

調 查 報 告

壹、案由：據悉，某君為身心障礙者，進入臺北市政府服務後僅有1年考績列甲等，其認為根據身心障礙者權利公約，應給予權利保障，方達實質之機會平等。查身心障礙者權利公約第5條（平等與不歧視）及第27條（工作與就業）規定，政府應採取適當之措施，針對身心障礙者之工作及場所為合理之調整。究職場合理調整之範圍為何？優惠性差別待遇（Affirmative action）是否適用於評核公務人員考績？臺北市政府於分配工作時，有無考量身心障礙者特質，進行合理之調整？皆有深入調查之必要。

貳、諮詢暨座談重點摘要

本院分別於108年7月5日、11月8日舉辦諮詢會議，第1場諮詢中華民國聾人協會牛暄文理事、愛盲基金會李英琪主任、法律扶助基金會李秉宏律師、東海大學社會工作學系吳秀照副教授、中華健康生活與運動協會卓惠珠理事長、臺北大學社會學系張恒豪教授、密西根大學法學博士候選人陳俊翰律師並邀請北市勞動局、勞動部、銓敘部、考選部、人事行政總處、保訓會等機關代表與會，嗣舉辦第2場諮詢會議，邀請中央研究院法律研究所廖福特研究員、臺北高等行政法院郭銘禮法官、東海大學行政管理暨政策學系陳秋政教授及國立臺北大學公共行政暨政策學系呂育誠教授提供意見，另同時請本案陳訴人到院說明案情及相關機關代表（同108年7月5日諮詢會議機關代表）到場，茲將專家學者諮詢意見摘要彙整如下：

一、第一場：

（一）東海大學社會工作學系 吳秀照 副教授

- 1、身心障礙者權益保障法第16條、第33條有職務再設計，跟就業有關的是勞動條件及工作職場，須按照工作者的需要進行調整，障礙歧視特別有提到合理調整，這包括在就業歧視的範圍，需要經當事人具體提出請求，雇主需和當事人討論，特別是有涉及工作上核心職能，除非這樣的調整超過雇主的合理負擔，雇主才可以拒絕調整，但因為個案狀況差異很大，所以在美國是case by case。而此調整會涉及工作表現並影響考核，所以雇主的討論格外重要。
- 2、考績法平時考核就工作操性才識學能，是比較籠統的，他考慮的其實不只是量還有質，美國的合理調整是放在就業歧視中的，EEOC(美國就業平等委員會)有提到工作表現，所以對於當事人來說，他有一些障礙者的特質，因此在考績評核上也要考慮特質。
- 3、若考績用積極平權¹的方式來處理，就業服務法第5條所提及的族群，是不是會按照就業促進的概念要求適用，有更多弱勢團體如原住民、中高齡等等是不是也會要求？
- 4、EEOC提出核心與非核心業務，當事人最清楚需求，所以主要是他有其特殊需求提出來，雇主有責任要和他討論，之後在進行調整，這些協助在雇主可以負擔的情況下，雇主就可以在這樣的基礎下進行評量。不過現今考績彈性小，但障礙情形非常多元，所以在評量方式可能要應該要對障礙者核心業務做調整。再來是積極平權運用是針對一個結構跟特定類型去做時，合理調整的過程

¹ 積極平權措施係指優惠性差別待遇

會跟表現有關，所以前端非常重要，如果前端不公平，說後端的考績要翻盤會有很多爭議。

- 5、拿女性來做為例子其實不是較為適當，因為1970年代時給女性就業上協助，包括生產等等是用暫時性障礙的概念。

(二)法律扶助基金會 李秉宏 律師

- 1、我先講一個聖經的故事，有一個老寡婦只捐2塊無法比得上其他年輕人，但為何我們紀念這位老寡婦，因為他已經盡他所能。考績與合理調整綁在一起我認為是非常困難，而個案中最難的是我反而在思考，被打乙等他到底是因為他沒被作合理調整還是因為他是身心障礙者，當然還有一個前提，他是不是真的有盡力表現。因為考績是比較，甲等按比例限制，拿乙等的不一定差。關鍵是你要先去講你到底做出哪些事情？你這段時間有沒有極為優秀的表現，說服他人願意打甲等，因為考績是有比例的，對主管來說很為難，他說他表現最佳，是不是真的最佳呢？
- 2、考績應該要與做的事情是連動的，所以合理調整是前段的，調整你的工作職務後，在看考績是否公平。因此如果你前面的調整都沒有做到，那他的考績當然也就不公平。
- 3、合理調整比較是對工作本身，考績不應有合理調整的問題，障礙者類型很多，所以是不是要有系統性地整理了解各種障礙合理調整的情形。

(三)密西根大學法學博士候選人 陳俊翰 律師

- 1、我國目前職務再設計做法主要是建立在障礙者和國家之間，是一種協助就業的社會政策，雇主彷彿是旁觀者，就算認為職務再設計可以是一種合理調整型態，但是雇主若不配合也沒有具體懲

罰，所以端看雇主個人意願，但在美國，雇主是負擔合理調整責任的人，國家只是扮演監督的角色。

- 2、美國關於合理調整，會有例示性的規定，我國可以參考。
- 3、合理調整目的在於使障礙者得以執行職務的核心必要功能(essential functions of a job)，若經多方嘗試各種合理調整措施，障礙者仍無法執行職務的核心必要功能，則只能考慮轉換其他工作崗位。
- 4、很現實的是，考績是有競爭性，障礙者認為依他的能力他能做到多少就應該得到甲等，但這不合現今考績評核的精神，除非你要修法。但我們對身障者的進用其實已經用正向差別待遇，而考績呢？也許我們技術上可以用保障比例，但會產生烙印的效果，甚至在障礙者中，可能只有輕度障礙的人較容易得到甲等。
- 5、合理調整是要做非核心業務的調整，因為我們都無法確定此個案所說的人際關係是不是核心職能，如果這些皆不是核心甚至可以給其他人做，若這是核心職能，那就應該去想如何在最不受到他障礙狀況影響範圍內調整，EEOC有準則，非障礙者跟障礙者是可以一致性標準，但他們要強調的是實質機會平等(同一個起跑點)，而不是考績的結果平等。
- 6、障礙者有可能沒辦法做非核心職務(marginal function)，但是他可以作核心部分，所以上司在評比時不能把沒完成非核心職務作為考評依據，再來，是不是調整後他就可以得到favor，不一定，因為他可能核心職務做得比其他人差，

職位的核心功能在哪?打考績之前要讓所有人很清楚知道他職位的要求是甚麼?一開始就讓他們知道怎麼做,能夠透明,這樣會減少後續的糾紛。

- 7、一般員工會作核心及非核心業務,但若是因障礙限制,沒辦法做非核心的工作,那他是可以完全不作非核心的。如果他今天只做核心部分,但考評卻說看所有人整體工作表現,那就障礙者而言,他當然是看他核心工作的質跟量,所以不會因為他沒做非核心業務就影響評價,當然也不會因為這樣,他核心的工作質跟量的要求就降低。
- 8、所以有一個很大的問題是,公部門根本就是給他們非核心之業務,不分障別,所以一開始我們對每一個部門和職位都應更加了解,才能讓其適才適所,而不是將所有非核心業務分配給障礙者,之後又給他們不好的評價。
- 9、秉宏認為考績超過你應有的表現就應該拿到甲等,但這不適用我國情況,考績是有競爭性的,而不是自己跟自己比。
- 10、這就像台灣考試上的加分,美國是沒有此情形,但他會想辦法讓你處在同一條起跑線,而不是讓你跑的距離比較短。其實你去細究聯考加分制度,看似好像公平,但其實是政府推卸責任,不用去思考前端教育制度或支持服務,若只有考試加分卻沒有這些思考,根本無法改變結構性的不平等,只是改變後端。ADA公平及就業平等委員會(EEOC)有提供各種的準則還有按不同的障礙情形,吳老師剛剛有提到在遇到考績時應有甚麼不同的措施,只是要花時間去教育公務員可以怎麼處理。
- 11、美國是機會平等而非結果平等,考績則是取決

於你個人能力的發揮，給你機會發揮可以到甚麼程度，所以要怎麼讓障礙者能適才適所發揮能力才是重點，且合理調整是非常動態漫長的過程，如果窮盡一切辦法都沒有辦法解決時，再看是否要轉換工作。

(四) 臺北大學社會學系 張恒豪 教授

- 1、積極性平權措施跟合理調整其實是不同的概念，CRPD認為積極性平權措施不是歧視。在考績之前，他的工作是不是可以調整，但看起來這位陳訴人的工作其實是很需要溝通的狀態，但和他的障礙別不同，所以就俊翰的說法，應該要採行換部門的作法，就適用性來說，考績上用優惠性措施不太適用，考績的平等不該超越平等原則。
- 2、之前有一個案例，清潔工有障礙他可否只掃平地，但若是小公司人很少，他別無選擇得掃樓梯，但大公司有可能去做。
- 3、我覺得寡婦的舉例(考績超過你應有的表現就應該拿到甲等)不恰當，因為就業市場具競爭性，但我也沒有俊翰樂觀，因為合理調整是有很多限制性的。
- 4、要在第一步就要思考合理調整要怎麼做，定義出單位核心能力及工作範疇，讓他能和別人有一樣的競爭。

(五) 愛盲基金會 李英琪 主任

- 1、我有介入這個案子中，張老師的概念我們有兩派，一個是說當事人的業務負荷量超過可以負荷範圍，勞動局是說人力短缺，所以他相對於其他同仁加班數顯少(300:50)，調整業務是他的權利，但沒有調整就是一種歧視。另一派是說考績甲變乙這件事，優惠性差別待遇這件事情他不是

