

## 教育部人事處 108 年度擴大處務會議第一場次會議紀錄

會議時間	108 年 3 月 29 日(星期五)上午 10 時 30 分		
會議地點	國立中山大學國研大樓 6 樓錫俊廳		
會議主持人	林副處長妙貞	記錄	蔡玉春
出席人員	國立成功大學蘇主任義泰、國立中山大學陳主任怡秀、國立高雄大學郭春錦主任請假(陳易文秘書代理)、國立高雄師範大學楊主任桂榮、國立高雄餐旅大學陳主任美瑜、國立臺東大學莊主任文靜、國立臺南大學賴主任秋雲、國立屏東大學熊主任學敏、國立高雄科技大學何主任主美、國立雲林科技大學鄭主任道隆、國立屏東科技大學林主任忠孝、國立虎尾科技大學楊主任俊庭、國立臺南藝術大學廖主任雪霞、國立成功大學醫學院附設醫院陳主任碧珍、國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院孫主任玉平、國立臺南護理專科學校林主任桂琴、國立台東專科學校李主任志郎、國立科學工藝博物館龔主任靜雯、國立海洋生物博物館張主任永隆、林副處長妙貞、牛專員瓏芝、劉科員芝怡、劉科員又寧、郭專員庭好、褚研究助理衍伶(附件 1)		
請假人員			

壹、主席致詞：今天因處長臨時有重要會議無法前來主持會議，故由我來主持會議，今天的會議是一個擴大參與的會議，感謝中山大學提供一個可以看山看海，美麗舒適的會議場地，協助辦理擴大處務會議，期待大家以放鬆的心情與會，並提供意見。

貳、各科重點業務報告：

一、綜合企劃科：

本處業於 108 年 3 月 21 日將「教育部人事處所屬機關(構)學校人事機構 108 年度業務績效考核計畫」及「教育部人事處所屬機關(構)學校人事機構 108 年度業務績效考核評分標準表」函送本處所屬機關(構)學校人事機構，電子檔並已置放於本處網站/人事重要業務/綜合企劃科以供下載，請各人事機構就該考核計畫落實推動執行，並配合時程報送。

二、組編人力科：

(一)各校對教師之兼職應確執行「事先以書面報經學校核准」，每年定

- 期評估檢討之規範，對於違反規定之案件，應提送教評會或其他相關會議進行審議，並視情節為適當處置；如校內規章有與公立各級學校專任教師兼職處理原則規範不合者（如追認同意等），應即檢討改善。另為避免教師不諳規定致生處理爭議，請落實相關規範之宣導，並確實審視強化兼職處理程序相關機制（含學術回饋機制契約之簽訂）。
- (二) 雙重國籍人員兼任學校行政主管應依國籍法及相關函釋規定，由學校就不易覓得人才認定標準及認定程序認定，並填寫「聘任中華民國國籍取得外國國籍人員審核表」，檢附相關證明文件報部核准後聘任。
- (三) 校長兼職案件，依公務員服務法第 14 條之 2 第 1 項及第 14 條之 3 規定，應報經上級主管機關許可，依銓敘部函釋尚無得於事後補陳許可程序得認屬適法之疑義，故校長之兼職案件，請依規定及時報部許可。
- (四) 身障員工之進用，請依身心障礙者權益保障法第 38 條規定之比例足額進用，並視情況超額進用，以預為因應。
- (五) 部屬機關學校如有職務出缺，請配合人事行政總處落實考試用人政策，考量其業務性質及整體人力運用等因素後，提列公務人員考試職缺；非一條鞭體系、一條鞭體系均以 35% 為原則。另人事行政總處 108 年度為鼓勵及提高各機關高普初等考試任用計畫預估職缺數，以降低增列需用比率，凡於公務人員高普初等考試任用計畫提列非一條鞭體系預估職缺者（指職缺須用時段為非現職），於人事績效考核項目依比率級距予以加分。

### 三、培訓獎懲科：

- (一) 請加強宣導同仁勿酒駕，如有違者應依公務人員考績法等相關規定予以考績及懲處。
- (二) 學校教評會就教師解聘、停聘或不續聘案一經決議，對內即具有一定拘束力，倘教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得參考行政院 107 年 4 月 12 日院臺訴字第 1070167299 號函訴願決定及最高行政法院 106 年度判字第 437 號判決意旨，建立校內復議程序機制。
- (三) 為加強防堵各類不適任人員於校園任職，請各校確實依「性別平等教育法第 27 條之 1」及「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」等規定辦理不適任人員查閱作業，倘有發生不適任情事，請確實依規定通報。
- (四) 公教人員夫妻同時育有 2 名以上 3 足歲以下子女，申請留職停薪，得

