公務人員陞遷法部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條　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，依功績原則，兼顧內陞與外補，採公開、公平、公正方式，擇優陞任，遷調歷練，以拔擢及培育人才。	第二條　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。	一、本條係依現行條文修正。 二、為強化功績導向之陞遷制度，明確陞遷應依功績原則，以鼓勵公務人員積極任事，提高政府效能及服務品質，爰修正本條規定。
第五條　各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審(選)之職缺外，應就具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。 各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。 各機關職缺如由本機關以外人員遞補時，除下列人員外，應公開甄選： 一、因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。 二、職務列等、稱階、等階、級別（以下簡稱職務列等）相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准二人以上相互間調任之人員。 三、依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。 因機關組織調整或基於業務需要，非自願性經權責機關核定改派較低職務者，於再調任本機關或隸屬於同一主管機關之他機關與改派前相當之職務時，得免經甄審(選)，且	第五條　各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審(選)之職缺外，應就具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。 各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。如由本機關以外人員遞補時，除下列人員外，應公開甄選： 一、因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。 二、職務列等、稱階、等階、級別（以下簡稱職務列等）相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。 三、依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。	一、本條第三項由現行條文第二項後段移列修正，並增訂第四項。 二、第三項由現行條文第二項後段移列。另修正第二款規定，修正理由係考量現行職務列等相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員，得免經公開甄選規定，係以二人對調為限；為賦予機關較大用人彈性，簡化陞遷作業程序，並適度回應公務人員兼顧工作與家庭之訴求，復考量適用本規定係以職務列等相同且職務相當，經權責機關甄審委員會同意為前提，機關如採行二人以上免經公開甄選相互間調動，雖涵括多方之間調動情形，惟因已限定適用職務範圍，且仍須提經甄審委員會同意，已適度維護其他人員陞遷權益及維持人事作業公平性，爰修正第二款規定，放寬為得採行二人以上相互間調任方式辦理。

不受第十二條第一項第七款規定之限制。但因業務需要，非自願性經權責機關核定改派較低職務者，於免經甄選再調任隸屬於同一主管機關之他機關與改派前相當之職務時，應經主管機關、其授權之所屬機關或其他權責機關核准。		三、第四項增訂理由，說明如下： （一）查銓敘部九十三年五月十二日部銓一字第〇九三二三六五六九八號書函略以，因配合政府政策或因機關業務消長、調整、裁併及業務需要等事實，非基於當事人意願，依法令規定或主管權責機關核定改派較低職務者，得免經陞任甄審逕予令派回任與原職務相當之職務。上開函釋於實務上，已行之有年，考量因機關組織調整或業務需要，非自願性改派較低職務者，應適度保障當事人權益，又為符合法律保留原則，爰參酌上開函釋意旨及配合實務需要，增訂第四項規定。 （二）所稱「機關組織調整」，除涵括前開銓敘部九十三年五月十二日書函所稱之「調整、裁併」情形外，亦包含機關精簡、整併、改隸、改制、裁撤或業務調整移撥其他機關等組織調整情形。 （三）前開九十三年五月十二日書函，僅規範於改派後職務之本機關回任與原職務相當職務，得免經甄審；考量實務上曾有是類人員改派較低

		職務後，本機關無相當職務供其回復之情形，為利機關彈性用人，並保障當事人權益，明定是類人員得免經甄審（選）再調任改派後職務之本機關或隸屬於同一主管機關之他機關（含主管機關本身）與改派前相當之職務。又考量機關如非因組織調整，而僅係因業務需要將當事人改派較低職務，其態樣繁多，為免實務上衍生爭議，類此情形權責機關如擬免經甄選，令派當事人再調任與改派後職務隸屬於同一主管機關之他機關（含主管機關本身）與改派前相當之職務，須報經主管機關、其授權之所屬機關或其他權責機關同意，俾依個案情節衡酌其公平性及妥適性；上開所稱「其他權責機關」，以鄉（鎮、市）公所、直轄市山地原住民區公所、鄉（鎮、市）民代表會、直轄市山地原住民區民代表會非屬本法施行細則第六條規定之主管機關，又其與直轄市政府、縣政府間並無任免權責關係，如由直轄市政府、縣政府核准或授權核准本項但書規定事項，實務

