115年10月新增、修訂人事法規、釋例彙整表

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
銓敘部民國115年10月5日部法三字第11560232261號令，公務人員任用法第20條第1項有關「職責程度相當」及「6個月以上經驗」之認定規定。	一、公務人員任用法（以下簡稱任用法）第20條第1項規定，初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當之經驗6個月以上者，應先予試用6個月。其中「職責程度相當」，指曾任經歷依公務人員俸給法令規定認定與公務人員官等職等相當；至所具6個月以上經驗，應在同一政府機關（構）、公立學校（以下簡稱機關學校）服務連續滿6個月以上，始得採計作為免予試用年資。 二、另配合115年8月26日修正施行之公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）施行細則第16條及公務人員曾任公務年資採計敘俸級認定辦法第3條規定，機關學校全職專任契約進用人員等年資，符合相關要件時得採計提敘俸級。茲以任用法第20條第1項所稱具有與擬任職務「職責程度相當」之經驗，實務上係指當事人所具經歷依俸給法令規定得對照相當公務人員之官等職等而言。據此，初任各官等人員如有符合上開115年8月26日修正施行之俸給法規所定機關學校全職專任契約進用人員年資，經依俸給法令規定認定與擬任職務職責程度相當者，得作為免予試用之經驗。 三、本令釋自115年8月28日生效，應公務人員考試及格人員正式任用生效日為本令釋生效日以後者，免予試用年資之採計，依本令釋辦理。但於本令釋生效之日前經審定	銓敘部民國115年10月5日部法三字第11560232262號函	臺中市政府民國115年10月7日府授人力字第1150347650號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	先予試用人員，如於本令釋生效之日仍在試用期間且具有本令釋所定得免予試用之經驗，得於115年12月31日以前依規定申請免予試用，並溯自115年8月28日生效；逾限申請者，如申請之日仍在試用期間，則自申請之日生效。			
有關公務人員曾任不同進用依據之政府機關（構）、公立學校契約進用人員年資，如屬同年度、同機關學校之連續年資者，得合併採計提敘俸級。	一、查公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）第17條第3項、俸給法施行細則第16條第1款、公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法第6條及第7條規定，公務人員採計曾任公務年資提敘俸級，係按年核計加級；機關學校契約進用人員年資，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，畸零月數均不予併計。復查銓敘部民國95年3月3日部銓三字第0952602317號書函意旨，公務人員採計曾任聘僱年資提敘俸級，應以同機關同性質之聘僱年資為要件，不同機關或不同進用依據之聘僱年資不得合併採計提敘俸級。 二、茲以俸給法施行細則第16條第1款規定得採計提敘俸級之機關學校契約進用人員年資範圍已有不同，爰配合上開規定之修正，公務人員曾任不同進用依據之機關學校契約進用人員年資，如屬同年度（如：同會計年度或同學年度）、同機關學校之連續年資者，得合併採計。前開銓敘部95年3月3日書函及歷次函釋與本函釋未合部分，自即日起停止適用。	銓敘部民國115年10月5日部銓二字第1156023250號函	臺中市政府民國115年10月8日府授人力字第1150347577號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	三、115年8月28日前業經依法任用之現職人員，具有合於本函釋規定且未曾採計提敘俸級之職等相當、性質相近且服務成績優良之年資，得於115年12月31日以前申請提敘，溯自115年8月28日生效。另銓敘部115年8月28日部銓二字第1156000487號函，前就本次公務人員俸給法規修正後符合得採計提敘俸級之條件者，得於115年11月30日以前申請提敘，溯自115年8月28日生效；為期一致，以利各機關實務運作，配合一併調整得於115年12月31日以前申請提敘，溯自115年8月28日生效。			
有關公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法第3條第2項第1款所定「報酬支給具有全國一致性標準者」之涵蓋範圍。	一、依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）第3條第2項規定，未列入同條第1項「各類人員與行政機關公務人員職等相當年資採計提敘俸級對照表」之人員，其職等相當之對照，報酬支給具有全國一致性標準者，由銓敘部會同各該主管機關認定之；不具全國一致性標準者，由原服務機關覈實審酌認定。 二、所稱「報酬支給具有全國一致性標準者」，係指以法律或法規命令明定其進用，並由中央主管機關規定其報酬支給標準者。不包括其他如依中央主管機關就主管業務編列專款補助特定用途或委託研究計畫，或各種委辦計畫等進用之契約人員年資。前開年資應由原服務機關學校依提敘認定辦	銓敘部民國115年10月27日部銓二字第1156031418號函	臺中市政府民國115年10月30日府授人力字第1150375195號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	法第3條第2項第2款規定，覈實審酌認定相當之職務等級；相關計畫之主管機關亦得視需要自訂與編制內人員、聘用人員或約僱人員相當之等級對照基準，供用人機關學校參考。			