不受本人或配偶之一方申請為限之限制，且服務學校、機構或主管教育行政機關不得予以拒絕。

(五)公務人員及教師請假規則所規範的生理假，如請假未超過3日，不併入病假計算。超過3日部分，於扣除3日後其餘天數再併入病假計算。

#### 四、給與福利科：

(一)為增進部屬機關(構)學校現職教職員對退休制度內涵之認識與瞭解，以利渠等規劃未來職涯發展，並蒐集參與同仁意見作為未來修法研議之參據，本處已訂定「108年度教育部暨所屬機關(構)學校教育人員退休制度執行與精進座談會實施計畫」，預計於108年4月中旬辦理種子師資培訓，屆時再安排由種子師資至各該機關(構)學校辦理座談會等相關事宜。

(二)為辦理退休教職員調降退休所得節省經費挹注退撫基金相關事宜，請各發放機關務必於全國公教人員退休撫卹整合平臺，確認領受定期退休給與(含優惠存款利息)人員之實際發放情形，如有停發事由，請確實執行退休停發註記，俾利正確計算應挹注經費。

#### 五、主席裁示：

(一)有關人事業務績效考核評比績效涉及考績比率，請轉知同仁盡力辦理，尤其共同性業務部份，如待遇報送、D5報送、名錄報送等各項資料報送，請各單位填報人員尤其各項名詞定義務必仔細確認，協助填報。

(二)教師兼職案件，尤其兼任營利事業機構獨董或較為敏感性職務，請各校務必利用開會場合加強宣導，應事先經書面核准，始得前往兼職。校內相關規範並請檢討修正。校長兼職案件也相同，應事先報部核准，請各校務必依規定程序辦理。

(三)雙重國籍教師兼任行政主管職務應事先報部核准，請各校人事室確實掌握雙重國籍教師名冊，俾利於聘任雙重國籍教師兼任行政主管職務時，能依規定程序事先報部核准。

(四)學校教評會就教師解聘、停聘或不續聘案校內復議程序機制，請務必研訂周延，避免產生後續困擾。

(五)有關部屬機關(構)學校教育人員退休制度執行與精進座談會，規劃培訓種子教師，並提供公版教案，由種子教師到各校宣導。針對國立屏東科技大學所提種子教師有不敢上台之壓力及所屬學校負擔差旅費

問題，人事處會再予研議，並進行種子教師訓練工作。

參、實務議題討論：相關內容詳如附件 2。

肆、散會(下午 2 時 30 分)

教育部人事處 108 年度擴大處務會議第一場次提報單		提案編號
		A-1
共同提案 人事機構	國立中山大學（組長） 國立成功大學 國立高雄大學 國立科學工藝博物館 國立海洋生物博物館	
實務之議題	建請人事行政總處 WebHR 新增「大專校院教師兼職」子系統	
背景說明	一、現行 WebHR 大專校院常用到子系統有個人資料、組織編制、任免遷調、獎懲作業、考績作業、大專以上學校兼免等子系統。 二、考量大專校院因教師兼任營利事業獨立董事等兼職案件資訊完整重要性，且目前各校作法不一，僅有少數學校將兼職案件建立資訊化系統進行管控作業。 三、有鑑於 WebHR 從 104 年起導入迄今，各大專校院有關教職員人事基本資料大多建立完整，為使各校善用現行人事資訊系統，並確實掌握兼職教師人數，建議人事行政總處新增「大專校院教師兼職」子系統供大專校院使用，俾使各校能有效登錄及控管兼職相關資訊。 四、主管機關可藉由 WebHR 做兼職現況分析，作為爾後修正法規重要參據。	
決議	本案已交由國立政治大學負責組成工作圈就需求及系統開發研議系統需求書，適用對象初步規劃為公立各級學校教師，將會置於 ecpa 系統中，爰本提案緩議。	