		運作有其困難，爰該等機關有本項但書規定情事，無須經主管機關核准或授權核准，得本於權責辦理，爰以「其他權責機關」稱之。 （四）所稱「與改派前相當之職務」，以各機關職務及陞遷序列各異，且機關調整及裁併等情形不一，爰擬再調任之職務是否屬與改派前相當之職務，應視改派前原職務與擬再調任職務是否屬同一機關職務而定，如擬再調任職務與改派前原職務屬同一機關職務者，依該機關之陞遷序列表認定，屬同一序列職務者，得認屬與改派前相當之職務；如擬再調任職務與改派前原職務屬不同機關職務者，以調任職務列等及職務相當之職務，得認屬與改派前相當之職務，又上開「職務列等及職務相當」，係指職務之列等相同或均為跨列二個以上職等職務，所列最高職等相同最低職等不同，以及同為主管、同為副主管或同為非主管職務等。例如：某甲原職係 A 機關薦任第八職等至第九職等視察，因業務需要，改派 B 機關薦任

		第七職等至第八職等專員，如某甲經主管機關或授權之所屬機關核准再調任A機關薦任第七職等至第九職等專員，以其擬任職務與改派前原任職務屬同一機關(A機關)，故依A機關陞遷序列表認定，如A機關薦任第七職等至第九職等專員與薦任第八職等至第九職等視察列為同一序列，得免經甄選；另如某乙原職係A機關薦任第七職等至第九職等專員，因機關裁撤，改派B機關薦任第七職等至第八職等專員職務，擬再調任B機關薦任第八職等至第九職等秘書職務，以其擬任之B機關薦任第八職等至第九職等秘書與改派前原任之A機關薦任第七職等至第九職等專員係屬不同機關之職務，惟職務列等及職務相當，得免經甄審。 （五）又依本項規定再調任與改派前相當之職務人員，實務上或有第十二條第一項第七款(經機關核准帶職帶薪六個月以上全時訓練或進修期間不得辦理陞任)規定之情形，為適度保障是類人員權

		益，明定其不受該款規定之限制；惟仍應受該條其他各款不得辦理陞任之消極條件限制，以期兼顧陞遷之公平與合理，並確保整體公務人力素質。
第六條　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。 各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等、官稱官階、官等官階、級別高低依序辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。 前項規定，於其他法律另有規定者，從其規定。	第六條　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。 各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等、官稱官階、官等官階、級別（以下簡稱職等）高低依序辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選陞任。	一、本條修正第二項，並增訂第三項。 二、第二項修正理由，係配合第七條第二項已刪除「較高職等」文字，其餘條文已無簡稱職等之需，爰刪除「（以下簡稱職等）」文字。 三、第三項增訂理由，係考量人事制度具有連貫性，為有效激勵公務人員士氣，提升政府效能及服務品質，陞遷制度有結合其他人事制度整體規劃之空間，是為預為因應其他人事法律為充分發揮激勵效果，或有增訂第二項逐級陞遷例外規定之可能，爰增訂第三項規定，明定其他法律另有規定者，從其規定，以資明確。
第七條　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、進修、年資、考績（成）、獎懲、發展潛能及綜合考評等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有重大殊榮、工作表現、特定語言能力、基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要	第七條　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、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，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領	一、本條修正第一項，現行條文第二項修正並移列至第五項，現行條文第三項修正並移列至第二項，現行條文第四項修正並移列至第三項，現行條文第五項遞移為第四項，另增訂第六項。 二、第一項修正理由，說明如下： （一）查現行各主管院陞任評分標準均定有綜合考評項目，為與

