

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

110年度訴字第670號

112年10月12日辯論終結

原告 侯培坤
被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真
訴訟代理人 張瑋辰 律師
複代理人 鐘煒翔 律師
被告 銓敘部
代表人 周志宏
訴訟代理人 林玳帆
黃漢良
侯佩娣

上列當事人間因考績事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國110年5月18日110公審決字第173號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、本件被告勞動部勞工保險局(下稱勞保局)代表人由鄧明斌依序變更為陳瑀、白麗真，茲據其等先後聲明承受訴訟(見本院卷一第421頁、卷二第245頁)，核無不合，應予准許。
- 二、事實概要：原告於民國109年度係經銓敘審定合格實授之薦任第七職等本俸五級公務人員，並在勞保局勞工退休金組專戶管理科任職科員，其109年年終考績經所屬單位主管評擬70分，遞送勞保局110年第一次考績委員會(下稱系爭考績會)初核通過，機關首長(即前局長)同意覆核，經勞保局以110年2月1日保人二字第11060000361號函核定考列乙等，繼經

01 被告銓敘部(下稱銓敘部)以110年2月23日部銓二字第110532
02 2499號函銓敘審定生效，並決定原告考績獎懲結果晉年功俸
03 一級，即俸級晉為薦任第七職等年功俸一級及給與半個月俸
04 給總額之一次獎金(下稱系爭審定處分)，勞保局則以110年2
05 月26日保人二字第11060001661號考績(成)通知書，通知原
06 告109年年終考績之評定總分為70分，等次為乙等(下稱系爭
07 考績處分)及銓敘審定結果。原告對系爭考績處分及系爭審
08 定處分不服，經由勞保局及銓敘部循序提起本件行政訴訟。

09 三、原告主張略以：

10 (一)、參加考試是欲為公務人員的第一道門檻，也是目前進入政府
11 體系的唯一路徑，原告是103年公務人員高等考試及格，分
12 發至勞保局服務，並經銓敘審定之國家常任文官，所謂考績
13 評分之主管人員，自應先具備公務人員任用資格，且官職等
14 高於原告，並擔任主管職務者，始得謂為主管人員，而黃素
15 惠與連淑伶為原告之長官，均須具有公務人員考試及格證書
16 與總統任命為薦任公務人員之命令，然黃素惠與連淑伶係於
17 70年代，經由臺閩地區勞工保險局招聘之金融雇員，勞保局
18 於103年2月改制為行政機關，民法上之僱傭關係即已終止，
19 黃素惠與連淑伶既係金融雇員，僅得於國泰金控等金融機構
20 服務，並有現職雇員管理要點規定之適用。又依銓敘部87年
21 9月11日函釋，金融機構雇員不得轉任為公務人員，渠二人
22 既不具公務人員任用法第9條第1項之任用資格，連公務人員
23 最低階的委任第一職等資格都沒有，係為黑官，自無擔任科
24 長之適格，更不得以原告主管之身分評定原告109年之平時
25 考核及年終考績，以踩踏在正統薦任公務人員之原告頭頂
26 上，竊佔主管職務為人事高權行政行為而統治原告，渠二人
27 為偽造公文書之共同正犯，所作成之考績評分均不合法，且
28 不具評定原告考績之當事人適格，該評定考績之法律行為既
29 不成立，系爭考績處分自始、當然、確定無效，勞保局組織
30 法第6條第3項牴觸公務人員任用法第31條規定而無效，勞
31 工保險局組織條例亦早已廢止，均不得作為繼續任用黃素惠與

連淑伶二人之法律依據，亦不足使渠二人具備公務人員任用資格。勞保局陳稱黃素惠與連淑伶所為之考績評分係事實行為，而非系爭考績處分之作成者，顯係誤解行政機關分層負責、逐級授權之編制。

(二)、原告107年5月17日以勞保局違反依法行政及不合理管理措施之具體事證，向政風室提出檢舉，卻反遭懲處整肅，政風室官員顯然違法失職，原告事後多次申訴，反應機關內種種不法亂象，且身患重病，聲請調至其他較少問題之單位，不但均未獲重視，連病假一律以最嚴厲方式嚴辦，原告還遭石發基局長下令處以考績丙等、每日嚴密監管日誌、工作上百般刁難，且加重工作負擔，意圖使原告被免職等不利處分。原告先後向監察院及行政院提出檢舉，勞動部及勞保局官員違反行政程序法第32條第1款及公務員服務法第17條迴避之規定，持續迫害原告，並遭勞保局政風室官員將原告以「瀆職等」罪移送法辦，為虛偽不實之誣告，勞保局無正當理由，自107年起，年年將原告考績考列乙等最低70分，嚴重警告意思明確，如今仍故技重施，明顯係因原告不願同流合污，提起申訴及行政救濟之故，違反公務人員保障法第6條第1項規定。原告為勞保局行政違法而舉發所附文書均非原告所保管，且係為行政權益維護之公益，無何私用可言，勞保局竟以109年5月26日保人二字第10960004890號令，違法將原告處以申誡1次，另108年9月將原告調任至專戶管理科，以遂行其犯行之延續，足證勞保局評定原告109年考績違反不當聯結禁止原則，係重複評價及權力濫用。

(三)、公務人員平時成績考核紀錄表(下稱平時考核表)附記五記載，受考人當次考評項目中有D或E者，主管長官應與當事人面談，而109年1-4月考核紀錄等級為3個C、2個D，無面談紀錄，109年5-8月考核紀錄等級為3個C、1個D，亦無面談紀錄，被告應補充「面談紀錄」予原告，若無面談紀錄，則黃素惠與連淑伶評定原告109年平時考績均有考列D等，卻未依法與原告面談，渠二人考核之法律效果自為無效。

01 (四)、勞保局稱原告109年考績年度內無得考列甲等條件之具體事
02 蹟，惟勞保局年年將所屬職員以75%的高比例評定甲等，每
03 人連續4年會取得3個甲等及1個乙等的評定，卻刻意將原告
04 自107年度起年年考績乙等，且系爭考績處分(指乙證9)資料
05 殘缺不全，勞保局應提出其上所載1027員109年考績年度的
06 考績表、考核表及考績清冊全部資料，此為考績事件之訴訟
07 標的，勞保局有提出之義務，而銓敘部應提出勞保局送審之
08 109年考績年度全部公務人員的考績分數與等第，以支持考
09 績評定之公平性與正確性。

10 (五)、考試院於80年代即已廢止黑官漂白的特考制度，各機關任用
11 人員如有違反公務人員任用法規定者，銓敘部應通知該機關
12 改正，並副知審計機關，不准核銷其俸給，情節重大者，應
13 報請考試院逕予降免，並轉監察院依法處理，此為公務人員
14 任用法所明定，而勞保局違法任用黑官高達709人，且情節
15 格外重大，原告公務人員晉陞之路，遭勞保局以黑官堵死，
16 銓敘部為公務人員任用法的主管機關，應依公務人員任用法
17 第30條規定覈實辦理，卻只核備編制表而未查核勞保局改
18 正，自有失職瀆職等語。為此聲明求為判決：1.復審決定及
19 系爭考績處分、系爭審定處分均撤銷。2.勞保局就原告109
20 年考績，應為考核甲等之評定。

21 四、勞保局則略以：

22 (一)、黃素惠與連淑伶均係72年經甄選任用為臺閩地區勞工保險局
23 雇員，並均參加76年行政院所屬金融保險事業機構雇員升等
24 考試及格後，歷任助理員、辦事員等職，並調升為科長，雖
25 不具公務人員任用資格，然渠二人任職資格並無違法不當之
26 處，嗣勞保局配合政府組織再造改制為行政機關，依勞保局
27 組織法第6條第3項規定繼續任用至離職或退休時為止，並未
28 違反公務人員任用法第31條規定，渠二人作為原告之長官並
29 無違誤，自得依渠權限就原告平日之所作所為作成平時考核
30 表。況系爭考績處分並非由黃素惠、連淑伶所作成，而係經

