

107 年度教育部人事處及所屬人事機構
「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈
成果報告

國立教育廣播電臺

中華民國 107 年 9 月

目錄

目錄	I
圖表目錄	II
摘要	III
壹、圈員組成	1
一、圈長	1
二、圈員	1
貳、工作內容及執行重點	3
一、確立執行使命	3
二、確立執行策略	4
三、確立進度規劃	8
參、成果說明	10
一、特殊性提案(3案)	10
二、一般性提案(111案)	11
三、重要性提案(11案)	17
肆、建議事項	23
一、提案宜聚焦重要性案件	23
二、工作圈組成涵蓋各領域專業同仁	23
伍、附件	24
附件一：各大學適用勞基法人員例假日擔任校內試務人員領工作酬勞費用是否另支領加班費或補休或調移工作日調查表	24
附件二：各大學公務人員、適用勞基法人員(校務基金進用人員或其他人員)擔任試務人員工作內容調查表	27
附件三：一般性提案研析結果一覽表	30
附件四：一般性提案所涉法規及處置情形彙總表	31
附件五：一般性提案擬議情形完整收錄(按編號排列)	36
陸、附錄	181
附錄一：各次全員會議議程及會議紀錄	181
附錄二：各工作分組工作紀要及會議紀錄	364

圖表目錄

表一	本工作圈成員名單	1
表二	各分組研析提案(照法規分類)一覽表	4
表三	全員會議召開時間、內容等一覽表	7
表四	本工作圈作業時程規劃(甘特圖)	9
表五	本工作圈細部分工作業項目一覽表	9
表五	一般性提案最終研析結果一覽表	15
表六	採行案所涉建議修正法規一覽表	15

摘要

為推動教育人事法規鬆綁及工作簡化，由教育部人事處林副處長妙貞擔任圈長，並由國立教育廣播電臺人事室張主任毓珊承辦，共邀集 29 所部屬機關學校合計 30 名人事同仁組成「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈(以下簡稱本工作圈)。

自 107 年 1 月起針對各校所提教育人事法規鬆綁及工作簡化意見計 111 案，研析可行之修正建議或具體方案。經考量部分議題過於廣泛，依重要性、普遍性、必要性及時效性等標準進行聚焦刪減，僅保留 80 案，再按法規性質分 4 大類交由 6 個工作分組分案詳實研議，包含採行及不採行之具體理由論述分析、可能遭遇問題及風險評估、配套措施等，並跨組重複交叉確認後，提至全員會議廣泛討論，確認提案最佳處置，計不採行 54 案、採行 26 案，相關研析資料及法規修正條文建議文字均在歷次全員會議討論竣事後，透過會議紀錄轉陳教育部人事處進一步處理，至不採行之提案論述，另可做為回應立法部門或各學校意見之參據，具相當價值。

又協助研議公立各級學校兼任行政主管人員雙重國籍報核程序、研商「重大教育人事案件通報及處置注意事項草案」，以及教育部所屬機關(構)首長及國立大專校院校長、兼任主管之教師及未兼任主管教師赴大陸地區，與退休教育人員赴大陸地區停領及恢復退休給與之申請作業流程圖、相關規定及檢核表之妥適性等，均提供教育部人事處相關修正意見，確實發揮工作圈協助幕僚作業之效益。

107 年度教育部人事處及所屬人事機構 「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈 成果報告

負責機關:國立教育廣播電臺

壹、圈員組成

一、圈長

教育部人事處林副處長妙貞。

二、圈員

為推動教育人事法規鬆綁及工作簡化，共 29 所部屬機關學校合計 30 名人事同仁(承辦機關國立教育廣播電臺以 1 人計)組成本工作圈。自 107 年 1 月起針對各校所提教育人事法規鬆綁及工作簡化意見，研析可行之修正建議或具體方案。圈員名單說明如下：

表一 本工作圈成員名單

服務單位	職稱	姓名	備註
國立宜蘭大學	主任	曾清璋	專員邱洛群調任他機關
國立臺北商業大學	組員	彭子容	
國立臺北科技大學	組長	何淑瑜	
國立臺灣大學	組長	吳佩君	
國立臺灣戲曲學院	組員	陳莉芳	
國立政治大學	主任	黃蓓蕾	
	專員	洪若慈	
國立臺北大學	主任	蘇義泰	

服務單位	職稱	姓名	備註
國立澎湖科技大學	專員	杜碧文	
國立中央大學	專員	徐愷美	
國立交通大學	主任	任明坤	
國立臺灣大學醫學院附設醫院	主任	陳慧芬	
國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹分院	主任	林莉旻	
國立聯合大學	秘書	白又雯	
國立彰化師範大學	專員	賴秉政	
國立暨南國際大學	專員	邱淑慧	
國立雲林科技大學	組員	蔡淑芬	
國立中正大學	專員	葉哲靜	
國立成功大學醫學院附設醫院	組長	陳素芳	
國立中山大學	專員	蔡玉春	
國立科學工藝博物館	專員	戴孟君	
國立高雄科技大學	組員	呂佳倪	組員陳虹慧調任他機關
國立屏東大學	專員	長旭峰	
國立屏東科技大學	組員	蘇俊全	
國立臺灣藝術教育館	人事管理員	王文江	
國立臺灣科學教育館	主任	呂玉環	
國立海洋科技博物館	主任	張家慧	
國立臺灣圖書館	主任	徐秀琴	
國家教育研究院	主任	施麗玲	
國立教育廣播電臺	主任	張毓珊	承辦機關
	組員	黃雅欣	

貳、工作內容及執行重點

一、確立執行使命

依「重要性理論」判斷，係指「重要事項」應以法律定之，而應以法律定之事項，不得逕以命令作為規範的依據。在公務及教育法制體系，所謂的重要事項是指對公務人員或教師而言依其本質係屬重要的事務，或是對於公務人員或教師影響愈大者，或是影響的人數顯然為數眾多時，法律保留的要求程度就會更高。但要如何去證明法律已規定的事項，就一定是「重要事項」呢，如是不重要的事似乎就可以鬆綁，其實這是本工作圈的所面臨的邏輯性問題，要用何基準判斷，各種基準彼此之間還會有順位的排序、競合問題，而現行實務的做法有時是【倒果為因】的，也就是可以推定或乾脆就認定法律已規定的事項就算是「重要事項」，那要鬆綁無異是難上加難，加以「政治的爭議性」，以及「對公益的影響」等因素影響，但從另個角度而言這也是依法行政，保護執行法律之人事人員所必要的，過度鬆綁或許達到行政便利性，相對也凸顯欠缺法制保障。所以，本圈在處理每一提案之最佳處置建議時，必須兼顧實務需求及法制本質規範，但仍難免落於政治因素及可行性考量，實屬兩難、多難，惟力求儘可能周延詳述分析，這也是本圈極力努力方向，期善盡協助教育部人事處做好相關幕僚作業，並發揮本工作圈預期效益為使命。

二、確立執行策略

(一)分組研商

本工作圈相關議題之研析作業，依參與圈員機關學校所在地及性質區分6組(各分組研析提案照法規分類情形如表二)，分階段進行分組研析及參與全員會議，並由各分組推派1個機關學校圈員擔任小組長，負責召集各分組圈員進行分工及討論，藉由集思廣益檢視相關提案、法規，提出適當之法規修正建議，並彙集相關研析意見及綜整成果，依分工時程彙送總承辦機關教育電臺，俾憑綜整後召開全員會議確認各提案妥適性，以發揮集思廣益效益並優化各議題處理方案。

另各分組研析過程或分組會議，針對特殊議題如有必要商請提案機關學校協助說明或出席，至涉及教育部人事處或相關機關學校權責，亦視實際需要邀請參與全員會議。

表二 各分組研析提案(照法規分類)一覽表

教育人事法規之鬆綁建議提案A組彙整表					
法規序號	法規名稱	條次	提案機構	類別編號	議題分組
6	函釋:假日參與甄選試務工作給予補休或加班費	原人事局88.10.19局給字第027630號函	北科大	109	A
7	函釋:取消地域加給由主管機關衡量之裁量權	行政院79.12.24臺79人政肆字第53044號函	臺東專科學校	110	A
8	公務人員一般健康檢查實施要點	第3點及第4點	北科大	111	A
17	教育人員任用條例	第6條第2項	臺東	203	A
		第10條	屏東	202	A
		第37條第1項	臺師大	201	A
18	教育人員任用條例施行細則	第13條	陽明	204	A
19	教師請假規則	第11條	中正	205	A
30	大學一級行政單位設置副主管認定基準	第3點	東華	309	A
36	專科以上學校兼任教師聘任辦法	第4條第2項	臺科大	317	A
		第11條	臺中教大、國北護	318、319	A
37	專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則	第4點及第5點	中央	320	A

教育人事法規之鬆綁建議提案B組彙整表					
法規序號	法規名稱	條次	提案機構	類別編號	議題分組
1	公務員服務法	第14條	高海科	101	B
2	公務人員訓練進修法	第12條第1項第3款	成大醫院	104	B
		第9條第1項第2款	臺大醫院	102	B
3	公務人員訓練進修法施行細則	第14條	臺大醫院	103	B
20	公立學校教職員退休資遣撫卹條例	第10條第2項	戲曲學院	206	B
		第45條第4項	戲曲學院	207	B
21	學校教職員退休條例施行細則	第10條	北藝大	208	B
25	公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表	附則二	臺南	218	B
31	大學辦理國外學歷採認辦法	第8條	南藝大	310	B
33	公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點	第6點	中正	312	B
35	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	第2條	屏科大	314	B
		第4條	屏科大、聯合大學	315、316	B
教育人事法規之鬆綁建議提案C組彙整表					
法規序號	法規名稱	條次	提案機構	類別編號	議題分組
4	公務人員因公傷亡慰問金發給辦法	第7條	成大	105	C
16	函釋:放寬職員與工友不得為職代之規定	原人事局95.6.19局企字第0950014374號書函	中興	121	C
22	教師職前年資採計提敘辦法	第4條	中山	209	C
		第3條第1項第5款	臺師大	210	C
27	不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法	第7條	空大	220	C
29	大學法	第13條	高餐大、南藝大	307、308	C
		第14條	政大、臺大農試場、中山、臺師大	301、302、303、304	C
		第19條	高雄大	305	C
		第18條	彰師大	306	C
34	國立大專校院行政人力契催化實施原則	廢止	嘉大	313	C
教育人事法規之鬆綁建議提案D組彙整表					
法規序號	法規名稱	條次	提案機構	類別編號	議題分組
5	行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	第1點	高海科大	107	D
		第5點第2款及第4款	中興	106	D
		第5點	高海科大	108	D
14	性別平等教育法	第27條第4項	雲科大	118	D
		第16條第1項	臺大醫院	119	D
15	性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法	第14條第1項	雲科大	120	D
26	函釋:放寬教研人員代理主管職務加給	教育部99.4.28台人(一)字第0990049216號函 教育部99.5.13台人(三)字第0990073589號函	臺東	219	D
32	專科以上學校獎助生權益保障指導原則	第7點	清大	311	D
		第5點	宜蘭大學	321	D
38	技術及職業教育法	第25條	高雄第一科大	322	D
39	技專校院專業科目或技術科目之教師業界實務工作經驗認定標準	第3條	高雄第一科大、澎湖科大	323、324	D
40	國立學校社會教育及學術研究機構教育人員退撫給與發放作業要點	第5點第1款及第2款	中興、中央	325、326	D

教育人事法規之鬆綁建議提案E組彙整表					
法規序號	法規名稱	條次	提案機構	類別編號	議題分組
9	行政院及所屬各級機關因公派員赴大陸地區案件編審要點	第4點	陽明附醫	112	E
10	臺灣地區與大陸地區人民關係條例	第9條	高雄第一科大	113	E
11	臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法	第3條	高雄第一科大	114	E
		第4條	體大	115	E
12	函釋:臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法適用對象放寬	96.7.20台人(二)字第0960010045A號函	交大	116	E
13	簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點	第4點	東華	117	E
24	公立各級學校專任教師兼職處理原則	第2之1條第1項	成大	214	E
		第4點	北大、勤益科大	215、216	E
		第5點	勤益科大	217	E
47	教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點	第6點	高應大	409	E
48	函釋:教師招生得納入評鑑項目	教育部106.3.1臺教技(三)字第1060025608B號函	屏科大	410	E
49	函釋:增列國外學歷得以查驗代替查證	教育部96.3.21台學審字第0960037353號公告	成大	411	E

教育人事法規之鬆綁建議提案F組彙整表					
法規序號	法規名稱	條次	提案機構	類別編號	議題分組
23	教師借調處理原則	新增條文或另予函釋	海科館	211	F
		第2點第2項及3項	交大	212	F
		第2點規定	臺大	213	F
28	高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點	第7點	國教署	221	F
41	專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表	教育部103.6.25臺教人(四)字第1030084614A號函	臺南護專	327	F
42	函釋:社教機構聘任人員管理	教育部88.9.3台(88)人(二)字第88091645號書函	臺灣圖、藝教館	401、402	F
43	教育部及所屬機關(構)學校因公派員赴大陸地區案件處理要點	第4點第1項	科博館	403	F
44	教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點	變更出國人數等	科博館	404	F
		第4點第1項第2款	科博館、科教館、國教院	403、405、406	F
45	教育部委託研究計畫作業要點	經費編列基準表	臺師大	407	F
46	教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點	經費編列基準表	臺師大	408	F

(二)召開全員會議

本圈召集全員會議，確認各提案擬案規劃之妥適性，計由總承辦機關教育電臺召開4次全員會議、1次特殊議題討論會(會議議程及紀錄如附錄一)、

由各分組召集分組會議約 8 次(各分組工作紀要如附錄二),合計 13 次以上,
並摘陳全員會議進行時間、內容、出席率等如下:

表三 全員會議召開時間、內容等一覽表

全員會議	時間	內容	地點	出席率
第 1 次	107 年 2 月 13 日 (星期二)上午	1.討論本園工作重點及預定進行時程規劃 2.討論本園各工作分組名單及分工作業事宜	中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室	100% (應出席 30 人,實到 30 人)
第 2 次	107 年 4 月 11 日 (星期三)下午	研議公立各級學校兼任行政主管人員雙重國籍報核程序	教育部 215 會議室	100% (應出席 11 人,實到 11 人)
第 3 次	107 年 6 月 1 日 (星期五)下午	1.研議「重大教育人事案件通報及處置注意事項草案」。 2.研議有關教育部所屬機關(構)首長及國立大專校院校長、兼任主管之教師及未兼任主管教師赴大陸地區,與退休教育人員赴大陸地區停領及恢復退休給與之申請作業流程圖、相關規定及檢核表。 3.確認各工作分組對各校提案之初擬因應做法及相關分析之妥適性,本次會議以擬採行部分優先討論。	中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 9 會議室	96.67% (應出席 30 人,實到 29 人)
第 4 次	107 年 6 月 15 日 (星期五)上午	確認各工作分組對各校提案之初擬因應做法及相關分析之妥適性,本次會議仍賡續討論擬採行部分為主。	中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室	83.33% (應出席 30 人,實到 25 人)
第 5 次	107 年 7 月 17 日 (星期二)上午	確認各工作分組對各校提案之初擬因應做法及相關分析之妥適性,本次會議討論兩案併陳部分為主,另擬不採行部分亦提會確認。	中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 20 會議室	86.67% (應出席 30 人,實到 26 人)



(三)建立電子信件及 line 群組

為利全園及各分組即時聯繫及傳遞相關訊息及資料，分別成立本園及各工作分組電子信件及 line 群組等溝通管道，隨時就本園及各工作分組研析歷程中，所需溝通事項及遭遇問題即時進行討論，以提升本園工作效率及研析案件之完善性等。

三、確立進度規劃

為順利完成教育部人事處交付本工作圈任務，訂定作業時程甘特圖如下：

表四 本工作圈作業時程規劃(甘特圖)

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
確定成員								
確定分工								
分組研析								
召開全員會議								
成果報告繳交								

另摘陳細部分工時程規劃如下:

表五 本工作圈細部分作業項目一覽表

時程	分工作業項目
1/1-2/28	召集工作圈成員、確認分組，以及確認執行策略及分工事項
3/1-3/13	初步蒐集各校所提教育人事法規鬆綁及工作簡化意見，並依重要性、普遍性、必要性及時效性等標準進行篩減，僅保留 80 案，並按法規類型分類，交由分組展開處置建議之研議。
3/14-4/10	各主責組別分對主責提案進行研析討論，並填具「提案擬議方案規劃表」於 4/10 下班前將該組擬議方案規劃表電子檔傳送第一協辦組別，進行下階段確認工作。
4/11-4/17	第一協辦組別，對前階段主責組別所擬「提案擬議方案規劃表」表示意見，於 4/17 下班前將該組意見傳送第二協辦組別，進行下階段確認工作。
4/18-4/24	第二協辦組別，對前二階段主責組別及第一協辦組別所擬「提案擬議方案規劃表」表示意見，於 4/24 下班前將該組意見傳送主責組別。
4/25-5/1	主責組別，就協辦組別意見進行提案總確認，並將「最終提案擬議方案規劃表」於 5/1 下班前送教育電臺。
5/2-5/23	教育電臺進行總整理，並擬具會議研商資料召開工作圈全員會議，確認上述提案妥適性，並確認可行議題、具體修正條文、修正理由等。
6/1-7/31	召開工作圈全員會議，確認提案妥適性、採行與否等。
8/1-8/31	主責組別針對全員會議決議對具體方案作最後確認修正(含內容潤飾及強化相關論述理由、法條修正建議等)，於 8/31 下班前將該組尚需研析或補充資料傳送教育電臺，併入結案報告。
9/1-9/30	教育電台彙整總成果於 9 月 30 前提交教育部。

參、成果說明

一、特殊性提案(3案)

(一)研議公立各級學校兼任行政主管人員雙重國籍報核程序

本工作圈協助擬具本案現行實務做法及法制規定，並就相關法制研修提出建議方案及其優劣分析，並提至本工作圈4月11日第2次會議討論，除邀集本工作圈成員外，亦請部分曾經遭遇此問題之學校共同研議。經考量學校實務需求，爰決議採行「修正大學法第14條，增訂類似大學法第13條第5項有關行政主管得由外國籍教師兼任之規定」為優先方案，惟在修法前，仍請各校依國籍法第20條規定，配合於聘任主管前報核，並於核准後向後生效。

(二)研商「重大教育人事案件通報及處置注意事項草案」妥適性

本案教育部人事處提供重大教育人事案件通報及處置注意事項草案，交由本工作圈進行逐條討論，經6月1日第3次全員會議討論竣事，相關修正意見已提供教育部人事處參考，教育部人事處並於7月3日函送部屬機關學校確依該注意事項規定報送重大教育人事案件。

(三)研商有關教育部所屬機關(構)首長及國立大專校院校長、兼任主管之教師及未兼任主管教師赴大陸地區，與退休教育人員赴大陸地區停領及恢復退休給與之申請作業流程圖、相關規定及檢核表之妥適性

本案由教育部人事處提供相關規定、申請作業流程圖等表件，交由本工作圈逐項進行廣泛討論，經6月1日第3次全員會議討論竣事，相關修正

建議已提供教育部人事處參考。

二、一般性提案(111 案)

(一)聚焦刪選，分類研議(80 案)

初步蒐集各校所提教育人事法規鬆綁及工作簡化意見計 111 案，考量議題過於廣泛，且部分提案過於枝微末節，不具重要性；部分提案涉及機關學校個別需求，不具普遍性；或部分提案教育部人事處已處理中或採行中、尚無爭議等，經本工作圈 2 月 13 日第 1 次全員會議決議，與教育部人事處各科進行討論，並依重要性、普遍性、必要性及時效性等標準進行篩減，僅保留 80 案，聚焦深入研究，並由本工作圈承辦機關教育電臺，按法規類型分 4 大類後，交由本工作圈成員 29 位，分 6 組工作分組進行處置建議之研議，包含採行及不採行之具體理由論述分析、可能遭遇問題及風險評估、配套措施等。

分 4 大類	提案數	涉及法規數
公務人員法制	17	修正 8 法規 11 條款、4 函釋
教育人員法制	28	修正 14 法規 22 條款、3 函釋
大專校院法制	25	修正 10 法規 16 條款 1 函釋、廢止 1 法規
其他法制	10	修正 5 法規 6 條款附表、新訂 1 法規
合計	80	修正 37 法規 55 條款附表、8 函釋

(二)分組分案詳實研議，跨組重複交叉確認

為利完整研析每一案，並考量採行與否之各項優劣因素、可能遭遇問題及風險分析，每一案均經至少 3 個工作分組交叉研析，擬具採行(27 案)、不採行(35 案)建議方案，又部分議案經各工作分組廣泛討論，考量採行與否各有優缺與論述，建議兩案併陳(18 案)，以上 80 案均提交全員會議再次確認

妥適性。

(三)全員會議廣泛討論，確認提案最佳處置

6 個工作分組在小組長帶領下數次小組討論後，完成相關研析資料(約 146 頁，刪除意見紛歧部分，僅保留有共識部分)，將提案 80 案全數提交全員會議討論，經 6 月 1 日、15 日及 7 月 17 日 3 次會議決議，不採行計 53 案、採行計 25 案、尚須再向提案機關釐清問題或蒐集各校資料確認問題普遍性或重要性再行評估最佳處理方案計 2 案。相關研析資料及法規修正條文建議文字均在歷次全員會議討論竣事後，透過會議紀錄轉陳教育部人事處進一步處理。

分 4 大類	提案數	採行數	不採行數	尚在研議中
公務人員法制	17	3	13	1
教育人員法制	28	7	20	1
大專校院法制	25	6	19	
其他法制	10	9	1	
合計	80	25	53	2

(四)待確認案件 2 案，再次提交工作分組廣泛蒐集資料

經 3 次全員會議討論後，尚須再向提案機關釐清問題或蒐集各校資料確認問題普遍性或重要性之 109 案、204 案，交由工作分組於 8 月 31 日前再行蒐集資料並評估最佳處理方案，處理情形說明如下：

- 1.109 案：關於國立臺灣科技大學建議大學校院於例假日辦理甄選試務工作及招生考試，其試務工作人員，除支領考試工作酬勞費，得再予補休假或另發給加班費一案。**

為深入瞭解各大學適用勞基法人員例假日擔任校內試務人員領工

作酬勞費用是否另支領加班費或補休或調移工作日情形，本工作圈第 1 組向各校進行完整調查(調查結果如附件一)，另為免因擔任試務工作內容不同，影響給予加班費或補休之考量，進一步調查各大學公務人員、適用勞基法人員(校務基金進用人員或其他人員)擔任試務人員工作內容(調查結果如附件二)，處理情形說明如下：

(1)經調查臺灣大學等 15 所學校適用勞基法人員例假日擔任校內試務人員

是否另支領加班費或補休或調移工作日，除提案學校臺灣科技大學及清華大學外，其餘學校對適用勞基法人員擔任試務工作，並已支領工作酬勞者，比照公務人員作法，不得申請加班亦不得加班補休。

(2)提案學校臺灣科技大學對適用勞基法人員於例假日辦理試務工作者，

以辦理本職業務且工作酬勞低於加班費，視辦理期間為例假日或休息日之不同得調移工作日或申請加班或發給加班費；另以試務工作是否為本職業務區分，如試務工作為本職業務，且工作酬勞高於法定加班費，則不另予補休及加班費；如試務工作為非本職業務，且領有工作酬勞，亦不另予補休及加班費。清華大學則得調移工作日、申請加班、選擇發給加班費或補休。

(3)因考量適用勞基法人員於例假日辦理試務工作者，多數學校比照公務人員做法，不得申請加班亦不得加班補休，且試務工作內容複雜，

似不宜區隔公務人員與不同類型人員例如適用勞基法人員，從事試務工作有不同之做法或對待，爰本案不予採行。

2.204 案：關於國立陽明大學建議修正「教育人員任用條例施行細則」第 13 條將曾任「政務人員」年資亦得列為「教育人員任用條例」第 10 條有關「曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上」之資格條件一案。

國立陽明大學補充說明相關案例情形略以，該校於辦理第八任校長遴選時，有校長候選人員經歷為曾任台北市新北市衛生局局長或台北市副市長，經了解該二職務為政務職，於辦理校長遴選過程，因該二位候選人均有其他符合「教育人員任用條例施行細則」第 13 條所列之主管職務，故尚無困擾，嗣於辦完該校校長遴選後，慮及一般機關學校對政務人員職稱、列等、是否為主管職務等，因目前政務人員相關規定尚未完成立法，無明確法令依據可資查證，另學校專任教師，依借調處理原則借調政府機關擔任政務人員者，不在少數概屬重要行政經歷，惟現行相關規定未有明確規範是否符合大學校長資格，於辦理校長遴選作業時，如需個案函請教育部釋示可能延宕校長遴選案辦理時程。綜上，考量政府機關有借調大學教師擔任政務人員之案例，為免未來有所困擾，本案建議予以採行，並提供教育部人事處修正相關法規參考。

(五)最終處置情形

本工作圈對提案(80案)之最終處置建議，計不採行 54 案、採行 26 案，研析結果彙總統計如表五及附件三，其中所涉法規及處置情形另彙整如附件四，各提案擬議情形則完整收錄如附件五。查閱時可先參考附件四確認想查閱之法規並找到類別編號，透過編號搜尋附件五，即可完整研讀各提案擬議內容，惟因提案所涉法規及案情重要性不同，研析資料當有深淺不同之陳述。

表五 一般性提案最終研析結果一覽表

分 4 大類	提案數	採行數	不採行數
公務人員法制	17	3	14
教育人員法制	28	8	20
大專校院法制	25	6	19
其他法制	10	9	1
合計	80	26	54

進一步就提案採行者，有涉及法規修正建議者計 16 案，彙整修正條文文字建議如表六。

表六 採行案所涉建議修正法規一覽表

提案編號	建議修正法規及條號	修正條文文字建議
104 (授權延長留職停薪申請由服務機關自行核處)	公務人員訓練進修法 第 12 條第 1 項第 3 款	自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為一年以內； <u>必要時經服務機關學校核准得延長一年。</u>
105 (放寬得投保額外保險)	公務人員因公傷殘死亡 慰問金發給辦法第 7 條	參考「公務人員一般健康檢查實施要點」第 2 點規定，「一般健康檢查依本要點規定實施之。但各機關現有規定優於本要點者，從其規

提案編號	建議修正法規及條號	修正條文文字建議
		定。」，訂定授權各機關可視財務狀況為人員額外保險之特別條款。
120 (性侵害查閱授權用人機關)	性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法第14條	下列機關(構)、團體因僱用專職、兼職人員或召募志願服務人員申請查閱應徵者或應從事服務者有無被害人登記資料時，得核轉函送所在地直轄市、縣(市)政府警察局辦理：
	性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法第15條第1項	<u>機關(構)、團體查閱時</u> ，應載明申請查閱事由及被查閱人之姓名、國民身分證統一編號及出生年月日。
	性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法第17條	依第十四條規定申請查閱者， <u>機關(構)、團體</u> 應核對申請人身分、申請事由及佐證資料無誤後函送直轄市、縣(市)政府警察局辦理。但經審核申請查閱人條件不符、所附資料不全或無法證明查閱等事由時， <u>得請其補正</u> 。
307、308 (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)	大學法第13條第2項第1款增列但書	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>但藝術類與技術類院長，得聘請教授級以上之專業技術人員兼任之。</u>
314 (放寬籌組遴選委員會期限)	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第2條第1項	各大學應於校長任期滿十個月前或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會，遴選新任校長報教育部聘任，組成期限如遇窒礙難行或寒、暑假之情形時，得報教育部延長二個月。
315、316 (遴選委員會召開第1次會議期限)	刪除國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第4條第1項	大學應於校長遴選委員會產生後二十日內召開第一次會議規定。
403、405、406 (放寬選派臨時、商借及派遣人員出國之規定)	教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點第4點第1項第2款	選派熟悉業務，具有專長、語文能力，足以完成出國任務之適當人選，不得選派技工工友 臨時商借及派遣人員 。
404 (出國案件變更出國人)	教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件	依教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點第2點

提案編號	建議修正法規及條號	修正條文文字建議
數或天數或總金額不變下各科目調整，授權由各機關自行核定。)	處理要點第 2 點	規定，除本要點另有規定外，應依行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點規定辦理，爰依該要點第 4 點第 2 款規定，計畫變更如僅變更派遣人數及出國天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關及基金自行核定，並報各部會備查。
407 (修正人事費定義及放寬研究人員上限數)	教育部委託研究計畫作業要點 經費編列基準表	1. 將基準表中人事費定義修正為：「凡實施專題研究計畫所需研究人員之酬金、 <u>加班費及未休假工資</u> 屬之」。 2. 將基準表人事費支用說明第 2 點有關「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」之規定予以刪除。
408 (修正人事費定義及放寬研究人員上限數)	教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點 經費編列基準表	1. 將基準表中人事費定義修正為：「凡計畫所需人員之酬金、 <u>加班費、未休假工資及保險、退休、離職儲金</u> 屬之」。 2. 將基準表人事費支用說明二有關「各委辦計畫人數以不超過 4 人為原則」之文字予以刪除。
409 (考評方式修正為 2 年 1 次)	行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點第 5 點第 3 款 教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點第 6 點第 1 項	主管機關應每二年檢討本機關及所屬各機關辦理委外情形。
411 (放寬得以查驗代替查證之國外學位或文憑之國家)	教育部 96 年 3 月 21 日台學審字第 0960037353 號公告	放寬新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等已具世界百大知名學校之學歷文憑得以查驗代替查證。

三、重要性提案(11 案)

一般性提案經審慎評估後建議不採行，即不鬆綁者居多，相關提案論述

可提供處裡做為回應立法部門或各學校意見之參據，具相當價值，以下特別擇選數則較為重要之提案，摘陳供參如下：

(一)有採行空間但影響層面大，待時空背景成熟再鬆綁者

1.101 案：關於建議修正公務員服務法第 14 條規定，放寬基層公務員得利用公餘時間進行有報酬的兼職工作一案。

本案的確可能影響眾多公務員工作權益，確有鬆綁之重要性及思考面向，但考量放寬兼職可能衍生利益輸送、影響本職工作推動、兼職業務性質管控大不易等疑義，且涉及公務員兼職及整體管理，影響層面大，所以建議不予採行，維持現行法制，並尊重銓敘部配合其伺機而動。

2.113~115 案：關於建議修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 9 條，以及「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」第 3、4 條，放寬兼任行政職之教師赴陸進行學術交流之申報規定；

116 案：關於建議修正教育部「96.7.20 台人(二)字第 0960010045A 號函」，放寬臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法之適用對象相當簡任第十一職等以上之公立各級學校校長、兼任行政職務之教師，不含兼任學術單位主管之教師。

為促進教師提升國際觀，增加國際競爭力，且兼任行政職務之教師赴陸多係進行學術交流活動，屬常態性活動，爰似有放寬兼任行政職務之教師(或兼任學術單位主管之教師)赴陸進行學術交流之申報申請之空

間，惟考量涉及公務員服務法、公教衡平等，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，爰本案不予採行，未來或可透過銓敘部修正公務員服務法等予以放寬，則相關法制不待討論自有配合調整之解套空間。

3.301~304 案：關於建議修正「大學法」第 14 條第 5 項，放寬由契僱人員或約用人員擔（兼）任行政主管職務一案。

本案係最多學校建議修正之提案，提出理由不免考量以勞基法契約進用之行政人員已成為各大學行政主力，對於學校而言優秀人才在校如無法擔任主管機會，除對現有行政人員升遷權益及士氣影響頗鉅，亦可能不易留住優秀人淪為人才訓練場所，不利校務推動之延續及安定，對大學的發展產生負面效應，立即鬆綁給予大學用人彈性，具重要性，但維持現狀之聲音也不小，因擔任學術或行政主管職務應有一定資格條件，似不宜過度放寬由契僱人員或約用人員擔（兼）任，除資格難以認定、衍生領導統御、行政倫理之問題，且權責不相稱，難以公務員服務法予以規範及課責，且考量現階段較無修法可行、必要性及優先性。爰本案不予採行，先予錄案保留，未來如鬆綁時機成熟或高教司有修正大學法之政策規劃時，屆時再配合研議。

優劣分析	優勢	劣勢
鬆綁	1. 提昇校務基金進用行政人員之士氣。 2. 學校用人彈性增加，有利於教學、研究等計畫性校務推動之延續及發展。	1. 修法程序繁瑣且高教司、銓敘部及人事總處必須加強溝通。 2. 約用人員適用勞基法如開放渠得擔任行政主管，勢必增加行政管理成本，且其並非公務員懲戒法、公務員服務法的適用對象，難以給予明確的行政課責。
不鬆綁	確保考試用人之法制安定性與行政作業的品質，避免影響公務人員升遷權益及工作士氣。	學校用人缺乏彈性。

(二)採行，尚須教育部人事處後續處置者

1.120 案：關於建議修正性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法，授權由各用人機關直接查詢，以縮短查閱流程及時程一案。

考量現行依性侵害犯罪防治法第 23 條第 4 項、性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法第 14 條、第 15 條等規定，各級學校於進用專任教師、職員或兼任教師、校務基金人員、研究助理、兼任助理等均需依上開規定依性質分別列冊函報教育部核轉機關所在直轄市、縣市政府警察局查閱相關性侵害犯罪紀錄。警察局查完成後再函復教育部，教育部再函轉查閱資料予陳報機關學校。為免現行做法公文往返流程曠日廢時，難符即時之效，亦增加教育主管機關承辦人負荷，爰本案予以採行，惟放寬後未有合宜之管控，恐有濫行查閱及犯罪人資料外洩之虞，或有建置共用平臺，讓用人機關申請、主管機關審核及警政單位提供結果及

相關查詢均能在平臺獲得快速便捷處理，免去行政作業往返之方式，交由教育部人事處錄案研議，併入刻正研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。

2.220 案：關於建議建置不適任教育人員之通報與查詢平台一案。

本案考量如能建置不適任教育人員之通報與查詢網路資訊平台，將可簡化公文往返流程之時間及加速查詢作業速度，爰本案予以採行，並由教育部人事處併入研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。

3.205 案：建議修正「教師請假規則」第 11 條，放寬休假以時計一案。

為強化公教人員休假使用彈性，避免較為繁忙之單位因無法請半天假而造成其休假天數之損失，基於實務需要，本案予以採行，並考量與公務人員衡平性，由教育部人事處視「公務人員請假規則」修法進度，配合研修「教師請假規則」。

4.327 案：關於「專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表」之新制年資應檢附表件，建議免提供離職(服務)證明規定一案。

本案考量現行退休撫卹試算系統已可查詢退休撫卹基金管理委員會繳費年資，並將該年資轉入全國公教人員退休撫卹整合平台辦理退休申請，爰基於簡化行政作業流程，本案予以採行，免提供相關年資證明文件。惟考量退休撫卹基金管理委員會雖有繳費年資可資比對，但仰賴系

統提供退休年資證明，如發生系統異常或故障或錯漏，恐致影響教育人員退休權益及退休案之核定時效。為期審慎及確保當事人權益，由教育部人事處擬定推動時程計畫，請各機關學校全面清查相關資訊系統人事資料正確性並補正後，適時逐步落實免提供離職(服務)證明。

5.401~402 案：關於建議建置社教館所聘任人員專屬法令規章，再由各機關(構)依其特性，據以訂定人員相關人事管理規定，以建立聘任人員完整之管理制度一案。

本案考量部屬社教機構聘任人員相關人事管理措施迄今比照或準用教師法令或公務人員管理規章，相關人事管理依據尚無明確法令規範。又聘任人員依係專業領域學經歷審查後依程序聘用，公務人員則需經國家考試依任官職等敘薪，其進用方式及人力特性有所不同，並衍生同工不同酬、績效評量與獎優汰劣等管理不同問題，爰為利實務運作有明確規範可依循，建立社教館所聘任人員進用及管理之一致原則性規範確有其必要性，本案予以採行，除由教育部人事處於適當場合及時機建議銓敘部加速研議「聘任人員人事條例」，並視需要邀集所屬社教館所籌組工作圈(或工作小組)，依實務需求彙集適用法規。

肆、建議事項

一、提案宜聚焦重要性案件

教育部人事處交至工作圈提案，建議應為重要性案件，在提案蒐集時，不宜以各機關學校至少提列 1 則之方式要求，導致各機關學校為提而提，致使提案過於枝微末節，或僅是爭取機關個別需求如請求修正編制表等，期待係各機關學校遇有重大問題或是確影響實務運作甚劇者，應予修法始能解套者再予提案為妥，以避免案件數過多，分散工作圈效能。

二、工作圈組成涵蓋各領域專業同仁

為利工作圈運作，避免工作圈成員全數自由報名，過於偏重熟悉某領域，例如多數為任免出身，欠缺熟悉服務或退撫專業人員，爰建議工作圈成立時，預為規劃各領域工作分組，每一工作分組宜有半數具從事該領域業務相關經驗人員或曾遇有該問題之學校或成員參加，此部分或可由教育部人事處各科建議名單強制參加，另半數則開放自由報名，並均分至各工作分組，以使各分組運作能有專業諮詢功能，亦能有其他多元觀點切入以發揮集思廣益，以及讓非該領域專業同仁有學習其他領域法制機會。

伍、附件

附件一：各大學適用勞基法人員例假日擔任校內試務人員領工作酬勞費用

是否另支領加班費或補休或調移工作日調查表

學校	調移工作日	申請加班	發給加班費	不補休、不加班	備註
臺灣大學				✓	
清華大學	✓	✓	或補休擇一		
交通大學				✓	發給試務酬勞
成功大學				✓	
臺灣師範大學 (教務處)				✓	
臺灣師範大學 (進修推廣學院)	✓ (承辦業務)			✓ (支援性質)	
政治大學				✓	已領工作酬勞
臺灣科技大學	✓ 辦理本職業業務工作酬勞低於法定加班費，遇例假日工作則辦理調移。	✓ 辦理本職業業務工作酬勞低於法定加班費，遇休息日則得另申請加班，得於期限內補休。	✓ 辦理本職業業務工作酬勞低於法定加班費，遇休息日則得另申請加班，於補休屆滿期限未休畢則折發加班費。	✓ 1. 辦理本職業業務工作酬勞高於法定加班費，不另予補休及加班費。 2. 辦理非與本職業業務相關業務並領有工作酬勞，不另予補休及加班費。	如辦理本職業業務(不得不辦的)，於例假日工作如酬勞高於法定規定加班費，不另予加班(補休)及調移工作

學校	調移工作日	申請加班	發給加班費	不補休、不加班	備註
					日；反之如低於法定加班費，則另給加班（補休）及調移工作日。加班補休期限為與周年制特休結算日相同，如屆滿未休畢，發予加班費。
臺北科技大學	✓ (整件、審件)			✓ (監考) 發給事務酬勞	
臺北商業大學				✓ 領取試務工作酬勞費。	
雲林科技大學				✓	已支領工作酬勞費用不另申請加班或補休
屏東科技大學				✓	承辦人員調移工作

學校	調移工作日	申請加班	發給加班費	不補休、不加班	備註
					日，並未支領工作酬勞。
中興大學				✓ 領取試務工作酬勞費	本校自辦考試已排除例假日舉辦，委辦本校考試（如全民英檢）始配合承辦單位於例假日舉辦。
中正大學				✓	
中央大學				✓ (支援性質領取試務工作酬勞)	承辦性質之試務工作皆未有於例假日辦理之情行。

附件二：各大學公務人員、適用勞基法人員(校務基金進用人員或其他人員)

擔任試務人員工作內容調查表

學校	試務工作性質	試務工作內容
臺灣大學	<input checked="" type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	1. 承辦業務: 擬定各試務作業項目，內容如下： 簡章編訂、報名、製卷、命題、印題、閱卷、成績處理、放榜、寄發成績單、複查、報到、總務、電腦程式、帳務處理等，並確認各負責單位及工作人員。 2. 支援性質: 校長室—緊急聯絡人。 駐警隊—維持試場秩序。 總務處—協助各試場電燈、桌椅及冷氣使用情況、電力維持、司鐘、司機及考畢試卷搬運。 出納組—協助發放監試(事)務工作費 保健中心—考生身體緊急處理。 全校教職員—協助監試工作。
清華大學	<input type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	監督考試
交通大學	<input type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	監督考試
成功大學	<input type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	
臺灣師範大學 (教務處)	<input checked="" type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	1. 本校自辦考試: 試場布置、監試、管卷、巡場、考生服務、接送、題卷入闈、閱卷、口試、資格審查、核分等。 2. 本校承接外單位之考試(如學測、指考、美術術科等): 監試、管卷、試場

		布置、巡場、考生服務、接送題卷等。
臺灣師範大學 (進修推廣學院)	<input checked="" type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	1. 承辦業務：試區負責人，綜理試區試務工作。 2. 支援性質：監試人員。
政治大學	<input checked="" type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	試場佈置、襄閱、筆試試務、監試、管卷、成績核計等，支援的試務人員皆是安排經調查有意願參加者。
臺灣科技大學	<input checked="" type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	1. 規劃、審議本校各項招生規定、招生簡章、招生名額及招生相關法規，訂定本校各項招生之錄取標準及錄取名單，審議本校各項招生之違規事件及其他與本校各項招生相關之事務。 2. 簡章編纂、招生規定章則擬定、報名、命題、製卷、印題、筆試、面試、書審、閱卷、登分、複查、稽核等招生相關事務工作。 3. 高中生入學各招生管道業務。 4. 其他招生相關業務。
臺北科技大學	<input type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	整件、審件、監考
臺北商業大學	<input type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質	監督考試及管卷等工作業務。
雲林科技大學	<input checked="" type="checkbox"/> 承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/> 支援性質 <input checked="" type="checkbox"/> 自願參加	1. 各系所辦理之試務工作(ex:研究所及碩專班考試)得由承辦人簽請支援。 2. 大型考試(統測及英聽)除業務承辦人及以專簽支援人員(場佈及試卷保管)外，其餘卷務及監考人員則開放校內同仁申請。

<p>屏東科技大學</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/>支援性質</p>	<p>1. 承辦業務：書審、面試、實地考試。 2. 支援性質：監考、行政支援(支領酬勞)。</p>
<p>中興大學</p>	<p><input type="checkbox"/>承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/>支援性質</p>	<p>收試題袋、拆試題袋、檢查試題、印試題、試題裝袋裝箱、點交試題、監考、處理偶發事件</p>
<p>中正大學</p>	<p><input type="checkbox"/>承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/>支援性質</p>	<p>大學指考、英聽</p>
<p>中央大學</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>承辦業務 <input checked="" type="checkbox"/>支援性質</p>	<p>1. 承辦業務：其他試務工作多屬招生單位同仁或系所承辦同仁本職業務。 2. 支援性質：監考、管卷等工作多為支援性質。</p>

附件三：一般性提案研析結果一覽表

分類	工作小組提案規劃		全員會議決議	
	編號			
1.公務人員法制 (17)	不採行(6)	101、 <u>102.103</u> 、107、117、121	不採行(14)	101、 <u>102.103</u> 、 <u>106.108</u> 、107、1090、110、 <u>113.114.115</u> 、116、117、121
	採行(4)	104、109、110、111	採行(3)	104、105、111
	兩案併陳(7)	105、 <u>106.108</u> 、 <u>113.114.115</u> 、116		
2.教育人員法制 (28)	不採行(18)	118、119、202、203、206、207、208、209、 <u>212.213</u> 、214、 <u>215.216</u> 、217、218、 <u>325.326</u> 、410	不採行(20)	118、119、202、203、206、207、208、209、210、 <u>212.213</u> 、214、 <u>215.216</u> 、217、218、219、 <u>325.326</u> 、410
	採行(7)	120、201、205、211、220、221、411	採行(8)	120、201、204、205、211、220、221、411
	兩案併陳(3)	204、210、219		
3.大專校院法制 (25)	不採行(11)	305、306、309、310、312、313、320、321、 <u>322.323.324</u>	不採行(19)	<u>301.302.303.304</u> 、305、306、309、310、311、312、313、317、 <u>318.319</u> 、320、321、 <u>322.323.324</u>
	採行(7)	<u>307.308</u> 、314、 <u>315.316</u> 、317、327	採行(6)	<u>307.308</u> 、314、 <u>315.316</u> 、327
	兩案併陳(7)	<u>301.302.303.304</u> 、311、 <u>318.319</u>		
4.其他法制 (10)	不採行(0)		不採行(1)	112
	採行(9)	<u>401.402</u> 、 <u>403.405.406</u> 、404、407、408、409	採行(9)	<u>401.402</u> 、 <u>403.405.406</u> 、404、407、408、409
	兩案併陳(1)	112		
小計(80)	不採行	35 案	不採行	54 案
	採行	27 案	採行	26 案
	兩案併陳	18 案		

備註：○.○有框框表示，多案提案案由一致，合併處理。

附件四：一般性提案所涉法規及處置情形彙總表

107.9.30

主 類 別	次 類 別	法規名稱	條號 (所涉議題摘述)	提 案 數	會議決議		備註 提案 編號	
					不採 行數	採行 數		
公務 人員 法 制 類	服 務	公務員服務法	第 14 條(放寬兼職)	1	1		101	
		行政院與所屬中央 及地方各機關公務 人員休假改進措施	第 1 點 (未休假加班費)	1	1		107	
			第 5 點(休假補助費)	2	2		106.108	
		行政院人事行政局 88 年 10 月 19 日局 給字第 027630 號函	廢止本函 (參與試務工作，核予 補休)	1	1		109	
	訓 練	公務人員訓練進修 法	第 9 條第 1 項第 2 款 (多語言能力對照標準)	2	2		102.103	
			第 12 條第 1 項第 3 款 (授權延長留職停薪申 請由服務機關自行核 處)	1		1	擬具修正條文建議文字，由教育部 人事處轉保訓會進一步研議。	104
	待 遇	行政院 79 年 12 月 24 日臺 79 人政肆字 第 53044 號函	廢止本函 (約僱人員支領地域加 給報核程序)	1	1		110	
	福 利	公務人員一般健康 檢查實施要點	第 3 點及第 4 點 (放寬健康檢查補助年 限)	1		1	由教育部人事處轉人事總處，建議 降低健康檢查年齡及補助周期。	111
	撫 卹	公務人員因公傷殘 死亡慰問金發給辦 法	第 7 條 (放寬得投保額外保險)	1		1	擬具修正條文建議文字，由教育部 人事處轉人事總處進一步研議。	105
	工 友 管 理	原行政院人事行政 局 95 年 6 月 19 日 局 企 字 第 0950014374 號書函	修正本函 (放寬工友得處理庶務 性、非屬公權力範圍、 無涉政策研擬層次業 務)	1	1		121	
	其 它	臺灣地區與大陸地 區人民關係條例	第 9 條 (放寬兼任行政職之教 師赴陸學術交流之申 報規定)	3	3		113.114.115	
		臺灣地區公務員及 特定身分人員進入 大陸地區許可辦法	第 3 條及第 4 條 (放寬兼任行政職之教 師赴陸學術交流之申 報規定)					
		教育部 96 年 7 月 20 日台人(二)字第 0960010045A 號函	修正本函 (鬆綁兼任學術主管赴 陸規定)	1	1		116	
		簡任第十職等及警 監四階以下未涉及 國家安全機密之公 務員及警察人員赴 大陸地區作業要點	第 4 點 (簡化公務員赴陸申請 程序)	1	1		117	
	(修正 8 法規 11 條款、4 函釋)小計				17	14	3	

主類別	次類別	法規名稱	條號 (所涉議題摘述)	提案數	會議決議			備註 提案編號
					不採行數	採行數	採行之處置建議摘述	
教育人員法制類	任用	教育人員任用條例	第 6 條第 2 項(放寬師資培育之大學附設高級中等學校校長資格)	1	1			203
			第 10 條(放寬獨立校院校長任用資格)	1	1			202
			第 37 條第 1 項(放寬專科以上學校教師聘期)	1		1	由教育部人事處納入教育人員任用條例修法檢視作業，交由專業團隊研議，並併同考量究宜修正初聘聘期至當學年度最後 1 日，抑或初聘維持 1 年，續聘第 1 次為 1 年或 1 年半等。	201
		教育人員任用條例施行細則			1	建議教育部人事處修正教育人員任用條例施行細則第 13 條將曾任「政務人員」年資亦得列為「教育人員任用條例」第 10 條有關「曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上」之資格條件	204	
		教師職前年資採計提敘辦法	第 3 條第 1 項第 5 款(放寬教師敘薪提敘繳附證明文件規定)	1	1			210
			第 4 條第 1 項(放寬教師敘薪提敘年資不予併計規定)	1	1			209
		教師借調處理原則	建議新增條文或另予函釋 (借調行政機關教師，年資(功)加薪俸時機採學年制或歷年制)	1		1	請提案機關就所面臨困難先向教育部人事處洽詢，如尚有適用上疑義或窒礙難行之處，再敘明個案具體事實或權益受損情形函請教育部人事處釋示。	211
			第 2 點第 2 項及 3 項(借調年限放寬)	2	2			212.213
		教育部 106 年 3 月 1 日臺教技(三)字第 1060025608B 號函	修正本函(鬆綁教師辦理招生項目，得由各校本於實際需求予以納入教師評鑑基本或必要項目)	1	1			410
	教育部 96 年 3 月 21 日台學審字第 0960037353 號公告	放寬得以查驗代替查證之國外學位或文憑之國家	1		1	由教育部人事處移請高等教育司審酌放寬新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等已具世界百大知名學校之學歷文憑得以查驗代替查證。	411	
	服務	公立各級學校專任教師兼職處理原則	第 2 之 1 條第 1 項(放寬教師持股比例上限規定)	1	1			214
			第 4 點第 1 項第 1 款(開放具專業技師之教師兼任專業技師)	2	2			215.216
			第 5 點第 2 項(專科以上學校教師於寒暑假期間之兼職時數不限制)	1	1			217
		教育部 99 年 4 月 28 日台人(一)字第 0990049216 號函	修正本函(放寬由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代	1	1			219

主類別	次類別	法規名稱	條號 (所涉議題摘述)	提案數	會議決議			備註 提案編號
					不採行數	採行數	採行之處置建議摘述	
			理之，且得支領主管職務加給之規定)					
		教師請假規則	第 11 條(休假以時計)	1		1	考量與公務人員衡平性，視公務人員請假規則修法進度，配合研修。	205
	待遇	公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表	附則(修正軍訓教官兼任主管職務者之主管職務加給，依教育部訂頒之「軍訓教官主管職務加給標準」規定辦理)	1	1			218
	退休撫卹	公立學校教職員退休資遣撫卹條例	第 10 條第 2 項(離職發還退撫基金本息)	1	1			206
			第 45 條第 4 項(擇領遺屬年金限制規定)	1	1			207
		學校教職員退休條例施行細則	第 10 條(放寬得以作品及成就證明，擇領月退休金)	1	1			208
		國立學校社會教育及學術研究機構教育人員退撫給與發放作業要點	第 5 點(領受人移居國外者，應檢具我國駐外單位驗證之證明書申請發給)	2	2			325.326
	其他	性別平等教育法	第 16 條第 1 項(育嬰留職停薪年限放寬)	1	1			118
			第 27 條第 4 項(聘任前查閱其有無性侵害之犯罪紀錄)	1	1			119
		性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法	第 14 條第 1 項(性侵害查閱授權用人機關)	1		1	由教育部人事處錄案研議，併入刻正研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。	120
		不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法	第 7 條第 2 項第 1 款(建置不適任教育人員之通報與查詢網路資訊平台)	1		1	建議建置不適任教育人員之通報與查詢網路資訊平台及相關修法條文建議，提供教育部人事處併入研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。	220
	高中	高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點	第 7 點(放寬兼、代課時數)	1		1	基於實務需要，如現行規定有略為放寬必要，由國教署本權責辦理，並適度徵詢相關學校或教育部主管單位意見，以為周妥。	221
(修正 14 法規 22 條款、3 函釋)				28	20	8		

主類別	次類別	法規名稱	條號 (所涉議題摘述)	提案數	會議決議			備註 提案編號
					不採行數	採行數	採行之處置建議摘述	
大專校院法制類	大學	大學法	第 13 條第 2 項(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)	2		2	基於實務需要，相關修法條文建議，由教育部人事處移請高等教育司研議修法。	307.308
			第 14 條第 5 項(放寬主管得由契約進用人員擔任)	4	4			301.302 303.304
			第 18 條(新增校務基金進用之教學人員，	1	1			306

主 類 別	次 類 別	法規名稱	條號 (所涉議題摘述)	提 案 數	會議決議			備註 提案 編號	
					不採 行數	採行 數	採行之處置建議摘述		
大 專 校 院 法 制 類		得轉任編制內專任教師)							
		第 19 條(大學教師停聘或不續聘事項)	1	1			305		
		國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	第 2 條第 1 項(放寬籌組遴選委員會期限)	1		1	相關修法條文建議，教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。	314	
			第 4 條第 1 項(遴選委員會召開第 1 次會議期限)	2		2	相關修法條文建議，教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。	315.316	
		大學一級行政單位設置副主管認定基準	第 3 點(一級行政單位數之二分之一設置副主管)	1	1			309	
		大學辦理國外學歷採認辦法	第 8 條(國外學校藝術類文憑得由各校逕予採認)	1	1			310	
	專 科	國立大專校院行政人力契僱化實施原則	廢止本法	1	1			313	
		公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點	第 6 點(放寬延長服務年齡限制)	1	1			312	
		專科以上學校兼任教師聘任辦法	第 4 條第 2 項(聘期屆滿前終止聘約通知該兼任教師之程序)	1	1			317	
			第 11 條(未具本職兼任教師是否加入勞工保險)	2	2			318.319	
		專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則	第 4 點及第 5 點(違反學術倫理案，應俟調查結果完竣後再分送機關學校查處)	1	1			320	
		教育部 103 年 6 月 25 日臺教人(四)字第 1030084614A 號函	專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表之新制年資應檢附表件(建議免提供離職(服務)證明)	1		1	為期審慎及確保當事人權益，由教育部人事處擬定推動時程計畫，請各機關學校全面清查相關資訊系統人事資料正確性並補正後，適時逐步落實免提供離職(服務)證明。	327	
		專科以上學校獎助生權益保障指導原則	第 5 點(研究獎助生權益保障會議免去定期召開)	1	1			321	
			第 7 點(放寬服務負擔助學生對象)	1	1			311	
		技 職 類	技術及職業教育法」	第 25 條(放寬稀少性科目教師之聘任得採計教學工作經驗)	3	3			322.323 324
			技專校院專業科目或技術科目之教師業界實務工作經驗認定標準	第 3 條第 1 項(放寬稀少性科目教師之聘任得採計教學工作經驗)					
		(修正 10 法規 16 條款 1 函釋、廢止 1 法規) 小計				25	19	6	

主類別	次類別	法規名稱	條號 (所涉議題摘述)	提案數	會議決議			備註 提案編號
					不採行數	採行數	採行之處置建議摘述	
其他法制類	所屬館所	建置社教館所聘任人員專屬法令規章	新訂	2		2	由教育部人事處於適當場合及時機建議銓敘部加速研議「聘任人員人事條例」，並視需要邀集所屬社教館所籌組工作圈(或工作小組)彙集適用法規，以為遵循參考。	401.402
	出國案件	行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點	第4點 (計畫變更核定程序)	1	1			112
		教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點	第4點第1項第2款 (放寬選派臨時、商借及派遣人員出國之規定)	3		3	由教育部人事處持續於適當場合或會議向人事總處建議，放寬得選派臨時、商借及派遣三類人員出國，相關修正條文建議文字併提供參考。	403.405 406
			第2點(出國案件變更出國人數或天數或總金額不變下各科目調整，授權由各機關自行核定。)	1		1	確依教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點第2點規定，除本要點另有規定外，應依行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點規定辦理，爰依該要點第4點第2款規定，計畫變更如僅變更派遣人數及出國天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關及基金自行核定，並報各部會備查。	404
	委託研究	教育部委託研究計畫作業要點	經費編列基準表 (修正人事費定義及放寬研究人員上限數)	1		1	相關修正建議文字，由教育部人事處移請綜合規劃司研處。	407
	經費核撥	教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點	經費編列基準表 (修正人事費定義及放寬研究人員上限數)	1		1	相關修正建議文字，由教育部人事處移請會計處研處。	408
	委託外包	教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點	第6點第1項(考評方式修正為2年1次)	1		1	相關修正建議，請教育部人事處轉請人事總處先行檢討「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第5點第3款規定，並配合前開要點修正情形再行研修本要點。	409
(修正5法規6條款附表、新訂1法規) 小計				10	1	9		

附件五：一般性提案擬議情形完整收錄(按編號排列)

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	101	提案機關 學校	國立高雄科技大學(國立高雄海洋科技大學)
案由	建議修正公務員服務法第14條規定，放寬基層公務員兼職限制。		
說明	<p>依憲法規定人民之工作權應予保障，以維持生計。再者，由於年金改革衝擊，導致公務員退休金縮水，倘限制公務員兼職，將嚴重影響基層公務員之退休生活，爰建議於不影響本職工作原則下，適度放寬基層公務員得利用公餘時間進行有報酬的兼職工作，工作時數不受限制，但每月薪資不能超過該公務員現領俸給總額。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不宜以年金改革作為放寬兼職立論基礎：年金改革與放寬公務人員兼職並未有直接關聯，實不應以年金改革作為放寬兼職之論述基礎，如又將年金改革與兼職議題合併處理，恐造成社會觀感不佳，亦加深社會分化對立。 2. 基層公務人員難以定義：「基層公務人員」界線劃分不易。 3. 依提案單位說明，建議放寬基層公務人員得利用公餘時間進行有報酬的兼職工作；惟現行已有相關函釋規範公務人員得兼職之範圍與樣態，現公務人員得於許可範圍內兼職。 4. 放寬兼職可能造成之問題： <ol style="list-style-type: none"> (1)利益輸送疑義：公務人員工作性質特殊不同於一般勞工，掌有政府資源分配、公權力之執行，亦需配合政府執行前瞻性政策，影響層面廣大，如放寬兼職恐有利益輸送疑義。 (2)兼職後查核查訪困難：現有工作型態多元、多樣，網路、