教育部人事處108年度擴大處務會議第一場次提報單		提案編號 A-2
共同提案 人事機構	國立中山大學（組長） 國立成功大學 國立高雄大學 國立科學工藝博物館 國立海洋生物博物館	
實務之議題	配合104年6月10日公布實施之「教師待遇條例」第21條規定，建請於「教育人員任用條例施行細則」第4條第2項之「社會教育機構專業人員與各級學校教師職務等級比照表」（如附件1）之「說明」欄中，比照「教師待遇條例」第7條之「附表1-教師薪級表」（如附件2）說明二規定，增列「 <b>研究助理及助理研究員具有博士學位者，得自330薪點起敘</b> 」規定，俾利使社教機構專業人員具有「博士學位」之研究助理及助理研究員起敘，與「教師待遇條例」第7條之「附表1-教師薪級表」規定一致。	
背景說明	<p>一、依據「教育人員任用條例」第22條規定：「社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員之聘任資格，依其職務等級，準用各級學校教師之規定」，同法施行細則第4條規定第2項定：「專業人員之職務等級，依社會教育機構專業人員與各級學校教師職務等級比照表之規定」爰依據上開規定，社教機構專業人員聘任資格準用各級學校教師之規定，<b>其敘薪係依據「社會教育機構專業人員與各級學校教師職務等級比照表」規定辦理。</b></p> <p>二、另查104年6月10日公布實施之「教師待遇條例」第21條規定略以，社會教育機構專業人員及各級主管機關所屬學術研究機構研究人員，除其他法律另有規定外，準用公立學校教師之規定。爰「教師待遇條例」公布實施後，社會教育機構專業人員敘薪，除依上開「社會教育機構專業人員與各級學校教師職務等級比照表」（如附件1）辦理外，準用公立學校教師之規定。</p> <p>三、經查「教師待遇條例」第7條第2項規定，教師之薪級，依附表一規定（即「教師薪級表」，如附件2），經查該教師薪級表說明二規定，大專講師及助理教授具有博士學位者，得自330薪點起敘，惟依據「社會教育機構專業人員與各級學校教師職務等級比照表」規定，該表並無類似「教師薪級表」說</p>	

	<p>明二明定大專講師及助理教授具博士學位者，得自三三0起敘等規定，茲以「教師待遇條例」第21條雖有明訂社會教育機構專業人員，除其他法律另有規定外，準用公立學校教師之規定，惟因「教育人員任用條例施行細則」第4條第2項已明定社會教育機構專業人員之職務等級應依「社會教育機構專業人員與各級學校教師職務等級比照表」辦理，為利使社教機構專業人員具有「博士學位」之「研究助理及助理研究員」起敘，與「教師待遇條例」第7條之「附表1-教師薪級表」規定一致，爰建請增列。</p>
<p>決 議</p>	<p>一、 本案列入「聘任人員權利義務檢討精進工作圈」做案例整理，建立提醒重點。</p> <p>二、 就「教師薪級表」說明二「大專講師及助理教授具有博士學位者，得自 330 薪點起敘。」究否修正為「應自 330 薪點起敘」，另錄案於適當時機研議修正。</p>

<b>教育部人事處108年度擴大處務會議第一場次提報單</b>		提案編 號  A-3
共同提案 人事機構	國立中山大學（組長） 國立成功大學 國立高雄大學 國立科學工藝博物館 國立海洋生物博物館	
實務之議題	建請修正放寬身心障礙者權益保障法第 38 條第 4 項但書有關身心障礙者計算之人數計算基準。	
背景說明	<p>一、緣身心障礙者定額進用制度的施行，係為保障及促進身心障礙者就業，對一定員工人數以上的機關（構）課予進用身心障礙者的義務，鼓勵雇主釋出工作機會進用身心障礙者，使其得以發揮所長、融入社會，並喚起一般社會大眾及企業雇主對其工作能力的肯定。</p> <p>二、其進用依據及計算基準如下：</p> <p>（一）進用依據：依身心障礙者權益保障法第38條第1項規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數34人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數3%。</p> <p>（二）人數計算基準：「前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。」、「前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。」身心障礙者權益保障法第3項、第4項定有明文。</p> <p>三、大專校院因兼任助理之故致勞保人數浮動，致人數計算方式</p>	