01 勞保局代表人所為，平時考核表為原告長官對其平時表現之
02 觀察總結，為事實行為，自無所謂無效之可能。

03 (二)、勞保局作成系爭考績處分，係依據原告平時之表現，由其長
04 官長期觀察部屬具體表現，就其學識、能力、操守及工作態
05 度為評定，為高度屬人性之判斷，勞保局對此有判斷餘地，
06 判斷如非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之
07 價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，除有諸此違法
08 情形外，法院應予尊重，認行政機關之考績決定並無不當之
09 處，而勞保局作成系爭考績處分之判斷並無任何違法之處，
10 程序上、實體上均無不妥或違誤，原告請求撤銷其109年度
11 年終考績核定，並重為考績甲等之核定，並無理由。勞保局
12 於復審答辯書所述，均只在解釋為何給予原告總分70分、等
13 次乙等之考績，原告出勤狀況並非優良(請假達10.5日)，且
14 有多次犯錯，屢勸不改，甚至變本加厲，任意指摘長官指導
15 措施，與同仁互動亦不佳，實難稱為稱職，僅以乙等核定，
16 已屬過寬，勞保局以原告此等表現作為考績評定之基礎，並
17 表明原告於復審書所述內容，與本件考績無關，勞保局給予
18 原告考績之分數與等次，均與原告先前依公務人員保障法提
19 起之救濟無關。

20 (三)、法律並未規定就原告進行面談應記載面談紀錄之強制性義
21 務，勞保局前已多次提醒，仍未見原告改善，自得由行政機
22 關本於人事考評事項權責辦理。依平時考核表之附記所載，
23 並參酌行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點(下稱考
24 核要點)第4點規定，所謂平時考核表之製作，屬於行政機關
25 就人事考核本於權責得以訂定並執行，是「面談紀錄」欄是
26 否填列，得本於業務需求而有相當判斷餘地，尤以此等附記
27 在於提醒主管長官要注意輔導表現不佳之人員改善，如主管
28 長官事實上已為相當提醒，或已有多次提醒，或已將考評結
29 果提示予受評者，亦足以使其瞭解，已可達前揭考核表之目
30 標。法律上既無強制製作面談紀錄，則作成與否，不影響平
31 時考核表其餘部分之記載效力，尤其若認無提醒改進之必要

者，或如已多次提醒改進仍未有改善，則得不予填列，不致影響考核過程與結果。勞保局勞工退休金組就原告109年的平時成績考核時雖未作成面談紀錄，惟勞保局曾於107年9月18日與原告進行員工面談並作成面談紀錄，當時即就原告工作表現、工作態度等進行溝通討論，惟原告仍一再針對勞保局相關作業原則等持歧異見解，雖經多次說明規範目的與理由，仍未有見效，是本件考績前已有多次面談並商談其表現事項，原告仍無正面改善，故109年未填列「面談紀錄」欄。勞保局考量就原告之工作表現與態度等，已長期與其進行輔導，仍未見原告改善，足認原告無再提醒改進之必要，原告109年1至4月及同年5至8月平時考核表之「面談紀錄」欄固未予填列，並未影響勞保局考評原告109年度年終考績之效力。

(四)、原告調查證據之聲請，其待證事實均與本件事實無關，或無調查之必要，觀其調查事證，多係其主觀認知，實與系爭考績處分所憑之標準或據以認定事實無涉，原告要求調查勞保局109年考績年度全部職員的考績分數與等第，除涉及高度屬人性之判斷外，亦涉及勞保局考績評定之標準，應屬被告行政秘密之範疇，若逕予公開，恐使其他人員亦效法之，將影響所屬人員考績評定之公平性及正確性等語答辯。為此聲明求為判決：原告之訴駁回。

五、銓敘部則以：

(一)、依公務人員考績法(下稱考績法)第4條第1項、第7條第1項、第13條、第14條第1項及第16條規定，服務機關依據公務人員平時成績紀錄及獎懲，評核公務人員之考績等次及分數，銓敘部對各機關公務人員考績送審案，除發現有違反考績法規情事，應退還原考績機關另為適法之處分外，僅係就原考績機關所送考績案，據以辦理銓敘審定。基於公務人員考績各等次之獎懲結果係法律所明定，本件原告以薦任第七職等本俸五級475俸點辦理109年年終考績，既經勞保局核定考列乙等(70分)，依上開規定，銓敘部據以銓敘審定原告109年

01 年終考績之獎懲結果為「依法晉年功俸一級為薦任第七職等
02 年功俸一級並給與半個月俸給總額之一次獎金」，並核敘薦
03 任第七職等年功俸一級490俸點，於法並無違誤。

04 (二)、原告請銓敘部提供勞保局109年度公務人員考績等次及分數
05 之資料乙事，依檔案法第18條、政府資訊公開法第18條第1
06 項及個人資料保護法第5條、第15條規定，恕難提供，而原
07 告請銓敘部提供上開人員具體事蹟資料部分，以公務人員考
08 績等次及分數之評核係屬各機關長官之權責，銓敘部僅係就
09 原考績機關所送考績案，據以辦理銓敘審定，是各機關辦理
10 考績案送銓敘部審定時，無須檢附受考人具體事蹟資料，銓
11 敘部並無該等資料等語資為答辯。為此聲明求為判決：原告
12 之訴駁回。

13 六、本院查：

14 (一)、考績評分規定：

15 1.考績法第1條規定：「公務人員之考績，依本法行之。」、
16 第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰
17 之旨，作準確客觀之考核。」、第3條第1款規定：「公務人
18 員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年
19 年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。」、第4條第1
20 項規定：「公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿
21 一年者，予以年終考績；……」、第5條規定：「(第1項)年
22 終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學
23 識、才能行之。(第2項前段)前項考核之細目，由銓敘機關
24 訂定。」、第6條規定：「(第1項)年終考績以一百分為滿
25 分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：八十分
26 以上。乙等：七十分以上，不滿八十分。……(第2項)考列
27 甲等之條件，應於施行細則中明定之。」、第9條規定：
28 「公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其
29 餘人員應以同官等為考績之比較範圍。」、第11條第1項規
30 定：「各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各
31 款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：一、二年

列甲等者。二、一年列甲等二年列乙等者。」、第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」、第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」、第24條規定：「本法施行細則，由考試院定之。」。

2. 考試院基上授權訂定發布考績法施行細則第2條第1項規定：「公務人員年終考績，於每年年終辦理，……」、第3條規定：「(第1項)公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。(第2項前段)考績表格式，由銓敘部定之。」其104年12月30日修正理由謂：「(一)考試院本於憲定職掌，推動公務人員考績法制改革，未來本法完成修正，受考人考核項目將由現行工作、操行、學識、才能四項，修正為以工作績效及工作態度為主，是對照現行及擬修正之考核項目及內涵，且為落實考績覈實考評之意旨，現行四項考核項目占比確實應予修正。(二)依考試院政策方向，未來受考人考核項目係以工作績效占考績分數百分之七十、工作態度占考績分數百分之三十予以規劃，而工作績效內涵實係含括受考人之實際工作表現及成就其績效表現所具備之學識、才能等基本能力在內，故在現行考核項目維持不變之前提下，為達成落實受考人績效考核之目標，應適度調整現行工作、學識及才能三項考核項目占比。另未來受考人考核項目所稱之『工作態度』係屬執行職務或完成任務之態度，即現行公務人員考績表中所定『工作』項下之主動(能否不待督促自動自發積