時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。 依前項所評定之積分有二人以上相同時，以職務歷練及發展潛能積分較高者，排序在前。 第一項標準，由各主管院本功績原則訂定；各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定之。 各機關辦理本機關人員之遷調，得參酌第一項規定，自行訂定資格條件之審查項目。 各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，應訂定資格條件、甄選及評比方式辦理之。 各機關辦理外補時，如有機關首長或主管等人員評核之綜合考評項目，該項配分比率不得超過第一項各主管院或其授權機關訂定之綜合考評標準。	導能力。 各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，得參酌前項規定訂定資格條件辦理之。 依第一項所評定之積分有二人以上相同時，以較高職等或訓練進修及發展潛能積分較高者，排序在前。 第一項標準，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。 各機關辦理本機關人員之遷調，得參酌第一項規定，自行訂定資格條件之審查項目。	實務情形相符，爰於第一項增訂綜合考評為陞任評分項目。 （二）為強化功績導向之陞遷制度，鼓勵公務人員積極任事，增訂對於公務人員具有重大殊榮、工作表現者，於陞任評分時得酌予加分。上開重大殊榮，如曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章（不含依服務年資頒給者）、勳章、公務人員傑出貢獻獎、經核定一次記二大功辦理專案考績（成）有案、曾當選模範公務人員等；有關重大殊榮、工作表現之評分標準，由各主管院或其依第三項規定授權之所屬機關本於權責審酌實際需要決定。 （三）考量語言能力在全球化、多元化社會之重要性，為提升對各族群之服務品質，使相關職務依業務性質提升語言能力有其必要性；又為接軌國際，政府正推動雙語政策，期能提升國家競爭力，爰明定各機關得視業務性質，依辦理業務之實際需要，對具有特定語言能力者，酌予加分。上開特定語言，含國家語言及外國語言；其中國家語言，依國家語言發展

		法第三條規定，指臺灣各固有族群使用之自然語言及臺灣手語；又如原住民族語言亦為國家語言，依原住民族語言發展法第二條第一項第一款規定，原住民族語言指原住民族傳統使用之語言及用以記錄其語言之文字、符號。 三、第二項修正理由，係為更落實功績原則，考量各機關辦理內陞評定之積分有二人以上相同時，如以較高職等者排序在前，恐生論資排輩之情形，難以落實功績原則；至於現行「訓練進修及發展潛能」積分較高者排序在前之規定部分，考量訓練進修成果良好而有助於增進發展潛能者，已可反應於發展潛能項目之評分，尚無須明列訓練進修項目；又為強化功績原則，以公務人員能力之培養及績效之顯現，有賴透過在不同職務間不斷歷練以累積經驗，並展現服務成效，是為鼓勵公務人員透過職務歷練，精進專業能力，表現良好績效，爰將「較高職等或訓練進修及發展潛能」，修正為「職務歷練及發展潛能」。 四、第三項修正理由，係為強化功績導向之陞遷制度，爰明定各機關陞任評分標準，由各主管

		院本功績原則訂定；又為期人與事適切配合，各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性另定評分標準，且亦須本功績原則訂定，以其非屬但書規定，爰將「但」字予以刪除。 五、第五項修正理由，係為使公開甄選機制更加周全，俾各機關辦理外補甄選作業時，有更客觀具體之準據，爰規範各機關職缺外補時，應訂定資格條件、甄選及評比方式辦理之。茲分別說明如下： （一）有關資格條件部分，現行各機關辦理外補公開甄選，本應訂定職務所需資格條件，並依本法施行細則第三條第一項規定公告；至該資格條件是否參酌第一項內陞相關規定訂定，則保留實務作業彈性，由機關本於權責審酌實際需要決定。為資明確，爰將「得參酌前項規定訂定資格條件」修正為「應訂定資格條件」；至是否參酌第一項規定訂定資格條件，仍得由機關本於權責審酌實際需要決定。 （二）有關甄選及評比方式部分，考量機關辦理外補公開甄選時，係對外招募人才，其與機關辦理本

		機關人員之陞任，能察考其平時工作表現等實際情形不同，爰外補公開甄選應透過面試或測驗等方式瞭解參加公開甄選人員之相關知能等情形，方屬合理；惟銓敘部於一百零四年一月曾就本法部分條文修正草案邀集相關主管機關開會研商，經部分機關表示，特殊情形之機關，如交通不方便之鄉鎮公所、地處離島或偏遠地區之機關，倘強制規定機關均應辦理面試或測驗，實務上將產生窒礙，影響人力遴補。另審酌職務由駐外人員返國陞補時，亦恐有相同窒礙，考量日後實務上各種特殊情形，爰明定外補應訂定甄選方式，至倘有上開特殊情形，以書面審查取代面試或測驗，亦屬甄選方式之一種，俾資彈性並利機關實務執行。另為使公開甄選機制更加公平、公正，且有更客觀具體之準據，爰明定外補公開甄選應訂定評比方式，至該評比方式是否參酌第一項所定內陞評分項目予以評比，以及是否將職務所需資格條件納入評比，均保留實務作