			<p>銷售及商業經營模式多元,如放寬兼職後恐造成查核、控管上之困難，是否有利益輸送或影響公務執行亦難以認定。</p> <p>(3)如兼職之工作時數不受限制，將對本職工作有不良影響：公務員於下班時間從事其他職業活動，仍需考量過量的兼職活動可能影響公務員之精力，或者致使其無心於公務。</p>
107.7.17 決議	<p>考量放寬兼職可能衍生利益輸送、影響本職工作推動等疑義，且涉及公務員兼職及整體管理，影響層面大，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	102.103	提案機關 學校	國立臺灣大學醫學院附設醫院
案由	建議公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)訂定多語文能力對照標準，並開放鑑定機構數量。		
說明	<p>1. 依據公務人員訓練進修法第 9 條規定略以，各機關學校選送進修之公務人員，應具有下列基本條件：(1)服務成績優良，具有發展潛力者。(2)具有外語能力者。但國內進修及經各主管機關核准之團體專題研究者，不在此限。</p> <p>2. 同法施行細則第 14 條規定，第 9 條第 1 項第 2 款所稱具有外語能力者，指出國進修人員，必須符合擬進修之學校、機構所定語文能力條件；未定有語文能力條件時，由保訓會會同行政院人事行政總處指定測驗機構，並訂定測驗合格標準，經測驗合格者。</p> <p>3. 考量出國進修人員所赴國家若非英語系國家現行尚無對照標準，建議保訓會設置其他語文能力對照標準。</p> <p>4. 又考量現行語文能力鑑定機構多元，鑑定及認證標準時常更新，建議保訓會多開放其他鑑定機構，並設置完善對照標準。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1. 目前制度運行並無窒礙難行之處。</p> <p>2. 現行語文鑑定機構多元，且鑑定及認證標準時常更新，難以建立一致性標準：現行語文能力鑑定機構多元，另鑑定標準時常更新，爰難以就語文認證建立一致性標準，且增加行政作業成本，建議仍維持現行做法。</p>
107.7.17 決議	<p>一、依前開規定，出國進修人員必須符合擬進修之學校、機構所定語文能力條件，既然各校語文能力需求不一，則建立符合多元需求之對照標準確有難度，加以鑑定及認證標準需時常更新，始能維持適用性及品質，對於保訓會行政作業成本頗大。另現行語文鑑定機構多元，素質難以掌控，不宜過度開放。</p>		

	<p>二、又考量維持現行運作尚無窒礙難行，建議維持現行做法，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>
--	--

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	104	提案機關 學校	國立成功大學醫學院附設醫院人事室
案由	建議修正「公務人員訓練進修法」第12條第1項第3款規定，關於申請再延長1年留職停薪進修，需經各主管機關核准部分，放寬為授權各服務機關衡酌實際需求核定。		
說明	<p>1.公務人員訓練進修法第12條第1項規定略以，各機關學校選送或自行申請進修之核定與補助規定如下：(第3款)自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為1年以內。但經各主管機關核准延長者，延長時間最長為1年。</p> <p>2.依前開規定，自行申請全時進修之公務人員，如因進修需求須再延長時，建議授權由各機關衡酌實際需求核定即可，無須再報主管機關核准延長。並建議修正條文為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，最長以1年為限，必要時得延長1年。」</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>1. 服務機關較了解該機關公務人員進修對業務影響之程度，授權由各機關自行審議，將可簡化行政流程：公務人員申請全時進修涉及機關人力調配，該法施行細則既已明定進修人數之限制，且各機關自應充分了解所屬進修期間是否符合職務需求及未來對於機關業務之推動有無助益。爰建議授權由各機關依相關規定自行審核准否延長。</p> <p>2. 現行主管機關審核仍多尊重服務機關意見：另據洽教育部人事處以，現該部受理申請延長全時進修期間之件數不多(1年申請件數約1-2件)，且審核時多係尊重各服務機關意見。故考量實務之運行，似可放寬授權由各機關自行審核。</p>

		風險	
		配套措施	
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關 公務人員訓練進修法主管機關係保訓會，建議轉主管機關保訓會。(附註:依該法第 13 條規定，授權各機關學校應視業務需要擬定公務人員訓練進修計畫)。
107.6.1 及 6.15 決議	查現行規定本已授權服務機關就申請進修留職停薪 1 年以內者，由服務機關自行核定，考量服務機關較為瞭解公務人員進修對業務之影響性，且為簡化行政流程，爰本案予以採行，由教育部人事處適時轉請公務人員保障暨培訓委員會研議，就再申請延長進修留職停薪之核定，放寬授權服務機關本權責辦理，並建議修正公務人員訓練進修法第 12 條第 1 項第 3 款條文文字為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為 1 年以內；必要時經服務機關學校核准得延長 1 年。」。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	105	提案機關 學校	國立成功大學
案由	<p>建請放寬「公務人員因公傷亡慰問金發給辦法」(以下稱為慰問金辦法)第7條有關學校不得再為其人員投保額外保險之規定，由學校以公費為本校所有符合適用該辦法之對象投保團體意外醫療險(每年1次)，讓學校支付較低廉的保費，而由保險公司進行理賠，以補足現行法規無法全面保障之處。</p>		
說明	<p>查慰問金辦法所適用對象雖包含公務人員、教育人員、技工、工友、約僱人員、其他按月、按日、按時或按件計酬之臨時人員，惟申請門檻較高(按：最低補助條件亦需連續住院未滿14日或未住院而須治療7次以上者)，如受傷傷勢不須治療7次以上者，則無法請領慰問金；反之，如遇重大受傷事件(如台大潑酸事件發生在一般教職員身上)，其所需支付醫藥費及後續照護、復健費用，如僅用慰問金支應恐有不足。</p>		
提案	<p>■不採行</p>	理由	<p>一、基於經濟、公平及整體照護之原則，避免照護程度不一及出險理賠率偏低等現象，明定執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，慰問金辦法規定應發給慰問金。本案建議擬由學校以公費為符合適用該辦法之對象投保團體意外醫療險(每年1次)，核與慰問金辦法立法意旨不符，且各機關學校經費財源不一，爰建議不採行。</p> <p>二、惟考量現行健保給付項目逐漸減少，自費項目增加，因醫院分級制度(醫學中心、區域醫院及地方醫院)部分收費標準不同，似可朝檢討受傷慰問金發給額度；另採連續住院未滿14日或未住院而須治療7次以上之理由是否有科學數據化分析？亦有檢討改善空間，故為健全受傷慰問之保障，本案另建議轉銓敘部修正慰問金辦法第4條，將</p>

			<p>受傷慰問金額度及條件適度放寬，以符實需。</p> <p>三、綜上，建議維持現行規定。</p>
■採行	理由		<p>一、基於經濟、公平及整體照護之原則，雖已明定教職員工執行職務時發生事故，依慰問金辦法規定發給慰問金之方式辦理照護，然因該規定申請條件及保障額度尚無法使人員獲完善之保障，倘學校以其自籌經費支應，審酌教職員工職務性質(如工作環境具高度危險之實驗室、大學附設醫院等)需求後，另再為其投保額外保險，加強保障，與該辦法之訂定意旨尚合，爰建議採行。</p> <p>二、惟如有公教人員須一體適用規定之考量，建議適用對象先以學校約用人員(各學校以校務基金制度進用之人員)作局部放寬，因約用人員與編制內行政人員待遇、福利制度之不同致薪資結構及保障幅度相對較少，如經學校得審酌其經費足以支應情形下，得再為其投保額外保險，則提高約用人員保障之福利制度，更有助學校攬才及留才。</p>
	風險		機關學校人事成本提高，財源需足以支應。
	配套措施		<p>一、使用者付費概念，仿學生保險，除雇主負擔外，個人亦應部分負擔，較為合理。</p> <p>二、修正慰問金辦法第7條規定。</p>
	工作圈 後續處置		<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
■兩案併提會議討論	優缺分析		<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：</p> <p>1、補足現行法規無法全面保障之處。</p> <p>2、有助學校攬才及留才。</p>

			<p>(二)缺點(劣勢)：人事成本提高，財源窘困之地方政府所屬機關學校勢必難以支應。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：</p> <p>1、符合立法意旨，毋須修正法令，不會增加預算支出。</p> <p>2、現行規定尚得申請住院醫療補助費用，以彌補保障不足之部分。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：</p> <p>1、保障對象仍有不足：給付金額或有不足，雖仍得以申請住院醫療補助費用，惟僅限於編制內有給專任人員(未及於其他按月、按日、按時或按件計酬之臨時人員)。</p> <p>2、保障額度尚有不足：如遇重大受傷事件，僅用微薄慰問金難以支應其所需的支付醫藥費及後續照護、復健費用。</p>
107.7.17 決議	<p>經酌本案能否放寬為人員投保額外保險，仍應考量各機關學校財務狀況，爰建議參考「公務人員一般健康檢查實施要點」(按:第 2 點規定：「一般健康檢查依本要點規定實施之。但各機關現有規定優於本要點者，從其規定。」)，於「公務人員因公傷亡慰問金發給辦法」訂定授權各機關可視財務狀況為人員額外保險之特別條款。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	106 108	提案機關 學校	國立中興大學 國立高雄科技大學(國立高雄海洋科技大學)
案由	建請取消休假補助費補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度之規定，另為促進觀光，使用交通部觀光局規劃之產品(即原規劃1、2、3類產品)得加額補助。		
說明	<p>一、查行政院 105 年 12 月 29 日院授人培字第 1050063738 號函修正發布「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」(自 106 年 1 月 1 日生效)第 5 點(一)應休畢日數(14 日以內)之休假部分之 2，增修國民旅遊卡休假補助費補助總額分為自行運用額度及觀光旅遊額度，其規定內容為(2)觀光旅遊額度：公務人員應於休假期間，持國民旅遊卡至觀光局審核通過之旅行業國民旅遊卡特約商店刷卡消費觀光旅遊商品，始得按刷卡消費金額予以核實補助。</p> <p>二、次查行政院 105 年 12 月 30 日院授發力字第 1051101026 號函說明一規定略以：</p> <p>(一)公務人員得申請國民旅遊卡休假補助費超過 8,000 元者 1,800 元限用於觀光旅遊行程，公務人員可於交通部觀光局規劃之產品中自由選擇參加，包括：</p> <p>(1)第 1 類：參加各機關辦理之團體旅遊。</p> <p>(2)第 2 類：參加旅行社辦理之團體旅遊。</p> <p>(3)第 3 類：透過旅行社選購「台灣觀巴」及「台灣好行」旅遊服務網站之套裝旅遊產品等。</p> <p>2.超過 8,000 元部分，.....自行運用。</p> <p>(二)前揭觀光旅遊消費及一般國民旅遊卡特約商店消費，均依刷卡金額核實(1:1)補助。</p> <p>三、復查行政院 106 年 2 月 22 日院授人培字第 1060037099 號函修正發布之上開措施(自 106 年 3 月 1 日生效)同第 5 點(一)之 2，修訂(2)觀光旅遊</p>		

	<p>額度為：公務人員應於休假期間，持國民旅遊卡至觀光局審核通過之旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業國民旅遊卡特約商店刷卡消費，始得按刷卡消費金額予以核實補助。</p> <p>四、據上，原改進措施修訂係為促進臺灣觀光而規定公務人員應使用交通部觀光局規劃之產品，嗣於 106 年 3 月 1 日又放寬適用交通部觀光局審核通過之旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業，除失去原美意且變相促進都會區旅宿業經濟，又限縮公務人員國民旅遊卡使用範疇。另觀光旅遊部分包含類別太少(僅含旅行業、旅宿業、觀光遊樂業、交通運輸業等)，其選擇類別太少，使用上相當不便利。是以，建議取消運用額度限制之規定，另為促進觀光，如公務人員使用交通部觀光局規劃之產品(即原 105 年 12 月 30 日函規劃之 1、2、3 類產品)得另加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、維持現行國民旅遊卡自行運用額度之補助，符合政策目標：國民旅遊卡實施目標係為振興觀光經濟產業、鼓勵公務人員休假、增加內需消費。政府為了鼓勵公務人員利用國內旅遊或相關的消費行為，以調劑身心並提振經濟景氣所設計，以政策意涵而言，規劃部分額度運用於觀光旅遊，而預留部分額度自行運用自屬合理。</p> <p>二、僅針對交通部觀光局規劃之產品加額補助，恐排擠其他消費支出：如放寬加額補助(加 0.5 或 1 倍)，恐有公務人員運用該制度進行「套現」之嫌，例如刷卡消費 8,000 元，即可申請補助 16,000 元，可能使公務員降低消費該額度以外之意願，不符目前政策目的。且加額補助限縮於交通部觀光局規劃之產品，亦可能排擠其他觀光產業消費支出，不利其他觀光產業之發展。</p> <p>三、惟因有多數公務人員對於現行政策有諸多改革</p>

			<p>建議，建議主管機關宜就政策多加說明，爭取公務人員認同與支持，以免予外界政府與公務人員關係不和諧及公務人員很會爭取自身權益之負面印象。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、尊重多數公務人員意見：106 年行政院人事行政總處函送行政院暨所屬中央及地方各主管機關(共計 80 個)調查結果，有 8 成公務機關均表達贊成取消 8,000 元觀光旅遊額度限制之規定。</p> <p>二、有助振興觀光旅遊產業：</p> <p>依現行規定，休假補助之觀光旅遊額度部分於 106 年 3 月 1 日放寬適用交通部觀光局審核通過之旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業。為促進國內觀光，建議使用交通部觀光局規劃之產品(即原 105 年 12 月 30 日函以規劃之 1、2、3 類產品)得加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助」部分，其主要刷卡消費之業別屬「旅行業」，益於落實振興觀光旅遊產業之政策。</p> <p>三、增加休假補助費運用之彈性：</p> <p>現今，休假補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度，無疑增加使用國民旅卡刷卡消費的困擾。為增加休假補助費運用之彈性，建請取消休假補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度之規定，另改以鼓勵參加使用交通部觀光局規劃之產品得加額補助方式取代強制規定。</p>	
		<p>風險</p>	<p>建議使用交通部觀光局規劃之產品(即原 105 年 12 月 30 日函示之 1、2、3 類)得另加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助乙節，因其主要刷卡消費之業別屬「旅行業」，嗣後於「旅宿業」、「觀光遊樂業」之刷卡消費恐援</p>

		引比照加額補助。
	配套措施	<p>一、建議促使國民旅遊卡特約之旅行社定期或不定期推出優質之套裝國內旅遊行程(含團體行程、自由行程)並於「國民旅遊卡」網站設置「國內旅遊專區」公告周知，方便公務人員取得國內旅遊相關資訊及報名參加，如依規定使用國旅卡刷卡消費之公務人員得另加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助。</p> <p>二、建議修正「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」第五點規定如下：</p> <p>五、為鼓勵公務人員利用休假從事正當休閒旅遊及藝文活動，振興觀光旅遊產業，各機關對於所屬公務人員請國內休假者，應按下列方式核發休假補助費；所需費用，於各機關預算之人事費等相關經費項下勻支：</p> <p>(一)應休畢日數（十四日以內）之休假部分：</p> <p>1.公務人員每人全年合計補助總額最高以新臺幣一萬六千元為限。但未具休假十四日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日新臺幣一千一百四十三元計算。</p> <p>2.休假期間以國民旅遊卡於交通部觀光局審核通過之國民旅遊卡特約商店（業別及細項分類如附表）刷卡消費，依下列規定予以補助：</p> <p>(1)於旅行業之刷卡消費金額，另加一倍(或 0.5 倍)補助。</p> <p>(2)於其他行業別之刷卡消費金額，核實補助。</p> <p>3.休假期間及其相連假日之連續期間，於旅行業、旅</p>

			<p>宿業或觀光遊樂業刷卡消費者，其與該假期期間相連之假日於各行業別國民旅遊卡特約商店刷卡之消費，得併入補助範圍。</p> <p>4.符合第二目請領休假補助者，其假期間前後一日於交通運輸業或加油站國民旅遊卡特約商店刷卡消費之交通費用，得併入補助範圍。</p> <p>(二)應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣六百元；未達一日者，按日折半支給，於年終一併結算。</p>
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(人事總處、交通部觀光局...)進一步處理</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/>兩案併提會議討論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：</p> <p>以鼓勵代替強制規定：經調查結果，有 8 成公務機關均表達贊成取消 8,000 元觀光旅遊額度限制之規定，如改以使用交通部觀光局規劃之產品得加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助之鼓勵措施，除可增加休假補助費運用之彈性外，也益於促進國內觀光旅遊產業之發展。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>加額補助限縮於交通部觀光局規劃之產品，恐影響其他行業別之特約商店之消費量。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>助於貫徹振興觀光經濟產業之政策目標：明定休假補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度，限</p>

			<p>縮公務人員使用國民旅卡刷卡消費的彈性，趨使公務人員休假從事國內觀光旅遊活動，促進內需消費，並帶動地方觀光休閒產業發展。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>忽略多數公務人員之意見，並增加公務人員使用國民旅卡刷卡消費的困擾。</p>
107.7.17 決議	<p>基於國民旅遊旅卡實施目標係為振興觀光經濟產業、鼓勵公務人員休假、增加內需消費，是維持現行國民旅遊旅卡觀光旅遊及自行運用額度，以及核實補助等，均符合政策目標，爰建議維持現行規定，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	107	提案機關 學校	國立高雄科技大學(國立高雄海洋科技大學)
案由	建請取消應休畢日數門檻規定，放寬公務員具有休假資格者，當年度未休假天數，全部支領未休假加班費。		
說明	比照勞動基準法規定，未休假日數全數皆可支領工資。		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、考量政府財政負擔：106年國家發展委會邀集行政院人事行政總處、交通部觀光局及經濟部中小企業處等研議結果略以，有關取消強制14日休假，恢復未休假加班費乙節，經人事行政總處評估每年將增加政府27億元支出，主計總處亦表示非目前國庫所能負擔，本案現階段不宜採行。</p> <p>二、適用法規情形不同：106年行政院人事行政總處評估略以，公務人員與勞工之休假相關規定係分別適用公務人員請假規則及勞動基準法，兩者適用法規情形不同，又公務人員請假規則係基於公務人員與國家間之關係而研訂之差假管理規定，與勞工請假規定未全然一致，並不悖於憲法所定之平等原則，司法院釋字第211號解釋已有明示。</p> <p>三、休假制度設計之精神，係為維護公務人員身心健康，以現今公務環境之辛勞，強制休假仍有其必要性與宣示性。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	一、本案建議取消公務人員強制休假天數門檻規定，雖可讓因公未能休假天數全數改支領未休假加班費，保障同仁權益，但為維護同仁身心健康，適度強制休假有其必要，且現行制度實施數年以來，機關及主管也有共識每年		

	<p>至少應讓同仁休畢 14 天，同時也兼顧休閒及國旅配套。</p> <p>二、另考量本議題前經人事總處評估政府財政負擔，且現今社會氛圍也時地不宜，為免此議題調整連帶影響休假補助費，建議仍維持現行規定，本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。</p>
--	---

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	109	提案機關 學校	國立臺灣科技大學
案由	建議廢止行政院人事行政局 88 年 10 月 19 日局給字第 027630 號函。		
說明	<p>一、查各大學校院於例假日辦理甄選試務工作及招生考試，有關其試務工作人員，均僅支領考試工作酬勞費，並無再予補休假或無法補休假而另發給加班費之情形。基於不重領、不浮濫原則考量，本案中央警察大學利用例假日辦理招生考試，參與試務及監試人員既已依規定支領考試工作酬勞費，不合另予補休或領取加班費。</p> <p>二、建議廢止此函釋，各大學校院公務人員於例假日辦理試務工作，除支領工作酬勞費，各校得本於權責衡酌是否核予補休。</p>		
提案	■ 採行	理由	因應勞動基準法「一例一休」原則，經洽勞動部，適用勞動基準法人員於例假日擔任學校招生試務人員視為執行公務，故如所領工作酬勞未達法定加班費標準，需核予補休或其他補償。然公務人員礙於本函釋內容僅能領取工作酬勞費，雖未達法定加班費支給鐘點標準，亦不合另予補休之條件，與學校適用勞基法人員形成同工不同酬之情形，建議廢止此函釋，以維彈性俾符合現況需要。
		風險	公務人員參加試務工作及招生考試人數比例增加，造成浮濫的狀況，並增加財務及行政成本。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>訂定公務人員參加試務工作及招生考試時數比例之限制。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>1. 修正公務人員請假規則。</p>

			2. 修正公務員服務法。
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.1 決議	請工作分組再確認採行之具體建議方案後，提下次會議討論。		
107.7.17 決議	本案交由主責第 1 組及協辦第 5、6 組就本案疑義再予釐清，請深入清查各校狀況，例如究為承辦選務工作人員或自行參加當日監考人員有此問題，再進一步研議配套建議方案後再議。		
107.9.30	<p>本案經第 1 組深入瞭解及調查，說明如下：</p> <p>一、經調查台灣大學等 15 所學校適用勞基法人員例假日擔任校內試務人員是否另支領加班費或補休或調移工作日，除提案學校臺灣科技大學及清華大學外，其餘學校對適用勞基法人員擔任試務工作，並已支領工作酬勞者，比照公務人員作法，不得申請加班亦不得加班補休。</p> <p>二、提案學校臺灣科技大學對適用勞基法人員於例假日辦理試務工作者，以辦理本職業務且工作酬勞低於加班費，視辦理期間為例假日或休息日之不同得調移工作日或申請加班或發給加班費；另以試務工作是否為本職業務區分，如試務工作為本職業務，且工作酬勞高於法定加班費，則不另予補休及加班費；如試務工作為非本職業務，且領有工作酬勞，亦不另予補休及加班費。清華大學得調移工作日、申請加班、選擇發給加班費或補休。</p> <p>三、因多數學校比照公務人員作法，不得申請加班亦不得加班補休，且試務工作內容複雜，爰本案建議不採行臺灣科技大學提案。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	110	提案機關 學校	國立臺東專科學校
案由	建議廢止行政院 79.12.24 臺 79 人政肆字第 53044 號函，請重行解釋。		
說明	<p>一、依行政院 79 年 12 月 24 日函規定略以，查「地域加給」係依據「公務人員俸給法」之規定訂定發給，約聘、僱人員不適用「公務人員俸給法」，為期依法支俸，不宜另行發給「地域加給」。惟為兼顧服務於山僻、離島地區約聘、僱人員之辛勞及羅致人才需要，應由各主管機關在同一地區編制內公教員工「地域加給」之「基本標準」金額範圍內(即不含年資加成)，衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準，不受行政院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制。至各事業機構及非公務預算單位，其服務於山僻、離島地區之約聘、僱人員，得由各該主管機關衡酌實際需要，自行決定是否比照辦理。</p> <p>二、本案期對於服務於山僻、離島地區約聘、僱人員放寬比照一律支給地域加給，廢止前開函尚需由主管機關衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準之方式，以慰勉其辛勞及羅致人才需要。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>一、茲因領有地域加給之機關學校，業已屬地域偏遠、交通不便區域，今現職編制內教職員工皆有支領地域加給，且約聘僱人員係為公務人員職務代理身分，其亦具申辦國旅卡資格，爰為公平起見，地域加給部分，期能比照公務人員，無須經由主管機關衡酌，使領有地域加給單位一律支給約聘僱人員地域加給(僅基本數額，不適用年資加成)。</p> <p>二、對於任教於山僻離島地區之懸缺代課、兵缺代課、短期代課教師，屬於職務代理性質，依照行政院人事行政局 82 年 3 月 12 日 82 局肆字第</p>

			07501 號函，同意比照支給地域加給(但不適用年資加成)。觀諸學校約聘僱人員與代課教師同樣有職務代理的性質，為求衡平，建議得比照支領地域加給，而無須經由主管機關衡酌。
		風險	比照支給地域加給將會提高人事成本，或壓縮可資進用的缺額空間，影響人力調配。
		配套措施	一、因應風險可能的處置方案 授權由機關學校衡酌實際狀況自訂約聘僱人員酬金薪點折合率標準，報所屬主管機關備查，同時應提交財務評估及人力配置等資訊以供參考。 二、修法後連帶要調整之相關法規：無。
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.1 決議	請教育部人事處給與福利科提供部屬機關(構)是否有類此報核案件，以及核定案例，再交由工作圈衡酌維持現行規定，或建議人事總處鬆綁相關規定。		
107.7.17 決議	本案經洽教育部人事處瞭解，近年尚無類此報核案件，尚難全面評估現行運作優劣及調整做法必要性，爰本案不予採行，先維持現行運作，即各機關學校約聘僱人員服務地域偏遠、交通不便區域如有支領地域加給必要，仍請依規定報送教育部人事處，以提高其酬金薪點折合率標準方式處理，未來視核定情形如運作確有窒礙難行，再行進一步研議鬆綁必要性，並報請主管機關建議廢止行政院 79.12.24 臺 79 人政肆字第 53044 號函。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	111	提案機關 學校	國立臺北科技大學-3
案由	建議修正公務人員一般健康檢查實施要點第3點及第4點：一般人員40歲以上享有每2年補助一次健康檢查費用。		
說明	放寬健康補助年齡，讓各年齡層之公教人員每年均能享有一次健康檢查補助		
提案	■ 採行	理由	<p>一、現行國家社會變動迅速，公教人員面臨的挑戰增多，民眾對公教人員的要求也日益提高，導致同仁承受的心理壓力與身體負荷越來越大，又因公教同仁工作忙碌，常疏於察覺自身身體狀況，往往等到身體不適才進行就醫，時常錯過黃金治療時間。</p> <p>二、建議放寬健康補助年齡，讓各年齡層之公教人員每年均能享有一次健康檢查補助，以協助同仁做好自我健康管理，在公教同仁因年金改革影響士氣之餘，給予同仁實質福利，有助提昇同仁士氣。</p> <p>三、再者，依據職業安全衛生法第20條及勞工健康保護規則第15條規定，在職勞工任職中要做「一般健康檢查」。一般健康檢查的實施頻率：65歲以上者，每年檢查一次，40歲以上未滿65歲，3年檢查一次，未滿40歲者，5年檢查一次。對於勞工雇主尚且應負員工定期健檢之義務，建議政府機關對於公教同仁也可考慮放寬健檢補助年齡及次數的規定。</p> <p>四、又，對機關學校來說，放寬年齡及次數亦為一筆可觀之負擔，惟照顧員工身體健康，不應區分年齡層，或可建議修正公務人員一般健康檢查實施要點第3點及第4點為：除第3點第1項第1、2款</p>

			(正負首長、一級主管)以外人員，每二年享有一次健康檢查補助。
		風險	<p>例如採行可能造成的問題或困擾.....</p> <p>一、有關年齡達 55 歲或 60 歲以上公務人員之一般健康檢查次數及年限，得另訂從優規定一案，公務人員保障暨培訓委員會曾函覆行政院人事行政總處略以，按公務人員一般健康檢查實施要點係一般性、原則性規定，各機關於健檢要點 104 年 1 月 1 日施行後，得否另訂優於健檢要點之規定（例如年齡、檢查次數、年限等），茲考量相關從優規定，涉及各機關之年度預算經費，而預算編列須經財主機關之審核及立法院、直轄市、縣（市）議會等民意機關之監督。是以，各機關因自行訂定從優規定致增加公務人員一般健康檢查預算經費，如經權責機關同意（按：行政院所屬各機關公務人員一般健康檢查經費補助基準訂定權責機關為貴總處），本會仍予尊重。（公務人員保障暨培訓委員會 105.06.03 公保字第 1050008595 號函）</p> <p>二、依上，放寬補助規定涉及預算編列及立法院審核監督，尚須行政院人事行政總處之同意及民意機關之支持。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>經查公教同仁定期健檢者尚非多數，建議可就年度實際請領補助情形，估算可資調整之空間。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>須修正「行政院所屬各機關公務人員一般健康檢查經費補助基準」</p>

		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.1 決議	<p>一、查現行「公務人員一般健康檢查實施要點」第3點、第4點，以及「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」規定，提供一般公務人員40歲以上者，享有每2年實施1次健康檢查及申請費用補助，已較同年齡勞工每3年提供1次較為優渥，至於勞工65歲以上者，每年一次，考量公務人員多已退休，實無再行放寬之必要。至於未滿40歲者或可考慮建議必照勞工提供5年1次健檢。</p> <p>二、又不同年齡層有不同機率得病的風險，自然健檢次數應經衛生主管機關專業建議，不宜過於頻繁，浪費醫療資源，惟考量健康檢查的確有助早期發現疾病、早期治療，基此，本案擬予採行，由教育部人事處適時轉請人事總處降低健康檢查年齡及補助周期。另外各機關學校建立同仁健康意識及行為更為重要，否則訂有再優渥健檢補助，不願使用者仍比比皆是，亦請各人事單位加強宣導。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	112	提案機關 學校	國立陽明大學附設醫院
案由	建議修正「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第4點，有關計畫變更部分，視計畫類型，得由各部會所屬機關自行從嚴核定，以簡化行政程序。		
說明	<p>一、「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第四點規定，各機關年度派員出國、赴陸計畫之執行，如有特殊原因必須變更計畫，或因臨時業務需要派員出國、赴陸者，應報經各部會從嚴核定，其所需經費在原列旅費項下支應，不得超支。又計畫變更，如僅變更派遣人數及出國赴陸天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關自行核定，並報各部會備查。</p> <p>二、國立陽明大學附設醫院為公立醫療院所，有關因公派員出國、赴陸案件性質均為新醫學科技進修及參加醫療學術研討會議，旨在學習世界最新科技、精進醫療技術並與國際接軌；然而醫學科技發展日新月異，前一年度編定之計畫，下一年度往往在不同的國家、機構或學術研討會議當中，出現大幅發展或是領域內出現劇烈變化，使得各項原定計畫變更頻仍，爰建議減化本項行政措施，責由各醫療院所自行嚴格管制核定，各醫療院所可更彈性靈活的安排人員出國學習新醫療科技，以維護民眾健康。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、現行規範已提供部屬機關(構)學校自行調整出國計畫預算經費運用之彈性空間，為使出國預算之擬訂更審慎，及發揮預算效益，建議維持現行規定。</p> <p>二、行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點第4點第2項規定：「...僅變更派遣人數及出國天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關及基金自行核定，並報各部會備</p>

			<p>查。」又「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第 6 點規定：「各校應依第 3 點核定之出國計畫確實執行，如有特殊原因必須變更計畫，或因臨時業務需要派員出國者，應自行從嚴核處，除第 7 點所定情形外，其所需經費在原列國外旅費項下支應，不得超支。」(「行政院及所屬各級機關因公派員赴大陸地區案件編審要點」第 4 點第 2 項及「教育部及所屬機關(構)學校因公派員赴大陸地區案件處理要點」第 5 點亦有相同規定)上開條文，已提供部屬機關(構)學校出國計畫經費運用之彈性空間，如再予放寬至可自行變更之計畫內容項目含「不同國家、機構或學術研討會議」，則屬不同出國計畫，經費編列標準差異可能相當大，似有失年度預算編列控管之意旨，是以為期出國預算之擬訂更審慎，發揮預算效益，建議維持原規定。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>		<p>針對特定性計畫及預算為作業基金者，放寬由各部會所屬機關自行從嚴核定，可符合實際需求，彈性因應因公派員出國案件變動之現況。</p>
	<p>風險</p>		<p>目前教育部所屬學校機關(構)執行核定之年度派員出國、赴陸計畫時，如有特殊原因必須變更計畫，均需報請教育部同意，如再授權可能形成年度計畫可隨意變動之疑慮。</p>
	<p>配套措施</p>		<p>一、107 年度起，預算為作業基金者，已獲增核由自籌基金經費規畫之計畫，年度內可因應臨時增加或變更之計畫，各適用機關(構)學校可妥善運用。 二、各適用機關(構)學校於編列年度因公派員出國、</p>

			<p>赴陸計畫時，對人數、期間可適度運用彈性寬列，以減少需報變動之頻率。</p> <p>三、另為加速產業升級，行政院推動「生技起飛鑽石行動方案」概念，其中提到了要強化中游研發機構，提升我國藥品轉譯研究及醫療器材雛型品開發能量，特別是強化轉譯研究試驗基磐及醫療器材快速試製能量，以期掌握上游研發成果與商業化移轉的契機，補足產業鏈缺口、加速進入全球生技新藥產業價值鏈環節。另以臺大醫院為例，為配合國家發展政策，於新竹竹北地區新設生醫分院，以「支持園區臨床轉譯研究，照顧大新竹地區民眾醫療與健康」為使命，預計 109 年正式營運，如相關醫療及研究人員投入醫療研發工作，亦需與國際接軌，出國參與各項研討會、成果發表、投入各短中長期研究，惟生醫產業瞬息萬變，或是領域內出現劇烈變化，非醫療機構前一年度之計畫所能預見的，因此針對特殊計畫，做適當調整有其必要性。</p> <p>四、因此建議對特殊計畫如涉醫療技術、科技技術等，及預算為作業基金者，得放寬之必要性，並修正「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」、「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」、「行政院及所屬各級機關因公派員赴大陸地區案件編審要點」及「教育部及所屬機關(構)學校因公派員赴大陸地區案件處理要點」。</p>
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文

		後續處置	■轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.7.17 決議			<p>本案兩案併陳提會討論後，考量現行規範已提供部屬機關(構)學校在原編列預算範圍內，自行調整出國計畫出國人數及天數之彈性空間，又考量放寬涉及預算調整等計畫變更免報教育部人事處，行政作業雖更簡便但管控上形同落於無管理，對於機關人事人員尚非益事，是維持現行規定，將使出國預算之擬訂更審慎，並發揮預算管控效益，爰本案不予採行，並請各機關學校編列出國計畫時採統包方式或使用較為彈性字眼，例如出國人數 1-3 人或 3-5 人；出國地點編列地區如歐洲，不要編列單一國等，以減少需報部修改計畫情形。另教育部人事處刻正研議建置因公派員出國及赴大陸地區計畫報核系統，將併同檢討簡化爾後變更計畫報核程序與流程。</p>

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	113、 114、115	提案機關 學校	國立高雄科技大學 國立高雄科技大學(國立高雄第一科技大學) 國立體育大學
案由	修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第9條，以及「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」第3、4條，有關兼任行政職之教師赴陸進行學術交流之申報規定。		
說明	<p>一、依臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法第3條規定： 「(第1項)本辦法所稱公務員，指公務員服務法第二十四條規定之人員。 (第2項)本辦法所稱簡任(或相當簡任)第十一職等以上公務員...者」。</p> <p>二、依教育部96年7月20日台人(二)字第0960910045A號函所示，兼任行政職務教師等人員進入大陸地區，以其兼任之行政職務，有公務員服務法之適用，渠等人員相當公務人員職等之認定，以其所兼任行政職務支領主管加給之職務等級為認定標準。爰旨揭人員應依「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」規定申請赴陸。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	依目前國內政治環境及校園氛圍，建議尚不宜貿然採行。
	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>一、為促進教師提升國際觀，增加國際競爭力，兼任行政職務之教師赴陸多係進行學術交流活動，屬常態性活動，爰建議放寬兼任行政職務之教師赴陸進行學術交流之申報申請。</p> <p>二、學術交流、講學自由乃憲法保障之基本權利，在無符合憲法第23條臚列情形下，不得以法律限制之。</p> <p>三、又查教育部105年8月22日臺教人(二)字第1050094909號函所示，教師赴大陸地區講學係依臺灣地區與大陸地區人民關係條例第33條之1或第33條之3規定辦理，為教育人員任用條例第34</p>

			<p>條所稱「法令另有規定」之情形，由此可知，教師赴陸締結契約兼職兼課之規律性講學行為尚非法所不許，舉重以明輕，限制非契約式、偶一為之的學術、研討交流行為似有可議論之空間。</p>
		風險	<p>一、兼任行政職之教師為中高階主管，擁有之行政資訊涉及公務機密。</p> <p>二、赴陸過於輕易、浮濫造成以學術研究目的掩飾非學術研究目的。</p>
		配套措施	<p>一、學校應依分層負責明細表落實分層負責機制，同時透過兼任主管教育訓練等加強宣導其應遵守相關規範，以防公務機密外洩。</p> <p>二、以學術交流為名，從事法所不許之情形應加重懲處。</p>
		工作圈 後續處置	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
	<input type="checkbox"/> 兩案併提 會議討論	優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>二、不採行之優缺</p>
107.7.17 決議	<p>本案涉及公教衡平，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	116	提案機關 學校	國立交通大學
案由	修正教育部「96.7.20 台人(二)字第 0960010045A 號函」：臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法之適用對象相當簡任第十一職等以上之公立各級學校校長、兼任行政職務之教師，惟不含兼任學術單位主管之教師。		
說明	<p>一、為使大學學術研究能量提高，因應國際學術研究交流頻繁，建議學術主管赴陸政策鬆綁，以不妨礙學術研究之發展。</p> <p>二、教師兼行政人員相當公務人員職等之認定，以其所兼任行政職務支領主管加給之職務等級為認定標準太過簡略，限制學術發展空間。尤其十一職等以上兼任學術單位主管均為大學教師，渠等赴陸原因多為教師本職之學術、文化及研究交流業務，與其所兼任之主管職務無直接相關。</p> <p>三、擬建議參照雙重國籍之法令鬆綁為例，先由兼任學術主管鬆綁，以簡化及減少學校與內政部移民署之行政作業流程。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、依大法官釋字第 308 號解釋：「公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第二十四條所稱之公務員。惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。……」</p> <p>二、現行大專校院教師兼任行政人員赴大陸地區，應於預定進入大陸地區當日之二個工作日前，向主管機關申請；而內政部業已開發「公務人員赴陸許可線上申請系統」，並自 105 年 1 月 1 日啟用（105 年 7 月 1 日全面上線）。</p> <p>三、現行兼任行政職務之教師有公務員服務法之適用，惟所謂「兼任行政職務」尚未排除兼任學術單位主管職務；另，目前赴大陸地區申請程序及所需作業時間似尚不影響學術單位主管參加兩岸學術交流</p>

			<p>既定行程，故應無限制學術發展空間之虞。</p> <p>四、綜上，本案不建議片面放寬學術單位主管赴大陸地區之相關規定。且鑒於目前國內政治環境及校園氛圍，建議尚不宜貿然採行。</p>
<p>■ 採行</p>		<p>理由</p>	<p>一、依大法官釋字第 308 號解釋，兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，有公務員服務法之適用，惟渠等教師赴陸原因多為本職之學術、文化及研究交流業務，與其所兼任之主管職務無直接相關，又是類學術交流活動，屬常態性活動，為促進教師提升國際觀，增加國際競爭力，並使學術研究能量提高，建議先行放寬兼任學術單位主管職務之教師赴陸進行學術交流之申報申請。</p> <p>二、另本案考量教師兼任行政單位主管仍有國安機密等相關規範之需要，爰僅建議先放寬兼任學術單位主管職務之教師赴陸進行學術交流之申報申請，尚屬可行。</p> <p>三、另，參酌本次法規鬆綁工作圈提議編號 113、114、115 等相似案由（建議放寬所有兼任行政職之教師赴陸進行學術交流之申報規定）之擬議方案意見均為「採行」，爰基於舉重明輕原則，本案似亦可採行。</p>
		<p>風險</p>	<p>兼任學術單位主管之教師仍有涉及少部份公務機密之行政資訊，若赴陸無須經過申報申請，恐易造成以學術研究目的掩飾非學術研究目的之弊害。</p>
		<p>配套措施</p>	<p>一、應先修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 9 條，以及「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」第 3、4 條，有關兼任行政職之教</p>

			<p>師赴陸進行學術交流之申報規定。</p> <p>二、學校應依分層負責明細表落實分層負責機制，同時透過兼任主管教育訓練等加強宣導其應遵守相關規範，以防公務機密外洩。</p> <p>三、有涉及國防、國家安全高度機敏性資料大學（如國防大學）之學術單位主管，或可研議由其主管機關以函釋方式排除在放寬之列以外，仍依「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」規定辦理赴陸研究申請。</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
	<p><input type="checkbox"/></p> <p>兩案併提 會議討論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p>
107.7.17 決議	<p>本案涉及公教衡平，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	117	提案機關 學校	國立東華大學
案由	建議修正「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」第4點，簡化有關公務員赴大陸地區依一般請假程序並載明赴陸事由，返臺後如遇有特殊情形，始填寫返臺意見反映表，循行政程序處置。		
說明	現行各機關對於差假之管理，因屬各機關內部管理之事務，基於提升行政效率並減少用紙量，均以其自行建置的差勤系統管理，惟赴大陸地區依「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」規定，應填具申請表並簽具注意事項，返臺上班後一星期內填寫返臺意見反映表，當事人除須於差勤系統申請外，另仍須填具申請表並簽具注意事項，且於返臺後填寫意見反映表，從實務面而言，除遇特殊狀況，相關事前申請、簽具注意事項及返臺意見反映表，已形同具文，圖具形式毫無意義，徒增各機關文書作業。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	本案因涉兩岸政策關係，似暫無簡化填報之空間，惟因部分機關(構)學校未設置政風單位，爰本項業務大都由人事室兼辦，且與差勤管理作業併辦，造成同仁誤認兩項業務之關連性，徒增困擾。建議可請政風業務之主管機關建置線上申報系統，改採個人以自然人憑證線上申報方式，節省紙本作業。
107.7.17 決議	依臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法第3條、第8條及第11條，以及「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」第4點有關公務員進入大陸地區之相關作業規範，現行採赴陸人員自主管理，即自行填具申請表並於返臺上班後一星期內填寫返臺意見反映表。考量相關作業均為國家安全之必要檢核流程，尚難推定僅具形式毫無意義，爰本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	118	提案機關 學校	國立臺灣大學醫學院附設醫院
案由	建議比照公務人員留職停薪辦法第6條第5款修正性別工作平等法第16條第1項有關育嬰留職停薪之規定。		
說明	<p>一、查性別工作平等法第16條第1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，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。</p> <p>二、次查公務人員留職停薪辦法第6條第5款規定：依第5條第1項第1款、第2款規定育嬰留職停薪者，其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。</p> <p>三、為鼓勵生育，建議性別工作平等法第16條第1項規定比照公務人員留職停薪辦法第6條第1項規定修正為「受僱者任職滿六個月後，養育三足歲以下子女，得申請育嬰留職停薪」。</p>		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、雇主得從優約定：現行法規已提供雇主給予受僱者養育子女時，給予申請育嬰留職停薪者逾2年之彈性空間。性別工作平等法第2條第1項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」是以，雇主可依營運狀況，自行訂定較優工作條件之勞工工作規則。</p> <p>二、增加雇主經營成本：依性別工作平等法第21條第1項及第38條第1項之規定，雇主如拒絕依性別工作平等法同意育嬰留職停薪之申請，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。因此，此項規定屬強制性，如延長申請育嬰留職停薪期間，公私部門需作職務調整或進用職務代理人，雇主增加新人教育訓練及熟悉業務所需成本，造成雇主經營成本</p>

			<p>增加。私部門均適用性別工作平等法，由公部門提出本項修法，增加雇營運成本，適值最近勞動基準法修正案剛抵定，恐再度產生企業主反彈。</p> <p>三、鼓勵生育之效用有待商榷：如係基於鼓勵生育而提出本項修法，以育嬰留職停薪期間收入減少，育兒費用支出增加，經濟因素為生育之重要考量，延長育嬰留職停薪期間對於鼓勵生育之效用，尚待進一步研究。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	<p>考量本案建議比照公務人員留職停薪辦法第 6 條第 5 款延長申請育嬰留職停薪期間，恐增加各機關學校用人成本及經費負擔，且現行依性別工作平等法第 2 條第 1 項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」，各機關學校本即可對適用勞動基準法人員給與優於性別工作平等法第 16 條第 1 項有關育嬰留職停薪期限(2 年)以上。爰本案不予採行，建議由各機關視財務、業務推動及用人狀況本權責處理，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第 1 協辦：3、第 2 協辦：2

編號	119	提案機關 學校	國立雲林科技大學
案由	建議在校學生擔任兼任助理不受性別平等教育法第 27 條第 4 項規定，應於聘任前查閱其有無性侵害之犯罪紀錄。		
說明	<p>一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。</p> <p>二、因在校學生無論有無擔任兼任助理職務均已在校園內活動，實無再查閱之必要，建議在校學生擔任兼任助理得不受前項性別平等教育法第 27 條第 4 項規範，應於聘任前查閱其有無性侵害之犯罪紀錄。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、性別平等教育法第 27 條第 4 項強制規定學校應查閱任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，有無性侵害之犯罪紀錄，係為提供學生安全的學習環境，屬學校首要任務之一。在校學生兼任助理後，活動範圍和接觸對象擴大，考量校園安全，建議在校學生兼任助理，仍列入查閱對象。</p> <p>二、惟自 108 年起，學校將開始強制建立新進學生有無性侵害犯罪紀錄之檔案資料，俟此項檔案完整後，建議屆時再擬議校內學生兼任助理是否有是項紀錄之查閱方式。(經本校性平會向教育部學生事務及特教司詢問結果表示，尚未有強制建立新進學生有無性侵害犯罪紀錄之檔案資料之政策指示。惟依性別平等教育法第 27 條第 1 項規定：「學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。」故為維護校園安</p>

			<p>全，仍請依該法規定查閱有無性侵害之犯罪紀錄。)</p> <p>三、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	<p>基於校園安全，建議維持現行規定，即學校擬進用之專、兼職人員均須依法接受查閱有無相關犯罪紀錄，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	120	提案機關 學校	國立雲林科技大學
案由	建議修正性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法，授權由各用人機關直接查詢，以縮短查閱流程及時程。		
說明	<p>一、依性侵害犯罪防治法第 23 條第 4 項規定：「登記期間之事項，為維護公共利益及社會安全之目的，於登記期間得供特定人員查閱」。又依性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法第 14 條第 1 項規定略以：「各級目的事業主管機關就下列機關(構)、團體因僱用專職、兼職人員或召募志願服務人員申請查閱應徵者或應從事服務者有無被害人登記資料時，得核轉所在地直轄市、縣(市)政府警察局辦理。...」。</p> <p>二、復依教育部 101 年 10 月 24 日臺人(二)字第 1010177958 號函略以：各級公立學校於任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，除應確依內政部 101 年 4 月 30 日修正發布之「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及該部 101 年 6 月 21 日內授警字第 1010890433 號函規定(教育部業以 101 年 6 月 29 日臺人(二)字第 1010116733 號函轉知在案)，申請查閱應徵者或應從事服務者有無性侵害犯罪被害人登記資料...以維護校園安全。</p> <p>三、現行各級學校於進用專任教師、職員或兼任教師、校務基金人員、研究助理、兼任助理等均需依上開規定依性質分別列冊函報教育部核轉機關所在直轄市、縣市政府警察局查閱。警察局查完成後再函復教育部，教育部再函轉查閱資料予陳報機關學校。</p> <p>四、茲以現行做法公文往返流程曠日廢時，難符即時之效，亦增加教育主管機關承辦人負荷，建議授權由用人機關直接查詢，以縮短查閱流程及時程。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>一、授權用人學校查詢，可縮短公文往返時間，切合學校用人時機。「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 17 條雖規定，目的事業主管機關受</p>

			<p>理後，應核對申請人身分、申請事由及佐證資料無誤後，於 3 個工作日內函送直轄市、縣(市)政府警察局辦理；直轄市、縣(市)政府警察局應由指定之專人辦理加害人登記資料查閱事項，並於接獲核轉函文 3 個工作日內查閱函復。但是類查閱公文需以紙本密件寄送，俟用人學校實際收到查閱結果文件，通常逾 2 個星期，影響人員進用時間，耽誤業務推動；甚至人員於查閱結果到達前，已先行進用，致與性別平等教育法第 27 條第 4 項：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄...。」之規定有不符之處；且人員先行報到進用後，如查閱結果顯示有性侵害紀錄，又可能產生人員去職之困擾和爭議。是以，為符維護校園安全目的，又切合實務作業需要，建議採行是項建議案。</p> <p>二、建議亦可規劃設置線上查詢平台，以便利相關單位進行案件申請進度查詢，以簡化警政單位及教育部公文往返之行政流程。</p>
		<p>風險</p>	<p>「性侵害犯罪加害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條，明定由目的事業主管機關審認核轉之意旨，係為避免濫行查閱。本案放寬措施，有可能造成是項風險。</p>
		<p>配套措施</p>	<p>一、本建議案如經採行，建議以密件副本寄送目的事業主管機關並加強學校內部行政流程之審核管控。</p> <p>二、建議修正「性侵害犯罪加害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及第 17 條第 1 項規定如下：</p>

		<p>第 14 條</p> <p>下列機關(構)、團體因僱用專職、兼職人員或招募志願服務人員申請查閱應徵者或應從事服務者有無加害人登記資料時，得核轉函送所在地直轄市、縣(市)政府警察局辦理：</p> <p>一、教育業務：各級公私立學校、幼兒園、社教館所、服務對象為十八歲以下兒童及少年之教育基金會、招生對象為十八歲以下學員之短期補習班。</p> <p>二、社會福利業務：兒童及少年福利機構、身心障礙福利機構、老人安養及長期照顧機構、兒童及少年收出養媒合服務者或依兒童及少年福利與權益保障法委託執行相關事務之團體。</p> <p>三、衛生業務：醫事機構(含護理之家)。</p> <p>四、勞工業務：庇護工場。</p> <p>五、其他經各級目的事業主管機關認有查閱必要者。</p> <p>第 15 條</p> <p>機關(構)、團體查閱時，應載明申請查閱事由及被查閱人之姓名、國民身分證統一編號及出生年月日。</p> <p>申請查閱人應遵守下列事項：</p> <p>一、對所查閱之資料負有保密義務，不得為查詢目的以外之使用。</p> <p>二、不得對查閱所知之加害人為騷擾或犯罪之行為。</p> <p>第 17 條第 1 項</p> <p>依第十四條規定申請查閱者，機關(構)、團體應核對申請人身分、申請事由及佐證資料無誤後函送直轄市、縣(市)政府警察局辦理。但經審核申請查閱人條件不符、所附資料不全或無法證明查閱等事由時，得請其</p>
--	--	---

			補正。
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 請教育部轉請內政部參酌，修正「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及第 17 條。
107.6.1 決議	<p>一、本案建議授權各用人機關直接查詢擬用人員是否具相關性侵害犯罪紀錄，如放寬後未有合宜之管控，恐有濫行查閱及犯罪人資料外洩之虞，惟為符實務作業需即時瞭解相關資訊之必要，建議請內政部衡酌放寬授權可行性，或建置共用平臺，讓用人機關申請、主管機關審核及警政單位提供結果及相關查詢均能在平臺獲得快速便捷處理，免去行政作業往返。</p> <p>二、本案予以採行，並由教育部人事處錄案研議，併入刻正研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	121	提案機關學校	國立中興大學
案由	原行政院人事行政局 95 年 6 月 19 日局企字第 0950014374 號書函，職員與工友不得互為職務代理人，建議放寬技工工友得比照以校務基金進用人員處理庶務性、非屬公權力範圍、無涉政策研擬層次業務，俾解決大專校院在處理庶務性工作時之嚴重人力負擔。		
說明	大專校院現有配置處理事務性工作技工工友學歷及經驗不亞於校務基金進用人員，為期人力有效運用，爰建議如有主管詳加審閱送權責主管核定後執行情形下，得審酌放寬技工工友得比照以校務基金進用人員處理庶務性、非屬公權力範圍、無涉政策研擬層次業務，俾解決大專校院在處理庶務性工作時之嚴重人力負擔，並符合規定。		
擬案	■不採行	理由	<p>一、茲以行政院 101 年 8 月 21 日修正之「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」第 8 點第 3 款規定，各機關學校應有效運用工友、技工人力協助辦理業務，各機關學校得視業務需要，加強充實工友、技工知能，除不得執行涉公權力行使之業務外，得協助辦理未涉職員核心業務及法律責任之業務。爰實務上，行政院已放寬各機關學校工友得擔任不涉及執行公權力之業務。</p> <p>二、綜上，建議維持現行規定。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	201	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教育人員任用條例」第37條第1項		
說明	建議專科以上學校教師之聘期，初聘為1年或半年。		
提案	■ 採行	理由	<p>一、依現行「教師初聘為1年」之規定，學校每年需分別對於8月1日起聘與2月1日起聘之教師，辦理兩次續聘作業。</p> <p>二、為簡化行政作業，並提高工作效能，建議初聘之聘期修正為1年或半年，即不論8月1日起聘或2月1日起聘之教師，學校每年僅需辦理1次續聘作業，以節省人力成本。</p> <p>三、另建議對於經學校三級教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，其聘期可不受「初聘為1年，續聘第1次為1年，以後續聘，每次均為2年」之限制。建議修正其聘期迄日為「至教育部核定日止」，以免產生爭訟。</p>
		風險	<p>一、初聘之聘期如修正為1年或半年，可能產生的風險分析如下：</p> <p>(一) 依現行相關規定，教師「聘任」應經教師評審委員會(下稱教評會)審議，僅規範聘期，惟並未規定教師「聘期」之決定方式；如由教育人員任用條例或大學法規定由校教評會於審議聘任案時一併審議初聘聘期或由校長核定初聘聘期，則於形式上承認教評會或校長有決定教師初聘聘期之權責；亦或授權各校自定聘期</p>

			<p>決定方式，於實務運作皆可能因各種因素產生教師同時起聘卻聘期不一致情形之爭議，可能發生同一學校不同新聘教師之聘期各自不相同。</p> <p>(二) 初聘之聘期如修正為 1 年或半年，並強制規定新聘教師初聘聘期至每學期之末(7 月 31 日)止，雖可避免學校片面決定教師初聘聘期之爭議，惟依現行「大學法」、「教育人員任用條例」等規定，教師聘任須經教評會審議，如此將產生同一學年不同學期(8 月 1 日或 2 月 1 日)聘任新聘教師，其初聘聘期(1 年或半年)不同，例如：8 月 1 日新聘教師，初聘聘期為當學年第 1 學期 8 月 1 日起至當學年第 2 學期 7 月 31 日止；2 月 1 日新聘教師則為當學年第 2 學期 2 月 1 日起至當學年第 2 學期 7 月 31 日止，其日後續聘案於教評會審議時審查基準產生不一致情形。</p> <p>(三) 目前多所國立大學仍定有新聘教師限期升等規定，未於期限內通過之教師將不再續聘，如初聘聘期修正為 1 年或半年，則初聘聘期為半年之教師如未能於期限內升等，其實際聘任期間將較初聘聘期為 1 年且未能於期限內升等之教師年限多半年，衍生爭議。</p> <p>(四) 倘初聘聘期修正後，實務上各校仍有修正前初聘聘期 1 年之教師，須經長時間才可能達成每位教師聘期起始日一致為 8 月 1 日，故仍須每半年辦理一次續聘作業。</p>
--	--	--	---

			<p>二、經學校教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，建議修正其聘期迄日為「至教育部核定日止」，其風險分析如下：</p> <p>(一) 依據教育部 101 年 5 月 21 日臺人(二)字第 1010076271A 號函略以：「……行政程序法第 110 條第 1 項規定：『書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。』爰有關學校依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止。」</p> <p>(二) 承上，倘經學校三級教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，其聘期迄日修正為「至教育部核定日止」，則不符前開函釋及行政程序法規定，爰本點建議修正「教師法」第 14 條之 1，增訂「暫時繼續聘任期間」，其聘期迄日為「至教育部核定並由學校以書面通知送達當事人之日止」。</p>
		<p>配套措施</p>	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一) 「初聘之聘期如修正為 1 年或半年」之因應風險處置方案：</p> <p>「教育人員任用條例」第 37 條規定「初聘為一年」建議修正「初聘至多為一年」，聘期自起聘日至當學年度最後 1 日止」。</p>

			<p>(二)「經學校教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，建議修正其聘期迄日為『至教育部核定日止』」之因應風險處置方案：建議依教育部函釋及行政程序法規定，修正其聘期迄日為「至教育部核定並由學校以書面通知送達當事人之日止」。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：無</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
<p>107.6.15 決議</p>	<p>基於簡化行政作業考量，本案有採行空間，惟現行教育人員任用條例第 37 條第 1 項規定：「專科以上學校教師之聘期，初聘為 1 年，續聘第 1 次為 1 年，以後續聘，每次均為 2 年，」實保留相當用人彈性，為免修法後衍生實務用人困擾，本案由教育部人事處納入教育人員任用條例修法檢視作業，交由專業團隊研議，並併同考量究宜修正初聘聘期至當學年度最後 1 日，抑或初聘維持 1 年，續聘第 1 次為 1 年或 1 年半等。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	202	提案機關 學校	國立屏東大學
案由	為期大學校長及獨立學院校長任用資格之衡平性，建議刪除「教育人員任用條例」第10條第2項部分文字「或簡任第十二職等以上」。		
說明	<p>一、查「教育人員任用條例」第10條規定：「(第一項)大學校長應具下列第一款各目資格之一及第二款資格：一、具下列資格之一：...二、曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上。(第二項)獨立學院校長資格，除依前項各款規定辦理外，得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第十二職等以上或與其相當之教育行政職務合計六年以上者充任之」。</p> <p>二、復查「教育人員任用條例施行細則」第13條規定：「本條例第八條及第十條所稱曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務，指符合下列條件之一者：...三、曾任政府機關(構)或公營事業機構薦任第九職等或相當薦任第九職等以上之主管職務」。</p> <p>三、為期大學校長及獨立學院校長任用資格之衡平性，建議獨立校院校長任用資格，應與大學校長資格條件一致，建議刪除教育人員任用條例第10條第2項部分文字「或簡任第十二職等以上」。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、經查「教育人員任用條例」第10條第2項規定獨立學院校長資格，除依大學校長應具下列資格之一：(一)中央研究院院士。(二)教授。(三)曾任相當教授之教學、學術研究工作；另應曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上外，其得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第十二職等以上或與其相當之教育行政職務合計六年以上者擔任獨立學院校長。</p>

			<p>二、揆其上開意旨，大學校長法定資格應具有院士或教授或相當教授資格，且須具備一定資格之主管職務資歷；又為廣納賢才，獨立校院校長資格除依上開大學校長資格外，另得以非具有中研院院士或教授等職級者擔任，惟須具博士學位或其他資格條件，倘刪除任用條例第 10 條第 2 項部分文字「或簡任第十二職等以上」，僅具有博士學位或其他資格並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或其相當之教育行政職務合計六年以上者充任之，未規範具備主管之職等，即得擔任獨立學院校長，考量學院校長亦須具備高階行政主管領導經驗，爰本提案建議不採行。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	203	提案機關 學校	國立臺東大學
案由	建議修正「教育人員任用條例」第6條第2項		
說明	<p>一、查「教育人員任用條例」第6條第1項第2款規定略以：「高級中等學校校長應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：……二、曾任中等學校教師三年以上，及薦任第九職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。」第2項規定：「師資培育之大學附設高級中等學校校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任副教授或曾任與擬任職業學校性質相關學科專任副教授，及中等學校教師各二年以上，並具各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作一年以上，且應持有中等學校教師證書；前項第三款高級中等學校一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資」。</p> <p>二、為應校務推動需要，聘任教師兼任二級單位組長或主任乃大學常態，且國立大學組長或主任之職務列等至薦任第九職等，副教授以上兼任組長或主任者，所支領之主管職務加給與薦任第九職等之專任組長者相同。</p> <p>三、為利校務發展，建議修正「教育人員任用條例」第6條第2項：「師資培育之大學附設高級中等學校校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任副教授或曾任與擬任職業學校性質相關學科專任副教授，及中等學校教師各二年以上，並具各級學校法規所定一級單位主管或大學法規所定二級單位主管之行政工作二年以上，且應持有中等學校教師證書；前項第三款高級中等學校一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級或二級單位主管之學校行政工作年資」。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>各級學校一級及二級主管依其職權分工，所需具備能力各不相同，一級主管其職權應具決策、前瞻、領導等能力，而二級主管其職權應具執行、控制、規劃等能力，而擔任師資培育之大學附設高級中等學校校長其職務</p>