極辦理)、負責(能否任勞任怨勇於負責)、勤勉(能否認真勤慎熱誠任事不遲到早退)等內涵，亦包括受考人對其公務人員身分所應恪遵之廉能官箴，此係公務人員所應自持之核心價值之一，是『工作態度』範圍實係大於現行『操行』概念，故雖酌降操行項目之占比，實係更加著重考核受考人整體工作態度之表現。」、第4條規定：「(第1項)公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：(一)因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。(二)依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。(三)依本法規定，曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。(四)對本職業業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。(五)主辦業務經上級機關評定成績特優者。(六)對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。(七)奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。(八)代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。(九)依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。二、一般條件：(一)依本法規定，曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。(二)對本職業業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前三名，並頒給獎勵者。(三)在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。(四)對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。(五)負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。(六)全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。(七)參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。(八)擔

任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。(九)主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。(十)對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。(十一)管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。(十二)辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。(第3項)公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：……五、事、病假合計超過十四日者。……(第5項)依第一項第一款第四目至第八目、第二款第三目至第五目及第七目至第十二目各目所定條件評擬甲等者或依第三項第六款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考績表備註及重大優劣事實欄內，提考績委員會審核。」、第6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第四條及本法第六條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」、第16條規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」、第17條規定：「本法第十三條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行訂定。各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考績參考。」。

3. 行政院訂定發布考核要點第1點規定：「行政院及所屬各機關(以下簡稱各機關)公務人員平時考核，除法令另有規定外，依本要點行之。」、第6點規定：「各機關首長及各級主管對屬員之工作考核，應依據其所任職務之工作性質、職責程度及其應具知能與專長，賦予一定範圍之工作項目及適

01 當之工作量，並就所賦予工作項目之處理情形列入平時成績
02 考核紀錄，如有應予獎懲者，應即移由人事單位處理。各機
03 關各級承辦人員，均應設置公文處理登記簿或其他工作記載
04 簿冊，將實際處理之工作據實記錄，以供查核及平時成績考
05 核之參考。」、第7點規定：「各機關對屬員進行工作考核
06 時，應本全面品質管理原則，除考量其工作性質、數量及時
07 效外，並應注意其處理之正確性、完整性及成本觀念，暨人
08 際溝通能力、團隊精神、工作態度、創造力、思考力、應變
09 能力，對於表現優異與不合要求者，應列入紀錄。」。

- 10 4.是可知，年終考績乃於每年年終考核公務人員當年度1至12
11 月任職期間綜合表現之評等成績，應務求準確客觀，其評分
12 自須以受評人平時成績考核與獎懲為重要依據，方符綜覈名
13 實之宗旨。而平時考核係按各該公務人員之工作、操行、學
14 識、才能等項目行之，年終考績得考列甲等者，除須具備評
15 列甲等所需特殊條件1目或一般條件2目以上之具體事蹟外，
16 其考績分數亦須達80分以上。若當年年終考績評計分數達70
17 分以上，而不滿80分者，除依法應予考列其他特定等第之情
18 形外，其等次即應適用考績法第6條第1項規定，予以考列乙
19 等。

20 (二)、評定程序規定：

- 21 1.考績法第14條第1項前段規定：「各機關對於公務人員之考
22 績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初
23 核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，
24 送銓敘部銓敘審定。」其86年6月4日修正理由謂：「二、依
25 憲法增修條文第14條第1項第3款規定，考試院應僅掌理考績
26 之法制事項，故本條文第1項原規定應配合修正為各機關公
27 務人員之考績案經考績委員會初核，機關長官覆核，並由主
28 管機關核定。三、配合憲法增修條文第14條第1項第3款及銓
29 敘部組織法修正草案第4、5條第3款之規定，將本條文『核
30 定』二字修正為『銓敘審定』。」、第15條規定：「各機關
31 應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。」、第16條

規定：「公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。」。

2.考績法施行細則第18條規定：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」、第19條第1項規定：「機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。」、第20條第1項前段規定：「各機關公務人員年終考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送核定機關核定後，送銓敘部依法銓敘審定。」、第21條規定：「(第2項)上級機關核轉或核定下級機關考績案時，如發現其有違反考績法規情事者，應退還原考績機關另為適法之處理。(第3項前段)各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。」、第22條規定：「銓敘部依本法第十六條規定或核定機關依前條第二項規定，對公務人員考績案，如發現有違反考績法規情事，於退還原考績機關另為適法之處理時，或核定機關依本法第十九條規定，查明各機關辦理考績人員有不公或徇私舞弊情事，通知原考績機關對受考人重行考績時，原考績機關應於文到十五日內處理。逾限不處理或未依相關規定處理者，核定機關得調卷或派員查核；對其考績等次、分數或獎懲，並得逕予變更。」。

3.考試院依上授權訂定發布考績委員會組織規程第2條規定：「考績委員會委員之任期一年，期滿得連任。考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第六項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。考績委員會組成

時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在二十人以上者，至少二人。第二項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。但該協會拒絕推薦者，不在此限。第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。前項票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。」、第3條第1款規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。」、第4條規定：「考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。考績委員會初核或核議前條案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受考人、有關人員或其單位主管到會備詢，詢畢退席。」、第5條規定：「考績委員會開會初核或復議年終(另予)考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」。

- 4.考核要點第3點第1項規定：「各機關公務人員平時考核，為機關首長及各級主管之重要職責；應依據分層負責、逐級授權之原則，對直屬屬員切實執行考核，次級屬員得實施重點

考核。」、第4點規定：「平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。各機關主管人員每年四月、八月應考核屬員之平時成績，並將受考人之優劣事蹟記錄於平時成績考核紀錄表，格式如附表。但各機關得視業務需要自行訂定。主管人員應就前項考評結果，提出對受考人培訓或調整職務等具體建議，並將考核結果有待改進者，提醒受考人瞭解。第一項平時成績考核紀錄表，各機關於辦理年終(另予)考績時，應依公務人員考績法第十四條第一項規定程序遞送考績委員會辦理，並至少每半年密陳機關首長核閱一次，上級主管或機關首長並得隨時查閱。如發現有考核紀錄不當或與事實不符者，得加註意見送請單位主管覆考或逕予更正之。」其附表「(機關名稱)公務人員平時成績考核紀錄表」之附記二載明：「平時考核紀錄等級分為5級，……平時考核紀錄等級分述如下：C：表現均能達到要求水準(年度工作計畫執行進度落後10%、並在20%以內，或與原訂目標差距10%、並在20%以內者)。D：表現未盡符合基本要求(年度工作計畫執行進度落後20%、並在30%以內，或與原訂目標差距20%、並在30%以內者)」、附記六載明：「單位、職稱、姓名、官職等級及工作項目欄，由受考人填列。平時考核紀錄等級，個人工作、操行、學識、才能重大優劣事蹟，面談紀錄，綜合考評及具體建議則由主管人員填列；『直屬主管綜合考評及具體建議』欄由受考人之直屬主管予以考評填列並簽章，『單位主管綜合考評及具體建議』欄則由處室主管等機關內部單位主管予以考評填列並簽章。」而考核要點前揭規定係行政院為達人事行政管理之目的，參照考績法及其施行細則之本旨，依其職權為規範各機關內部秩序及運作所必要而頒定之行政規則，核與考績法前述規範與目的尚無不符，未違反法律保留原則，自得為勞保局援以適用。

5. 綜上，有關公務人員之考績評定程序，乃由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，考績委員會應有全體委員過半數之出席，出席委員過半數同意議決