		業彈性，可由機關本於權責審酌實際需要決定。 六、第六項增訂理由，係考量各機關外補所訂定之評比方式，如有由機關首長或主管等人員所評核之綜合考評項目，該項配分比率，不得超過各主管院或其授權機關所訂陞任評分標準中綜合考評項目之百分比，始屬妥適，俾機關甄選取才更臻客觀公平。 七、相關條文： （一）國家語言發展法 第三條 本法所稱國家語言，指臺灣各固有族群使用之自然語言及臺灣手語。 （二）原住民族語言發展法 第二條第一項第一款 原住民族語言：指原住民族傳統使用之語言及用以記錄其語言之文字、符號。
第八條　各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉（鎮、市）民代表會及直轄市山地原住民區民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審（選）相關事宜。 本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序。 因育嬰留職停薪自願調任較低職務者，於回職復薪之日調任原職務或與原職務同一序列職務時，	第八條　各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉（鎮、市）民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審（選）相關事宜。 本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序。 編制員額較少或業務性質特殊之機關，經主管機關核准者，其人員之陞遷甄審（選）得由上級機關統籌辦理，不受第一項	一、本條修正第一項，並增訂第三項，現行條文第三項遞移為第四項。 二、第一項修正理由，係考量現行規定鄉(鎮、市)民代表會得免予組織甄審委員會，揆其立法說明係因該等代表會編制員額甚少(二至五人)，無法達到組成甄審委員會之基本數額(五人)，又其與縣政府間並無任免權責關係，復以代表

得免經甄審程序。 編制員額較少或業務性質特殊之機關，經主管機關核准者，其人員之陞遷甄審（選）得由上級機關統籌辦理，不受第一項之限制。	之限制。	會為地方立法機關，其人員之陞遷甄審(選)事宜如由縣政府辦理，實務運作上確有其窒礙之處，爰明定鄉(鎮、市)民代表會得不組織甄審委員會，以符實際，並利執行。茲以一百零三年一月二十九日修正公布之地方制度法第八十三條之二規定，直轄市山地原住民區設區民代表會，為直轄市山地原住民區之立法機關，於一百零三年十二月二十五日改制成立，是該等新設區民代表會與上開鄉(鎮、市)民代表會情形亦屬相同，宜比照鄉(鎮、市)民代表會免予組織甄審委員會之規定，爰增列為免予組織甄審委員會之機關範圍，以資適用。 三、第三項增訂理由，說明如下： （一）查銓敘部一百零九年五月七日部銓一字第一〇九四九三〇八五一號函略以，基於公務人員於育嬰留職停薪生效前或育嬰留職停薪期間自願調整較低職務者，原則上得以其自願調整之職務辦理回職復薪；惟機關如擬於其回職復薪時，依性別工作平等法(以下簡稱性工法)規定，予以回復其留職停薪前之原有工作，或為配合機關之業務需要或職

		務調配等考量，予以回復與其原職務同一陞遷序列之職務，係屬有利於當事人之情形，且合於性工法規定之意旨，是為保障育嬰留職停薪人員回職復薪相關權益，其於回職復薪回復原職務或與原職務同一陞遷序列之職務時，得免經甄審。為符合法律保留原則，爰將上開函釋內容予以明定。 （二）本項所稱「育嬰留職停薪」，依公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留職停薪辦法）第六條及第九條等規定，「育嬰留職停薪」係指依該辦法第五條第一項第一款及第二款辦理之留職停薪，至依該條項第三款照顧孫子女留職停薪事由，除機關得考量業務運作及個案實際情況依權責予以准駁外，其留職停薪期間等規範，與依第一款及第二款規定辦理者，亦有所不同。是留職停薪辦法所稱育嬰留職停薪，係指該辦法第五條第一項第一款及第二款規定事由留職停薪，未包含第三款照顧三足歲以下孫子女留職停薪。據此，本項所稱「育嬰留職停薪」，係指依留職停薪辦法