			除綜理校務，另與其師資培育大學校務相結合，厥應具備相關學校一級主管職權能力，爰本案所列高級中等學校校長資格放寬採認大學副教授以上教師兼任大學組織規程所定二級單位主管之年資，擬不予採行。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	204	提案機關 學校	國立陽明大學
案由	建議修正「教育人員任用條例施行細則」第13條		
說明	<p>一、查「教育人員任用條例」第10條規定，現行大學校長除應教授或相當教授之教學、學術研究工作資格外，尚涵括行政經歷之規範，揆其立法意旨，乃為擴大延攬人才之範圍，特將學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務年資納為參採範疇。惟依「教育人員任用條例施行細則」第13條所示職務，似未將政務人員納為適用對象，然實務上，專科以上學校之專任教師，依教師借調處理原則借調政府機關擔任政務人員者，不在少數且概屬重要行政經歷，爰建議修正教育人員任用條例施行細則之相關規定，將「政務人員」列為行政資歷參採對象。</p> <p>二、將曾任「政務人員」年資亦得列為「教育人員任用條例」第10條有關「曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上」之資格條件。</p>		
提案	<p>■</p> <p>兩案併提 會議討論</p>	優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>依「教育人員任用條例施行細則」第13條規定略以： 「本條例第八條及第十條所稱曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務，指符合下列條件之一者：一、曾任專科以上學校組織法規所定一級單位主管以上之職務。二、曾任中央研究院組織法規所定一級單位主管以上之職務。三、曾任政府機關（構）或公營事業機構薦任第九職等或相當薦任第九職等以上之主管職務。……。」現行多有大學教授因學養專長借調擔任政務人員，倘其未具有專科以上學校或中央研究院組織法規所定一級單位主管以上之職務，惟有</p>

		<p>政務人員行政資歷，是否符合「教育人員任用條例」第 10 條大學校長資格，現行相關規定及函釋未明確規範，復以，依據 107 年 1 月 1 日生效之政務人員給與表，其薪資以比照簡任第 12 職等以上之職務，觀看各機關簡任第 12 職等以上之職務大多屬主管職務，並具有相當職責程度，就政務人員比照簡任第 12 職等以上人員之待遇，應有其職務辛勞、職責、能力、專業等之考量，似乎宜放寬採認得合計主管職務年資，爰修正相關規定，減少外界對校長人選質疑。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>按目前對政務人員相關規定尚未完成立法規範，故有關政務人員之規定散見於不同法令之中，致政務範圍之界定，一般多引用「政務人員退職撫卹條例」第 2 條之規定，但上開條例針對政務人員是否具主管職務資格尚未明確規範，倘修正「教育人員任用條例施行細則」第 13 條增列政務人員，於資格認定易滋生困擾。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>茲因政務人員定義與範圍較難界定，「政務人員退職撫卹條例」第 2 條規定政務人員適用範圍較廣，尤以該條第 1 項第 5 款規定「其他依法律規定之中央或地方政府比照簡任第十二職等以上職務之人員」，上列政務人員是否具有主管職務，或符合「教育人員任用條例」規定之主管職務，須個案認定，不採行本提案，以降低外界對校長人選疑義。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>實務上有大學教授借調擔任政府機關(構)之政務人員，</p>
--	--	--

			如未明確訂定政務人員係屬教育人員任用條例第 10 條主管職務資格，各大學在辦理校長遴選作業時，無所法令依循，須個案函請教育部釋疑，恐延誤校長遴選作業。
107.7.17	決議	本案交由主責工作分組第 1 組及協辦第 5、6 組，請國立陽明大學提供所遇疑義詳細案例，以及擔任校長資格或條件資料，作為教育部人事處衡酌校長遴選資格條件和程序規劃，以及修正「教育人員任用條例施行細則」之參考。	
107.9.30		<p>一、本案第 1 工作分組洽陽明大學人事室補充說明以：</p> <p>本校辦理第八任校長遴選時，有校長候選人員經歷為曾任台北市新北市衛生局局長或台北市副市長，經了解該二職務為政務職，於辦理校長遴選過程，因該二位候選人均有其他符合「教育人員任用條例施行細則」第 13 條所列之主管職務，故尚無困擾，嗣於辦完本校校長遴選後，慮及一般機關學校對政務人員職稱、列等、是否為主管職務等，因目前政務人員相關規定尚未完成立法，無明確法令依據可資查證，另學校專任教師，依借調處理原則借調政府機關擔任政務人員者，不在少數概屬重要行政經歷，惟現行相關規定未有明確規範是否符合大學校長資格，於辦理校長遴選作業時，如需個案函請教育部釋示可能延宕校長遴選案辦理時程。</p> <p>二、考量政府機關借調大學教師擔任政務人員之案例，本案建議予以採行，並提供人事處修正相關法規參考。</p>	

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	205	提案機關 學校	國立中正大學
案由	建議修正「教師請假規則」第11條		
說明	放寬休假可以以時計。		
提案	■採行	理由	強化公教人員休假使用彈性，避免較為繁忙之單位因無法半天請假而造成其休假天數之損失。
		風險	教師請假作業已為網路化系統，惟現行少數教師請假尚有進行紙本作業流程，恐增加行政人員作業負擔。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>為避免上開風險發生的可能性，可能的處置方案為：</p> <p>(一) 於「教師請假規則」第11條規定增加休假得以時計並刪除每次休假，應至少半日：「教師符合第八條休假規定者，每學年至少應休畢規定之日數；未達應休畢規定之日數資格者，應全部休畢；休假得以時計。休假並得酌予發給休假補助。</p> <p>(二) 請各校之行政人員重申教師請假作業已為網路化系統來進行教師請假作業流程。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>無</p>
		工作圈 後續處置	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p> <p>教師請假規則主管機關係教育部，建議轉主管機關教育部進一步處理。</p>
107.6.15 決議	基於實務需要，本案予以採行，並考量與公務人員衡平性，由教育部人事處視「公務人員請假規則」修法進度，配合研修「教師請假規則」。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	206	提案機關 學校	國立臺灣戲曲學院
案由	建議修正「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第10條第2項有關教職員不符合退休或資遣條件而離職者，得申請一次發還本人原繳付之退撫基金費用本息之規定。		
說明	<p>1.建議比照各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法規定，離職可請領公、自提退撫基金本息。</p> <p>2.落實退撫基金相對提撥制精神，維持公務機關及公立學校各類人事法制規定退離制度之衡平性，強化公立學校教職員退撫權益，並增加其生涯規劃彈性。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1. 現學校教職員退休條例第8條第5項規定，教職員任職滿5年以上，於年滿35歲時，或年滿45歲時，自願離職者，得申請發還其本人及政府繳付之基金費用，公務人員退休法第13條規定，公務人員繳付退撫基金5年以上，除因案免職或撤職而離職者外，得同時申請一次發給本人及政府撥繳之退撫基金費用本息。107年7月1日施行之學校教職員退休資遣撫卹條例、公務人員退休資遣撫卹法，退休撫卹基金之發還規範則為一致性規範，即不符合退休或資遣條件而離職者，得申請一次發還本人原繳付之退撫基金費用本息。</p> <p>2. 揆現行退休撫卹基金之發還規定，即為有條件始得申請發還其本人及政府繳付之基金費用，又依107年7月1日開始施行之學校教職員退休資遣撫卹條例規定，未符合退休條件離職者，雖僅得申請本人退撫基金本息，但有年資保留及各職域間年資併計年金分計之設計，訂有如任職滿5年離職者，不領</p>

			<p>回本人退撫基金本息，尚得於年滿 65 歲時，請領一次退休金，或合併其他職域年資請領月退休條件(滿 15 年)，分別請領退休給付規定，實則更有利於離職者，爰尚無修正之必要。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	207	提案機關 學校	國立臺灣戲曲學院
案由	建議刪除「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第45條第4項有關擇領遺屬年金限制之規定：第1項各款所定遺族領有依本條例或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府預算、公營事業機構支給相當於退離給與之定期性給付者，不得擇領遺屬年金。		
說明	不應因遺族領有依本條例或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府預算、公營事業機構支給相當於退離給與之定期性給付者，而無法領遺屬年金。		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1. 亡故退休教職員之遺族如已領有依公立學校教職員退休資遣撫卹條例或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府或公營事業機構編列預算支給相當於退離給與之定期性給付(如月退休金)者，不得擇領遺屬年金，係為使國家資源得以合理分配，以達財政永續經營。</p> <p>2. 前述限制範圍，公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則雖尚未發布，惟參照公務人員退休資遣撫卹法施行細則第59條第1項第2款規定，政府機關(構)、公立學校、行政法人或公營事業，依其他退休、撫卹及年資結算法令或規章審(核)定，並由政府預算或公營事業機構支給定期且持續給付之退離給與。第2項規定，所定退離給與，不包含於公部門參加各類社會保險所支領之養老年金或老年年金。基於改革一致性應將會採相同規範，則本條文限制範圍不含私人機構退休者或支領國民年金者，並且遺族選擇放棄本人應領之定期給與並經原發給定期給付之</p>

			<p>權責機關同意者，爰得不支領原定期給付，即不限制，可擇領遺屬年金。綜上，遺族生活保障應無疑慮。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	208	提案機關 學校	國立臺北藝術大學
案由	建議修正「學校教職員退休條例施行細則」第10條第1項4款有關最近三年內有個人著作出版，對學術確有貢獻者規定。		
說明	藝術大學教師多係以創作、展演呈現其教學上專業表現，如僅能以最近3年內有個人著作出版方式始符合擇領月退休金條件者，教師多有不平，建議放寬規定，使藝術領域教師提出有獨特及持續性作品，得以作品及成就證明，及創作或展演報告之教師，亦應符合擇領月退休金之條件。		
擬案	■ 不採行	理由	<p>1.有關延長服務規定，依學校教職員退休條例第四條第二項及107年7月1日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹條例第20條第5項規定，均明定授權訂定延長服務之規定，爰毋須於學校教職員退休條例施行細則訂定相關延長服務規定。</p> <p>2.107年7月1日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹條例，已無延長服務不得擇領月退休金或兼領月退休金之限制，施行細則草案中亦無類此之規範。上開條例即將施行，爰提案建議事由應無迫切修正之需要。</p> <p>◆本案併同建議事項：現公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點第4點第2款第6目，所規範之教授藝能科目自屆齡當月或每次延長服務屆滿之日起往前逆算三年內，每年有創作、展演、技術指導，著有國際聲望者得辦理延長服務。所稱藝能科目及評審項目過於狹隘，尚無法完全適用於藝術類科、科技類科等教師，爰建議參酌專科以上學校教師資格審定辦法內有關之送審類別，增訂適用之類科範圍。</p>
107.7.17	參採上述分析理由，基於107年7月1日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹		

決議	條例及施行細則尚無規範，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。
----	---------------------------------------

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	209	提案機關 學校	國立中山大學
案由	建議修正「教師職前年資採計提敘辦法」第4條第1項有關教師敘薪提敘年資不予併計規定。		
說明	<p>一、旨揭提敘辦法第4條第1項規定：「...年資之採認...以曆年制、學年制或會計年度制為採計基準；非以曆年制、學年制或會計年度制進用者，以任職期間為主。不足一年之月數不得合併計為一年予以採計。」</p> <p>二、為維教師權益，建請放寬教師敘薪提敘規定，年資之不足一年之月數，得以累積合併計算。</p>		
擬案	■不採行	理由	<p>一、查本辦法第4條第1項規範不得採計畸零月數併計提敘之立法理由，係參考「公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法」第7條規定，按其是否需辦理年終(度)考績(成、核)及進用方式分別採認；基於公教一致，如不足一年年資予以開放併計，似未符立法意旨，且將造成與現職教師權益不衡平之問題。</p> <p>二、次查教師待遇條例第12條第2項：「公立大專教師服務滿一學年，由學校按學年度評定其教學、研究、輔導、服務等成績，並得依評定結果晉本薪(年功薪)一級，至所聘職務等級最高年功薪為限。」現職教師服務未足一學年者不予晉薪。本案如放寬合併累積不足一年之畸零月數年資，恐衍生初任或離職再任教師，會較現職相同年資卻因留職停薪等原因致未能晉薪之教師，敘較高薪級之不公平問題。</p> <p>三、綜上，建議維持現行規定。</p>
決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	210	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教師職前年資採計提敘辦法」第3條第1項第5款有關教師敘薪提敘繳附證明文件規定。		
說明	<p>一、現行規定教師申請敘薪提敘時，應繳有「年資（功）加薪（俸）證明」、「服務成績優良證明」或「原服務學校自訂之評鑑規定經核定通過或經認定表現績優免接受評鑑之證明」等文件。</p> <p>二、惟部分私立學校辦理年資（功）加薪（俸）作業時，基於簡化行政作業，並未發給教師年資（功）加薪（俸）通知書或證明文件，而係直接於每年8月薪資單中更新為晉薪後支薪點及本薪，亦不予開立「服務成績優良」證明文件。</p> <p>三、基於實務作業需要，建請將該辦法第3條第1項第5款規定修正為：「...繳有原服務學校出具之年資(功)加薪(俸)證明或晉薪之薪資證明者;...」。</p>		
擬案	<p>■ 不採行</p>	理由	<p>一、查教師待遇條例規定，適用公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師(第5條規定參照)，且教育部為公、私立學校主管機關(第3條規定參照)；公立學校教師於職前曾任私立學校教師職務且服務成績優良之年資，按年採計提敘薪級至所聘職務等級最高年功薪。...所稱性質相近、服務成績優良及等級相當年資採計提敘辦法，由教育部定之(第9條第1、4項規定參照)；復查教師職前年資採計提敘辦法第3條第1項第5款規定略以，曾任專科以上學校教師年資，繳有原服務學校出具之年資(功)加薪(俸)證明者；曾任年資已達最高年功薪，繳有服務成績優良證明文件者；或依原服務學校自訂之評鑑規定經核</p>

			<p>定通過或經認定表現績優免接受評鑑，繳有證明文件者。</p> <p>二、本案係公立學校於實務辦理私立學校教師轉任時之職前年資是否為服務成績優良之判斷，考量私立學校亦有前開規定之適用，且其規定未見得與公立學校甚或其他私立學校一致(即：未辦理教師服務成績考核、或未發給年資加薪年功加俸通知等書面證明文件)，爰此，建議如教師有是類年資擬採計提敘薪級時，得向原服務(私立)學校申請相關文件證明時，可請學校相關單位依上開教育部規定予以載明，俾利採計提敘，甚亦可請其加註服務期間有無年資加薪、年功加俸情事佐以判斷(按私立專科以上學校教職員工敘薪原則第3條說明以，教師於學年度結束經年資加薪、年功加俸者，視為成績優良)。</p> <p>三、綜上理由，本案建議仍維持現行規定。</p>
<p>■採行</p>	<p>理由</p>		<p>一、前服務於私校之教師確有符合提敘資格之職前年資，卻因前職學校無開立敘薪或服務優良證明，又不得依據其他佐證資料採計年資提敘，使教師該段年資無法採計，將損及個人權益。</p> <p>二、為增加教師申請提敘時檢具證明之彈性並維護教師權益，建議採行本案教師申請敘薪提敘時得以晉薪之薪資證明佐證。</p>
	<p>風險</p>		<p>教師所檢具之薪資證明恐難以確認係由校方所開立。</p>
	<p>配套措施</p>		<p>一、因應風險可能的處置方案：</p> <p>(一)請教師於薪資證明上加蓋私校相關戳印。</p> <p>(二)請教師出具切結書。</p>

			二、修法後連帶要調整之相關法規：無。
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	■兩案併提會議討論	優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>1.增加教師提敘時之彈性並維護教師權益。</p> <p>2.減少雙方學校行政人力及時間成本之耗費。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：教師個人所檢具之薪資證明恐難以確認係由校方所開立。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：毋須修正現行條文。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：當申請書面證明不符私校現行行政流程時，須以個案方式申請，耗費雙方學校大量人力及時間成本往來，甚或遭私校拒絕出具非該校既定之書面資料，恐損及教師權益。</p>
107.7.17	決議	<p>本案經兩案併陳提會討論後，考量涉及教師敘薪提敘，公私校應有一致做法，依規定均應繳有相當證明文件始符合法制，爰本案不予採行，維持現行運作規定。倘實務作業上遇有私校未能出具相關證明文件，則各學校人事單位應協助當事人洽請原服務學校出具相關文件以維護其權益，並請教育部人事處組編人力科於適當場合向私校宣導在教師離職證明等文件註記優良服務年資資料之必要性，以利各學校年資採計作業。</p>	

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	211	提案機關 學校	國立海洋科技博物館
案由	建議「教師借調處理原則」另予函釋		
說明	教師由學校借調至教育部所屬機關時，因學校採學年制，機關採曆年制，教師年資（功）加薪俸時機，法無明文，亦無相關函釋可資遵循。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、依教育部 93 年 12 月 23 日台人(二)字第 0930148716A 號令：「公立專科以上學校教師留職停薪借調期滿歸建時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，准予併計按學年度補辦年資加薪或年功加俸.....」。</p> <p>二、現行教師借調期滿，係按上開令釋，於歸建時，併計借調期間及借調前在校任教服務成績優良之年資，按學年度補辦年資(功)加薪(俸)，而借調後在校任教年資，則於該學年度結束前與其他教師一同辦理。</p> <p>三、綜上，業已作成令釋，供各校依學年度據以執行，故本案建議不再另予函釋。</p> <p>F 組意見： 本項協辦組別意見，教師借調期間年資銜接已有函釋云云，係以借調教師本職學校辦理年資(功)加薪(俸)角度分析；惟自借調機關角度，因機關辦理加薪期程(1月1日)與學校(8月1日)不同，借調教師確有半年敘薪差額，爰本項意見，本組未便採行。</p>
	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	為使教師由學校借調至教育部所屬機關時，其年資（功）加薪俸晉級時機能有一致作法，避免各機關執行

			寬嚴不一，影響教師借調權益，爰建請將教師借調行政機關時，其年資（功）加薪俸時機，究採學年制或曆年制，予以明確法令規範，俾利所屬機關遵循，以保障教師權益。
		風險	<p>一、考量行政機關行政作業係採歷年制，爰建請教育部能另予函示，如有是類情形者，其年資（功）加薪俸晉級時機統一採曆年制，以資遵循。</p> <p>二、惟對教師而言，在學年制及曆年制的轉換過程中，其年資加薪時機將會延後，如 106.8.1 教師由學校借調至行政機關，其年資（功）加薪俸須於 107 年底時辦理，並於 108.1.1 才能晉級，如此一來將會影響教師借調意願。</p>
		配套措施	無
		工作圈 後續處置	有關教師借調行政機關，其年資（功）加薪俸時機，建議教育部另予函釋，採曆年制。
107.6.15 決議	本案請海洋科技博物館就所面臨困難先向教育部人事處洽詢，如尚有適用上疑義或窒礙難行之處，再敘明個案具體事實或權益受損情形函請教育部人事處釋示。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	212、213	提案機關 學校	國立臺灣大學、國立交通大學
案由	建議修正放寬「教師借調處理原則」		
說明	<p>一、第2點第3項業規範借調最長期限不得超過8年，實無須再規定每次以4年為限。</p> <p>二、教師借調期間，每次以四年為限，必要時得再延長一次，惟連續借調期間不得超過八年。前項借調期間合計不得超過十二年。</p>		
擬案	<p>■ 不採 行</p>	理由	<p>一、查「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」第5點規定：「各機關公務人員借調或兼職期間，除法令另有規定外，最長以四年為限，但借調或兼職之職務有任期，且任期超過四年者，以一任為限。」。</p> <p>二、教育部訂定之「教師借調處理原則」，在借調年限上，已較「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」為寬鬆，若借調年限，一次核定八年，或十二年，核定時間過長，將影響學生受教權及不利學校校務推動；又借調時，如發生借調人員不適合或不適任情形，借調核定時間過長，反而更不具彈性，對學校或借調機關而言，反而更加不利，且目前實務上，較嚴謹之機關或學校，亦有規定每次借調期限以二年為限，續借調，須再行檢討。</p> <p>三、現行「教師借調處理原則」規定教師借調期間，每次以四年為限，實務運作尚屬順暢，且四年期滿續行借調，應經過各級教評會審議，藉此機會通盤檢視該借調案對於借調系所、學院、學校之影響，尚屬妥適。</p> <p>四、綜上，建議維持現行法規，至少每四年檢討一</p>

			次，且維持最長借調八年為宜。
107.7.17 決議	基於現行教師借調年限規定已較公務人員為寬鬆，為利適時檢討借調人員妥適性不宜再放寬，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	214	提案機關 學校	國立成功大學
案由	建議修正或有條件放寬公立各級學校專任教師兼職處理原則第2之1條第1項有關教師持股比例上限規定，或考量增訂但書規定，在特殊情形下，例如因繼承或到校前取得之股份，得不受百分之十限制；並轉請銓敘部研議修正公務員服務法(以下簡稱服務法)第13條第1項規定，或於第24條明定排除兼行政職務教師之適用。		
說明	<p>一、公務員服務法第13條第1項規定：「公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。」；第4項規定：「公務員違反第一項、第二項或第三項之規定者，應先予撤職。」。</p> <p>二、由歷來函釋及規定得知，下列情形皆受前開持股10%限制：</p> <p>(一)繼承而來之股權。</p> <p>(二)國外投資行為。</p> <p>(三)公立專科以上學校教師：</p> <p>1.兼行政職務教師：就兼任之行政職務，有服務法之適用(司法院大法官釋字第308號解釋)。</p> <p>2.未兼行政職務教師：除符合其他法令規範外，持股上限比照兼行政職務教師規定辦理(公立各級學校專任教師兼職處理原則規定)。</p> <p>三、目前迭有教師反應其所持股份為家族事業(依法繼承)，或於到任前即已持有(含外國公司股票)，持股雖超過百分之十，惟並無參與商業經營行為，亦非屬投機事業，並不影響其教學或擔任行政職務，如要求強制轉讓或降低持股以符合規定，實有未盡合理之處；又兼行政職務教師違反服務法第13條第1項規定者，比照公務員予以撤(停)職，嚴重者受到彈劾處分，此</p>		

	<p>亦影響大學教師擔任行政職務意願，不利校務推動。</p> <p>四、綜上，考量服務法原規範對象並未包含教育人員在內，且兼行政職務教師本職身分仍為教育人員，行政職務僅為兼任性質，任期不長，與公務員專責身分明顯有別，爰建議教育部及相關主管機關研議鬆綁或有條件放寬教師持股比例之可能性。</p>		
<p>擬案</p>	<p>■ 不採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、依公務員服務法第 13 條規定，公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。</p> <p>二、復依公立各級學校專任教師兼職處理原則第 2-1 點規定，(第一項) 教師不得經營商業或投資營利事業。但投資股份有限公司為股東，兩合公司為有限責任股東，或有限公司為非執行業務股東，而其所持有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。(第二項) 教師持有之股份，符合下列各款規定之一者，其持股比例不受前項但書規定之限制：(一)公立專科以上學校衍生新創公司之股份。(二)教師依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法持有新創公司創立時之股份，或已設立公司技術作價增資之股份。但併計股票股利之持股，不得超過該公司股份總數百分之四十。(三) 教師依第四點第三項兼任新創生技新藥公司董事，經學校同意，持有該公司創立時之股份。</p> <p>三、近年政府大力推動創新創業，並透過提供友善創新創業環境，進一步強化教師投入產學合作及創新創</p>

			業之誘因，爰訂定上開各款情事得不受持股百分之十之限制。惟教師如因繼承或到校前已取得之股票，或其他屬個人因素且無涉國家政策者，建議仍維持持股百分之十之限制。
107.7.17 決議	本案如基於公教衡平，且考量公立各級學校專任教師兼職處理原則第 2-1 條第 2 項但書規定已有不受持股百分之十限制之放寬，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	215、216	提案機關 學校	國立臺北大學、國立勤益科技大學
案由	建議修正(刪除)公立各級學校專任教師兼職處理原則第4點第1項第1款:「教師至前點所定兼職機關(構)兼任之職務,應與教學或研究專長領域相關,且不得兼任下列職務:(一)律師、會計師、建築師、技師等專業法律規範之職務。」		
說明	<p>一、大學培育「專業人才」與「學術人才」所需師資為不同專業軌道之人才，對於管理、法律等培育實務專業人才領域，為期專任教師可帶領學生實習，引進民間資源應用於教學研究，並將最新實務新知應用於教學，建議放寬管理、法律等實務領域之專任教師在職期間之兼職範圍、職務之限制，由大學建立教師每週兼職時數之制度，並要求兼職公司提供學術回饋金。</p> <p>二、由於教師兼職態樣繁多，專業技師之兼職亦可提升教師專業之實務能力，在不影學生受教權下，開放具專業技師之教師得兼任其專業技師，學校據以收取回饋金，如此可將其實務經驗回饋學生，縮短學用落差，學校亦可獲得收益，使三方(師、生、學校)皆受其惠。</p>		
提案	■不採行	理由	<p>一、依教育人員任用條例第34條規定:「專任教育人員,除法令另有規定外,不得在外兼課或兼職。」</p> <p>二、教育部(88)台人(一)字第87141503號函以,兼職須報經服務學校同意,不得影響其本職工作,且須經評鑑符合所規定之在校內之基本工作要求者,方得於校外兼職,並應受學校之規範及法律、契約之限制。依教育部上開函釋旨意,教師兼職可由各校自訂相關規範據以執行,但仍應依該函釋宣示之原則辦理,即:1.須報經服務學校同意;2.不得影響本職工作,且須經評鑑符合所規定之在校內之基本工作要求者。</p>

			<p>三、睽諸目前各學校與教師所簽訂聘約中都訂有「禁止教師在外兼職條款」，因此，教師違反規定在外兼職，應屬違反聘約之範圍，再者，教育部訂「公立各級學校專任教師兼職處理原則」第 4 點第 1 項第 1 款所明定不得兼任律師、會計師、建築師、技師等專業法律規範之職務，其意旨在於避免專任教育人員涉入教育領域外之其他專業法律規範之職務，以避免影響學生受教權益，高等教育品質變異等之情形。</p> <p>四、實務上亦已有國立大學法律系副教授在外兼職律師，並以「違反聘約情節重大」停聘該名教師數個月（最高行政法院 97 年判字 121 號判決）。</p> <p>五、綜上，本案建議不宜放寬專任教師兼任律師、會計師、建築師、技師等專業法律規範之職務。</p>
107.7.17 決議	<p>現行規定已提供教師在不影響本職，且符合校內基本工作要求下，得經服務學校同意兼職之空間，至相關法規明定不得兼任之職務等規範，定有其防弊之目的，況且本案建議放寬兼職又涉及由兼職者提供學校學術回饋金是否妥適允有討論空間，為免爭議及考量時地因素，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	217	提案機關 學校	國立勤益科技大學
案由	建議修正(刪除)公立各級學校專任教師兼職處理原則第5點第2項：「專科以上學校教師於寒暑假期間之兼職時數得由各校自訂兼職時數上限規範，不受前項規定限制。」		
說明	專科以上學校教師之兼職時數非限定於寒暑假始得由各校自訂兼職時數上限，建議在不影響教學研發需求下進行。只要不影響學生受教權益，且校內附予之義務皆能完成，其兼職時數得不受限。		
提案	■不採行	理由	<p>一、現行專科以上學校專任教師授課時數，多以「教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時」之範圍，並訂定於專任教師聘約。</p> <p>二、依教師法第17條規定，教師除教學外，另負有從事與教學有關之研究、參與學校學術、行政工作及社會教育活動、擔任導師等義務。</p> <p>三、查105年3月24日教育部臺教人(二)字第1050025076B號令發布公立各級學校專任教師兼職處理原則第5點修正之意旨，是考量寒暑假期間無授課事實，尚無影響學生受教權之虞，爰始放寬由各校視實需自訂兼職時數上限規範，非指學期中亦得放寬教師校外兼職時數之上限規定。</p> <p>四、綜上，本案教師於學期中建議仍應維持校外兼職時數之上限規定，以避免影響學生受教權益及校務、學術發展量能。</p>
107.7.17 決議	基於教師本職工作為教學，本不應有過度之兼職影響學生受教權益，現行公立各級學校專任教師兼職處理原則適度規範兼職時數有其必要性，爰本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	218	提案機關 學校	國立台南大學
案由	建議修正公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表		
說明	<p>1.附則二、應在同層級單位主管職務列等範圍內，按其本職，依「陸海空軍軍官官等官階與公務人員職等對照表」所比照之公務人員職等數額支給。但本職比照之職等高於或低於該主管職務列等範圍時，應按該主管職務之最高或最低職等數額支給；如未列官職等者，按相當職務之職等數額支給。</p> <p>2.建議放寬附則規定，修正為軍訓教官兼任主管職務者之主管職務加給，依教育部訂頒之「軍訓教官主管職務加給標準」規定辦理。</p>		
擬案	<p>■ 不採行</p>	理由	<p>1.現已有相關函釋得以解決此問題：</p> <p>(1)查行政院 88 年 3 月 15 日臺 88 人政給字第 005064 號函核定「公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給表」之備註二：「軍訓教官兼任主管職務之主管職務加給，應在同層級單位主管職務列等範圍內，按其本職，依據『陸海空軍軍官士官官等官階與公務人員職等對照表』所比照之公務人員職等標準支給；...」。</p> <p>(2)次查行政院 100 年 6 月 22 日院授人給字第 10000406581 號函修正全國軍公教員工待遇支給要點，教育部於 100 年 7 月 22 日以臺軍(一)字第 1000121102 號函頒「軍訓教師、護理教師暨直轄市政府教育局、本部中部辦公室軍職人員各階俸額及加給支給標準」，其中軍訓教官主管職務加給標準，大學上校軍訓室主任比照簡任第 10 職等。</p> <p>(3)教育部 87 年 3 月 3 日臺(87)軍字第 87014511 號函</p>

			<p>略以，大學軍訓室主任同層級單位主管職務列等為簡任第十至十一職等；另依「陸海空軍軍官官等官階與公務人員職等對照表」規定，少將比照公務人員簡任十一至十二職等，上校比照簡任第十職等。故大學少將軍訓室主任仍依簡任第十一職等主管職務加給標準表支給。大學上校軍訓室主任仍依簡任第十職等標準支給。</p> <p>2.軍訓教官預計於 110 年自大學退場，建議暫不修正公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表：軍訓教官預計自 110 年起退場，該議題建議仍依相關解釋辦理。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，基於現行已有相關函釋得以解決此問題，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	219	提案機關 學校	國立臺東大學
案由	建議放寬公立大專校院由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理之，且代理期間得比照公立大專校院兼任行政主管職務之教研人員於請假期間由同單位職員代理，該代理期間得支領主管職務加給之規定，但代理期間仍以1年為限。		
說明	<p>一、查教育部99年4月28日台人(一)字第0990049216號函說明四略以，教研人員兼任之行政主管職務之代理，應符合下列規定：</p> <p>(一)職務出缺代理，應由副主管或具被代理職務之兼任資格人員代理，期間以1年為限。</p> <p>(二)請假期間代理，如由同單位教研人員或職員代理時，毋須具被代理職務之兼任資格；如由他單位人員代理時，則須具被代理職務之兼任資格。</p> <p>二、次查教育部99年5月13日台人(三)字第0990073589號函說明二略以，公立大專校院兼任行政主管職務之教研人員於請假期間，由同單位職員代理，代理期間得參照公務人員加給給與辦法第12條規定，支領主管職務加給，其代理職務之職務列等認定，以「公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給支給標準表」(現為公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表)所列主管職務之相當職務列等為基準。</p> <p>三、又查大學法第14條規定略以，大學為達成第1條所定之目的，得設各種行政單位或召開各種會議；行政單位之名稱、會議之任務、職掌、分工、行政主管之資格及其他應遵行事項，於大學組織規程定之。國立大學各級行政主管人員，得遴聘教學或研究人員兼任，或由職員擔任，並於各校組織規程定之。</p> <p>四、依前項說明，如公立大專校院之組織規程業已明定行政主管人員兼任之資格，為教學、研究人員或由職員兼任，則如其職務出缺在符合該校組織規程之規範下，建議放寬前揭行政主管出缺之職務限制函釋。</p>		

<p>擬案</p>	<p>■不採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、查國立大學校院行政主管規定，部分一級行政單位主管得由職員專任，其餘職務僅得由教師兼任【教育部 100 年 3 月 15 日台人(一)字第 1000035591 號函釋參照】；至學術單位主管，大學法第 13 條規定略以，院長由教授兼任，系主任、所長、學位學程主任由副教授兼任。</p> <p>二、復查教師兼任行政職務之代理人，依法負有該代理主管職務決策職權【教育部 99 年 10 月 13 日台人(一)字第 0990143894 號函釋參照】，如同意由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理之，實務上可能衍生之問題概述如下：</p> <p>(一) 當被代理職務與代理人分屬不同(教師及職員)員額編制表時，尚無法依法支領主管職務加給，且如擬因此配合修正教師及職員員額編制表實緩不濟急。</p> <p>(二) 大學校院因其組織特性又區分為行政及學術單位，各校組織規程及教師及職員員額編制表，均係已依前開規定及學校之各單位屬性及其業務性質衡酌後予以配置其教師兼任及職員專任主管職務，並明定於其組織規程及員額編制表中，顯足證其應履行之主管職務及職權有別，今代理人如未具被代理職務兼任資格，除將不利學校內部單位發展且甚而影響校務發展外，亦有可能無法履行主管職務或於教評會審議涉教師重大案件時有低階高審之情事(例:副教授職級以下教師或職員代理院長職務時，學校須依教育部函釋規定辦</p>
-----------	-------------	-----------	--

		<p>理委員代理之資格認定)。</p> <p>三、再查，教育部 102 年 11 月 21 日臺教高(五)字第 1020164492A 號函釋略以，因部分學校遭檢舉，所聘學術主管代理人未符合大學法第 13 條所定資格及該部 100 年 6 月 24 日臺教高(一)字第 1000097939 號函意旨，爰請各公私立大學校院即依法聘任具備法定資格之學術主管或代理人。</p> <p>四、綜上所述，本案建議尚不宜採行。</p>
<p>■ 採行</p>	理由	<p>一、機關首長有較充裕之時間遴聘兼任行政主管。</p> <p>二、解決原教兼主管因故請辭所遺聘期甚短，不易覓得合格教研人員接任問題。</p>
	風險	<p>一、因代理兼任主管代理期間支領主管職務加給，尚毋需於每半年職務代理名冊中報送，爰可能發生同一主管職缺每年由未具兼任資格人員輪流代理情形。</p> <p>二、可能衝擊現行公務人員任用法第 21 條：「除法律另有規定外，各機關不得指派未具第 9 條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。」之規定，及目前大專校院職員員額編制表和教師員額編制表涇渭分明之樣態。</p>
	配套措施	<p>一、為免有低階高代情形，由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，如由未具兼任資格之公務人員代理，代理相當簡任或薦任之行政主管建議應具有簡任或薦任職等之任用資格。</p> <p>二、如本案放寬應建立管控機制，建議是否納入每半年職務代理名冊中報送。</p>
	工作圈 後續處置	<p>■ 由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>

	<p>■</p> <p>兩案併提 會議討論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、兩案併提討論：</p> <p>(一)本案係建議放寬公立大專校院由教研人員兼任之「行政主管」職務出缺時之代理案，至「學術主管」仍依現行規定辦理。</p> <p>(二)當被代理職務與代理人分屬不同(教師及職員)員額編制表時，建議可修正教育部 99 年 5 月 13 日臺人(三)字第 0990073589 號函釋，據以支領主管職務加給。</p> <p>(三)本案建議放寬公立大專校院由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理，僅限於具兼任資格之教研人員皆無兼任意願時之權宜方式，爰最長建議以 1 年為限。</p> <p>(四)至如未具代理職務兼任資格之教研人員或職員代理，如有低階高審之情事，尚可參據相關規範，主動迴避，以解決爭議。</p> <p>(五)惟如，放寬公立大專校院由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理之，如其牽涉層面較廣，影響範圍甚鉅，亦可先由較不易覓得之「二級行政主管」職務放寬，也不致有前述低階高審之情事發生。</p> <p>(六)據上，有鑑於協辦組與本(主責組)有不同意見，為免本組見解尚有不足或未慮之處，建議兩案併提會議討論。</p> <p>二、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>1.機關首長有較充裕之時間遴聘兼任行政主管。</p>
--	-------------------------------	-------------	---

			<p>2.解決原教兼主管因故請辭所遺聘期甚短，不易覓得合格教研人員接任問題。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因代理兼任主管代理期間支領主管職務加給，尚毋需於每半年職務代理名冊中報送，爰可能發生同一主管職缺每年由未具兼任資格人員輪流代理情形。 2. 可能衝擊現行公務人員任用法第 21 條：「除法律另有規定外，各機關不得指派未具第 9 條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。」之規定，及目前大專校院職員員額編制表和教師員額編制表涇渭分明之樣態。 <p>三、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>維持現況，由機關首長確實依照法規及函釋規定遴聘具兼任資格之行政主管，人員較易掌控。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 首長用人較缺乏彈性。 2. 對於規模較小之國立大學，面對教研人員兼任二級單位主管之意願甚低，不易覓得兼任人員問題未解決。
107.7.17 決議	<p>本案經兩案併陳提會討論後，考量支給主管加給應有支給依據，故即便放寬二級主管職務出缺可由未具代理資格者代理，仍有支給主管加給缺乏依據之問題，爰本案不予採行，請教育部人事處伺機商請銓敘部在編制表職員或教師兼任主管人數，保有彈性化處理之空間。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	220	提案機關 學校	國立空中大學
案由	建議修正「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」第七條第二項第一款第一目有關「各直轄市、縣（市）主管教育行政機關應於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日及九月十日前將所屬或核准立案之學校、機構查詢名冊報本部，由本部核轉法務部查詢。」及第二目有關「本部所屬或核准立案之學校、機構應於前目所定期限前將查詢名冊報本部核轉法務部查詢。」規定。		
說明	有關不適任教育人員之通報與查詢建請教育部建置網路資訊平台，各校有專屬之密碼，由學校隨時上傳批次資料至平台上，再由教育部依辦法所定期程，批次彙整逕轉請法務部查詢，不必再由學校函請部轉法務部查詢，查詢結果並由各校自行下載運用，以簡化作業程序。		
提案	■ 採行	理由	<ul style="list-style-type: none"> 一、可簡化公文往返流程之時間及加速查詢作業速度。 二、增加個人資料保密性，並可減少公文量及簡化保（解）密等行政程序。 三、符合推動人事業務資訊化之政策。
風險		<ul style="list-style-type: none"> 一、教育部須規劃開發建置新系統及經費。 二、須與法務部研議查詢結果資料之接收。 	
配套措施		<ul style="list-style-type: none"> 一、教育部須爭取新系統之開發經費。 二、須修正不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第七條第二項第一款第一目及第二目之條文。 	
工作圈 後續處置		<p>■ 由工作圈進一步研議修正條文</p> <p>建議修正「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」第七條第二項第一款第一目有關「各直轄市、縣（市）主管教育行政機關應於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日及九月十日前將所屬或核准立</p>	

			<p>案之學校、機構查詢名冊至本部不適任教育人員之通報與查詢平台登錄，由本部核轉法務部查詢。」及第二目有關「本部所屬或核准立案之學校、機構應於前目所定期限前將查詢名冊至本部不適任教育人員之通報與查詢平台登錄，由本部核轉法務部查詢。」規定。</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p>基於實務需要，如能建置不適任教育人員之通報與查詢網路資訊平台，將可簡化公文往返流程之時間及加速查詢作業速度，爰本案予以採行，相關擬案及修法意見由教育部人事處併入研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	221	提案機關 學校	國民及學前教育署
案由	建議修正放寬「高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點」第7點		
說明	<p>一、該點規定略以：「兼任、代課教師每週兼任、代課時數，除法令另有規定外，以兼任不超過六節，代課不超過五節，兼任復代課併計不超過九節為原則。」</p> <p>二、擬依國立學校教學及行政運作實際情形，研議放寬。</p>		
提案	■ 採行	理由	國立學校校長及教師屢次反應現行兼任代課節數規定過於拘限，爰建議研議放寬教師兼任代課節數規定。
		風險	校園正式教師請假浮濫考績仍為甲等，但教學現場卻幾乎全由兼任、代課教師負責之不公現象。
		配套措施	配合實際業務及授課狀況可設門檻略為放寬，不宜全面放寬無節數限制，以避免校園正式教師請假浮濫考績仍為甲等，但教學現場卻幾乎全由兼任、代課教師負責之不公現象。
		工作圈 後續處置	查該要點係由國民及學前教育署訂定，爰本案建議移請該署自行研議修正法規，以符實際需求。
107.6.15 決議	基於實務需要，如現行規定有略為放寬必要，由國民及學前教育署本權責辦理，並適度徵詢相關學校或教育部主管單位意見，以為周妥。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	301、302 303、304	提案機關 學校	國立臺灣大學生物資源暨農學院附設農業試驗場 國立政治大學、國立臺灣師範大學、國立中山大學
案由	建議修正「大學法」第十四條第五項有關「國立大學非主管職務之職員，得以契約進用，不受前項規定之限制，其權利義務於契約明定。」		
說明	目前以勞基法契約進用之行政人員已成為各大學行政主力，但囿於大學法規定不能擔任主管，對現有行政人員升遷權益及士氣影響頗鉅，影響其對學校之向心力；優秀人才在校無擔任主管機會，爰校外有較佳機會即選擇求去，以致學校淪為優秀人才訓練場所，不利校務推動之延續及安定，對大學的發展產生負面效應，故應立即鬆綁給予大學用人彈性，以充沛其競爭力。		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、大學法第十四條第五項所稱職員，係指公務人員職缺改以契僱化人力進用之人員（按，國立大專校院行政人力契僱化實施原則），非指為「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」進用之工作人員（約用人員）。</p> <p>二、各校組織規程對由教師兼任學術或行政主管職務均訂有資格條件（一級主管須具副教授以上資格，二級主管須具助理教授以上資格）；公務人員之行政主管職務則依銓敘部規定須具公務人員身分之專職人員擔任。如放寬由契僱人員或約用人員擔任（兼）任行政主管職務，其資格難以認定且易衍生領導統御之問題。另，將嚴重影響公務人員升遷權益及工作士氣。</p> <p>三、契僱人員及約用人員係依勞基法進用，如擔任（兼）任編制內行政主管職務，實難以公務員服務法予以規範及課責（權責不相稱）。</p> <p>四、目前銓敘部對行政機關以勞基法契約進用之行政</p>

			<p>人員並未同意其可擔任應具依法考試及格之編制內行政主管職務（政務及機要人員除外）。</p> <p>五、契僱人員及約用人員如擬放寬擔任行政主管職務，應先以編制外行政主管職務為主（大學法及相關法規無明文禁止其擔任編制外行政主管職務。依教育部 97 年 9 月 9 日台高（一）字第 0970158519 號函釋，約聘專案教師得兼任編制內、外學術或行政主管職務）。</p> <p>六、綜上，建議維持現行規定。另建議修正「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」讓契僱人員及基金進用之人員，得兼任以該基金設置之各級行政主管職務；其資格及權利義務於實施原則中明定。</p>
	<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、國立大專校院行政人力契僱化實施原則之立法依據雖係依據大學法第 14 條第 5 項所訂，惟大學法第 14 條第 5 項所稱之得以契約進用之「職員」，應非僅指上開原則所進用之人員。</p> <p>二、目前以契約進用之職員已成為各大學行政主力，但囿於大學法規定係擔任非主管之職務，此對現有職員升遷權益及士氣影響頗鉅，影響其對學校之向心力；優秀人才在校無擔任主管機會，爰校外有較佳機會即選擇求去，以致學校淪為優秀人才訓練場所，不利校務推動之延續及安定，對大學的發展產生負面效應，且不利國家高教發展，故應立即鬆綁給予大學用人彈性，以充沛其競爭力。</p>

			<p>三、自 106 年 8 月 1 日起，為鼓勵與吸引優秀有潛力之博士後研究人員從事研究，並延聘執行計畫助理人員更具彈性，科技部業已鬆綁是類人員之教學研究費與薪資標準，爰大學延攬人員之多樣化與彈性化之趨勢更臻明確，因此宜以更廣闊彈性作法也讓大學得以聘僱非公務人員之業界人才以推動校務發展。</p> <p>四、目前國家政策鼓勵大學須產學研鍊結及跨界跨域合作，俾與產業接軌甚至希望大學學術研究成果可以引領創新，因此產學研鍊結單位在大學中益形重要，惟大學教師未必有合適人選可兼任此主管職位，須向業界或財團法人應用科技研發機構借將或求才，何況類此職務宜以專任全職投入方得發揮應有效果。</p> <p>五、高教校園內的教研成果須與產業鍊結，方得催化研發成果進而轉化為具產值之商品，延攬產業界優秀專業人士到大學服務，可加速產學研相互激盪創新及研發成果商品化。產學研鍊結得宜將可為大學創收，豐富大學財源及有助縮小大學生的學用落差，進而有助國家經濟發展，因此充分賦予大學有關職員之用人權，有諸多正面連鎖效應。</p> <p>六、大學與行政機關在組織體制及任務均不同，大學對於內外環境須更能靈敏反應，甚至帶動社會潮流，因此若限縮學校行政單位主管僅能由教研人員兼任或公務人員擔任，將使大學發展受限；加上政府對大學之補助未如昔日寬裕，</p>
--	--	--	---

			大學自行開源的責任日重，因此應給予大學彈性用人權限已成為必要且急迫之務，俾學校多元進用專業且歷練豐富的主管人才開拓及活 化校務發展。
		風險	約用人員非公務員懲戒法、公務員服務法的適用對象，難以給予明確的行政課責。
		配套措施	一、制度設計上需同時課予約用人員擔任行政主管之責，使其權責相符。 二、修正大學法第 14 條第 5 項規定。
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	■兩案併 提會議討 論	優缺分析	一、採行之優缺 (一)優點(優勢)：提昇校務基金進用行政人員之士氣，學校用人彈性增加，有利於教學、研究等計畫性校務推動之延續及發展。 (二)缺點(劣勢)：修法程序繁瑣且銓敘部及人事總處必須加強溝通。另，約用人員適用勞基法如開放渠得擔任行政主管，勢必增加行政管理成本，且其並非公務員懲戒法、公務員服務法的適用對象，難以給予明確的行政課責。 二、不採行之優缺 (一)優點(優勢)：確保考試用人之法制安定性與行政作業的品質，避免影響公務人員升遷權益及工作士氣。 (二)缺點(劣勢)：學校用人缺乏彈性。
107.7.17 決議	本案經兩案併陳提請討論後，以擔任學術或行政主管職務應有一定資格條件，似不宜過度放寬由契僱人員或約用人員擔(兼)任，除資格難以認定、衍生領導統御、行政倫理之問題，且權責不相稱，難以公務員服務法予以規範及課責。		

爰本案不予採行，先予錄案保留，未來教育部人事處配合高等教育司研議修正大學法等相關法制時，再伺機請各校提供意見作為修法參考。

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	305	提案機關 學校	國立高雄大學
案由	建議刪除大學法第 19 條後段規定「並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定」，將大學教師停聘或不續聘事項，回歸教師法規範。		
說明	<p>一、查 94 年 12 月 28 日總統令公布之大學法第 19 條條文修訂理由，本於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序，且應經各大學校務會議通過。基此，各大學紛紛據以自訂「限期升等」之教師退場機制。</p> <p>二、惟實務上各大學依該自訂機制辦理教師不續聘程序，而後教師進行救濟爭訟時，往往因未符教師法第 14 條及相關規定之要件、程序，遭救濟機關撤銷決定，從而衍生「大學自治」與「教師權益保障」間衝突扞格、「大學法」與「教師法」孰為特別規定等現象。爰此，建議刪除大學法第 19 條後段規定，大學教師停聘或不續聘事項及程序統一回歸教師法規範。</p>		
擬案	■不採行	理由	<p>一、審視大學法第 19 條之立法目的為：「一、大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，故有關大學教師之權利義務，除教師法相關規定外，並得於學校章則中增列之，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。二、本於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序。有關之事由與程序，應經各大學校務會議通過。」準此，大學除依教師法規定外，得於學校章程中增訂停聘與不續聘之事由與程序，並經大學校務會議通過，係為法律授權。</p>

			<p>二、至本案建議說明所稱「實務上各大學依該自訂機制辦理教師不續聘程序，而後教師進行救濟爭訟時，往往因未符教師法第 14 條及相關規定之要件、程序，遭救濟機關撤銷決定」云云，查近來部分學校依大學法第 19 條規定，針對校內未能完成限期升等之教師核予不續聘處分，均經教育部訴願會或司法機關撤銷在案，審其理由略為：</p> <p>(一)各校現行升等辦法未載明授權訂定依據為大學法第 19 條。</p> <p>(二)校內辦法所定關於新聘教師未限期升等不再續聘之事宜，未訂定依大學法第 19 條核予教師不續聘之事由及程序；亦欠缺依大學法增訂之不續聘事由納入聘約約定之要件。</p> <p>(三)學校雖得依大學法第 19 條規定，增訂「校內教師應於期限內完成升等」之義務並納入聘約，惟教師未能限期升等時僅得視為違反聘約之約定，嗣如擬核予不續聘處分時，仍應就個案違反聘約相關事由判該違法聘約行為，是否已達情節重大程度。鑑此，其審議標準業與教師法第 14 條第 1 項第 14 款有關「違反聘約情節重大」之認定並無殊異。</p> <p>三、準此，依目前經教育部訴願會或司法機關撤銷案例分析，或因各校尚未落實大學法第 19 條之授權訂定內容，或因雖依大學法第 19 條規定，於聘約內增訂期限升等規定，而處理時卻另外引用教師法第 14 條違反聘約規定，肇致爭議。探究其原因，係因教育部尚未定有大學法第 19 條相關程序要件，且</p>
--	--	--	---

			<p>現行「專科以上學校教師解聘、停聘或不續聘檢覈表」僅適用於教師法第 14 條，致各校處理程序無法適從，僅得依教師法所定程序要件，處理程序混亂。</p> <p>四、綜上，為大學追求卓越之要求，大學法第 19 條授權大學在教師法規定之權利義務事項外，再增加其他權利義務之規定可做為「停聘」與「不續聘」之事由，立法意旨甚佳，且該法條有繼續存在之必要。惟現行教育部針對大學法第 19 條之配套措施或行政指導盡付闕如，致各大學無所遵循，爰另建請教育部協助各大學處理限期升等及教師評鑑不續聘個案之大學法第 19 條法條適用問題。</p> <p>五、另，以上理由如獲參採，嗣後大學處理限期升等及教師評鑑不續聘個案時以大學法第 19 條為主要之法源依據以為解套，使大學得以持續追求學術卓越，審度該條文係授權學校基於學術研究發展需要，得另訂教師停聘或不續聘規定；惟查有關教師停聘相關規定以，教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任(教師法 14 條之 2 規定參照)。教師停聘期間應發給半數本薪(年功薪)；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪(年功薪)應予補發(教師法 14 條之 3 規定參照)。茲以，實務上常衍生停聘原因消滅認定及停聘期間支領半薪及復聘後補發其餘半薪是否合宜等疑慮，</p>
--	--	--	--

			故建議併請審酌是否予以刪除停聘規定，以利實務業務運作。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第 1 協辦：2、第 2 協辦：1

編號	306	提案機關 學校	國立彰化師範大學
案由	建議大學法第 18 條新增國立大學校務基金進用之教學人員，經各校各級教師評審委員會審議通過後得轉任為編制內專任教師。		
說明	<p>一、目前法規對專任教師具有相當之保障，鑒於部分專任教師經學校進用後，未能符合期待，在未有重大過失之前提下，學校無法逕予解聘或不續聘，造成學校困擾。</p> <p>二、為因應少子化及進用符合學校需求之優秀人才，建議專案教師得透過其在校之教學、研究、服務及輔導等各方面之考核及評鑑，判斷是否符合學校所需，如符合學校所需，則可提經各級教師評審委員會審議通過後，轉任為編制內專任教師。茲因目前法規無相關機制，爰提出本次建議案。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查依國立大學校務基金自籌經費進用之專案教師，與依教育人員任用條例進用之專任教師，兩者進用依據、經費來源及退休制度等皆不同，且為編制外教學人員；專任教師係指符合「教師法」、「教育人員任用條例」等相關規定聘用者，爰自應依教育人員任用條例第 26 條規定「各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理」為妥，實不宜以專案教師表現良好為由，新增得逕以轉任為編制內專任教師之機制。</p> <p>二、復以公開招聘可廣納優秀人才，且基於為校掄才理念，有關大學教師聘任程序仍應依上揭依教育人員任用條例第 26 條及大學法第 18 條規定，本於公平、公正、公開之原則辦理。又現國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則第 8 點已有明訂教學人員轉任編制內專任教師時，學校</p>

			<p>應依新聘教師之程序重新審查，爰如專案教師於學校任職期間表現優異，自得於公開甄選過程中脫穎而出，取得編制內專任教師任用資格。</p> <p>三、綜上，建議維持現行規定。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	307	提案機關	國立臺南藝術大學
	308	學校	國立高雄餐旅大學
案由	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		
說明	<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、復查教育部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，惟學院院長一職，仍僅得由教授擔任，爰建議增修大學法第13條學院院長應具資格之但書規定，以因應校務發展之需。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	專任專業技術人員係依大學聘任專業技術人員擔任教學辦法進用，且依工作資歷比照教師職務等級亦區分為教授級、副教授級、助理教授級、講師級4個等級，並得兼任學校行政職務。若系主任、所長及校長職務均得由專業技術人員擔任，院長職務應可比照辦理。
風險		專業技術人員之升等審查是否比照教育人員相關規定辦理由各校自訂。	
配套措施		修正大學法第13條第2項第1款增列但書規定	
工作圈		<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文	

		後續處置	<input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	基於實務需要，本案予以採行，由教育部人事處移請高等教育司研議修法。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	309	提案機關 學校	國立東華大學
案由	建議修正「大學一級行政單位設置副主管認定基準」第3點		
說明	建議以一級行政單位數之二分之一設置副主管		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查「大學一級行政單位設置副主管認定基準」第3點規定略以：「公立大學組織規程所定一級行政單位，符合下列各款規定之一者，為大學法第十四條第三項所定一定規模、業務繁重之單位，得依下列規定擇一置副主管一人或二人：(一)該一級行政單位設有七個以上之二級行政單位者，得置副主管一人至二人；設有四個以上，未達七個之二級行政單位者，得置副主管一人。但二級行政單位之專職人員數未達五人者，不得計列。(二)未分二級行政單位辦事之一級行政單位，其專職人員數達三十人以上者，得置副主管一人。(三)教務、學務、總務及研發等四類一級行政單位，學校學生數達一萬人以上，未達一萬五千人者，得置副主管一人；學生數達一萬五千人以上者，得置副主管一人至二人。(四)一級行政單位，經學校評估為學校重大校務專案推動必要，經校務會議通過者，得置副主管一人。公立大學於本部校區以外之校區，其一級行政單位之專職人員數達十五人以上者，得於該校區置副主管一人。」</p> <p>二、本案建議以一級行政單位數之二分之一設置副主管之提案，基於上開法規已有明訂一定規模、業務繁重之單位得依規定擇一置副主管一人或二人，</p>

			<p>若未考量各級學校現有資源及行政單位現況，直接設置一級行政單位數之二分之一設置副主管，雖現行各大學採校務基金制度，但放寬限制恐發生學校浮濫增置主管職務及主管加給，造成行政資源、經費需求及國家財務支出之增加。現今國庫吃緊，社會大眾用放大鏡檢視軍公教體系，應宜衡量增置副主管之必要性，應以減少國庫負擔為原則，避免又成為媒體作文章的話題。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	310	提案機關 學校	國立臺灣藝術大學
案由	建議刪除大學辦理國外學歷採認辦法第8條第1項：「除藝術類文憑，應依本辦法規定辦理查證後採認外，」文字，列入參考名冊之國外學校藝術類文憑得由各校逕予採認。		
說明	建議藝術類文憑，若為教育部公告之認定原則所列文憑，已明確規定該文憑得送審何等級教師資格(如專科以上學校教師資格審定辦法1050525修法刪除之原附表四：國外學位或文憑認定原則)，則無須「查證」，即得由各校逕予採認。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	查教育部106年5月3日臺教高(五)字第1060028290A號函公告境外學位或文憑認定原則規定略以，得依公告之各國學校認可名冊(詳公告表列)之藝術學位文憑，逕依規定審定教師資格，與提案單位說明一致。
107.7.17 決議	本案所提建議，教育部相關函釋已釋明，爰本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	311	提案機關 學校	國立清華大學
案由	建議修正專科以上學校獎助生權益保障指導原則第7點附服務負擔助學生的對象。		
說明	附服務負擔助學生，依教育部補助金額及對象有限制。然學校想針對補助對象增加適用範圍，為學生解決生活困苦，但卻達不到教育部條件者，建議修正上開原則第7點規定，以減輕學生家庭負擔。		
提案	<p>■ 不採行</p>	理由	<p>一、查專科以上學校獎助生權益保障指導原則第7點規定，附服務負擔助學生，指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生。</p> <p>二、次查教育部弱勢助學計畫略以：</p> <p>(一)申請資格，係指有戶籍登記之中華民國國民且就讀國內大專校院具有學籍，於修業年限內之學生（研究所在職專班不得申請）、家庭經濟年所得不得超過70萬元且前一學期學業成績平均60分以上者（新生及轉學生除外）。</p> <p>(二)已申請教育部各類學雜費減免及政府以下助學措施，不得再申請本計畫的助學金：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.行政院人事行政總處公教人員子女教育補助費。 2.法務部被害人其子女就學補助、受刑人子女就學補助。 3.臺北市勞動局、新北市勞工局失業勞工子女就學費用補助。 4.勞動部失業勞工子女就學補助、蒙藏委員會獎助在臺蒙藏學生就學助學金。 5.衛生福利部社會及家庭署單親培力計畫學費、學雜費及學分費補助。 6.行政院農業委員會農漁民子女就學獎助學金。 7.退輔會榮民子女就學補助。