01 通過送核。又考績委員會係由機關首長指定一定性別比例、
02 機關適當層級、協會推薦會員及受考人票選產生之委員5至2
03 3人組成，並由機關首長指定其中1人為主席，委員每滿4人
04 應有2人由機關受考人票選產生，當事人對於考績核定(評定
05 總分、等次)及獎懲結果(晉級、獎金)如有不服，均得依公
06 務人員保障法提起復審。此應可謂已具正當法律程序之要件，
07 如考績委員會委員之組成、會議程序及決議均符合上開
08 規定，即可認立場公正之考績委員會已踐行正當程序。

09 (三)、公務人員俸給法第1條規定：「公務人員之俸給，依本法行
10 之。」、第2條規定：「本法所用名詞意義如下：一、本
11 俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。二、年功俸：
12 係指各職等高於本俸最高俸級之給與。三、俸級：係指各職
13 等本俸及年功俸所分之級次。四、俸點：係指計算俸給折算
14 俸額之基數。……」、第4條規定：「(第1項第2款)公務人
15 員俸級區分如下：二、薦任分四個職等，第六至第八職等本
16 俸各分五級，年功俸各分六級，第九職等本俸分五級，年功
17 俸分七級。(第2項)本俸、年功俸之俸級及俸點，依所附俸
18 表之規定。」其俸表規定：「七職等本俸五級俸點：475；
19 七職等年功俸一級俸點：490」、第16條第1項規定：「公務
20 人員本俸及年功俸之晉敘，依公務人員考績法之規定。」、
21 第24條第1項規定：「公務人員俸級經銓敘部銓敘審定後，
22 如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；……」考績法第
23 7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉
24 本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職
25 等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與
26 一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與
27 二個月俸給總額之一次獎金。二、乙等：晉本俸一級，並給
28 與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級
29 或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額
30 之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總
31 額之一次獎金。……」又依考績法第14條第1項前段、第16

01 條及同法施行細則第13條第4項、第20條第1項規定，公務人
02 員考績案雖須送銓敘部銓敘審定，惟銓敘部縱發現有違反考
03 績法規情事，應退還原考績機關另為適法之處分，而無權逕
04 行變更；且公務人員之平時考核獎懲，無庸送銓敘部銓敘審
05 定。再依最適功能理論，服務機關對於所屬公務人員之任職
06 表現最為清楚，由其應訴最為適當。足徵公務人員之考績權
07 限應歸屬於服務機關，銓敘部則有適法性監督之權限，其就
08 公務人員考績案所為之銓敘審定，核屬法定生效要件，並於
09 服務機關通知受考人時發生外部效力。從而，公務人員如單
10 就年終考績評定不服，原則上應以服務機關為被告；如對銓
11 敘部基於掌理公務人員敘級、敘俸職權所為考績獎懲結果
12 (晉級、獎金、留原俸級)之銓敘審定不服，則應以銓敘部為
13 被告(最高行政法院107年9月份第1次庭長法官聯席會議決議
14 參照)。再者，我國公務人員考績之評定，原則上雖由考績
15 委員會透過民主化合議機制作成，惟為貫徹機關長官領導統
16 御，最終決定權仍屬機關長官。因此，法院於審查考績評定
17 合法與否時，於機關長官同意考績委員會評定時，審查重點
18 在於考績委員會之組織、程序及判斷是否合法；但如終係因
19 機關長官不同意考績委員會復議之結果，而以加註理由方式
20 變更復議結論時，法院所審查之重點，即不在於考績委員會
21 初、復議階段，而在於機關長官逕予變更之決定是否合法
22 (最高行政法院106年度判字第99號判決參照)。

23 (四)、上開事實概要欄所述之事實，有原告公務人員履歷表(本院
24 卷一第153-165頁)、勞保局公務人員109年度考績表(即外放
25 乙證5，當庭核與原本相符，見本院卷一第241頁，且已非限
26 制閱覽，見本院卷二第319頁)、勞保局110年2月1日保人二
27 字第11060000361號函(本院卷一第277頁、卷二第157-159
28 頁)、系爭審定處分(本院卷一第483-484頁、卷二第153-155
29 頁)、勞保局110年2月26日保人二字第11060001661號考績
30 (成)通知書(本院卷一第45頁)及簽收清冊(本院卷一第189

頁)、復審決定書(本院卷一第77-89頁)及送達證書(復審卷第123頁)等件在卷可稽,堪認為真。經查:

1. 行政法院就所有公法上爭議,除法律別有規定外,均得為合法性監督,而為法之控制(行政訴訟法第1條、第2條規定參照),惟基於權力分立及事件性質之考量,於若干領域中,例如在具有高度專業性(如與環保、醫藥、電機、新興科技等有關之風險效率預估或價值取捨),或因機關屬性係由專業人員或代表社會多元意見者所組成,具有高度正當性,或熟知事實真相且具有高度屬人性之價值判斷(如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等)等領域,承認行政機關享有自主之判斷餘地,行政法院行合法性審查時,對其判斷原則上應予尊重,而採取較低密度的審查。又公務人員之平時工作、操守、學識及才能,非藉由親身經歷及實際相處,並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之,否則難以正確判斷與綜合評價,而公務人員平時表現之獎懲及年終考績評核,乃用以維護工作紀律,增進公務績效,為維持主管長官指揮監督權所必要,屬於服務機關人事管理權之核心事項。類此考評工作因涉及受考人所屬長官之領導統御權限,而平時考核須與受考人日常有工作上密切之接觸往來,方能對其工作態度、能力與成果、品行操守等有所觀察、體驗,據以作成準確而客觀適切之屬人性評價,故具有高度屬人性及不可替代性。行政機關就受考人平日表現良窳之評價與決定,應有判斷餘地,法院原則上尊重其判斷並採取較低之審查密度,僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時,始得予撤銷或變更,其可資審查之情形包括:1. 行政機關所為之判斷,是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2. 法律概念涉及事實關係時,其涵攝有無明顯錯誤。3. 對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4. 行政機關之判斷,是否有違一般公認之價值判斷標準。5. 行政機關之判斷,是否出於與事物無關之考量,亦即違反不當聯結之禁止。6. 行政機關之判斷,

01 是否違反法定之正當程序。7. 作成判斷之行政機關，其組織
02 是否合法且有判斷之權限。8. 行政機關之判斷，是否違反相
03 關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等。

04 2. 本件原告於109年任職勞保局勞工退休金組專戶管理科科員
05 期間，其工作項目包括一般公文之處理、代理科收發及相關
06 業務、其他交辦事項等；揆之109年1月1日至4月30日之平時
07 考核表所載，原告於「創新研究及簡化流程」、「品德操
08 守」、「年度工作計畫」項目之考核紀錄等級均為C，「工
09 作知能及公文績效」、「服務態度」俱為D(考核紀錄等級
10 C、D定義，參上開平時考核表附記二所示)，直屬主管綜合
11 考評及具體建議事項欄記載：「尚待提升工作品質及增進良
12 好人際關係C」，單位主管綜合考評及具體建議事項欄則記
13 載：「同左C」，並由科長連淑伶、組長楊佳惠於相關欄位
14 內核章；同年5月1日至8月31日平時考核表中，原告於「工
15 作知能及公文績效」、「創新研究及簡化流程」、「品德操
16 守」、「年度工作計畫」項目之考核紀錄等級皆為C，「服
17 務態度」則為D，直屬主管綜合考評及具體建議事項欄記
18 載：「缺乏團隊及合群精神C」，單位主管綜合考評及具體
19 建議事項欄則記載：「須再加強合群、團隊精神，並應虛心
20 理解業務規範及用心投入工作C」，各經科長黃素惠、組長
21 楊佳惠核章。復依前揭109年度考績表所示，原告全年無遲
22 到、早退或曠職紀錄，事、延長病假均為0日，病假則為10.
23 5日(年終統計實際病假為12日)，除申誡1次外，別無其他
24 獎、懲紀錄，原告之工作、操行、學識、才能四項目，經所
25 屬長官綜合評擬「70分」，評語欄記載：「尚待督促」，考
26 列甲等人員適用條款欄未載有得予評擬甲等之適用條目，備
27 註及重大優劣事實欄則載明：「本年度被申誡1次，另對於
28 業務執行易堅持己見，溝通不易，對於核稿人員之業務指導
29 未能虛心理解，平時亦少與同仁互動，團隊及合群精神有待
30 加強。」，遞經系爭考績會初核、機關首長覆核，均同意評
31 予「70分」。而系爭考績會係由具有公務人員任用資格之13

