



## 一、法規篇

- (一)有關各機關（構）學校於運用勞動派遣時，應注意不得使派遣勞工處於有可能遭受性別歧視或性騷擾之環境，以保障其職場之人身安全及權利。  
【教育部102年4月8日臺教人（一）字第1020048766號函】
- (二)依公務人員陞遷法規定，公務人員可透過公開、公平、公正之方式，以其所具任用資格，陞遷各機關相關職缺，尚非以性別為優先陞任考量；惟如在不違反績效陞遷原則，各機關（構）學校職務出缺遞補人員時，在候選人員資歷相當情形下，於考量機關（構）學校性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別（女性或男性），以促進性別平等。【教育部102年4月30日臺教人（一）字第1020064569號函】
- (三)行政院勞工委員會102年4月2日勞動2字第1020130620號公告發布調整每月「基本工資」為新臺幣19,047元，並自102年4月1日生效。  
【教育部102.4.18臺教人(二)字第1020051686號書函】
- (四)不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法業於102年3月11日發布施行，請各校及各主管教育行政機關確依該辦法辦理不適任教育人員通報與查詢作業。又為防止資料外洩及確保資料正確性，各校及各主管教育行政機關應依規定指定專人辦理不適任教育人員通報與查詢作業，作業程序應符合個人資料保護法規之規定，倘未依該辦法規定辦理或所報資料錯誤不實，經教育部查知者將列為行政缺失，並作為各類補助款之參據。  
【教育部102.4.26臺教人(三)字第1020054602號函】
- (五)行政院人事行政總處函送行政院衛生署疾病管制局因應H7N9流感疫情防治宣導相關資料。因應疫情狀況瞬息萬變，行政院所屬各級人事機構辦理因應H7N9流感疫情措施及應行宣導資料，行政院人事行政總處將以行文及網站公告方式同步下達，並隨時配合H7N9流感中央流行疫情指揮中心決議及行政院衛生署疾病管制局網站更新資訊，相關訊息請至行政院人事行政總處網站（<http://www.dgpa.gov.tw/>）「H7N9流感專區」即時查詢，並即據以執行，以爭取時效。【教育部102.4.17臺教人(三)字第1020054823號函】
- (六)銓敘部修正「公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點」名稱為「公務人員傑出貢獻獎遴薦選拔審議及表揚要點」，自102年4月19日生效。  
【教育部102.4.30臺教人(三)字第1020060859號函】

(七)有關公務人員加給給與辦法第9條第1項所稱「實際負領導責任」認定及追繳溢發俸給之除斥期間與請求權內容及範圍疑義，依行政院人事行政總處函以，核釋如下：

- 1、有關主管人員「實際負領導責任」之認定部分：須同時符合「擔任機關組織法規規定之主管職務」及「實際負領導責任」兩個要件，始得支領主管職務加給，至於是否「實際負領導責任」，事涉相關事實認定，宜由機關依職務之職掌事項及擬任人員實際工作情形覈實認定。
- 2、有關追繳溢發俸給之違法行政處分除斥期間計算疑義部分：追繳溢發俸給之違法行政處分除斥期間係以有權撤銷機關確實知悉有違法情事時起算2年，尚非以違法原因發生時（俸給發放時）起算。
- 3、有關撤銷溢發俸給之違法行政處分後，其請求權內容及範圍疑義部分：在請求權時效尚未消滅前（自撤銷處分生效時起算5年內），得請求返還之內容及範圍，係原處分所受領之全部數額。
- 4、至行政院人事行政總處101年3月22日總處給字第10100296681號函所稱，溢領房租津貼併入數額之追繳，僅得追繳未逾5年時效之房租津貼併入數額部分，須先行撤銷原行政處分後始得請求返還溢領之俸給，與房租津貼併入數額係直接基於法令而發生之給付（未涉授益處分之作成與撤銷）尚有不同，兩者溢發之處理尚無參照援用之問題。  
【教育部102.4.30臺教人（四）字第1020061794號函】