			<p>三、再查原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點略以：</p> <p>(一) 學生領取獎助學金以下列一項為限</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學生前一學期學業成績達七十分以上者，得申請獎學金。 2. 學生前一學期學業成績達六十分以上或設籍臺東蘭嶼鄉具雅美族身分者，得申請一般助學金。 3. 低收入戶或中低收入戶學生前一學期學業成績達六十分以上者，得申請低收入戶助學金。 <p>四、綜上，檢閱前開相關規定，本案不採行原因如下：</p> <p>(一) 原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點中，頒發之獎助金分為獎學金與助學金，與教育部弱勢助學計畫之弱勢助學金意旨有別。</p> <p>(二) 原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點與教育部弱勢助學計畫之申請資格並不互斥，若原住民學生同時符合上開要點與計畫者，可重複申請，爰並無將原住民學生納入教育部弱勢助學計畫之必要性。</p> <p>(三) 附服務負擔助學生，除指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生，並參與學校規劃以服務回饋為目的之活動，與參與以學習為主要目的及範疇之教學研究活動的獎助生、以及以獲取報酬為目的、與校方有對價之僱傭關係之兼任助理實不應混為一談，校方亦應遵循相關規範以杜爭議。</p>
	<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、查專科以上學校獎助生權益保障指導原則第7點規定，附服務負擔助學生，指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生。惟實際上可能仍有相關獎助學金需履行生活服務學習時數而未訂入該</p>

			<p>規定，例如：原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點，亦有規定領有助學金之學生每學期應履行生活服務學習時數四十八小時。卻未訂入該原則中，故建議放寬該原則所稱附服務負擔助學生之定義，增加適用範圍。</p> <p>二、另依教育部弱勢助學計畫領取助學金有一定要件，然學校想針對補助對象增加適用範圍，卻囿於法令規定，部分學生家境困難但無法達到教育部條件者，即使校內有相關獎助學金提供，因不屬該原則所定義之附服務負擔助學生，而須以與學生兼任助理聘用，較無彈性做法，故建議放寬，增加適用範圍。</p>
		風險	<p>一、因法規眾多增加適用範圍，可能仍會有無法考量納入之法規。</p> <p>二、各校相關獎助學金提供應明定相關規範，且應參照弱勢助學計畫，服務時數予以合理規範，學習時數與生活助學金金額無對價關係，爰學校不得因服務學習時數差異，致核發助學金金額有別，否則易與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。</p>
		配套措施	<p>一、應將相關修正草案轉相關部會，確定是否仍有未納入而可適用附服務負擔助學生定義之助學金規定。</p> <p>二、各校若訂有相關獎助學金提供應明定相關規範，規範合理服務時數，學習時數與生活助學金金額無對價關係。明確界定助學生相關權利義務事</p>

			項，其服內容應避免與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。
		工作圈 後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	<input checked="" type="checkbox"/> 兩案併提 會議討論	優缺分析	一、採行之優缺 (一)優點(優勢) 各校針對弱勢學生未達教育部申請門檻者，可有彈性作法，另訂校內獎助學金辦法。 (二)缺點(劣勢) 若由各校自訂相關獎助學金，必須各校明定相關規範，明確界定助學生相關權利義務事項，否則亦與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。 二、不採行之優缺 (一)優點(優勢) 能避免與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。 (二)缺點(劣勢) 各校針對弱勢學生未達教育部申請門檻者較無彈性作法。
107.7.17 決議	本案經兩案併陳提會討論，考量現行規定多數學校運行尚無問題，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	312	提案機關 學校	國立中正大學
案由	建議修正公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點第6點規定放寬延長服務年齡限制。		
說明	<p>1.依據公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點第6點規定，教授延長服務，第一次自年滿六十五歲之當日起延長服務至屆滿六十六歲之學期終了止，第二次以後，每次延長服務期限不得逾一年，至多延長至屆滿七十歲之當學期終了止。</p> <p>2.因應現行社會科技進步，人民平均壽命歲數增加，建議依照現況放寬延長服務年齡，在教師身體能力許可範圍下，可繼續申請延長服務任教。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1. 阻滯師資新陳代謝：現教師延長服務已可延長至70歲，與各國平均可退休年齡相當(56-67)，不斷延長教師退休年齡，將阻礙國內師資新陳代謝。</p> <p>2. 影響新進博士取得教職機會：在各校教師員額均固定的情況下，不斷延後教師退休年齡將影響年輕博士取得專任教職之任教機會。</p> <p>3. 如欲延聘傑出優秀師資，不一定以專任教師為限：如欲延聘優秀教師不以專任教授為限，亦可延聘為講座教授、約聘教學人員或兼任教師等。</p> <p>4. 回歸教授、副教授延長服務案件處理要點訂定意旨：延長服務仍須審酌學校教學研究之需要，並非單因平均壽命歲數增加，即能放寬延長服務年齡。</p>
107.7.17 決議	<p>本案參酌所擬意見，如予放寬恐阻滯師資新陳代謝、影響新進博士取得教職機會，且不宜以平均壽命提高斷然放寬延長服務年齡，似有違教授、副教授延長服務案件處理要點第6點訂定意旨，爰本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	313	提案機關 學校	國立嘉義大學
案由	建議廢止「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」		
說明	<p>一、目前多數大專校院均依「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」進用校務基金工作人員，該類工作人員與依據「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」進用之契僱人員，自 97 年 1 月 1 日起均適用勞動基準法，各校對於該兩類人員在工作性質與人事管理制度上並無二致，爰實務上已無進用契僱人力之需求。</p> <p>二、另行政院人事行政總處 99 年 10 月 13 日局力字第 09900648452 號函訂定「行政院與所屬中央及地方各機關(構)學校提列公務人員高普初等考試職缺改進措施」以來，各機關學校即配合控管出缺職務以符合前開措施所訂之提列考試分發比例規定。「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」原訂之控管編制內職員缺額進用契僱人力規定，已與現行推動公務人員相關考試提列考試分發政策方向不同。綜上，建議國立大專校院行政人力契僱化實施原則予以廢止。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查國立大專校院行政人力契僱化實施原則，對各校是否要進用契僱化人力，非屬強制性規定，各校可視實際需求彈性進用。</p> <p>二、目前部分學校尚有依該原則控管公務人員進用員額之需，倘廢止該原則，是類人員之進用，反而無法源依據，影響校務推展。</p> <p>三、近年來在國立大學法人化趨勢下，教育部在人事法規、財務規定上逐步鬆綁，爰訂頒「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」暨「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」等相關法規，各校得以校務基金進用契僱行政人力，</p>

			<p>致目前大學裡延攬人員之多樣化與彈性化之趨勢更臻明確。目前大學法人化之議題又再度被提起，為保留彈性，本原則似宜予維持。</p> <p>四、綜上，建議維持現行規定。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	314	提案機關 學校	國立屏東科技大學
案由	擬修正國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第2條第1項規定		
說明	<p>1.現行辦法第2條要求各大學應於校長因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會(以下簡稱遴委會)，考量各大學於籌組遴委會之作業順暢及可能遇有寒暑假期間，建議修正為應於校長因故出缺後三個月內，組成遴委會。</p> <p>2.另本辦法於101年10月26日修正施行前，為因應部分大學已依修正前規定組成遴委會進行校長遴選作業程序中，爰於本辦法第5項訂定過渡條款以為適用，惟現行已無此等情形，建議刪除。</p>		
提案	■ 採行	理由	<p>1.各校籌組遴委會均有其必要踐行之程序(如：辦理遴委會選舉事務、提校務會議...等)，另尚有適逢寒暑假期間及校務會議會期等因素，為維持各校實務運作上之彈性並使各校能儘快遴選出新任校長，以確保校務發展順暢，爰建議適度延長遴委會組成之期限，併考量各校不可抗力因素致無法如期組成時之例外情事，以利各校得依規定且如期籌組遴委會。</p> <p>2.復參考專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則有關報部展延規定文字，爰修正條文建議為：「各大學應於校長任期滿十個月前或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會(以下簡稱遴委會)，遴選新任校長報教育部聘任，組成期限如遇窒礙難行或寒、暑假之情形時，得報教育部延長二個月」。</p> <p>3.另旨揭辦法第2條第5項過渡條款規定，建議刪除。</p>
		風險	代理排序者無意願代理，願意代理者非為排序名單者。

		配套措施	1.為避免上開風險發生的可能性，可能的處置方案有： (1)列明校長出缺時代理之排序(多位)。 (2)代理期間，原行政一級主管續任至新任校長報到日止。 2.修法後連帶要調整之相關法規：國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第2條規定。 3.各校組織規程(校長代理規定及代理序位)。
		工作圈 後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	基於實務運作需要，本案予以採行，教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	315 316	提案機關 學校	國立屏東科技大學 國立聯合大學
案由	建議刪除國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第4條第1項規定，大學應於校長遴委會委員(以下簡稱遴委會)產生後二十日內召開第一次會議規定。		
說明	考量遴委會有校友代表及社會公正人士，渠等人員皆為社會賢達人士，如當選遴委會委員，實務上，要求於二十日內召開第一次會議恐有難度，又對此期間並無違反之效果，可能會因是否為訓示期間而生爭議，建議刪除本項規定。		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	遴委會之組成成員相當多元(按係學校、校友、社會公正人事及教育部遴派代表；而前述學校代表雖均為校內人士，其係由教師、研究人員、行政人員、學生...等推選產生)，依現行規定，需於遴委會委員產生後於二十日內召開第一次會議，期間成會與否尚有諸多變數(如：校外委員公務行程安排、適逢寒暑假期間、交通因素...等)，而大學校長遴選又常為社會大眾及媒體關注焦點，基此，為避免上開變數所導致無法如期召開委員會進而衍生程序瑕疵之疑慮，又為同時課予學校應儘快辦理相關作業程序之責，爰作業期程仍應適度予以規範，且亦有利於幕僚作業進行，進而促使各校得以如期遴選出新任校長，故建議將條文修正為：學校應於遴委會委員產生後三十日內召開第一次會議。
風險			
配套措施		修法後連帶要調整之相關法規：國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第4條第1項。	
工作圈 後續處置		<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理	
107.6.15 決議	基於實務運作需要，本案予以採行，教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	317	提案機關 學校	國立臺灣科技大學
案由	建議修正「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第4條第2項		
說明	「兼任教師聘任後，學校因學生選課人數未達開課標準致無聘任該兼任教師之需求者，聘期屆滿前得終止聘約，並應敘明理由以書面為之。」建議修改為「兼任教師聘任後，學校因學生選課人數未達開課標準致無聘任該兼任教師之需求者，聘期屆滿前得終止聘約，並應通知該兼任教師」。		
擬案	■ 採行	理由	<p>一、據學校部分系所表示，兼任教師可自行從學校課務系統，查詢其開授課程是否因學生選課人數未達開課標準，如又以書面進行通知，無疑造成二度傷害，建議不以書面為限。</p> <p>二、學校與兼任教師聘約應屬私法上契約關係，不適用行政程序法第92條第1項規定略以：「行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為」。故因學生選課人數未達開課標準致無聘任該兼任教師須終止聘約，非行政程序法規定之行政處分，爰建議依上開說明刪除終止聘任應「敘明理由」。</p>
		風險	<p>例如採行可能造成的問題或困擾.....</p> <p>有關兼任教師聘任後，學校於聘期屆滿前終止兼任教師聘約事宜，所涉兼任教師權益重大，倘刪除「應敘明理由」，恐造成學校與教師雙方爭訟情事。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)規範各校於兼任教師聘約明確訂定將來學校得終止聘約之事由(如：學生選課人數未達開課標準)及通知之方式(如：電子郵件通知)，由學校與兼任</p>

			<p>教師簽訂聘約即發生效力。</p> <p>(二)學校應配套規劃確認兼任教師收到通知之機制。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：無</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p>茲因「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第4條第2款有關兼任教師聘任後，學校於聘期屆滿前因學生選課人數未達開課標準致於聘期屆滿前終止聘約，所涉兼任教師權益重大，為免爭議，維持現行規定以書面敘明理由通知當事人為妥，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	318、319	提案機關 學校	國立臺中教育大學 國立臺北護理健康大學
案由	建議修正「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第11條		
說明	未具本職兼任教師是否加入勞工保險，由當事人自行選擇。		
擬案	<p>■</p> <p>兩案併提 會議討論</p>	優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>勞保強制加保，雇主及員工都將增加繳納保險費，如讓未具本職兼任教師選擇是否加入勞保，除了尊重當事人意願，減少保費的負擔，避免學校付出額外的人事成本，像是雇主負擔的保費，以及因增加勞保投保人數而需增加的身心障礙進用人數(或不足額進用身心障礙人數之罰款)。可行的方法，例如未具本職之兼任教師，如有已在職業工會或漁會參加勞保、農保者，由當事人自行選擇是否參加勞保。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>職災事故發生時，無法由社會保險給予給付，缺乏保障。又，未具本職兼任教師是否列為非強制投保對象(得自行選擇)，事涉勞動部解釋權限，對於兼任教師兼課期間投保勞保之規定，尚須視該部之意向。本案建議逕修正「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第11條，恐仍無法達成放寬強制加保之目的。另外，勞動部105年9月預告大專未具本職兼任教師將納入勞基法(迄未納入)，教育部在106年間於「專科以上學校兼任教師聘任辦法」，增列兼任教師請假、鐘點費、勞健保等權益保障，先以專法保障取代納入勞基法，旨揭建議是否與兼任教師權益政策走向相符，有待商榷。</p>

			<p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>學校是否為兼任教師投保勞工保險，係依勞工保險條例規定，雇主與當事人並無選擇餘地。為兼任教師投保勞保，其可累積社會保險年資，當員工遭遇職業災害時，可以獲得該保險的保障，有給付事由(如生育、喪葬給付)時，也可以兼顧員工請領給付之需求。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>重複受雇於二個以上投保單位時，強制加保，雇主及員工都將增加繳納保險費，當發生事故，其保障僅累計至勞保投保上限，並不合宜。重複投保增加學校雇用成本，且增加學校進用身心障礙人數之比例，影響聘請兼任師資之用人彈性。</p>
107.7.17 決議	<p>本案經兩案併陳提會討論，考量為未具本職兼任教師強制投保，對於其權益保障及發生意外後之機關免責性而言，允宜維持現行規定，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	320	提案機關 學校	國立中央大學
案由	建議修正「專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則」第4點及第5點		
說明	<p>一、邇來發現有檢舉人就相同事證同時向監察院、教育部、科技部、他校及本校檢舉教師違反學術倫理，或同一檢舉人就相同案件反覆檢舉，各受理機關、學校均需費時進行調查及認定，且認定結果又未必一致，除造成行政資源浪費外，亦生同事件有不同審理結果之合理性及公平性問題，爰建議經檢舉或發現教師涉違反學術倫理案件時，宜請教育部、科技部先行過濾，已處理過之檢舉案，不再受理，至未處理過之案件，則予以統一調查及認定後，再行函請相關機關、學校據以辦理後續處置(含懲處)事宜。</p> <p>二、建議有關違反學術倫理案，應俟調查結果完竣後再分送機關學校查處。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、有關違反學術倫理案，教育部業於106年5月31日訂定「專科以上學校學術倫理案件處理原則」(以下簡稱學術倫理案件處理原則)，明確規範違反學術倫理案件處理程序，其中「學術倫理案件處理原則」第6點規定，已規範授權學校應訂定學術倫理相關規定，包括學術倫理規範、權責單位、修習辦法、違反態樣、處理程序、處分條款及監管機制等規定，且學術倫理案件包含送審、計畫案等，有關教師送審教育部現行多授權各校自審，又計畫案由各校教師依其領域及學術專長提出申請，因各校之系所、學院較熟悉所屬教師之研究專長及領域，故由各校依其規定審理學術倫理案件較為妥適。</p> <p>二、惟建議學校已處理過之檢舉學術倫理案，除非有新事證，否則各主管機關應不予受理且不再轉請</p>

			學校處理。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	321	提案機關學校	國立宜蘭大學
案由	建議專科以上學校獎助生權益保障指導原則第5點第1項第1、2款合併，並刪除「定期」召開會議，以簡化行政流程。		
說明	有關研究獎助生依法規定義範疇，訂定基本規範時，即邀集執行計畫之教師及一定比率學生代表研商，召開會議，共同研商取得共識，訂定全校性研究獎助生之要件及分流基本規範後，應免「定期」召開研商共識會議，以減少不必要行政作業。		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、專科以上學校獎助生權益保障指導原則第5條第1項第1、2款，分別為敘明研商程序及基本規範，分述不同內容，應不宜合併。</p> <p>二、明定應經研商程序，其目的在於避免以往僅由教師與學生個人合意，可能有權力不對等情形，爰為實踐民主校園程序，要求學校應透過校內負責統籌研究計畫事宜之單位（如研發處）邀集執行計畫之教師及一定比率學生代表，共同研商相關要件及分流基本規範並取得共識，作為系所執行之依據。故本條款建議仍應保留，以避免因程序不同，而造成研究單位(計畫主持人)或研究獎助生於認定勞僱關係時產生爭議。</p> <p>三、又因現今社會環境變遷快速，政策之擬訂亦需與時俱進，爰定期召開共識會議並與教師、學生共商研議校務政策之建言與行政流程之簡化，實有其必要性。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	322、323、 324	提案機關 學校	國立高雄科技大學(原國立高雄第一科技大學) 國立澎湖科技大學
案由	建議修正「技術及職業教育法」第25條及「技專校院專業科目或技術科目之教師業界實務工作經驗認定標準」第3條第1項規定中有關業界實務工作經驗之採認標準及適用對象，放寬稀少性科目教師之聘任得採計教學工作經驗。		
說明	<p>一、依技術及職業教育法第25條規定，「技職校院專業科目或技術科目之教師，應具備一年以上與任教領域相關之業界實務工作經驗。但本法施行前已在職之專任合格教師，不在此限。前項與任教領域相關之業界實務工作經驗之認定標準，由中央主管機關定之。」。</p> <p>二、復依技專校院專業科目或技術科目之教師業界實務工作經驗認定標準第3條規定第1項規定，學校專業科目或技術科目之教師，其業界實務工作經驗，不包括於短期補習班或各級學校從事教學工作之經驗。</p> <p>三、前揭規定排除教師於各級學校及補教業等教學經驗，惟部分系所(如外語學院各系)實務上較難以具備業界工作經驗，建議放寬其教學經驗亦可採認。</p> <p>四、科技大學開設之專業科目或技術科目，為與時俱進不脫節，積極鼓勵教師至業界研習深耕，並期待教師的業界經驗可以為學生擴展實務面的體驗；惟稀少科目之教師，各校徵聘時已屬不易，如再排除其教學工作之經驗，驟增用人困擾。</p>		
擬案	■不採行	理由	<p>一、鬆綁後可能因所聘教師缺乏業界實務經驗，而無法了解業界目前狀況與未來需求，導致授課內容與產業實際層面產生落差，有礙培育社會所需之人才且亦違反技術及職業教育法第25條之立法意旨。</p> <p>二、學校徵聘專業科目或技術科目教師各有不同資格條件，倘部分得採教學工作經驗，部分不得採教</p>

			<p>學工作經驗，欠缺一致性，易招徵聘不公之觀感。</p> <p>三、學校可能會傾向將不易聘得教師之科目廣泛認以稀少性科目，以因應教師需具一年以上業界實務經驗之限制條件。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	325 326	提案機關 學校	國立中興大學 國立中央大學
案由	建議修正國立學校社會教育及學術研究機構教育人員退撫給與發放作業要點(以下簡稱本要點)第5點第1款及第2款有關領受人移居國外者，應檢具我國駐外單位驗證之證明書申請發給之規定。		
說明	<p>一、領受人移居國外，隨著年紀漸增仍需每年舟車勞頓持證明書至駐外單位驗證，對年長的領受人造成負擔，例如：美國不是每個州都有駐外單位，領受人甚至須搭飛機至其他州辦理驗證；再者有些年長的領受人長期臥病在床，亦需至駐外單位辦理驗證，造成困擾。</p> <p>二、自 107 年 1 月 1 日起，改採每月發放月退休金、月撫慰金，而要點規定領受人每年 11 月 30 日前提供驗證之證明書，如當事人已亡故，眷家屬未即時告知，仍是會有溢發的情形，爰建議請領受人提供切結書即可。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查本要點訂定意旨，主要係為使發放機關確實查驗退撫給與領受人資格，以減少誤發、溢發情形，以現行月退休金、月撫慰金皆採每月發放，若係請領受人每月提供切結書由海外寄送至發放機關，就發放機關而言，是否為當事人本人親自切結，發放機關無從查證確認，仍可能發生代簽溢領之風險；就領受人而言，每月皆需牢記由海外郵寄切結書至發放機關，相較於現行每年 11 月 30 日前提供駐外單位驗證之證明書，勞煩程度並未減輕太多。</p> <p>二、若係簡化流程請領受人一年切結一次，則實與現行檢具我國駐外單位驗證之證明書無異，仍有當事人已亡故，眷家屬未即時告知而溢發的情形。</p> <p>三、綜上，請領受人提供切結書之方式雖可免除一年一次的舟車勞頓，但相較於發放機關而言卻仍必須承</p>

			<p>擔未經驗證之切結書所帶來之溢領風險，及每月皆需追蹤切結書寄回之狀況，治絲益棼，爰擬建議不採行。</p> <p>四、實務上至駐外單位驗證，確有說明一之實際困難處，是否有變通替代之同效力方式，建議仍應為之解決。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	327	提案機關 學校	國立臺南護理專科學校
案由	有關「專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表」之新制年資應檢附表件，建議免提供離職(服務)證明規定。(103年6月25日臺教人(四)字第1030084614A號函)		
說明	現行退休撫卹試算系統已可查詢基金管理委員會繳費年資，並將該年資轉入全國公教人員退休撫卹整合平台辦理退休申請，爰建議新制年資如於基管會已可查明繳費年資，免提供相關年資證明文件。		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、退休攸關當事人權益至為重大，為期審慎及確保當事人權益，建議專科以上學校教育人員退休應附表件，仍維持現行作法，以資周妥。</p> <p>二、按現行專科以上學校教育人員之經歷係由各校人事單位自行維護；與公務人員經歷資料，除各機關(構)學校於人事資訊系統建檔外，還需送銓敘部銓敘審定，並於銓敘部再次建檔，可相互佐證，二者嚴謹程度不同。且多數學校之人事單位負責人事資料建檔者通常僅1人，並無人力可進行複核，且人員異動或人事專業素質不同，恐有疏漏。雖退休撫卹基金管理委員會有繳費年資可資比對，但為囊括全數可採計年資，毫無遺漏，以確保教育人員退休權益及減少爭議，爰建議維持現行作法。</p> <p>F組意見： 基於簡化行政作業流程、人事總處對WebHR人事資料正確性要求、及現行退休撫卹試算系統已可查詢基金管理委員會繳費年資等因素考量，本組認為提案學校</p>

			所提建議，長期而言似可採行。
■ 採行	理由		可簡化行政作業流程、達節能減紙效益及提升人事服務效能。
	風險		<p>一、現行退休撫卹試算系統已可查詢基金管理委員會繳費年資，並將該年資轉入全國公教人員退休撫卹整合平台辦理退休申請，多數學校之人事單位負責人事資料建檔者通常僅 1 人，尚無人力可進行複核，且人員異動或人事專業素質不同，倘系統資料維護人員，誤植年資資料，致退休案核定錯誤。</p> <p>二、雖退休撫卹基金管理委員會有繳費年資可資比對，惟仰賴系統提供退休年資證明，如發生系統異常或故障，遺漏可採計年資，致影響教育人員退休權益及退休案之核定時效。</p>
	配套措施		<p>一、因應風險可能的處置方案：</p> <p>(一) WebHR 表 19 人員經歷之資料應確實校正及建立，可資佐證服務經歷。系統並應指定專人負責維護及建置資料，並設計複核機制，再次確認資料或建置系統檢誤機制，並落實代理人制度，以確實維護資料之正確性。</p> <p>(二) 系統應定期維護並將資料完整備份及異地備援，並防杜系統發生異常或故障。</p> <p>(三) 建議退休撫卹試算系統開放基金管理委員會繳費年資查詢及清單下載功能，以利當事人及服務機關確核，降低資料錯誤風險。</p> <p>(四) 教育人員如具銓敘有案之公職年資，其新制退休年資有疑義時，核定機關可逕自銓敘部「銓敘</p>

			<p>業務網路作業系統/網際網路查詢服務/公務人員銓審資料查詢」項下查詢或由服務機關匯出銓審相關資料佐證。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：</p> <p>103年6月25日臺教人(四)字第1030084614A號函之「專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表」</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p>基於簡化行政作業流程，本案予以採行，又為期審慎及確保當事人權益，由教育部人事處擬定推動時程計畫，請各機關學校全面清查相關資訊系統人事資料正確性並補正後，適時逐步落實免提供離職(服務)證明。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	401、402	提案機關 學校	國立臺灣圖書館、國立臺灣藝術教育館
案由	建議建置社教館所聘任人員專屬法令規章，再由各機關(構)依其特性，據以訂定人員相關人事管理規定，以建立聘任人員完整之管理制度。		
說明	<p>一、查教育部 87 年 9 月 16 日台（87）人（二）字第 87097725 號書函略以： 「...以社教機構聘任之專業人員係比照教師支薪，故除比照教師辦理年資（功）加薪（俸）外，餘差假、勤惰、考核等事宜，應適用公務人員相關規定。...」；惟「適用」係指完全依其規定而適用，為避免爭議，特修正為「準用」。各機關已依上開函釋訂定聘約者應立即通知修正，未訂定者應將聘任人員之權利義務明定於聘約中。</p> <p>二、另查部屬社教機構聘任人員相關人事管理措施迄今均比照、準用教師法令或公務人員管理規章，相關人事管理依據尚無明確法令規範，致形成管理窒礙。</p> <p>三、為利實務運作有明確規範可依循，爰建請建置社教館所聘任人員專屬管理制度與規章，俾各館所據以訂定聘任人員之人事管理相關措施，以利人才延攬與業務推展。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>一、查部屬社教館所及學術研究機構聘任之專業人員，依社會教育法第 10 條規定，其聘任係依教育人員任用條例規定，升等、差勤、考核等又分別準用教師法、公務人員相關法規。</p> <p>二、另聘任人員依其專業領域學經歷審查後依程序聘用、公務人員則需經國家考試依任官職等敘薪，其進用目的及人力特性有所不同。聘任人員迄今尚無專屬管理制度與規章，再則國人重視人情之民族性，長期以來，衍生同工不同酬、績效評量與獎優汰劣等管理問題。</p>

			<p>三、為免法令紛雜造成管理困難，於銓敘部研議之「聘任人員人事條例」(草案)完成立法程序前，建議建置教育部所屬社教館所及學術研究機構所聘任人員之專屬管理制度，再由各館所依其機關(構)特性，據以規範聘任人員之人事管理相關規定，以落實發揮延攬是類人員從事研究、教育及推廣之功能與成效，俾符應館所之組織任務，以建立聘任人員完整之管理制度。</p>
		風險	<p>社教館所及學術研究機構聘任人員相關人事管理措施長期以來比照、準用教師法令或公務人員管理規章，如訂定專屬法令規章，除有適應問題外，尚有反彈之後續管理風險。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>於訂定法規前充分徵詢各主管機關及適用單位意見，訂定草案後辦理法規說明會，俾使適用單位及人員瞭解法規內容及相關立法精神，以防杜爭議及執行窒礙。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>(一) 教育人員任用條例及其施行細則。</p> <p>(二) 教育部 88 年 09 月 03 日台 (88) 人 (二) 字第 88091645 號書函。</p>
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 建議轉請主管機關進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p>建立社教館所聘任人員進用及管理之一致原則性規範有其必要性，本案予以採行，由教育部人事處於適當場合及時機建議銓敘部加速研議「聘任人員人事條例」，並視需要邀集所屬社教館所籌組工作圈(或工作小組)彙集適用法規，以為遵循參考。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	403、405、 406	提案機關 學校	國立自然科學博物館、國立臺灣科學教育館、國家教育 研究院
案由	建議放寬「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第4點第1項第2款，有關教育部及所屬機關(構)學校執行因公派員出國案件，不得選派臨時、商借及派遣人員出國之規定。		
說明	<p>一、因國立自然科學博物館執行科技部等補助計畫屢有出國執行國際合作與移地研究或參加國際學術會議等情形，為使研究能順利遂行並善用人力，建議類此情形應回歸補助機關(構)之規範，得選派專職從事專題研究計畫工作人員(臨時人員)因公出國。</p> <p>二、國立臺灣科學教育館為教育部辦理臺灣國際科學展覽會唯一認可之國際科展主辦單位，並應選派學生出國參賽，相關承辦人員需帶領學生出席參加各國科學類國際會議或比賽，茲因本館派遣人員約佔本館總人數之1/2，是類人員除熟悉業務外，亦具有科學、語文能力，為利業務執行，建請得選派派遣人員因公出國。</p> <p>三、國家教育研究院為教育研究機構，為研究需要，商借具有教育行政知能、教育專業及實務經驗之教師到院協助處理教育研究相關業務，是類人員除了熟悉業務外，亦具有專長、語文能力，足以完成出國任務。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>建議鬆綁「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第4點第1項第2款，由機關依出國計畫執行需要，選派專業人選(含臨時人力、派遣人力、商借教師等)因公出國，理由如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依「專業」而非受限於「人員類別」選派人員，更能達到因公派員出國計畫執行之目的。 2. 避免執行計畫之人員與出國考察人員不同，俾利提高執行計畫之品質。 3. 授權各機關選派人員因公出國，有助於機關彈性用

			<p>人與培育多元人才。</p> <p>4. 建議依「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第7點規定辦理:「本院、各機關及基金執行因公出國案件，應依下列原則辦理：... (二) 選派熟悉業務，具有專長、語文能力，足可完成出國任務之適當人選。(四) 出國人數精簡，行程安排適當，參加人員應與業務相關。」，授權由各機關首長從嚴核定。</p>
	風險		<p>派遣人力之雇主並非公務機關、與臨時人員均適用勞基法，如是類人員因公出國不幸死亡或受傷，並不適用公務人員撫卹等相關規定，對是類人力並無適當之保障措施。</p>
	配套措施		<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)有關非屬公務預算或作業基金之民間機構提供之經費來源，由建議各機關自行選派適當人員出國，不受相關要點規範。</p> <p>(二)有關臨時人員及商借教師多為有專業領域或熟悉各館所業務之人員，建議開放是類人員因公出國。</p> <p>(三)有關派遣人力部分，如配合現行逐年調降各機關派遣人力數，則應同時補足適當正式人力，俾利相關核心業務之辦理，爰不建議選派派遣人力因公出國。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點</p>
	工作圈 後續處置		<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>本案建議機關得選派執行專案計畫之臨時人力(排</p>

			除派遣人員)與商借教師因公出國，俾利業務執行，並由人事處研議修正相關規定。
107.6.15 決議	<p>一、基於實務需要，本案予以採行，由教育部人事處持續於適當場合或會議向行政院人事行政總處建議，放寬得選派臨時、商借及派遣三類人員出國，並參考「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第7點第2款，修正「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第4點第1項第2款為「選派熟悉業務，具有專長、語文能力，足可完成出國任務之適當人選。」，至各機關尚不宜派遣技工工友出國考察部分，回歸依原行政院人事行政局96年10月9日局企字第0960063810號函規定辦理。</p> <p>二、又教育部人事處已去函請人事總處適度放寬，惟人事總處函復，涉個案事實認定，仍請參酌相關規定及函釋辦理，爰教育部人事處再於107年行政院人事主管會報提案。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	404	提案機關 學校	國立自然科學博物館
案由	出國案件若僅變更出國人數或出國天數或總金額不變下各科目調整(例如調整生活費與交通費等)，授權由各機關自行核定。		
說明	依「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第四點第二項，部會得授權由所屬機關及基金自行核定，但現行實務上各機關出國案件之各項變更仍須報教育部核定，建議授權由各機關自行核定。		
提案	■ 採行	理由	<p>1.減少文書往返行政作業，提升行政效率與效能。</p> <p>2.專重各機關業務需求與專業自主權。</p> <p>3.目前實務運作是今年度編列明年度出國案件，惟受限於機關人員異動、新興業務、新興議題等快速變化，因公出國之目的、天數與人數須配合業務需求變更，如能彈性授權由機關自行核定，更能符合機關運作需求。</p>
		風險	如授權機關自行核定，可能會造成出國人數與天數過於浮濫不符一般大眾理解之情況。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)建議採用總量控管之方式，授權各機關在天數與人數變更自行核定之情形:例如 107 年各出國案件總計共提報 15 人因公出國，則 107 年該單位出國人數如超過 15 人則須報部核定；如無則由機關自行核定；或各機關因公出國人數不得超過該機關預算員額之某一比例，如出國天數 5 天內，出國人數不得超過機關預算員額 5%，以此類推。</p> <p>(二)依教育部 101 年 7 月 5 日臺人(二)字第 1010118180 號書函說明二略以，行政院修正之「行政院及所</p>

			<p>屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第 4 點增列第 2 項規定:「前項第二款計畫變更如僅變更派遣人數及出國天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關及基金自行核定，並報各部會備查」爰嗣後各項出國計畫僅變更人數及天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各機關及基金請自行核定，並報本部備查。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>無</p>
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p> <p>建議由人事處授權採總量管制，由機關於額度內自行核定。</p>
<p>107.6.15 決議</p>	<p>基於實務需要，本案予以採行，交由教育部人事處研議。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	407	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教育部委託研究計畫作業要點」附件四-教育部委託研究計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明第2點規定		
說明	<p>一、為依勞動基準法規定，給付研究計畫助理加班費及未休假工資，爰建議將旨揭基準表中人事費定義修正為：「凡實施專題研究計畫所需研究人員之酬金、加班費及未休假工資屬之」。</p> <p>二、為利研究計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫所需聘僱專兼任助理，不宜限制總人數，爰建議前揭基準表人事費支用說明第2點刪除：「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」之規定。</p>		
擬案	<p>■ 採行</p>	理由	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，建議採行，理由分述如下：</p> <p>(一)現況：目前實務上做法為，是類研究計畫聘任之研究人員如有延長工作時間或特別休假屆期未休之日數，因依該表人事費定義，尚無依據得以編列，惟依法應支給是類費用，爰均由受委託機關(構)、學校自行負擔，或由行政管理費勻支，惟部分中、小型研究計畫可能並無行政管理費，或行政管理費不足以勻支，須另案向教育部請增經費支應。</p> <p>(二)規定：</p> <p>1、勞動基準法第24條，雇主延長勞工工作時間者，應發給延長工作時間之工資；同法第32-1條並規定，雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數，補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時</p>

			<p>間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。</p> <p>2、勞動基準法第 38 條第 1 項規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假。同條第 4 項規定勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>3、教育部委託研究計畫所僱用之研究人員如係屬依勞委會 96 年 11 月 30 日勞動 1 第 0960130914 號書函規定，係屬非依公務人員法制進用之臨時人員並與公部門間有勞雇關係，自應適用勞動基準法。</p> <p>(三)結論:</p> <p>1、若未編列加班費，以計畫經費未編列為由，無法發給加班費，使計畫聘任之人員有延長工時卻只能選擇補休假，恐違反勞動基準法規定。</p> <p>2、綜上，有關加班費及未休假工資既屬依勞動基準法應發給之工資，仍宜回歸人事費編列，本案建議採行，於旨揭基準表人事費定義中增列加班費及未休假工資。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除：「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」部分，建議採行，理由分述如下：。</p> <p>(一)現況:依該基準表人事費支用說明第 2 點研究人數不超過 4 人之規定，對於部分委託研究計畫，確有人力不足情況，爰計畫主持人係採專案報部申</p>
--	--	--	---

			<p>請增列專、兼任助理人數，無法增列專、兼任助理人數時，為利研究計畫執行，即改以編列臨時工方式因應。</p> <p>(二)規定:現行規定為:「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則。但應研究計畫需要，經本部同意，得酌予增列。」</p> <p>(三)結論:依旨揭基準表，專、兼任研究助理與臨時工，資格規定及人力屬性不同，為利研究計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫規模、經費等，總體考量規劃所需聘僱專、兼任助理人數報部審核，不宜限制研究人力編列門檻人數，以達法規鬆綁之效，本案建議採行，並將該點文字修正為:「各研究計畫研究人數，應依研究計畫需要，經本部同意。」</p>
		風險	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，將增加計畫經費。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第2點刪除:「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」部分，可能有研究人員人數編列浮濫情形。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案:</p> <p>在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫編列所需聘僱專兼任助理人數，並由教育部從嚴審核。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規:</p> <p>「教育部委託研究計畫作業要點」附件四-教育部委託研究計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明第2點。</p>
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文

		後續處置	■轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	<p>本案考量實務運作需要，各委託研究計畫確有編列加班費及未休假工資之需求，且各委託研究計畫人數以不超過4人之限制，確使計畫用人彈性受限，爰本案予以採行，由教育部人事處移請綜合規劃司研處。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	408	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」附件二-教育部補助及委辦計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明二規定		
說明	<p>一、為依勞動基準法規定，給付研究計畫助理加班費及未休假工資，爰建議將旨揭基準表中人事費定義修正為：「凡計畫所需人員之酬金、加班費、未休假工資及保險、退休、離職儲金屬之」。</p> <p>二、為利研究計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫所需聘僱專兼任助理，不宜限制總人數，爰建議前揭基準表人事費支用說明二刪除：「各委辦計畫人數以不超過4人為原則」之規定。</p>		
擬案	<p>■ 採行</p>	理由	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，建議採行，理由分述如下：</p> <p>(一)現況:目前實務上做法為，是類計畫聘任之人員如有延長工作時間或特別休假屆期未休之日數，因依該表人事費定義，尚無依據得以編列，惟依法應支給是類費用，爰均由受補助/委辦機關(構)、學校自行負擔，或由行政管理費勻支，或部分中、小型計畫可能並無行政管理費，或行政管理費不足以勻支，須另案向教育部請增經費支應。</p> <p>(二)規定：</p> <p>1、勞動基準法第24條，雇主延長勞工工作時間者，應發給延長工作時間之工資；同法第32-1條並規定，雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數，補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時</p>

			<p>間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。</p> <p>2、勞動基準法第 38 條第 1 項規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假。同條第 4 項規定勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>3、教育部補助及委辦計畫所僱用之人員如係屬依勞委會 96 年 11 月 30 日勞動 1 第 0960130914 號書函規定，係屬非依公務人員法制進用之臨時人員並與公部門間有勞雇關係，自應適用勞動基準法。</p> <p>(三)結論:</p> <p>1、若未編列加班費，以計畫經費未編列為由，無法發給加班費，使計畫聘任之人員有延長工時卻只能選擇補休假，恐違反勞動基準法規定。</p> <p>2、綜上，有關加班費及未休假工資既屬依勞動基準法應發給之工資，仍宜回歸人事費編列，本案建議採行，於旨揭基準表人事費定義中增列加班費及未休假工資。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除：「各委辦計畫人數以不超過 4 人為原則」部分，建議採行，理由分述如下：</p> <p>(一)現況:依該基準表人事費支用說明第 2 點各委辦計畫人數不超過 4 人之規定，對於部分補助或委辦計畫，確有人力不足情況，爰計畫主持人係採專</p>
--	--	--	---

			<p>案陳請機關首長同意增列專、兼任助理人數，無法增列專、兼任助理人數時，為利研究計畫執行，即改以編列工作費或工讀費，以聘請臨時工或工讀生方式因應。</p> <p>(二)規定:現行規定為:「各委辦計畫人數以不超過 4 人為原則，但應業務需要，經機關首長同意，得酌予增列。」</p> <p>(三)結論:依旨揭基準表，專、兼任行政助理與臨時工，資格規定及人力屬性不同，為利計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫規模、經費等，總體考量規劃所需聘僱專、兼任助理人數報部審核，不宜限制研究人力編列門檻人數，以達法規鬆綁之效，本案建議採行，並將該點文字修正為:「各委辦計畫人數，依業務需要，經機關首長同意，得酌予增列。」</p>
		風險	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，將增加計畫經費。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除:「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」部分，可能有研究人員人數編列浮濫情形。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案:</p> <p>(一)在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫編列所需聘僱專兼任助理人數，並由教育部從嚴審核。</p> <p>(二)如有增列專兼任助理人數需求時，在總經費不變原則下，機關首長亦應從嚴審核。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規:</p>

			「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」附件二-教育部補助及委辦計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明二規定。
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	本案考量實務運作需要，各委辦計畫確有編列加班費及未休假工資之需求，且各委辦計畫人數以不超過4人之限制，確使計畫用人彈性受限，爰本案予以採行，由教育部人事處移請會計處研處。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	409	提案機關學校	國立高雄科技大學(國立高雄應用科技大學)
案由	建議新增或刪除或修正「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第六點第一項有關考評方式規定。		
說明	依「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第六點第一項規定之考評方式，本部及所屬機關(構)、學校應於每年十月三十一日前完成「教育部及所屬機關(構)學校推動業務委託民間辦理成效評核表」之自評部分，送各分組辦理複評，惟委外業務成效需長期觀察，並為簡化流程，建議修正考評為二年一次。		
提案	■採行	理由	委外業務成效長期觀察所收績效成果較為客觀準確，並可簡化流程，減少承辦人員負擔。
		風險	涉及公共服務性質若考評機制間隔太久，可能致生弊端，危害公共利益。
		配套措施	一、分類不同業務設定考評期程，若可短期獲致辦理績效或需高度檢視之公共服務性質之業務委外型態則可酌予縮短期程，惟若屬未涉及公權力之內部事務或服務等一般事務輔助之業務委外性質則可改為二年考評一次。 二、查「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第5點第3款規定，主管機關應每年檢討本機關及所屬各機關辦理委外情形。茲以教育部所訂之考評期程，實務上應配合行政院之規定辦理，爰本案建議應先轉請行政院修正規定後，始得放寬。
		工作圈後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理

107.6.15 決議	參採上述分析理由，本案予以採行，請教育部人事處轉請行政院人事行政總處檢討「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第 5 點第 3 款規定，由每年檢討委外辦理情形放寬為每 2 年辦理，並配合前開要點修正情形再行研修「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第 6 點第 1 項規定。
----------------	--

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	410	提案機關學校	國立屏東科技大學
案由	建議鬆綁教師辦理招生項目，得由各校本於實際需求予以納入教師評鑑基本項目(必要項目)。		
說明	<p>一、教育部 106 年 3 月 1 日臺教技(三)字第 1060025608B 號函指明各校將招生項目納入教師評鑑，並將其列為基本或扣分項目乙節，與教育部 101 年 12 月 12 日臺技(三)字第 1010217443A 號函及 102 年 8 月 9 日以臺教技(三)字第 1020107177 號函知各公私立技術校院，教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益之意旨不符，建請學校修正相關作業規定，以符教師評鑑之目的。</p> <p>二、因應少子女化現象，各大專校院對於招生工作向來極為重視並將其列為教師協助校務推動工作之一。另教育部對教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益，提案學校亦予以認同，惟將辦理招生工作列為教師評鑑項目，不論係基本項目或配合項目，均與上開教師評鑑目的符合，爰建議鬆綁教師辦理招生項目，得由各校本於實際需求予以納入教師評鑑基本項目(必要項目)。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益。因此，教師評鑑與招生工作並無直接的關連性，為避免不當之聯結，淪為未來教師行政爭訟之標的，本案不建議教師辦理招生項目，得予以由各校本於實際需求納入教師評鑑基本項目(必要項目)。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	411	提案機關學校	國立成功大學
案由	建請依各國學術發展情況，增列得以查驗代替查證之國家		
說明	新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等國已具世界百大知名學校，惟尚未納入教育部認可之 13 個國家學位參考名冊，為利學校延攬優秀人才，並縮短教師聘任之作業時程，爰建議增列。		
提案	■ 採行	理由	<p>一、學歷查證耗時費力，世界百大名校其學術地位既為世界各國公認，則其辦學之嚴謹度無庸置疑，新聘教師持其核發之學位證明文件，如經我國駐外單位驗證其文件為真正，當可認定無誤，有效縮短教師聘任時程及延攬優秀人才。</p> <p>二、有心人士持偽造之名校學歷應聘情形無可避免會有，此不僅百大名校，原教育部公告之「得以查驗代替查證之國外學位或文憑」之 13 個國家學校學位證明文件亦同樣會發生。</p>
		風險	<p>一、以驗證方式代替查證，無可避免需承擔較大之偽造學歷證明文件之風險，惟以百大名校之知名度，其學歷證明文件駐外單位驗證時，當較能辨識其是否為真正，承擔風險程度較之一般國外學校相對為低。</p> <p>二、目前未納入參考名冊之國外學校學歷，對於入學資格、修業期限、修習課程等等之規範可能未符教育部現行相關規定，如未事先辦理查證，俟教師到職後才發現有不予採認之情事，責任歸屬難以釐清。</p>

		配套措施	
		工作圈 後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	為利學校延攬優秀人才，並縮短教師聘任之作業時程，本案予以採行，由教育部人事處移請高等教育司審酌放寬新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等已具世界百大知名學校之學歷文憑得以查驗代替查證。		

填表說明:

一、編號:請填總表(檔案 2.)標註之各提案類別編號。

二、提案機關學校:請填提案機關學校全稱，如有數個提案者均請列入(例如同一法規數條款之修正提案，如有相關可列同一案；同一法規不同條款之修正提案，如無相關可列不同案；不同法規之修正提案，如有相關亦可列同一案)。

三、案由:請填建議新增或刪除或修正「OOOOOO 法規」第 O 條第 OOO 項有關 OOOOOO 規定。

四、說明:請參考提案機關學校於總表(檔案 2.)上之提案「建議鬆綁說明」文字，不必全數照錄，如有不合宜說明或確屬疏漏錯誤文字，請各分組加以修正或潤飾(或洽提案機關學校確認後修正)；如有必要亦可將總表上「建議鬆綁理由」調整改置本表說明欄，至總表上「建議鬆綁說明」如較屬案由，請調整至案由；如有二個以上提案機關意見如屬相關宜併案者，請整併其說明，達到各提案表達之精髓即可。

五、擬案:請各分組討論研析後，決定採行與否，並具體論述理由，其中擬採行者請一併說明風險(例如採行可能造成的問題或困擾等)、配套措施(例如因應風險可能的處置方案、修法後連帶要調整之相關法規等)，如難以決定採行與否，擬兩案併陳提會討論，請詳列優缺分析。

六、以上各欄位均由主責組別負責撰擬，請用黑體字，並逐項分點條列說明。

七、進入交叉確認時期則由協辦組別補充意見，如與主責組別相同意見請增潤擬案理由(含風險、配套措施或優缺分析)，並請第一協辦組別用藍體字、第二協辦組別用紅體字撰擬或增刪；至如有不同意見，請於不同擬案欄位說明不同看法及理由，並標註不同顏

色字體。例如主責組別規劃採行，第一協辦組別有相同意見，則在採行欄用藍體字增加論述理由或風險或配套措施等文字，至第二協辦組別有不同意見，則在不採行欄用紅體字增加不同理由等論述資料。

八、相關協辦組別意見，均請先依限送主責組別加以整理後，再由主責組別依限送總承辦機關(國立教育廣播電臺)彙總整理後，提交工作圈全員會議確認，相關期限及配合事項請參考檔案 3.分工時程規劃表。

九、格式說明：

(一)標題序號請依序標示為一、二、三、……(一)(二)(三)……1.2.3……(1)(2)(3)。

(二)內文標楷體 12 號字、行距為固定行高 25 點。

(三)表格不敷使用請自行增頁。

(四)主責組別請用黑體字、第一協辦組別請用藍體字、第二協辦組別請用紅體字。

(五)如有針對提案特殊性，有個別特殊交代事項，請自行增列增欄或修正表格彈性處理。

陸、附錄

附錄一：各次全員會議議程及會議紀錄

107 年度教育部人事處及所屬人事機構 「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 1 次圈員會議議程

壹、時間：107 年 2 月 13 日(星期二)上午 10 時。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室。

參、主持人：教育部人事處林副處長妙貞。

肆、討論事項

案由一：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈工作重點及預定進行時程規劃，提請討論。

說明：為完成教育部人事處交付本工作圈之預期目標，針對各校「教育人事法規鬆綁及工作簡化」意見，研析可行之修正建議或具體方案，爰規劃本工作圈工作重點及預定進行時程(如附件 1 工作重點規劃表)，提請確認。

決議：

案由二：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈各工作分組名單(如附件 2)及分工作業事宜，提請討論。

說明：

- 一、有關本工作圈相關議題之研析作業，規劃依參與圈員機關學校所在地及性質區分 6 組，分階段進行分組研析及參與全員會議，並由各分組推派 1 個機關學校圈員擔任小組長，負責召集各分組圈員進行分工及討論，並彙集相關研析意見及綜整成果，依分工時程彙送總承辦機關(國立教育廣播電臺)，俾憑綜整後召開全員會議確認，以發揮集思廣益效益並優化各議題處理方案。
- 二、另各分組研析過程或分組會議，針對特殊議題如有必要請商請提案機關學校協助說明或出席，至未來擬議方向如涉及教育部人事處或相關機關學校權責，將視實際需要邀請參與全員會議。

三、又各分組負責議題(含相關表件、格式)及分工作業具體時程，由總承辦機關(國立教育廣播電臺)另以電子郵件通知，屆時請各分組配合作業期程進行研析作業，並依式回報相關成果。

四、以上所擬是否妥適，提請討論。

決議：

伍、臨時動議

107 年度教育部人事處及所屬人事機構

「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 1 次圈員會議會議紀錄

壹、時間：107 年 2 月 13 日(星期二)上午 10 時。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室。

參、主席：教育部人事處林副處長妙貞。

紀錄：張毓珊、黃雅欣。

肆、出席人員：如後附簽到表。

伍、討論事項：

案由一：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈工作重點及預定進行時程規劃，提請討論。

說明：為完成教育部人事處交付本工作圈之預期目標，針對各校「教育人事法規鬆綁及工作簡化」意見，研析可行之修正建議或具體方案，爰規劃本工作圈工作重點及預定進行時程(如附件 1 工作重點規劃表)，提請確認。

決議：本工作圈工作重點及預定進行時程規劃照案通過，詳如附件 1。

案由二：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈各工作分組名單(如附件 2)及分工作業事宜，提請討論。

說明：

- 一、有關本工作圈相關議題之研析作業，規劃依參與圈員機關學校所在地及性質區分 6 組，分階段進行分組研析及參與全員會議，並由各分組推派 1 個機關學校圈員擔任小組長，負責召集各分組圈員進行分工及討論，並彙集相關研析意見及綜整成果，依分工時程彙送總承辦機關(國立教育廣播電臺)，俾憑綜整後召開全員會議確認，以發揮集思廣益效益並優化各議題處理方案。
- 二、另各分組研析過程或分組會議，針對特殊議題如有必要請商請提案機關學校協助說明或出席，至未來擬議方向如涉及教育部人事處或相關機關學校權責，將視實際需要邀請參與全員會議。
- 三、又各分組負責議題(含相關表件、格式)及分工作業具體時程，由總承辦機關(國立教育廣播電臺)另以電子郵件通知，屆時請各分組配合作業期程進行研析作業，並依式回報相關成果。

四、以上所擬是否妥適，提請討論。

決議：

- 一、各工作分組成員及分工作業規劃照案通過，各分組小組長及圈員名單詳如附件 2。
- 二、另各校所提法規鬆綁意見是否全數提交本工作圈討論，請教育部人事處各科先行篩選後，再交由總承辦機關(國立教育廣播電臺)分類交由各工作分組進行研析，如確有執行困難，再視需要召開全員會議討論。
- 三、又為利各工作分組對所有議題均有所瞭解及交互提供擬議意見，請總承辦機關(國立教育廣播電臺)未來除提供各工作分組承辦之分組議題外，一併提供其餘組別議題及提案意見供各組參考。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：上午 11 時 20 分。

107 年教育部人事處及所屬人事機構成立工作圈之工作重點規劃表

一、圈名：教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈

二、負責人事機構：國立教育廣播電臺

三、圈長：教育部人事處林副處長妙貞

四、各項工作重點事項與檢核日期

日期（檢核時間點）	工作重點事項
107 年 1~2 月	(一)召開工作圈全員第一次會議，確認本工作圈圈員及分組、運作方式及工作重點。 (二)彙集各校教育人事法規鬆綁及工作簡化意見，並進行初步篩選及分類。
107 年 3~5 月 (第一階段：可行性研析)	(一)將各校所提意見分類分由各工作分組進行研析，並擬具初步處理建議(含採行及不採行之具體理由論述、可能遭遇問題及配套措施等)。 (二)召開工作圈第二次會議，確認上述處理建議之妥適性，並確認可行議題，以利後續研析具體修法建議或具體處理方案。
107 年 5~7 月 (第二階段：具體方案研析)	(一)針對可行議題分由各工作分組進行研析，擬具具體修正條文、修正理由或可行方案。 (二)召開工作圈第三次會議，確認各工作分組研析成果。
107 年 8~9 月 (第三階段：具體方案確認)	(一)各工作分組針對各議題處理具體方案作最後確認修正(含內容潤飾及強化相關論述理由、法條修正建議等)。 (二)彙整總成果。

五、預期達成目標（請分點具體敘明）

- (一)彙集各校「教育人事法規鬆綁」意見，針對可行議題提出建議修正條文並擬具修正理由。
- (二)彙集各校「教育人事工作簡化」意見，並研擬具體可行之方案。

六、圈員及業務分工

序號	人事機構名稱	姓名/職稱		業務分工	備註
1	國立宜蘭大學	邱洛群	專員	1.參與工作圈議題研討。 2.提出可行方案、修正理由及建議。	
2	國立臺北商業大學	彭子容	組員		
3	國立臺北科技大學	何淑瑜	組長		
4	國立臺灣大學	吳佩君	組長		
5	國立臺灣戲曲學院	陳莉芳	組員		
6	國立政治大學	黃蓓蕾	主任		
7	國立政治大學	洪若慈	專員		
8	國立臺北大學	蘇義泰	主任		
9	國立澎湖科技大學	杜碧文	專員		
10	國立中央大學	徐愷美	專員		
11	國立交通大學	任明坤	主任		
12	國立臺灣大學醫學院附設醫院	陳慧芬	主任		
13	國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹分院	林莉旻	主任		
14	國立聯合大學	白又雯	秘書		
15	國立彰化師範大學	賴秉政	專員		
16	國立暨南國際大學	邱淑慧	專員		
17	國立雲林科技大學	蔡淑芬	組員		
18	國立中正大學	葉哲靜	專員		
19	國立成功大學醫學院附設醫院	陳素芳	組長		
20	國立中山大學	蔡玉春	專員		
21	國立科學工藝博物館	戴孟君	專員		
22	國立高雄科技大學	陳虹慧	組員		
23	國立屏東大學	長旭峰	專員		
24	國立屏東科技大學	蘇俊全	組員		
25	國立臺灣藝術教育館	王文江	人事管理員		
26	國立臺灣科學教育館	呂玉環	主任		
27	國立海洋科技博物館	張家慧	主任		
28	國立臺灣圖書館	徐秀琴	主任		
29	國家教育研究院	施麗玲	主任		
30	國立教育廣播電臺	張毓珊	主任		本圈總承辦人及聯絡人
31	國立教育廣播電臺	黃雅欣	組員		

聯絡窗口：

電話：

電子郵件：

國立教育廣播電臺人事室 主任 張毓珊 02-23880600 分機 170
組員 黃雅欣 02-23880600 分機 171

cyscys@ner.gov.tw
ssiinngg@ner.gov.tw

107 年度教育部人事處及所屬人事機構

「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 2 次圈員會議 研議公立各級學校兼任行政主管人員雙重國籍報核程序會議議程

壹、主席致詞

貳、主辦單位報告

參、討論事項

案由：有關公立各級學校教師兼任行政主管人員，如具雙重國籍應經教育部核准後聘任之因應做法。

說明：

一、法令規定：

- (一) 國籍法第 20 條規定：「(第 1 項) 中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職……但下列各款經該管主管機關核准者，不在此限：一、公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關(構)首長、副首長、研究人員(含兼任學術研究主管人員)及經各級主管教育行政或文化機關核准設立之社會教育或文化機構首長、副首長、聘任之專業人員(含兼任主管人員)。……。(第 2 項) 前項第 1 款至第 3 款人員，以具有專長或特殊技能而在我國不易覓得之人才且不涉及國家機密之職務者為限。……。」
- (二) 大學法第 13 條第 2 項及第 5 項規定略以，院長、系主任、所長及學位學程主任等學術主管職務，得由外國籍教師兼任。
- (三) 依前開規定，擬聘任具雙重國籍之教師兼任大學法第 13 條規定之學術主管職務，不受國籍法第 20 條之規定限制，依教育部 95 年 4 月 17 日台人(一)字第 0950041344 號函，免報教育部核准。至聘任具雙重國籍之教師兼任大學法第 14 條規定之行政單位一、二級主管，應依國籍法第 20 條第 1 項但書規定，以及教育部 89 年 11 月 8 日台(89)人(一)字第 89138296 號函頒之「不易覓得人才」認定標準及程序，由學校認定並報奉教育部核准後始予聘任。

二、現行實務與建議方案：

(一) 現行實務：依國籍法規定，各校如擬聘任具雙重國籍之教師兼任行政主管職，應經教育部核准後始得聘任之，係屬事前核准制，如先行聘任後事後報教育部，或各校雖提前陳報，但聘任日在即，教育部行政作業不及，致產生事後核准之效，均有違反國籍法之虞。

(二) 建議方案分析：

建議方案	說明	優劣分析
建議規範各校於奉教育部核准後始得聘任。	符合現行法制： 為達此目標，建議部要求各校應至遲於聘任日前○工作日報教育部核准，如期報文者，教育部也應自我要求儘速如期完成核准作業，以協助學校如期聘任。至未於規範期限前報送或有特殊情況致延後核准者，均應於部核准後各校始得聘任之。	<p>※優點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.符合國籍法規定。 2.屬教育部人事處權責。 <p>※缺點：</p> <p>各校人事單位受限學校校長及行政單位用人壓力較為難為，但人事單位與校長、用人單位主管妥適溝通尚非不可行。</p>
修正現行法制 建議爭取具雙重國籍之公立學校教師得兼任行政主管職	方案一：修正國籍法第 20 條第 3 項：「第一項之公職，不包括公立各級學校未兼任行政主管之教師、講座、研究人員、專業技術人員。」	<p>※缺點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.屬內政部權責，且法律修正需經立法院通過。 2.銓敘部可能有意見：如擔心公務人員要求爰引比照，惟可加強論述本修法只放寬學校教師，學校職員仍不得具雙重國籍。
	方案二：修正大學法第 14 條，增訂類似大學法第 13 條第 5 項有關行政主管得由外國籍教師兼任之規定。	<p>※優點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.特別法優於普通法。 2.屬教育部權責。 <p>※缺點：</p> <p>法律修正需經立法院通過，惟朝廷攬優秀人才方向論述，仍有可行。</p>