權利，沒有涉及到歧視，所以第一次協調時就討論要做職務再設計，做比較簡單的業務(沒有核心業務)，結果第二次申訴，是在已經做調整之後，勞動局是說，其他人也非常辛苦，怎麼不給300多小時的加班者甲等，但我的論點是覺得，既然已知人力短缺，應該要用增加人力來解決，而非用加班數來解決，甚至作為考評標準。我也問了勞動局說怎樣才能給甲等，他們說如果這位陳情人他能夠和其他人做一樣的-可以溝通的業務，都能做到才能甲等，換句話說，他不可能做到那就永遠沒有甲等的一天。林佳和老師有提出德國合理調整的範圍-德國社會法典第九篇第85條，包含時間調整-因為同時加重其他同仁負擔，這也會影響同仁的工時。由於CRPD位階僅低於憲法，所以這個案例下去會影響很大。

- 2、監理所有一個案例，喉癌的員工無法發聲，休假時數非常長，所以一定是得丙等，即使他積極工作也無法得好一點的考績，他情何以堪?所以形式平等畫一條線，例如:180天休假就丙等，這樣不論情形，所以我們的法律也應該要探討。
- 3、我以前有聘用過全盲的員工，她需要有人報讀，還要有人協助校對，所以她和其他人的完成度約是她1案別人完成3案，但在我心中，他能做好1案的表現就應該和完成3案的人得一樣的考績，不過這也要涉及到其他人的公平性，畢竟皆是領相同薪水。但針對這次個案，我們在協調會上對於這樣等量關係的適用也無法達成共識。
- 4、德國社會法典之合理調整範圍，包含1. 盡可能發揮其能力和知識2. 職訓措施要考慮未來職業能力可提升的可能性3. 硬體無障礙環境4. 提供工

作上必要技術協助5. 符合能力狀況調整6. 調動的空間7. 申訴的保護8. 工作時間，包含夜間待命等等，最後還有加重後是否會加重其他同仁負擔這些都是合理調整的範圍，所以不是把簡單的工作交給他而已，也要考慮未來他職業加重，我也有問當事者是不是可以同理別人的狀況(同理心不足也是亞斯的障礙別)

- 5、有些人會覺得如果又給身障者考績上特殊保障，是不是會對身障者不好(對其他人不公平、工作上的歧視)。所以是不是在面談時就應該事先告知他應該如何做?

(六) 中華民國聾人協會 牛暄文 理事

- 1、個案描述，聾人公務員面臨考績的困境，長期被分配制式簡單的工作，且已經提供相當的輔具(助聽器等等)，但因為工作內容不變，所以考績一直無法拿甲。
- 2、針對剛剛的個案，我有詢問他們考績評比方式，他們的長官認為都有解決到聽障者的障礙，譬如給助聽器，給手語翻譯，但其實常常戴了助聽器可能也不能聽得很清楚，解決工作的困難而非障礙的問題而已。不是提供輔具而是真正要排除困難。

(七) 中華健康生活與運動協會 卓惠珠 理事長

- 1、我是一個亞斯伯格的家長，目前亞斯成功的就業案例主要是在社會企業。為什麼我們沒有向社會企業一樣，有就服員、心理師協助，在第一段就業出現問題時就給予協助?
- 2、有一個在若水國際的成功案例，花了半年的時間去調整上班時間(延後半小時)。他們的執著若用在對的地方可以發揮非常大的效果。

- 3、一般有溝通障礙的人，他的同事也要學習如何與他溝通，想知道你們有沒有協助教育？如果是顯性障礙，我們自然而然用物理性輔具協助，但有些隱性障礙他的輔具是人，所以我才想了解，有沒有團隊性的協助？

(八)臺北市政府勞動局

- 1、此個案是在我們局內發生。有關甚麼時候考績才能打甲？剛剛英琪委員提出我們局內科長說要和別人一樣，我想應該是不太可能。現今性平觀念提升，生育的保障是不是可以衍伸到身障部分，也是在思考的。如我自己，對身心障礙者領域在社會局、勞工局做過，勞動局不可能說跟別人一樣。現在我們都一直在推廣友善、尊重的概念。
- 2、我們的職位，其實公務員考進來基本上都有職能存在，考進來一個職稱有職等。剛剛有提到他一年50多小時加班，他說工作超出負荷，但這是短期的狀況因應人力短缺，而不是長期的。人際溝通部分，因為他是要做審核工作規則，有些公司會不滿意陳訴人的批改，所以還是會來現場需要溝通協調，但有些公司按範本寫審核起來就非常容易。
- 3、其實我們也不是只有一位身心障礙者，我們一直都有多鼓勵同仁友善職場。我們一直在思考要如何協助陳訴人也希望他能夠上班很舒坦，那工作要怎麼去換，有與他談過，他想要作登記桌，可是職等與他不符，他媽媽也不同意。
- 4、不造成過度負擔，這邊要怎麼思考？甚至造成反向歧視。我們以前一直試圖要協助他做合理調整，因為家長不停反映他身體狀況，所以讓我們不知道怎麼幫他調整讓他發揮他的勞資專長。

(九)銓敘部

- 1、公務員任用法第2條，配與工作職場事項-職務說明書，可以做為考評的依據，但是是不是能適才適所，是要時間上看檢視，去年9月份考績法面談的機制，兩者對考績評核的共識或是工作負荷的討論就是要特過面談來達到平衡，這是往後可以討論的。第二部分，身障同仁是否要除外保障，信賞必罰，考績法第9條強調要和同官等比較，這是一個競爭性關係，所以在90年代開始有甲等比例在限制，所以我們當時和總處就用人名箋函等呼籲主管，所以其實只要是所有被打乙等的同仁就容易認為有不公平的想法，如果身障同仁除外保障，他並非暫時性障礙，是用「身分」來制定，會影響公平性。乙等考績大家認為是負面評價，但其實他的影響並非如此負面，對於升遷等等。
- 2、剛剛也有提到延長病假會被打丙等，這代表你把有薪價已經請完了，所以會把考績納入的原因是因為實際推算他可能的到職時間非常少，必定會影響他的工作表現。

二、第二場：

(一)中央研究院法律研究所 廖福特 研究員

- 1、先從制度來討論，應該有不同的階段，一開始求職時，國家有不同的進用比例，那任職後工作條件這才是在合理調整可以發揮的。我個人認同俊翰所說，他應該要在核心職能上先說明清楚，且不必然這麼僵化，畢竟在公務員中能做的工作很多，但有些困境如身心障礙者障別不同，所以對公部門有許多挑戰，才要個案討論。
- 2、優惠性差別待遇是否適用於評核身心障礙者考

績，其實不大適合且未必正向，我們對婦女、原住民的優惠措施還並沒有到後方的考績評核上。

- 3、其他國家的制度我不敢說，因為我國的考績制度和他國不同。恐怕未來努力的方向是公務體系上應該要多了解不同的障礙樣態，我相信很多主管也鮮少有雇用身心障礙同仁的經驗。
- 4、但如果回到個案，數據上沒有很充足(包括其他人情況)，也有可能其他人長期沒有得到甲等，應該要跟其他人比較，同樣在勞動局，有多少比例是像廖先生一樣五年只有一年有甲等，才能知道主管是不是有偏頗。
- 5、對個案來說，要釐清會不會有身心障礙的關係導致他考績不好，這應該是最優先的考量，如果沒有的話，那就是看合理調整是否調整得當，若也沒有這問題，那考績其實我們不在那環境底下的人，很難評斷主管的考評，也不能直接去介入這麼深，不然很多案件都要深入討論。
- 6、我想呼應郭法官，在考核程序上，是不是要把身心障礙朋友也加進去，可以讓障礙者也參與。

(二)東海大學行政管理暨政策學系 陳秋政 教授

- 1、我認為要從制度面來談論這件事情，在人事行政管理實務上，考績本來就是大家非常重視的，希望有一定信度和效度，如同公務員的考選一樣，要不斷精進以回應大眾對信效度的要求。實務上還是要回到依法行政，這個法就是〈公務人員考績法〉，考績的構成要素很多元，有些是基本的，但有些不排除有競爭性，無論是對內或對外比較。可是將考績與〈身心障礙者權利公約〉(CRPD)或是〈身心障礙者權益保障法〉連結後，考績爭議事件應該要以個案討論的原則行之，不僅要仰

賴考績實務上事先的溝通，還必須要討論公約本質是什麼？對照英文版公約來看，其實CRPD的精神是強調如何讓個案透過「合理調整」而具備能力展現的機會，這也是現階段公約應用於教育、就業等領域的檢視重點，例如透過工作環境改善、工作內容調整，好讓個案更能表現自己的能力。但公約標示的精神並非一蹴可及，其實非身障朋友的考績也是一樣面對主觀評價是否存在的考驗與疑慮，但持續改善卻是清楚的交集而必須共同努力。

- 2、考績的評定實務有一些分群的狀況，像是依據官職等、全年度在機關任職期間長短等（另予考績），考績分群是可以找到依據的。但「特定身分」是不是也是一種考績分群的標準，如果直接引用CRPD來主張特定身分應有不同的考績評等，這是很跳躍的想法，因為公約僅談「合理調整」。從制度面來看，公約精神直接應用到考績並不適宜。但從個案經驗來看，不論身障者或非身障朋友都希望你給我一個明確的目標，如績效面談，或形諸於文字指出明確績效要求。因此，建議實務改善可以在職缺公告有更多工作描述。
- 3、若從案例討論，看起來能夠做的是溝通，但有了溝通並不保證一定可以獲得甲等考績評價。此外，乙等的考績評價並非等於否定或懲罰，因為實務上乙等是有獎勵的。此外，個體跟個體比這件事並不只存在身心障礙朋友，同時也不存在比較的絕對基礎或必要性，因為每個人負責事務不同。
- 4、從人事管理實務來看，考績權本來就是主管的用人權的方式之一。例如當沒有考績權時，面對突

