

檔 號：
保存年限：

桃園市政府 函

地址：33001桃園市桃園區縣府路1號
承辦人：專員 傅吉毅
電話：03-3322101#7322
傳真：03-3342906
電子信箱：10039808@mail.tycg.gov.tw

受文者：桃園市楊梅區瑞原國民小學

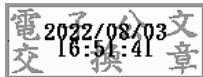
發文日期：中華民國111年8月3日
發文字號：府人力字第1110216945號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明（376736800A_1110216945_ATTACH1.pdf、
376736800A_1110216945_ATTACH2.pdf）

主旨：有關行政院人事行政總處檢送「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」相關釋例彙整表新增釋例1份一案，請查照。

說明：依行政院人事行政總處111年8月2日總處培字第1113027770號函辦理，並檢附原函及附件各1份。

正本：本府所屬機關學校（不含復興區公所）、桃園市復興區公所、桃園市復興區民代表會

副本：



人事室 111/08/04 07:43



1110005007

有附件

行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓
傳真：(02)23973589
承辦人：張庭瑜
電話：(02)23979298#564
E-Mail：ewt5429@dgpa.gov.tw

受文者：桃園市政府

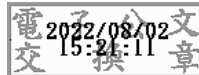
發文日期：中華民國111年8月2日
發文字號：總處培字第1113027770號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (111D013617_1_02150436936.pdf)

主旨：檢送「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任
評分標準表」（以下簡稱陞任評分標準表）相關釋例彙整
表（以下簡稱釋例彙整表）新增釋例1份，請查照轉知。

說明：為提供各機關辦理陞遷業務參考，原行政院人事行政局100
年7月25日局力字第1000044692號函及本總處104年8月14日
總處組字第1040043498號函（諒達）送釋例彙整表及其新
增釋例。茲因本總處就旨揭陞任評分標準表仍陸續作成相
關解釋，其中部分具代表性及參考價值，爰經整理104年7
月8日迄今之重要解釋予以納入，以供辦理人事業務及查閱
參考之用。

正本：行政院各部會行總處署（含行政院秘書長、國家運輸安全調查委員會、不當黨產
處理委員會，不含行政院人事行政總處）、各直轄市政府、各縣市政府、各直轄
市議會、各縣市議會

副本：行政院人事行政總處人事室（含附件）



「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」相關釋例彙整表新增釋例

行政院人事行政總處 111 年 8 月 2 日總處培字第 1113027770 號函

說明：

- 一、原行政院人事行政局 100 年 7 月 25 日局力字第 1000044692 號函及本總處 104 年 8 月 14 日總處組字第 1040043498 號函諒達。
- 二、本次新增釋例係納入 104 年 7 月 8 日至 111 年 8 月 2 日本總處就「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」所作之相關函釋。

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
1	年資	契僱醫事人員之年資不得採計陞任評分。	查「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」規定略以，服務年資之計分以現職及「同職務列等」之職務期間為限；「同職務列等」包括本機關同一陞遷序列之職務。公立醫院之「約用護理師」，如係屬公立醫院以醫療作業基金進用之契僱醫事人員，尚非公務人員任用法等有關法律任用之人員，其年資不得採計陞任評分。	本總處 104 年 8 月 24 日總處組字第 1040043424 號 E-mail 回函
2	年資	曾任交通事業人員期間之年資，可否採計陞任評分疑義。	查「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」規定，年資採計以現職及「同職務列等」之職務期間為限；考績與獎懲之採計則以現職及「同職務列等」職務期間之最近 5 年為限。至曾任交通事業人員之年資，如經銓敘審定有案，准予依上開規定併計參加陞遷。	本總處 104 年 11 月 12 日總處組字第 1040050807 號 E-mail 回函
3	年資	軍職年資於陞遷評分採計相關事宜。	一、公務人員之陞遷考核，係機關為考評現職公務人員之工作績效，據以作為陞遷調補之依據，因此「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」（以下簡稱陞任評分標準表）規定，服務年資及考績獎懲之評分，均以現職及「同職務列等」職務期間或其一定年限為採計範圍。 二、又陞任評分標準表評比項目除服務年資、考績獎懲等「共同選項」外，尚包含職務歷練與發展潛能、訓練及進修、領導能力等「個別選	本總處 106 年 5 月 24 日總處培字第 1060046455 號 E-mail 回函