## 二、公務員服務法第 13 條相關解釋彙整表(12)

| 編號 | 經營商業相關疑義                           | 函釋內容   | 函釋文號                           |
|----|------------------------------------|--|--------------------------------|
| 67 | 馬祖酒廠課長代理廠長期間，得否再兼任馬祖酒廠實業股份有限公司董事長。 | 馬祖酒廠課長某甲於代理廠長期間，除依法及代表官股外，尚不得兼任馬祖酒廠實業股份有限公司之董事；又某甲代理廠長期間，縱係依法及代表官股兼任馬祖酒廠實業股份有限公司之董事，惟除法律另有規定外，亦不得被選為董事長。   | 銓敘部 95年5月3日部法一字第0952643272號書函  |
| 68 | 擔任公務員時即應解任民間公司之董事及監察人。             | 一經任為受有俸給之公務員，除依法及代表官股外，自不得再擔任民營公司之董事或監察人，否則即有違公務員服務法第 13 條第 1 項不得經營商業之規定。惟擔任公務員前之投資經營商業行為，於任公務員同時辦理撤股（資）、撤銷公司職務登記及降低持股比率至未超過百分之十，且所投資之事業，非屬其服務機關所監督者，或於擔任公務員後所投資之行為符合：「（一）所投資之事業，非屬其服務機關所監督（二）僅得投資作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（三）投資之股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十」等要件，則與公務員服 | 銓敘部 95年6月16日部法一字第0952663187號書函 |

| 編號 | 經營商業相關疑義   | 函釋內容   | 函釋文號                                   |
|----|--|--|--|
|    |  | 務法第 13 條第 1 項規定尚無抵觸。   |  |
| 69 | 公務員不得以配偶名義申請為營利事業或經銷商負責人。                              | 公務員服務法(以下簡稱服務法)第 13 條第 1 項規定：「公務員不得經營商業或投機事業……」司法院院字第 2504 號解釋文略以：「……公務人員之家屬經營商業，係受公務員之委託，以公務員名義，為公務員之計算為之者，自屬公務員直接經營商業，其受公務員之委託，以自己之名義，為公務員之計算為之者，亦屬公務員間接經營商業……」準此，公務員如以配偶名義申請為營利事業或經銷商負責人，並實際經營該營利事業或經銷商者，自仍有違服務法第 13 條第 1 項公務員不得經營商業之規定。                              | 銓敘部 95 年 7 月 20 日部法一字第 0952678502 號書函  |
| 70 | 公務員不得以個人身分與交通部觀光局澎湖國家風景區管理處簽訂承攬契約。                     | 參與交通部觀光局澎湖國家風景區管理處「赤崁入口意象工程」設計競賽案之投標，係屬從事承攬政府採購廠商之商業行為，故公務員如已實際規度謀作參與該採購案之投標，自與公務員服務法第 13 條第 1 項規定有違。又公務員既不得參與交通部觀光局澎湖國家風景區管理處「赤崁入口意象工程」設計競賽案之投標，自亦不生可否以個人身分與該處簽訂承攬契約之疑義。  | 銓敘部 95 年 9 月 5 日部法一字第 0952697486 號書函   |
| 71 | 公務人員得透過拍賣網站出售個人使用過之物品。                                 | 本部 94 年 6 月 13 日部法一字第 0942453773 號電子郵件解釋略以，公務員於拍賣網站上買賣倘具有規度謀作之性質(如藉架設網站買賣物品以獲取利益之營利目的)，尚難謂非服務法第 13 條第 1 項所稱「經營商業」之範疇，公務員仍不得為之。因此，公務員如僅係將自己使用過之物品，或買來尚未使用就因不適用，或他人贈送認為不實用之物品透過拍賣網站出售，因未具規度謀作及以營利為目的之性質，尚非服務法第 13 條第 1 項所規範禁止之行為。  | 銓敘部 97 年 11 月 28 日部法一字第 0973000078 號書函 |
| 72 | 公務人員考試四等考試錄取人員，因擔任停業中之民營公司負責人，是否違反公務員服務法第 13 條第 1 項規定。 | 案經函准經濟部 98 年 7 月 8 日經商字第 09802087640 號函以，公司辦理停業登記後，意謂公司處於暫時停止營業之狀態；惟其依法應辦理之變更登記，並無須先復業後始得辦理變更登記之限制；又已登記之公司負責人並不因該公司辦理停業登記而受影響，其仍為該公司負責人。準此，已登記為公司之負責人，既不受公司辦理停業登記影響，而仍為該公司負責人，且停業中之公司，亦毋須俟該公司辦理復業登記後，始得辦理負責人變更登記，因此，某甲擔任停業中之國貿營造有限公司負責人，仍有違服務法第 13 條第 1 項前段公務員不得經營商業之規定。 | 銓敘部 98 年 7 月 17 日部法一字第 0983085421 號書函  |