發性的工作負擔就很難動員支援人力，譬如主管說今年要辦燈會，大家全體就要加班，大家會爭論我是社會局為何燈會是我來辦？

- 5、舉這個例子是想表示，有沒有辦法從制度過渡到個案，照顧到每一個人或角度，回過頭來說，主管的人事權某種程度是配合考績法的事項，依法主管相當程度是可以作總評及排比調整的。如果真的要解決這類問題的話，我認為「事前溝通」是必要的，除了透過適當的管道表達你的需求以外。
- 6、我不認為應該把公約的精神過渡應用到考績實務，同時我還是要強調難以依據個案的陳述主張而確認比較基礎。相反地，怎樣針對個案了解他的主張重點，是我們在追求公約實踐的理想化路途上應有的共識，事先溝通、賦予績效標準以維持職場融洽的考績競爭關係，我是建議的努力方向。
- 7、企業上，加班很多到底是好還是不好？以此議題為例，有些公司會避免加班費而依法採用責任制，但這會延伸出績效的評斷議題。所以我才說在制度面的討論之後，在溝通的基礎之下還是要回到案例，回到案例本身做更多溝通安排。
- 8、從整體面來看，政府相較於企業應該更有能量去實踐公約精神。但今日案例就考績來看，就公私部門的對比、結構性制度的影響上，政府的能量反而不足，文官體制對個別公務人員的考評涉及利害關係人太多。公約精神是要為身障朋友創造公平機會與條件去展現其能力，所以需要的是在制度的討論下，從包容性環境營造下去思考。
- 9、身障者初到職場時，核心職能的訂定就要做好，

但是當前的文官體制設計，雖是「人與事」的合併考量，但還是以「事」為分析作為職務設計與後續考評的基礎。對照公約的精神，我們所應強調的是「在不改變工作所需能力的要求前提下，對身心障礙者應該如何、應該給予什麼樣的合理調整，才能令他發揮應有的實力」。

- 10、所謂到底要放在職務(事)的角度來看，還是要以身心障礙者(人)為主?實務運作應該是要以事為主，再搭配為人安排合理調整令其有所發揮。

(三)臺北高等行政法院 郭銘禮 法官

- 1、CRPD:沒有障礙者的參與，不要幫我們做決定。有沒有障礙者參與制定上的過程，如果以前沒有做到其實往後可以去發展他。
- 2、關於身心障礙者公務員考績評比，涉及障礙者在職場工作、人格尊嚴、平等不被歧視的權利，若是目前的考績評比方式，並非由主管機關與身心障礙者及其代表組織諮商而形成，顯見該評比方式欠缺障礙者的參與，無法納入障礙者的多元性與實質平等，這個評比方式本身可能就不符合障權公約的要求，所以，應請政府與身心障礙者一同修訂現有的考績評分辦法或方式，這個修訂過程當然也可以將其他受雇者的需求一併納入考量，以免誤會獨厚身心障礙者。
- 3、在合理調整方面，應由政府機關負舉證責任，且應以政府機關整體資源、工作職位作為合理調整的考量。合理調整後的職務仍應是核心業務。
- 4、優惠性差別待遇必須謹慎使用，否則容易造成反效果。

(四)國立臺北大學公共行政暨政策學系 呂育誠 教授

- 1、制度：處理考績議題，前提要先確認考評人及受考人的地位差異，因為我國五權的架構人事行政體制，一個考績的行動，實際上包括了從考試院銓敘部主管基本法治、人事行政總處負責通則性的規定、還有用人機關首長的政策要求乃至於受考人個人工作表現，也就是在打考績時考評人員（主管）一定會受到非常多的限制。再來，我國考績的特色是牽一髮而動全身（當年考績獎金；未來任用/遷調），所以為何大家才覺得考績非常難處理，甚至考績完畢還有考績委員會來做評核，所以也有非常多人可以產生影響，並不是一個主管人員單方面可以決定的。
- 2、關於本個案所請：到底該不該特別去制定一套或是特殊的方式，雖然身障者是特殊族群而需要特殊考量，但如果這樣的邏輯可以通，那其他族群是否也需要，而機關中是否容許有這麼多套的考評機制在？
- 3、另一個本案我們需要去釐清的問題點，在於本案是屬於考績（制度）的問題還是考核（管理）的問題？很可能我們希望改變考績制度的訴求，但最終卻只考核管理上的問題而已。主管對員工工作表現的評比，在考核的問題範圍下，主要就是主管及受考人彼此間對事情的認定有不同所致，同前述，主管不可能只考慮自己也需要考慮很多規定，但受考人卻可能認為主管的決定不恰當。如果以上前提成立，那我想這就是一個申訴問題，也就是有關公務人員保障事項，而與考績無關，但我們要談論考績的結果導致或其他往後待遇等權利義務，那確實是考績問題，我是建議先去釐清，如果我們設定的是第二項考績的問題，姑

且不論是否可以建立多套考核機制，但就本案而言，我個人覺得重點是怎麼去防止受考人在考核過程中權益要如何避免被不合理的侵犯，例如在現有制度中，做一些正負面表列的規範。

- 4、最重要的不是考績制度本身的問題，是因為它衍生的獎懲或任用差別，所以若依申訴人的預想，覺得因考績長期不佳而產生對其權益的不當影響，那麼更重要的工作，應該是在現行的制度下去訂定防止弊端設計或身障者在某些情形下要有個別性的規範。
- 5、考績我們往往覺得是負面的角度，但考績也有正向的獎勵他是管理部屬重要的手段，所以在規範下也要考慮主管的用人跟管理的需求，此為一體兩面概念。
- 6、當規定越瑣碎，會更加限制，因為現今制度規定已經很多，如果再限制時是不是會害到身障同仁呢？造成未來雇主因為要打身障同仁的考績規定太多過於複雜而不願用身障同仁，如此反而有違我們保護的本意。

(五)銓敘部法規司

- 1、銓敘部是考績法制主管機關，設計時會以全體人員為標的，不會分別出特定區塊。就我當主管這麼多年，其實從來沒有人覺得自己是該乙等，考績設計上乙等是成績優良，是可以給你提敘俸給。
- 2、我們制度上有分群有同官等做比較，這幾年銓敘部多次就考績提出修正，但都沒在立院審議到，對於身心障礙者我們從98年開始，人事行政總局及銓敘部兩位首長聯名箋函，也請各機關去考量他們所能負荷之狀況覈實考評，當然我們也有討

論是否要給身心障礙者優惠，但給任何人保障這是一個歧視的概念。

- 3、97年因應少子化，鼓勵女性公務人員生育才有不列入甲等比例之措施，但雖有其規定，但我們還是要回到覈實考評，銓敘部該作法有其政策性目的，且係以「事實」為而非以「身分」為考量基礎，若身心障礙公務人員類推適用，保障終至其公務生涯，對其他受考人而言顯失衡平。
- 4、新的考績法修正時有加入面談的機制，銓敘部從100年開始其實都在做試辦(一年兩次)，因為是同官等比較，所以主管/簡任非主管被打乙等的情況都有。面談可以補足陳訴人所說的溝通不夠。
- 5、考績評比項目機關是可以因其特殊性或需要，能制定細部評量標準，在訂定時有需要甚麼協助時，身心障礙者可以在此參與。但實務操作起來我想會有困難，畢竟障礙類別太多，各機關進用類別也不同，需要各機關因地制宜。

參、調查意見：

本案經調閱臺北市政府勞動局²(下稱北市勞動局)、勞動部³、衛生福利部⁴(下稱衛福部)、銓敘部⁵、考選部⁶、行政院人事行政總處(下稱人事行政總處)⁷、公務人員保障暨訓練委員會⁸(下稱保訓會)等機關卷證資料,並於民國(下同)108年7月5日諮詢中華民國聾人協會牛暄文理事、愛盲基金會李英琪主任、法律扶助基金會李秉宏律師、東海大學社會工作學系吳秀照副教授、中華健康生活與運動協會卓惠珠理事長、臺北大學社會學系張恒豪教授、密西根大學法學博士候選人陳俊翰律師並邀請北市勞動局、勞動部、銓敘部、考選部、人事行政總處、保訓會等機關代表與會、嗣於同年11月8日舉辦第2場諮詢會議,邀請中央研究院法律研究所廖福特研究員、臺北高等行政法院郭銘禮法官、東海大學行政管理暨政策學系陳秋政教授及國立臺北大學公共行政暨政策學系呂育誠教授提供意見,另同時請本案陳訴人到院說明案情及相關機關代表(同108年7月5日諮詢會議機關代表)到場。另於同年12月24日詢問北市勞動局、勞動部、衛福部、銓敘部、考選部、人事行政總處、保訓會相關業務主管人員,茲臚列調查意見如下：

- 一、CRPD第5條揭示對待身心障礙者需平等與不歧視，身心障礙者享有平等保障，受到法律的保護不受歧視；為了促進實質平等，應該給予合理調整，否則即構成歧視。雖然CRPD第5條第4項提及「為加速實現身心障礙者實質平等而必須採取之特別措施不視為歧視」係