	<p>失衡，致各機關每月應進用身心障礙者人數極為浮動，難以管控：</p> <p>(一)員工總人數計算：以各義務機關（構）每月1日參加勞保、公保人數為準，即便兼任人員每月僅支領數百至數千元，亦計入1位員工總人數；就身心障礙員工人數卻僅以月支薪酬達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，方以0.5人計。</p> <p>(二)兼任助理多屬獎助學性質而提供之工作機會，月支薪酬也僅為數千元，鑑於學生仍須兼顧課業，校內工讀性質所賦予之工作負荷，並不能與全職職員工相比，而這些納保人數皆與全職職員工同以1人計，而相同工作條件下之身心障礙兼任助理，卻須在月支薪酬達基本薪資的一半，方計入0.5人，此種計算方式是否過於失衡？</p> <p>四、綜上所述，在人數計算基準失衡，每月支領數百元、數千元之兼任助理皆與全職員工一同計入員工總人數，而具身心障礙者身分之兼任助理，在相同工作條件下卻無法計入進用身心障礙人數計算，除非其每月支領薪資達到基本薪資之一半，方能以0.5人計入，致每月應進用身心障礙者人數浮動極大；基於鼓勵身障學生做中學並能兼顧學業，及考量進用基準之衡平性，建請修正身心障礙者權益保障法第38條第4項但書，提供二修正方案如下：</p> <p>方案一：「從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額五分之一以上者，依其支領月薪達基本工資之比例合計進用身心障礙者人數。」。</p> <p>方案二：「但進用適用勞基法之部分工時或按時計酬人員者，則以該類人員人數計算，不得低於該類員工總人數百分之一。」。</p>
<p>決 議</p>	<p>各學校如有相關意見請送中山大學人事室彙整，提送今(108)年6月13-14日人事主管會報討論。</p>

教育部人事處 108 年度擴大處務會議第一場次提報單		提案編號
		B-1
共同提案 人事機構	國立高雄師範大學(組長) 國立高雄餐旅大學 國立臺東大學 國立臺南大學 國立屏東大學	
實務之議題	建議增列藝術類與技術類學院院長職務，得由教授級專業技術人員兼任。	
背景說明	<p>說明：</p> <p>一、查大學法第 13 條第 2 項第 2 款規定，系主任、所長及學位學程主任，依該校組織規程規定之程序，就副教授以上之教師中選出，報請校長聘請兼任之。但藝術類與技術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。</p> <p>二、又查教育部 102 年 9 月 16 日臺教人(二)字第 1020131974A 號函規定略以，教育人員任用條例第 8 條第 1 款及第 10 條第 1 項第 1 款所定校長資格「相當教授、副教授之教學、學術研究工作」之範圍及資格條件，包含公立及私立大專校院依「大學聘任專業技術人員擔任教學辦法」進用之專、兼任教授級專業技術人員及副教授級專業技術人員，其年資可採計為教育人員任用條例第 8 條第 1 款及第 10 條第 1 項第 1 款規定「相當教授、副教授之教學、學術研究工作」年資。</p> <p>三、依上開規定，系主任、所長及校長職務均得由專業技術人員擔任，唯學院院長一職，仍僅得由教授擔任，本校前已為因應校務發展之需，建議增修大學法第 13 條學院院長應具資格之但書規定，仍請列入考量修正法規內容。</p> <p>建議：</p> <p>建請修正大學法第 13 條規定：            「大學各學院置院長一人，綜理院務；各學系置主任一人，單獨設立之研究所置所長一人，辦理系、所務。大學並得置學位學程主任，辦理學程事務。</p>	

	<p>院長、系主任、所長及學位學程主任等學術主管，採任期制，其產生方式如下：</p> <p>一、院長，依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，報請校長聘請兼任之。<u>但藝術類與技術類學院院長職務，得聘請教授級專業技術人員兼任之。</u></p> <p>二、系主任、所長及學位學程主任，依該校組織規程規定之程序，就副教授以上之教師中選出，報請校長聘請兼任之。但藝術類與技術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。</p> <p>大學為因應校務發展之需要，達一定規模、學務繁重之學院、系、所及學程，得置副主管，以輔佐主管推動學務。</p> <p>院長、系主任、所長、學位學程主任與副主管之任期、續聘、解聘之程序及其他應遵行事項，於大學組織規程定之。</p> <p>第二項之學術主管職務，得由外國籍教師兼任。」</p>
<p>決 議</p>	<p>本案事關大學修法，且涉及高教司及技職司權責，將移請高教司及技職司參酌研議。</p>