### 三、動態篇

#### (一)人事動態

| 姓名  | 異動類別 | 新職單位<br>職 稱                | 原職單位<br>職 稱               | 生效日期      |
|-----|------|----------------------------|---------------------------|-----------|
| 廖洲棚 | 聘兼   | 公共行政學系助理教授兼<br>研究處教學發展中心主任 | 公共行政學系助理教授                | 102.05.01 |
| 郭秋田 | 聘兼   | 管理與資訊學系副教授兼<br>出版中心中心主任    | 管理與資訊學系副教授兼<br>圖書館讀者服務組組長 | 102.05.16 |

#### (二)生活嘉言



Counsel must be followed, not praised.

忠告一定要遵守，不是要稱讚。



A merry heart makes a long life.

知足常樂。



Hoist your sail when the wind is fair.

見機行事。

#### (三)專題演講活動表

| 時 間                         | 專題演講              | 講 座 姓 名               | 地 點        |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------|------------|
| 5月29日(星期三)<br>上午10:30~12:30 | 廉政倫理<br>(含『公務倫理』) | 國立政治大學公共行政學系<br>陳敦源教授 | 教學大樓2樓電腦教室 |

## (四)國立空中大學第1屆第2次勞資會議會議紀錄

壹、時間：102年4月25日（星期四）上午10時整

貳、地點：本校教學大樓3樓會議室

參、主席：王淑珍小姐

紀錄：鄭小欏

肆、出席人員：陳處長如山、王處長義榮、陳主任佩蘭、姬主任長城、王文良、周美瑩、徐潔宜、陳宛資、王淑敏。

伍、上次會議決議及執行情形報告：

**議案一：推選第1屆第1次會議主席，請討論。（提案單位：人事室）**

決議：由勞資雙方輪流擔任。

執行情形：依決議辦理，第2次會議由勞方代表擔任。

**議案二：關於102年度收支粗估有財務短絀情形，爰就現階段本校用人政策，請勞方配合支持，請討論。（提案單位：人事室）**

決議：照案通過，下次開會時請提供每位代表相關法令1份，會議紀錄刊載於本校人事服務簡訊供全校同仁知悉。

執行情形：依決議辦理，印製相關法令12本供勞、資雙代表參考，並將第1屆第1次勞資會議紀錄刊載於102年1月31日第114期人事服務簡訊。

**議案三：「102年度教職員工、空專幹事及校務基金進用工作人員體育活動費經費運用分配情形」。（提案單位：人事室）**

決議：修正通過。

執行情形：依決議辦理，修正臨時人員文字為「空專幹事及校務基金進用工作人員」，及會議紀錄加附空專兼任人員支領工作費相關依據。

陸、本次會議討論事項：

議案一：建請修訂「國立空中大學續僱敘薪通知書」之文別、主旨及內容。（提案人：王淑珍）

說明：依據97年所簽訂之「國立空中大學校務基金進用工作人員勞動契約」而論，校務基金所進用之工作人員（專案計畫人員、契僱人員、工讀生）應屬不定期契約，然人事室於102年3月7日所發之「國立空中大學續僱敘薪通知書」仍呈現「僱用期間」欄位，易使人產生定期契約之不安定感。

建議意見：建議將該欄位修訂為「敘薪期間」、主旨刪除「…續僱及…」之字眼，並將文別變更為「國立空中大學敘薪通知書」，以促進勞資關係和諧。

人事室意見說明：

一、依本校校務基金進用工作人員實施要點第6點規定，工作人員於僱用期間如有違背

公務人員有關服務法令，情節重大者，應予解僱。本校並於每年 6 月及 12 月辦理校務基金進用工作人員之期中及年終考核，考核結果如下：

- (一)工作人員考核成績未達 70 分，經本校行政人員甄審審議通過者，即予解僱。
- (二)工作人員到校服務滿 1 年且年終考核 80 分以上者晉薪點 1 級(以晉至該職務學歷最高薪級為止)。
- (三)自 97 年年終成績考核起，工作人員年終考核成績未達 80 且已晉至該職務最高薪點者，本校發書面告誡通知當事人改進。惟連續 2 年年終考核成績均未達 80 分，經本校行政人員甄審委員會審議通過者，次年降薪 1 級(以降至該職務學歷第一薪級為止)。