		第五條第一項第一款及第二款規定辦理之留職停薪。(按性工法第十六條第一項規定,受僱者任職滿六個月後,於每一子女滿三歲前,得申請育嬰留職停薪;同條第三項規定,依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者,其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪,亦有類此規定)。 四、相關條文: (一)地方制度法 第八十三條之二 直轄市之區由山地鄉改制者,稱直轄市山地原住民區(以下簡稱山地原住民區),為地方自治團體,設區民代表會及區公所,分別為山地原住民區之立法機關及行政機關,依本法辦理自治事項,並執行上級政府委辦事項。 山地原住民區之自治,除法律另有規定外,準用本法關於鄉(鎮、市)之規定;其與直轄市之關係,準用本法關於縣與鄉

		（鎮、市）關係之規定。 （二）地方立法機關組織準則 第二條 本準則所稱地方立法機關，指直轄市議會、縣（市）議會、鄉（鎮、市）民代表會、直轄市山地原住民區（以下簡稱山地原住民區）民代表會。 第三十條第一項第三款 鄉（鎮、市）民代表會、山地原住民區民代表會置秘書一人；鄉（鎮、市）人口超過十五萬人者，其代表會得分設二組辦事。 （三）留職停薪辦法 第五條第一項 公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權責辦理： 一、養育三足歲以下子女。 二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與

		收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。 三、照顧三足歲以下孫子女。但以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限。 四、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病，且須侍奉。 五、配偶或子女重大傷病須照護。 六、配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在一年以上須隨同前往。 七、受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動。 八、其他經考試院會同行政

		院認定之情事。 （四）性工法 第十六條第一項 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。 第十六條第三項 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
第九條　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，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，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三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該	第九條　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，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，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三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該	一、本條修正第二項。 二、為兼顧機關首長用人權與公開、公平、公正辦理公務人員陞遷之原則，並適度保障公務人員陞遷權益，爰參酌公務人員考績法(以下簡稱考績法)施行細則第十三條第五項規定，予以修正第二項規定，明定機關首長對甄審委員會報請其圈定陞遷之人選有不同意見，退回重行依本法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷

職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。 機關首長對前項甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見，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時，應加註理由。	職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。 機關首長對前項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。	事宜時，應加註理由。 三、相關條文： 考績法施行細則 第十三條第五項 機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。
第十條　各機關下列職務，得免經甄審(選)，由本機關或其上級機關首長逕行核定，不受第十二條第一項第七款規定之限制： 一、機關首長、副首長。 二、幕僚長、副幕僚長。 三、機關內部一級單位主管職務。 四、機關內部較一級業務單位主管職務列等為高之職務。 五、駐外機構簡任第十二職等以上職務。 擔任前項各款職務人員，依公務人員任用法律規定再調任其他職務，得免經甄審（選）程序。但屬第四條規定陞任情形者，除本法另有規定外，應辦理甄審（選）。	第十條　各機關下列職務，得免經甄審(選)，由本機關或其上級機關首長逕行核定，不受第十二條第一項第六款及第七款規定之限制： 一、機關首長、副首長。 二、幕僚長、副幕僚長。 三、機關內部一級單位主管職務。 四、機關內部較一級業務單位主管職務列等為高之職務。 五、駐外使領館（代表機構）、機構簡任第十二職等以上職務。 擔任前項各款職務人員，依公務人員任用法律規定再調任其他職務，得免經甄審（選）程序。但屬第四條規定陞任情形者，除本法另有規定外，應辦理甄審（選）。	一、本條修正第一項序文及第五款。 二、第一項修正理由，說明如下： （一）第一項序文配合現行條文第十二條第一項第六款刪除予以修正。 （二）為改善我國駐外機構設置法源龐雜且法律位階不一之問題，駐外機構組織通則(以下簡稱駐外通則)於一百零一年九月一日施行後，已整合駐外使領館組織條例、外交部駐外代表機構組織規程及各機關駐外法源等，其中第二條並明定駐外機構之定義；又查駐外使領館組織條例業經總統於一百十一年六月十五日以華總一義字第一一一〇〇〇四八八二一號令公布廢止；外交部駐外代表機構組織規程亦經外交部於一百零八年六月十三日外人協字第一〇八