教育部人事處 108 年度擴大處務會議第一場次提報單		提案編號
		C-1
共同提案 人事機構	國立高雄科技大學(組長) 國立臺南藝術大學 國立雲林科技大學 國立屏東科技大學 國立虎尾科技大學	
實務之議題	建請人事行政職系得參照戶政或第一線個案處理社工人員改領專業加給表(七)或其他適宜加給表，請討論。	
背景說明	<p>一、查原一般行政、一般民政、戶政、原住民族行政、僑務行政及企業管理整併為綜合行政，再查專業加給表(七)適用對象包含戶政機關實際從事戶政工作之編制內專業人員及各地方政府社會工作人員實際從事兒少保護、家暴、性侵害防治、身心障礙保護及老人保護等工作之專責辦理第一線個案處理人員。</p> <p>二、復查公務機關人事人員過去扮演著法規命令的執行者與行政執行監督者角色，然而在現代公務特質轉化過程中，現行人事人員除辦理機關組織、員額編制、待遇、任免、考績、獎懲、保障、保險、退休、福利、退休等例行人事管理業務外，針對權管業務法規亦需具備擬議、研討能力，另修正後職系說明書更賦予人力資源管理知能之期待，對同仁進行人力訓練、能力發展、職能管理、績效管理、心智激勵與心理健康協助等，於是人事人員持續朝符合組織及同仁期望，提供積極的策略規劃、營造友善健康職場更與深入服務邁進。</p> <p>三、考量人事人員需具備高度專業能力與性格特質，且近幾年從中央到地方愈來愈重視員工協助方案，期望人事人員對同仁進行心智激勵與心理健康協助等，爰建請人事行政職系得參照戶政或第一線個案處理社工人員改領專業加給表(七)或其他適宜加給表，以彰顯人事人員專業並吸引優秀人才加入人事人員行列。</p>	
決議	本案錄案，於適當時機再建議。	

教育部人事處 108 年度擴大處務會議第一場次提報單		提案編號
		C-2
共同提案 人事機構	國立高雄科技大學 國立臺南藝術大學 國立雲林科技大學 國立屏東科技大學 國立虎尾科技大學	
實務之議題	國立大學適用勞動基準法人員待遇績效化及指標如何訂定，請討論。	
背景說明	<p>一、現況：國立大學適用勞動基準法校聘行政人員（以下簡稱校聘人員）待遇均訂有薪級表，依職責繁雜程度核給職等及薪級，依考核結果逐年晉級並核發年終獎金。</p> <p>二、分析：此一待遇制度適用久了，造成校聘行政人員不論做多少事均領相同待遇，考核制度無法落實，校聘人員年年晉級，遇事推諉，新增業務無法交辦，只能請校方增核單位人力，造成事倍功半增加人事成本。</p> <p>三、建議：研議績效化待遇制度</p> <p>（一）待遇內涵：基本薪+變動薪（加給+績效獎金）</p> <p>（二）加給種類：學術單位加給、行政單位加給、資訊加給…依各校業務需要訂定。</p> <p>（三）困難點：績效獎金指標訂定困難：例如行政人員業務非按件計酬較難量化，有時量大不複雜，有時處理專案費時費力。</p> <p>四、討論事項：績效化待遇制度是否可行，績效指標如何訂定提請討論。</p>	
決議	有關建立共通性績效指標，因各校規模大小、薪資水準及校務基金狀況均不相同，訂定共通性績效指標，實用性不高。建議本案仍回歸由各校視實務狀況自行研訂。	

教育部人事處 108 年度擴大處務會議第一場提報單		提案編號
		D-1
共同提案 人事機構	國立成功大學醫學院附設醫院（組長） 國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院 國立臺南護理專科學校 國立臺東專科學校	
實務議題	如何提升人員甄選之效度	
背景說明	一、「選、育、用、留」領域中，「選才」是一切人力資源管理的基礎，如何找到「對」的人在適當位置，對組織績效提效是關鍵的環節。 二、目前甄選工具很多元，如何運用合適甄選工具，提高甄選效度，對人事運作極為需要，期能藉由各單位經驗分享及研討，能有所啟發及改善。	
決議	每一工作類型所需之工作職能及評估面相均不相同，如何提升人員甄選效度，確實是人事業務很重要的課題，建議列入明年工作圈，蒐集私人企業與國外相關資料，編輯成冊，供大家參考。	