二、基上說明，本校校務基金人員續僱與否，除勞動基準法有關資遣規定外，另須視當年度年終考核結果，以作為下一年度是否續僱之參據，爰「續僱」不得改為「敘薪」，上開人員通過考核後，依規定辦理晉級，爰有「僱用期間」欄位，做為次年晉級之證明。

決議：

- 一、修正通過。
- 二、取消每年發給僱用契約書，僅敘薪有異動之人員發給敘薪通知書。

議案二：建請教務處研擬「協助支援入闈、監考及襄助閱卷人員獎勵辦法」。(提案人：王淑珍)。

說明：學校為擷節開支，每學期入闈、監考及襄助閱卷請校內同仁支援已成既定原則。針對支援人員現行僅提供假日支援者得以補休之外，並無其他誘因。然不論何種支援項目，均屬同仁本職業務外之額外負擔，故同仁之支援意願普遍不高，導致希望大家「共體時艱」的效果不彰。

建議意見：為提升各單位同仁之支援意願、執行品質並鼓舞士氣，建請教務處研擬「協助支援入闈、監考及襄助閱卷人員獎勵辦法」以收實效。

教務處意見說明：本校現行就職員及臨時人員已訂有獎懲要點、臨時人員獎勵辦法，是否針對各工作計畫之執行再行訂定獎勵辦法似有研議空間，有關同仁建議意見，教務處將俟各工作計畫結束後，並將各單位支援各工作計畫項目暨支援人員統計資料送各一級單位，以為平時或年終考核或續聘之參考。

決議：

- 一、修正通過。
- 二、業務單位以發函方式精神獎勵支援人員。
- 三、請人事室將期中(末)成績考核紀錄表加入支援時數欄位，併入期中及期末考核之參考。

議案三:有關「人力資源專案小組」會議紀錄及校務基金人員調動相關程序、原則建請公告周知。(提案人:王淑敏、王淑珍、周美瑩、陳宛資)

說明:

一、因「人力資源專案小組」會議紀錄並無對外公開，以致有許多口耳相傳但無法證實真偽的言論出現，造成勞方心裡不安，有損勞資關係和諧。

二、第1次勞資會議中劉代表仲容曾提到校本部各單位如遇有校務基金人員出缺，將以內調為原則。惟內調的程序及各單位合理人力的計算原則並無明確作業辦法可供參考，以致勞方人員無法明確評估是否調動之主客觀因素，有礙勞資合作。

建議意見:為促進勞資關係和諧，增進勞資合作效率，建請相關單位公開「人力資源專案小組」會議紀錄、合理人力的計算原則及校務基金人員調動相關程序。

人事室意見說明:

一、關於公開會議紀錄一節，按政府資訊公開法第18條，係關於政府資訊應限制公開或不予提供之規定，案內所提人力資源小組會議紀錄非屬該法所明訂之限制公開或不予提供之事項，爰所提建議，似無不妥，擬予參採。

二、關於合理人力的計算原則及校務基金人員調動相關程序等節，各單位人力估算，人事室前於102年3月1日簽陳校長並於同年月21日核示:「蒐集76、81、86、91、96、101年各單位人力及各中心學生人數後，擇期召開人力資源小組會議，綜合過往及目前情況、學生人數折衷推定各單位人力需求。」

爰合理人力之計算原則及校務基金進用人員調動相關程序需俟該小組開會研議後方可定案。上開有關校長核示蒐集資料，人事單位業已辦理完竣，近期將召開人力資源小組會議來議定本節所提疑義，並刊載於本校人事服務簡訊供同仁閱悉。

決議:

一、修正通過。

二、「人力資源專案小組」意見說明，修正為「人事室」意見說明。

三、本案列入人力資源專案小組會議提案。

柒、散會:上午11時15分。