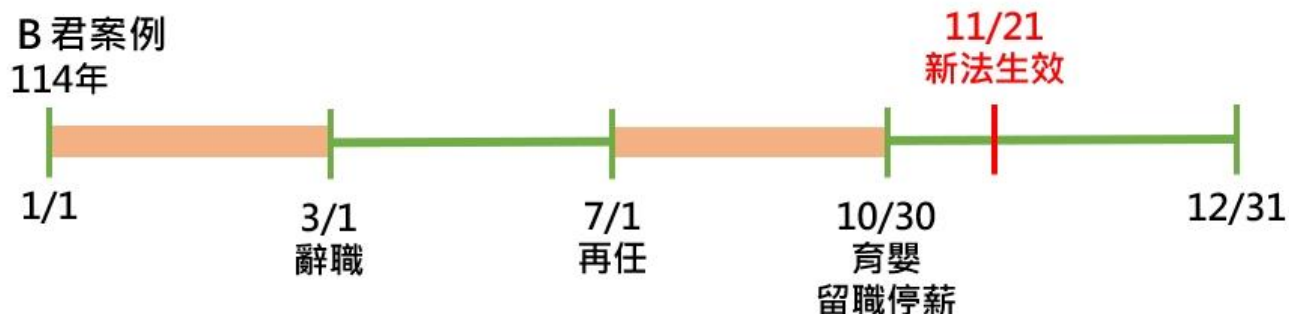
一、另予考績累計任職達 6 個月之計算方式（本細則第 2 條第 2 項）

A 君 個案：114 年 2 月 3 日起侍親留職停薪，於同年 7 月 1 日回職復薪後，復於同年 8 月 30 日起第 1 次育嬰留職停薪，於同年 10 月 1 日回職復薪後，再於同年 12 月 1 日起第 2 次育嬰留職停薪至 12 月 31 日。



說明：依本細則第 2 條第 2 項規定，A 君 114 年 1 月、7 月、10 月、11 月皆完整任職，採計 4 個月，其畸零日數部分共計 31 日（2 月計 2 日＋8 月計 29 日），以 30 日折算 1 個月，合計 5 個月又 1 日，畸零之「1 日」以 1 個月計，故其累計任職期間達 6 個月，114 年應隨時辦理另予考績（惟非屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績）。

B 君 個案：114 年 1 月 1 日起任職至同年 3 月 1 日辭職，嗣於同年 7 月 1 日再任後，復於同年 10 月 30 日起育嬰留職停薪至 12 月 31 日。



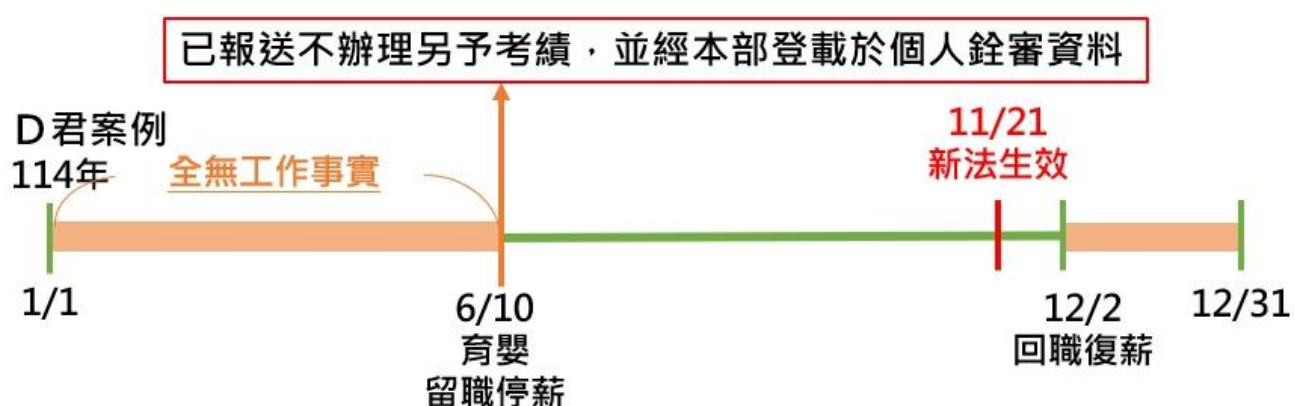
說明：B 君 114 年之任職期間皆為 114 年 11 月 21 日以前，以其於考績法及本細則 114 年 11 月 21 日修正生效之日起至年終均不在職，無法適用新法規定，依修正前考績法第 3 條第 1 項第 2 款規定，B 君未符連續任職達 6 個月條件，爰其 114 年不得辦理另予考績。