公務人員保障暨培訓委員會修正（訂定）各項法定訓練成績評量及試務相關規定，並自115年11月30日生效。	一、為應公務人員考試錄取人員基礎訓練課程成績測驗實施方式與內涵之調整，並配合各項訓練實務需要，公務人員保障暨培訓委員會爰修正「公務人員晉升官等（資位）訓練成績評量要點」第5點及第6點、「公務人員保障暨培訓委員會及所屬機關辦理各項訓練測驗試務規定」部分規定及第 15 點附件 1，名稱並修正為「公務人員晉升官等（資位）訓練測驗試務規定」，以及訂定「公務人員考試錄取人員基礎訓練測驗試務規定」。 二、前開資料均刊登於公務人員保障暨培訓委員會網站（https://www.csptc.gov.tw/）「培訓最新消息」及「法規及函釋」項下，請自行下載運用。	公務人員保障暨培訓委員會民國115年10月29日公訓字第11521605803號函	臺中市政府民國115年11月3日府授人考字第1150377440號函	
有關適用職業安全衛生法機關（構）、學校之公務人員，對職場霸凌申訴成立與否之決定，依職場霸凌防治措施準則規定提起申復者，嗣不服該申復	一、按公務人員保障法（以下簡稱保障法）第77條第1項規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」第78條第1項規定：「申訴之提起，應於管理措施或有關工作條件之處置達到之次日起三十日內，向服務機關為之。不服服務機關函復者，得於復函	公務人員保障暨培訓委員會民國115年10月2日公保字第1151060253號函	臺中市政府民國115年10月7日府授人考字第1150343728號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
決定之救濟程序。	送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。」次按公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)109年10月5日公保字第1091060302號函所附人事行政一覽表，有關機關所為「職場霸凌申訴成立與否之決定」定性為管理措施；爰公務人員如不服機關所為之管理措施，得依保障法規定，向服務機關提起申訴，嗣不服申訴函復，或服務機關逾期未為函復，再向保訓會提起再申訴救濟。 二、又有關同時適用職業安全衛生法（以下簡稱職安法）公務人員，對依職安法所為職場霸凌申訴成立與否之決定，倘業依職場霸凌防治措施準則規定提起申復者，考量職安法之申復程序，本質上係針對不服機關職場霸凌決定之內部自我審查機制，其功能及救濟階段與保障法之申訴程序相當，該申復決定自得視同保障法之申訴函復，公務人員如不服該申復決定，得逕向保訓會提起再申訴救濟；至如未經申復決定者，自得依保障法循序提起申訴、再申訴程序救濟。			
有關各主管機關就再審經懲戒法院廢棄原判決改判不受懲戒案件，函轉懲戒法院判決確定證明書予被付懲戒人	一、查公務員懲戒法第90條第3項規定：「懲戒法庭認為再審之訴有理由者，應廢棄原判決更為判決。……」次查公務員懲戒判決執行辦法第8條第1項規定：「懲戒判決確定後，因再審而更為懲戒判決者，應視再審審級依本法第96條第1項、第2項規定發生	銓敘部民國115年10月8日部銓四字第1156024907號函	臺中市政府民國115年10月14日府授人考字第1150351719號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
之任職機關時，併敘明應函文銓敘部註銷原懲戒判決動態登記。	更為懲戒處分效力。」 二、茲以公務員懲戒法及公務員懲戒判決執行辦法均屬司法院主管權責，對須送銓敘部辦理銓敘審定之公務人員，則配合其懲戒處分之執行，辦理懲戒處分登記及控管。是經懲戒法院再審廢棄原判決，改判不受懲戒之案件，基於被付懲戒人之原懲戒判決登記之依據已不復存在，為維護銓敘部銓審資料及日後相關機關查詢時之正確性，爰請各主管機關轉知所屬函文銓敘部註銷被付懲戒人之原懲戒判決動態登記。			
有關公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第33條第3項所定職場霸凌申訴受理期間，遇連續假日之處理方式。	一、公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）為利各機關因應職場霸凌申訴受理期間適逢連續假日之處理方式有所依循，爰參考法務部90年2月15日(90)法律字第002858號函釋之意旨，除得依保訓會於114年9月24日訂定之「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集」柒、Q2說明二：「機關如因防護委員會委員個人行程或其他不可抗力因素，致無法於10日內召開防護委員會，建議機關得先函知職場霸凌申訴人，告知未能及時開會事由及預定開會時間，並應儘速開會決定是否受理職場霸凌申訴。」方式處理外；倘遇連續3日以上之國定假日或其他休息日，亦得視實際需要，依連續假日日數適度延長處理期間，並將延長事由及預定開會時間通知申訴人，且應儘速開會決定是否受理。	公務人員保障暨培訓委員會民國115年10月13日公護字第1159060187號函	臺中市政府民國115年10月16日府授人考字第1150357201號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	二、至公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第38條規定：「……（第2項）調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送上級機關備查。（第3項）職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送保訓會。」之處理期間，因該等事項僅為行政作業，未如受理期間涉及會議召開或申訴人補件等事項，爰仍應依上開規定所定期間辦理。			