決議：

肆、臨時動議

伍、主席裁示

陸、散會

107 年度教育部人事處及所屬人事機構
「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 2 次圈員會議
研議公立各級學校兼任行政主管人員雙重國籍報核程序會議紀錄

壹、時間：107 年 4 月 11 日(星期三)下午 2 時。

貳、地點：教育部 215 會議室。

參、主席：教育部人事處林副處長妙貞。

紀錄：張毓珊。

肆、出席人員：如後附簽到表。

伍、主辦單位報告：(略)。

陸、討論事項：

案由：有關公立各級學校教師兼任行政主管人員，如具雙重國籍應經教育部核准後聘任之因應做法。

決議：

- 一、為符合國籍法規範及兼顧學校實務需要，採行「修正大學法第 14 條，增訂類似大學法第 13 條第 5 項有關行政主管得由外國籍教師兼任之規定」為優先方案，惟在修法前，仍請各校依國籍法第 20 條規定，配合於聘任前報核，並於核准後向後生效。
- 二、為求審慎，以上擬案規劃，經向教育部人事處處長報告後，將請法制處表達意見，並就各校應配合之行政作業發函重申，請各校確實配合辦理，至有特殊情形者，請加註理由說明，以利教育部審核。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 3 時 20 分。

107 年度教育部人事處及所屬人事機構 「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 3 次圈員會議議程

壹、時間：107 年 6 月 1 日(星期五)下午 2 時。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 9 會議室。

參、主持人：教育部人事處林副處長妙貞。

肆、討論事項

案由一：有關本工作圈各工作分組對各校所提「教育人事法規鬆綁及工作簡化提案」之初擬因應做法及相關分析說明，提請討論。

說明：

- 一、為完成教育部人事處交付本工作圈之預期目標，按本工作圈工作重點及預定進行時程，第一階段由各工作分組完成各提案擬議方案規劃(79 案如附件 1)，其中擬案規劃不採行者 34 案、採行者 27 案、兩案併陳討論者 18 案(如附件 2)，提請討論確認可行性。
- 二、經本會議確認採行之提案，將分別請教育部逕為處理或轉主管機關研議，如有涉及教育部人事處修法權責部分，將由本工作圈協助進行第二階段修正條文及理由等法制作業具體規劃。

決議：

案由二：有關教育部所屬機關(構)首長及國立大專校院校長、兼任主管之教師及未兼任主管教師赴大陸地區，與退休教育人員赴大陸地區停領及恢復退休給與之申請作業流程圖、相關規定及檢核表(如附件 3)，提請討論。

說明：為使本部所屬機關(構)學校辦理赴大陸地區申請案件及退休教育人員辦理赴大陸地區停領及恢復退休給與相關事宜能有所準據，研擬相關表件等(如附件 3)，為利週妥及符合實務作業需要，提請討論。

決議：

案由三：有關「重大教育人事案件通報及處置注意事項草案」(如附件 4)，提請討論。

說明：

- 一、教育部人事處為即時掌握部屬機關(構)、國立大專校院重大教育人事業務之緊急案件(以下簡稱重大緊急案件)，俾便採取適當必要之應變措施，爰擬訂上開注意事項草案。
- 二、上開注意事項草案內容包含：重大緊急案件之定義、通報處置作業原則、通報作業流程、處置作業流程、重大緊急案件結束後之檢討與學習、國立高級中等以下學校人事機構之通報及處置，並明定將執行成效列入人事主管年終考績及該人事機構人事業務績效考核重要參據等；併檢附通報單、通報及處置作業流程圖。
- 三、以上所擬是否妥適，提請討論。

決議：

伍、臨時動議

107 年度教育部人事處及所屬人事機構

「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 3 次圈員會議會議紀錄

壹、時間：107 年 6 月 1 日(星期五)下午 2 時。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 9 會議室。

參、主持人：教育部人事處曾專門委員逸群代理。 紀錄：張毓珊。

肆、出席人員：如後附簽到表。

伍、討論事項：(本次議程討論順序變更為案由三至案由一)

案由三：有關「重大教育人事案件通報及處置注意事項草案」，提請討論。

說明：

一、本注意事項第 2 點所稱重大緊急案件部分：

(一)第 1 款所稱監督機關，應包含總統府及五院。

(二)第 2 款所稱身分特殊人員，涉及個案認定，例如教師借調其他行政機關為政務官，如在前學校曾涉有不法，易受媒體關注者。

(三)第 2 款現任或曾任某國立大專校院首長、副首長涉有違失行為爭議案件，究應由現任或曾任機關學校提報，建議有重要相關訊息均請提報。

二、本注意事項第 3 點通報處置原則部分：

(一)第 3 款第 3 目提及答復陳情案件時應以簡明文字答復，與本注意事項似未直接相關，考慮適度調移到通報單備註或填表說明或其他合宜位置。

(二)第 3 款第 4 目：「媒體或社會輿論持續關注事件，應即由人事主管擔任單一窗口聯絡人，即時配合事件發展處置作為，提供書面說明。」所謂應即由人事主管擔任單一窗口聯絡人，係由人事主管擔任與部人事處之聯絡窗口，配合修正相關文字，以臻明確。

三、本注意事項第 4 點通報作業流程部分：

(一)各機關視需要填具通報單送部人事處，並就表內涉及人事處科別自行判斷填列(複選亦可)，再由人事處依權責分工交付權責科別處理。

(二)工會罷工、學生管教失當、自殺等由機關學校其他承辦單位主承辦業務是否通報，建議如擔心遺漏均請通報，如部分資料闕如，僅陳報重

要情資亦無不可。

四、本注意事項第 5 點處置作業流程部分：

- (一)第 1 款及第 2 款提及提陳專門委員或邀集專門委員以上人員開會研商，均指督導委員為主。
- (二)第 3 款提及適時陳報教育部部次長、通報部內部單位或相關機關，後段應包含學校，配合修正相關文字。
- (三)第 4 款提及重大緊急案件發生時，人事機構應立即啟動應變計畫並進行緊急處置，所稱應變計畫修正為應變作為或措施。

決議：

- 一、本注意事項訂定目的為情資蒐集，尚非對各機關學校課責為目的，爰各機關學校自行判斷必要通報就通報。
- 二、第 2 點第 2 款身分特殊人員之認定，請承辦科蒐集相關案件，適度做成案例供參。
- 三、第 3 點第 1 款提及「本處所屬機關（構）國立大專校院人事機構（以下簡稱各人事機構）」，各點如有類似文字均請修正為「各人事機構」，例如第 4 點第 2 款、第 5 點第 4 款、第 6 點等。
- 四、第 4 點第 1 款：「當重大緊急案件發生或有發生之虞時，應由各人事機構先填具通報單，並以電子郵件及即時通訊軟體 LINE 通報本處承辦科科長」。如以電子郵件或即時通訊軟體 LINE 其一方式通報即可，請修正「及」為「或」，並注意開啟 LINE 加入好友功能，以即時處理重大通報。另通報本處承辦科或業管科之文字用語請前後一致，例如第 3 點第 3 款第 4 目、第 5 點第 2 款等。
- 五、第 4 點第 2 款提及「情事變更」，究為「情事」或「情勢」，請承辦科再確認；另針對後續處置如何通報，請承辦科審酌調整通報單或本款文字。
- 六、第 4 點附件 1 通報單，通報時間及事件發生時間，建議加入日期。另填表說明，如需提供 PDF 檔及 WORD 檔，相關文字請配合修正。
- 七、第 6 點提及重大緊急案件結束後，人事機構應將事實經過、處理情形、

執行困難、檢討建議及相關佐證資料(或涉及法規)等作成書面報告(或匯集成冊)，並建議製成教案供參，究由教育部人事處或各人事機構擬具，以及教案是否設計通案體例，建議會後再請示處長或副處長，並配合修正本點規定。

- 八、第 7 點涉及國民及學前教育署(以下簡稱國教署)權責，請承辦科會後提供草案請國教署再確認。
- 九、第 8 點提及納入人事業務績效考核，或改以優缺點處理較好，請承辦科再予衡酌。
- 十、請承辦科注意相關定義應明確、作業流程應清楚，以利各機關學校執行、釐清責任歸屬。
- 十一、法規名稱建議納入教育部與部屬人事機構，以限縮適用範圍部分，納入紀錄，供承辦科參考。
- 十二、相關成員意見納入本注意事項修正參考。

案由二：有關教育部所屬機關(構)首長及國立大專校院校長、兼任主管之教師及未兼任主管教師赴大陸地區，與退休教育人員赴大陸地區停領及恢復退休給與之申請作業流程圖、相關規定及檢核表，提請討論。

說明：

- 一、有關赴大陸地區（以下簡稱赴陸）申請案件，應先釐清是否包含港澳地區，如為報教育部因公派員赴陸計畫應包含港澳地區。至依據內政部移民署相關規定提出赴陸申請案件，則不包含港澳地區，將在相關作業流程及規定補充說明。
- 二、檢核表係提供各機關（構）學校處理赴陸案件時以檢覈當事人須辦理之相關事項是否均依規定完成，如有非屬人事單位負責事項，例如當事人填具返臺意見反映表及繳交出國報告等，將以人事人員執行業務之角度酌修檢覈事項，其中如有涉及期限事項，相關文字將予明確化，並保留由各機關（構）學校視實務需要調整檢覈事項之彈性。
- 三、作業流程圖中涉及專科以上學校自行核處之因公赴陸案件之依據為

「教育部及所屬機關(構)學校因公派員赴大陸地區案件處理要點」第 6 點第 2 項但書、第 8 點，至「行政院及所屬各級機關因公派員赴大陸地區案件編審要點」第 1 點尚非此類赴陸案件之法規依據，配合刪除相關文字。

- 四、作業流程圖涉及編製因公派員赴大陸計畫並報教育部核定部分，為提醒各機關學校及當事人變更計畫部分亦須於事前報教育部核准，修正作業流程圖文字為「編製(含變更)因公派員赴大陸計畫並報教育部核定」外，並配合於相關規定、檢核表納入相關文字。
- 五、各機關(構)首長及國立大專校院校長赴陸申請案件，其中校長是否準用教師請假規則，請承辦科再予確認，並視需要配合調整修正納入相關規定。
- 六、作業流程圖虛線代表法規依據，實線為流程，在各機關(構)首長及國立大專校院校長赴陸作業流程中，涉及差假審核會辦國際司部分應為流程，配合修正為實線；在兼任主管之簡任第 11 職等以上教師赴陸作業流程中，依教師請假規則辦理服務學校請假作業部分，應補上實線，相關用字及格式並配合調整。
- 七、退休教育人員赴陸停領及恢復退休給與作業流程圖中，配合公立學校教職員退休資遣撫卹條例等相關新規定，再檢視法規用語並予以配合更新，至流程未完成、流程「是」與「否」走向，應配合流程圖繪製規範再予修正；另流程「是否設有戶籍或領用大陸地區護照」文字，修正為「是否於大陸地區設有戶籍或領用大陸地區護照」，以臻明確。又流程圖及檢核表相關事項應調整對應一致，例如流程圖加入補發相關規定等。

決議：

- 一、各表件文字增刪修正，請各承辦科再予處理。
- 二、赴陸原則似應有許可之相關計畫為前提，依與會成員討論結果，實務上有無許可赴陸之計畫仍可赴陸之情形，應釐明是否為法無明文限制，及有無應受相關行政命令或行政規則規範，請承辦科與權責機關(行

政院大陸委員會)或單位(國際司)就相關規範再予釐清,並就相關規定補充說明,如有涉及流程調整等情形,請在流程圖予以修正及補充。

- 三、各類案件之檢核表請分別以學校人事單位及教育部人事處承辦角度重行設計。
- 四、請承辦科就相同事件在各類案件之表件,均為相同處理;相關表件並請列入訂定日期或製表日期。
- 五、為求周妥,各類案件流程圖等相關表件依本次會議決議修正後,由承辦科視需要再洽各機關(構)學校表示意見,或請工作圈另行召開會議協助確認。

案由一：有關本工作圈各工作分組對各校所提「教育人事法規鬆綁及工作簡化提案」之初擬因應做法及相關分析說明，提請討論。

說明：

- 一、第一階段由各工作分組完成各提案擬議方案規劃，其中擬案規劃不採行者 34 案、採行者 27 案、兩案併陳討論者 18 案，本次會議就採行部分優先進行討論。
- 二、又經本會議確認採行之提案，將分別請教育部逕為處理或轉主管機關研議，如有涉及教育部人事處修法權責部分，將由本工作圈協助進行第二階段修正條文及理由等法制作業具體規劃。

決議：(詳如附件)

- 一、104 案：照擬案規劃採行通過。
- 二、109 案：請工作分組再確認採行之具體建議方案後，提下次會議討論。
- 三、110 案：請教育部人事處給與福利科提供部屬機關(構)是否有類此報核案件，以及核定案例，再交由工作圈衡酌維持現行規定，或建議行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)鬆綁相關規定。
- 四、111 案：照擬案規劃採行通過，並由教育部人事處適時轉請人事總處降低健康檢查年齡及補助周期。

五、120 案：照擬案規劃採行通過，並由教育部人事處併入研議之各教育場遇不適任人員通報查詢作業系統處理。

陸、臨時動議：

一、請各工作分組組長協助將各分組成員加入本工作圈 LINE 群組。

二、另擇期就尚未討論完畢之擬案接續討論。

柒、散會：下午 5 時 45 分。

編號	104	提案機關 學校	國立成功大學醫學院附設醫院人事室
案由	建議修正「公務人員訓練進修法」第12條第1項第3款規定，關於申請再延長1年留職停薪進修，需經各主管機關核准部分，放寬為授權各服務機關衡酌實際需求核定。		
說明	<p>1.公務人員訓練進修法第12條第1項規定略以，各機關學校選送或自行申請進修之核定與補助規定如下：(第3款)自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為1年以內。但經各主管機關核准延長者，延長時間最長為1年。</p> <p>2.依前開規定，自行申請全時進修之公務人員，如因進修需求須再延長時，建議授權由各機關衡酌實際需求核定即可，無須再報主管機關核准延長。並建議修正條文為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，最長以1年為限，必要時得延長1年。」</p>		
提案	■ 採行	理由	<p>1.服務機關較了解該機關公務人員進修對業務影響之程度，授權由各機關自行審議，將可簡化行政流程：公務人員申請全時進修涉及機關人力調配，該法施行細則既已明定進修人數之限制，且各機關自應充分了解所屬進修期間是否符合職務需求及未來對於機關業務之推動有無助益。爰建議授權由各機關依相關規定自行審核准否延長。</p> <p>2.現行主管機關審核仍多尊重服務機關意見：另據洽教育部人事處以，現該部受理申請延長全時進修期間之件數不多(1年申請件數約1-2件)，且審核時多係尊重各服務機關意見。故考量實務之運行，似可放寬授權由各機關自行審核。</p>
		風險	

		配套措施	
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關 公務人員訓練進修法主管機關係保訓會，建議轉主管機關保訓會。(附註:依該法第 13 條規定，授權各機關學校應視業務需要擬定公務人員訓練進修計畫)。
107.6.1 決議	<p>一、查現行規定本已授權服務機關就申請進修留職停薪 1 年以內者，由服務機關自行核定，考量服務機關較為瞭解公務人員進修對業務之影響性，且為簡化行政流程，爰本案予以採行，就再申請延長進修留職停薪之核定，放寬授權服務機關本權責辦理。</p> <p>二、本案經開會決議後，移請教育部承辦單位適時轉請公務人員訓練進修法主管機關保訓會研議，並建議修正公務人員訓練進修法第 12 條第 1 項第 3 款條文文字為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為 1 年以內，惟必要時經服務機關核准得延長 1 年。」。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	109	提案機關 學校	國立臺灣科技大學
案由	建議廢止行政院人事行政局 88 年 10 月 19 日局給字第 027630 號函。		
說明	<p>一、查各大學校院於例假日辦理甄選試務工作及招生考試，有關其試務工作人員，均僅支領考試工作酬勞費，並無再予補休假或無法補休假而另發給加班費之情形。基於不重領、不浮濫原則考量，本案中央警察大學利用例假日辦理招生考試，參與試務及監試人員既已依規定支領考試工作酬勞費，不合另予補休或領取加班費。</p> <p>二、建議廢止此函釋，各大學校院公務人員於例假日辦理試務工作，除支領工作酬勞費，各校得本於權責衡酌是否核予補休。</p>		
提案	■ 採行	理由	因應勞動基準法「一例一休」原則，經洽勞動部，適用勞動基準法人員於例假日擔任學校招生試務人員視為執行公務，故如所領工作酬勞未達法定加班費標準，需核予補休或其他補償。然公務人員礙於本函釋內容僅能領取工作酬勞費，雖未達法定加班費支給鐘點標準，亦不合另予補休之條件，與學校適用勞基法人員形成同工不同酬之情形，建議廢止此函釋，以維彈性俾符合現況需要。
		風險	公務人員參加試務工作及招生考試人數比例增加，造成浮濫的狀況，並增加財務及行政成本。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>訂定公務人員參加試務工作及招生考試時數比例之限制。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 修正公務人員請假規則。 2. 修正公務員服務法。

		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
預擬 決議	<p>一、依各機關加班費支給要點規定，員工在規定上班時間以外，經主管核實指派延長工作者，得給予加班並鼓勵選擇在加班後 1 年補休假，其中放假日及例假日不超過 8 小時。</p> <p>二、本案於例假日擔任學校招生試務人員是否視為本職工作或執行公務，容有解釋空間，但已支領考試工作酬勞費，是否合宜再依前開規定補休或領取加班費，<u>建議請提案機關敘明實際情形及建議，轉請人事行政總處再予釋示。</u></p>		
107.6.1 決議	請工作分組再確認採行之具體建議方案後，提下次會議討論。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	110	提案機關 學校	國立臺東專科學校
案由	建議廢止行政院 79.12.24 臺 79 人政肆字第 53044 號函，請重行解釋。		
說明	<p>一、依行政院 79 年 12 月 24 日函規定略以，查「地域加給」係依據「公務人員俸給法」之規定訂定發給，約聘、僱人員不適用「公務人員俸給法」，為期依法支俸，不宜另行發給「地域加給」。惟為兼顧服務於山僻、離島地區約聘、僱人員之辛勞及羅致人才需要，應由各主管機關在同一地區編制內公教員工「地域加給」之「基本標準」金額範圍內(即不含年資加成)，衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準，不受行政院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制。至各事業機構及非公務預算單位，其服務於山僻、離島地區之約聘、僱人員，得由各該主管機關衡酌實際需要，自行決定是否比照辦理。</p> <p>二、本案期對於服務於山僻、離島地區約聘、僱人員放寬比照一律支給地域加給，廢止前開函尚需由主管機關衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準之方式，以慰勉其辛勞及羅致人才需要。</p>		
	<p>■採行</p>	理由	<p>一、茲因領有地域加給之機關學校，業已屬地域偏遠、交通不便區域，今現職編制內教職員工皆有支領地域加給，且約聘僱人員係為公務人員職務代理身分，其亦具申辦國旅卡資格，爰為公平起見，地域加給部分，期能比照公務人員，無須經由主管機關衡酌，使領有地域加給單位一律支給約聘僱人員地域加給(僅基本數額，不適用年資加成)。</p> <p>二、對於任教於山僻離島地區之懸缺代課、兵缺代課、短期代課教師，屬於職務代理性質，依照行政院人事行政局 82 年 3 月 12 日 82 局肆字第 07501 號函，同意比照支給地域加給(但不適用年資加成)。觀諸</p>

			學校約聘僱人員與代課教師同樣有職務代理的性質，為求衡平，建議得比照支領地域加給，而無須經由主管機關衡酌。
		風險	例如採行可能造成的問題或困擾..... 比照支給地域加給將會提高人事成本，或壓縮可資進用的缺額空間，影響人力調配。
		配套措施	一、因應風險可能的處置方案 授權由機關學校衡酌實際狀況自訂約聘僱人員酬金薪點折合率標準，報所屬主管機關備查，同時應提交財務評估及人力配置等資訊以供參考。 二、修法後連帶要調整之相關法規：無。
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
預擬決議	考量約聘僱人員係公部門公法契約用人，且部分亦有職務代理人性質，如與其他類型人力同樣服務地域偏遠、交通不便區域，為公平起見，如能比照行政院人事行政局 82 年 3 月 12 日 82 局肆字第 07501 號函，同意如代課教師直接支給地域加給，對於實務運作將更為彈性，惟人事經費增加是難避免，且恐有臨時人員等要求援引必照之風險。 <u>爰本案建議仍依現行規定辦理，不予採行為宜。</u>		
107.6.1 決議	請教育部人事處給與福利科提供部屬機關(構)是否有類此報核案件，以及核定案例，再交由工作圈衡酌維持現行規定，或建議人事總處鬆綁相關規定。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	111	提案機關 學校	國立臺北科技大學-3
案由	建議修正公務人員一般健康檢查實施要點第3點及第4點：一般人員40歲以上享有每2年補助一次健康檢查費用。		
說明	放寬健康補助年齡，讓各年齡層之公教人員 <u>每年</u> 均能享有一次健康檢查補助		
擬案	■採行	理由	<p>一、現行國家社會變動迅速，公教人員面臨的挑戰增多，民眾對公教人員的要求也日益提高，導致同仁承受的心理壓力與身體負荷越來越大，又因公教同仁工作忙碌，常疏於察覺自身身體狀況，往往等到身體不適才進行就醫，時常錯過黃金治療時間。</p> <p>二、建議放寬健康補助年齡，讓各年齡層之公教人員每年均能享有一次健康檢查補助，以協助同仁做好自我健康管理，在公教同仁因年金改革影響士氣之餘，給予同仁實質福利，有助提昇同仁士氣。</p> <p>三、再者，依據職業安全衛生法第20條及勞工健康保護規則第15條規定，在職勞工任職中要做「一般健康檢查」。一般健康檢查的實施頻率：65歲以上者，每年檢查一次，40歲以上未滿65歲，3年檢查一次，未滿40歲者，5年檢查一次。對於勞工雇主尚且應負員工定期健檢之義務，建議政府機關對於公教同仁也可考慮放寬健檢補助年齡及次數的規定。</p> <p>四、又，對機關學校來說，放寬年齡及次數亦為一筆可觀之負擔，惟照顧員工身體健康，不應區分年齡層，或可建議修正公務人員一般健康檢查實施要點第3點及第4點為：除第3點第1項第1、2款(正負首長、一級主管)以外人員，每二年享有一次健康</p>

			檢查補助。
		風險	<p>例如採行可能造成的問題或困擾.....</p> <p>一、有關年齡達 55 歲或 60 歲以上公務人員之一般健康檢查次數及年限，得另訂從優規定一案，公務人員保障暨培訓委員會曾函覆行政院人事行政總處略以，按公務人員一般健康檢查實施要點係一般性、原則性規定，各機關於健檢要點 104 年 1 月 1 日施行後，得否另訂優於健檢要點之規定（例如年齡、檢查次數、年限等），茲考量相關從優規定，涉及各機關之年度預算經費，而預算編列須經財主機關之審核及立法院、直轄市、縣（市）議會等民意機關之監督。是以，各機關因自行訂定從優規定致增加公務人員一般健康檢查預算經費，如經權責機關同意（按：行政院所屬各機關公務人員一般健康檢查經費補助基準訂定權責機關為貴總處），本會仍予尊重。（公務人員保障暨培訓委員會 105.06.03 公保字第 1050008595 號函）</p> <p>二、依上，放寬補助規定涉及預算編列及立法院審核監督，尚須行政院人事行政總處之同意及民意機關之支持。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>經查公教同仁定期健檢者尚非多數，建議可就年度實際請領補助情形，估算可資調整之空間。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>須修正「行政院所屬各機關公務人員一般健康檢查經費補助基準」</p>
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理

107.6.1 決議	<p>一、查現行「公務人員一般健康檢查實施要點」第3點、第4點，以及「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」規定，提供一般公務人員40歲以上者，享有每2年實施1次健康檢查及申請費用補助，已較同年齡勞工每3年提供1次較為優渥，至於勞工65歲以上者，每年一次，考量公務人員多已退休，實無再行放寬之必要。至於未滿40歲者或可考慮建議比照勞工提供5年1次健檢。</p> <p>二、又不同年齡層有不同機率得病的風險，自然健檢次數應經衛生主管機關專業建議，不宜過於頻繁，浪費醫療資源，惟考量健康檢查的確有助早期發現疾病、早期治療，基此，<u>本案擬予採行，由教育部人事處適時轉請人事總處降低健康檢查年齡及補助周期。</u>另外各機關學校建立同仁健康意識及行為更為重要，否則訂有再優渥健檢補助，不願使用者仍比比皆是，亦請各人事單位加強宣導。</p>
---------------	---

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	120	提案機關 學校	國立雲林科技大學
案由	建議修正性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法，授權由各用人機關直接查詢，以縮短查閱流程及時程。		
說明	<p>一、依性侵害犯罪防治法第 23 條第 4 項規定：「登記期間之事項，為維護公共利益及社會安全之目的，於登記期間得供特定人員查閱」。又依性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法第 14 條第 1 項規定略以：「各級目的事業主管機關就下列機關(構)、團體因僱用專職、兼職人員或招募志願服務人員申請查閱應徵者或應從事服務者有無被害人登記資料時，得核轉所在地直轄市、縣(市)政府警察局辦理。...」。</p> <p>二、復依教育部 101 年 10 月 24 日臺人(二)字第 1010177958 號函略以：各級公私立學校於任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，除應確依內政部 101 年 4 月 30 日修正發布之「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及該部 101 年 6 月 21 日內授警字第 1010890433 號函規定(教育部業以 101 年 6 月 29 日臺人(二)字第 1010116733 號函轉知在案)，申請查閱應徵者或應從事服務者有無性侵害犯罪被害人登記資料...以維護校園安全。</p> <p>三、現行各級學校於進用專任教師、職員或兼任教師、校務基金人員、研究助理、兼任助理等均需依上開規定依性質分別列冊函報教育部核轉機關所在直轄市、縣市政府警察局查閱。警察局查完成後再函復教育部，教育部再函轉查閱資料予陳報機關學校。</p> <p>四、茲以現行做法公文往返流程曠日廢時，難符即時之效，亦增加教育主管機關承辦人負荷，建議授權由用人機關直接查詢，以縮短查閱流程及時程。</p>		
提案	■採行	理由	<p>一、授權用人學校查詢，可縮短公文往返時間，切合學校用人時機。「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 17 條雖規定，目的事業主管機關受理後，應核對申請人身分、申請事由及佐</p>

			<p>證資料無誤後，於 3 個工作日內函送直轄市、縣(市)政府警察局辦理；直轄市、縣(市)政府警察局應由指定之專人辦理加害人登記資料查閱事項，並於接獲核轉函文 3 個工作日內查閱函復。但是類查閱公文需以紙本密件寄送，俟用人學校實際收到查閱結果文件，通常逾 2 個星期，影響人員進用時間，耽誤業務推動；甚至人員於查閱結果到達前，已先行進用，致與性別平等教育法第 27 條第 4 項：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄...。」之規定有不符之處；且人員先行報到進用後，如查閱結果顯示有性侵害紀錄，又可能產生人員去職之困擾和爭議。是以，為符維護校園安全目的，又切合實務作業需要，建議採行是項建議案。</p> <p>二、建議亦可規劃設置線上查詢平台，以便利相關單位進行案件申請進度查詢，以簡化警政單位及教育部公文往返之行政流程。</p>
		風險	<p>「性侵害犯罪加害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條，明定由目的事業主管機關審認核轉之意旨，係為避免濫行查閱。本案放寬措施，有可能造成是項風險。</p>
		配套措施	<p>一、本建議案如經採行，建議以密件副本寄送目的事業主管機關並加強學校內部行政流程之審核管控。</p> <p>二、建議修正「性侵害犯罪加害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及第 17 條第 1 項規定如下：</p> <p>第 14 條</p>

			<p>下列機關(構)、團體因僱用專職、兼職人員或召募志願服務人員申請查閱應徵者或應從事服務者有無加害人登記資料時，得<u>函送</u>所在地直轄市、縣(市)政府警察局辦理：</p> <p>一、教育業務：各級公私立學校、幼兒園、社教館所、服務對象為十八歲以下兒童及少年之教育基金會、招生對象為十八歲以下學員之短期補習班。</p> <p>二、社會福利業務：兒童及少年福利機構、身心障礙福利機構、老人安養及長期照顧機構、兒童及少年收出養媒合服務者或依兒童及少年福利與權益保障法委託執行相關事務之團體。</p> <p>三、衛生業務：醫事機構(含護理之家)。</p> <p>四、勞工業務：庇護工場。</p> <p>五、其他經各級目的事業主管機關認有查閱必要者。</p> <p>第 15 條</p> <p>機關(構)、團體查閱時，應載明申請查閱事由及被查閱人之姓名、國民身分證統一編號及出生年月日。</p> <p>申請查閱人應遵守下列事項：</p> <p>一、對所查閱之資料負有保密義務，不得為查詢目的以外之使用。</p> <p>二、不得對查閱所知之加害人為騷擾或犯罪之行為。</p> <p>第 17 條第 1 項</p> <p>依第十四條規定申請查閱者，<u>機關(構)、團體</u>應</p>
--	--	--	--

			<p>核對申請人身分、申請事由及佐證資料無誤後函送直轄市、縣（市）政府警察局辦理。但經審核申請查閱人條件不符、所附資料不全或無法證明查閱等事由時，得請其補正。</p>
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/>請教育部轉請內政部參酌，修正「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及第 17 條。</p>
<p>107.6.1 決議</p>	<p>一、本案建議授權各用人機關直接查詢擬用人員是否具有相關性侵害犯罪紀錄，如放寬後未有合宜之管控，恐有濫行查閱及犯罪人資料外洩之虞，惟為符實務作業需即時瞭解相關資訊之必要，建議請內政部衡酌放寬授權可行性，或建置共用平臺，讓用人機關申請、主管機關審核及警政單位提供結果及相關查詢均能在平臺獲得快速便捷處理，免去行政作業往返。</p> <p>二、本案予以採行，並由教育部人事處錄案研議，併入刻正研議之各教育場域<u>不適任人員通報查詢作業系統處理。</u></p>		

107 年度教育部人事處及所屬人事機構
「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 4 次圈員會議議程

壹、時間：107 年 6 月 15 日(星期五)上午 9 時 30 分。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室。

參、主持人：教育部人事處林副處長妙貞。

肆、討論事項

案由一：有關本工作圈各工作分組對各校所提「教育人事法規鬆綁及工作簡化提案」之初擬因應做法及分析說明，提請討論。

說明：

- 一、為完成教育部人事處交付本工作圈之預期目標，按本工作圈工作重點及預定進行時程，第一階段由各工作分組完成各提案擬議方案規劃(80 案如附件 1)，其中擬案規劃不採行者 35 案、採行者 27 案、兩案併陳討論者 18 案(如附件 2)。
- 二、經 107 年 6 月 1 日本工作圈第 3 次會議討論，前開擬案規劃採行者中，編號 104、111 及 120 案決議「照擬案規劃採行通過」，109 案決議「請工作分組(第 1 組)再確認採行之具體建議方案後，提下次會議討論」；110 案決議「請教育部人事處給與福利科提供部屬機關(構)是否有類此報核案件，以及核定案例，再交由工作圈衡酌維持現行規定，或建議行政院人事行政總處鬆綁相關規定」(詳如第 3 次圈員會議會議紀錄)，至其餘 75 案受限該次會議時間有限，另召開本次會議接續討論。
- 三、又經本次會議確認採行之提案，將分別依會議決議請教育部人事處逕為處理或轉主管機關研議，如有涉及教育部人事處修法權責部分，將由本工作圈協助進行第二階段修正條文及理由等法制作業具體規劃。

決議：

伍、臨時動議

107 年度教育部人事處及所屬人事機構

「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 4 次圈員會議會議紀錄

壹、時間：107 年 6 月 15 日(星期五)上午 9 時 30 分。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室。

參、主持人：教育部人事處林副處長妙貞。 紀錄：張毓珊。

肆、出席人員：如後附簽到表。

伍、討論事項：

案由：有關本工作圈各工作分組對各校所提「教育人事法規鬆綁及工作簡化提案」之初擬因應做法及分析說明，提請討論。

說明：本次會議以擬案規劃為採行者優先討論，其中上次會議已討論 5 案，接續討論其他 22 案。

決議：(詳如附件)

一、涉及給與福利科部分：

327 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處擬定推動計畫，請各學校全面清查相關資訊系統人事資料正確性並補正後，適時逐步落實免提供離職(服務)證明。(詳如第 24-26 頁)

本成果報告彙總會議紀錄後，所列附件頁碼與原列頁碼有所不同，以下同。

二、涉及組編人力科部分：

(一)201 案：基於簡化行政作業考量，有照擬案規劃採行通過空間，惟現行教育人員任用條例第 37 條第 1 項規定：「專科以上學校教師之聘期，初聘為 1 年，續聘第 1 次為 1 年，以後續聘，每次均為 2 年，」實保留相當用人彈性，為免修法後衍生實務用人困擾，本案由教育部人事處納入教育人員任用條例修法檢視作業，交由專業團隊研議，並併同考量究宜修正初聘聘期至當學年度最後 1 日，抑或初聘維持 1 年，續聘第 1 次為 1 年或 1 年半等。(詳如第 6-9 頁)

(二)211 案：本案請國立海洋科技博物館就所面臨困難先向教育部人事處洽詢，如尚有適用上疑義或窒礙難行之處，再敘明個案具體事實或權益

受損情形函請教育部人事處釋示。(詳如第 11-12 頁)

(三)314 案：照擬案規劃採行通過，教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。(詳如第 18-19 頁)

(四)315、316 案：照擬案規劃採行通過，教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。(詳如第 20-21 頁)

(五)401、402 案：請教育部人事處於適當場合及時機建議銓敘部加速研議「聘任人員人事條例」，並視需要邀集所屬社教館所籌組工作圈(或工作小組)彙集適用法規，以為遵循參考。(詳如第 27-28 頁)

三、涉及培訓獎懲科部分：

(一)205 案：照擬案規劃採行通過，並考量與公務人員衡平性，由教育部人事處視「公務人員請假規則」修法進度，配合研修「教師請假規則」。(詳如第 10 頁)

(二)220 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處併入研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統處理。(詳如第 13-14 頁)

(三)403、405、406 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處持續於適當場合或會議向行政院人事行政總處建議，放寬得選派臨時、商借及派遣三類人員出國。(詳如第 29-31 頁)

(四)404 案：照擬案規劃採行通過，交由教育部人事處研議。(詳如第 32-33 頁)

四、涉及綜合企劃科部分：

(一)317 案：本案涉及兼任教師權益，維持現行規定以書面敘明理由通知當事人為妥，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。(詳如第 22-23 頁)

(二)409 案：照擬案規劃採行通過，請教育部人事處轉請行政院人事行政總處檢討「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第

5 點第 3 款規定，由每年檢討委外辦理情形放寬為每 2 年辦理，並配合前開要點修正情形再行研修「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第 6 點第 1 項規定。(詳如第 42-43 頁)

五、涉及教育部人事處以外單位或所屬機關(構)部分：

- (一)221 案：照擬案規劃採行通過，由國民及學前教育署本權責辦理，並適度徵詢相關學校或教育部主管單位意見，以為周妥。(詳如第 15 頁)
- (二)307、308 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處移請高等教育司研議修法。(詳如第 16-17 頁)
- (三)411 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處移請高等教育司審酌放寬新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等已具世界百大知名學校之學歷文憑得以查驗代替查證。(詳如第 44-45 頁)
- (四)407 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處移請綜合規劃司研處。(詳如第 34-37 頁)
- (五)408 案：照擬案規劃採行通過，由教育部人事處移請會計處研處。(詳如第 38-41 頁)

陸、臨時動議：

104 案：前經 107 年 6 月 1 日本工作圈第 3 次會議決議，照擬案規劃採行通過，由教育部人事處適時轉請公務人員保障暨培訓委員會研議，就再申請延長進修留職停薪之核定，放寬授權服務機關本權責辦理。為使修法建議文字符合法制體例，修正本案建議公務人員訓練進修法第 12 條第 1 項第 3 款修正文字為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為 1 年以內；必要時經服務機關學校核准得延長 1 年。」。(詳如第 4-5 頁)

柒、散會：上午 11 時 50 分。

編號	104	提案機關 學校	國立成功大學醫學院附設醫院人事室
案由	建議修正「公務人員訓練進修法」第12條第1項第3款規定，關於申請再延長1年留職停薪進修，需經各主管機關核准部分，放寬為授權各服務機關衡酌實際需求核定。		
說明	<p>1.公務人員訓練進修法第12條第1項規定略以，各機關學校選送或自行申請進修之核定與補助規定如下：(第3款)自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為1年以內。但經各主管機關核准延長者，延長時間最長為1年。</p> <p>2.依前開規定，自行申請全時進修之公務人員，如因進修需求須再延長時，建議授權由各機關衡酌實際需求核定即可，無須再報主管機關核准延長。並建議修正條文為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，最長以1年為限，必要時得延長1年。」</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>1. 服務機關較了解該機關公務人員進修對業務影響之程度，授權由各機關自行審議，將可簡化行政流程：公務人員申請全時進修涉及機關人力調配，該法施行細則既已明定進修人數之限制，且各機關自應充分了解所屬進修期間是否符合職務需求及未來對於機關業務之推動有無助益。爰建議授權由各機關依相關規定自行審核准否延長。</p> <p>2. 現行主管機關審核仍多尊重服務機關意見：另據洽教育部人事處以，現該部受理申請延長全時進修期間之件數不多(1年申請件數約1-2件)，且審核時多係尊重各服務機關意見。故考量實務之運行，似可放寬授權由各機關自行審核。</p>
		風險	

		配套措施	
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關 公務人員訓練進修法主管機關係保訓會，建議轉主管機關保訓會。(附註:依該法第 13 條規定，授權各機關學校應視業務需要擬定公務人員訓練進修計畫)。
107.6.1 及 6.15 決議	查現行規定本已授權服務機關就申請進修留職停薪 1 年以內者，由服務機關自行核定，考量服務機關較為瞭解公務人員進修對業務之影響性，且為簡化行政流程，爰本案予以採行，由教育部人事處適時轉請公務人員保障暨培訓委員會研議，就再申請延長進修留職停薪之核定，放寬授權服務機關本權責辦理，並建議修正公務人員訓練進修法第 12 條第 1 項第 3 款條文文字為「自行申請全時進修之公務人員，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並同意其前往進修者，得准予留職停薪，其期間為 1 年以內； <u>必要時經服務機關學校核准得延長 1 年。</u> 」。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	201	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教育人員任用條例」第37條第1項		
說明	建議專科以上學校教師之聘期，初聘為1年或半年。		
提案	■採行	理由	<p>一、依現行「教師初聘為1年」之規定，學校每年需分別對於8月1日起聘與2月1日起聘之教師，辦理兩次續聘作業。</p> <p>二、為簡化行政作業，並提高工作效能，建議初聘之聘期修正為1年或半年，即不論8月1日起聘或2月1日起聘之教師，學校每年僅需辦理1次續聘作業，以節省人力成本。</p> <p>三、另建議對於經學校三級教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，其聘期可不受「初聘為1年，續聘第1次為1年，以後續聘，每次均為2年」之限制。建議修正其聘期迄日為「至教育部核定日止」，以免產生爭訟。</p>
		風險	<p>一、初聘之聘期如修正為1年或半年，可能產生的風險分析如下：</p> <p>(一)依現行相關規定，教師「聘任」應經教師評審委員會(下稱教評會)審議，僅規範聘期，惟並未規定教師「聘期」之決定方式；如由教育人員任用條例或大學法規定由校教評會於審議聘任案時一併審議初聘聘期或由校長核定初聘聘期，則於形式上承認教評會或校長有決定教師初聘聘期之權責；亦或授權各校自定聘期決定方式，於實務運作皆可能因各種因素產生教師同時起聘卻聘期不一致情形之爭議，可</p>

			<p>能發生同一學校不同新聘教師之聘期各自不相同。</p> <p>(二)初聘之聘期如修正為1年或半年，並強制規定新聘教師初聘聘期至每學期之末(7月31日)止，雖可避免學校片面決定教師初聘聘期之爭議，惟依現行「大學法」、「教育人員任用條例」等規定，教師聘任須經教評會審議，如此將產生同一學年不同學期(8月1日或2月1日)聘任新聘教師，其初聘聘期(1年或半年)不同，例如：8月1日新聘教師，初聘聘期為當學年第1學期8月1日起至當學年第2學期7月31日止；2月1日新聘教師則為當學年第2學期2月1日起至當學年第2學期7月31日止，其日後續聘案於教評會審議時審查基準產生不一致情形。</p> <p>(三)目前多所國立大學仍定有新聘教師限期升等規定，未於期限內通過之教師將不再續聘，如初聘聘期修正為1年或半年，則初聘聘期為半年之教師如未能於期限內升等，其實際聘任期間將較初聘聘期為1年且未能於期限內升等之教師年限多半年，衍生爭議。</p> <p>(四)倘初聘聘期修正後，實務上各校仍有修正前初聘聘期1年之教師，須經長時間才可能達成每位教師聘期起始日一致為8月1日，故仍須每半年辦理一次續聘作業。</p> <p>二、經學校教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，建議修正其聘期迄日為「至教育部核定日止」，其風險分析如下：</p> <p>(一)依據教育部101年5月21日臺人(二)字第1010076271A號函略以：「……行政程序法第110條第1項規定：『書面之行政處分自送達相對人及已知</p>
--	--	--	--

			<p>之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。』爰有關學校依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止。」</p> <p>(二)承上，倘經學校三級教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，其聘期迄日修正為「至教育部核定日止」，則不符前開函釋及行政程序法規定，爰本點建議修正「教師法」第 14 條之 1，增訂「暫時繼續聘任期間」，其聘期迄日為「至教育部核定並由學校以書面通知送達當事人之日止」。</p>
		<p>配套措施</p>	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)「初聘之聘期如修正為 1 年或半年」之因應風險處置方案：</p> <p>「教育人員任用條例」第 37 條規定「初聘為一年」建議修正「初聘至多為一年」，聘期自起聘日至當學年度最後 1 日止」。</p> <p>(二)「經學校教評會決議予以停聘、解聘或不續聘之教師，在報部核定等待期間，建議修正其聘期迄日為『至教育部核定日止』」之因應風險處置方案：建議依教育部函釋及行政程序法規定，修正其聘期迄日為「至教育部核定並由學校以書面通知送達當事人之日止」。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：無</p>
		<p>工作圈</p>	<p>■由工作圈進一步研議修正條文</p>

		後續處置	<input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	<p>基於簡化行政作業考量，本案有採行空間，惟現行教育人員任用條例第 37 條第 1 項規定：「專科以上學校教師之聘期，初聘為 1 年，續聘第 1 次為 1 年，以後續聘，每次均為 2 年，」實保留相當用人彈性，為免修法後衍生實務用人困擾，本案由教育部人事處納入教育人員任用條例修法檢視作業，交由專業團隊研議，並併同考量究宜修正初聘聘期至當學年度最後 1 日，抑或初聘維持 1 年，續聘第 1 次為 1 年或 1 年半等。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	205	提案機關 學校	國立中正大學
案由	建議修正「教師請假規則」第11條		
說明	放寬休假可以以時計。		
提案	■採行	理由	強化公教人員休假使用彈性，避免較為繁忙之單位因無法半天請假而造成其休假天數之損失。
		風險	教師請假作業已為網路化系統，惟現行少數教師請假尚有進行紙本作業流程，恐增加行政人員作業負擔。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>為避免上開風險發生的可能性，可能的處置方案為：</p> <p>(一)於「教師請假規則」第11條規定增加休假得以時計並刪除每次休假，應至少半日：「教師符合第八條休假規定者，每學年至少應休畢規定之日數；未達應休畢規定之日數資格者，應全部休畢；<u>休假得以時計</u>。休假並得酌予發給休假補助。</p> <p>(二)請各校之行政人員重申教師請假作業已為網路化系統來進行教師請假作業流程。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：無。</p>
工作圈 後續處置	<p>□由工作圈進一步研議修正條文</p> <p>■轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p> <p>教師請假規則主管機關係教育部，建議轉主管機關教育部進一步處理。</p>		
107.6.15 決議	<p>基於實務需要，<u>本案予以採行，並考量與公務人員衡平性，由教育部人事處視「公務人員請假規則」修法進度，配合研修「教師請假規則」。</u></p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	211	提案機關 學校	國立海洋科技博物館
案由	建議「教師借調處理原則」另予函釋		
說明	教師由學校借調至教育部所屬機關時，因學校採學年制，機關採曆年制，教師年資（功）加薪俸時機，法無明文，亦無相關函釋可資遵循。		
提案	<input type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、依教育部 93 年 12 月 23 日台人(二)字第 0930148716A 號令：「公立專科以上學校教師留職停薪借調期滿歸建時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，准予併計按學年度補辦年資加薪或年功加俸……」。</p> <p>二、現行教師借調期滿，係按上開令釋，於歸建時，併計借調期間及借調前在校任教服務成績優良之年資，按學年度補辦年資(功)加薪(俸)，而借調後在校任教年資，則於該學年度結束前與其他教師一同辦理。</p> <p>三、綜上，業已作成令釋，供各校依學年度據以執行，故本案建議不再另予函釋。</p> <p>F 組意見： 本項協辦組別意見，教師借調期間年資銜接已有函釋云云，係以借調教師本職學校辦理年資(功)加薪(俸)角度分析；惟自借調機關角度，因機關辦理加薪期程(1月1日)與學校(8月1日)不同，借調教師確有半年敘薪差額，爰本項意見，本組未便採行。</p>
	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>為使教師由學校借調至教育部所屬機關時，其年資（功）加薪俸晉級時機能有一致作法，避免各機關執行寬嚴不一，影響教師借調權益，爰建請將教師借調行政機關時，其年資（功）加薪俸時機，究採學年制或曆年</p>

			制，予以明確法令規範，俾利所屬機關遵循，以保障教師權益。
	風險		<p>一、考量行政機關行政作業係採歷年制，爰建請教育部能另予函示，如有是類情形者，其年資（功）加薪俸晉級時機統一採曆年制，以資遵循。</p> <p>二、惟對教師而言，在學年制及曆年制的轉換過程中，其年資加薪時機將會延後，如 106.8.1 教師由學校借調至行政機關，其年資（功）加薪俸須於 107 年底時辦理，並於 108.1.1 才能晉級，如此一來將會影響教師借調意願。</p>
	配套措施		無
	工作圈 後續處置		有關教師借調行政機關，其年資（功）加薪俸時機，建議教育部另予函釋，採曆年制。
107.6.15 決議	<p><u>本案請海洋科技博物館就所面臨困難先向教育部人事處洽詢，如尚有適用上疑義或窒礙難行之處，再敘明個案具體事實或權益受損情形函請教育部人事處釋示。</u></p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	220	提案機關 學校	國立空中大學
案由	建議修正「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」第七條第二項第一款第一目有關「各直轄市、縣（市）主管教育行政機關應於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日及九月十日前將所屬或核准立案之學校、機構查詢名冊報本部，由本部核轉法務部查詢。」及第二目有關「本部所屬或核准立案之學校、機構應於前目所定期限前將查詢名冊報本部核轉法務部查詢。」規定。		
說明	有關不適任教育人員之通報與查詢建請教育部建置網路資訊平台，各校有專屬之密碼，由學校隨時上傳批次資料至平台上，再由教育部依辦法所定期程，批次彙整逕轉請法務部查詢，不必再由學校函請部轉法務部查詢，查詢結果並由各校自行下載運用，以簡化作業程序。		
提案	■採行	理由	<p>一、可簡化公文往返流程之時間及加速查詢作業速度。</p> <p>二、增加個人資料保密性，並可減少公文量及簡化保（解）密等行政程序。</p> <p>三、符合推動人事業務資訊化之政策。</p>
		風險	<p>一、教育部須規劃開發建置新系統及經費。</p> <p>二、須與法務部研議查詢結果資料之接收。</p>
		配套措施	<p>一、教育部須爭取新系統之開發經費。</p> <p>二、須修正不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第七條第二項第一款第一目及第二目之條文。</p>
		工作圈 後續處置	<p>■由工作圈進一步研議修正條文</p> <p>建議修正「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」第七條第二項第一款第一目有關「各直轄市、縣（市）主管教育行政機關應於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日及九月十日前將所屬或核准立案之學校、機構查詢名冊至本部不適任教育人員之通</p>

			<p><u>報與查詢平台登錄</u>，由本部核轉法務部查詢。」及第二目有關「本部所屬或核准立案之學校、機構應於前目所定期限前將查詢名冊<u>至本部不適任教育人員之通報與查詢平台登錄</u>，由本部核轉法務部查詢。」規定。</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p>基於實務需要，如能建置不適任教育人員之通報與查詢網路資訊平台，將可簡化公文往返流程之時間及加速查詢作業速度，爰本案予以採行，相關擬案及修法意見由教育部人事處併入研議之各教育場域不適任人員通報查詢作業系統<u>處理</u>。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	221	提案機關 學校	國民及學前教育署
案由	建議修正放寬「高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點」第7點		
說明	<p>一、該點規定略以：「兼任、代課教師每週兼任、代課時數，除法令另有規定外，以兼任不超過六節，代課不超過五節，兼任復代課併計不超過九節為原則。」</p> <p>二、擬依國立學校教學及行政運作實際情形，研議放寬。</p>		
提案	■採行	理由	國立學校校長及教師屢次反應現行兼任代課節數規定過於拘限，爰建議研議放寬教師兼任代課節數規定。
		風險	校園正式教師請假浮濫考績仍為甲等，但教學現場卻幾乎全由兼任、代課教師負責之不公現象。
		配套措施	配合實際業務及授課狀況可設門檻略為放寬，不宜全面放寬無節數限制，以避免校園正式教師請假浮濫考績仍為甲等，但教學現場卻幾乎全由兼任、代課教師負責之不公現象。
		工作圈 後續處置	查該要點係由國民及學前教育署訂定，爰本案建議移請該署自行研議修正法規，以符實際需求。
107.6.15 決議	<p><u>基於實務需要，如現行規定有略為放寬必要，由國民及學前教育署本權責辦理，</u></p> <p><u>並適度徵詢相關學校或教育部主管單位意見，以為周妥。</u></p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	307	提案機關	國立臺南藝術大學
	308	學校	國立高雄餐旅大學
案由	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		
說明	<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、復查教育部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，惟學院院長一職，仍僅得由教授擔任，爰建議增修大學法第13條學院院長應具資格之但書規定，以因應校務發展之需。</p>		
提案	■採行	理由	專任專業技術人員係依大學聘任專業技術人員擔任教學辦法進用，且依工作資歷比照教師職務等級亦區分為教授級、副教授級、助理教授級、講師級4個等級，並得兼任學校行政職務。若系主任、所長及校長職務均得由專業技術人員擔任，院長職務應可比照辦理。
		風險	專業技術人員之升等審查是否比照教育人員相關規定辦理由各校自訂。
		配套措施	修正大學法第13條第2項第1款增列但書規定
		工作圈 後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理

107.6.15 決議	基於實務需要， <u>本案予以採行，由教育部人事處移請高等教育司研議修法。</u>
----------------	---

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	314	提案機關 學校	國立屏東科技大學
案由	擬修正國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第2條第1項規定		
說明	<p>1.現行辦法第2條要求各大學應於校長因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會(以下簡稱遴委會)，考量各大學於籌組遴委會之作業順暢及可能遇有寒暑假期間，建議修正為應於校長因故出缺後三個月內，組成遴委會。</p> <p>2.另本辦法於101年10月26日修正施行前，為因應部分大學已依修正前規定組成遴委會進行校長遴選作業程序中，爰於本辦法第5項訂定過渡條款以為適用，惟現行已無此等情形，建議刪除。</p>		
提案	■採行	理由	<p>1.各校籌組遴委會均有其必要踐行之程序(如：辦理遴委會選舉事務、提校務會議...等)，另尚有適逢寒暑假期間及校務會議會期等因素，為維持各校實務運作上之彈性並使各校能儘快遴選出新任校長，以確保校務發展順暢，爰建議適度延長遴委會組成之期限，併考量各校不可抗力因素致無法如期組成時之例外情事，以利各校得依規定且如期籌組遴委會。</p> <p>2.復參考專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則有關報部展延規定文字，爰修正條文建議為：「各大學應於校長任期滿十個月前或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會(以下簡稱遴委會)，遴選新任校長報教育部聘任，組成期限如遇窒礙難行或寒、暑假之情形時，得報教育部延長二個月」。</p> <p>3.另旨揭辦法第2條第5項過渡條款規定，建議刪除。</p>
		風險	代理排序者無意願代理，願意代理者非為排序名單者。
		配套措施	<p>1.為避免上開風險發生的可能性，可能的處置方案有：</p> <p>(1)列明校長出缺時代理之排序(多位)。</p> <p>(2)代理期間，原行政一級主管續任至新任校長報</p>

			<p>到日止。</p> <p>2.修法後連帶要調整之相關法規：國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第 2 條規定。</p> <p>3.各校組織規程(校長代理規定及代理序位)。</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p>基於實務運作需要，本案予以採行，<u>教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。</u></p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	315 316	提案機關 學校	國立屏東科技大學 國立聯合大學
案由	建議刪除國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第4條第1項規定，大學應於校長遴委會委員(以下簡稱遴委會)產生後二十日內召開第一次會議規定。		
說明	考量遴委會有校友代表及社會公正人士，渠等人員皆為社會賢達人士，如當選遴委會委員，實務上，要求於二十日內召開第一次會議恐有難度，又對此期間並無違反之效果，可能會因是否為訓示期間而生爭議，建議刪除本項規定。		
擬案	■採行	理由	遴委會之組成成員相當多元(按係學校、校友、社會公正人事及教育部遴派代表；而前述學校代表雖均為校內人士，其係由教師、研究人員、行政人員、學生...等推選產生)，依現行規定，需於遴委會委員產生後於二十日內召開第一次會議，期間成會與否尚有諸多變數(如：校外委員公務行程安排、適逢寒暑假期間、交通因素...等)，而大學校長遴選又常為社會大眾及媒體關注焦點，基此，為避免上開變數所導致無法如期召開委員會進而衍生程序瑕疵之疑慮，又為同時課予學校應儘快辦理相關作業程序之責，爰作業期程仍應適度予以規範，且亦有利於幕僚作業進行，進而促使各校得以如期遴選出新任校長，故建議將條文修正為：學校應於遴委會委員產生後三十日內召開第一次會議。
風險			
配套措施		修法後連帶要調整之相關法規：國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第4條第1項。	
工作圈 後續處置		<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理	
107.6.15 決議	基於實務運作需要，本案予以採行， <u>教育部人事處並已納入國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法修正檢視項目予以考量。</u>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	317	提案機關 學校	國立臺灣科技大學
案由	建議修正「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第4條第2項		
說明	「兼任教師聘任後，學校因學生選課人數未達開課標準致無聘任該兼任教師之需求者，聘期屆滿前得終止聘約，並應敘明理由以書面為之。」建議修改為「兼任教師聘任後，學校因學生選課人數未達開課標準致無聘任該兼任教師之需求者，聘期屆滿前得終止聘約，並應通知該兼任教師」。		
提案	■採行	理由	<p>一、據學校部分系所表示，兼任教師可自行從學校課務系統，查詢其開授課程是否因學生選課人數未達開課標準，如又以書面進行通知，無疑造成二度傷害，建議不以書面為限。</p> <p>二、學校與兼任教師聘約應屬私法上契約關係，不適用行政程序法第92條第1項規定略以：「行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為」。故因學生選課人數未達開課標準致無聘任該兼任教師須終止聘約，非行政程序法規定之行政處分，爰建議依上開說明刪除終止聘任應「敘明理由」。</p>
		風險	<p>例如採行可能造成的問題或困擾.....</p> <p>有關兼任教師聘任後，學校於聘期屆滿前終止兼任教師聘約事宜，所涉兼任教師權益重大，倘刪除「應敘明理由」，恐造成學校與教師雙方爭訟情事。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)規範各校於兼任教師聘約明確訂定將來學校得終止聘約之事由(如：學生選課人數未達開課標準)及通知之方式(如：電子郵件通知)，由學校與兼任教師簽訂聘約即發生效力。</p>

			(二)學校應配套規劃確認兼任教師收到通知之機制。 二、修法後連帶要調整之相關法規：無
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	茲因「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第4條第2款有關兼任教師聘任後，學校於聘期屆滿前因學生選課人數未達開課標準致於聘期屆滿前終止聘約，所涉兼任教師權益重大， <u>為免爭議，維持現行規定以書面敘明理由通知當事人為妥，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</u>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第 1 協辦：5、第 2 協辦：4

編號	327	提案機關 學校	國立臺南護理專科學校
案由	有關「專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表」之新制年資應檢附表件，建議免提供離職(服務)證明規定。(103年6月25日臺教人(四)字第1030084614A號函)		
說明	現行退休撫卹試算系統已可查詢基金管理委員會繳費年資，並將該年資轉入全國公教人員退休撫卹整合平台辦理退休申請，爰建議新制年資如於基管會已可查明繳費年資，免提供相關年資證明文件。		
提案	<input type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、退休攸關當事人權益至為重大，為期審慎及確保當事人權益，建議專科以上學校教育人員退休應附表件，仍維持現行作法，以資周妥。</p> <p>二、按現行專科以上學校教育人員之經歷係由各校人事單位自行維護；與公務人員經歷資料，除各機關(構)學校於人事資訊系統建檔外，還需送銓敘部銓敘審定，並於銓敘部再次建檔，可相互佐證，二者嚴謹程度不同。且多數學校之人事單位負責人事資料建檔者通常僅 1 人，並無人力可進行複核，且人員異動或人事專業素質不同，恐有疏漏。雖退休撫卹基金管理委員會有繳費年資可資比對，但為囊括全數可採計年資，毫無遺漏，以確保教育人員退休權益及減少爭議，爰建議維持現行作法。</p> <p>F 組意見： 基於簡化行政作業流程、人事總處對 WebHR 人事資料正確性要求、及現行退休撫卹試算系統已可查詢基金管理委員會繳費年資等因素考量，本組認為提案學校所提建議，長期而言似可採行。</p>
	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	可簡化行政作業流程、達節能減紙效益及提升人事服