C 君 個案：114 年 1 月 1 日起任職，於同年 5 月 15 日起育嬰留職停薪，嗣於同年 12 月 15 日回職復薪。



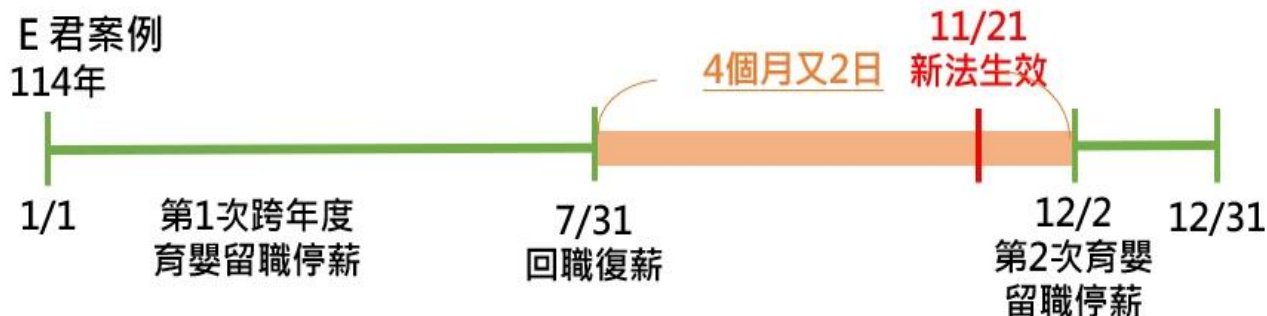
說明：依本細則第 2 條第 2 項規定，C 君 114 年 1 月至 4 月皆完整任職，採計 4 個月，其畸零日數部分計 31 日（5 月計 14 日+12 月計 17 日），以 30 日折算 1 個月，合計 5 個月又 1 日，畸零之「1 日」以 1 個月計，故其累計任職期間達 6 個月，114 年應於年終辦理另予考績。

D君 個案：114 年 1 月 1 日起請事、病、休假及因安胎事由請延長病假等假別，迄分娩請完娩假後，接續於同年 6 月 10 日起育嬰留職停薪，機關以其任職期間全無工作事實，已報送不辦理另予考績，並經本部登載於個人銓審資料，D 君嗣於同年 12 月 2 日回職復薪，且實際到班工作至同年 12 月 31 日。



說明：D 君 114 年任職期間除 1 月 1 日至 6 月 9 日外，尚含 12 月 2 日至 12 月 31 日，依本細則第 2 條第 2 項規定，其 114 年 1 月至 5 月皆完整任職，採計 5 個月，其畸零日數部分計 39 日（6 月計 9 日 + 12 月計 30 日），以 30 日折算 1 個月，合計 6 個月又 9 日，畸零之「9 日」以 1 個月計，故其累計任職期間達 7 個月。又 D 君係屬有部分工作事實人員，依考績法第 3 條第 2 項及本部 112 年 4 月 20 日部法二字第 11255631721 號令，機關仍應於年終覈實辦理其 114 年另予考績，並函知本部註銷原登載之不辦理另予考績資料。

E君 個案：跨年度育嬰留職停薪（第 1 次）至 114 年 7 月 31 日回職復薪，復於同年 12 月 2 日起育嬰留職停薪（第 2 次）。



說明：依本細則第 2 條第 2 項規定，E 君 114 年 8 月至 11 月皆完整任職，採計 4 個月，其畸零日數部分計 2 日（7 月計 1 日 + 12 月計 1 日），不足 30 日以 1 個月計，故其累計任職期間僅 5 個月，惟考量 114 年為新舊法施行之過渡期間，以其於 114 年 7 月 31 日至同年 12 月 1 日連續任職，且依修正前始月及末月不足月者均以 1 個月計之規定，合計任職年資達 6 個月，符合修正前辦理另予考績條件，為避免制度轉換對是類人員權益產生不利影響，114 年得於年終辦理另予考績。