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
			項」及「綜合考評」項目可供採計運用，爰機關自得依權責審酌相關規定予以評分，並依公務人員陞遷法規定程序由機關首長圈定陞補。 三、軍職年資因非屬現職及「同職務列等」之職務，無法列為服務年資及考績獎懲評分等「共同選項」之採計範圍；惟用人機關仍可本權責運用「個別選項」及「綜合考評」等項目審酌評分。	
4	年資	降調人員陞任評分採計疑義	為應部分機關反映降調人員曾任較高職務列等之職務資績評分不予採計（即高資不低採）之規定，影響降調人員工作士氣，經本總處 106 年 9 月 29 日邀集銓敘部及行政院暨所屬中央及地方主管機關會商結論如下： 一、基於陞任評分採計立足點之衡平，各機關降調人員陞任評分採計維持高資不低採原則；惟「原實施高資低採機關」於本案核定發布前之業已降調人員，得經甄審委員會決定，適用原有採計方式（高資低採）；本案核定發布後，各機關降調人員一律適用本通案處理原則（高資不低採）。 二、另為兼顧現職人員士氣及降調人員權益，並縮小降調人員之資績分數落差，同意機關基於業務需要、職務性質及人才運用考量，降調人員之陞任評分「得」依下列方式辦理： （一）考績、獎懲之評分「得」溯前採計，惟仍應以採計現職及「同職務列等」職務期間之考績、獎懲為限，且最多合計 5 年。至服務年資部分，仍以現職及「同職務列等」之職務期間為限（含前已採計之與擬陞任職務次一序列為同一序列之服務年資亦可採計）。 （二）各機關「得」於降調人員任現職一定期間	本總處 106 年 12 月 18 日總處 培 字 第 1060064314 號 函

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
			後，始依上開原則溯前採計；至該一定期間由甄審委員會審酌決定之，惟不得逾3年。 舉例：A君係某中央機關薦任第7職等至第9職等專員，其曾於99年5月2日至104年5月15日擔任該機關專員職務，104年5月16日陞任該機關薦任第9職等科長職務，106年4月21日降調為該機關專員。A君99年至105年年終考績均為甲等；其曾於100年8月核給嘉獎3次，102年3月核給嘉獎2次，103年5月核給嘉獎2次，擔任科長時曾於105年5月核給嘉獎1次，106年尚無獎懲紀錄。於106年10月20日以專員身分參加該機關科長職務陞任甄審。A君係降調人員，其參加陞任甄審時，年資、考績及獎懲項目之陞任評分採計方式，分述如下： (一) 依原「高資不低採」之規定，分數採計如下： 1、年資部分：擔任科長職務期間(104年5月16日至106年4月20日)年資不予採計，採計陞任科長前之專員年資及現職專員年資，合計5年8個月(99年5月2日至104年5月15日，5年1個月；106年4月21日至106年10月，7個月)，核給7.2分。 2、考績部分：採計最近5年考績，但擔任科長職務期間之104年、105年考績不採，106年尚未辦理考績，採計陞任科長前之專員及現職專員職務期間之101年、102年、103年年終考績，合計3年年終考績，每年均為甲等(2分)，核給6分。 3、獎懲部分：採計A君最近5年內獎懲，但擔任科長職務期間之獎懲(嘉獎1次)	

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
			不採，僅採計陞任科長前之專員及現職專員職務期間之獎懲，100 年 8 月嘉獎 3 次已超過 5 年，不採；102 年 3 月嘉獎 2 次，103 年 5 月嘉獎 2 次，106 年無獎懲，合計嘉獎 4 次，核給 0.8 分。 4、以上總計 14 分。 (二) 依「高資不低採，惟考績及獎懲得溯前採計」之規定，分數採計如下： 1、年資部分：服務年資之採計，仍以現職及「同職務列等」之職務期間為限。同本例(一)之 1，核給 7.2 分。 2、考績部分：扣除科長職務期間之 104 年、105 年考績不採，且 106 年尚未辦理考績，溯前採計陞任科長前之專員職務期間之 5 年(99 年至 103 年)考績，每年年終考績均為甲等(2 分)，合計核給 10 分。 3、獎懲部分，扣除科長職務期間(104 年 5 月 16 日至 106 年 4 月 20 日)之獎懲不採，溯前採計陞任科長前之專員職務期間(100 年 1 月至 104 年 5 月)獎懲，併同現職專員職務期間(106 年 4 月至 106 年 10 月)之獎懲，最多採計 5 年內之獎懲。即採計 100 年 8 月嘉獎 3 次，102 年 3 月嘉獎 2 次，103 年 5 月嘉獎 2 次，106 年尚無獎懲紀錄，共嘉獎 7 次，合計核給 1.4 分。 4、以上總計 18.6 分。	
5	年資	行政類與技術類職務共同參加陞遷之分數採計	一、依「公務人員陞遷法」(以下簡稱陞遷法)第 6 條規定：「(第 1 項)各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表，並得區別職務性質，分別訂定。(第 2 項)各機關職缺由本機	本總處 109 年 2 月 5 日總處培字第 1090026060 號