			<p>務效能。</p> <p>風險</p> <p>一、現行退休撫卹試算系統已可查詢基金管理委員會繳費年資，並將該年資轉入全國公教人員退休撫卹整合平台辦理退休申請，多數學校之人事單位負責人事資料建檔者通常僅 1 人，尚無人力可進行複核，且人員異動或人事專業素質不同，倘系統資料維護人員，誤植年資資料，致退休案核定錯誤。</p> <p>二、雖退休撫卹基金管理委員會有繳費年資可資比對，惟仰賴系統提供退休年資證明，如發生系統異常或故障，遺漏可採計年資，致影響教育人員退休權益及退休案之核定時效。</p> <p>配套措施</p> <p>一、因應風險可能的處置方案：</p> <p>(一)WebHR 表 19 人員經歷之資料應確實校正及建立，可資佐證服務經歷。系統並應指定專人負責維護及建置資料，並設計複核機制，再次確認資料或建置系統檢誤機制，並落實代理人制度，以確實維護資料之正確性。</p> <p>(二)系統應定期維護並將資料完整備份及異地備援，並防杜系統發生異常或故障。</p> <p>(三)建議退休撫卹試算系統開放基金管理委員會繳費年資查詢及清單下載功能，以利當事人及服務機關確核，降低資料錯誤風險。</p> <p>(四)教育人員如具銓敘有案之公職年資，其新制退休年資有疑義時，核定機關可逕自銓敘部「銓敘業務網路作業系統/網際網路查詢服務/公務人員銓審資料查詢」項下查詢或由服務機關滙出銓審相關資料佐證。</p>
--	--	--	---

			<p>二、修法後連帶要調整之相關法規：</p> <p>103年6月25日臺教人(四)字第1030084614A號函之「專科以上學校教育人員退休應附表件檢覈表」</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議	<p><u>基於簡化行政作業流程，本案予以採行，又為期審慎及確保當事人權益，由教育部人事處擬定推動時程計畫，請各機關學校全面清查相關資訊系統人事資料正確性並補正後，適時逐步落實免提供離職(服務)證明。</u></p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	401、402	提案機關 學校	國立臺灣圖書館、國立臺灣藝術教育館
案由	建議建置社教館所聘任人員專屬法令規章，再由各機關(構)依其特性，據以訂定人員相關人事管理規定，以建立聘任人員完整之管理制度。		
說明	<p>一、查教育部 87 年 9 月 16 日台(87)人(二)字第 87097725 號書函略以： 「...以社教機構聘任之專業人員係比照教師支薪，故除比照教師辦理年資(功)加薪(俸)外，餘差假、勤惰、考核等事宜，應適用公務人員相關規定。...」；惟「適用」係指完全依其規定而適用，為避免爭議，特修正為「準用」。各機關已依上開函釋訂定聘約者應立即通知修正，未訂定者應將聘任人員之權利義務明定於聘約中。</p> <p>二、另查部屬社教機構聘任人員相關人事管理措施迄今均比照、準用教師法令或公務人員管理規章，相關人事管理依據尚無明確法令規範，致形成管理窒礙。</p> <p>三、為利實務運作有明確規範可依循，爰建請建置社教館所聘任人員專屬管理制度與規章，俾各館所據以訂定聘任人員之人事管理相關措施，以利人才延攬與業務推展。</p>		
提案	<p>■採行</p>	理由	<p>一、查部屬社教館所及學術研究機構聘任之專業人員，依社會教育法第 10 條規定，其聘任係依教育人員任用條例規定，升等、差勤、考核等又分別準用教師法、公務人員相關法規。</p> <p>二、另聘任人員依其專業領域學經歷審查後依程序聘用、公務人員則需經國家考試依任官職等敘薪，其進用目的及人力特性有所不同。聘任人員迄今尚無專屬管理制度與規章，再則國人重視人情之民族性，長期以來，衍生同工不同酬、績效評量與獎優汰劣等管理問題。</p> <p>三、為免法令紛雜造成管理困難，於銓敘部研議之「聘</p>

			任人員人事條例」(草案)完成立法程序前，建議建置教育部所屬社教館所及學術研究機構所聘任人員之專屬管理制度，再由各館所依其機關(構)特性，據以規範聘任人員之人事管理相關規定，以落實發揮延攬是類人員從事研究、教育及推廣之功能與成效，俾符應館所之組織任務，以建立聘任人員完整之管理制度。
		風險	社教館所及學術研究機構聘任人員相關人事管理措施長期以來比照、準用教師法令或公務人員管理規章，如訂定專屬法令規章，除有適應問題外，尚有反彈之後續管理風險。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>於訂定法規前充分徵詢各主管機關及適用單位意見，訂定草案後辦理法規說明會，俾使適用單位及人員瞭解法規內容及相關立法精神，以防杜爭議及執行窒礙。</p> <p>三、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>(一)教育人員任用條例及其施行細則。</p> <p>(二)教育部 88 年 09 月 03 日台(88)人(二)字第 88091645 號書函。</p>
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 建議轉請主管機關進一步處理
107.6.15 決議	<p>建立社教館所聘任人員進用及管理之一致原則性規範有其必要性，<u>本案予以採行</u>，由教育部人事處於適當場合及時機建議銓敘部加速研議「聘任人員人事條例」，並視需要邀集所屬社教館所籌組工作圈(或工作小組)彙集適用法規，以為<u>遵循參考</u>。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

<p>編號</p>	<p>403、405、 406</p>	<p>提案機關 學校</p>	<p>國立自然科學博物館、國立臺灣科學教育館、國家教育研究院</p>
<p>案由</p>	<p>建議放寬「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第4點第1項第2款，有關教育部及所屬機關(構)學校執行因公派員出國案件，不得選派臨時、商借及派遣人員出國之規定。</p>		
<p>說明</p>	<p>一、因國立自然科學博物館執行科技部等補助計畫屢有出國執行國際合作與移地研究或參加國際學術會議等情形，為使研究能順利遂行並善用人力，建議類此情形應回歸補助機關(構)之規範，得選派專職從事專題研究計畫工作人員(臨時人員)因公出國。</p> <p>二、國立臺灣科學教育館為教育部辦理臺灣國際科學展覽會唯一認可之國際科展主辦單位，並應選派學生出國參賽，相關承辦人員需帶領學生出席參加各國科學類國際會議或比賽，茲因本館派遣人員約佔本館總人數之1/2，是類人員除熟悉業務外，亦具有科學、語文能力，為利業務執行，建請得選派派遣人員因公出國。</p> <p>三、國家教育研究院為教育研究機構，為研究需要，商借具有教育行政知能、教育專業及實務經驗之教師到院協助處理教育研究相關業務，是類人員除了熟悉業務外，亦具有專長、語文能力，足以完成出國任務。</p>		
<p>提案</p>	<p>■採行</p>	<p>理由</p>	<p>建議鬆綁「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第4點第1項第2款，由機關依出國計畫執行需要，選派專業人選(含臨時人力、派遣人力、商借教師等)因公出國，理由如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依「專業」而非受限於「人員類別」選派人員，更能達到因公派員出國計畫執行之目的。 2. 避免執行計畫之人員與出國考察人員不同，俾利提高執行計畫之品質。 3. 授權各機關選派人員因公出國，有助於機關彈性用人與培育多元人才。

			<p>4. 建議依「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第7點規定辦理:「本院、各機關及基金執行因公出國案件，應依下列原則辦理：... (二) 選派熟悉業務，具有專長、語文能力，足可完成出國任務之適當人選。(四) 出國人數精簡，行程安排適當，參加人員應與業務相關。」，授權由各機關首長從嚴核定。</p>
風險	<p>派遣人力之雇主並非公務機關、與臨時人員均適用勞基法，如是類人員因公出國不幸死亡或受傷，並不適用公務人員撫卹等相關規定，對是類人力並無適當之保障措施。</p>		
配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)有關非屬公務預算或作業基金之民間機構提供之經費來源，由建議各機關自行選派適當人員出國，不受相關要點規範。</p> <p>(二)有關臨時人員及商借教師多為有專業領域或熟悉各館所業務之人員，建議開放是類人員因公出國。</p> <p>(三)有關派遣人力部分，如配合現行逐年調降各機關派遣人力數，則應同時補足適當正式人力，俾利相關核心業務之辦理，爰不建議選派派遣人力因公出國。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點</p>		
工作圈 後續處置	<p><input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 本案建議機關得選派執行專案計畫之臨時人力(排除派遣人員)與商借教師因公出國，俾利業務執行，並由人事處研議修正相關規定。</p>		

107.6.15 決議	<p>一、基於實務需要，<u>本案予以採行，由教育部人事處持續於適當場合或會議向行政院人事行政總處建議，放寬得選派臨時、商借及派遣三類人員出國，並參考「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第 7 點第 2 款，修正「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第 4 點第 1 項第 2 款為「選派熟悉業務，具有專長、語文能力，足可完成出國任務之適當人選。」</u>，至各機關尚不宜派遣技工工友出國考察部分，回歸依原行政院人事行政局 96 年 10 月 9 日局企字第 0960063810 號函規定辦理。</p> <p>二、<u>又教育部人事處已去函請人事總處適度放寬，惟人事總處函復，涉個案事實認定，仍請參酌相關規定及函釋辦理，爰教育部人事處再於 107 年行政院人事主管會報提案。</u></p>
----------------	--

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	404	提案機關 學校	國立自然科學博物館
案由	出國案件若僅變更出國人數或出國天數或總金額不變下各科目調整(例如調整生活費與交通費等)，授權由各機關自行核定。		
說明	依「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第四點第二項，部會得授權由所屬機關及基金自行核定，但現行實務上各機關出國案件之各項變更仍須報教育部核定，建議授權由各機關自行核定。		
提案	■採行	理由	<p>1.減少文書往返行政作業，提升行政效率與效能。</p> <p>2.專重各機關業務需求與專業自主權。</p> <p>3.目前實務運作是今年度編列明年度出國案件，惟受限於機關人員異動、新興業務、新興議題等快速變化，因公出國之目的、天數與人數須配合業務需求變更，如能彈性授權由機關自行核定，更能符合機關運作需求。</p>
		風險	如授權機關自行核定，可能會造成出國人數與天數過於浮濫不符一般大眾理解之情況。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>(一)建議採用總量控管之方式，授權各機關在天數與人數變更自行核定之情形:例如 107 年各出國案件總計共提報 15 人因公出國，則 107 年該單位出國人數如超過 15 人則須報部核定；如無則由機關自行核定；或各機關因公出國人數不得超過該機關預算員額之某一比例，如出國天數 5 天內，出國人數不得超過機關預算員額 5%，以此類推。</p> <p>(二)依教育部 101 年 7 月 5 日臺人(二)字第 1010118180 號書函說明二略以，行政院修正之「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第 4 點</p>

			<p>增列第 2 項規定:「前項第二款計畫變更如僅變更派遣人數及出國天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關及基金自行核定，並報各部會備查」爰嗣後各項出國計畫僅變更人數及天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各機關及基金請自行核定，並報本部備查。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p> <p>無</p>
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p> <p>建議由人事處授權採總量管制，由機關於額度內自行核定。</p>
<p>107.6.15 決議</p>	<p><u>基於實務需要，本案予以採行，交由教育部人事處研議。</u></p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第 1 協辦：5、第 2 協辦：4

編號	407	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教育部委託研究計畫作業要點」附件四-教育部委託研究計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明第 2 點規定		
說明	<p>一、為依勞動基準法規定，給付研究計畫助理加班費及未休假工資，爰建議將旨揭基準表中人事費定義修正為：「凡實施專題研究計畫所需研究人員之酬金、加班費及未休假工資屬之」。</p> <p>二、為利研究計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫所需聘僱專兼任助理，不宜限制總人數，爰建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除：「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」之規定。</p>		
提案	<p>■ 採行</p>	理由	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，建議採行，理由分述如下：</p> <p>(一)現況：目前實務上做法為，是類研究計畫聘任之研究人員如有延長工作時間或特別休假屆期未休之日數，因依該表人事費定義，尚無依據得以編列，惟依法應支給是類費用，爰均由受委託機關(構)、學校自行負擔，或由行政管理費勻支，惟部分中、小型研究計畫可能並無行政管理費，或行政管理費不足以勻支，須另案向教育部請增經費支應。</p> <p>(二)規定：</p> <p>1、勞動基準法第 24 條，雇主延長勞工工作時間者，應發給延長工作時間之工資；同法第 32-1 條並規定，雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於第 36 條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數，補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未</p>

			<p>發給工資者，依違反第二十四條規定論處。</p> <p>2、勞動基準法第 38 條第 1 項規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假。同條第 4 項規定勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>3、教育部委託研究計畫所僱用之研究人員如係屬依勞委會 96 年 11 月 30 日勞動 1 第 0960130914 號書函規定，係屬非依公務人員法制進用之臨時人員並與公部門間有勞雇關係，自應適用勞動基準法。</p> <p>(三)結論:</p> <p>1、若未編列加班費，以計畫經費未編列為由，無法發給加班費，使計畫聘任之人員有延長工時卻只能選擇補休假，恐違反勞動基準法規定。</p> <p>2、綜上，有關加班費及未休假工資既屬依勞動基準法應發給之工資，仍宜回歸人事費編列，本案建議採行，於旨揭基準表人事費定義中增列加班費及未休假工資。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除：「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」部分，建議採行，理由分述如下：。</p> <p>(一)現況:依該基準表人事費支用說明第 2 點研究人數不超過 4 人之規定，對於部分委託研究計畫，確有人力不足情況，爰計畫主持人係採專案報部申請增列專、兼任助理人數，無法增列專、兼任助理人數時，為利研究計畫執行，即改以編列臨時工方式因</p>
--	--	--	---

			<p>應。</p> <p>(二)規定:現行規定為:「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則。但應研究計畫需要，經本部同意，得酌予增列。」</p> <p>(三)結論:依旨揭基準表，專、兼任研究助理與臨時工，資格規定及人力屬性不同，為利研究計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫規模、經費等，總體考量規劃所需聘僱專、兼任助理人數報部審核，不宜限制研究人力編列門檻人數，以達法規鬆綁之效，本案建議採行，並將該點文字修正為:「各研究計畫研究人數，應依研究計畫需要，經本部同意。」</p>
		風險	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，將增加計畫經費。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第2點刪除:「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」部分，可能有研究人員人數編列浮濫情形。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案:</p> <p>在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫編列所需聘僱專兼任助理人數，並由教育部從嚴審核。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規:</p> <p>「教育部委託研究計畫作業要點」附件四-教育部委託研究計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明第2點。</p>
		工作圈 後續處置	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.15 決議			<p>本案考量實務運作需要，各委託研究計畫確有編列加班費及未休假工資之需求，且各委託研究計畫人數以不超過4人之限制，確使計畫用人彈性受限，爰</p>

本案予以採行，由教育部人事處移請綜合規劃司研處。

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	408	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」附件二-教育部補助及委辦計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明二規定		
說明	<p>一、為依勞動基準法規定，給付研究計畫助理加班費及未休假工資，爰建議將旨揭基準表中人事費定義修正為：「凡計畫所需人員之酬金、<u>加班費、未休假工資</u>及保險、退休、離職儲金屬之」。</p> <p>二、為利研究計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫所需聘僱專兼任助理，不宜限制總人數，爰建議前揭基準表人事費支用說明二刪除：「各委辦計畫人數以不超過4人為原則」之規定。</p>		
提案	■ 採行	理由	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，建議採行，理由分述如下：</p> <p>(一)現況：目前實務上做法為，是類計畫聘任之人員如有延長工作時間或特別休假屆期未休之日數，因依該表人事費定義，尚無依據得以編列，惟依法應支給是類費用，爰均由受補助/委辦機關(構)、學校自行負擔，或由行政管理費勻支，或部分中、小型計畫可能並無行政管理費，或行政管理費不足以勻支，須另案向教育部請增經費支應。</p> <p>(二)規定：</p> <p>1、勞動基準法第24條，雇主延長勞工工作時間者，應發給延長工作時間之工資；同法第32-1條並規定，雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數，補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未</p>

			<p>發給工資者，依違反第二十四條規定論處。</p> <p>2、勞動基準法第 38 條第 1 項規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假。同條第 4 項規定勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>3、教育部補助及委辦計畫所僱用之人員如係屬依勞委會 96 年 11 月 30 日勞動 1 第 0960130914 號書函規定，係屬非依公務人員法制進用之臨時人員並與公部門間有勞雇關係，自應適用勞動基準法。</p> <p>(三)結論:</p> <p>1、若未編列加班費，以計畫經費未編列為由，無法發給加班費，使計畫聘任之人員有延長工時卻只能選擇補休假，恐違反勞動基準法規定。</p> <p>2、綜上，有關加班費及未休假工資既屬依勞動基準法應發給之工資，仍宜回歸人事費編列，本案建議採行，於旨揭基準表人事費定義中增列加班費及未休假工資。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除：「各委辦計畫人數以不超過 4 人為原則」部分，建議採行，理由分述如下：。</p> <p>(一)現況:依該基準表人事費支用說明第 2 點各委辦計畫人數不超過 4 人之規定，對於部分補助或委辦計畫，確有人力不足情況，爰計畫主持人係採專案陳請機關首長同意增列專、兼任助理人數，無法增列專、兼任助理人數時，為利研究計畫執行，即改以</p>
--	--	--	--

			<p>編列工作費或工讀費，以聘請臨時工或工讀生方式因應。</p> <p>(二)規定:現行規定為:「各委辦計畫人數以不超過 4 人為原則，但應業務需要，經機關首長同意，得酌予增列。」</p> <p>(三)結論:依旨揭基準表，專、兼任行政助理與臨時工，資格規定及人力屬性不同，為利計畫執行，在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫規模、經費等，總體考量規劃所需聘僱專、兼任助理人數報部審核，不宜限制研究人力編列門檻人數，以達法規鬆綁之效，本案建議採行，並將該點文字修正為:「各委辦計畫人數，依業務需要，經機關首長同意，得酌予增列。」</p>
		風險	<p>一、有關將旨揭基準表中人事費定義增列加班費及未休假工資部分，將增加計畫經費。</p> <p>二、建議前揭基準表人事費支用說明第 2 點刪除:「各研究計畫研究人數以不超過四人為原則」部分，可能有研究人員人數編列浮濫情形。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案:</p> <p>(一)在總經費不變原則下，由計畫主持人依實際執行計畫編列所需聘僱專兼任助理人數，並由教育部從嚴審核。</p> <p>(二)如有增列專兼任助理人數需求時，在總經費不變原則下，機關首長亦應從嚴審核。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規:</p> <p>「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」附件二-教育部補助及委辦計畫經費編列基準表，有關人事費定義及支用說明二規定。</p>

		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	<p>本案考量實務運作需要，各委辦計畫確有編列加班費及未休假工資之需求，且各委辦計畫人數以不超過4人之限制，確使計畫用人彈性受限，爰本案予以採行，由教育部人事處移請會計處研處。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	409	提案機關學校	國立高雄科技大學(國立高雄應用科技大學)
案由	建議新增或刪除或修正「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第六點第一項有關考評方式規定。		
說明	依「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第六點第一項規定之考評方式，本部及所屬機關(構)、學校應於每年十月三十一日前完成「教育部及所屬機關(構)學校推動業務委託民間辦理成效評核表」之自評部分，送各分組辦理複評，惟委外業務成效需長期觀察，並為簡化流程，建議修正考評為二年一次。		
提案	■採行	理由	委外業務成效長期觀察所收績效成果較為客觀準確，並可簡化流程，減少承辦人員負擔。
		風險	涉及公共服務性質若考評機制間隔太久，可能致生弊端，危害公共利益。
		配套措施	一、分類不同業務設定考評期程，若可短期獲致辦理績效或需高度檢視之公共服務性質之業務委外型態則可酌予縮短期程，惟若屬未涉及公權力之內部事務或服務等一般事務輔助之業務委外性質則可改為二年考評一次。 二、查「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第5點第3款規定，主管機關應每年檢討本機關及所屬各機關辦理委外情形。茲以教育部所訂之考評期程，實務上應配合行政院之規定辦理，爰本案建議應先轉請行政院修正規定後，始得放寬。
		工作圈後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理

107.6.15 決議	參採上述分析理由， <u>本案予以採行，請教育部人事處轉請行政院人事行政總處</u> <u>檢討「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第5點第3款規</u> <u>定，由每年檢討委外辦理情形放寬為每2年辦理，並配合前開要點修正情形再</u> <u>行研修「教育部推動業務委託民間辦理之督導考評作業要點」第6點第1項規</u> <u>定。</u>
----------------	--

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	411	提案機關學校	國立成功大學
案由	建請依各國學術發展情況，增列得以查驗代替查證之國家		
說明	新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等國已具世界百大知名學校，惟尚未納入教育部認可之 13 個國家學位參考名冊，為利學校延攬優秀人才，並縮短教師聘任之作業時程，爰建議增列。		
提案	■ 採行	理由	<p>一、學歷查證耗時費力，世界百大名校其學術地位既為世界各國公認，則其辦學之嚴謹度無庸置疑，新聘教師持其核發之學位證明文件，如經我國駐外單位驗證其文件為真正，當可認定無誤，有效縮短教師聘任時程及延攬優秀人才。</p> <p>二、有心人士持偽造之名校學歷應聘情形無可避免會有，此不僅百大名校，原教育部公告之「得以查驗代替查證之國外學位或文憑」之 13 個國家學校學位證明文件亦同樣會發生。</p>
		風險	<p>一、以驗證方式代替查證，無可避免需承擔較大之偽造學歷證明文件之風險，惟以百大名校之知名度，其學歷證明文件駐外單位驗證時，當較能辨識其是否為真正，承擔風險程度較之一般國外學校相對為低。</p> <p>二、目前未納入參考名冊之國外學校學歷，對於入學資格、修業期限、修習課程等等之規範可能未符教育部現行相關規定，如未事先辦理查證，俟教師到職後才發現有不予採認之情事，責任歸屬難以釐清。</p>
		配套措施	

		工作圈 後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.6.15 決議	為利學校延攬優秀人才，並縮短教師聘任之作業時程， <u>本案予以採行，由教育部人事處移請高等教育司審酌放寬新加坡、瑞典、丹麥、荷蘭等已具世界百大知名學校之學歷文憑得以查驗代替查證。</u>		

107 年度教育部人事處及所屬人事機構
「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 5 次圈員會議議程

壹、時間：107 年 7 月 17 日(星期二)上午 10 時。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 20 會議室。

參、主持人：教育部人事處林副處長妙貞。

肆、討論事項

案由一：有關本工作圈各工作分組對各校所提「教育人事法規鬆綁及工作簡化提案」之初擬因應做法及分析說明，提請討論。

說明：

- 一、為完成教育部人事處交付本工作圈之預期目標，按本工作圈工作重點及預定進行時程，第一階段由各工作分組完成各提案擬議方案規劃(80 案如附件 1)，其中擬案規劃不採行者 35 案、採行者 27 案、兩案併陳討論者 18 案(如附件 2)。
- 二、有關前開擬案規劃採行者 27 案業經 107 年 6 月 1 日及 6 月 15 日本工作圈第 3 次及第 4 次會議討論竣事(詳如第 3 次及第 4 次圈員會議會議紀錄)，其中 109 案決議「請工作分組(第 1 組)再確認採行之具體建議方案後，提下次會議討論」；110 案決議「請教育部人事處給與福利科提供部屬機關(構)是否有類此報核案件，以及核定案例，再交由工作圈衡酌維持現行規定，或建議行政院人事行政總處鬆綁相關規定」，續提本次會議討論外，本次會議以擬案規劃兩案併陳之 18 案優先逐案討論(如附件 3)。至擬案規劃不採行之 35 案，原則尊重各工作小組擬議不予採行，除有不同意見者提出個案討論外，將採不逐案討論方式進行。

決議：

伍、臨時動議

107 年度教育部人事處及所屬人事機構

「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 5 次圈員會議會議紀錄

壹、時間：107 年 7 月 17 日(星期二)上午 10 時。

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 20 會議室。

參、主持人：教育部人事處林副處長妙貞。 紀錄：張毓珊。

肆、出席人員：如後附簽到表。

伍、討論事項：

案由：有關本工作圈各工作分組對各校所提「教育人事法規鬆綁及工作簡化提案」之初擬因應做法及分析說明，提請討論。

說明：本次會議除討論第 3 次會議決議尚待釐清之第 109 案及第 110 案外，以擬案規劃兩案併陳之 18 案優先逐案討論。

決議：(詳如附件 1)

一、涉及給與福利科部分：

(一)109 案：本案交由主責工作分組第 1 組及協辦第 5、6 組就本案疑義再予釐清，請分工深入清查各校狀況，例如究為承辦選務工作人員或自行參加當日監考人員有此問題，再進一步研議配套建議方案後再議。
(詳如第 14-15 頁)

(二)110 案：本案經洽教育部人事處瞭解，近年尚無類此報核案件，尚難全面評估現行運作優劣及調整做法必要性，爰本案不予採行，先維持現行運作，即各機關學校約聘僱人員服務地域偏遠、交通不便區域如有支領地域加給必要，仍請依規定報送教育部人事處，以提高其酬金薪點折合率標準方式處理，未來視核定情形如運作確有窒礙難行，再行進一步研議鬆綁必要性，並報請主管機關建議廢止行政院 79.12.24 臺 79 人政肆字第 53044 號函。(詳如第 16-17 頁)

(三)105 案：經酌本案能否放寬為人員投保額外保險，仍應考量各機關學校財務狀況，爰建議參考「公務人員一般健康檢查實施要點」(按：第 2 點規定：「一般健康檢查依本要點規定實施之。但各機關現有規定優於本要點者，從其規定。」)，於「公務人員因公傷亡慰問金發給辦法」訂定授權各機關可視財務狀況為人員額外保險之特別條款。(詳如第 5-7 頁)

(四)219 案：本案經兩案併陳提會討論後，考量支給主管加給應有支給依據，故即便放寬二級主管職務出缺可由未具代理資格者代理，仍有支給主管加給缺乏依據之問題，爰本案不予採行，請教育部人事處伺機商請銓敘部在編制表職員或教師兼任主管人數，保有彈性化處理之空間。(詳如第 33-37 頁)

二、涉及培訓獎懲科部分：

(一)106、108 案：基於國民旅遊旅卡實施目標係為振興觀光經濟產業、鼓勵公務人員休假、增加內需消費，是維持現行國民旅遊旅卡觀光旅遊及自行運用額度，以及核實補助等，均符合政策目標，爰建議維持現行規定，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。(詳如第 8-13 頁)

(二)112 案：本案兩案併陳提會討論後，考量現行規範已提供部屬機關(構)學校在原編列預算範圍內，自行調整出國計畫出國人數及天數之彈性空間，又考量放寬涉及預算調整等計畫變更免報教育部人事處，行政作業雖更簡便但管控上形同落於無管理，對於機關人事人員尚非益事，是維持現行規定，將使出國預算之擬訂更審慎，並發揮預算管控效益，爰本案不予採行，並請各機關學校編列出國計畫時採統包方式或使用較為彈性字眼，例如出國人數 1-3 人或 3-5 人；出國地點編列地區如歐

洲，不要編列單一國等，以減少需報部修改計畫情形。另教育部人事處刻正研議建置因公派員出國及赴大陸地區計畫報核系統，將併同檢討簡化爾後變更計畫報核程序與流程。(詳如第 18-21 頁)

(三)116 案：本案涉及公教衡平，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。(詳如第 24-26 頁)

(四)113、114、115 案：本案涉及公教衡平，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。(詳如第 22-23 頁)

三、涉及組編人力科部分：

(一)204 案：本案交由主責工作分組第 1 組及協辦第 5、6 組，請國立陽明大學等學校提供所遇疑義詳細案例，以及擔任校長資格或合適條件等資料，作為教育部人事處衡酌校長遴選資格條件和程序規劃，以及修正「教育人員任用條例施行細則」之參考。(詳如第 27-29 頁)

(二)210 案：本案經兩案併陳提會討論後，考量涉及教師敘薪提敘，公私校應有一致做法，依規定均應繳有相當證明文件始符合法制，爰本案不予採行，維持現行運作規定。倘實務作業上遇有私校未能出具相關證明文件，則各學校人事單位應協助當事人洽請原服務學校出具相關文件以維護其權益，並請教育部人事處組編人力科於適當場合向私校宣導在教師離職證明等文件註記優良服務年資資料之必要性，以利各學校年資採計作業。(詳如第 30-32 頁)

(三)301、302、303、304 案：本案經兩案併陳提請討論後，以擔任學術或行政主管職務應有一定資格條件，似不宜過度放寬由契僱人員或約用人員擔(兼)任，除資格難以認定、衍生領導統御、行政倫理之問題，

且權責不相稱，難以公務員服務法予以規範及課責。爰本案不予採行，先予錄案保留，未來教育部人事處配合高等教育司研議修正大學法等相關法制時，再伺機請各校提供意見作為修法參考。(詳如第 38-41 頁)

四、涉及綜合企劃科部分：

318、319 案：本案經兩案併陳提會討論後，考量為未具本職兼任教師強制投保，對於其權益保障及發生意外後之機關免責性而言，允宜維持現行規定，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。(詳如第 46-47 頁)

五、涉及教育部人事處以外單位或所屬機關(構)部分：

311 案：本案經兩案併陳提會討論後，考量現行規定多數學校運行尚無問題，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。(詳如第 42-45 頁)

六、至擬案規劃不予採行 35 案部分，均照擬案規劃不予採行通過(詳如附件 2 第 48-100 頁)。

陸、臨時動議：

一、後續進行工作圈結案報告撰擬，交由國立教育廣播電臺(以下簡稱教育電臺)全權處理，如需各成員協助請全力配合。

二、各提案照各次會議決議事項辦理(其中 109 及 204 案請主責工作分組偕同協辦分組於 107 年 8 月底前蒐集各校資料，並統整後交由教育電臺併入結案報告)，另如有後續交辦尚需深入研議事項，將視需要另邀集部分工作圈成員參與。

柒、散會：上午 12 時 10 分。

編號	105	提案機關 學校	國立成功大學
案由	建請放寬「公務人員因公傷亡慰問金發給辦法」(以下稱為慰問金辦法)第 7 條有關學校不得再為其人員投保額外保險之規定，由學校以公費為本校所有符合適用該辦法之對象投保團體意外醫療險(每年 1 次)，讓學校支付較低廉的保費，而由保險公司進行理賠，以補足現行法規無法全面保障之處。		
說明	查慰問金辦法所適用對象雖包含公務人員、教育人員、技工、工友、約僱人員、其他按月、按日、按時或按件計酬之臨時人員，惟申請門檻較高(按：最低補助條件亦需連續住院未滿 14 日或未住院而須治療 7 次以上者)，如受傷傷勢不須治療 7 次以上者，則無法請領慰問金；反之，如遇重大受傷事件(如台大潑酸事件發生在一般教職員身上)，其所需支付醫藥費及後續照護、復健費用，如僅用慰問金支應恐有不足。		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、基於經濟、公平及整體照護之原則，避免照護程度不一及出險理賠率偏低等現象，明定執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，慰問金辦法規定應發給慰問金。本案建議擬由學校以公費為符合適用該辦法之對象投保團體意外醫療險(每年 1 次)，核與慰金辦法立法意旨不符，且各機關學校經費財源不一，爰建議不採行。</p> <p>二、惟考量現行健保給付項目逐漸減少，自費項目增加，因醫院分級制度(醫學中心、區域醫院及地方醫院)部分收費標準不同，似可朝檢討受傷慰問金發給額度；另採連續住院未滿 14 日或未住院而須治療 7 次以上之理由是否有科學數據化分析？亦有檢討改善空間，故為健全受傷慰問之保</p>

		<p>障，本案另建議轉銓敘部修正慰問金辦法第 4 條，將受傷慰問金額度及條件適度放寬，以符實需。</p> <p>三、綜上，建議維持現行規定。</p>
<p>■採行</p>	理由	<p>一、基於經濟、公平及整體照護之原則，雖已明定教職員工執行職務時發生事故，依慰問金辦法規定發給慰問金之方式辦理照護，然因該規定申請條件及保障額度尚無法使人員獲完善之保障，倘學校以其自籌經費支應，審酌教職員工職務性質(如工作環境具高度危險之實驗室、大學附設醫院等)需求後，另再為其投保額外保險，加強保障，與該辦法之訂定意旨尚合，爰建議採行。</p> <p>二、惟如有公教人員須一體適用規定之考量，建議適用對象先以學校約用人員(各學校以校務基金制度進用之人員)作局部放寬，因約用人員與編制內行政人員待遇、福利制度之不同致薪資結構及保障幅度相對較少，如經學校得審酌其經費足以支應情形下，得再為其投保額外保險，則提高約用人員保障之福利制度，更有助學校攬才及留才。</p>
	風險	機關學校人事成本提高，財源需足以支應。
	配套措施	<p>一、使用者付費概念，仿學生保險，除雇主負擔外，個人亦應部分負擔，較為合理。</p> <p>二、修正慰問金辦法第 7 條規定。</p>
	工作圈 後續處置	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>

	<p>■兩案併提會議討論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：</p> <p>1、補足現行法規無法全面保障之處。</p> <p>2、有助學校攬才及留才。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：人事成本提高，財源窘困之地方政府所屬機關學校勢必難以支應。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：</p> <p>1、符合立法意旨，毋須修正法令，不會增加預算支出。</p> <p>2、現行規定尚得申請住院醫療補助費用，以彌補保障不足之部分。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：</p> <p>1、保障對象仍有不足：給付金額或有不足，雖仍得以申請住院醫療補助費用，惟僅限於編制內有給專任人員(未及於其他按月、按日、按時或按件計酬之臨時人員)。</p> <p>2、保障額度尚有不足：如遇重大受傷事件，僅用微薄慰問金難以支應其所需的支付醫藥費及後續照護、復健費用。</p>
<p>107.7.17 決議</p>	<p>經酌，本案能否放寬為人員投保額外保險，仍應考量各機關學校財務狀況，爰建議參考「公務人員一般健康檢查實施要點」(按:第2點規定：「一般健康檢查依本要點規定實施之。但各機關現有規定優於本要點者，從其規定。」)，於「公務人員因公傷亡慰問金發給辦法」訂定授權各機關可視財務狀況為人員額外保險之特別條款。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	106 108	提案機關 學校	國立中興大學 國立高雄科技大學(國立高雄海洋科技大學)
案由	建請取消休假補助費補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度之規定，另為促進觀光，使用交通部觀光局規劃之產品(即原規劃1、2、3類產品)得加額補助。		
說明	<p>一、查行政院 105 年 12 月 29 日院授人培字第 1050063738 號函修正發布「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」(自 106 年 1 月 1 日生效)第 5 點(一)應休畢日數(14 日以內)之休假部分之 2，增修國民旅遊卡休假補助費補助總額分為自行運用額度及觀光旅遊額度，其規定內容為(2)觀光旅遊額度：公務人員應於休假期間，持國民旅遊卡至觀光局審核通過之旅行業國民旅遊卡特約商店刷卡消費觀光旅遊商品，始得按刷卡消費金額予以核實補助。</p> <p>二、次查行政院 105 年 12 月 30 日院授發力字第 1051101026 號函說明一規定略以：</p> <p>(一)公務人員得申請國民旅遊卡休假補助費超過 8,000 元者</p> <p>1.8,000 元限用於觀光旅遊行程，公務人員可於交通部觀光局規劃之產品中自由選擇參加，包括：</p> <p>(1)第 1 類：參加各機關辦理之團體旅遊。</p> <p>(2)第 2 類：參加旅行社辦理之團體旅遊。</p> <p>(3)第 3 類：透過旅行社選購「台灣觀巴」及「台灣好行」旅遊服務網站之套裝旅遊產品等。</p> <p>2.超過 8,000 元部分，.....自行運用。</p> <p>(二)前揭觀光旅遊消費及一般國民旅遊卡特約商店消費，均依刷卡金額核實(1:1)補助。</p> <p>三、復查行政院 106 年 2 月 22 日院授人培字第 1060037099 號函修正發布之</p>		

	<p>上開措施(自 106 年 3 月 1 日生效)同第 5 點 (一) 之 2，修訂(2)觀光旅遊額度為：公務人員應於休假期間，持國民旅遊卡至觀光局審核通過之旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業國民旅遊卡特約商店刷卡消費，始得按刷卡消費金額予以核實補助。</p> <p>四、據上，原改進措施修訂係為促進臺灣觀光而規定公務人員應使用交通部觀光局規劃之產品，嗣於 106 年 3 月 1 日又放寬適用交通部觀光局審核通過之旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業，除失去原美意且變相促進都會區旅宿業經濟，又限縮公務人員國民旅遊卡使用範疇。另觀光旅遊部分包含類別太少(僅含旅行業、旅宿業、觀光遊樂業、交通運輸業等)，其選擇類別太少，使用上相當不便利。是以，建議取消運用額度限制之規定，另為促進觀光，如公務人員使用交通部觀光局規劃之產品(即原 105 年 12 月 30 日函規劃之 1、2、3 類產品)得另加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助。</p>		
<p>擬案</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 不採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、維持現行國民旅遊卡自行運用額度之補助，符合政策目標:國民旅遊卡實施目標係為振興觀光經濟產業、鼓勵公務人員休假、增加內需消費。政府為了鼓勵公務人員利用國內旅遊或相關的消費行為，以調劑身心並提振經濟景氣所設計，以政策意涵而言，規劃部分額度運用於觀光旅遊，而預留部分額度自行運用自屬合理。</p> <p>二、僅針對交通部觀光局規劃之產品加額補助，恐排擠其他消費支出:如放寬加額補助(加 0.5 或 1 倍)，恐有公務人員運用該制度進行「套現」之嫌，例如刷卡消費 8,000 元，即可申請補助 16,000 元，可能使公務員降低消費該額度以外之意願，不符目前政策目的。且加額補助限縮於交通部觀光局規劃之產品，亦可能排擠其他</p>

			<p>觀光產業消費支出，不利其他觀光產業之發展。</p> <p>三、惟因有多數公務人員對於現行政策有諸多改革建議，建議主管機關宜就政策多加說明，爭取公務人員認同與支持，以免予外界政府與公務人員關係不和諧及公務人員很會爭取自身權益之負面印象。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>		<p>一、尊重多數公務人員意見：106 年行政院人事行政總處函送行政院暨所屬中央及地方各主管機關(共計 80 個)調查結果，有 8 成公務機關均表達贊成取消 8,000 元觀光旅遊額度限制之規定。</p> <p>二、有助振興觀光旅遊產業：</p> <p>依現行規定，休假補助之觀光旅遊額度部分於 106 年 3 月 1 日放寬適用交通部觀光局審核通過之旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業。為促進國內觀光，建議使用交通部觀光局規劃之產品(即原 105 年 12 月 30 日函以規劃之 1、2、3 類產品)得加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助」部分，其主要刷卡消費之業別屬「旅行業」，益於落實振興觀光旅遊產業之政策。</p> <p>三、增加休假補助費運用之彈性：</p> <p>現今，休假補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度，無疑增加使用國民旅卡刷卡消費的困擾。為增加休假補助費運用之彈性，建請取消休假補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度之規定，另改以鼓勵參加使用交通部觀光局規劃之產品得加額補助方式取代強制規</p>

			定。
	風險		建議使用交通部觀光局規劃之產品(即原 105 年 12 月 30 日函示之 1、2、3 類)得另加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助乙節，因其主要刷卡消費之業別屬「旅行業」，嗣後於「旅宿業」、「觀光遊樂業」之刷卡消費恐援引比照加額補助。
	配套措施		<p>一、建議促使國民旅遊卡特約之旅行社定期或不定期推出優質之套裝國內旅遊行程(含團體行程、自由行程)並於「國民旅遊卡」網站設置「國內旅遊專區」公告周知，方便公務人員取得國內旅遊相關資訊及報名參加，如依規定使用國旅卡刷卡消費之公務人員得另加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助。</p> <p>二、建議修正「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」第五點規定如下：</p> <p>五、為鼓勵公務人員利用休假從事正當休閒旅遊及藝文活動，振興觀光旅遊產業，各機關對於所屬公務人員請國內休假者，應按下列方式核發休假補助費；所需費用，於各機關預算之人事費等相關經費項下勻支：</p> <p>(一)應休畢日數（十四日以內）之休假部分：</p> <p>1.公務人員每人全年合計補助總額最高以新臺幣一萬六千元為限。但未具休假十四日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日新臺幣一千一百四十三元計算。</p>

		<p>2. 休假期間以國民旅遊卡於交通部觀光局審核通過之國民旅遊卡特約商店（業別及細項分類如附表）刷卡消費，依下列規定予以補助：</p> <p>(1) 於旅行業之刷卡消費金額，另加一倍(或 0.5 倍)補助。</p> <p>(2) 於其他行業別之刷卡消費金額，核實補助。</p> <p>3. 休假期間及其相連假日之連續期間，於旅行業、旅宿業或觀光遊樂業刷卡消費者，其與該休假期間相連之假日於各行業別國民旅遊卡特約商店刷卡之消費，得併入補助範圍。</p> <p>4. 符合第二目請領休假補助者，其休假期間前後一日於交通運輸業或加油站國民旅遊卡特約商店刷卡消費之交通費用，得併入補助範圍。</p> <p>(二) 應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣六百元；未達一日者，按日折半支給，於年終一併結算。</p>	
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(人事總處、交通部觀光局...)進一步處理</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> 兩案併提會議討論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一) 優點(優勢)：</p> <p>以鼓勵代替強制規定：經調查結果，有 8 成公務機關均表達贊成取消 8,000 元觀光旅遊額度</p>

			<p>限制之規定，如改以使用交通部觀光局規劃之產品得加額(如加 0.5 倍或 1 倍)補助之鼓勵措施，除可增加休假補助費運用之彈性外，也益於促進國內觀光旅遊產業之發展。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>加額補助限縮於交通部觀光局規劃之產品，恐影響其他行業別之特約商店之消費量。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>助於貫徹振興觀光經濟產業之政策目標：明定休假補助方式劃分為自行運用額度及觀光旅遊額度，限縮公務人員使用國民旅卡刷卡消費的彈性，趨使公務人員休假從事國內觀光旅遊活動，促進內需消費，並帶動地方觀光休閒產業發展。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>忽略多數公務人員之意見，並增加公務人員使用國民旅卡刷卡消費的困擾。</p>
107.7.17 決議	<p>基於國民旅遊旅卡實施目標係為振興觀光經濟產業、鼓勵公務人員休假、增加內需消費，是維持現行國民旅遊旅卡觀光旅遊及自行運用額度，以及核實補助等，均符合政策目標，爰建議維持現行規定，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	109	提案機關 學校	國立臺灣科技大學
案由	建議廢止行政院人事行政局 88 年 10 月 19 日局給字第 027630 號函。		
說明	<p>一、查各大學校院於例假日辦理甄選試務工作及招生考試，有關其試務工作人員，均僅支領考試工作酬勞費，並無再予補休假或無法補休假而另發給加班費之情形。基於不重領、不浮濫原則考量，本案中央警察大學利用例假日辦理招生考試，參與試務及監試人員既已依規定支領考試工作酬勞費，不合另予補休或領取加班費。</p> <p>二、建議廢止此函釋，各大學校院公務人員於例假日辦理試務工作，除支領工作酬勞費，各校得本於權責衡酌是否核予補休。</p>		
提案	■ 採行	理由	因應勞動基準法「一例一休」原則，經洽勞動部，適用勞動基準法人員於例假日擔任學校招生試務人員視為執行公務，故如所領工作酬勞未達法定加班費標準，需核予補休或其他補償。然公務人員礙於本函釋內容僅能領取工作酬勞費，雖未達法定加班費支給鐘點標準，亦不合另予補休之條件，與學校適用勞基法人員形成同工不同酬之情形，建議廢止此函釋，以維彈性俾符合現況需要。
		風險	公務人員參加試務工作及招生考試人數比例增加，造成浮濫的狀況，並增加財務及行政成本。
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>訂定公務人員參加試務工作及招生考試時數比例之限制。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規</p>

			<p>1.修正公務人員請假規則。</p> <p>2.修正公務員服務法。</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.1 決議	請工作分組再確認採行之具體建議方案後，提下次會議討論。		
107.7.17 決議	本案交由主責第1組及協辦第5、6組就本案疑義再予釐清，請深入清查各校狀況，例如究為承辦選務工作人員或自行參加當日監考人員有此問題，再進一步研議配套建議方案後再議。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	110	提案機關 學校	國立臺東專科學校
案由	建議廢止行政院 79.12.24 臺 79 人政肆字第 53044 號函，請重行解釋。		
說明	<p>一、依行政院 79 年 12 月 24 日函規定略以，查「地域加給」係依據「公務人員俸給法」之規定訂定發給，約聘、僱人員不適用「公務人員俸給法」，為期依法支俸，不宜另行發給「地域加給」。惟為兼顧服務於山僻、離島地區約聘、僱人員之辛勞及羅致人才需要，應由各主管機關在同一地區編制內公教員工「地域加給」之「基本標準」金額範圍內(即不含年資加成)，衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準，不受行政院訂頒通案薪點折合率最高標準之限制。至各事業機構及非公務預算單位，其服務於山僻、離島地區之約聘、僱人員，得由各該主管機關衡酌實際需要，自行決定是否比照辦理。</p> <p>二、本案期對於服務於山僻、離島地區約聘、僱人員放寬比照一律支給地域加給，廢止前開函尚需由主管機關衡酌實際狀況，提高其酬金薪點折合率標準之方式，以慰勉其辛勞及羅致人才需要。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>一、茲因領有地域加給之機關學校，業已屬地域偏遠、交通不便區域，今現職編制內教職員工皆有支領地域加給，且約聘僱人員係為公務人員職務代理身分，其亦具申辦國旅卡資格，爰為公平起見，地域加給部分，期能比照公務人員，無須經由主管機關衡酌，使領有地域加給單位一律支給約聘僱人員地域加給(僅基本數額，不適用年資加成)。</p> <p>二、對於任教於山僻離島地區之懸缺代課、兵缺代課、短期代課教師，屬於職務代理性質，依照行政院人</p>

			<p>事行政局 82 年 3 月 12 日 82 局肆字第 07501 號函，同意比照支給地域加給(但不適用年資加成)。觀諸學校約聘僱人員與代課教師同樣有職務代理的性質，為求衡平，建議得比照支領地域加給，而無須經由主管機關衡酌。</p>
		風險	<p>例如採行可能造成的問題或困擾.....</p> <p>比照支給地域加給將會提高人事成本，或壓縮可資進用的缺額空間，影響人力調配。</p>
		配套措施	<p>一、因應風險可能的處置方案</p> <p>授權由機關學校衡酌實際狀況自訂約聘僱人員酬金薪點折合率標準，報所屬主管機關備查，同時應提交財務評估及人力配置等資訊以供參考。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：無。</p>
		工作圈 後續處置	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
107.6.1 決議	請教育部人事處給與福利科提供部屬機關(構)是否有類此報核案件，以及核定案例，再交由工作圈衡酌維持現行規定，或建議人事總處鬆綁相關規定。		
107.7.17 決議	本案經洽教育部人事處瞭解，近年尚無類此報核案件，尚難全面評估現行運作優劣及調整做法必要性，爰本案不予採行，先維持現行運作，即各機關學校約聘僱人員服務地域偏遠、交通不便區域如有支領地域加給必要，仍請依規定報送教育部人事處，以提高其酬金薪點折合率標準方式處理，未來視核定情形如運作確有窒礙難行，再行進一步研議鬆綁必要性，並報請主管機關建議廢止行政院 79.12.24 臺 79 人政肆字第 53044 號函。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	3	提案機關 學校	國立陽明大學附設醫院
案由	建議修正「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第4點，有關計畫變更部分，視計畫類型，得由各部會所屬機關自行從嚴核定，以簡化行政程序。		
說明	<p>一、「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」第四點規定，各機關年度派員出國、赴陸計畫之執行，如有特殊原因必須變更計畫，或因臨時業務需要派員出國、赴陸者，應報經各部會從嚴核定，其所需經費在原列旅費項下支應，不得超支。又計畫變更，如僅變更派遣人數及出國赴陸天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部會得授權所屬機關自行核定，並報各部會備查。</p> <p>二、國立陽明大學附設醫院為公立醫療院所，有關因公派員出國、赴陸案件性質均為新醫學科技進修及參加醫療學術研討會議，旨在學習世界最新科技、精進醫療技術並與國際接軌；然而醫學科技發展日新月異，前一年度編定之計畫，下一年度往往在不同的國家、機構或學術研討會議當中，出現大幅發展或是領域內出現劇烈變化，使得各項原定計畫變更頻仍，爰建議減化本項行政措施，責由各醫療院所自行嚴格管制核定，各醫療院所可更彈性靈活的安排人員出國學習新醫療科技，以維護民眾健康。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、現行規範已提供部屬機關(構)學校自行調整出國計畫預算經費運用之彈性空間，為使出國預算之擬訂更審慎，及發揮預算效益，建議維持現行規定。</p> <p>二、行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點第4點第2項規定：「...僅變更派遣人數及出國天數，且在該項計畫原列預算範圍內者，各部</p>

			<p>會得授權所屬機關及基金自行核定，並報各部會備查。」又「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」第 6 點規定：「各校應依第 3 點核定之出國計畫確實執行，如有特殊原因必須變更計畫，或因臨時業務需要派員出國者，應自行從嚴核處，除第 7 點所定情形外，其所需經費在原列國外旅費項下支應，不得超支。」(「行政院及所屬各級機關因公派員赴大陸地區案件編審要點」第 4 點第 2 項及「教育部及所屬機關(構)學校因公派員赴大陸地區案件處理要點」第 5 點亦有相同規定) 上開條文，已提供部屬機關(構)學校出國計畫經費運用之彈性空間，如再予放寬至可自行變更之計畫內容項目含「不同國家、機構或學術研討會議」，則屬不同出國計畫，經費編列標準差異可能相當大，似有失年度預算編列控管之意旨，是以為期出國預算之擬訂更審慎，發揮預算效益，建議維持原規定。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>		<p>針對特定性計畫及預算為作業基金者，放寬由各部會所屬機關自行從嚴核定，可符合實際需求，彈性因應因公派員出國案件變動之現況。</p>
	<p>風險</p>		<p>目前教育部所屬學校機關(構) 執行核定之年度派員出國、赴陸計畫時，如有特殊原因必須變更計畫，均需報請教育部同意，如再授權可能形成年度計畫可隨意變動之疑慮。</p>
	<p>配套措施</p>		<p>一、107 年度起，預算為作業基金者，已獲增核由自籌基金經費規畫之計畫，年度內可因應臨時增加</p>

			<p>或變更之計畫，各適用機關(構)學校可妥善運用。</p> <p>二、各適用機關(構)學校於編列年度因公派員出國、赴陸計畫時，對人數、期間可適度運用彈性寬列，以減少需報變動之頻率。</p> <p>三、另為加速產業升級，行政院推動「生技起飛鑽石行動方案」概念，其中提到了要強化中游研發機構，提升我國藥品轉譯研究及醫療器材雛型品開發能量，特別是強化轉譯研究試驗基磐及醫療器材快速試製能量，以期掌握上游研發成果與商業化移轉的契機，補足產業鏈缺口、加速進入全球生技新藥產業價值鏈環節。另以臺大醫院為例，為配合國家發展政策，於新竹竹北地區新設生醫分院，以「支持園區臨床轉譯研究，照顧大新竹地區民眾醫療與健康」為使命，預計 109 年正式營運，如相關醫療及研究人員投入醫療研發工作，亦需與國際接軌，出國參與各項研討會、成果發表、投入各短中長期研究，惟生醫產業瞬息萬變，或是領域內出現劇烈變化，非醫療機構前一年度之計畫所能預見的，因此針對特殊計畫，做適當調整有其必要性。</p> <p>四、因此建議對特殊計畫如涉醫療技術、科技技術等，及預算為作業基金者，得放寬之必要性，並修正「行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編審要點」、「教育部及所屬機關(構)學校因公派員出國案件處理要點」、「行政院及所屬各級機關因公派員赴大陸地區案件編審要點」及「教育部及</p>
--	--	--	--

			所屬機關(構)學校因公派員赴大陸地區案件處理要點」。
		工作圈	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
107.7.17 決議	<p>本案兩案併陳提會討論後，考量現行規範已提供部屬機關(構)學校在原編列預算範圍內，自行調整出國計畫出國人數及天數之彈性空間，又考量放寬涉及預算調整等計畫變更免報教育部人事處，行政作業雖更簡便但管控上形同落於無管理，對於機關人事人員尚非益事，是維持現行規定，將使出國預算之擬訂更審慎，並發揮預算管控效益，爰本案不予採行，並請各機關學校編列出國計畫時採統包方式或使用較為彈性字眼，例如出國人數 1-3 人或 3-5 人；出國地點編列地區如歐洲，不要編列單一國等，以減少需報部修改計畫情形。另教育部人事處刻正研議建置因公派員出國及赴大陸地區計畫報核系統，將併同檢討簡化爾後變更計畫報核程序與流程。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第 1 協辦：4、第 2 協辦：3

編號	113、 114、115	提案機關 學校	國立高雄科技大學 國立高雄科技大學(國立高雄第一科技大學) 國立體育大學
案由	修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 9 條，以及「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」第 3、4 條，有關兼任行政職之教師赴陸進行學術交流之申報規定。		
說明	<p>一、依臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法第 3 條規定： 「(第 1 項)本辦法所稱公務員，指公務員服務法第二十四條規定之人員。 (第 2 項)本辦法所稱簡任（或相當簡任）第十一職等以上公務員...者」。</p> <p>二、依教育部 96 年 7 月 20 日台人(二)字第 0960910045A 號函所示，兼任行政職務教師等人員進入大陸地區，以其兼任之行政職務，有公務員服務法之適用，渠等人員相當公務人員職等之認定，以其所兼任行政職務支領主管加給之職務等級為認定標準。爰旨揭人員應依「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」規定申請赴陸。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	依目前國內政治環境及校園氛圍，建議尚不宜貿然採行。
	<input checked="" type="checkbox"/> 採行	理由	<p>一、為促進教師提升國際觀，增加國際競爭力，兼任行政職務之教師赴陸多係進行學術交流活動，屬常態性活動，爰建議放寬兼任行政職務之教師赴陸進行學術交流之申報申請。</p> <p>二、學術交流、講學自由乃憲法保障之基本權利，在無符合憲法第 23 條臚列情形下，不得以法律限制之。</p> <p>三、又查教育部 105 年 8 月 22 日臺教人(二)字第 1050094909 號函所示，教師赴大陸地區講學係依</p>

			臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 33 條之 1 或第 33 條之 3 規定辦理，為教育人員任用條例第 34 條所稱「法令另有規定」之情形，由此可知，教師赴陸締結契約兼職兼課之規律性講學行為尚非法所不許，舉重以明輕，限制非契約式、偶一為之的學術、研討交流行為似有可議論之空間。
		風險	一、兼任行政職之教師為中高階主管，擁有之行政資訊涉及公務機密。 二、赴陸過於輕易、浮濫造成以學術研究目的掩飾非學術研究目的。
		配套措施	一、學校應依分層負責明細表落實分層負責機制，同時透過兼任主管教育訓練等加強宣導其應遵守相關規範，以防公務機密外洩。 二、以學術交流為名，從事法所不許之情形應加重懲處。
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	<input type="checkbox"/> 兩案併提 會議討論	優缺分析	一、採行之優缺 二、不採行之優缺
107.7.17 決議	本案涉及公教衡平，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第 1 協辦：4、第 2 協辦：3

編號	116	提案機關 學校	國立交通大學
案由	修正教育部「96.7.20 台人(二)字第 0960010045A 號函」：臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法之適用對象相當簡任第十一職等以上之公立各級學校校長、兼任行政職務之教師，惟不含兼任學術單位主管之教師。		
說明	<p>一、為使大學學術研究能量提高，因應國際學術研究交流頻繁，建議學術主管赴陸政策鬆綁，以不妨礙學術研究之發展。</p> <p>二、教師兼行政人員相當公務人員職等之認定，以其所兼任行政職務支領主管加給之職務等級為認定標準太過簡略，限制學術發展空間。尤其十一職等以上兼任學術單位主管均為大學教師，渠等赴陸原因多為教師本職之學術、文化及研究交流業務，與其所兼任之主管職務無直接相關。</p> <p>三、擬建議參照雙重國籍之法令鬆綁為例，先由兼任學術主管鬆綁，以簡化及減少學校與內政部移民署之行政作業流程。</p>		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、依大法官釋字第 308 號解釋：「公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第二十四條所稱之公務員。惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。……」</p> <p>二、現行大專校院教師兼任行政人員赴大陸地區，應於預定進入大陸地區當日之二個工作日前，向主管機關申請；而內政部業已開發「公務人員赴陸許可線上申請系統」，並自 105 年 1 月 1 日啟用（105 年 7 月 1 日全面上線）。</p> <p>三、現行兼任行政職務之教師有公務員服務法之適用，惟所謂「兼任行政職務」尚未排除兼任學術單位主</p>

			<p>管職務；另，目前赴大陸地區申請程序及所需作業時間似尚不影響學術單位主管參加兩岸學術交流既定行程，故應無限制學術發展空間之虞。</p> <p>四、綜上，本案不建議片面放寬學術單位主管赴大陸地區之相關規定。且鑒於目前國內政治環境及校園氛圍，建議尚不宜貿然採行。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>		<p>一、依大法官釋字第 308 號解釋，兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，有公務員服務法之適用，惟渠等教師赴陸原因多為本職之學術、文化及研究交流業務，與其所兼任之主管職務無直接相關，又是類學術交流活動，屬常態性活動，為促進教師提升國際觀，增加國際競爭力，並使學術研究能量提高，建議先行放寬兼任學術單位主管職務之教師赴陸進行學術交流之申報申請。</p> <p>二、另本案考量教師兼任行政單位主管仍有國安機密等相關規範之需要，爰僅建議先放寬兼任學術單位主管職務之教師赴陸進行學術交流之申報申請，尚屬可行。</p> <p>三、另，參酌本次法規鬆綁工作圈提議編號 113、114、115 等相似案由（建議放寬所有兼任行政職之教師赴陸進行學術交流之申報規定）之擬議方案意見均為「採行」，爰基於舉重明輕原則，本案似亦可採行。</p>
	<p>風險</p>		<p>兼任學術單位主管之教師仍有涉及少部份公務機密之行政資訊，若赴陸無須經過申報申請，恐易造成以學術研究目的掩飾非學術研究目的之弊害。</p>