二、另予考績辦理時機（本細則第 7 條）

以 A 君及 C 君為例：

A 君



說明：依本細則第 7 條第 2 項規定，A 君於 114 年 12 月 1 日辦理第 2 次育嬰留職停薪當下，符合累計任職達 6

個月之條件，應隨時辦理其 114 年另予考績（即使於年終辦理，亦非屬應於年終辦理之另予考績，不予納入機關當年甲等比率計算）。

C 君

C 君案例
114 年

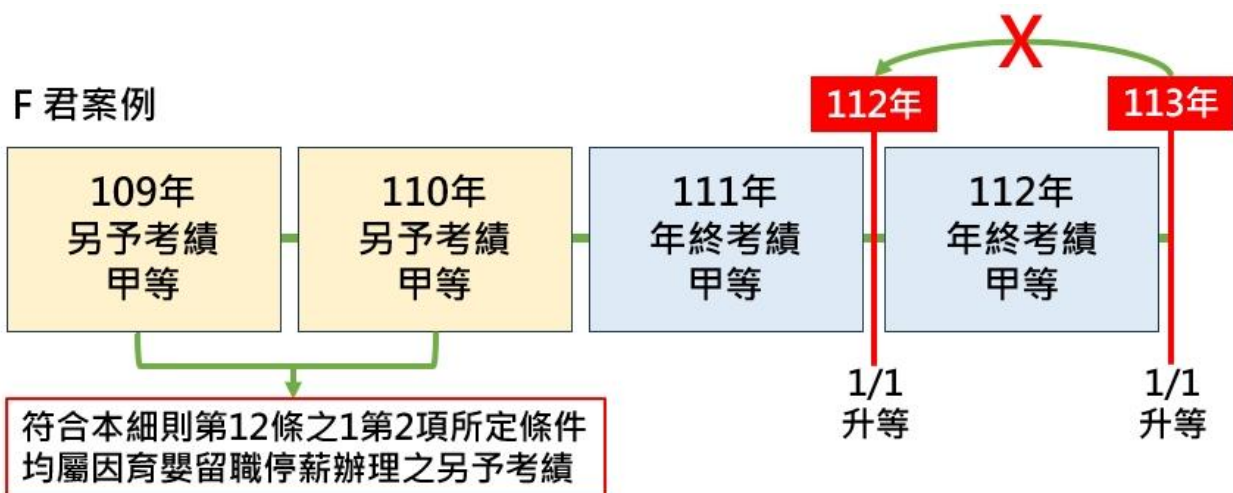


說明：依本細則第 7 條第 2 項規定，C 君於 114 年 5 月 15 日辦理育嬰留職停薪當下，尚未符合任職達 6 個月之條件，須併計其 114 年 12 月 15 日至同年 12 月 31 日任職期間，始符合辦理另予考績之條件，是機關應於年終辦理其另予考績，並須注意辦理考績人數之統計與甲等比率計算。

三、因育嬰留職停薪辦理另予考績之認定標準(本細則第 12 條之 1)

F 君

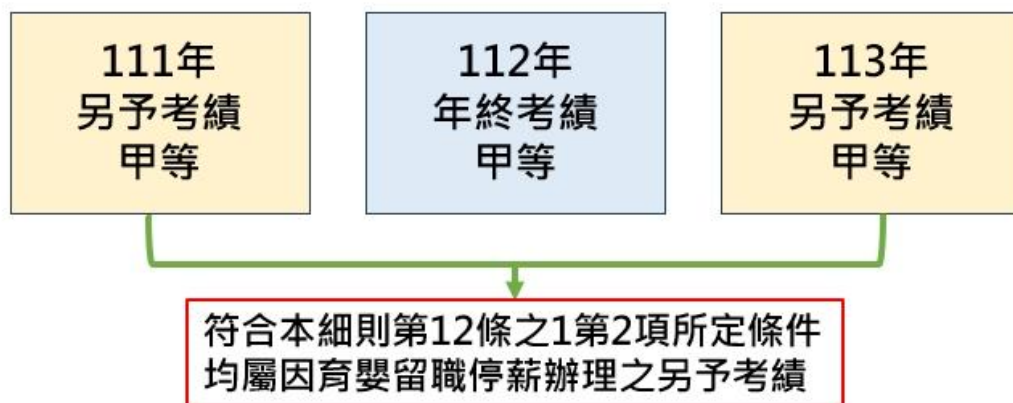
個案：該員任薦任第六職等至第七職等科員，前經銓敘審定薦任第六職等，於 109 年及 110 年辦理之另予考績，符合本細則第 12 條之 1 第 2 項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，且均考列甲等，其 111 年及 112 年辦理之年終考績亦考列甲等，機關前已依考績法第 11 條第 1 項規定為其辦理考績升等，並自 113 年 1 月 1 日經銓敘審定薦任第七職等。



說明：F 君 109 年及 110 年因育嬰留職停薪辦理薦任第六職等另予考績均考列甲等，並採計 111 年及 112 年二年年終考績均列甲等，於 113 年 1 月 1 日取得薦任第七職等升等任用資格有案者，無法主張改採 109 年及 110 年另予考績併計 111 年年終考績年資，改將其考績升等追溯自 112 年 1 月 1 日生效。

G 君 個案：該員任薦任第六職等至第七職等科員，前經銓敘審定薦任第六職等，於 111 年及 113 年辦理之另予考績，符合本細則第 12 條之 1 第 2 項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，且均考列甲等，其 112 年辦理之年終考績亦考列甲等。