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
		疑義	關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。……。」據此，陞遷序列表為各機關辦理內陞作業逐級辦理陞遷之準據，並依序列表中所定層級界定陞遷順序。 二、復依銓敘部 102 年 7 月 25 日部特二字第 1023748351 號電子郵件略以，陞遷法第 6 條並未限制不同職務性質人員間之流通，爰不同性質職務出缺，其他性質職務人員經機關本於權責依陞遷序列表所定陞遷序列訂定原則，認定為相當該類出缺職務之次一序列者如具有擬出缺職務任用資格，且無陞遷法所定不得辦理陞任之情形，自可依規定參加陞補，以維機關人員陞遷之公平原則。 三、另依銓敘部 96 年 11 月 26 日部銓一字第 0962813167 號書函規定略以，某署將行政類職務及技術類職務分別訂定陞遷序列表，並於附註規定：「序列二薦任技正由序列四薦任技士及具任用資格之序列三薦任專員、序列四薦任科員（組員）陞補」時，薦任專員得併計曾任薦任技士及科（組）員年資採計為陞遷法第 12 條（現為第 12 條第 1 項）第 6 款規定之「任同序列職務年資」。 四、又依「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」（以下簡稱陞任評分標準表）規定，服務年資之計分，以現職及「同職務列等」之職務期間為限；考績與獎懲之計分，則以現職及「同職務列等」職務之最近 5 年為限。所稱「同職務列等」包括本機關同一陞遷序列之職務，爰公務人員陞任評分均以現職及同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為採計評分範圍。 五、綜上，各機關陞遷序列表係由機關依其職務	E-mail 回函

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
			高低及業務需要自行訂定，如經機關審認後於陞遷序列表規定薦任技正職務出缺，得由專員、科（組）員及技士職務共同辦理陞任甄審，即隱含於薦任技正職務出缺時，專員、科（組）員及技士職務為同一陞遷序列職務之意，爰各該職務之資績分數均得採計。惟如機關審認後將專員職務與科（組）員、技士職務視為不同陞遷序列，則除應依陞遷序列表所定陞遷層級逐級辦理陞遷外，並應依陞任評分標準表規定於現職及同職務列等或同一陞遷序列之職務期間採計資績分數。	
6	考績	降調人員於陞任降調前職務後，再參加高一序列職務陞遷時，得否溯前採計其曾任同職務列等職務期間之考績、獎懲評分疑義	一、查「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」（以下簡稱陞任評分標準表）規定略以，服務年資之計分，以現職及「同職務列等」之職務期間為限，考績與獎懲之計分，則以現職及「同職務列等」職務之最近5年為限；所稱「同職務列等」，包括本機關同一陞遷序列之職務。是以，公務人員陞任評分均以現職及同職務列等（包括同一陞遷序列）之職務期間為採計範圍。 二、又查本總處 106 年 12 月 18 日總處培字第 1060064314 號函略以，基於陞任評分採計立足點之衡平，各機關降調人員陞任評分採計維持「高資不低採」原則；惟「原實施高資低採機關」於本案核定發布前之業已降調人員，得經甄審委員會決定，適用原有採計方式（高資低採）；本案核定發布後，各機關降調人員一律適用高資不低採原則。至降調人員服務年資、考績、獎懲之陞任評分採計，依下列方式辦理： （一）服務年資：以現職及「同職務列等」之職務期間為限（含前已採計之與擬陞任職務次	本總處 109 年 10 月 6 日總處培字第 1090042086 號函