² 臺北市政府府勞資字第 1086078787 號函及第 1086109816 號函。

³ 勞動部勞動發特字第 1080014106 號函。

⁴ 衛生福利部衛授家第 1080012815 號函

⁵ 銓敘部部法二字第 1084829777 號函及部法二字第 1084858652 號函。

⁶ 108 年 12 月 24 日考選部詢問會議書面答詢資料。

⁷ 108 年 12 月 24 日人事行政總處詢問會議書面答詢資料。

⁸ 108 年 12 月 24 日保訓會詢問會議書面答詢資料。

指國家採取對身心障礙者之優惠性措施，調整結構性或系統性資源、機會不平等分配的狀態，然與合理調整並非一致，且陳訴人主張個別身心障礙者在考績上適用「優惠性差別待遇」，與CRPD規範意旨不符，亦與本院專家學者之意見有異。

(一)身心障礙者權利公約 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 下稱CRPD) 揭示對待身心障礙者需平等與不歧視，身心障礙者享有平等保障，受到法律的保護不受歧視；為了促進實質平等，應該給予合理調整，否則即構成歧視。

1、CRPD第2條(定義):

(1) 第3項:「基於身心障礙之歧視」是指基於身心障礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果損害或廢除在與其他人平等基礎上於政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享有或行使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提供合理調整。

(2) 第4項:「合理調整」是指根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。

2、CRPD第5條(平等與不歧視):

(1) 第3項:為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理調整。

(2) 第4項:為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採取之具體措施，不得視為本公約所指之歧視。

(二)優惠性差別待遇(Affirmative action)又稱積極平

權措施係於CRPD第5條(平等與不歧視)第4項「為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採取之具體措施，不得視為本公約所指之歧視」是以實現事實平等狀態為目的，國家採取對身心障礙者之優惠性措施，以消弭或緩和既存結構性資源、機會不平等分配的狀態。是類措施於身心障礙者就業上以彌補就業歧視禁止法制之不足，如：我國身心障礙者權益保障法之「定額進用」。

(三)惟陳訴人所主張個別身心障礙者在考績上適用「優惠性差別待遇」，與CRPD規範意旨不符，亦與本院專家學者之意見有異，係考績具備競爭性且為陞遷、獎金及調任等依憑，採行優惠性差別待遇措施將造成以身心障礙者之「身分」為考量基礎，則渠等終其公務生涯將獲得考績優惠，對其他受考人顯失衡平情形，更可能產生對身心障礙者之烙印效果⁹、輕度身心障礙者易有較高於重度者之考評。

1、銓敘部相關函復表示：

(1) 依考績法之立法意旨，各機關對於受考人之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，綜合其工作、操行、學識、才能表現，並與機關內同官等人員之工作績效相互比較後，作準確客觀之考核，覈實評定適當考績等次。是倘僅就特定身分人員之考績為優惠性差別待遇，對其他受考人而言是否有失衡平及有無可能衍生其他公平性之疑慮？尚需審慎衡酌。

(2) 有關身心障礙者考績評核，是否適用安胎相關

⁹Corrigan and Watson (2002) 將烙印分成公眾烙印 (public stigma) 及自我烙印 (self-stigma)。公眾烙印 (public stigma) 是指關於評斷 (judgments) 及負面的刻板印象，是社會大眾對個人的烙印化，而自我烙印 (self-stigma) 則是指個體同意並且內化了社會的評斷及負面的刻板印象。Corrigan, P. W., and Watson A. C. (2002). The paradox of self-stigma and mental illness. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 9(1), 35-53

事由(產前假、娩假及流產假)請假情況，其受考人考績不列入機關考列甲等人數比率做法：

- 〈1〉查性別工作平等法(下稱性平法)第21條規定略以，受僱者依該法第14條至第20條等規定所請求之生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪及期滿申請復職、哺乳時間、減少部分工時、家庭照顧假等，雇主不得視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分。公務人員之考績法制為配合性平法上開規定及因應國家少子女化現況，鼓勵女性公務人員生育，現行係由各主管機關統籌分配所屬機關之考績考列甲等人數比率，各機關於計算時，先行將參加考績人數扣除考績年度內請娩假或因懷孕滿20週以上流產而請流產假(按：2者均為42日)日數達21日以上者之人數(按：上開人員不計入甲等人數比率之分母及分子)後，再計算考績考列甲等人數比率，而分娩或流產當年請娩假或流產假之日數未達21日者，則於次一考績年度始不列入機關考績考列甲等人數計算。是機關對於請娩假或流產假公務人員之考績，除依考績法施行細則第4條第6項規定，不得將所請產前假、娩假及流產假等作為考績等次之考量因素外，仍應本於考績綜覈名實、信賞必罰之旨，依受考人考績年度內之工作績效表現覈實考評。
- 〈2〉上開規定係屬例外規定，有其政策性目的，且係以女性公務人員當年度發生請娩假或流產假之「事實」為考量基礎，今若以身心障礙之「身分」為考量基礎，令身心障礙公務

人員之考績不列入機關考績考列甲等人數計算，則渠等終其公務生涯，考績均得不受考列甲等人數比率限制，對其他受考人而言，顯失衡平，且恐衍生其他人員要求援引比照之疑慮。是以，有關身心障礙公務人員之考績得否例外或於符合一定條件情形下不列入機關考績考列甲等人數比率計算一節，仍應俟與相關機關審慎研議後，再評估其可行性。

2、本院諮詢關此重點摘要：

- (1) 若考績用積極平權(優惠性差別待遇)的方式來處理，就業服務法第5條所提及的族群，是不是會按照就業促進的概念要求適用，有更多團體如原住民、中高齡等等是否也會要求？
- (2) 積極平權運用是針對一個結構跟特定類型去做時，合理調整的過程會跟表現有關，所以前端非常重要，如果前端不公平，說後端的考績要翻盤會有很多爭議。
- (3) 很現實的是，考績是有競爭性，障礙者認為依他的能力他能做到多少就應該得到甲等，但這不符合現今考績評核的精神。我們對身障者的進用其實已經用正向差別待遇，而考績呢？也許我們技術上可以用保障比例，但會產生烙印的效果，甚至在障礙者中，可能只有輕度障礙的人較容易得到甲等。
- (4) EEOC(美國就業平等委員會)有準則，非障礙者跟障礙者是可以一致性標準，但他們要強調的是實質機會平等(同一個起跑點)，而不是考績的結果平等。

- (5) 其實去細究現行升學考試加分制度¹⁰，看似公平其實不然，因為政府推卸責任，也不用去思考前端教育制度或支持服務，所以若考試沒有這些思考，根本無法改變結構性的不平等，只是改變後端。在美國身心障礙法案(Americans with Disabilities Act，簡稱ADA)中強調的是機會平等而非結果平等，是想辦法讓你擺在同一條起跑線，而不是讓你跑的距離比較短。
- (6) 合理調整比較是對工作本身，考績不應有合理調整的問題，障礙者類型很多，所以是不是要有系統性地整理了解各種障礙合理調整的情形。
- (7) 積極性平權措施跟合理調整其實是不同的概念，CRPD認為積極性平權措施不是歧視，就適用性來說，考績上用優惠性措施不太適用，考績的平等不該超越平等原則。
- (8) 優惠性差別待遇是否適用於評核身心障礙者考績，其實不大適合且未必正向，我們對婦女、原住民的優惠措施還並沒有到後方的考績評核上。
- (9) 考績的評定實務有一些分群的狀況，像是依據官職等、全年度在機關任職期間長短等（另予

¹⁰例:原住民學生升學優待辦法規定，原住民學生參加高中以上學校，除博士班、碩士班、學士後各學系招生不予優待外，依下列規定辦理：（一）高級中等學校、專科學校五年制：1. 參加免試入學者，其超額比序總積分加 10% 計算。但取得原住民文化及語言能力證明者，超額比序總積分加 35% 計算。2. 參加特色招生學科考試分發入學者，依其採計成績，以加總分 10% 計算。但取得原住民文化及語言能力證明者，以加總分 35% 計算。3. 參加特色招生術科甄選入學者，依其採計成績，以加總分 10% 計算。（二）技術校院四年制、二年制或專科學校二年制：1. 參加登記分發入學者，以加總分 10% 計算。但取得原住民文化及語言能力證明者，以加總分 35% 計算。2. 參加登記分發入學以外之其他各類方式入學者，由各校酌予考量優待。（三）大學：1. 參加考試分發入學者，依其採計考試科目成績，以加原始總分 10% 計算。但取得原住民文化及語言能力證明者，以加原始總分 35% 計算。2. 參加考試分發入學以外之其他方式入學者，由各校酌予考量優待。

考績)，考績分群是可以找到依據的。但「特定身分」是不是也是一種考績分群的標準，如果直接引用CRPD來主張特定身分應有不同的考績評等，這是很跳躍的想法，因為公約僅談「合理調整」。從制度面來看，公約精神直接應用到考績並不適宜。但從個案經驗來看，不論身障者或非身障朋友都希望你給我一個明確的目標，如績效面談，或形諸於文字指出明確績效要求。因此，建議實務改善可以在職缺公告有更多工作描述。

(10) 我不認為應該把公約的精神過渡應用到考績實務，同時我還是要強調難以依據個案的陳述主張而確認比較基礎。相反地，怎樣針對個案了解他的主張重點，是我們在追求公約實踐的理想化路途上應有的共識，事先溝通、賦予績效標準以維持職場融洽的考績競爭關係，是我建議的努力方向。