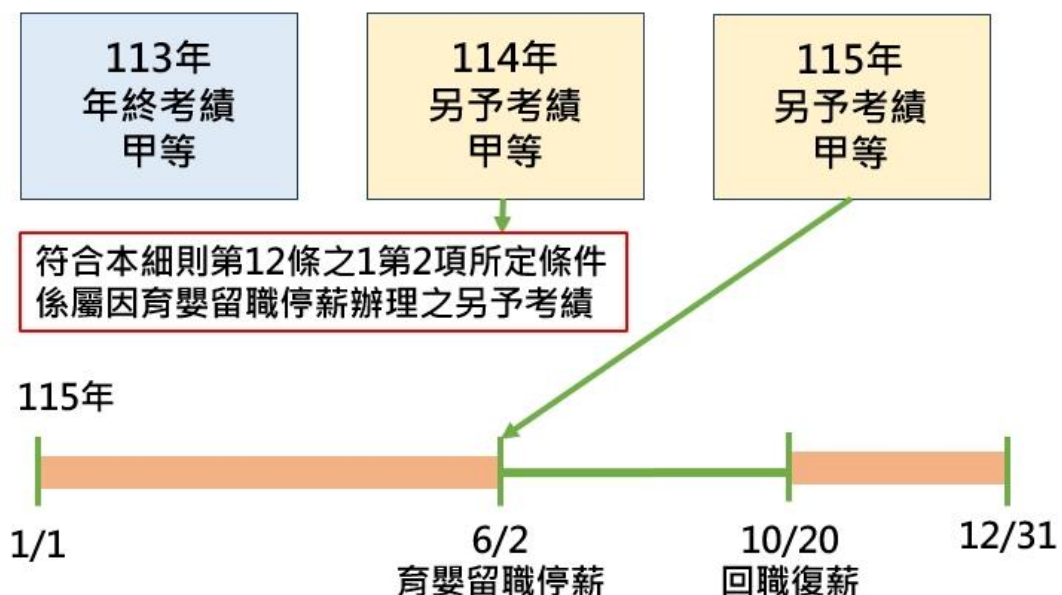
G 君案例



說明：G君 111 年及 113 年因育嬰留職停薪所辦理之薦任第六職等另予考績均考列甲等，依本細則第 12 條之 1 第 2 項及第 3 項規定，得作為取得同官等高一職等任用資格之年資，爰依考績法第 11 條第 2 項規定，視為年終考績 1 年列甲等，併計其 112 年薦任第六職等年終考績甲等，符合考績法第 11 條第 1 項第 1 款有關年終考績 2 年列甲等者，取得同官等高一職等任用資格之規定，故其取得薦任第七職等任用資格，機關應辦理其考績升等並自 114 年 11 月 21 日生效。

H君 個案：該員任委任第四職等至第五職等助理員，前經銓敘審定委任第四職等，其 113 年辦理之年終考績考列甲等，114 年辦理之另予考績，符合本細則第 12 條之 1 第 2 項所定條件，係屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績且考列甲等，115 年 1 月 1 日起任職至 6 月 1 日，同年 6 月 2 日起育嬰留職停薪，機關並即時辦理其 115 年另予考績考列甲等，其於 115 年 10 月 20 日回職復薪後任職至年終，並無其他年資中斷事由。

H君案例



說明：

- (一) H君 113 年委任第四職等年終考績考列甲等，114 年因育嬰留職停薪所辦理之委任第四職等另予考績亦考列甲等，而 115 年 6 月 2 日因育嬰留職停薪致考績年資中斷，是時即辦理委任第四職等另予考績考列甲等。H君於 115 年 10 月 20 日回職復薪時，尚不得辦理考績升等，除考量 115 年尚未終結，倘其於回職復薪後至同年 12 月 1 日期間，因其他事由導致其考績年資再次中斷，依本細則第 12 條之 1 第 2 項但書規定，其 115 年另予考績即非屬因育嬰留職停薪辦理之另予考績，是仍須俟考績年度終了再予判斷外，又以當年年終考績或年度終了辦理之另予考績升等者，均以次年 1 月 1 日為生效日期，是以年度中隨時辦理之另予考績升等者，基於衡平，仍應自次年 1 月 1 日生效。
- (二) 基上，H君 115 年另予考績甲等確實符合本細則第 12 條之 1 第 2 項所定條件，依考績法第 11 條第 2 項規定，與 114 年另予考績甲等視為年終考績 1 年列甲等，併計其 113 年年終考績甲等，取得委任第五職等任用資格，機關應辦理其考績升等並自 116 年 1 月 1 日生效。