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
			一序列為同一序列之服務年資亦可採計)。 (二) 考績、獎懲：「得」溯前採計評分，惟仍應以採計現職及「同職務列等」職務期間之考績、獎懲為限，且最多合計 5 年。 (三) 各機關「得」於降調人員任現職一定期間後，始依上開原則溯前採計；至該一定期間由甄審委員會審酌決定之，惟不得逾 3 年。 三、綜上，降調人員於參加陞遷時，其曾任較高職務列等職務之資績不得採計，惟為兼顧現職人員士氣及降調人員權益，各機關得依前開本總處 106 年 12 月 18 日函規定，基於業務需要、職務性質及人才運用考量，溯前採計降調人員之考績、獎懲評分；惟其陞任降調前同一序列職務後，如參加再高一序列職務陞遷時，因與前開函釋所保障之情形有別，自無溯前採計之適用。又為評量公務人員最近一定期間之工作表現是否適任擬陞任職務，考績、獎懲之計分期間以現職及同職務列等（包括同一陞遷序列）職務之「最近 5 年」為限，凡超過 5 年之考績、獎懲原則均不予納入陞任計分之評比，如降調人員陞任降調前同一序列職務後，再參加高一序列職務陞遷得溯前採計考績、獎懲之分數，有失公平，爰仍請依陞任評分標準表之規定辦理。	
7	作業程序	各機關學校之公務人員陞任評分標準表「個別選項」評比項目，得否由機關首長考評分數疑	一、依公務人員陞遷法第 2 條規定：「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」第 7 條規定：「(第 1 項) 各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、	本總處 107 年 1 月 15 日總處培字第 1060065145 號函

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
		義	進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數……。（第4項）第1項標準，由各主管院訂定。但各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定之。」 二、復依行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表（以下簡稱陞任評分標準表）規定，其選項區分為「共同選項」（40%）、「個別選項」（40%）及「綜合考評」（20%）3大項，其中「共同選項」之項目及配分由行政院統一訂定；至「個別選項」部分，除配合政策需要，將職務歷練與發展潛能、訓練進修、語言能力3項，列為各職務必備之選項，領導能力列為主管、副主管職務之當然選項外，各機關均得依機關業務性質、職務特性、任用層級及實際需要，另訂其他項目（1至5個）為「個別選項」項目，但合計總分不得超過40分。又個別選項之項目及其配分，應經甄審委員會通過後，提報機關首長核定。機關首長則就出缺職務需要、受考人服務情形、品德及對國家之忠誠等檢討做「綜合考評」。 三、以現行陞任評分標準表各評比項目及配分，係由行政院依「資績並重」原則邀集各主管機關開會取得共識所訂定，且為尊重機關首長之用人權及考評權，各機關實務甄審作業多由首長參考共同選項及個別選項之評定分數就擬陞任人員綜合考量後予以綜合考評，爰如個別選項亦得由機關首長評分，除與現行陞任評分標準表之評分架構未盡相符外，恐失賦予首長綜合考評權限之原有意旨。綜上，個別選項之分數不宜由機關首長考評。	
8	作	各機關辦理	一、有關機關首長得否將首長「綜合考評」項目授	本總處 109 年

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
	業 程 序	公務人員內 陞作業之評 分疑義	權其代理人或甄審委員會評分一節： (一) 查公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)第9條規定略以，各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，依積分高低順序造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就前3名中圈定陞補之；機關首長對甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，得退回重行依本法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷事宜。 (二) 復查原行政院人事行政局100年11月3日局力字第10000536952號函規定略以，陞遷法第9條已明訂機關首長得就甄審委員會提報擬任人選圈定陞補或退回重行依該法相關規定再予以圈定陞補，如機關首長將綜合考評項目授權由甄審委員會予以考評，仍須就各受考人之積分高低，排定名次，送由人事單位列冊陳請機關首長圈定陞補，實質上並未影響機關首長人事決定權，爰無違反行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表(以下簡稱陞任評分標準表)綜合考評由機關首長評定之精神；惟基於不同首長各有其考量，有關首長授權考評事宜，於新任首長到任時應由人事單位再簽請機關首長重為決定，以維機關首長人事權。 (三) 綜上，綜合考評項目得由機關首長視需要授權考評，惟為尊重陞遷法施行細則第9條賦予甄審委員會之資績評分審查權，該項分數如經甄審委員會評定，機關首長即不得再行變更。 二、有關機關得否於「個別選項」訂定甄審委員會	1月20日總處 培字第 1090024787號 函

編號	類別	要旨	解釋事項	解釋機關 日期文號
			評分項目及後續評分作業一節： (一) 查陞任評分標準表評分項目分為「共同選項」、「個別選項」及「綜合考評」，其中「個別選項」除規定職務歷練與發展潛能、訓練及進修、語言能力 3 項，為各職務必備之選項外，各機關得依機關業務性質、職務特性、任用層級及實際需要，另訂其他項目（1 至 5 個）為個別選項之項目，並依擬任職務辦理業務之實際需要，訂定選項之配分。 (二) 茲因陞任評分之作業內容及程序係屬陞遷作業之細節性事項，陞遷法並無明文規範，且個別選項之評分權責及作業程序，行政院係授權各機關視業務需要自行審酌。是以，各機關如因業務需要，於個別選項訂定甄審委員會評分項目及作業方式，尚未違反陞任評分標準表規定。	