		四一五二一九二〇號令發布廢止，並溯自一百零一年九月一日生效。 （三）駐外通則施行後，依該通則第四條第二項及第五條第三項規定，各機關依其組織法定有得派員駐境外辦事之規定者，得洽商外交部後，派員於駐外機構相關內部單位或配屬機構辦理業務，其駐外人員職稱之官等職等及員額，得由各機關會商外交部後另定編制表，並報行政院核定。據此，現行除外交部之駐外機構外，已分別訂定駐外教育人員、經濟人員、文化人員、科技人員、僑務人員編制表，至原行政院新聞局、經濟部、教育部、僑務委員會原另定其駐外機構之組織通則或組織規程、設置規則暨編制表於駐外通則施行後均不再適用。茲以依上開駐外通則規定訂定之編制表內職務，係於駐外機構相關內部單位或配屬機構辦理業務，爰外交部之駐外機構及該等編制表內簡任第十二職等以上職務均得適用本項第五款規定。 （四）考量現行已整合駐外機構設置法源並

		統一明定為駐外機構,且現行已無經濟部駐外經濟商務機構、行政院新聞局駐外新聞機構、教育部駐外文化機構等,爰將「駐外使領館(代表機構)、機構」修正為「駐外機構」。 三、相關條文: 駐外通則 第二條 本通則所稱駐外機構,指下列各款情形之一: 一、政府於與我國有邦交國家設置之大使館、總領事館或領事館。 二、政府於與我國無邦交國家設置之代表處或辦事處。 三、政府於國際組織總部所在地設置之代表團。 外交部以外之中央行政機關(以下簡稱各機關),得洽商外交部並報請行政院核定後,於駐外機構設配屬機構。 第四條第二項 各機關依其組織法定有得派員駐境外辦事之規定者,得洽商外交部後,派員於駐外機構相關內部單位或配屬機構辦理業務,並受所屬之駐外機構指揮監督。 第五條第三項 各機關依其組織法定有得派員駐境外

		辦事之規定者，其駐外人員職稱之官等職等及員額，得由各機關會商外交部後另定編制表，並報行政院核定之。
第十一條　各機關下列人員無第十二條第一項各款情事之一，且具有陞任職務任用資格者，得經甄審委員會同意優先陞任： 一、最近三年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章。 二、最近三年內經核定一次記二大功辦理專案考績(成)有案。 三、最近三年內曾當選模範公務人員。 四、最近五年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎個人獎。 五、經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用。 六、依其他法律規定具有得優先陞任條件。 合於前項得優先陞任條件有二人以上時，如有第五款情形應優先陞任，餘依陞任標準評定積分後，擇優陞任；其構成該條件之事實，以使用一次為限。同時兼具有兩款以上者亦同。 第一項第一款之專業獎章不含依服務年資頒給者。	第十一條　各機關下列人員無第十二條第一項各款情事之一，且具有陞任職務任用資格者，得經甄審委員會同意優先陞任： 一、最近三年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章。 二、最近三年內經一次記二大功辦理專案考績(成)有案。 三、最近三年內曾當選模範公務人員。 四、最近五年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎。 五、經公務人員考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用。 合於前項得優先陞任條件有二人以上時，如有第五款情形應優先陞任，餘依陞任標準評定積分後，擇優陞任；其構成該條件之事實，以使用一次為限。同時兼具有兩款以上者亦同。 第一項第一款之專業獎章不含依服務年資頒給者。	一、本條修正第一項第二款及第四款，另增訂第六款。 二、第一項第二款修正理由，查考績法第十八條規定:「……一次記二大功專案考績……，自主管機關核定之日起執行……。」為期適用明確，爰酌作文字修正。 三、第一項第四款所稱公務人員傑出貢獻獎，係依據公務人員品德修養及工作績效激勵辦法規定所頒給之公務人員傑出貢獻獎項。茲以該辦法於一百零二年三月十二日修正發布時，已將公務人員傑出貢獻獎區分為個人獎及團體獎，以團體獎係為鼓勵團隊合作，強調團體績效，與個人獎係著重個人績效與貢獻有別，為期明確，爰將第一項第四款優先陞任之條件修正為公務人員傑出貢獻獎個人獎。 四、第一項第六款增訂理由，係考量人事制度具有連貫性，為有效激勵公務人員士氣，提升政府效能及服務品質，陞遷制度有結合其他人事制度整體規劃之空間，是為預為因應其他人事法律為充分發揮激勵效果，或有增訂具有得優