01 名委員組成，其中當然委員1名(人事主管人員)、公務人員
02 協會推薦勞保局具協會會員身分者3人，由勞保局局長圈選
03 其中1名為指定委員、其餘指定委員5名、票選委員6名，任
04 一性別委員至少5名，任期自110年1月1日起至110年12月31
05 日止，並指定副局長為主席，由全體委員於110年1月8日出
06 席系爭考績會，經討論後決議原告之考績、考核評分總表
07 (即考績、考核清冊)，經審查確認初核通過，會議紀錄經勞
08 保局局長核可決行等情，有勞保局平時考核表(即外放乙證
09 4，當庭核與原本相符，見本院卷一第241頁，且非限制閱
10 覽，見本院卷二第319頁)、上開109年度考績表、109年11月
11 4日籌組考績委員會核簽、109年11月26日選舉結果核簽、指
12 定委員圈選名單、系爭考績會會議紀錄及簽到表、110年1月
13 8日會議紀錄核簽(以上為外放乙證7，已非限制閱覽，同
14 前)、勞保局109年11月9日函(本院卷一第141-143頁)、勞保
15 局109年11月17日函及候選人名單(本院卷一第144-146頁)、
16 勞保局109年12月1日函及得票數統計表(本院卷一第147-149
17 頁)、勞保局109年12月2日函及委員名單(本院卷一第151-15
18 2頁)、110年1月20日列印之員工差勤狀況統計表(本院卷一
19 第181-188頁)等存卷足據，為可確認之事實。又原告109年
20 年終考績經勞保局核定考列乙等，繼經銓敘部銓敘審定生
21 效，已如前述。而原告109年度平時考核之功過，並無考績
22 法第13條所定考績不得列乙等以下之記二大功未經抵銷情
23 形，亦無同法施行細則第4條第1項所定得評列甲等之特殊條
24 件1目或一般條件2目以上之具體事蹟等情由。是以，系爭考
25 績處分有關原告109年年終考績總分「70」之決定，係其所
26 屬主管於原告109年度任職期間，關於原告個人工作、才
27 能、學識、操行等項，依據原告平時成績紀錄及平時考核獎
28 懲，所作成之綜合考核評價，而系爭考績會上開決議之作
29 成，在組織上、程序上均合於前揭規定，且非基於不正確之
30 事實或錯誤資訊作成決議內容，評核審定程序亦與上開規定
31 相合，核均無違反不當連結之禁止、比例原則、平等原則或

01 一般公認之價值判斷標準，亦無權力濫用、逾越權限、裁量
02 怠惰、出於與事物無關之考量或其他重要事項漏未斟酌等違
03 法情事，則勞保局就原告109年度年終考績核布評列乙等之
04 決定，自於法有據，並無違誤。

- 05 3.勞保局所為系爭考績處分，既核定原告109年年終考績考列
06 乙等，經銓敘部銓敘審定生效，則銓敘部本於原告以薦任第
07 七職等本俸五級475俸點辦理109年年終考績，而銓敘審定考
08 績獎懲結果為「晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一
09 次獎金」，並核敘俸級晉為薦任第七職等年功俸一級490俸
10 點之系爭審定處分，核與考績法第7條第1項第2款規定相
11 合，亦無違誤。

12 (五)、關於原告主張之判斷：

- 13 1.原告固主張黃素惠與連淑伶係臺閩地區勞工保險局招聘之金
14 融雇員，勞保局組織法第6條第3項牴觸公務人員任用法第31
15 條規定而無效，勞工保險局組織條例亦已廢止，均不得作為
16 繼續任用黃素惠與連淑伶之法律依據，渠二人不具公務人員
17 任用資格，並無擔任科長之適格，自不得以主管身分評定原
18 告109年之平時考核及年終考績，而勞保局違法任用黑官高
19 達709人，情節重大，銓敘部應依公務人員任用法第30條查
20 核勞保局改正云云，惟查：

- 21 (1)公務人員任用法第1條規定：「公務人員之任用，依本法行
22 之。」、第5條規定：「(第1項)公務人員依官等及職等任用
23 之。(第2項)官等分委任、薦任、簡任。(第3項)職等分第一
24 至第十四職等，以第十四職等為最高職等。」、第9條第1項
25 規定：「公務人員之任用，應具有左列資格之一：一、依法
26 考試及格。二、依法銓敘合格。三、依法升等合格。」、第
27 25條規定：「各機關初任簡任、薦任、委任官等公務人員，
28 經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。」、第30條規
29 定：「各機關任用人員，違反本法規定者，銓敘部應通知該
30 機關改正，並副知審計機關，不准核銷其俸給；情節重大
31 者，應報請考試院逕予降免，並得核轉監察院依法處

理。」、第31條規定：「依法應適用本法之機關，其組織法規與本法牴觸者，應適用本法。」、第32條規定：「司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。」、第33條規定：「教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之。」司法院釋字270號解釋理由書謂：「公用事業及其他有獨佔性之企業，以公營為原則，其經法律許可者，得由國民經營之，憲法第一百四十四條定有明文，但公營事業人員之任用及退休，是否適用以文官為規範對象之公務人員有關法律，憲法並未明文規定，立法機關自得在不牴觸憲法精神範圍內，以法律定之。」是可知，公營事業人員之任用並不適用公務人員任用法，而在公營事業人員任用法律制定施行前，得由目的事業主管機關訂定相關規定辦理之，此係司法院釋字270號解釋所揭示之意旨。

- (2)國營事業管理法第1條規定：「國營事業之管理，依本法之規定。」、第7條規定：「國營事業之主管機關，依行政院各部會署組織法之規定。」、第31條第1項規定：「國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。」(100年12月28日修正前之規定為「國營事業用人，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開考試方法行之，公開考試以分省舉行為原則。」)、第33條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」(100年12月28日修正前之規定為「本法第三十一、三十二兩條所稱國營事業人員考試、甄審及考績辦法，由行政院會同考試院另定之。」其修正理由謂：「一、有關國營事業人員之進用等相關人事管理事項，涉及該等人員之權利義務，屬於法律保留事項，依司法院釋字第270號解釋，應從速以法律定之。另參照司法院釋字第443號解釋意旨，本件係屬『相對法律保留』事項，得依法律