(11) 優惠性差別待遇必須謹慎使用，否則容易造成反效果。

(四) 綜上，CRPD第5條揭示對待身心障礙者需平等與不歧視，身心障礙者享有平等保障，受到法律的保護不受歧視；為了促進實質平等，應該給予合理調整，否則即構成歧視。雖然CRPD第5條第4項提及「為加速實現身心障礙者實質平等而必須採取之特別措施不視為歧視」係指國家採取對身心障礙者之優惠性措施，調整結構性或系統性資源、機會不平等分配的狀態，然與合理調整並非一致，且陳訴人主張個別身心障礙者在考績上適用「優惠性差別待遇」，與CRPD規範意旨不符，亦與本院專家學者之意見有異。

二、 CRPD第2條、第5條第3項、第27條皆提到合理調整是為了確保身心障礙者能享有與他人平等的工作權利。身心障礙者的職場合理調整，應透過障礙者的參與，共同定義工作的核心職能和檢核標準，而身心障礙公務人員到職後設有輔導員制度，然目前保訓會提供用人單位輔導員講習時數，僅區區6小時，顯然無法因應不同障別、不同工作職能分析的需求，需要職業重建專業人員協助。另現行各類協助身心障礙公務人員穩定就業之措施，多仰賴用人機關自行建立且需自行編列預算，無專責統籌單位。公務機關中應建立專責支持輔導體系，輔導身心障礙同仁及用人機關之專業團隊、資源聯絡系統及窗口，亟待各人事機關會同勞動部、衛福部積極研議。

(一)據CRPD意旨及本院諮詢結果顯示，合理調整目的在於使身心障礙者得以執行職務的核心職能並牽涉後續工作表現及考評，以「事」為本體，在不改變工作所需能力的要求前提下，身心障礙者透過合理調整能從事核心職能發揮能力。

1、CRPD第27條(工作與就業)

(1)處理有關有償性勞動領域之工作與就業，明定締約國義務，以促使身心障礙者得以參與作為社會認同、經濟生存暨人格發展所不可或缺之就業勞動生活，掃除其障礙，消弭其問題，創造其條件，努力發展與塑造身心障礙者合宜且適切之工作與就業。

(2)第27條第1項(i):締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放的、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國應採取適當步驟，防護及促進

工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：(i) 確保於工作場所為身心障礙者提供合理調整 (Ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities in the workplace)

2、本院諮詢學者相關意見：

- (1) 合理調整目的在於使障礙者得以執行職務的核心必要功能 (essential functions of a job)，若經多方嘗試各種合理調整措施，障礙者仍無法執行職務的核心必要功能，則只能考慮轉換其他工作崗位。
- (2) 合理調整是要做非核心業務的調整，因為我們都無法確定此個案所說的人際關係是不是核心職能，如果這些皆不是核心，甚至可以給其他人做，若這是核心職能，那就應該去想如何在最不受到他障礙狀況影響範圍內調整。
- (3) 障礙者有可能沒辦法做非核心職務 (marginal function)，但是他可以作核心部分，所以上司在評比時不能把沒完成非核心職務作為考評依據，再來，是不是調整後他就可以得到 favor，不一定，因為他可能核心職務做得比其他人差，職位的核心功能在哪？打考績之前要讓所有人很清楚知道他職位的要求是甚麼？一開始就讓他們知道怎麼做，能夠透明，這樣會減少後續的糾紛。
- (4) 美國是機會平等而非結果平等，考績則是取決於你個人能力的發揮，給你機會發揮可以到甚麼程度，所以要怎麼讓障礙者能適才適所發揮能力才是重點，且合理調整是非常動態漫長的

過程，如果窮盡一切辦法都沒有辦法解決時，再看是否要轉換工作。

- (5) 身心障礙者權益保障法第16條、第33條有職務再設計，跟就業有關的是勞動條件及工作職場，須按照工作者的需要進行調整，障礙歧視特別有提到合理調整，這包括在就業歧視的範圍，需要經當事人具體提出請求，雇主需和當事人討論，特別是有涉及工作上核心職能，除非這樣的調整超過雇主的合理負擔，雇主才可以拒絕調整，但因為個案狀況差異很大，所以在美國是case by case。而此調整會涉及工作表現並影響考核，所以雇主的討論格外重要。
- (6) EEOC(美國就業平等委員會)有提到工作表現，所以對於當事人來說，他有一些障礙者的特質，因此在考績評核上也要考慮特質。
- (7) 要在第一步就要思考合理調整要怎麼做，定義出單位核心能力及工作範疇，讓他能和別人有一樣的競爭。
- (8) 考績應該要與做的事情是連動的，所以合理調整是前段的，調整你的工作職務後，在看考績是否公平。因此如果你前面的調整都沒有做到，那他的考績當然也就不公平。
- (9) 有些人會覺得如果又給身障者考績上特殊保障，是不是會對身障者不好(對其他人不公平、工作上的歧視)。所以是不是在面談時就應該事先告知他應該如何做?
- (10) 先從制度來討論，應該有不同的階段，一開始求職時，國家有不同的進用比例，那任職後工作條件這才是在合理調整可以發揮的。我個人認同俊翰所說，他應該要在核心職能上先說

明清楚，且不必然這麼僵化，畢竟在公務員中能做的工作很多，但有些困境如身心障礙者障別不同，所以對公部門有許多挑戰，才要個案討論。

- (11) 必須要討論公約本質是什麼？對照英文版公約來看，其實CRPD的精神是強調如何讓個案透過「合理調整」而具備能力展現的機會，這也是現階段公約應用於教育、就業等領域的檢視重點，例如透過工作環境改善、工作內容調整，好讓個案更能表現自己的能力。但公約標示的精神並非一蹴可及，其實非身障朋友的考績也是一樣面對主觀評價是否存在的考驗與疑慮，但持續改善卻是清楚的交集而必須共同努力。
- (12) 關於本個案所請：到底該不該特別去制定一套或是特殊的方式，雖然身障者是特殊族群而需要特殊考量，但如果這樣的邏輯可以通，那其他族群是否也需要，而機關中是否容許有這麼多套的考評機制在？
- (13) 身障者初到職場時，核心職能的訂定就要做好，但是當前的文官體制設計，雖是「人與事」的合併考量，但還是以「事」為分析作為職務設計與後續考評的基礎。對照公約的精神，我們所應強調的是「在不改變工作所需能力的要求前提下，對身心障礙者應該如何、應該給予什麼樣的合理調整，才能令他發揮應有的實力」。
- (14) 所謂到底要放在職務(事)的角度來看，還是要以身心障礙者(人)為主？實務運作應該是要以事為主，再搭配為人安排合理調整令其有

所發揮。

(15) 在考績之前，他的工作是不是可以調整，但看起來這位陳訴人的工作其實是很需要溝通的狀態，但和他的障礙別不同，應該要採行換部門的作法。

(二)合理調整為具體個案中，由身心障礙者依其需求向調整義務人提出請求，有賴雙方積極協商而得之「必要及適當」之調整措施：

- 1、依據CRPD第6號一般性意見第26點次(e)所述：
「需要在與負責提供合理調整的有關機構和有關人員協商的基礎上，採取個案具體分析的方式」故此，調整合理性尚非僅透過概念性之法律規範即可審酌，必須回歸到不同個案之具體情形進行討論，合理調整之評估標準必須同時考量調整是否能夠滿足身心障礙者的要求，並應對調整義務方(雇主)「公平(fair)¹¹」，如果合理調整係屬「公平」，則義務方不得拒絕。
- 2、合理調整之合理性審酌雖有其通則及標準，但因為障礙種類多元及個案情況不同，仍需以具體個案做判定，故建立公正專業第三方以協助合理調整目標建立、調整措施之合理性判斷實有迫切需要。依據聯合國人權高級專員辦事處為CRPD設計之訓練教材第5單元「基於身心障礙之歧視」，合理調整措施係於具體個案中、由身心障礙者依其需求向調整義務人提出請求，所請求之調整措施係可立即實現，並須通過客觀合理性之審查(objective reasonableness test)，包含3個檢驗部分，分別是可行性(Feasible)、相關性

¹¹林佳和，〈工作權〉，收錄於孫迺翊、廖福特（執行主編），《身心障礙者權利公約》，台灣新世紀文教基金會、台灣聯合國研究中心，467頁

(Relevant)以及比例性(Proportional)，詳言之¹²。

- (1) 由於調整措施須由身心障礙者向適當的調整義務人提出，因此締約國必須於法律或命令中明確規範「誰」負有調整義務，而非由身心障礙者自行尋找，以避免被請求人輕易規避構成歧視行為之法律責任。
- (2) 調整義務人收到身心障礙者之請求後，必須與身心障礙者進行討論，以確定可以採取哪些必要的調整措施。如於討論過程中雙方達成調整措施之共識，身心障礙者即可透過調整措施真正享有與其他人相同之人權與自由權利。
- (3) 如雙方無法達成共識，調整義務人必須提出客觀正當之理由，始能避免其拒絕提供被認定為基於身心障礙之歧視 (objective justification of denial of reasonable accommodation) 是否具備客觀正當理由的審查包括：
 - 〈1〉調整方法在法律上與實質上是否實存可行 (legally and materially possible)：調整方法不能違背法令，例如合理調整措施需要使用某項軟體，而該軟體依照關稅相關法律無法進口。此時締約國應於立法中針對此類情形設定免責條款，而被要求提供合理調整之一方，應以誠實信用方式運用法律的免責條款取得該項軟體，提供合理調整措施。
 - 〈2〉調整措施是否與其目的相關 (relevance)：身心障礙者所要求之合理調整措施，須為其