		先陞任條件規定之可能，爰增訂本款概括規定，以資適用。 五、相關條文： 公務人員品德修養及工作績效激勵辦法 第十一條 現職公務人員個人或團體，於第八條第一項機關推薦參選公務人員傑出貢獻獎截止日前五年內，具有下列各款事蹟之一者，得頒給公務人員傑出貢獻獎：……。 第十五條第一項 公務人員傑出貢獻獎，每年總獎額以十二名為限，其中團體獎獎額以六名為限。
第十二條　各機關人員有下列情形之一者，不得辦理陞任： 一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定。但受緩刑宣告，不在此限。 二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分。 三、最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分。 四、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分。 五、最近一年考績(成)列丙等，或最近一年內平時考核曾受記一大過之處分。 六、最近一年內因酒後駕車、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時	第十二條　各機關下列人員不得辦理陞任： 一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定者。但受緩刑宣告者，不在此限。 二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分者。 三、最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分者。 四、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者。 五、最近一年考績(成)列丙等者，或最近一年內依公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分者。但功過不得相抵。 六、任現職不滿一年者。	一、本條修正第一項，於序言增列「者」字並酌作文字修正，以及刪除各款之「者」字；修正現行條文第五款、第七款及第八款；刪除現行條文第六款，另增訂第六款。 二、第一項第五款修正理由，係考量本款係對於公務人員之陞任予以強制性之限制規範，凡符合要件者即予限制陞任，機關並無審酌空間，又以公務人員受懲處之違失行為態樣眾多，且輕重有別，須屬較為嚴重之懲處，始予納入本條之限制規範，如屬情節輕微者，宜由機關依擇優陞任原則，考量個案情節自行審酌人員之適任

考核曾受記過一次以上之處分。 七、經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間。但因配合政府重大政策，奉派參加由中央一級機關辦理與職務相關須經學習評核，且結束後須指派擔任該項特定業務工作之六個月以上訓練或進修，不在此限。 八、經機關核准留職停薪，於留職停薪期間。但下列情形不在此限： （一）因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、法人服務，經核准留職停薪。 （二）育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職。 九、依法停職期間或奉准延長病假期間。 有前項各款情事之一者，於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。	但下列人員不在此限： （一）合計任本機關同一序列或較高序列職務，或合計曾任他機關較高職務列等或職務列等相同之職務年資滿一年。 （二）本機關次一序列職務之人員均任現職未滿一年且無前目之情形。 （三）前條第一項第五款之情形。 七、經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間者。 八、經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。但因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪者，不在此限。 九、依法停職期間或奉准延長病假期間者。 有前項各款情事之一者，於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。	性，以兼顧機關用人彈性；又記一大過依考績法規定係屬平時考核性質，且係依考績法施行細則或各主管機關依業務特殊需要另訂之記一大過標準辦理，爰為期明確，並兼顧公務人員參與陞任權益，本款修正為最近一年內平時考核曾受記一大過(指一次記一大過，不含累積達一大過)之處分始受不得辦理陞任之限制。另本規定係以曾受記一大過處分即成就要件，並無功過相抵問題，爰刪除「但功過不得相抵」等文字。 三、現行條文第一項第六款刪除理由，說明如下： （一）查現行任現職不滿一年不得辦理陞任之規定,係為避免人員歷練不足即於短期內快速陞任,惟一律限制公務人員須具備一定資歷方得陞任,恐致資淺而表現優異之公務人員,囿於年資短淺而無法以其工作表現獲得陞任機會,影響功績原則之落實。為使所有公務人員均得依其工作表現獲得陞遷之機會,而非一律以年資限制其參與陞任之機會,並適度解決因各機關職務結構、列等或陞遷序列表未盡相同，一律以「任現職