		<p>配套措施</p>	<p>一、應先修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第9條，以及「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」第3、4條，有關兼任行政職之教師赴陸進行學術交流之申報規定。</p> <p>二、學校應依分層負責明細表落實分層負責機制，同時透過兼任主管教育訓練等加強宣導其應遵守相關規範，以防公務機密外洩。</p> <p>三、有涉及國防、國家安全高度機敏性資料大學（如國防大學）之學術單位主管，或可研議由其主管機關以函釋方式排除在放寬之列以外，仍依「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」規定辦理赴陸研究申請。</p>
		<p>工作圈 後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
	<p><input type="checkbox"/> 兩案併提 會議討論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p>
<p>107.7.17 決議</p>	<p>本案涉及公教衡平，且目前國內政治環境及校園氛圍，維持現行規定似為較佳選項，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	204	提案機關 學校	國立陽明大學
案由	建議修正「教育人員任用條例施行細則」第13條		
說明	<p>一、查「教育人員任用條例」第10條規定，現行大學校長除應教授或相當教授之教學、學術研究工作資格外，尚涵括行政經歷之規範，揆其立法意旨，乃為擴大延攬人才之範圍，特將學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務年資納為參採範疇。惟依「教育人員任用條例施行細則」第13條所示職務，似未將政務人員納為適用對象，然實務上，專科以上學校之專任教師，依教師借調處理原則借調政府機關擔任政務人員者，不在少數且概屬重要行政經歷，爰建議修正教育人員任用條例施行細則之相關規定，將「政務人員」列為行政資歷參採對象。</p> <p>二、將曾任「政務人員」年資亦得列為「教育人員任用條例」第10條有關「曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上」之資格條件。</p>		
擬案	<p>■ 兩案併提 會議討論</p>	優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>依「教育人員任用條例施行細則」第13條規定略以：「本條例第八條及第十條所稱曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務，指符合下列條件之一者：一、曾任專科以上學校組織法規所定一級單位主管以上之職務。二、曾任中央研究院組織法規所定一級單位主管以上之職務。三、曾任政府機關（構）或公營事業機構薦任第九職等或相當薦任第九職等以上之主管職務。……。」</p> <p>現行多有大學教授因學養專長借調擔任政務人員，</p>

			<p>倘其未具有專科以上學校或中央研究院組織法規所定一級單位主管以上之職務，惟有政務人員行政資歷，是否符合「教育人員任用條例」第 10 條大學校長資格，現行相關規定及函釋未明確規範，復以，依據 107 年 1 月 1 日生效之政務人員給與表，其薪資以比照簡任第 12 職等以上之職務，觀看各機關簡任第 12 職等以上之職務大多屬主管職務，並具有相當職責程度，就政務人員比照簡任第 12 職等以上人員之待遇，應有其職務辛勞、職責、能力、專業等之考量，似乎宜放寬採認得合計主管職務年資，爰修正相關規定，減少外界對校長人選質疑。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>按目前對政務人員相關規定尚未完成立法規範，故有關政務人員之規定散見於不同法令之中，致政務範圍之界定，一般多引用「政務人員退職撫卹條例」第 2 條之規定，但上開條例針對政務人員是否具主管職務資格尚未明確規範，倘修正「教育人員任用條例施行細則」第 13 條增列政務人員，於資格認定易滋生困擾。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>茲因政務人員定義與範圍較難界定，「政務人員退職撫卹條例」第 2 條規定政務人員適用範圍較廣，尤以該條第 1 項第 5 款規定「其他依法律規定之中央或地方政府比照簡任第十二職等以上職務之</p>
--	--	--	---

			<p>人員」，上列政務人員是否具有主管職務，或符合「教育人員任用條例」規定之主管職務，須個案認定，不採行本提案，以降低外界對校長人選疑義。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>實務上有大學教授借調擔任政府機關(構)之政務人員，如未明確訂定政務人員係屬教育人員任用條例第 10 條主管職務資格，各大學在辦理校長遴選作業時，無所法令依循，須個案函請教育部釋疑，恐延誤校長遴選作業。</p>
107.7.17 決議	<p>本案交由主責工作分組第 1 組及協辦第 5、6 組，請國立陽明大學提供所遇疑義詳細案例，以及擔任校長資格或條件資料，作為教育部人事處衡酌校長遴選資格條件和程序規劃，以及修正「教育人員任用條例施行細則」之參考。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	210	提案機關 學校	國立臺灣師範大學
案由	建議修正「教師職前年資採計提敘辦法」第3條第1項第5款有關教師敘薪提敘繳附證明文件規定。		
說明	<p>一、現行規定教師申請敘薪提敘時，應繳有「年資（功）加薪（俸）證明」、「服務成績優良證明」或「原服務學校自訂之評鑑規定經核定通過或經認定表現績優免接受評鑑之證明」等文件。</p> <p>二、惟部分私立學校辦理年資（功）加薪（俸）作業時，基於簡化行政作業，並未發給教師年資（功）加薪（俸）通知書或證明文件，而係直接於每年8月薪資單中更新為晉薪後支薪點及本薪，亦不予開立「服務成績優良」證明文件。</p> <p>三、基於實務作業需要，建請將該辦法第3條第1項第5款規定修正為：「...繳有原服務學校出具之年資(功)加薪(俸)證明或晉薪之薪資證明者;...」。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查教師待遇條例規定，適用公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師(第5條規定參照)，且教育部為公、私立學校主管機關(第3條規定參照)；公立學校教師於職前曾任私立學校教師職務且服務成績優良之年資，按年採計提敘薪級至所聘職務等級最高年功薪。...所稱性質相近、服務成績優良及等級相當年資採計提敘辦法，由教育部定之(第9條第1、4項規定參照)；復查教師職前年資採計提敘辦法第3條第1項第5款規定略以，曾任專科以上學校教師年資，繳有原服務學校出具之年資(功)加薪(俸)證明者；曾任年資已達最高年功薪，繳有服務成績優良證明文</p>

			<p>件者；或依原服務學校自訂之評鑑規定經核定通過或經認定表現績優免接受評鑑，繳有證明文件者。</p> <p>二、本案係公立學校於實務辦理私立學校教師轉任時之職前年資是否為服務成績優良之判斷，考量私立學校亦有前開規定之適用，且其規定未見得與公立學校甚或其他私立學校一致(即：未辦理教師服務成績考核、或未發給年資加薪年功加俸通知等書面證明文件)，爰此，建議如教師有是類年資擬採計提敘薪級時，得向原服務(私立)學校申請相關文件證明時，可請學校相關單位依上開教育部規定予以載明，俾利採計提敘，甚亦可請其加註服務期間有無年資加薪、年功加俸情事佐以判斷(按私立專科以上學校教職員工敘薪原則第3條說明以，教師於學年度結束經年資加薪、年功加俸者，視為成績優良)。</p> <p>三、綜上理由，本案建議仍維持現行規定。</p>
	<p>■採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、前服務於私校之教師確有符合提敘資格之職前年資，卻因前職學校無開立敘薪或服務優良證明，又不得依據其他佐證資料採計年資提敘，使教師該段年資無法採計，將損及個人權益。</p> <p>二、為增加教師申請提敘時檢具證明之彈性並維護教師權益，建議採行本案教師申請敘薪提敘時得以晉薪之薪資證明佐證。</p>
		<p>風險</p>	<p>教師所檢具之薪資證明恐難以確認係由校方所開立。</p>
		<p>配套措施</p>	<p>一、因應風險可能的處置方案：</p>

			<p>(一) 請教師於薪資證明上加蓋私校相關戳印。</p> <p>(二) 請教師出具切結書。</p> <p>二、修法後連帶要調整之相關法規：無。</p>
		<p>工作圈</p> <p>後續處置</p>	<p><input type="checkbox"/>由工作圈進一步研議修正條文</p> <p><input type="checkbox"/>轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理</p>
	<p>■兩案併 提會議討 論</p>	<p>優缺分析</p>	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>1.增加教師提敘時之彈性並維護教師權益。</p> <p>2.減少雙方學校行政人力及時間成本之耗費。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：教師個人所檢具之薪資證明恐難以確 認係由校方所開立。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)：毋須修正現行條文。</p> <p>(二)缺點(劣勢)：當申請書面證明不符私校現行行政流 程時，須以個案方式申請，耗費雙方學校大量人力 及時間成本往來，甚或遭私校拒絕出具非該校既 定之書面資料，恐損及教師權益。</p>
107.7.17 決議	<p>本案經兩案併陳提會討論後，考量涉及教師敘薪提敘，公私校應有一致做法，依規定均應繳有相當證明文件始符合法制，爰本案不予採行，維持現行運作規定。倘實務作業上遇有私校未能出具相關證明文件，則各學校人事單位應協助當事人洽請原服務學校出具相關文件以維護其權益，並請教育部人事處組編人力科於適當場合向私校宣導在教師離職證明等文件註記優良服務年資資料之必要性，以利各學校年資採計作業。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	219	提案機關 學校	國立臺東大學
案由	建議放寬公立大專校院由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理之，且代理期間得比照公立大專校院兼任行政主管職務之教研人員於請假期間由同單位職員代理，該代理期間得支領主管職務加給之規定，但代理期間仍以1年為限。		
說明	<p>一、查教育部99年4月28日台人(一)字第0990049216號函說明四略以，教研人員兼任之行政主管職務之代理，應符合下列規定：</p> <p>(一)職務出缺代理，應由副主管或具被代理職務之兼任資格人員代理，期間以1年為限。</p> <p>(二)請假期間代理，如由同單位教研人員或職員代理時，毋須具被代理職務之兼任資格；如由他單位人員代理時，則須具被代理職務之兼任資格。</p> <p>二、次查教育部99年5月13日台人(三)字第0990073589號函說明二略以，公立大專校院兼任行政主管職務之教研人員於請假期間，由同單位職員代理，代理期間得參照公務人員加給給與辦法第12條規定，支領主管職務加給，其代理職務之職務列等認定，以「公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給支給標準表」(現為公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表)所列主管職務之相當職務列等為基準。</p> <p>三、又查大學法第14條規定略以，大學為達成第1條所定之目的，得設各種行政單位或召開各種會議；行政單位之名稱、會議之任務、職掌、分工、行政主管之資格及其他應遵行事項，於大學組織規程定之。國立大學各級行政主管人員，得遴聘教學或研究人員兼任，或由職員擔任，並於各校組織規程定之。</p> <p>四、依前項說明，如公立大專校院之組織規程業已明定行政主管人員兼任之資格，為教學、研究人員或由職員兼任，則如其職務出缺在符合該校組織規</p>		

	程之規範下，建議放寬前揭行政主管出缺之職務限制函釋。		
擬案	■ 不採行	理由	<p>一、查國立大學校院行政主管規定，部分一級行政單位主管得由職員專任，其餘職務僅得由教師兼任【教育部 100 年 3 月 15 日台人(一)字第 1000035591 號函釋參照】；至學術單位主管，大學法第 13 條規定略以，院長由教授兼任，系主任、所長、學位學程主任由副教授兼任。</p> <p>二、復查教師兼任行政職務之代理人，依法負有該代理主管職務決策職權【教育部 99 年 10 月 13 日台人(一)字第 0990143894 號函釋參照】，如同意由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理之，實務上可能衍生之問題概述如下：</p> <p>(一)當被代理職務與代理人分屬不同(教師及職員)員額編制表時，尚無法依法支領主管職務加給，且如擬因此配合修正教師及職員員額編制表實緩不濟急。</p> <p>(二)大學校院因其組織特性又區分為行政及學術單位，各校組織規程及教師及職員員額編制表，均係已依前開規定及學校之各單位屬性與業務性質衡酌後予以配置其教師兼任及職員專任主管職務，並明定於其組織規程及員額編制表中，顯足證其應履行之主管職務及職權有別，今代理人如未具被代理職務兼任資格，除將不利學校內部單位發展且甚而影響校務發展外，亦有可能無法履行主管職務或於教評會審議涉教師重大案件時有低階高審之情事(例:副教授職級</p>

			<p>以下教師或職員代理院長職務時，學校須依教育部函釋規定辦理委員代理之資格認定)。</p> <p>三、再查，教育部 102 年 11 月 21 日臺教高(五)字第 1020164492A 號函釋略以，因部分學校遭檢舉，所聘學術主管代理人未符合大學法第 13 條所定資格及該部 100 年 6 月 24 日臺教高(一)字第 1000097939 號函意旨，爰請各公私立大專校院即依法聘任具備法定資格之學術主管或代理人。</p> <p>四、綜上所述，本案建議尚不宜採行。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>		<p>一、機關首長有較充裕之時間遴聘兼任行政主管。</p> <p>二、解決原教兼主管因故請辭所遺聘期甚短，不易覓得合格教研人員接任問題。</p>
	<p>風險</p>		<p>一、因代理兼任主管代理期間支領主管職務加給，尚毋需於每半年職務代理名冊中報送，爰可能發生同一主管職缺每年由未具兼任資格人員輪流代理情形。</p> <p>二、可能衝擊現行公務人員任用法第 21 條：「除法律另有規定外，各機關不得指派未具第 9 條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。」之規定，及目前大專校院職員員額編制表和教師員額編制表涇渭分明之樣態。</p>
	<p>配套措施</p>		<p>一、為免有低階高代情形，由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，如由未具兼任資格之公務人員代理，代理相當簡任或薦任之行政主管建議應具有簡任或薦任職等之任用資格。</p> <p>二、如本案放寬應建立管控機制，建議是否納入每半年</p>

			職務代理名冊中報送。
		工作圈	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文
		後續處置	<input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	<input checked="" type="checkbox"/>	兩案併提會議討論	優缺分析
			<p>一、兩案併提討論：</p> <p>(一)本案係建議放寬公立大專校院由教研人員兼任之「行政主管」職務出缺時之代理案，至「學術主管」仍依現行規定辦理。</p> <p>(二)當被代理職務與代理人分屬不同(教師及職員)員額編制表時，建議可修正教育部 99 年 5 月 13 日臺人(三)字第 0990073589 號函釋，據以支領主管職務加給。</p> <p>(三)本案建議放寬公立大專校院由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理，僅限於具兼任資格之教研人員皆無兼任意願時之權宜方式，爰最長建議以 1 年為限。</p> <p>(四)至如未具代理職務兼任資格之教研人員或職員代理，如有低階高審之情事，尚可參據相關規範，主動迴避，以解決爭議。</p> <p>(五)惟如，放寬公立大專校院由教研人員兼任之行政主管職務出缺時，可由未具被代理職務兼任資格之教研人員或職員代理之，如其牽涉層面較廣，影響範圍甚鉅，亦可先由較不易覓得之「二級行政主管」職務放寬，也不致有前述低階高審之情事發生。</p> <p>(六)據上，有鑑於協辦組與本(主責組)有不同意見，為</p>

			<p>免本組見解尚有不足或未慮之處，建議兩案併提會議討論。</p> <p>二、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 機關首長有較充裕之時間遴聘兼任行政主管。 2. 解決原教兼主管因故請辭所遺聘期甚短，不易覓得合格教研人員接任問題。 <p>(二)缺點(劣勢)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因代理兼任主管代理期間支領主管職務加給，尚毋需於每半年職務代理名冊中報送，爰可能發生同一主管職缺每年由未具兼任資格人員輪流代理情形。 2. 可能衝擊現行公務人員任用法第 21 條：「除法律另有規定外，各機關不得指派未具第 9 條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。」之規定，及目前大專校院職員員額編制表和教師員額編制表涇渭分明之樣態。 <p>三、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>維持現況，由機關首長確實依照法規及函釋規定遴聘具兼任資格之行政主管，人員較易掌控。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 首長用人較缺乏彈性。 2. 對於規模較小之國立大學，面對教研人員兼任二級單位主管之意願甚低，不易覓得兼任人員問題未解決。
107.7.17	本案經兩案併陳提會討論後，考量支給主管加給應有支給依據，故即便放寬二		

決議	級主管職務出缺可由未具代理資格者代理，仍有支給主管加給缺乏依據之問題，爰本案不予採行，請教育部人事處伺機商請銓敘部在編制表職員或教師兼任主管人數，保有彈性化處理之空間。
----	--

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	301、302 303、304	提案機關 學校	國立臺灣大學生物資源暨農學院附設農業試驗場 國立政治大學、國立臺灣師範大學、國立中山大學
案由	建議修正「大學法」第十四條第五項有關「國立大學非主管職務之職員，得以契約進用，不受前項規定之限制，其權利義務於契約明定。」		
說明	目前以勞基法契約進用之行政人員已成為各大學行政主力，但囿於大學法規定不能擔任主管，對現有行政人員升遷權益及士氣影響頗鉅，影響其對學校之向心力；優秀人才在校無擔任主管機會，爰校外有較佳機會即選擇求去，以致學校淪為優秀人才訓練場所，不利校務推動之延續及安定，對大學的發展產生負面效應，故應立即鬆綁給予大學用人彈性，以充沛其競爭力。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、大學法第十四條第五項所稱職員，係指公務人員職缺改以契僱化人力進用之人員（按，國立大專校院行政人力契僱化實施原則），非指為「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」進用之工作人員（約用人員）。</p> <p>二、各校組織規程對由教師兼任學術或行政主管職務均訂有資格條件（一級主管須具副教授以上資格，二級主管須具助理教授以上資格）；公務人員之行政主管職務則依銓敘部規定須具公務人員身分之專職人員擔任。如放寬由契僱人員或約用人員擔任（兼）任行政主管職務，其資格難以認定且易衍生領導統御之問題。另，將嚴重影響公務人員升遷權益及工作士氣。</p> <p>三、契僱人員及約用人員係依勞基法進用，如擔任（兼）任編制內行政主管職務，實難以公務員服務法予以規範及課責（權責不相稱）。</p>

			<p>四、目前銓敘部對行政機關以勞基法契約進用之行政人員並未同意其可擔任應具依法考試及格之編制內行政主管職務（政務及機要人員除外）。</p> <p>五、契僱人員及約用人員如擬放寬擔任行政主管職務，應先以編制外行政主管職務為主（大學法及相關法規無明文禁止其擔任編制外行政主管職務。依教育部 97 年 9 月 9 日台高（一）字第 0970158519 號函釋，約聘專案教師得兼任編制內、外學術或行政主管職務）。</p> <p>六、綜上，建議維持現行規定。另建議修正「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」讓契僱人員及基金進用之人員，得兼任以該基金設置之各級行政主管職務；其資格及權利義務於實施原則中明定。</p>
	<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、國立大專校院行政人力契僱化實施原則之立法依據雖係依據大學法第 14 條第 5 項所訂，惟大學法第 14 條第 5 項所稱之得以契約進用之「職員」，應非僅指上開原則所進用之人員。</p> <p>二、目前以契約進用之職員已成為各大學行政主力，但囿於大學法規定係擔任非主管之職務，此對現有職員升遷權益及士氣影響頗鉅，影響其對學校之向心力；優秀人才在校無擔任主管機會，爰校外有較佳機會即選擇求去，以致學校淪為優秀人才訓練場所，不利校務推動之延續及安定，對大學的發展產生負面效應，且不利國家高教發展，故應立即鬆綁給予大學用人彈性，以充沛其競爭力。</p>

			<p>三、自 106 年 8 月 1 日起，為鼓勵與吸引優秀有潛力之博士後研究人員從事研究，並延聘執行計畫助理人員更具彈性，科技部業已鬆綁是類人員之教學研究費與薪資標準，爰大學延攬人員之多樣化與彈性化之趨勢更臻明確，因此宜以更廣闊彈性作法也讓大學得以聘僱非公務人員之業界人才以推動校務發展。</p> <p>四、目前國家政策鼓勵大學須產學研鍊結及跨界跨域合作，俾與產業接軌甚至希望大學學術研究成果可以引領創新，因此產學研鍊結單位在大學中益形重要，惟大學教師未必有合適人選可兼任此主管職位，須向業界或財團法人應用科技研發機構借將或求才，何況類此職務宜以專任全職投入方得發揮應有效果。</p> <p>五、高教校園內的教研成果須與產業鍊結，方得催化研發成果進而轉化為具產值之商品，延攬產業界優秀專業人士到大學服務，可加速產學研相互激盪創新及研發成果商品化。產學研鍊結得宜將可為大學創收，豐富大學財源及有助縮小大學生的學用落差，進而有助國家經濟發展，因此充分賦予大學有關職員之用人權，有諸多正面連鎖效應。</p> <p>六、大學與行政機關在組織體制及任務均不同，大學對於內外環境須更能靈敏反應，甚至帶動社會潮流，因此若限縮學校行政單位主管僅能由教研人員兼任或公務人員擔任，將使大學發展受限；加上政府對大學之補助未如昔日寬裕，大學自行開源的責</p>
--	--	--	---

			任日重，因此應給予大學彈性用人權限已成為必要且急迫之務，俾學校多元進用專業且歷練豐富的主管人才開拓及活化校務發展。
		風險	約用人員非公務員懲戒法、公務員服務法的適用對象，難以給予明確的行政課責。
		配套措施	一、制度設計上需同時課予約用人員擔任行政主管之責，使其權責相符。 二、修正大學法第 14 條第 5 項規定。
		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	■兩案併 提會議討 論	優缺分析	一、採行之優缺 (一)優點(優勢)：提昇校務基金進用行政人員之士氣，學校用人彈性增加，有利於教學、研究等計畫性校務推動之延續及發展。 (二)缺點(劣勢)：修法程序繁瑣且銓敘部及人事總處必須加強溝通。另，約用人員適用勞基法如開放渠得擔任行政主管，勢必增加行政管理成本，且其並非公務員懲戒法、公務員服務法的適用對象，難以給予明確的行政課責。 二、不採行之優缺 (一)優點(優勢)：確保考試用人之法制安定性與行政作業的品質，避免影響公務人員升遷權益及工作士氣。 (二)缺點(劣勢)：學校用人缺乏彈性。
107.7.17 決議	本案經兩案併陳提請討論後，以擔任學術或行政主管職務應有一定資格條件，似不宜過度放寬由契僱人員或約用人員擔(兼)任，除資格難以認定、衍生領		

<p>導統御、行政倫理之問題，且權責不相稱，難以公務員服務法予以規範及課責。 爰本案不予採行，先予錄案保留，未來教育部人事處配合高等教育司研議修正 大學法等相關法制時，再伺機請各校提供意見作為修法參考。</p>

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	311	提案機關 學校	國立清華大學
案由	建議修正專科以上學校獎助生權益保障指導原則第7點附服務負擔助學生的對象。		
說明	附服務負擔助學生，依教育部補助金額及對象有限制。然學校想針對補助對象增加適用範圍，為學生解決生活困苦，但卻達不到教育部條件者，建議修正上開原則第7點規定，以減輕學生家庭負擔。		
擬案	■ 不採行	理由	<p>一、查專科以上學校獎助生權益保障指導原則第7點規定，附服務負擔助學生，指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生。</p> <p>二、次查教育部弱勢助學計畫略以：</p> <p>(一)申請資格，係指有戶籍登記之中華民國國民且就讀國內大專校院具有學籍，於修業年限內之學生(研究所在職專班不得申請)、家庭經濟年所得不得超過70萬元且前一學期學業成績平均60分以上者(新生及轉學生除外)。</p> <p>(二)已申請教育部各類學雜費減免及政府以下助學措施，不得再申請本計畫的助學金：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.行政院人事行政總處公教人員子女教育補助費。 2.法務部被害人其子女就學補助就學補助、受刑人子女就學補助。 3.臺北市勞動局、新北市勞工局失業勞工子女就學費用補助。 4.勞動部失業勞工子女就學補助、蒙藏委員會獎助在臺蒙藏學生就學助學金。

			<p>5.衛生福利部社會及家庭署單親培力計畫學費、學雜費及學分費補助。</p> <p>6.行政院農業委員會農漁民子女就學獎助學金。</p> <p>7.退輔會榮民子女就學補助。</p> <p>三、再查原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點略以：</p> <p>(一) 學生領取獎助學金以下列一項為限</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.學生前一學期學業成績達七十分以上者，得申請獎學金。 2.學生前一學期學業成績達六十分以上或設籍臺東蘭嶼鄉具雅美族身分者，得申請一般助學金。 3.低收入戶或中低收入戶學生前一學期學業成績達六十分以上者，得申請低收入戶助學金。 <p>四、綜上，檢閱前開相關規定，本案不採行原因如下：</p> <p>(一) 原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點中，頒發之獎助金分為獎學金與助學金，與教育部弱勢助學計畫之弱勢助學金意旨有別。</p> <p>(二) 原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點與教育部弱勢助學計畫之申請資格並不互斥，若原住民學生同時符合上開要點與計畫者，可重複申請，爰並無將原住民學生納入教育部弱勢助學計畫之必要性。</p> <p>(三) 附服務負擔助學生，除指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生，並參與學校規劃以服務回饋為目的之活動，與參與以學習</p>
--	--	--	---

			<p>為主要目的及範疇之教學研究活動的獎助生、以及以獲取報酬為目的、與校方有對價之僱傭關係之兼任助理實不應混為一談，校方亦應遵循相關規範以杜爭議。</p>
<p>■ 採行</p>	<p>理由</p>		<p>一、查專科以上學校獎助生權益保障指導原則第 7 點規定，附服務負擔助學生，指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生。惟實際上可能仍有相關獎助學金需履行生活服務學習時數而未訂入該規定，例如：原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點，亦有規定領有助學金之學生每學期應履行生活服務學習時數四十八小時。卻未訂入該原則中，故建議放寬該原則所稱附服務負擔助學生之定義，增加適用範圍。</p> <p>二、另依教育部弱勢助學計畫領取助學金有一定要件，然學校想針對補助對象增加適用範圍，卻囿於法令規定，部分學生家境困難但無法達到教育部條件者，即使校內有相關獎助學金提供，因不屬該原則所定義之附服務負擔助學生，而須以與學生兼任助理聘用，較無彈性做法，故建議放寬，增加適用範圍。</p>
		<p>風險</p>	<p>一、因法規眾多增加適用範圍，可能仍會有無法考量納入之法規。</p> <p>二、各校相關獎助學金提供應明定相關規範，且應參照弱勢助學計畫，服務時數予以合理規範，學習時數與生活助學金金額無對價關係，爰學校不得因服務學習時數差異，致核發助學金金額有別，否則易</p>

			與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。
		配套措施	<p>一、應將相關修正草案轉相關部會，確定是否仍有未納入而可適用附服務負擔助學生定義之助學金規定。</p> <p>二、各校若訂有相關獎助學金提供應明定相關規範，規範合理服務時數，學習時數與生活助學金金額無對價關係。明確界定助學生相關權利義務事項，其服內容應避免與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。</p>
		工作圈 後續處置	<input checked="" type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
<input checked="" type="checkbox"/> 兩案併提 會議討論		優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>各校針對弱勢學生未達教育部申請門檻者，可有彈性作法，另訂校內獎助學金辦法。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>若由各校自訂相關獎助學金，必須各校明定相關規範，明確界定助學生相關權利義務事項，否則亦與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>能避免與學生兼任助理所提供之勞務產生混淆引起爭議。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p>

			各校針對弱勢學生未達教育部申請門檻者較無彈性作法。
決議	本案經兩案併陳提會討論，考量現行規定多數學校運行尚無問題，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	318、319	提案機關 學校	國立臺中教育大學 國立臺北護理健康大學
案由	建議修正「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第11條		
說明	未具本職兼任教師是否加入勞工保險，由當事人自行選擇。		
提案	<p>■</p> <p>兩案併提 會議討論</p>	優缺分析	<p>一、採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>勞保強制加保，雇主及員工都將增加繳納保險費，如讓未具本職兼任教師選擇是否加入勞保，除了尊重當事人意願，減少保費的負擔，避免學校付出額外的人事成本，像是雇主負擔的保費，以及因增加勞保投保人數而需增加的身心障礙進用人數(或不足額進用身心障礙人數之罰款)。可行的方法，例如未具本職之兼任教師，如有已在職業工會或漁會參加勞保、農保者，由當事人自行選擇是否參加勞保。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>職災事故發生時，無法由社會保險給予給付，缺乏保障。又，未具本職兼任教師是否列為非強制投保對象(得自行選擇)，事涉勞動部解釋權限，對於兼任教師兼課期間投保勞保之規定，尚須視該部之意向。本案建議逕修正「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第11條，恐仍無法達成放寬強制加保之目的。另外，勞動部105年9月預告大專未具本職兼任教師將納入勞基法(迄未納入)，教育部在106年間於「專科以上學校兼任教師聘任辦法」，</p>

			<p>增列兼任教師請假、鐘點費、勞健保等權益保障，先以專法保障取代納入勞基法，旨揭建議是否與兼任教師權益政策走向相符，有待商榷。</p> <p>二、不採行之優缺</p> <p>(一)優點(優勢)</p> <p>學校是否為兼任教師投保勞工保險，係依勞工保險條例規定，雇主與當事人並無選擇餘地。為兼任教師投保勞保，其可累積社會保險年資，當員工遭遇職業災害時，可以獲得該保險的保障，有給付事由(如生育、喪葬給付)時，也可以兼顧員工請領給付之需求。</p> <p>(二)缺點(劣勢)</p> <p>重複受雇於二個以上投保單位時，強制加保，雇主及員工都將增加繳納保險費，當發生事故，其保障僅累計至勞保投保上限，並不合宜。重複投保增加學校雇用成本，且增加學校進用身心障礙人數之比例，影響聘請兼任師資之用人彈性。</p>
107.7.17 決議	<p>本案經兩案併陳提會討論，考量為未具本職兼任教師強制投保，對於其權益保障及發生意外後之機關免責性而言，允宜維持現行規定，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

編號	101	提案機關 學校	國立高雄科技大學(國立高雄海洋科技大學)
案由	建議修正公務員服務法第 14 條規定，放寬基層公務員兼職限制。		
說明	依憲法規定人民之工作權應予保障，以維持生計。再者，由於年金改革衝擊，導致公務員退休金縮水，倘限制公務員兼職，將嚴重影響基層公務員之退休生活，爰建議於不影響本職工作原則下，適度放寬基層公務員得利用公餘時間進行有報酬的兼職工作，工作時數不受限制，但每月薪資不能超過該公務員現領俸給總額。		
提案	■ 不採行	理由	<p>1.不宜以年金改革作為放寬兼職立論基礎：年金改革與放寬公務人員兼職並未有直接關聯，實不應以年金改革作為放寬兼職之論述基礎，如又將年金改革與兼職議題合併處理，恐造成社會觀感不佳，亦加深社會分化對立。</p> <p>2.基層公務人員難以定義：「基層公務人員」界線劃分不易。</p> <p>3.依提案單位說明，建議放寬基層公務人員得利用公餘時間進行有報酬的兼職工作；惟現行已有相關函釋規範公務人員得兼職之範圍與樣態，現公務人員得於許可範圍內兼職。</p> <p>4.放寬兼職可能造成之問題：</p> <p>(1)利益輸送疑義：公務人員工作性質特殊不同於一般勞工，掌有政府資源分配、公權力之執行，亦需配合政府執行前瞻性政策，影響層面廣大，如放寬兼職恐有利益輸送疑義。</p> <p>(2)兼職後查核查訪困難：現有工作型態多元、多樣，網路、銷售及商業經營模式多元，如放寬兼職後恐造成</p>

			<p>查核、控管上之困難，是否有利益輸送或影響公務執行亦難以認定。</p> <p>(3)如兼職之工作時數不受限制，將對本職工作有不良影響：公務員於下班時間從事其他職業活動，仍需考量過量的兼職活動可能影響公務員之精力，或者致使其無心於公務。</p>
107.7.17 決議	<p>考量放寬兼職可能衍生利益輸送、影響本職工作推動等疑義，且涉及公務員兼職及整體管理，影響層面大，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	102.103	提案機關 學校	國立臺灣大學醫學院附設醫院
案由	建議公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)訂定多語文能力對照標準，並開放鑑定機構數量。		
說明	<p>1.依據公務人員訓練進修法第9條規定略以，各機關學校選送進修之公務人員，應具有下列基本條件：(1)服務成績優良，具有發展潛力者。(2)具有外語能力者。但國內進修及經各主管機關核准之團體專題研究者，不在此限。</p> <p>2.同法施行細則第14條規定，第9條第1項第2款所稱具有外語能力者，指出國進修人員，必須符合擬進修之學校、機構所定語文能力條件；未定有語文能力條件時，由保訓會會同行政院人事行政總處指定測驗機構，並訂定測驗合格標準，經測驗合格者。</p> <p>3.考量出國進修人員所赴國家若非英語系國家現行尚無對照標準，建議保訓會設置其他語文能力對照標準。</p> <p>4.又考量現行語文能力鑑定機構多元，鑑定及認證標準時常更新，建議保訓會多開放其他鑑定機構，並設置完善對照標準。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1.目前制度運行並無窒礙難行之處。</p> <p>2.現行語文鑑定機構多元，且鑑定及認證標準時常更新，難以建立一致性標準：現行語文能力鑑定機構多元，另鑑定標準時常更新，爰難以就語文認證建立一致性標準，且增加行政作業成本，建議仍維持現行做法。</p>
107.7.17 決議	<p>一、依前開規定，出國進修人員必須符合擬進修之學校、機構所定語文能力條件，既然各校語文能力需求不一，則建立符合多元需求之對照標準確有難度，加以鑑定及認證標準需時常更新，始能維持適用性及品質，對於保訓會行政作業成本頗大。另現行語文鑑定機構多元，素質難以掌控，不宜過</p>		

度開放。

二、又考量維持現行運作尚無窒礙難行，建議維持現行做法，本案不予採行，
相關擬案意見移交教育部人事處存參。

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	107	提案機關 學校	國立高雄科技大學(國立高雄海洋科技大學)
案由	建請取消應休畢日數門檻規定，放寬公務員具有休假資格者，當年度未休假天數，全部支領未休假加班費。		
說明	比照勞動基準法規定，未休假日數全數皆可支領工資。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、考量政府財政負擔：106年國家發展委會邀集行政院人事行政總處、交通部觀光局及經濟部中小企業處等研議結果略以，有關取消強制14日休假，恢復未休假加班費乙節，經人事行政總處評估每年將增加政府27億元支出，主計總處亦表示非目前國庫所能負擔，本案現階段不宜採行。</p> <p>二、適用法規情形不同：106年行政院人事行政總處評估略以，公務人員與勞工之休假相關規定係分別適用公務人員請假規則及勞動基準法，兩者適用法規情形不同，又公務人員請假規則係基於公務人員與國家間之關係而研訂之差假管理規定，與勞工請假規定未全然一致，並不悖於憲法所定之平等原則，司法院釋字第211號解釋已有明示。</p> <p>三、休假制度設計之精神，係為維護公務人員身心健康，以現今公務環境之辛勞，強制休假仍有其必要性與宣示性。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17	一、本案建議取消公務人員強制休假天數門檻規定，雖可讓因公未能休假天數		

決議	<p>全數改支領未休假加班費，保障同仁權益，但為維護同仁身心健康，適度強制休假有其必要，且現行制度實施數年以來，機關及主管也有共識每年至少應讓同仁休畢 14 天，同時也兼顧休閒及國旅配套。</p> <p>二、另考量本議題前經人事總處評估政府財政負擔，且現今社會氛圍也時地不宜，為免此議題調整連帶影響休假補助費，建議仍維持現行規定，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>
----	---

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	117	提案機關 學校	國立東華大學
案由	建議修正「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」第4點，簡化有關公務員赴大陸地區依一般請假程序並載明赴陸事由，返臺後如遇有特殊情形，始填寫返臺意見反映表，循行政程序處置。		
說明	現行各機關對於差假之管理，因屬各機關內部管理之事務，基於提升行政效率並減少用紙量，均以其自行建置的差勤系統管理，惟赴大陸地區依「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」規定，應填具申請表並簽具注意事項，返臺上班後一星期內填寫返臺意見反映表，當事人除須於差勤系統申請外，另仍須填具申請表並簽具注意事項，且於返臺後填寫意見反映表，從實務面而言，除遇特殊狀況，相關事前申請、簽具注意事項及返臺意見反映表，已形同具文，圖具形式毫無意義，徒增各機關文書作業。		
擬案	■不採行	理由	本案因涉兩岸政策關係，似暫無簡化填報之空間，惟因部分機關(構)學校未設置政風單位，爰本項業務大都由人事室兼辦，且與差勤管理作業併辦，造成同仁誤認兩項業務之關連性，徒增困擾。建議可請政風業務之主管機關建置線上申報系統，改採個人以自然人憑證線上申報方式，節省紙本作業。
107.7.17 決議	依臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法第3條、第8條及第11條，以及「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」第4點有關公務員進入大陸地區之相關作業規範，現行採赴陸人員自主管理，即自行填具申請表並於返臺上班後一星期內填寫返臺意見反映表。考量相關作業均為國家安全之必要檢核流程，尚		

	<p>難推定僅具形式毫無意義，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>
--	--

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	118	提案機關 學校	國立臺灣大學醫學院附設醫院
案由	建議比照公務人員留職停薪辦法第6條第5款修正性別工作平等法第16條第1項有關育嬰留職停薪之規定。		
說明	<p>一、查性別工作平等法第16條第1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，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。</p> <p>二、次查公務人員留職停薪辦法第6條第5款規定：依第5條第1項第1款、第2款規定育嬰留職停薪者，其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。</p> <p>三、為鼓勵生育，建議性別工作平等法第16條第1項規定比照公務人員留職停薪辦法第6條第1項規定修正為「受僱者任職滿六個月後，養育三足歲以下子女，得申請育嬰留職停薪」。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、雇主得從優約定：現行法規已提供雇主給予受僱者養育子女時，給予申請育嬰留職停薪者逾2年之彈性空間。性別工作平等法第2條第1項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」是以，雇主可依營運狀況，自行訂定較優工作條件之勞工工作規則。</p> <p>二、增加雇主經營成本：依性別工作平等法第21條第1項及第38條第1項之規定，雇主如拒絕依性別工作平等法同意育嬰留職停薪之申請，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。因此，此項規定屬強制性，如延長申請育嬰留職停薪期間，公私部門需作</p>

			<p>職務調整或進用職務代理人，雇主增加新人教育訓練及熟悉業務所需成本，造成雇主經營成本增加。</p> <p>私部門均適用性別工作平等法，由公部門提出本項修法，增加雇營運成本，適值最近勞動基準法修正案剛抵定，恐再度產生企業主反彈。</p> <p>三、鼓勵生育之效用有待商榷：如係基於鼓勵生育而提出本項修法，以育嬰留職停薪期間收入減少，育兒費用支出增加，經濟因素為生育之重要考量，延長育嬰留職停薪期間對於鼓勵生育之效用，尚待進一步研究。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	<p>考量本案建議比照公務人員留職停薪辦法第 6 條第 5 款延長申請育嬰留職停薪期間，恐增加各機關學校用人成本及經費負擔，且現行依性別工作平等法第 2 條第 1 項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」，各機關學校本即可對適用勞動基準法人員給與優於性別工作平等法第 16 條第 1 項有關育嬰留職停薪期限(2 年)以上。爰本案不予採行，建議由各機關視財務、業務推動及用人狀況本權責處理，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	119	提案機關 學校	國立雲林科技大學
案由	建議在校學生擔任兼任助理不受性別平等教育法第 27 條第 4 項規定，應於聘任前查閱其有無性侵害之犯罪紀錄。		
說明	<p>一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。</p> <p>二、因在校學生無論有無擔任兼任助理職務均已在校園內活動，實無再查閱之必要，建議在校學生擔任兼任助理得不受前項性別平等教育法第 27 條第 4 項規範，應於聘任前查閱其有無性侵害之犯罪紀錄。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、性別平等教育法第 27 條第 4 項強制規定學校應查閱任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，有無性侵害之犯罪紀錄，係為提供學生安全的學習環境，屬學校首要任務之一。在校學生兼任助理後，活動範圍和接觸對象擴大，考量校園安全，建議在校學生兼任助理，仍列入查閱對象。</p> <p>二、惟自 108 年起，學校將開始強制建立新進學生有無性侵害犯罪紀錄之檔案資料，俟此項檔案完整後，建議屆時再擬議校內學生兼任助理是否有是項紀錄之查閱方式。(經本校性平會向教育部學生事務及特教司詢問結果表示，尚未有強制建立新進學生有無性侵害犯罪紀錄之檔案資料之政策指示。惟依性別平等教育法第 27 條第 1 項規定：「學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或</p>

			<p>性霸凌事件及加害人之檔案資料。」故為維護校園安全，仍請依該法規定查閱有無性侵害之犯罪紀錄。)</p> <p>三、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	<p>基於校園安全，建議維持現行規定，即學校擬進用之專、兼職人員均須依法接受查閱有無相關犯罪紀錄，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	121	提案機關學校	國立中興大學
案由	原行政院人事行政局 95 年 6 月 19 日局企字第 0950014374 號書函，職員與工友不得互為職務代理人，建議放寬技工工友得比照以校務基金進用人員處理庶務性、非屬公權力範圍、無涉政策研擬層次業務，俾解決大專校院在處理庶務性工作時之嚴重人力負擔。		
說明	大專校院現有配置處理事務性工作技工工友學歷及經驗不亞於校務基金進用人員，為期人力有效運用，爰建議如有主管詳加審閱送權責主管核定後執行情形下，得審酌放寬技工工友得比照以校務基金進用人員處理庶務性、非屬公權力範圍、無涉政策研擬層次業務，俾解決大專校院在處理庶務性工作時之嚴重人力負擔，並符合規定。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、茲以行政院 101 年 8 月 21 日修正之「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」第 8 點第 3 款規定，各機關學校應有效運用工友、技工人力協助辦理業務，各機關學校得視業務需要，加強充實工友、技工知能，除不得執行涉公權力行使之業務外，得協助辦理未涉職員核心業務及法律責任之業務。爰實務上，行政院已放寬各機關學校工友得擔任不涉及執行公權力之業務。</p> <p>二、綜上，建議維持現行規定。</p>
	<input type="checkbox"/> 採行	理由	
		風險	
		配套措施	

		工作圈 後續處置	<input type="checkbox"/> 由工作圈進一步研議修正條文 <input type="checkbox"/> 轉相關主管機關(銓敘部、人事總處...)進一步處理
	<input type="checkbox"/> 兩案併提 會議討論	優缺分析	一、採行之優缺 (一)優點(優勢) (二)缺點(劣勢) 二、不採行之優缺 (一)優點(優勢) (二)缺點(劣勢)
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	202	提案機關 學校	國立屏東大學
案由	為期大學校長及獨立學院校長任用資格之衡平性，建議刪除「教育人員任用條例」第10條第2項部分文字「或簡任第十二職等以上」。		
說明	<p>一、查「教育人員任用條例」第10條規定：「(第一項)大學校長應具下列第一款各目資格之一及第二款資格：一、具下列資格之一：...二、曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上。(第二項)獨立學院校長資格，除依前項各款規定辦理外，得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第十二職等以上或與其相當之教育行政職務合計六年以上者充任之」。</p> <p>二、復查「教育人員任用條例施行細則」第13條規定：「本條例第八條及第十條所稱曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務，指符合下列條件之一者：...三、曾任政府機關(構)或公營事業機構薦任第九職等或相當薦任第九職等以上之主管職務」。</p> <p>三、為期大學校長及獨立學院校長任用資格之衡平性，建議獨立校院校長任用資格，應與大學校長資格條件一致，建議刪除教育人員任用條例第10條第2項部分文字「或簡任第十二職等以上」。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、經查「教育人員任用條例」第10條第2項規定獨立學院校長資格，除依大學校長應具下列資格之一：</p> <p>(一)中央研究院院士。(二)教授。(三)曾任相當教授之教學、學術研究工作；另應曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上外，其得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第十二職等以上或與其相當之教育行政職務合計六年以上者擔任</p>

			<p>獨立學院校長。</p> <p>二、揆其上開意旨，大學校長法定資格應具有院士或教授或相當教授資格，且須具備一定資格之主管職務資歷；又為廣納賢才，獨立校院校長資格除依上開大學校長資格外，另得以非具有中研院院士或教授等職級者擔任，惟須具博士學位或其他資格條件，倘刪除任用條例第 10 條第 2 項部分文字「或簡任第十二職等以上」，僅具有博士學位或其他資格並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或其相當之教育行政職務合計六年以上者充任之，未規範具備主管之職等，即得擔任獨立學院校長，考量學院校長亦須具備高階行政主管領導經驗，爰本提案建議不採行。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	203	提案機關 學校	國立臺東大學
案由	建議修正「教育人員任用條例」第6條第2項		
說明	<p>一、查「教育人員任用條例」第6條第1項第2款規定略以：「高級中等學校校長應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：……二、曾任中等學校教師三年以上，及薦任第九職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。」第2項規定：「師資培育之大學附設高級中等學校校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任副教授或曾任與擬任職業學校性質相關學科專任副教授，及中等學校教師各二年以上，並具各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作一年以上，且應持有中等學校教師證書；前項第三款高級中等學校一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資」。</p> <p>二、為應校務推動需要，聘任教師兼任二級單位組長或主任乃大學常態，且國立大學組長或主任之職務列等至薦任第九職等，副教授以上兼任組長或主任者，所支領之主管職務加給與薦任第九職等之專任組長者相同。</p> <p>三、為利校務發展，建議修正「教育人員任用條例」第6條第2項：「師資培育之大學附設高級中等學校校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任副教授或曾任與擬任職業學校性質相關學科專任副教授，及中等學校教師各二年以上，並具各級學校法規所定一級單位主管或大學法規所定二級單位主管之行政工作二年以上，且應持有中等學校教師證書；前項第三款高級中等學校一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級或二級單位主管之學校行政工作年資」。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>各級學校一級及二級主管依其職權分工，所需具備能力各不相同，一級主管其職權應具決策、前瞻、領導等能力，而二級主管其職權應具執行、控制、規劃等能力，</p>

			而擔任師資培育之大學附設高級中等學校校長其職務除綜理校務，另與其師資培育大學校務相結合，厥應具備相關學校一級主管職權能力，爰本案所列高級中等學校校長資格放寬採認大學副教授以上教師兼任大學組織規程所定二級單位主管之年資，擬不予採行。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	206	提案機關 學校	國立臺灣戲曲學院
案由	建議修正「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第10條第2項有關教職員不符合退休或資遣條件而離職者，得申請一次發還本人原繳付之退撫基金費用本息之規定。		
說明	<p>1.建議比照各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法規定，離職可請領公、自提退撫基金本息。</p> <p>2.落實退撫基金相對提撥制精神，維持公務機關及公立學校各類人事法制規定退離制度之衡平性，強化公立學校教職員退撫權益，並增加其生涯規劃彈性。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1.現學校教職員退休條例第8條第5項規定，教職員任職滿5年以上，於年滿35歲時，或年滿45歲時，自願離職者，得申請發還其本人及政府繳付之基金費用，公務人員退休法第13條規定，公務人員繳付退撫基金5年以上，除因案免職或撤職而離職者外，得同時申請一次發給本人及政府撥繳之退撫基金費用本息。107年7月1日施行之學校教職員退休資遣撫卹條例、公務人員退休資遣撫卹法，退休撫卹基金之發還規範則為一致性規範，即不符合退休或資遣條件而離職者，得申請一次發還本人原繳付之退撫基金費用本息。</p> <p>2.揆現行退休撫卹基金之發還規定，即為有條件始得申請發還其本人及政府繳付之基金費用，又依107年7月1日開始施行之學校教職員退休資遣撫卹條例規定，未符合退休條件離職者，雖僅得申請本人退撫基金本息，但有年資保留及各職域間年資併計年金分計</p>

			<p>之設計，訂有如任職滿 5 年離職者，不領回本人退撫基金本息，尚得於年滿 65 歲時，請領一次退休金，或合併其他職域年資請領月退休條件(滿 15 年)，分別請領退休給付規定，實則更有利於離職者，爰尚無修正之必要。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	207	提案機關 學校	國立臺灣戲曲學院
案由	建議刪除「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第45條第4項有關擇領遺屬年金限制之規定：第1項各款所定遺族領有依本條例或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府預算、公營事業機構支給相當於退離給與之定期性給付者，不得擇領遺屬年金。		
說明	不應因遺族領有依本條例或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府預算、公營事業機構支給相當於退離給與之定期性給付者，而無法領遺屬年金。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1. 亡故退休教職員之遺族如已領有依公立學校教職員退休資遣撫卹條例或其他法令規定核給之退休金、撫卹金、優存利息或其他由政府或公營事業機構編列預算支給相當於退離給與之定期性給付(如月退休金)者，不得擇領遺屬年金，係為使國家資源得以合理分配，以達財政永續經營。</p> <p>2. 前述限制範圍，公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則雖尚未發布，惟參照公務人員退休資遣撫卹法施行細則第59條第1項第2款規定，政府機關(構)、公立學校、行政法人或公營事業，依其他退休、撫卹及年資結算法令或規章審(核)定，並由政府預算或公營事業機構支給定期且持續給付之退離給與。第2項規定，所定退離給與，不包含於公部門參加各類社會保險所支領之養老年金或老年年金。基於改革一致性應將會採相同規範，則本條文限制範圍</p>

			<p>不含私人機構退休者或支領國民年金者，並且遺族選擇放棄本人應領之定期給與並經原發給定期給付之權責機關同意者，爰得不支領原定期給付，即不受限制，可擇領遺屬年金。綜上，遺族生活保障應無疑慮。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	208	提案機關 學校	國立臺北藝術大學
案由	建議修正「學校教職員退休條例施行細則」第10條第1項4款有關最近三年內有個人著作出版，對學術確有貢獻者規定。		
說明	藝術大學教師多係以創作、展演呈現其教學上專業表現，如僅能以最近3年內有個人著作出版方式始符合擇領月退休金條件者，教師多有不平，建議放寬規定，使藝術領域教師提出有獨特及持續性作品，得以作品及成就證明，及創作或展演報告之教師，亦應符合擇領月退休金之條件。		
提案	■ 不採行	理由	<p>1.有關延長服務規定，依學校教職員退休條例第四條第二項及107年7月1日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹條例第20條第5項規定，均明定授權訂定延長服務之規定，爰毋須於學校教職員退休條例施行細則訂定相關延長服務規定。</p> <p>2.107年7月1日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹條例，已無延長服務不得擇領月退休金或兼領月退休金之限制，施行細則草案中亦無類此之規範。上開條例即將施行，爰提案建議事由應無迫切修正之需要。</p> <p>◆本案併同建議事項：現公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點第4點第2款第6目，所規範之教授藝能科目自屆齡當月或每次延長服務屆滿之日起往前逆算三年內，每年有創作、展演、技術指導，著有國際聲望者得辦理延長服務。所稱藝能科目及評審項目過於狹隘，尚無法完全適用於藝術</p>

			類科、科技類科等教師，爰建議參酌專科以上學校教師資格審定辦法內有關之送審類別，增訂適用之類科範圍。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，基於 107 年 7 月 1 日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹條例及施行細則尚無規範，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	209	提案機關 學校	國立中山大學
案由	建議修正「教師職前年資採計提敘辦法」第4條第1項有關教師敘薪提敘年資不予併計規定。		
說明	<p>一、旨揭提敘辦法第4條第1項規定：「...年資之採認...以曆年制、學年制或會計年度制為採計基準；非以曆年制、學年制或會計年度制進用者，以任職期間為主。不足一年之月數不得合併計為一年予以採計。」</p> <p>二、為維教師權益，建請放寬教師敘薪提敘規定，年資之不足一年之月數，得以累積合併計算。</p>		
擬案	■不採行	理由	<p>一、查本辦法第4條第1項規範不得採計畸零月數併計提敘之立法理由，係參考「公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法」第7條規定，按其是否需辦理年終(度)考績(成、核)及進用方式分別採認；基於公教一致，如不足一年年資予以開放併計，似未符立法意旨，且將造成與現職教師權益不衡平之問題。</p> <p>二、次查教師待遇條例第12條第2項：「公立大專教師服務滿一學年，由學校按學年度評定其教學、研究、輔導、服務等成績，並得依評定結果晉本薪(年功薪)一級，至所聘職務等級最高年功薪為限。」現職教師服務未足一學年者不予晉薪。本案如放寬合併累積不足一年之畸零月數年資，恐衍生初任或離職再任教師，會較現職相同年資卻因留職停薪等原因致未能晉薪之教師，敘較高薪級之不公平問題。</p> <p>三、綜上，建議維持現行規定。</p>
決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：6、第1協辦：5、第2協辦：4

編號	212、213	提案機關 學校	國立臺灣大學、國立交通大學
案由	建議修正放寬「教師借調處理原則」		
說明	<p>一、第2點第3項業規範借調最長期限不得超過8年，實無須再規定每次以4年為限。</p> <p>二、教師借調期間，每次以四年為限，必要時得再延長一次，惟連續借調期間不得超過八年。前項借調期間合計不得超過十二年。</p>		
擬案	■不採行	理由	<p>一、查「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」第5點規定：「各機關公務人員借調或兼職期間，除法令另有規定外，最長以四年為限，但借調或兼職之職務有任期，且任期超過四年者，以一任為限。」。</p> <p>二、教育部訂定之「教師借調處理原則」，在借調年限上，已較「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」為寬鬆，若借調年限，一次核定八年，或十二年，核定時間過長，將影響學生受教權及不利學校校務推動；又借調時，如發生借調人員不適合或不適任情形，借調核定時間過長，反而更不具彈性，對學校或借調機關而言，反而更加不利，且目前實務上，較嚴謹之機關或學校，亦有規定每次借調期限以二年為限，續借調，須再行檢討。</p> <p>三、現行「教師借調處理原則」規定教師借調期間，每次以四年為限，實務運作尚屬順暢，且四年期滿續行借調，應經過各級教評會審議，藉此機會通盤檢</p>

			<p>視該借調案對於借調系所、學院、學校之影響，尚屬妥適。</p> <p>四、綜上，建議維持現行法規，至少每四年檢討一次，且維持最長借調八年為宜。</p>
107.7.17 決議	<p>基於現行教師借調年限規定已較公務人員為寬鬆，為利適時檢討借調人員妥適性不宜再放寬，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	214	提案機關 學校	國立成功大學
案由	建議修正或有條件放寬公立各級學校專任教師兼職處理原則第2之1條第1項有關教師持股比例上限規定，或考量增訂但書規定，在特殊情形下，例如因繼承或到校前取得之股份，得不受百分之十限制；並轉請銓敘部研議修正公務員服務法(以下簡稱服務法)第13條第1項規定，或於第24條明定排除兼行政職務教師之適用。		
說明	<p>一、公務員服務法第13條第1項規定：「公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。」；第4項規定：「公務員違反第一項、第二項或第三項之規定者，應先予撤職。」。</p> <p>二、由歷來函釋及規定得知，下列情形皆受前開持股10%限制：</p> <p>(一)繼承而來之股權。</p> <p>(二)國外投資行為。</p> <p>(三)公立專科以上學校教師：</p> <p>1.兼行政職務教師：就兼任之行政職務，有服務法之適用(司法院大法官釋字第308號解釋)。</p> <p>2.未兼行政職務教師：除符合其他法令規範外，持股上限比照兼行政職務教師規定辦理(公立各級學校專任教師兼職處理原則規定)。</p> <p>三、目前迭有教師反應其所持股份為家族事業(依法繼承)，或於到任前即已持有(含外國公司股票)，持股雖超過百分之十，惟並無參與商業經營行為，亦非屬投機事業，並不影響其教學或擔任行政職務，如要求強制轉讓或降</p>		

	<p>低持股以符合規定，實有未盡合理之處；又兼行政職務教師違反服務法第 13 條第 1 項規定者，比照公務員予以撤(停)職，嚴重者受到彈劾處分，此亦影響大學教師擔任行政職務意願，不利校務推動。</p> <p>四、綜上，考量服務法原規範對象並未包含教育人員在內，且兼行政職務教師本職身分仍為教育人員，行政職務僅為兼任性質，任期不長，與公務員專責身分明顯有別，爰建議教育部及相關主管機關研議鬆綁或有條件放寬教師持股比例之可能性。</p>		
<p>擬案</p>	<p>■ 不採行</p>	<p>理由</p>	<p>一、依公務員服務法第 13 條規定，公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。</p> <p>二、復依公立各級學校專任教師兼職處理原則第 2-1 點規定，(第一項)教師不得經營商業或投資營利事業。但投資股份有限公司為股東，兩合公司為有限責任股東，或有限公司為非執行業務股東，而其所持有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。(第二項)教師持有之股份，符合下列各款規定之一者，其持股比例不受前項但書規定之限制：(一)公立專科以上學校衍生新創公司之股份。(二)教師依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法持有新創公司創立時之股份，或已設立公司技術作價增資之股份。但併計股票股利之持股，不得超過該公司股份總數百分之四十。(三)教師依第四點第三項兼任新創生技新藥</p>

			<p>公司董事，經學校同意，持有該公司創立時之股份。</p> <p>三、近年政府大力推動創新創業，並透過提供友善創新創業環境，進一步強化教師投入產學合作及創新創業之誘因，爰訂定上開各款情事得不受持股百分之十之限制。惟教師如因繼承或到校前已取得之股票，或其他屬個人因素且無涉國家政策者，建議仍維持持股百分之十之限制。</p>
107.7.17 決議	<p>本案如基於公教衡平，且考量公立各級學校專任教師兼職處理原則第 2-1 條第 2 項但書規定已有不受持股百分之十限制之放寬，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	215、216	提案機關 學校	國立臺北大學、國立勤益科技大學
案由	建議修正(刪除)公立各級學校專任教師兼職處理原則第4點第1項第1款：「教師至前點所定兼職機關(構)兼任之職務，應與教學或研究專長領域相關，且不得兼任下列職務：(一)律師、會計師、建築師、技師等專業法律規範之職務。」		
說明	<p>一、大學培育「專業人才」與「學術人才」所需師資為不同專業軌道之人才，對於管理、法律等培育實務專業人才領域，為期專任教師可帶領學生實習，引進民間資源應用於教學研究，並將最新實務新知應用於教學，建議放寬管理、法律等實務領域之專任教師在職期間之兼職範圍、職務之限制，由大學建立教師每週兼職時數之制度，並要求兼職公司提供學術回饋金。</p> <p>二、由於教師兼職態樣繁多，專業技師之兼職亦可提升教師專業之實務能力，在不影學生受教權下，開放具專業技師之教師得兼任其專業技師，學校據以收取回饋金，如此可將其實務經驗回饋學生，縮短學用落差，學校亦可獲得收益，使三方(師、生、學校)皆受其惠。</p>		
擬案	■不採行	理由	<p>一、依教育人員任用條例第34條規定：「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」</p> <p>二、教育部(88)台人(一)字第87141503號函以，兼職須報經服務學校同意，不得影響其本職工作，且須經評鑑符合所規定之在校內之基本工作要求者，方得於校外兼職，並應受學校之規範及法律、契約之限制。依教育部上開函釋旨意，教師兼職可由各校自訂相關規範據以執行，但仍應依該函釋宣示之原則辦理，即：1.須報經服務學校同意；2.不得影響本職工作，且須經評鑑符合所規定之在</p>