¹² 孫迺翊，〈概念定義、一般原則與無障礙 / 可及性之保障〉，收錄於孫迺翊、廖福特（執行主編），《身心障礙者權利公約》，台灣新世紀文教基金會、台灣聯合國研究中心，32 至 34 頁。

行使特定權利所需就此應由身心障者證明之。

〈3〉調整措施是否合於比例(proportional)：調整措施是否造成義務方不符比例之負擔，參酌不同國家立法例，有考量調整措施花費之成本亦有將所需時間、調整措施之期間與造成之影響一併納入考量，此外也不應忽略，企業主提供身心障礙員工合理調整措施常有助於提升企業形象，進而間接提高營業額；反之，如果只就調整措施所需之費用以及雇主或其他受僱者可能之獲益二者之間進行成本效益分析，即可能造成歧視身心障礙者的結果。

3、據勞動部說明合理調整於就業場域之定義：「合理調整於就業場所中為必要之調整或改變，以使身心障礙者順利提供勞務，且該調整對雇主係屬公平，不困難達到(可期待原則)，歐美國家亦主張雇主擁有困境抗辯權，故合理調整含勞資雙方協商合意之意旨。」

4、合理調整措施¹³：

(1) 由於《身心障礙者權益保障法》第四章之作為我國「身心障礙者勞動法」，欠缺有關CRPD第27條非常強調之合理調整，亦即德國身心障礙勞動法學所稱之「適當僱用請求權」。故在比較法制上，參採美國1990年所制定之《美國身心障礙者法》，第12111條第9項規定，雇主應提供合理之調整措施，包括：提供予受僱人使用之現有設施，讓身心障礙者順利運用及使

¹³ 林佳和，〈工作權〉，收錄於孫迺翊、廖福特（執行主編），《身心障礙者權利公約》，台灣新世紀文教基金會、台灣聯合國研究中心，481頁。

用；將身心障礙者之工作重新調整、採用部分工時或修改工作時間、重新安排至新職位、取得或修改設備或工具，對考試、訓練教材或政策之合理調整或修改、提供適格之朗讀或翻譯者，或提供其他相同之設施等。

(2) 新職位並非指「雇主必須創設一新的工作位置、符合其意願及偏好之具體工作位置」，而是調動至另一空出之適當位置。

(三) 而身心障礙公務人員到職後設有輔導員制度，協助身心障礙者的職場合理調整，共同定義工作的核心職能和檢核標準建立合理調整目標，然而保訓會訓練用人單位輔導員講習時數，僅區區6小時，不足以有效協助輔導員執行未來輔導工作：

- 1、保訓會約詢答復資料略以(問：貴會目前採取何項措使以加強身心障礙公務人員於職場上的適應?)輔導員暨人事人員講習：為強化各實務訓練機關輔導員及人事人員對於公務人員特種考試身心障礙人員考試(下稱身障特考)錄取人員訓練之瞭解，本會於身障特考錄取人員至各實務訓練機關報到受訓前，辦理輔導員及人事人員講習，依據該項特考之特殊性，以及錄取人員之需求性，量身設計課程，除強調身障特考適用之訓練法規，並教導有關身心障礙者之輔導要領、常見問題、解決方式及可用資源等，俾提供身障特考錄取人員最適合之輔導方式，順利完成訓練。
- 2、據本院約詢結果(問：北市勞動局覺得保訓會有足夠的資源提供給輔導員嗎?)北市勞動局時任陳訴人輔導員於約詢時表示：「我當時擔任陳訴人的輔導員，當時有參與保訓會辦理輔導員及人事人員講習(6小時)，但因為身障者障礙多元，

無法透過課程後量身訂做幫助他，要後續再調整。」

(四)次查現行各類協助身心障礙公務人員穩定就業之措施，分別於勞動部按身心障礙者權益保障法規定提供之職業重建服務、人事行政總處「進用身心障礙人員作業要點」、公務人員保障法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等訂定辦理之。除職業重建服務為勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)專責業務外，其餘身心障礙公務人員所需之心理諮商輔導、安全衛生防護及無障礙環境建構皆仰賴各進用身心障礙人員之機關自行建立且需自行編列預算，又協助方案多偏重物理性輔助。

1、協助身心障礙公務人員穩定就業之措施

(1) 著重物理性輔助之措施：

〈1〉依人事行政總處「進用身心障礙人員作業要點」第6點規定，各機關為使進用之身心障礙人員，能發揮其工作效能，應依身心障礙者權益保障法第57條規定，編訂預算，改善辦公處所及設備身心障礙者之權益保障。

〈2〉公務人員保障法係規定公務人員之實體保障及救濟程序，該法第19條授權訂定之安衛辦法，則係為提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施所訂定之規範。按該辦法第5條規定：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿一年等因素之特殊需要。」據此，各機關為辦理上開事宜時，應成立安全衛生防護小組，依相關法令規劃、督導並檢討改進所屬公務人員(含身心障礙人員)

執行職務之安全及衛生防護措施。

〈3〉勞動部依據身心障礙者權益保障法規定提供身心障礙者職業重建服務，對於身心障礙公務人員職業重建服務主要提供職場適應支持及職務再設計服務，其中身心障礙者職務再設計項目亦多為物理性輔助，項目如下：

《1》改善職場工作環境：指為協助身心障礙者就業，所進行與工作場所無障礙環境有關之改善。

《2》改善工作設備或機具：指為促進身心障礙者適性就業、提高生產力，針對身心障礙者進行工作設備或機具之改善。

《3》提供就業所需之輔具：指為增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具。

《4》改善工作條件：指為改善身心障礙者工作能力，所提供身心障礙者必要之工作協助，包括提供身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助等。

《5》調整工作方法：透過職業評量及訓練，按身心障礙者特性，分派適當工作，包括：工作重組、調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所、避免危險性工作等。

(2) 非物理性之措施：

〈1〉依行政院102年4月2日院授人綜字第1020029524號函核定發布「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」規定用人機關之，充分結合運用現有之行政措施、社會資

源及相關資訊平台，按業務性質及同仁需要，提供相關協助員工之服務。例如：當同仁在工作、生活或健康等面向尋求協助時，適時提供相關服務資訊，並協助轉介、洽約諮商事宜。是身心障礙公務人員如有心理諮商輔導需求時，亦得透過上開方案，向服務機關尋求支持與幫助。

〈2〉勞動部所提供身心障礙者職業重建服務之提供職場適應支持，依身心障礙者權益保障法第33條職業重建服務係各級勞工主管機關參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫。

2、揆諸上述措施僅職業重建服務為勞發署專責業務，其餘措施皆仰賴各進用身心障礙人員之機關自行建立且需自行編列預算。

(五)綜上，CRPD第2條、第5條第3項、第27條皆提到合理調整是為了確保身心障礙者能享有與他人平等的工作權利。身心障礙者的職場合理調整，應透過障礙者的參與，共同定義工作的核心職能和檢核標準，而身心障礙公務人員到職後設有輔導員制度，然目前保訓會提供用人單位輔導員講習時數，僅區區6小時，顯然無法因應不同障別、不同工作職能分析的需求，需要職業重建專業人員協助。另現行各類協助身心障礙公務人員穩定就業之措施，多仰賴用人機關自行建立且需自行編列預算，無專責統籌單位。公務機關中應建立專責支持輔導體系，輔導身心障礙同仁及用人機關之專業團隊、資源聯絡系統及窗口，亟待各人事機關會同勞動部、衛福部積極研議。

三、(不公布)

四、公務員轉調、任用有官職等、職系限制，此為在公務體系中雇主提供身心障礙公務人員合理調整之「困境抗辯」，惟基於國家義務，仍須於限定的職類中尋求最大調整的可能，故為減少身心障礙公務人員工作適應落差，身障特考應考資訊需詳盡敘述工作職務內容以作為應考人審酌報考之參考，惟查現行說明過於簡略，甚有預估職缺內容僅為「○○行政相關工作」，無任何針對職務之分析。另各用人單位未積極參與身障特考教育訓練研習，充實對於各類障別身心障礙者特質與職業重建服務資源之認識，致未能有效協助初任公職身心障礙者排除工作環境的障礙，確認核心職能。是考試院允應督飭所屬並會同相關部會就文官體制下合理調整制度運用之限制，累積身心障礙公務人員職場困境案例，建立具體規範，考選部、人事行政總處應確實綜整身障特考需用名額及應考資訊，亦應協助各機關強化提報職缺內容之完整性及妥適性，並改善各用人單位參訓狀況。

(一)公務員轉調、任用有官職等、職系限制，此為在公務體系中雇主提供身心障礙公務人員合理調整之「困境抗辯」，惟基於國家義務，仍須於限定的職類中尋求最大調整的可能：

1、公務體系中雇主的「困境抗辯」¹⁴：

(1)雇主的「困境抗辯」在公務體系為「公務員體系的例外」，原因是各國均認為文官體制有其特殊考量，公務體系可以有不同的限制，例如：身心障礙者是以勞工行政職系進用，就不

¹⁴ 林佳和，衛福部 108 年 8 月 1 日合理調整如何適用於實務諮詢會議紀錄。

能主張調整至環保行政任職，這是職等類別的限制，但例外不代表身心障礙的公務人員不需要保護。各國確實都有考慮到公務人員法的限制，我們要定出何謂文官體制不能克服的障礙，最明顯的例子是官等職等不能以適當僱用請求權的角度推翻。