		滿一年」作為陞任要件之一所衍生之公平性疑慮，爰刪除第一項第六款任現職不滿一年者不得辦理陞任之規定。 （二）惟刪除本規定後，機關如認出缺職務擬任人員須具備一定資歷始得擔任，辦理內陞甄審時，仍得依第六條第二項規定，按銓敘審定職等高低依序辦理陞遷，或本於擇優陞任精神決定人選；辦理外補甄選時，仍得依業務需要，本於權責訂定所需資格條件（如設定具有相當資歷為資格條件之一），以遴補適當人員。 四、第一項第六款增訂理由，係為彰顯政府對於杜絕酒後駕車（以下簡稱酒駕）及推展性別平等等重大政令之重視，考量公務人員因酒駕、性騷擾或跟蹤騷擾等違失行為受有刑事、懲戒或懲處處分，如已符合第一款至第五款所定要件者，雖已限制不得陞任；惟如未達上開各款要件者，仍得辦理陞任，恐致外界批評，是為彰顯政府杜絕酒駕、性騷擾及跟蹤騷擾之政策意旨，並回應社會對於公務人員品德操守之期待，爰從嚴規範公務人員因上開特定違失行為平時考核曾受記過一

		次以上處分(指因個別事由一次即受記過一次以上之處分，不含累積達記過一次)者，增訂不得陞任之限制。至於在本款修正施行前有本款規定情形者，基於法律不溯及既往原則，是類人員不適用本款修正施行後規定。另性騷擾之範圍係依性騷擾防治法第二條、性工法第十二條、性別平等教育法第二條規定認定；跟蹤騷擾係依跟蹤騷擾防制法第三條規定認定之。 五、第一項第七款修正理由，係為配合政府政策及因應時勢需要，部分訓練或進修係以從事政府重大政策相關事務須培養執行職務能力為前提，由各主管機關依據特殊資格條件，從嚴考量選送學員參加訓練或進修，且結束後服務機關應指派渠等擔任該項特定業務工作，如：曾由行政院辦理，受訓期長達一年之「行政院中高階國際經貿談判及訴訟人才培用班」。考量是類訓練或進修與其他經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修之情況有別，為落實訓用合一，建立培訓誘因及鼓勵學員完成訓練或進修，爰就參加類此訓練或進修人員增訂但書規定，以兼顧其陞遷權益。又為避免所稱「配合政府重大政策」之認定標準不一，且考量實務上類此

		訓練或進修，悉由中央一級機關辦理或授權所屬機關以各主管院之名義辦理，爰明定是類訓練或進修係指由「中央一級機關辦理」之六個月以上訓練或進修。 六、第一項第八款修正理由，說明如下： （一）查本款第一目係參照留職停薪辦法第四條第一項第四款至第六款規定，增列除外規定。復查一百十年三月十五日修正發布之留職停薪辦法業修正第四條第一項第六款規定，將借調至「政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人」修正為「法人」，不就借調之法人類型加以限制，爰予配合修正。 （二）基於本條係規定不得辦理陞任人員之消極要件，是各機關職缺於進行辦理陞遷作業程序時，參加人員應已符合本法相關規定；又為應機關業務需要，並符合公平原則，本款規定留職停薪期間者，不得辦理陞任，是原則上公務人員於留職停薪期間無法參加本機關陞任甄審及他機關陞任甄選作業；惟鑑於少子女化問題已列為國安層級，為營造更友善之

		生養及收養環境，適度保障育嬰留職停薪人員之陞遷權益，並考量陞任之日如再留職停薪者，以其未能實際任職，如准予其陞任，恐影響機關業務推動，爰增訂育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職者，不受不得辦理陞任規定之限制，並予分目規定；又依第二項規定，上開規定於各機關辦理外補陞任時，亦適用之。至所稱「育嬰留職停薪」，同第八條第三項之育嬰留職停薪，係指依留職停薪辦法第五條第一項第一款、第二款規定辦理之留職停薪。 七、相關條文： 公務人員訓練進修法施行細則 第三條 本法所稱訓練，指為因應業務需要，提升公務人員工作效能，由各機關（構）學校提供現職或未來職務所需知識與技能之過程。 本法所稱進修，指為配合組織發展或促進個人自我發展，由各機關（構）學校選送或由公務人員自行申請參加學術或其他機關(構)學校學習或研究，以增進學識及汲取經驗之過程。