有關公務人員保障法第102條第3項所定依法令從事於公務者，不服機關所為職場霸凌申訴決定，依職業安全衛生法等相關規定提起救濟之相關事宜。	一、公務人員保障暨培訓委員會為利各政府機關有所依循，爰再協請勞動部職業安全衛生署就旨揭案件之救濟事宜補充說明如下： (一)有關是類人員不服機關所為職場霸凌申訴決定之救濟教示文字，建議如下： 1、不服受理與否之決定：「臺端認本機關（構）辦理本案涉有違反安全衛生相關規定之情事，得依職業安全衛生法第39條規定，檢具具體事證，向○○○（勞務提供地所轄勞動檢查機構）提出申訴。」 2、不服成立與否之決定：「臺端對本申訴事件之決定不服，得依職場霸凌防治措施準則第22條規定，於收到本函翌日起30日內，以書面具明理由，向本○（機關）提出申復。」至如對機關所為申復決定不服，得參酌勞動部本	公務人員保障暨培訓委員會民國115年10月28日公護字第1159060182號函	臺中市政府民國115年10月30日府授人考字第1150375378號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	年6月訂定之「職場霸凌防治措施指導手冊」捌五、申復審議結果及附錄14申復審議決定書範本，於申復審議決定書加註「本申復決定不得再提起申復。當事人如有不服，應逕向法院或依其他法令所定途徑尋求救濟。」 (二)機關接獲是類人員依職場霸凌防治措施準則（以下簡稱防治準則）第22條規定提出申復後之處理方式： 1、按防治準則第9條第1項規定：「僱用勞工人數在三十人以上之雇主，為處理前條之申訴，應設申訴處理單位，成員至少三位，且任一性別比例不得少於三分之一。」次按防治準則第22條第2項規定：「雇主於接獲前項申復後，應於十個工作日內，由申訴處理單位成員推舉召集人，召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。」 2、前開防治準則第22條第2項所定申復審議會議雖未明定人員組成，惟基於案件處理之連貫性，該會議之組成，宜與同準則第9條第1項所定原作成決定之申訴處理單位成員相同，至如涉及成員利益迴避事由者，應作必要之調整。 二、本案涉及職業安全衛生法相關法規，如尚有疑義，請洽勞動部職業安全衛生署瞭			

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	解。			
有關政府機關(構)勞務承攬人員於派駐機關執行職務遭受他人負面言行之侵害，自115年10月27日起不再依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法有關職場霸凌申訴處理規定辦理，改依職場不法侵害事件處理。	一、公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）考量政府機關職場安全防治處理之一致性，爰參考職業安全衛生法（以下簡稱職安法）相關規定，調整勞務承攬人員遭受他人負面言行侵害事件之處理方式，說明如下： (一)勞務承攬人員執行職務遭受派駐機關人員或其他勞務承攬人員相關負面言行之侵害，均由該受侵害之勞務承攬人員向其雇主（即承攬廠商）通報，由其雇主依職安法職場不法侵害相關規定辦理，派駐機關應協助配合調查；又如勞務承攬人員係向派駐機關通報，則應由派駐機關通知該承攬廠商妥適處理。 (二)各機關（構）屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）第3條、第102條第1項及第3項所定人員遭受勞務承攬人員相關負面言行之侵害，由機關（構）依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法）第28條至第30條有關職場不法侵害之規定辦理，必要時得請承攬廠商配合調查及採取相關措施，並得於符合保密及個人資料保護相關規定之前提下，提供必要之調查結果予承攬廠商，以利其採取適當處置。	公務人員保障暨培訓委員會民國115年10月27日公護字第1150026301號函	臺中市政府民國115年10月29日府授人考字第1150373742號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達）日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	(三)至於保訓會函發布日前，各機關（構）已依保障法及安衛辦法有關職場霸凌相關規定決定受理，而尚未辦理終結之案件，由原受理機關（構）繼續依職場霸凌申訴、調查及處理程序辦理終結，並依法作成職場霸凌成立與否之決定。 二、保訓會114年12月26日公護字第1149060038號函有關勞務承攬人員屬保障法第102條第3項所稱「依法令從事於公務者」之認定部分，自115年10月27日起停止適用。			
行政院修正「工程人員留任獎金支給表」，並自115年11月1日生效。	本次修正重點如下： 一、增訂本表所稱主管機關定義。 二、增訂自115年11月1日修正生效後，主管機關得視業務需要，自行訂定其所屬機關(構)、學校年資採計規定，於同一主管機關範圍內採計任職年資。 三、增訂停職期間之年資不予採計。 四、原「年終考績」列丙等以下、受懲戒處分判決確定或平時考核受記一大過處分情形之一者，不發給留任獎金，修正為「考績」。 五、本表支給作業及扣減發等細節性作業規定，由「各機關」訂定修正為「主管機關或其授權機關(構)」訂定。	行政院民國115年10月22日院授人給字第1154001915號函	臺中市政府民國115年10月30日府授人給字第1150372434號函	