- (2) 雇主要求員工夜間工作及加班，是雇主張員工配合契約外之內容，這是標準的歧視。需檢視雇主調整身心障礙者工作內容的實體理由是什麼，不能涉及權利濫用、歧視與其他公益，要一步一步檢驗。但在公務體系中有例外，例如警消在公務體系中因為公益有大量加班之要求，倘內勤的身心障礙警消拒絕加班，該名身心障礙者就不符合行政任務的要求，無法繼續任職，因為公務體系有法律的明文規範且預算由立法通過，相關主管較難承諾身心障礙者調整。至於身心障礙勞工，雇主能以困境抗辯。
- (3) 契約內容，在文官體制契約內容會和一般勞工不太一樣，因為有些是法律明定行政體系的執掌，契約內容本身就要合理，不能訂定身心障礙狀況無法或很難達成的內容。
- (4) 雇主指示權，因為勞動契約僅有原則性的規定，例如命令加班就是雇主指示權，法律有明定限制雇主指示權的如勞基法，規定加班有限制，且一定得經過勞資會議同意，而公務員體系未如勞基法明顯。

2、本院諮詢關此重點摘要：

- (1) 從整體面來看，政府相較於企業應該更有能量（係指經費、資源等）去實踐公約精神。但就考

績來看，就公私部門的對比、結構性制度的影響上，政府的能量反而不足，文官體制對個別公務人員的考評涉及利害關係人太多。公約精神是要為身障朋友創造公平機會與條件去展現其能力，所以需要的是在制度的討論下，從包容性環境營造下去思考。

(2) 身障者初到職場時，核心職能的訂定就要做好，但是當前的文官體制設計，雖是「人與事」的合併考量，但還是以「事」為分析作為職務設計與後續考評的基礎。對照公約的精神，我們所應強調的是「在不改變工作所需能力的要求前提下，對身心障礙者應該如何、應該給予什麼樣的合理調整，才能令他發揮應有的實力」。

(二) 為減少身心障礙公務人員工作適應落差，身障特考應考資訊需詳盡敘述工作職務內容以作為應考人審酌報考之參考，惟查現行說明過於簡略，甚有預估職缺內容僅為「○○行政相關工作」，無任何針對職務之分析：

- 1、為落實憲法及身心障礙者權益保障法對於身心障礙者就業權益之保障，提供身心障礙者擔任公職的機會，並增加公部門進用身心障礙者管道，我國自85年起實施身障特考。
- 2、身障特考為提供應考人充足之資訊，人事行政總處及銓敘部核轉考選部之本考試任用計畫彙總表，載有所提報考試類科數、各個職缺所在機關及職缺之工作內容、工作地點、工作環境等資訊，考選部均於歷次考試舉辦公告時登載於應考須知及公布於考選部全球資訊網，以供身心障礙應考人審酌報考之參考。

- 3、查歷年度身障特考任用計畫彙整總表，係由行政院所屬各機關依據職務說明書所載項目填報考試職缺後由人事行政總處綜整後送職缺後送考選部彙辦，故工作內容之說明係端賴各用人機關填寫。
- 4、再查工作內容多為例示性說明，以108年度身障特考任用計畫彙整總表為例(如下圖)，工作內容欄位備註說明：「機關所列工作內容係屬例式，實際之工作內容仍應由機關式業務推動需要指派之」。甚當年度之人事行政預估職缺工作內容僅為「人事行政相關工作」，無任何職務分析，使應考人缺乏衡酌是否報考之憑參依據。

圖1 108年度身障特考任用計畫彙整總表人事行政預估缺額

108年公務人員特種考試身心障礙人員考試三等考試任用計畫彙總表

考試等級	考試類別		職等	職稱	職務編號	用人機關名稱	職務所在地	需用時段及人數					工作內容 (機關所列工作內容係屬例示，實際之工作內容仍應由機關視業務推動需要指派之)	機關網址	職務地址	承辦人	聯絡電話
	職系	類科						現缺	108年 07月至 12月	109年 01月至 03月	109年 04月至 06月	合計					
身心障礙特考三等	人事行政	人事行政	委任第5職等或薦任第6職等至第7職等	科員	預估缺	桃園市政府人事處(含所屬機關)	桃園市	0	0	0	1	1	1. 工作內容：人事行政相關工作。 2. 工作環境：本職缺係本府人事處及所屬人事機構預估職缺，將於職務實際出缺後，提供職務所在地點之工作環境。	http://personnel.tycg.gov.tw/	桃園市桃園區縣府路1號13樓		

(三)人事行政總處負責綜整審認身障特考需用名額，亦應協助各機關強化提報職缺之完整性及妥適性。人事行政總處表示據公務人員任用法第7條第1項規定略以，各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。又職務說明書訂定辦法第2條第2項規定略以，職務說明書應包括職務編號、職稱、所

在單位、官等職等、職系、工作項目、工作權責及所需知能等事項。基上，行政院所屬各機關依據職務說明書所載項目填報考試職缺，該總處並未要求檢附職能分析。

(四)另各用人單位未積極參與身障特考教育訓練研習，以增進對於各類障別身心障礙者特質與職業重建服務資源之認識，致未能有效協助初任公職身心障礙者排除工作環境的障礙，確認核心職能：

1、勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)長期辦理身障考試錄取人員選填志願說明會及提列需用名額用人機關之教育訓練研習：

(1)計畫緣起：

本案源於103年底12月30日勞動部召開促進身心障礙者訓練與就業推動小組會議，鑑於通過身障特考之身心障礙者於分發占缺訓練期間，可能因不知職務再設計服務資源，無法勝任原職位任務而離職，或知道職務再設計之身心障礙者有時也會因種種限制無法克服職場場所遭遇困難，進而影響其職場適應，建請對通過考試之身心障礙者及其進用機關，於放榜後即主動提供職務再設計的訊息及服務。會中決議請勞發署對通過考試之身心障礙者之進用機關適時提供職務再設計相關資訊與服務，並與人事行政總處、保訓會及地方政府密切合作，以協助身心障礙者排除工作障礙。

(2)執行成果及辦理效益

自104年起，每年於北中南各辦理1場選填志願說明會，每年辦理2場次提列需用名額用人機關之教育訓練研習。依參加活動滿意度結果，上開說明會及研習訓練確有助於加強錄取

人員、用人單位輔導人員、人事人員對於各類障別身心障礙者特質之認識，以及政府職業重建服務資源之瞭解。

- 2、據勞發署函復表示，該署辦理該計畫因非屬非用人單位之主管機關，亦非人事或公職考試權責機關人事權責機關，實務上產生效益不彰情形，身心障礙錄取人員對於志願選填、分發用人單位工作職務及環境、或銓敘送審與留任調任等涉公務人員考用及培訓事項較為關注，提列需用名額之用人機關出席意願並不積極。

(五)綜上，公務員轉調、任用有官職等、職系限制，此為在公務體系中雇主提供身心障礙公務人員合理調整之「困境抗辯」，惟基於國家義務，仍須於限定的職類中尋求最大調整的可能，故為減少身心障礙公務人員工作適應落差，身障特考應考資訊需詳盡敘述工作職務內容以作為應考人審酌報考之參考，惟查現行說明過於簡略，甚有預估職缺內容僅為「○○行政相關工作」，無任何針對職務之分析。另各用人單位未積極參與身障特考教育訓練研習，充實對於各類障別身心障礙者特質與職業重建服務資源之認識，致未能有效協助初任公職身心障礙者排除工作環境的障礙，確認核心職能。是考試院允應督飭所屬並會同相關部會就文官體制下合理調整制度運用之限制，累積身心障礙公務人員職場困境案例，建立具體規範，考選部、人事行政總處應確實綜整身障特考需用名額及應考資訊，亦應協助各機關強化提報職缺內容之完整性及妥適性，並改善各用人單位參訓狀況。

五、近10年，身心障礙公務人員考績考列甲等比率僅約

62%明顯不及全體公務人員約75%之比率，另伴隨障礙程度越高，考績甲等比率越低。對此數據表現，銓敘部允宜進行更全面、深入的調查，瞭解身心障礙公務人員考績評核，是否存有未能合理調整造成障礙員工無法獲得公平的機會。為確保員工能夠展現職務核心能力，銓敘部、人事行政總處允應將合理調整的程序及內容制度化，擬具指導原則，供各單位遵循使用。對於可以明確考核標準的面談溝通機制及明示考績評核應適度衡酌身心障礙者情形等研議方向，亦請銓敘部評估法制化的必要性。

(一)按銓敘部107發布之身心障礙公務人員考績等第分析檢討報告，銓敘部銓審資料庫截至107年4月底之統計結果，近10年（96年至105年）身心障礙公務人員與全體公務人員平均考列甲等人數比率，銓敘部數據分析如下：

- 1、按年度區分：近10年身心障礙公務人員考績考列甲等比率平均為62.06%；全體公務人員考績考列甲等比率均為74.69%。按職務（主管、非主管）區分：近10年身心障礙公務人員內主管人員考績考列甲等比率平均為83.86%、非主管人員為58.41%；全體公務人員內主管人員考績考列甲等比率平均為90.46%、非主管人員為71.66%。按官等區分：近10年身心障礙公務人員內簡任（含相當）官等人員考績考列甲等比率平均為85.62%、薦任（含相當）官等人員為68.04%、委任（含相當）官等人員為51.97%；全體公務人員內簡任（含相當）官等人員考績考列甲等比率平均為93.14%、薦任（含相當）官等人員為78.30%、委任（含相當）官等人員為65.76%。