加以規定或以法律具體明確授權主管機關訂定法規命令，爰增列其授權訂定辦法之內容。二、目前各國營事業人事管理事項，除法律另有規定(例如臺灣鐵路管理局及部分人事、政風、會計人員依法尚須送銓敘部銓審)外，其餘人員之進用、考核、退休、撫卹及資遣等事項，均未經考試院辦理，爰刪除原條文有關行政院會同考試院訂定國營事業人員甄審及考績辦法之規定。三、為因應各國營事業自由化及民營化之趨勢，法規宜朝向擴大授權、管制鬆綁之方向修正，故有關國營事業人員之人事管理事項，除法律另有規定外，宜由主管機關擬訂辦法報請行政院核定，無須會同考試院定之，爰予修正。」)財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則第1條規定：「財政部(以下簡稱本部)為促進所屬國營金融、保險事業機構(以下簡稱各機構)經營企業化，並加強人事管理，特訂定本準則。」、第2條規定：「凡經奉准實施用人費率薪給之各機構，其人事管理，除適用刑法及公務員服務法有關規定外，均依本準則之規定。」、第5條規定：「各機構應本職位分類之精神，建立職務責任制之人事管理制度。除董事長、理事主席、總經理、局長外，各級職位應按工作之繁簡難易及職責程度核列職等。其辦法由本部訂定，報請行政院核備。」、第11條規定：「各機構應訂定考核辦法，責成各級主管對所屬人員嚴密考核，獎優懲劣，作為各項人事措施之依據。」、第14條規定：「各機構人員之退休、撫卹、謙本部訂定辦法，報請行政院核定施行。有關保險事項，仍分別依照公務人員保險法及勞工保險條例之規定辦理。前項退休、撫卹及保險所需費用，均由各機構在其本身負擔能力、暨不超過用人費用規定範圍內列支。現職人員於退休、撫卹辦法施行前，其原有服務年資及既得權益，應行結算並予保留。」財政部所屬國營金融保險事業機構職位列等辦法第1條規定：「本辦法依財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則第五條之規定訂定。」、第3條規定：「各機構職員職位最高為十五職等，工員職位最高

為第四等。」、第5條規定：「各機構職位應按工作之繁簡難易及職責程度予以列等，其列等標準依財政部所屬國營金融保險事業機構職位列等表之規定。(如附件(二))」、第12條規定：「各機構應設置職位列等及工作人員名冊，以便職位管理。」。

- (3)我國勞工保險於39年由臺灣省政府訂頒臺灣省勞工保險辦法開始辦理，其保險業務則委由臺灣人壽保險公司專設勞工保險部承辦。47年7月21日制訂公布之勞工保險條例第6條第1項前段規定，各省(市)政府設置勞工保險局為保險人，專責辦理勞工保險業務，臺灣省政府乃於49年成立臺灣省勞工保險局，專責辦理勞工保險業務。57年7月23日修正之勞工保險條例第6條第1項規定：「中央行政主管機關統籌全國勞工保險業務，視全國勞工分布實況，劃分地區，由各該區內勞工人數較多之省(市)政府，設置勞工保險局，辦理各該地區勞工保險業務，並為保險人；必要時由中央設局辦理之。」行政院隨之修正施行細則，將勞工保險擴大實施區域至福建省之金門、馬祖，臺灣省勞工保險局於59年更名為臺閩地區勞工保險局，並置總經理綜理全局局務，由臺灣省政府報請內政部函轉行政院核定後派免，副總經理由臺灣省政府報請內政部核備後派免，主任秘書、專門委員、部經理、室主任、副經理、副主任、研究員職位由總經理報請臺灣省政府派免，科長、高級分析師、秘書、稽核、一等專員、分析師、管理師、設計師、助理稽核、二等專員、三等專員、領組、辦事員、設計員、管理員、助理員、練習員及雇員則由總經理派免；其人數另以預算員額定之(85年6月29日廢止前之臺閩地區勞工保險局組織規程第2條、第4條、第8條參照)。84年2月28日修正之勞工保險條例第5條規定：「(第1項前段)中央主管機關統籌全國勞工保險業務，設勞工保險局為保險人，辦理勞工保險業務。(第2項)勞工保險局之組織及勞工保險監理委員會之組織，另以法律定之。」將原由地方政府辦理各地區勞工保險業務之文字刪除，原屬臺灣省

01 政府二級機構之臺閩地區勞工保險局於85年7月1日改隸行政
02 院勞工委員會，並更名為勞工保險局，統籌辦理全國勞工保
03 險業務，並置總經理綜理局務，由行政院勞工委員會報請行
04 政院核定，副總經理、主任秘書、處經理、室主任、專門委
05 員報請行政院勞工委員會派免，副經理、研究員、高級分析
06 師、秘書、稽核、一等專員、科長、二等專員、三等專員、
07 領組、科員、辦事員、助理員、練習員及雇員則由總經理派
08 免(104年6月24日廢止前之勞工保險局組織條例第2條、第11
09 條、第17條參照)，至勞工保險局之人事制度，84年11月8日
10 公布之勞工保險局組織條例第18條明定：「本局之人事管理
11 及職務列等，比照公營金融保險事業機構辦理。」其立法理
12 由謂：「沿用台閩地區勞工保險局現行體制，並參照中央健
13 康保險局組織條例體例，明定人事管理及職務列等比照公營
14 金融保險事業機構辦理。」是可知，勞工保險局於更名改制
15 為勞動部勞工保險局前，係屬公營勞工保險事業機構，其人
16 員之任用並不適用公務人員任用法，相關人事管理及職務列
17 等係比照財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則、
18 財政部所屬國營金融保險事業機構職位列等辦法、行政院所
19 屬金融保險事業機構雇員升等考試規則等規定辦理。

- 20 (4)「勞動部勞工保險局組織法」經立法院103年1月9日三讀通
21 過，103年1月29日公布，行政院以103年2月13日院授發字第
22 1031300100號令自103年2月17日施行，勞工保險局由公營事
23 業機構改制為三級行政機關，並更名為「勞動部勞工保險
24 局」。勞保局組織法第1條規定：「勞動部為辦理勞工保險
25 及其他相關業務，特設勞工保險局(以下簡稱本局)。」、第
26 3條規定：「本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副
27 局長二人，職務列簡任第十二職等。」、第5條第1項規定：
28 「本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。」、第
29 6條規定：「(第1項)本法施行前，本局具有公務人員任用資
30 格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考
31 試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓

敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。(第2項)前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。(第3項)本法施行前，本局未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。(第4項)本法施行前，本局原僱用之業務助理及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。(第5項)本法施行前，本局原正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。」第6條立法理由謂：「一、為保障本局各類人員及隨同業務移撥人員之權益，爰為本條之過渡規定。二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於配合政策改制之人員，顯失公平。因此，對於本法施行前本局已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使改制政策順利推動；另制度改變非機關員工個人意願所能選擇，對於改制人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第1項規定。三、第2項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定本局改採行政機關用人制度後，隨同移轉之現職人員之相關權益保障，及得不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制等。四、第3項係規定未具公務人員任用資格者得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例任用至離職或退休時為止。五、本局

01 原僱用之業務助理、業務佐理皆係為本局未來不可或缺之基
02 層人員，其中業務助理係依財政部所屬國營金融保險事業機
03 構人事管理準則相關規定進用，業務佐理則為農民保險之開
04 辦所進用，上開是類人員並經行政院人事行政局97年人力評
05 鑑結論同意出缺不補。基於業務需要與保障人員工作權之考
06 量，以及參照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，應
07 予繼續僱用，未來改制為行政機關後，是類人員按現行法令
08 規範為臨時人員並適用勞動基準法；而有關是類人員之退
09 休、撫卹及差假均以原適用之勞動基準法相關規定辦理，至
10 有關報酬事項，仍依原支工資標準規定支給，爰為第4項規
11 定。六、本法施行前本局已進用工員，其權益亦應予保障，
12 爰參照行政院衛生署中央健康保險局改制前例，爰為第5項
13 規定。」而行政院函請審議之草案條文第6條原設有第4項規
14 定：「本法施行前，本局已進用之現職人員中，具行政院金
15 融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其
16 認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規
17 定，於轉任本局以外之政府機關(構)或公立學校時，不適用
18 之。」惟經立法院司法及法制、社會福利及衛生環境委員會
19 審查，因有委員認上開草案第4項係將原勞保局現有人員
20 中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，認定
21 具有轉任本局相當職務之資格，惟金融雇員升等考試屬封閉
22 性內升制考試，應是類考試及格人員，非屬公務人員任用法
23 第9條第1項第1款所稱之依法考試及格人員，無得以取得公
24 務人員任用資格之法規依據，且基於事權專一原則及避免爭
25 議，依據中央行政機關組織基準法規定，各機關不宜於組織
26 法中訂定不合人事法制之規定，是金融保險事業機構雇員得
27 認定具轉任相關機關職務規定，將破壞憲法考試用人規定及
28 違反人事法制，主張刪除原行政院版該條第4項，經審查決
29 議：草案第6條，保留，送院會處理(見立法院法律系統以勞
30 保局組織法檢索之立法院第8屆第3會期第8次會議議案關係
31 文書網頁資料)，而勞保局組織法經立法院三讀通過之第6條