			<p>校內之基本工作要求者。</p> <p>三、睽諸目前各學校與教師所簽訂聘約中都訂有「禁止教師在外兼職條款」，因此，教師違反規定在外兼職，應屬違反聘約之範圍，再者，教育部訂「公立各級學校專任教師兼職處理原則」第 4 點第 1 項第 1 款所明定不得兼任律師、會計師、建築師、技師等專業法律規範之職務，其意旨在於避免專任教育人員涉入教育領域外之其他專業法律規範之職務，以避免影響學生受教權益，高等教育品質變異等之情形。</p> <p>四、實務上亦已有國立大學法律系副教授在外兼職律師，並以「違反聘約情節重大」停聘該名教師數個月（最高行政法院 97 年判字 121 號判決）。</p> <p>五、綜上，本案建議不宜放寬專任教師兼任律師、會計師、建築師、技師等專業法律規範之職務。</p>
107.7.17 決議	<p>現行規定已提供教師在不影響本職，且符合校內基本工作要求下，得經服務學校同意兼職之空間，至相關法規明定不得兼任之職務等規範，定有其防弊之目的，況且本案建議放寬兼職又涉及由兼職者提供學校學術回饋金是否妥適允有討論空間，為免爭議及考量時地因素，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第 1 協辦：4、第 2 協辦：3

編號	217	提案機關 學校	國立勤益科技大學
案由	建議修正(刪除)公立各級學校專任教師兼職處理原則第 5 點第 2 項：「專科以上學校教師於寒暑假期間之兼職時數得由各校自訂兼職時數上限規範，不受前項規定限制。」		
說明	專科以上學校教師之兼職時數非限定於寒暑假始得由各校自訂兼職時數上限，建議在不影響教學研發需求下進行。只要不影響學生受教權益，且校內附予之義務皆能完成，其兼職時數得不受限。		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、現行專科以上學校專任教師授課時數，多以「教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時」之範圍，並訂定於專任教師聘約。</p> <p>二、依教師法第 17 條規定，教師除教學外，另負有從事與教學有關之研究、參與學校學術、行政工作及社會教育活動、擔任導師等義務。</p> <p>三、查 105 年 3 月 24 日教育部臺教人(二)字第 1050025076B 號令發布公立各級學校專任教師兼職處理原則第 5 點修正之意旨，是考量寒暑假期間無授課事實，尚無影響學生受教權之虞，爰始放寬由各校視實需自訂兼職時數上限規範，非指學期中亦得放寬教師校外兼職時數之上限規定。</p> <p>四、綜上，本案教師於學期中建議仍應維持校外兼職時數之上限規定，以避免影響學生受教權益及校務、學術發展量能。</p>
107.7.17	基於教師本職工作為教學，本不應有過度之兼職影響學生受教權益，現行公立		

決議	各級學校專任教師兼職處理原則適度規範兼職時數有其必要性，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。
----	---

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	218	提案機關 學校	國立台南大學
案由	建議修正公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表		
說明	<p>1.附則二、應在同層級單位主管職務列等範圍內，按其本職，依「陸海空軍軍官官等官階與公務人員職等對照表」所比照之公務人員職等數額支給。但本職比照之職等高於或低於該主管職務列等範圍時，應按該主管職務之最高或最低職等數額支給；如未列官職等者，按相當職務之職等數額支給。</p> <p>2.建議放寬附則規定，修正為軍訓教官兼任主管職務者之主管職務加給，依教育部訂頒之「軍訓教官主管職務加給標準」規定辦理。</p>		
擬案	■ 不採行	理由	<p>1.現已有相關函釋得以解決此問題：</p> <p>(1)查行政院 88 年 3 月 15 日臺 88 人政給字第 005064 號函核定「公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給表」之備註二：「軍訓教官兼任主管職務之主管職務加給，應在同層級單位主管職務列等範圍內，按其本職，依據『陸海空軍軍官士官官等官階與公務人員職等對照表』所比照之公務人員職等標準支給；...」。</p> <p>(2)次查行政院 100 年 6 月 22 日院授人給字第 10000406581 號函修正全國軍公教員工待遇支給要點，教育部於 100 年 7 月 22 日以臺軍(一)字第 1000121102 號函頒「軍訓教師、護理教師暨直轄市政府教育局、本部中部辦公室軍職人員各階俸額及加給支給標準」，其中軍訓教官主管職務加給標準，大學上校軍訓室主任比照簡任第 10 職</p>

			<p>等。</p> <p>(3)教育部 87 年 3 月 3 日臺(87)軍字第 87014511 號函略以，大學軍訓室主任同層級單位主管職務列等為簡任第十至十一職等；另依「陸海空軍軍官官等官階與公務人員職等對照表」規定，少將比照公務人員簡任十一至十二職等，上校比照簡任第十職等。故大學少將軍訓室主任仍依簡任第十一職等主管職務加給標準表支給。大學上校軍訓室主任仍依簡任第十職等標準支給。</p> <p>2.軍訓教官預計於 110 年自大學退場，建議暫不修正公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表：軍訓教官預計自 110 年起退場，該議題建議仍依相關解釋辦理。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，基於現行已有相關函釋得以解決此問題，爰本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	305	提案機關 學校	國立高雄大學
案由	建議刪除大學法第19條後段規定「並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定」，將大學教師停聘或不續聘事項，回歸教師法規範。		
說明	<p>一、查94年12月28日總統令公布之大學法第19條條文修訂理由，本於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序，且應經各大學校務會議通過。基此，各大學紛紛據以自訂「限期升等」之教師退場機制。</p> <p>二、惟實務上各大學依該自訂機制辦理教師不續聘程序，而後教師進行救濟爭訟時，往往因未符教師法第14條及相關規定之要件、程序，遭救濟機關撤銷決定，從而衍生「大學自治」與「教師權益保障」間衝突扞格、「大學法」與「教師法」孰為特別規定等現象。爰此，建議刪除大學法第19條後段規定，大學教師停聘或不續聘事項及程序統一回歸教師法規範。</p>		
提案	■不採行	理由	<p>一、審視大學法第19條之立法目的為：「一、大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，故有關大學教師之權利義務，除教師法相關規定外，並得於學校章則中增列之，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。二、本於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序。有關之事由與程序，應經各大學校務會議通過。」準此，大學除依教師法規定外，得於學校章程中增訂停聘與不續聘之事由與程序，並經大學校務會議通過，係為法律授權。</p> <p>二、至本案建議說明所稱「實務上各大學依該自訂機</p>

			<p>制辦理教師不續聘程序，而後教師進行救濟爭訟時，往往因未符教師法第 14 條及相關規定之要件、程序，遭救濟機關撤銷決定」云云，查近來部分學校依大學法第 19 條規定，針對校內未能完成限期升等之教師核予不續聘處分，均經教育部訴願會或司法機關撤銷在案，審其理由略為：</p> <p>(一)各校現行升等辦法未載明授權訂定依據為大學法第 19 條。</p> <p>(二)校內辦法所定關於新聘教師未限期升等不再續聘之事宜，未訂定依大學法第 19 條核予教師不續聘之事由及程序；亦欠缺依大學法增訂之不續聘事由納入聘約約定之要件。</p> <p>(三)學校雖得依大學法第 19 條規定，增訂「校內教師應於期限內完成升等」之義務並納入聘約，惟教師未能限期升等時僅得視為違反聘約之約定，嗣如擬核予不續聘處分時，仍應就個案違反聘約相關事由判該違法聘約行為，是否已達情節重大程度。鑑此，其審議標準業與教師法第 14 條第 1 項第 14 款有關「違反聘約情節重大」之認定並無殊異。</p> <p>三、準此，依目前經教育部訴願會或司法機關撤銷案例分析，或因各校尚未落實大學法第 19 條之授權訂定內容，或因雖依大學法第 19 條規定，於聘約內增訂期限升等規定，而處理時卻另外引用教師法第 14 條違反聘約規定，肇致爭議。探究其原因，係因教育部尚未定有大學法第 19 條相關程序要件，且現行「專科以上學校教師解聘、停聘或不續聘檢覈表」僅適用於教師法第 14 條，</p>
--	--	--	--

			<p>致各校處理程序無法適從，僅得依教師法所定程序要件，處理程序混亂。</p> <p>四、綜上，為大學追求卓越之要求，大學法第 19 條授權大學在教師法規定之權利義務事項外，再增加其他權利義務之規定可做為「停聘」與「不續聘」之事由，立法意旨甚佳，且該法條有繼續存在之必要。惟現行教育部針對大學法第 19 條之配套措施或行政指導盡付闕如，致各大學無所遵循，爰另建請教育部協助各大學處理限期升等及教師評鑑不續聘個案之大學法第 19 條法條適用問題。</p> <p>五、另，以上理由如獲參採，嗣後大學處理限期升等及教師評鑑不續聘個案時以大學法第 19 條為主要之法源依據以為解套，使大學得以持續追求學術卓越，審度該條文係授權學校基於學術研究發展需要，得另訂教師停聘或不續聘規定；惟查有關教師停聘相關規定以，教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任(教師法 14 條之 2 規定參照)。教師停聘期間應發給半數本薪(年功薪)；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪(年功薪)應予補發(教師法 14 條之 3 規定參照)。茲以，實務上常衍生停聘原因消滅認定及停聘期間支領半薪及復聘後補發其餘半薪是否合宜等疑慮，故建議併請審酌是否予以刪除停聘規定，以利實務業務運作。</p>
--	--	--	---

107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。
----------------	-----------------------------------

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	306	提案機關 學校	國立彰化師範大學
案由	建議大學法第 18 條新增國立大學校務基金進用之教學人員，經各校各級教師評審委員會審議通過後得轉任為編制內專任教師。		
說明	<p>一、目前法規對專任教師具有相當之保障，鑒於部分專任教師經學校進用後，未能符合期待，在未有重大過失之前提下，學校無法逕予解聘或不續聘，造成學校困擾。</p> <p>二、為因應少子化及進用符合學校需求之優秀人才，建議專案教師得透過其在校之教學、研究、服務及輔導等各方面之考核及評鑑，判斷是否符合學校所需，如符合學校所需，則可提經各級教師評審委員會審議通過後，轉任為編制內專任教師。茲因目前法規無相關機制，爰提出本次建議案。</p>		
擬案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查依國立大學校務基金自籌經費進用之專案教師，與依教育人員任用條例進用之專任教師，兩者進用依據、經費來源及退休制度等皆不同，且為編制外教學人員；專任教師係指符合「教師法」、「教育人員任用條例」等相關規定聘用者，爰自應依教育人員任用條例第 26 條規定「各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理」為妥，實不宜以專案教師表現良好為由，新增得逕以轉任為編制內專任教師之機制。</p> <p>二、復以公開招聘可廣納優秀人才，且基於為校掄才理念，有關大學教師聘任程序仍應依上揭依教育人員任用條例第 26 條及大學法第 18 條規定，本於公平、公正、公開之原則辦理。又現國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則</p>

			<p>第8點已有明訂教學人員轉任編制內專任教師時，學校應依新聘教師之程序重新審查，爰如專案教師於學校任職期間表現優異，自得於公開甄選過程中脫穎而出，取得編制內專任教師任用資格。</p> <p>三、綜上，建議維持現行規定。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	309	提案機關 學校	國立東華大學
案由	建議修正「大學一級行政單位設置副主管認定基準」第3點		
說明	建議以一級行政單位數之二分之一設置副主管		
提案	■ 不採行	理由	<p>一、查「大學一級行政單位設置副主管認定基準」第3點規定略以：「公立大學組織規程所定一級行政單位，符合下列各款規定之一者，為大學法第十四條第三項所定一定規模、業務繁重之單位，得依下列規定擇一置副主管一人或二人：(一)該一級行政單位設有七個以上之二級行政單位者，得置副主管一人至二人；設有四個以上，未達七個之二級行政單位者，得置副主管一人。但二級行政單位之專職人員數未達五人者，不得計列。(二)未分二級行政單位辦事之一級行政單位，其專職人員數達三十人以上者，得置副主管一人。(三)教務、學務、總務及研發等四類一級行政單位，學校學生數達一萬人以上，未達一萬五千人者，得置副主管一人；學生數達一萬五千人以上者，得置副主管一人至二人。(四)一級行政單位，經學校評估為學校重大校務專案推動必要，經校務會議通過者，得置副主管一人。公立大學於本部校區以外之校區，其一級行政單位之專職人員數達十五人以上者，得於該校區置副主管一人。」</p> <p>二、本案建議以一級行政單位數之二分之一設置副主管之提案，基於上開法規已有明訂一定規模、業務</p>

			<p>繁重之單位得依規定擇一置副主管一人或二人，若未考量各級學校現有資源及行政單位現況，直接設置一級行政單位數之二分之一設置副主管，雖現行各大學採校務基金制度，但放寬限制恐發生學校浮濫增置主管職務及主管加給，造成行政資源、經費需求及國家財務支出之增加。現今國庫吃緊，社會大眾用放大鏡檢視軍公教體系，應宜衡量增置副主管之必要性，應以減少國庫負擔為原則，避免又成為媒體作文章的話題。</p>
<p>107.7.17 決議</p>	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	310	提案機關 學校	國立臺灣藝術大學
案由	建議刪除大學辦理國外學歷採認辦法第8條第1項：「除藝術類文憑，應依本辦法規定辦理查證後採認外，」文字，列入參考名冊之國外學校藝術類文憑得由各校逕予採認。		
說明	建議藝術類文憑，若為教育部公告之認定原則所列文憑，已明確規定該文憑得送審何等級教師資格(如專科以上學校教師資格審定辦法1050525修法刪除之原附表四：國外學位或文憑認定原則)，則無須「查證」，即得由各校逕予採認。		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	查教育部106年5月3日臺教高(五)字第1060028290A號函公告境外學位或文憑認定原則規定略以，得依公告之各國學校認可名冊(詳公告表列)之藝術學位文憑，逕依規定審定教師資格，與提案單位說明一致。
107.7.17 決議	本案所提建議，教育部相關函釋已釋明，爰本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：2、第1協辦：1、第2協辦：6

編號	312	提案機關 學校	國立中正大學
案由	建議修正公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點第6點規定放寬延長服務年齡限制。		
說明	<p>1.依據公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點第6點規定，教授延長服務，第一次自年滿六十五歲之當日起延長服務至屆滿六十六歲之學期終了止，第二次以後，每次延長服務期限不得逾一年，至多延長至屆滿七十歲之當學期終了止。</p> <p>2.因應現行社會科技進步，人民平均壽命歲數增加，建議依照現況放寬延長服務年齡，在教師身體能力許可範圍下，可繼續申請延長服務任教。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>1.阻滯師資新陳代謝：現教師延長服務已可延長至70歲，與各國平均可退休年齡相當(56-67)，不斷延長教師退休年齡，將阻礙國內師資新陳代謝。</p> <p>2.影響新進博士取得教職機會：在各校教師員額均固定的情況下，不斷延後教師退休年齡將影響年輕博士取得專任教職之任教機會。</p> <p>3.如欲延聘傑出優秀師資，不一定以專任教師為限：如欲延聘優秀教師不以專任教授為限，亦可延聘為講座教授、約聘教學人員或兼任教師等。</p> <p>4.回歸教授、副教授延長服務案件處理要點訂定意旨：延長服務仍須審酌學校教學研究之需要，並非單因平均壽命歲數增加，即能放寬延長服務年齡。</p>
107.7.17 決議	<p>本案參酌所擬意見，如予放寬恐阻滯師資新陳代謝、影響新進博士取得教職機會，且不宜以平均壽命提高斷然放寬延長服務年齡，似有違教授、副教授延長服務案件處理要點第6點訂定意旨，爰本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：3、第1協辦：2、第2協辦：1

編號	313	提案機關 學校	國立嘉義大學
案由	建議廢止「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」		
說明	<p>一、目前多數大專校院均依「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」進用校務基金工作人員，該類工作人員與依據「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」進用之契僱人員，自97年1月1日起均適用勞動基準法，各校對於該兩類人員在工作性質與人事管理制度上並無二致，爰實務上已無進用契僱人力之需求。</p> <p>二、另行政院人事行政總處99年10月13日局力字第09900648452號函訂定「行政院與所屬中央及地方各機關(構)學校提列公務人員高普初等考試職缺改進措施」以來，各機關學校即配合控管出缺職務以符合前開措施所訂之提列考試分發比例規定。「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」原訂之控管編制內職員缺額進用契僱人力規定，已與現行推動公務人員相關考試提列考試分發政策方向不同。綜上，建議國立大專校院行政人力契僱化實施原則予以廢止。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查國立大專校院行政人力契僱化實施原則，對各校是否要進用契僱化人力，非屬強制性規定，各校可視實際需求彈性進用。</p> <p>二、目前部分學校尚有依該原則控管公務人員進用員額之需，倘廢止該原則，是類人員之進用，反而無法源依據，影響校務推展。</p> <p>三、近年來在國立大學法人化趨勢下，教育部在人事法規、財務規定上逐步鬆綁，爰訂頒「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」暨「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」等</p>

			<p>相關法規，各校得以校務基金進用契僱行政人力，致目前大學裡延攬人員之多樣化與彈性化之趨勢更臻明確。目前大學法人化之議題又再度被提起，為保留彈性，本原則似宜予維持。</p> <p>四、綜上，建議維持現行規定。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：1、第1協辦：6、第2協辦：5

編號	320	提案機關 學校	國立中央大學
案由	建議修正「專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則」第4點及第5點		
說明	<p>一、邇來發現有檢舉人就相同事證同時向監察院、教育部、科技部、他校及本校檢舉教師違反學術倫理，或同一檢舉人就相同案件反覆檢舉，各受理機關、學校均需費時進行調查及認定，且認定結果又未必一致，除造成行政資源浪費外，亦生同事件有不同審理結果之合理性及公平性問題，爰建議經檢舉或發現教師涉違反學術倫理案件時，宜請教育部、科技部先行過濾，已處理過之檢舉案，不再受理，至未處理過之案件，則予以統一調查及認定後，再行函請相關機關、學校據以辦理後續處置(含懲處)事宜。</p> <p>二、建議有關違反學術倫理案，應俟調查結果完竣後再分送機關學校查處。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、有關違反學術倫理案，教育部業於106年5月31日訂定「專科以上學校學術倫理案件處理原則」（以下簡稱學術倫理案件處理原則），明確規範違反學術倫理案件處理程序，其中「學術倫理案件處理原則」第6點規定，已規範授權學校應訂定學術倫理相關規定，包括學術倫理規範、權責單位、修習辦法、違反態樣、處理程序、處分條款及監管機制等規定，且學術倫理案件包含送審、計畫案等，有關教師送審教育部現行多授權各校自審，又計畫案由各校教師依其領域及學術專長提出申請，因各校之系所、學院較熟悉所屬教師之研究專長及領域，故由各校依其規定審理學術倫理案件較為妥適。</p>

			<p>二、惟建議學校已處理過之檢舉學術倫理案，除非有新事證，否則各主管機關應不予受理且不再轉請學校處理。</p>
107.7.17 決議	<p>參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。</p>		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	321	提案機關學校	國立宜蘭大學
案由	建議專科以上學校獎助生權益保障指導原則第5點第1項第1、2款合併，並刪除「定期」召開會議，以簡化行政流程。		
說明	有關研究獎助生依法規定義範疇，訂定基本規範時，即邀集執行計畫之教師及一定比率學生代表研商，召開會議，共同研商取得共識，訂定全校性研究獎助生之要件及分流基本規範後，應免「定期」召開研商共識會議，以減少不必要行政作業。		
提案	<p>■ 不採行</p>	理由	<p>一、專科以上學校獎助生權益保障指導原則第5條第1項第1、2款，分別為敘明研商程序及基本規範，分述不同內容，應不宜合併。</p> <p>二、明定應經研商程序，其目的在於避免以往僅由教師與學生個人合意，可能有權力不對等情形，爰為實踐民主校園程序，要求學校應透過校內負責統籌研究計畫事宜之單位（如研發處）邀集執行計畫之教師及一定比率學生代表，共同研商相關要件及分流基本規範並取得共識，作為系所執行之依據。故本條款建議仍應保留，以避免因程序不同，影響而造成研究單位(計畫主持人)或研究獎助生於認定勞僱關係時產生爭議。</p> <p>三、又因現今社會環境變遷快速，政策之擬訂亦需與時俱進，爰定期召開共識會議並與教師、學生共商研議校務政策之建言與行政流程之簡化，實有其必要性。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>

107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。
----------------	-----------------------------------

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	322、323、 324	提案機關 學校	國立高雄科技大學(原國立高雄第一科技大學) 國立澎湖科技大學
案由	建議修正「技術及職業教育法」第 25 條及「技專校院專業科目或技術科目之教師業界實務工作經驗認定標準」第 3 條第 1 項規定中有關業界實務工作經驗之採認標準及適用對象，放寬稀少性科目教師之聘任得採計教學工作經驗。		
說明	<p>一、依技術及職業教育法第 25 條規定，「技職校院專業科目或技術科目之教師，應具備一年以上與任教領域相關之業界實務工作經驗。但本法施行前已在職之專任合格教師，不在此限。前項與任教領域相關之業界實務工作經驗之認定標準，由中央主管機關定之。」。</p> <p>二、復依技專校院專業科目或技術科目之教師業界實務工作經驗認定標準第 3 條規定第 1 項規定，學校專業科目或技術科目之教師，其業界實務工作經驗，不包括於短期補習班或各級學校從事教學工作之經驗。</p> <p>三、前揭規定排除教師於各級學校及補教業等教學經驗，惟部分系所(如外語學院各系)實務上較難以具備業界工作經驗，建議放寬其教學經驗亦可採認。</p> <p>四、科技大學開設之專業科目或技術科目，為與時俱進不脫節，積極鼓勵教師至業界研習深耕，並期待教師的業界經驗可以為學生擴展實務面的體驗；惟稀少科目之教師，各校徵聘時已屬不易，如再排除其教學工作之經驗，驟增用人困擾。</p>		
提案	■不採行	理由	<p>一、鬆綁後可能因所聘教師缺乏業界實務經驗，而無法了解業界目前狀況與未來需求，導致授課內容與產業實際層面產生落差，有礙培育社會所需之人才且亦違反技術及職業教育法第 25 條之立法意旨。</p> <p>二、學校徵聘專業科目或技術科目教師各有不同資格</p>

			<p>條件，倘部分得採教學工作經驗，部分不得採教學工作經驗，欠缺一致性，易招徵聘不公之觀感。</p> <p>三、學校可能會傾向將不易聘得教師之科目廣泛認以稀少性科目，以因應教師需具一年以上業界實務經驗之限制條件。</p> <p>四、綜上，現階段本案建議尚不宜採行。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：4、第1協辦：3、第2協辦：2

編號	325 326	提案機關 學校	國立中興大學 國立中央大學
案由	建議修正國立學校社會教育及學術研究機構教育人員退撫給與發放作業要點(以下簡稱本要點)第5點第1款及第2款有關領受人移居國外者，應檢具我國駐外單位驗證之證明書申請發給之規定。		
說明	<p>一、領受人移居國外，隨著年紀漸增仍需每年舟車勞頓持證明書至駐外單位驗證，對年長的領受人造成負擔，例如：美國不是每個州都有駐外單位，領受人甚至須搭飛機至其他州辦理驗證；再者有些年長的領受人長期臥病在床，亦需至駐外單位辦理驗證，造成困擾。</p> <p>二、自107年1月1日起，改採每月發放月退休金、月撫慰金，而要點規定領受人每年11月30日前提供驗證之證明書，如當事人已亡故，眷家屬未即時告知，仍是會有溢發的情形，爰建議請領受人提供切結書即可。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	<p>一、查本要點訂定意旨，主要係為使發放機關確實查驗退撫給與領受人資格，以減少誤發、溢發情形，以現行月退休金、月撫慰金皆採每月發放，若係請領受人每月提供切結書由海外寄送至發放機關，就發放機關而言，是否為當事人本人親自切結，發放機關無從查證確認，仍可能發生代簽溢領之風險；就領受人而言，每月皆需牢記由海外郵寄切結書至發放機關，相較於現行每年11月30日前提供駐外單位驗證之證明書，勞煩程度並未減輕太多。</p> <p>二、若係簡化流程請領受人一年切結一次，則實與現行檢具我國駐外單位驗證之證明書無異，仍有當事人已亡故，眷家屬未即時告知而溢發的情形。</p> <p>三、綜上，請領受人提供切結書之方式雖可免除一年一</p>

			<p>次的舟車勞頓，但相較於發放機關而言卻仍必須承擔未經驗證之切結書所帶來之溢領風險，及每月皆需追蹤切結書寄回之狀況，治絲益棼，爰擬建議不採行。</p> <p>四、實務上至駐外單位驗證，確有說明一之實際困難處，是否有變通替代之同效力方式，建議仍應為之解決。</p>
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關擬案意見移交教育部人事處存參。		

提案擬議方案規劃表

主責組別：5、第1協辦：4、第2協辦：3

編號	410	提案機關學校	國立屏東科技大學
案由	建議鬆綁教師辦理招生項目，得由各校本於實際需求予以納入教師評鑑基本項目(必要項目)。		
說明	<p>一、教育部 106 年 3 月 1 日臺教技(三)字第 1060025608B 號函指明各校將招生項目納入教師評鑑，並將其列為基本或扣分項目乙節，與教育部 101 年 12 月 12 日臺技(三)字第 1010217443A 號函及 102 年 8 月 9 日以臺教技(三)字第 1020107177 號函知各公私立技術校院，教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益之意旨不符，建請學校修正相關作業規定，以符教師評鑑之目的。</p> <p>二、因應少子女化現象，各大專校院對於招生工作向來極為重視並將其列為教師協助校務推動工作之一。另教育部對教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益，提案學校亦予以認同，惟將辦理招生工作列為教師評鑑項目，不論係基本項目或配合項目，均與上開教師評鑑目的符合，爰建議鬆綁教師辦理招生項目，得由各校本於實際需求予以納入教師評鑑基本項目(必要項目)。</p>		
提案	<input checked="" type="checkbox"/> 不採行	理由	教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益。因此，教師評鑑與招生工作並無直接的關連性，為避免不當之聯結，淪為未來教師行政爭訟之標的，本案不建議教師辦理招生項目，得予以由各校本於實際需求納入教師評鑑基本項目(必要項目)。
107.7.17 決議	參採上述分析理由，本案不予採行，相關提案意見移交教育部人事處存參。		

附錄二：各工作分組工作紀要及會議紀錄

「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 1 小組工作紀要

組長：何淑瑜

紀錄者：何淑瑜

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
107/2/13	1000~1120	全員會議	工作圈工作重點與分組成員討論分工	成立小組 line 群組，因本組原有宜蘭大學參與，為免日後小組討論舟車勞頓，以 line 群組及 e-mail 連絡方式進行小組討論。
107/3/19-107/4/10		以 line 群組及 e-mail 連絡	針對第 A 組主責提案擬案細節進行討論。	1. A 組決議 6 案採行(109、110、111、201、205、317)、4 案不採行(202、203、309、320)、2 案兩案併陳(204、318、319)，並由全員撰擬相關表件。 2. 將 A 組提案寄送給第 6 組審議。
107/4/11-107/4/17		以 line 群組及 e-mail 連絡	針對第 B 組第 1 協辦提案擬案細節進行討論。	1、審議 B 組提案，僅修正文字及法源依據，維持第 2 組擬案意見。 2、將 B 組提案寄送第 6 組。
107/4/19-107/4/23		以 line 群組及 e-mail 連絡	針對第 C 組第 2 協辦提案擬案細節進行討論。	1、審議 C 組提案，僅修正文字及法源依據，維持第 2、3 組擬案意見。 2、將 C 組提案寄送主責第 3 組。
107/4/26-107/5/1		以 line 群組及 e-mail 連絡	針對第 A 組主責提案，第 5、6 組協辦組修正後擬案細節進行討論。	1、審議第 5、6 組協辦組修正後 A 組提案，仍維持 6 案採行(109、110、111、201、205、317)、4 案不採行(202、203、309、320)、2 案兩案

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
				併陳(204、318、319)。 2、寄送給主辦單位教育廣播電台張主任。
107/6/14- 107/7/16		以 line 群組、 e-mail 及電話 連絡	針對 109(建議採 行)、204(建議兩 案併陳)再蒐集 資料。	1、請台北商業大學彭子容組 員針對 109(建議採行)，蒐 集資料，再由台北科技大學 何淑瑜組長詢問提案學校 台灣科技大學意見後，提會 審議。 2、204(建議兩案併陳)由台北 科技大學何淑瑜組長蒐集 資料。
107/8/6- 107/8/31		以 line 群組、 e-mail 及電話 連絡	針對 109(建議採 行)、204(建議兩 案併陳)再蒐集 資料。	1、請台北商業大學彭子容組 員針對 109(建議採行)，調 查台灣大學等 15 所學校適 用勞基法人員參加試務工 作是否申請加班等情形，並 由台北科技大學何淑瑜組 長綜整意見後寄送教育廣 播電台張主任。 2、204(建議兩案併陳)由台北 科技大學何淑瑜組長詢問 提案學校陽明大學，綜整意 見後寄送教育廣播電台張 主任。

「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 2 小組工作紀要

組長：黃蓓蕾主任

紀錄者：洪若慈

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
3/29	14:10~17:10	於國立政治大學進行分組會議	1.討論小組主責 B 組議題「提案擬議方案規劃表」。 2.討論小組工作時程表規劃進度。	1.除國立澎湖科技大學請假外，全員參與。 2.國立政治大學負責召集會議、提供場地；除第 2 組圈員外，亦邀請政治大學專門委員及各業務組組長一同列席參與討論。 3.所有成員皆負責擬案規劃，其中由國立政治大學負責總彙整。
4/17	14:10~17:10	於國立政治大學進行分組會議	討論第 3 小組所撰擬 C 組「提案擬議方案規劃表」。	1.該次會議國立臺北大學、國立澎湖科技大學及國立臺灣戲曲學院請假。 2.國立政治大學負責召集會議、提供場地；除第 2 組圈員外，亦邀請政治大學專門委員及各業務組組長一同列席參與討論。 3.出席成員針對擬案規劃表提供意見，由國立政治大學負責總彙整。
4/23	14:10~17:10	於國立政治大學進行分組會議	討論第 4 小組所撰擬 D 組「提案擬議方案規劃表」。	1.該次會議全員參與。 2.國立政治大學負責召集會議、提供場地；除第 2 組圈員外，亦邀請政治大學專門委員及各業務組組長一同列席參與討論。 3.所有成員皆負責擬案規劃表

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
				提供意見，由國立政治大學負責總彙整。
5/1	10:10~12:00	於國立政治大學進行分組會議	確認工作圈本組(B組)所撰擬「提案擬議方案規劃表」。	<ol style="list-style-type: none"> 1.該次會議全員參與。 2.國立政治大學負責召集會議、提供場地；除第2組圈員外，亦邀請政治大學專門委員及各業務組組長一同列席參與討論。 3.所有成員皆負責提案規劃表提供意見，由國立政治大學負責總彙整。

107 年教育部人事處及所屬人事人員推動人事業務工作圈「教育人事法規鬆綁及工作簡化」第 2 組第 1 次小組會議紀錄

一、時間：107 年 3 月 29 日（星期四）下午 2 時 10 分至下午 5 時 10 分

二、地點：行政大樓 6 樓 613 會議室 記錄：洪若慈

三、主席：國立政治大學人事室黃蓓蕾主任

四、出席人員：國立臺北大學主任蘇義泰(嚴素娟組長代理)、國立澎湖科技大學專員杜碧文(請假)、國立臺灣戲曲學院組員陳莉芳。

列席人員：羅淑蕙專門委員、黃瓊萱組長、洪淑珍組長、何雅鳳組長、李琬惠組長

五、主席致歡迎詞：

六、報告事項：

(一)「教育人事法規鬆綁及工作簡化」工作圈第 1 次全體圈員會議已於 107 年 2 月 13 日(星期二)上午 10 時 10 分於中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室召開，各校法規鬆綁及工作圈簡化議題，教育電臺並於 107 年 3 月 13 日以電子郵件寄送全體圈員(詳附件 1-1)。

(二)依本工作圈圈員分組名單(附件 1-2)，由本校擔任第 2 組小組長，小組成員為國立臺北大學人事室、國立澎湖科技大學人事室、國立臺灣戲曲學院人事室；有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」分工時程規劃表詳參附件 1-3，並依規劃時程將於 107 年 3 月 14 日至 4 月 10 日對主責提案進行研析討論，並填具「提案擬議方案規劃表」，於 4 月 10 日前回傳國立教育廣播電臺。

(三)據「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」分組討論議題一覽表，第 2 小組主責 B 組議題(附件 1-4)：

1. 相關議題之「提案擬議方案規劃表」撰寫分配，前於 3 月 29 日業以電子郵件寄送小組成員，小組各成員獲配議題彙整如附件 1-5，並請小組成員填具「提案擬議方案規劃表」於 4 月 3 日前回覆，並同時副知其他成員。
2. 現本小組各成員皆已將分配議題之「提案擬議方案規劃表」回傳本校，相關議題擬提本次小組會議討論。

決定：洽悉。

七、討論事項：

第一案：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」小組工作圈本小組主責議題之 B 組議題「提案擬議方案規劃表」，提請討論。

說 明：

- 一、依旨揭工作圈分工時程規劃表，107 年 3 月 14 日至 4 月 10 日，係由主責組別分別就主責提案進行研析討論，並填具「提案擬議方案規劃表」(詳附件 1-1)。
- 二、有關本小組主責之 B 組議題，前業已先以電子郵件寄送小組成員協助撰寫「提案擬議方案規劃表」，並於 107 年 4 月 3 日前回傳，並同時副知小組各成員，各小組成員所填「提案擬議方案規劃表」彙整詳附件 1-2；有關所撰擬「提案擬議方案規劃表」是否可行，請討論。

決 議：B 組議題「提案擬議方案規劃表」經討論後修正如附件。

第二案：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」本小組工作時程表規劃進度，提請討論。

說 明：

- 一、依據國立教育廣播電臺所郵寄「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」分工時程規劃表(詳附件 2-1)，於 4 月 11 日至 4 月 17 日對前階段主責組別所擬「提案擬議方案規劃表」表示意見(按：本小組即對 C 組表示意見)；於 4 月 18 日至 4 月 24 日對前階段主責組別所擬「提案擬議方案規劃表」表示意見(按：本小組即對 D 組表示意見)；於 4 月 25 日至 5 月 1 日就協辦組別意見進行擬案總確認，並將「最終提案擬議方案規劃表」送教育電臺。

二、為順利小組工作圈運作，工作時程擬規劃如下：

日期	小組工作圈時程	備註
4/11-4/17	1. 於接獲前階段主責組別(第 3 組)之「提案擬議方案規劃表」後轉寄小組成員表示意見，請小組成員於 4 月 13 日前就該組撰擬之「提案擬議方案規劃表」表示意見後回傳本校彙整。	

日期	小組工作圈時程	備註
	2. 將第 1 組提供本組撰寫「提案擬議方案規劃表」之建議轉寄小組成員。	
4/18-4/24	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於接獲前階段主責組別(第 4 組)之「提案擬議方案規劃表」後轉寄小組成員，請小組成員於 4 月 23 日前就「提案擬議方案規劃表」表示意見後回傳本校彙整。 2. 接獲第 6 組提供本組撰寫「提案擬議方案規劃表」之建議轉寄小組成員。 	
4/25-5/1	請小組成員就前第 1 組及第 6 組提供本小組「提案擬議方案規劃表」之建議進行確認，如有意見亦請於 4 月 30 日前回傳本校，擬於 5 月 1 日前回傳國立教育電台。	
6/1-6/28	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對可行議題分由各工作分組進行研析，擬具具體修正條文、修正理由或可行方案。 2. 擬依前分配議題進行請各小組成員於 6 月 20 日前回傳本校，俾彙整於 6 月 28 日前傳送下階段負責組別組長，並副知教育電台。 	
6/29-7/5	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對前階段主責組別(E 組議題)所擬具體修正條文、修正理由或可行方案進行重複確認，避免錯漏。 2. 接獲前階段主責組別所擬具體修正條文、修正理由或可行方案後轉寄小組成員，請小組成員於 7 月 3 日前就「提案擬議方案規劃表」表示意見後回傳本校彙整，並依限回傳國立教育電台。 	
7/6-7/12	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依下列主責組別，就協辦組別修正意見進行可行方案及修正條文最後確認，並將最終方案送教育電台。 2. 接獲前階段主責組別所擬具體修正條文、修正理由或可行方案後轉寄小組成員，請小組成員於 7 月 10 日前就「提案擬議方案規劃表」表示意見後回傳本校彙整，並依限回傳國立教育電台。 	

日期	小組工作圈時程	備註
8/6-8/20	於第三次全體圈員會議後，據國立教育電臺回傳之會議決議寄送小組成員，請小組成員對具體方案作最後確認修正(含內容潤飾及強化相關論述理由、法條修正建議等)，並請小組成員就分配議題表示意見於8月15日前回傳本校。	

決議：本小組工作時程照案通過；後續本小組針對各組「提案擬議方案規劃表」表示意見，將視情形召開小組會議，或以電子郵件方式進行意見交流討論。

八、臨時動議：無。

九、散會：下午5時15分。

107 年教育部人事處及所屬人事人員推動人事業務工作圈「教育人事法規鬆綁及工作簡化」第 2 組第 2 次小組會議紀錄

一、時間：107 年 4 月 17 日（星期二）下午 2 時 10 分

二、地點：行政大樓 6 樓 613 會議室

記錄：洪若慈

三、主席：國立政治大學人事室黃蓓蕾主任

四、出席人員：國立臺北大學主任蘇義泰(請假)、國立澎湖科技大學專員杜碧文(請假)、國立臺灣戲曲學院組員陳莉芳(請假)、羅淑蕙專門委員、黃瓊萱組長、洪淑珍組長、何雅鳳組長、李琬惠組長

五、主席致歡迎詞：

六、報告事項：

(一)上次會議紀錄及決議執行情形，詳附件第 1 頁至第 4 頁，請確認。

決 定：會議記錄確認，執行情形洽悉。

(二)依據「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」分工時程規劃表，本小組近期工作事項如下：

1. 4/11-4/17 階段，針對第 3 小組(組長：交通大學)所撰擬 C 組「提案擬議方案規劃表」表示意見。

2. 4/18-4/24 階段，針對第 4 小組(組長：國立成功大學醫學院附設醫院)所撰擬 D 組「提案擬議方案規劃表」表示意見。

3. 4/25-5/1 將針對協辦組別意見就本小組所負責之 B 組議題做最後提案確認，並於 5/1 前將「最終提案擬議方案規劃表」送教育電台。

決 定：洽悉。

七、討論事項：

第一案：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」第 3 小組所撰擬 C 組「提案擬議方案規劃表」，提請討論。

說 明：

一、依旨揭工作圈分工時程規劃表，4/11-4/17 由本小組對第 3 小組所擬 C

組「提案擬議方案規劃表」表示意見，並於4月17日下班前將該組意見傳送第二協辦組別(第6組，組長：國家教育研究院)。

二、有關第3小組所撰擬C組「提案擬議方案規劃表」，前於4/11已先以電子郵件寄送小組成員協助表示意見，並請於4/13前回傳，並同時副知小組其他成員，各小組成員所提供之意見彙整詳附件1-1，請討論。

決 議：C組議題「提案擬議方案規劃表」經討論後修正如附件。

八、臨時動議：無。

九、散會：下午5時30分。

107 年教育部人事處及所屬人事人員推動人事業務工作圈「教育人事法規鬆綁及工作簡化」第 2 組第 3 次小組會議記錄

一、時間：107 年 4 月 23 日（星期一）下午 2 時 10 分至 5 時 30 分

二、地點：行政大樓 6 樓 613 會議室

記錄：洪若慈

三、主席：國立政治大學人事室黃蓓蕾主任

四、出席人員：國立臺北大學主任蘇義泰、國立澎湖科技大學專員杜碧文、國立臺灣戲曲學院組員陳莉芳。

列席人員：羅淑蕙專門委員、黃瓊萱組長、洪淑珍組長、何雅鳳組長、李琬惠組長

五、主席致歡迎詞：

六、報告事項：

(一)上次會議紀錄及決議執行情形，詳附件第 1 頁至第 2 頁，請確認。

決 定：會議記錄確認，執行情形洽悉。

(二)依據「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」分工時程規劃表，本小組近期工作事項如下：

1. 4/18-4/24 階段，針對第 4 小組(組長：國立成功大學醫學院附設醫院)所撰擬 D 組「提案擬議方案規劃表」表示意見。
2. 4/25-5/1 將針對協辦組別意見就本小組所負責之 B 組議題做最後提案確認，並於 5/1 前將「最終提案擬議方案規劃表」送教育電台。
3. 5/2-5/8 由教育電臺進行總整理，並擬具會議研商資料，確認提案妥適性，並確認可行議題。
4. 5/9-5/23 由教育電臺召開第二次全體圈員會議，確認下階段研析具體修法建議或具體處理方案之議題。

七、討論事項：

第一案：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」第 4 小組所撰擬 D 組「提案擬議方案規劃表」，提請討論。

說 明：

- 一、依旨揭工作圈分工時程規劃表，4/18-4/24 由本小組對第 4 小組所擬 D 組「提案擬議方案規劃表」表示意見，並於 4 月 24 日下班前將該組意見傳送主責組別(第 4 組，組長：國立成功大學醫學院附設醫院)。
- 二、有關第 4 小組所撰擬 D 組「提案擬議方案規劃表」，前於 4/18 已先以電子郵件寄送小組成員協助表示意見，並請於 4/20 前回傳，並同時副知小組其他成員，各小組成員所提供之意見彙整詳附件 1-1，請討論。

決 議：D 組議題「提案擬議方案規劃表」經討論後修正如附件。

八、臨時動議：無。

九、散會：下午 5 時 30 分。

107 年教育部人事處及所屬人事人員推動人事業務工作圈「教育人事法規鬆綁及工作簡化」第 2 組第 4 次小組會議記錄

一、時間：107 年 5 月 1 日（星期二）上午 10 時 10 分至 12 時 15 分

二、地點：行政大樓 6 樓 613 會議室 記錄：洪若慈

三、主席：國立政治大學人事室黃蓓蕾主任

四、出席人員：國立臺北大學主任蘇義泰、國立澎湖科技大學專員杜碧文、國立臺灣戲曲學院組員陳莉芳。

列席人員：羅淑蕙專門委員、黃瓊萱組長、洪淑珍組長、何雅鳳組長、李琬惠組長

五、主席致歡迎詞：

六、報告事項：

(一)上(第 3 次)次小組會議紀錄及決議執行情形，詳附件第 1 頁至第 2 頁，請確認。

決 定：會議記錄確認，執行情形洽悉。

(二)依據「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」分工時程規劃表，本小組近期工作事項如下：

1. 4/25-5/1 將針對協辦組別意見就本小組所負責之 B 組議題做最後提案確認，並於 5/1 前將「最終提案擬議方案規劃表」送教育電台。

2. 5/2-5/23 由教育電臺進行總整理，並擬具會議研商資料，確認提案妥適性，並確認可行議題，並由教育電臺召開第二次全體圈員會議，確認下階段研析具體修法建議或具體處理方案之議題。

七、討論事項：

第一案：有關「教育人事法規鬆綁及工作簡化」本組(B 組)所撰擬「提案擬議方案規劃表」，提請確認。

說 明：

一、依旨揭工作圈分工時程規劃表，4/25-5/1 由本小組對其他小組提供本

組「提案擬議方案規劃表」意見進行提案總確認，並於5月1日下班前將「最終提案擬議規劃表」送教育電台。

二、有關其他小組提供本組撰擬之「提案擬議方案規劃表」之意見，前於4/25已先以電子郵件寄送本小組成員表示意見，如有相關意見請於4/27前回傳，並同時副知本小組其他成員，惟截至4/27止尚未獲本小組其他成員提供相關意見。

三、本組提案擬議規劃表彙整詳附件1-1，提請確認。

決 議：經討論後修正如附件。

八、臨時動議：無

九、散會：12時15分

「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 3 小組工作紀要

組長：任明坤

紀錄者：任明坤

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
2/13	1124~1204	於教育部南棟 18 樓會議室進行小組會議	1.成立第 3 小組 line 討論群組 2.討論本群組之名稱及成員是否含代理人	1.全員參與 交通大學任明坤主任 臺大醫陳慧芬主任(代理楊海安) 臺大醫新竹分院林莉旻(代理朱天烜) 聯合大學白又雯秘書 中央大學徐憫美專員 2.line 討論群組名稱：107 人事工作閒聊團
3/14	1758~1905	line 群組討論	1.針對工作圈承辦單位交辦予本小組 14 項議題進行分工討論。 2.決定本小組開會時間及地點。 3.由國立交通大學負責召集會議(發開會通知)、提供場地。	1.全員參與 2.決議 3/26 上午 10 點假於交通大學進行分組討論會議，並由交通大學負責召集會議、提供場地。 3.本小組議題分工如下： 新竹分院:105、121 臺大醫院:209、210 交通大學:220、301、302、303、304(後四為相似議題) 中央大學:305、306 聯合大學:307、308、313(前二為相似議題)
3/26	1000~1205	於交通大學進行小組會議	針對 C 組 14 項議題，由各負責單位做擬議報告，並逐案就細節進行討論	1.全員參與 2.決議情形如下 (1)採行：210、220、307、308 (2)不採行：105、121、209、301、302、303、304、305、

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
				306、313 (3)由各負責單位依討論結果做擬議案之文字修正，並於4/3前寄送交通大學。 3.由交通大學彙整所有議題案件，於3/31前傳至line群組供大家再確認。
4/2	0809~0941	line 群組討論	針對 C 組 14 項議題，由各負責單位做最後修正確認。	1.全員參與。 2.決議：確認擬議無誤。 3.由交通大學彙整所有擬議案件，並於4/10前寄送協審小組。
4/10	0811~1727	line 群組討論	針對 D 組 14 項擬議方案規劃表，進行責任分工討論。	1.全員參與 2.本小組議題分工如下： 新竹分院：106、108、107 中央大學：118、119 臺大醫院：120、219 聯合大學：311、321 交通大學：322-326 3.4/13日下班前依分配議題擬議後〈修正意見以紅字表示〉寄送交通大學彙整。
4/14	1010~1900	line 群組討論	針對 D 組 14 項擬議方案規劃表，做逐案細節討論及文字修正建議	1.全員參與 2.決議情形如下 (1)採行：106、108、120、219、311 (2)不採行：107、118、119、321-326 3.由交通大學彙整所有擬議案件，並於4/16前寄送下一協審小組。

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
4/17	1725~2030	line 群組討論	針對 E 組 13 項擬議方案規劃表(含第 4 組意見)進行責任分工討論。	1.全員參與 2.本小組議題分工如下: 新竹分院 112、409 臺大醫院 113-116 中央大學 117、214 交通大學 215-217 聯合大學 410、411 3.4/23 日下班前依分配議題擬議後〈修正意見以紅字表示〉寄送交通大學彙整。
4/23	1642~1950	line 群組討論	針對 E 組 13 項擬議方案規劃表(含第 4 組意見)，做逐案細節討論及文字修正建議	1.全員參與 2.決議情形如下 (1)採行：112、116、409、411 (2)不採行：113-115、117、214-217、410 3.由交通大學彙整所有擬議案件，並於 4/23 前寄送下一協審小組。
4/24	0809~1128	line 群組討論	針對 C 組 14 項擬議方案規劃表(含第 2 組、第 1 組修正意見)，依原分配負責單位進行檢視、修正及提出最終提案擬議方案規劃表。	1.全員參與。 2.決議： 新竹分院:105、121 臺大醫院:209、210 交通大學:220、301-304 中央大學:305、306 聯合大學:307、308、313。 3.於 4/30 日下班前依分配議題擬議後〈修正意見以紅字表示〉寄送交通大學彙整。
4/30	1428~1929	line 群組討論	針對 C 組 14 項擬議方案規劃表(含第 2 組、第 1 組修正意	1.全員參與 2.決議情形如下 (1)採行：220、307

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
			見)做逐案細節討論及文字修正進行做最後修正確認。	(2)不採行：121、209、305、306、313 (3)兩案併提：105、210、301-304 3.由交通大學將所有擬議案件彙整，5/1 前寄送工作圈圈長。
6/1	1330~1350	於教育部南棟18樓會議室進行小組會議	配合工作圈全體圈員會議之機會，召開本小組會前會，針對工作圈今日會議之案由二及案由三進行初步意見交換及溝通。	1.全員參與 2.決議情形如下 (1)案由二，建議朝放寬機關首長、學校校長及教師赴陸申辦程序之簡便為主。 (2)案由三，依人事處之規劃，配合辦理重大教育人事案件通報及處置。

「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 4 小組工作紀要

組長：陳素芳

紀錄者：陳素芳

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
3/15		以電子郵件及 line 群組聯繫及討論	分工討論： 由組長依各圈員目前所承辦業務及專才，規劃及擬訂分工表，並經圈員確認及同意。	1. 全員參與 2. 分工如附表
3/30		以電子郵件及 line 群組聯繫及討論	針對第 322、323、324 等 3 案之提案進行細節討論。	1. 成大醫院陳素芳、雲科大蔡淑芬參與(感謝成大醫院陳碧珍主任提供相關意見供參)。 2. 初擬意見再轉請其他圈員惠示卓見。
4/3		以電子郵件及 line 群組聯繫及討論	針對第 106、108、118、219 等 4 案之提案進行細節討論。	1. 成大醫院陳素芳、暨南大學邱淑慧參與。 2. 初擬意見再轉請其他圈員惠示卓見。
4/9		以電子郵件及 line 群組聯繫及討論	針對本組主責所有提案之提案進行討論及確認	1. 全員參與 2. 決議如下： (1) 採行案件：106、108、120、219、311 (2) 不採行案件：107、118、119、321、322、323、324、325、326 3. 所有成員皆負責提案規劃，其中成大醫院陳素芳負責彙總
4/16		以電子郵件及 line 群組聯繫	針對 E 組主責所有提案之提案規	1. 全員參與 2. 決議如下：

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
		及討論	劃進行討論	(1)採行案件：113、114、115、409 (2)不採行案件：112、116、117、214、215、216、217、410、411 3.所有成員皆負責審視 E 組所有擬案規劃，其中成大醫院陳素芳負責彙總
4/23		以電子郵件及 line 群組聯繫及討論	針對 F 組主責所有提案之擬案規劃進行討論	1.全員參與 2.決議如下： (1)採行案件：221、401、402、403、404、405、406、407、408 (2)不採行案件：211、212、213、327 3.所有成員皆負責審視 F 組所有擬案規劃，其中成大醫院陳素芳負責彙總
4/30		以電子郵件及 line 群組聯繫及討論	針對本組主責所有提案之擬案規劃(含第一、二協辦組之意見)再進行討論及確認	1.全員參與 2.決議如下： (1)採行案件：120 (2)不採行案件：107、118、119、321、322、323、324、325、326 (3)兩案併提案件：106、108、219、311 3.所有成員皆參與擬案規劃討論，其中成大醫院陳素芳負責彙總

「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 5 小組工作紀要

組長：蘇俊全

紀錄者：蘇俊全

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
3/15	1100-1200	線上討論	主責擬案分工方式討論	1. 全員參與 2. 討論分工方式 3. 主責擬案分配
3/29	1800-1900	線上討論	針對主責擬案具有疑義之擬案細節進行討論	1. 全員參與 2. 決議第 113、114、115 案採行兩案併陳並由蘇俊全、陳虹慧、長旭峰撰擬相關表件。
4/11	1000-1100	線上討論	針對第一協辦擬案分工進行確認	1. 全員參與 2. 所有成員皆負責擬案規劃，其中蘇俊全負責彙總。
4/17	1700-1800	線上討論	針對第二協辦擬案分工進行確認	1. 全員參與。 2. 協辦擬案分配
4/23	1600-1700	線上討論	第二協辦擬案提交最後確認討論	1. 全員參與。 2. 所有成員皆負責擬案規劃，其中蘇俊全負責彙總。

「教育人事法規鬆綁及工作簡化工作圈」第 6 小組工作紀要

組長：國教院施麗玲

紀錄者：海科館張家慧、臺圖館徐秀琴、科教館

呂玉環、國教院施麗玲

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
2/13	1000-1200	本工作圈第 1 次會議	1.確認工作重點及預定進行時程 2.確認各工作分組成員及分工作業事宜	全員出席與會
3/15	0900-0930	個別研擬	圈員議題分工	1.由施麗玲初擬。 2.依教育電臺擬議題分組，初擬本小組圈員議題分工及之後工作重點(含資料回收日期、召開小組會議日期)。 3.依類別編號分工撰寫擬議方案規劃表擬案意見:張家慧撰寫 211-213 及 221,徐秀琴撰寫 327、401、402,呂玉環撰寫 403-406,施麗玲撰寫 407、408。
3/15	0939-1208	於 Line 分組群組討論	1.分工討論 2.資料回收日期 3.是否召開小組會議及召開日期、地點	1.除王文江因病請假未參與討論外,其餘全員均表達意見。 2.確認圈員分工、資料回收日期(3/26)及 4/2 假臺灣圖書館召開小組會議。
3/15	1144-1200	電話聯繫	小組會議召開日期、地點	由徐秀琴及施麗玲以電話連絡確認小組會議開會目的、召開日期及地點。
3/16	0900-1100	繕發開會通知	小組會議開會通知	由施麗玲繕發

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
3/16-3/26		蒐集資料、 撰寫提案擬 議方案規劃 表	各圈員依分工提 案蒐集相關資 料，並撰寫提案 擬議方案規劃表	除王文江因病請假未參與分工 外，其餘全員均依分工提案投 入蒐集相關資料，並撰寫提案 擬議方案規劃表。
3/30	1400-1650	彙整資料	彙整圈員所提之 提案擬議方案規 劃表	由施麗玲彙整圈員所提之提案 擬議方案規劃表，並整理小組 會議討論資料。
4/2	1400-1615	於國立臺灣 圖書館進行 分組會議	針對主責提案初 步規劃進行確認	<ol style="list-style-type: none"> 1.除王文江因病請假外，全員 參與。 2.施麗玲負責召集會議、提供 會議資料，徐秀琴負責提供 場地。 3.所有與會成員皆負責提案規 劃，並針對本小組主責議題 一一檢視撰寫內容，及提供 修正建議。會中徐秀琴並提 供教育部 101 年 7 月 5 日台 人(二)字第 1010118180 號函 予 404 案主責單位(科教館) 修正提案意見內容。
4/10	1500-1630	彙整資料	彙整圈員依分組 會議決議修正之 提案擬議方案規 劃表	由施麗玲彙整，並傳送至第 1 協辦組別。
4/10	1630-1730	個別研擬	第 1 協辦組別圈 員議題分工	<ol style="list-style-type: none"> 1.由施麗玲初擬本組擔任第 1 協辦組別之圈員議題分工。 2.依類別編號分工撰寫第 1 協 辦組別意見:張家慧撰寫 109-111，徐秀琴撰寫 201- 203，呂玉環撰寫 204、205、 309，施麗玲撰寫 317-320。

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
4/11-4/13		審閱資料並提供意見	對前階段主責組別所擬「提案擬議方案規劃表」表示意見	全員均依分工投入。
4/13	1000-1200	彙整資料	彙整圈員所提之提案擬議方案規劃表(第1協辦組別意見)	由施麗玲彙整圈員所提之提案擬議方案規劃表(含第6組意見)，並以電郵及 Line 群組傳送圈員確認。
4/16	1400-1600	確認資料	就彙整之提案擬議方案規劃表(第1協辦組別意見)進行確認	全員投入。
4/16	1600-1630	傳送資料	傳送提案擬議方案規劃表(第1協辦組別意見)	由施麗玲傳送至第2協辦組別。
4/17	1630-1730	個別研擬	第2協辦組別圈員議題分工	1.由施麗玲初擬本組擔任第2協辦組別之圈員議題分工。 2.依類別編號分工撰寫第2協辦組別意見:張家慧撰寫101-104,徐秀琴撰寫206-208,呂玉環撰寫218、310、312,施麗玲撰寫314-316。
4/18-4/20		審閱資料並提供意見	對前階段第1協辦組別所擬「提案擬議方案規劃表」表示意見	全員均依分工投入。
4/23	1000-1200	彙整資料	彙整圈員所提之提案擬議方案規劃表(第2協辦組別意見)	由施麗玲彙整圈員所提之提案擬議方案規劃表(含第1、6組意見)，並分別以電郵及 Line 群組傳送圈員確認。
4/23	1400-1600	確認資料	就彙整之提案擬	全員投入。

日期	時間	進行方式	討論重點	圈員出席情形及貢獻說明
			議方案規劃表 (第 2 協辦組別 意見)進行確認	
4/23	1600-1630	傳送資料	傳送提案擬議方 案規劃表(第 2 協辦組別意見)	由施麗玲傳送至主責組別。
4/24	1630-1730	個別辦理	傳送本組提案擬 議方案規劃表 (含第 1、2 協辦 組別意見)	由施麗玲將本組提案擬議方案 規劃表(含第 1、2 協辦組別意 見)傳送給圈員進行最終提案 內容確認。
4/25-4/27		審閱資料並 研擬最終提 案	對第 1、2 協辦 組別所擬意見進 行最終提案確認	全員均依分工投入。
4/30	1030-1600	彙整資料	彙整圈員所提之 提案擬議方案規 劃表(最終提會)	由施麗玲彙整圈員所提之提案 擬議方案規劃表(最終提會)， 並以電郵及 Line 群組傳送圈員 確認。
5/1	1430-1440	傳送資料	傳送提案擬議方 案規劃表(最終 提會)	由施麗玲傳送至教育電臺(主 任)。
6/1	1400-1730		本工作圈第 3 次 會議	全員出席與會
6/15	1000-1200		本工作圈第 4 次 會議	全員出席與會，並由徐秀琴、 呂玉環、施麗玲報告相關提案 說明
7/17	1000-1200		本工作圈第 5 次 會議	全員出席與會
9/4	1000-1200	個別研擬	記錄工作紀要	除王文江外，全員投入
9/4	1600-1700	彙整並傳送	彙整本小組工作 紀要	由施麗玲彙整、傳送至教育電 臺(主任)