表1 近10年(96年至105年)身心障礙公務人員與全體公務人員平均考列甲等人數比率

類別	全體公務人員	身心障礙公務人員
整體	74.69%	62.06%
主管	90.46%	83.86%
非主管	71.66%	58.41%
簡任	93.14%	85.62%
薦任	78.30%	68.04%
委任	65.76%	51.97%

2、茲依前開數據顯示，身心障礙公務人員與全國公務人員，無論按年度、職務（主管、非主管）及官等比較，身心障礙公務人員考列甲等人數比率均低於全國公務人員，惟身心障礙公務人員實際工作績效表現、平時成績紀錄及獎懲情形，係其服務機關最為瞭解，且由服務機關依身心障礙公務人員之實際工作績效表現、平時成績紀錄及獎懲情形，依年度內工作表現等覈實考評，本部對於個別受考人考績案件，除有違反考績法規情事者外，歷均尊重受考人之考績權責機關。是身心障礙公務人員甲等人數比率低於全國公務人員，於考績法制上之改善方法，仍宜先向各主管機關瞭解身心障礙人員考績評核之實務執行狀況及其意見後，再予進行檢討。

(二)又據人事行政總處查復¹⁵，針對近5年(102至106年)身障人員考績等第情形進行統計分析，並按「等第」及「身心障礙等級」區分，身心障礙者考績另有障礙程度越高甲等比率越低之情形：

¹⁵ 108年12月24日人事行政總處詢問會議書面答詢資料。

- 1、按「等第」區分：近5年身障人員平均約為6千3百人，考績考列甲等人數比率平均為60.81%，乙等為37.32%，丙等為1.87%，丁等為0.003%（僅106年1人）。
- 2、按「身心障礙等級」區分（近5年平均值）

表2 102年至106身心障礙公務人員考績比率表(按身心障礙等級分)

身心障礙等級	總計人數	甲等		乙等		丙等		丁等	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
輕度	3,086	1,965	63.66%	1,086	35.19%	35	1.14%	0.2	0.006%
中度	1,901	1,160	61.04%	704	37.01%	37	1.96%	0	0.00%
重度	826	464	56.15%	339	41.04%	23	2.81%	0	0.00%
極重度	560	287	51.25%	250	44.57%	23	4.18%	0	0.00%
合計	6,373	3,876	60.81%	2,378	37.32%	119	1.87%	0.2	0.003%
所有公務人員	274,756	206,054	75.00%	67,571	24.59%	655	0.24%	1.8	0.0007%

資料來源：人事行政總處，資料日期：108年3月8日。

(二)本院諮詢關此重點摘要：

- 1、所以有一個很大的問題是，公部門根本就是給他們非核心之業務，不分障別，所以一開始我們對每一個部門和職位都應更加了解，才能讓其適才適所，而不是將所有非核心業務分配給障礙者，之後又給他們不好的評價。
- 2、個案描述：某位聽障公務員面臨考績的困境，長期被分配制式簡單的工作，且已經提供相當的輔具(助聽器等等)，但因為工作內容不變，所以考績一直無法拿甲。針對此個案，我有詢問他們考績評比方式，他們的長官認為都有解決到聽障者的障礙，譬如給助聽器，給手語翻譯，但其實常

常戴了助聽器可能也不能聽得很清楚，解決工作的困難而非障礙的問題而已。不是提供輔具而是真正要排除困難。

- 3、CRPD:沒有障礙者的參與，不要幫我們做決定。有沒有障礙者參與制定上的過程，如果以前沒有做到其實往後可以去發展他。
- 4、關於身心障礙者公務員考績評比，涉及障礙者在職場工作、人格尊嚴、平等不被歧視的權利，若是目前的考績評比方式，並非由主管機關與身心障礙者及其代表組織諮商而形成，顯見該評比方式欠缺障礙者的參與，無法納入障礙者的多元性與實質平等，這個評比方式本身可能就不符合障權公約的要求，所以，應請政府與身心障礙者一同修訂現有的考績評分辦法或方式，這個修訂過程當然也可以將其他受雇者的需求一併納入考量，以免誤會獨厚身心障礙者。

(三)另銓敘部針對考績法第18條增訂面談雙向溝通機制表示，該機制尚屬修正草案階段，現行法令針對機關辦理面談未具強制性，然面談機制對於考績或工作表現進度落後者則具預警效果，主管人員能藉此適當協助指導，相關說明如下：

- 1、修法概況及理由：為提升考績之信度與效度，本部參酌專家學者及企業界所提建議，於公務人員考績法(下稱考績法)修正草案第18條增訂面談雙向溝通機制，規定考績年度中，一級單位主管或其授權之人員，應與受考人就工作內容及執行情形進行面談，面談內容及結果列入平時考核紀錄。考績法修正草案業於107年9月25日由考試院函送立法院審議。
- 2、預期效益：前開考績法修正草案第18條有關面談

機制之規定，希冀透過一級單位主管與受考人於年度中間適時面談，確實即時就受考人工作目標、內容、態度、進度及成果等予以溝通或瞭解，藉由面談促成主管與屬員間之良性互動，對於進度落後者，主管人員即應給予適當協助或指導，進而檢討工作指派及人力調度之妥適性，以提升機關整體行政效能。又面談尚包括受考人自我考評在內，於考績評擬前增列受考人自我考核機制，給予受考人就自我績效表現檢視之機會，對考績作業民主化程度之提升，具實質效益，且考評者透過面談機制，對於受考人之實際工作情形及成果更能確實瞭解，將提升績效考核評擬之正確性及客觀性。

- 3、面談執行方式及授權範圍：俟考績法修正通過後，有關面談執行方式、授權範圍及有關事項等細節性規定，將由考試院以辦法訂定，俾利各機關有所遵循，並賦予各機關得視其業務特性或需要酌作調整之彈性。
- 4、現行面談機制對於各機關之強制性：依現行考績法規定，並未強制各機關必須辦理面談。另依行政院所訂「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」第4點附表之「公務人員平時成績考核紀錄表」附記第5點略以，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次及機關人事管理之重要依據，附為敘明。
- 5、預警效果：前開考績法修正草案第18條所定面談機制，目的即為於辦理考績前，使一級單位主管

與受考人有機會就受考人之工作目標、內容、態度、進度及成果等予以溝通或瞭解，對於進度落後者，給予適當協助或指導，進而檢討工作指派及人力調度之妥適性，是面談機制對受考人無論考列何等次，均具預警作用。

(四)次查銓敘部曾於101年針對公務人員考績法施行細則提出修正草案，修正草案總說明指出：「各機關應辦理初次依本法辦理考績人員或身心障礙人員考績，應適度衡酌其與其他受考人所得承擔業務之輕重差異，予以覈實辦理之規定。(修正條文第五條)」後未完成三讀現行採該部及人事行政總處以聯名箋函方式於每年年終各機關辦理考績時提醒機關首長之。銓敘部相關函復表示：

- 1、101年時上開條文修正之背景及意旨：考量身心障礙人員身心狀況可得負荷之工作質量，與其他人員相較確實存在差異，基於考核基準之公平性，機關於辦理上開人員考績時，實應適度衡酌其與其他受考人所得承擔業務之輕重差異而予以覈實考評，為期明確，爰予以明定入法。
- 2、未完成修法原因：查101年之考績法施行細則修正草案係配合該年度考績法修正草案而為之擬案，又該考績法修正草案前於101年10月18日由考試院函請立法院審議，因未能於立法院第8屆立法委員任期屆滿前完成三讀程序，依立法院職權行使法第13條規定，每屆立法委員任期屆滿時，除預(決)算案及人民請願案外，尚未議決之議案，下屆不予繼續審議，爰上開考績法及其相關子法修正草案未能完成修法。
- 3、現行措施及未來有無再次提出本案之規劃：有關101年考績法施行細則修正草案所定各機關辦理

身心障礙人員考績，應適度衡酌疑義摘要銓敘部意見優惠性差別其與其他受考人所得承擔業務之輕重差異，予以覈實辦理之規定，目前每年均以銓敘部與人事行政總處首長聯名箋函方式，於每年年終各機關辦理考績時提醒機關首長宜適度衡酌其身心障礙情形覈實辦理考核。茲以現行機制於實務運作上尚無機關提出窒礙難行疑慮，惟為期明確，銓敘部將就相關事宜持續進行研議。

- (五)綜上，近10年，身心障礙公務人員考績考列甲等比率僅約62%明顯不及全體公務人員約75%之比率，另伴隨障礙程度越高，考績甲等比率越低。對此數據表現，銓敘部允宜進行更全面、深入的調查，瞭解身心障礙公務人員考績評核，是否存有未能合理調整造成障礙員工無法獲得公平的機會。為確保員工能夠展現職務核心能力，銓敘部、人事行政總處允應將合理調整的程序及內容制度化，擬具指導原則，供各單位遵循使用。對於可以明確考核標準的面談溝通機制及明示考績評核應適度衡酌身心障礙者情形等研議方向，亦請銓敘部評估法制化的必要性。

肆、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請銓敘部、臺北市政府勞動局參考。
- 二、調查意見二，函請考試院督飭所屬並會同行政院人事行政總處、勞動部、衛生福利部研處見復。
- 三、調查意見三，函請臺北市政府勞動局檢討改善見復。
- 四、調查意見四，函請行政院人事行政總處、考試院督飭所屬檢討改善見復。
- 五、調查意見五，函請銓敘部、行政院人事行政總處參處見復。
- 六、調查意見，函復陳訴人。
- 七、調查意見，移請本院人權保障委員會參處。
- 八、調查意見一、二、四、五及諮詢暨座談紀錄上網公布。

調查委員：王幼玲

中 華 民 國 1 0 9 年 6 月 1 1 日