則刪除原行政院版該條第4項規定。綜上可知，勞保局組織法施行前，勞保局未具有公務人員任用資格之現職人員，雖未取得可轉任原機關以公務人員任用之資格，然仍得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止，而原有關法令之規定，即指上開財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則、財政部所屬國營金融保險事業機構職位列等辦法等相關規定，此乃經立法者選擇之制度，並非由行政機關自行決定之。

(5)連淑伶、黃素惠二人均係勞保局未具公務人員任用資格之現職人員，於103年2月17日留用生效，並以科長職稱、薦任第九職等留用，原審職等為財政部所屬國營金融保險事業機構職位列等辦法所定之十一職等，此有黃素惠公務人員履歷表、勞動部103年2月24日勞動人1字第10301001981號函附之勞保局現職未具任用資格人員留用名冊存卷(即外放乙證8，已給閱，見本院卷二第361頁)可據，亦堪認定。準此，連淑伶、黃素惠二人既為勞保局組織法施行前，勞保局所屬未具有公務人員任用資格之現職人員，依上規定及說明，自得適用財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則等相關規定，繼續任用至渠二人離職或退休時為止，是渠二人於職務上先後評載原告109年平時考核表，並無違誤。原告此部分主張，純屬其個人主觀上認知，並對上開法令規定之誤解，並不可採。

2.系爭考績處分有關原告109年年終考績總分「70」之決定，係其所屬主管於原告該年度任職期間，就個人工作、才能、學識、操行等項，依據原告平時考核獎懲所作成之綜合考核評價，而系爭考績會上揭決議之作成，組織上、程序上均合於前揭規定，且非基於不正確之事實或錯誤資訊作成決議內容，評核審定程序亦與上開規定相合，並無違反不當連結之禁止，亦無權力濫用、出於與事物無關之考量或其他重要事項漏未斟酌等違法情事，業如前述。原告以勞保局評定其109年度年終考績乙等係權力濫用及違反不當連結禁止原則等

為由，指摘系爭考績處分違法，洵無可採；所持因其提起申訴及行政救濟，而遭惡意報復，勞保局違反公務人員保障法第6條第1項規定，依上說明，亦不足為有利原告之認定。又按所謂重複評價禁止原則係指對於已經立法者考量，並賦予特定法律效果之情況，禁止重疊評價，其相近似概念有一事不二罰原則及禁止雙重追究原則，亦即對行為人之相同違法行為事實，不許多次追究處罰，而造成顯失均衡之過度評價而言。惟年終考績乃對於公務人員當年度關於工作、操行、學識及才能等方面之平時表現予以總評價，平時考核獎懲為考績評定分數之重要依據，獎懲的增減分數也應包括並已包括在評分之內。是以，勞保局適用考績法第5條、第13條及其施行細則第16條等規定，將原告109年度平時考核獎懲併入年終考績增減分數，適法有據，並無違反重複評價禁止原則之情事。原告以勞保局109年5月26日核予申誡1次，另評定其109年年終考績乙等，係重複評價，指摘系爭考績處分違法，亦不足採。

- 3.按之考核要點第4點附表「(機關名稱)公務人員平時成績考核紀錄表」之附記五載明：「公務人員考績考列甲等人數比例已予合理設限，為免造成受考人不必要之聯想，徒增機關主管評定考績之困難，平時考核之考核等級與公務人員考績法之考績等第並不完全等同，以求彈性。各級考評主管每年4月、8月應按考評內容評定各考核項目之等級，提出對受考人培訓或調整職務等具體建議。受考人當次考評項目中有D或E者，主管長官應與當事人面談，就其工作計畫、目標、方法及態度等進行溝通討論，面談內容及結果應紀錄於『面談紀錄』欄，以提升其工作績效，並作為年終考績評列等第及機關人事管理之重要依據。如受考人考評結果無提醒改進之必要者，則『面談紀錄』欄得不予填列。」是可知，平時考核表當次考評項目中有D或E者，主管長官應與當事人面談，主要目的在提醒受考人改進，以提升其工作績效，此並非平時考核強行而必要之程序規定；個案是否進行面談，當

然取決於主管長官的想法，該管長官如認受考人考評結果無提醒改進之必要者，自得不實施面談討論。況勞保局已陳明曾於107年9月18日與原告進行員工面談並作成面談紀錄，當時即就原告工作表現及態度等進行溝通討論，惟原告仍一再針對勞保局相關作業原則等持歧異見解，之後多次面談並商談其表現事項，原告仍無正面改善，勞保局考量就原告之工作表現與態度等已長期輔導，仍未見改善，故認原告無再提醒改進之必要，因而109年平時考核表未再填列「面談紀錄」欄等語在卷。原告主張黃素惠與連淑伶評載原告109年平時考核表均有考列D等，卻無面談紀錄，未依法與原告面談，執此指摘渠二人平時考核之法律效果為無效，實無可採。再者，現行考績法對公務人員之考績，是採取覈實考核原則，以考績年度內之平時考核獎懲為依據，就其全年度之工作、操行、學識、才能等總評價，與他人經評定之考績等第結果並無關聯。原告主張勞保局無正當理由，自107年起年年將其考績考列乙等最低70分，勞保局應提出所屬全部職員109年考績年度考績資料，以及銓敘部應提出勞保局送審之109年考績年度全部公務人員的考績分數與等第，以支持考績評定之公平性與正確性云云，自難採憑。

- 4.按撤銷訴訟係人民主張中央或地方機關之行政處分違法，損害其權利或法律上之利益，於踐行訴願程序後，起訴請求行政法院予以撤銷，其目的在使該違法行政處分經由撤銷而溯及既往失其效力；課予義務訴訟則係人民主張其權利或法律上利益，因中央或地方機關違法駁回其依法申請之案件，或對其依法申請之案件不作為致受損害，於踐行訴願程序後，起訴請求行政法院判令該機關應為行政處分或應為特定內容之行政處分，其所著重者在於人民就其依法申請案件最終獲得准許，而達到權利保護之功能。次按憲法第18條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權利，此為司法院釋字第611號解釋所揭示，司法院釋字第785號解釋意旨亦指明，本於憲法第16條有權利即有救濟之意

旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。關於公務人員年終考績考列乙等，既涉及其任職期間服務表現而影響晉敘陞遷等服公職之權利，自得提起行政訴訟救濟。惟針對救濟之正確訴訟類型為何，參酌考績法第3條關於年終考績之評定，乃行政機關內部為維持主管長官指揮監督權所必要，屬於服務機關「人事高權之核心」事項，且依考績法第14條第1項規定，程序上各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定，如果機關長官與考績會之意見不同，考績法施行細則第19條第1項亦規定，應交考績會復議，但機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之等規定。可知我國公務人員年終考績之評定，雖有循考績會之合議機制審核，惟為貫徹機關長官領導統御，最終決定權仍歸屬機關長官；則基於考績評定為機關長官「人事高權之核心」，事務本質上行政法院尚不能逕行代為裁量為評定，再參酌前開年終考績之評定規定，亦係揭示公務人員所屬機關應「本於職權」辦理考績之評定，針對個別公務人員之考績等第、分數為何，則未見有公務人員尚可請求評定特定考績等第或分數若干之法律依據；公務人員就此既未經賦予得依法請求行政機關作成特定內容之公法上權利，並不屬得依法申請之案件。且撤銷訴訟原告之訴有理由時，法院得為撤銷或變更原處分之判決(行政訴訟法第195條第2項規定參照)，雖因考績評定涉及高度屬人性，基於事務本質行政法院上不能逕行代為裁量評定，但撤銷訴訟之結果，機關須重為處分或決定者，依行政訴訟法第216條第2項規定，應依判決意旨為之，自難謂考績訴訟以撤銷訴訟為之不能達爭訟目的。因此，對年終考績(含等第、分數)若不服，提起行政

爭訟，正確訴訟類型應為撤銷訴訟(最高行政法院110年度上字第311號判決參照)。從而，當事人不服考績核定處分提起行政訴訟救濟，以依行政訴訟法第4條第1項規定提起撤銷訴訟，訴請撤銷復審決定及原處分為已足，亦即藉由撤銷原考績處分，使其主張之該違法處分經由撤銷而溯及既往失其效力，以回復至考績處分尚未作成之狀態，服務機關須依判決意旨另為評定，並依考績法第14條規定重行辦理考績(各機關辦理公務人員考績(成)作業要點第15點第2項參照)，即足達其訴訟目的。則原告提起撤銷訴訟，即足以達到權利保護之功能，猶主張以課予義務訴訟(見本院卷二第318頁)，為上開聲明第2項之請求，此部分即屬欠缺權利保護必要。

(六)、綜上，原告所訴各節，並無可採。勞保局就原告109年度年終考績核布評列乙等之決定，銓敘部依此作成之系爭審定處分，認事用法俱無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

(七)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。至原告聲請調查如附表所示之證據及其待證事項，經本院詳予斟酌後，認為或與本件之爭執無涉，或對本件判決結果不生影響，核均無調查之必要，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 11 月 13 日

審判長法官 蘇嫻娟

法官 林季緯

法官 劉正偉

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

03 附表：
 04

編號	證 據 名 稱	待 證 事 項
1	原告107年5月16日親筆信函，勞保局辦理之卷宗全部，並請求傳喚被檢舉之科長陳美慧。	勞保局政風室官員對於原告之檢舉未查察，違法失職。
2	勞保局107年度「網路申報承保作業說明會」中，勞工退休金組公司行號提繳科之報名名單及所列人員任職於勞工退休金組公司行號提繳科與工廠事業提繳科合計之年資，並請求傳喚承辦人林佳弘及主管陳美慧。	報名名單係黑箱作業。
3	原告107年5月28日申訴書、107年6月29日再申訴書，勞保局辦理案件之卷宗全部及原告107年申訴、再申訴案件等卷宗全部，並請求傳喚陳美慧、楊佳惠。	勞保局長官長期將公務資源據為己有，踐踏申訴人人格尊嚴。
4	原告107年8月17日申訴書及勞保局同年9月3日函復案件之卷宗全部、原告再申訴案件之卷宗全部，並請求傳喚陳美慧、楊佳惠。	勞保局除違反依法行政原則外，更將人民財產沒入且不為告知，法律依據及理由為何？有無加損害於人？有無作違法之工作指派？為何要強暴脅迫？
5	1. 勞保局石發基局長下命，於107年9月18、19日將原告處以「殺一儆百」、「考績丙等」、「會議記錄畫押收走不給影本」以及每日嚴密監管之「日誌」等不利處分案件之卷宗全部，並請求傳喚陳美慧、楊佳惠、石發基。	勞保局對原告之迫害及無權占有健檢報告。

	2. 原告107年10月30日親手交付陳美慧科長之107年度完整健康檢查報告，並返還原告。 3. 原告自107年11月9日至108年1月25日監察院及保訓會函復案件之卷宗全部。 4. 原告108年3、4月呈行政院案件之卷宗全部、原告108年5月17日呈監察院案件之卷宗全部、上開案件勞動部受理之案件卷宗全部、勞動部受理上開三案件卻移給勞保局函復之案件卷宗全部。	
6	斯曼特股份有限公司提繳案件之卷宗全部、伯菲特股份有限公司檢舉案件之卷宗全部、六采有限公司案件107年度逕調申復案件計二案之卷宗全部、自然本位行銷有限公司訴願案件之卷宗全部、納保組107年10月份會辦公文案件之卷宗全部、原告108年4月份簽稿並陳公文案件之卷宗全部。	勞保局違反依法行政原則，對原告作違法之工作指派及迫害原告。
7	原告108年6月26日呈監察院檢舉案件之卷宗全部、108年6月27日呈行政院檢舉案件之卷宗全部、勞動部分別收受上開監察院及行政院移請辦理檢舉案件之卷宗全部、勞動部受理上開檢舉案件後移由勞保局108年7月12日函復之案件卷宗全部。	勞動部及勞保局官員違反行政程序法第32條第1款及公務員服務法第17條迴避之規定。
8	勞保局108年7月12日保政二字第10860001670號函案件之卷宗全部、勞動部政風處轉法務部廉政署立案偵辦案件之卷宗全部、廉北霜108廉立字第333號偵查案件之卷宗全部。	勞保局政風室官員將原告以「瀆職等」罪移送法辦，為虛偽不實之誣告。
9	廉政署109年4月20日函追究原告行政	勞保局將原告懲處申誠

	責任之卷宗全部、勞保局109年度第四次考績委員會議案件、109年5月26日保人二字第10960004890號令案件及原告提起復審、勞保局答辯書等卷宗全部、保訓會109年度公審決字第222號案件之卷宗全部。	1次之處分違法無效。
10	黃素惠之公務人員考試及格證書及公務人員履歷資料、總統任命令、國家文官任命令。	黃素惠是否具有公務人員任用法之任用資格？得否擔任主管人員？
11	1. 107年第二案勞保局所屬楊宗勳1072360134580簽呈之完整檔案卷宗，並傳喚承辦人楊宗勳及其主管陳美慧。 2. 勞保局辦理新芳奈米科技有限公司保納行二字第10860209500號函稿之完整檔案卷宗，並傳喚茅秀妍、張秀梅及主管陳美慧。 3. 勞保局辦理伯菲特科技股份有限公司公文文號1071210423840函稿之完整檔案卷宗，並傳喚張鳳翼及主管陳美慧。 4. 勞保局辦理雲園鮮花店公文文號1071210346230函稿之完整檔案卷宗，並傳喚劉鳳珠及主管陳美慧。 5. 勞保局應提出與本案有關之作業標準書完整檔案卷宗，並傳喚相關承辦、審核、核准之人員到庭說明。	勞保局違反依法行政原則，對原告作違法之工作指派。
12	聲請傳喚證人勞保局人事主任何郁慧。	黃素惠與連淑伶之任用時間、法律依據及理由、渠二人銓敘送審資料、評定原告考績及未面談之法律效果。
13	銓敘部應查明、補正黃素惠與連淑伶	黃素惠與連淑伶二人不

	初任公務人員之日期、官等、職等、俸點等及渠二人與原告銓敘審定之官等、職等、俸點。	具備公務人員任用資格。
14	勞保局應提出所屬全部人員109年考績年度的考績表、考核表及支持評定甲等之事證資料；銓敘部應提出勞保局送審之109年考績年度全部公務人員的考績資料。	審查勞保局考績評定之公平性與正確性。