

人事法令宣導

考試、任免、敘薪、兼職

- 一、 教育部函以， 公立學校專任教師至營利事業機構或團體兼職者，各校應確依「公立各級學校專任教師兼職處理原則」相關規定辦理，避免造成教師違反相關兼職規定。(教育部107年10月8日 臺教人(二)字第1070154654A號函)
- 二、 教育部人事處書函以， 有關因機關修編得免經甄審原職改派之適用原則，修編後之機關編制表總員額數或一條鞭單位員額數雖增加，惟與擬改派人員原職務相當列等以上職務之員額數並未增加，得認定屬職務未出缺之情形，並得免經甄審原職改派。(教育部人事處107年10月17日臺教人處字第1070185337號書函轉銓敘部107年10月11日部銓一字第1074653180號函)
- 三、教育部訂定「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項(以下簡稱本注意事項)」，並自即日起生效，請查照。
 - (一) 依性別平等教育法(以下簡稱性平法)第27條規定：「(第1項)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。……(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。」是以，學校或主管機關得依上開規定，建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件加害人之檔案資料，且學校僱用契約進用人員時，應查閱渠等有無上開性侵害、性騷擾或性霸凌之紀錄。
 - (二) 另為避免學校契約進用人員有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，仍可於學校服務，致生校園安全威脅情事，教育部前擬具性平法第27條之1修正草案，增訂學校聘任、任用之教育人員，或進用、運用之其他人員經調查確認有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用之事項。上開性平法修正草案，行政院前以107年1月15日院臺教字第1060040610號函請立法院審議在案。

(三) 為期上開性平法第27條之1修正草案通過前，協助學校推動契約進用人員以契約約定

方式，防制契約進用人員發生性侵害、性騷擾或性霸凌行為情事，並作為查詢通報依據，避免發生校園安全威脅之情事，爰訂定本注意事項。請學校相關單位應切實依本注意事項檢視並完備業管之規範。倘契約進用人員有本注意事項第4點各款所定情事，除應予以終止契約外，並應立即依本注意事項第10點第1款規定，會知人事單位辦理通報。

(四) 本注意事項及Q & A之電子檔業同時登載於「全國不適任教育人員資訊網（網址：<https://unfitinfo.moe.gov.tw/>）」下載專區，請依需求自行下載運用。（教育部107年11月12日臺教人(三)字第1070141015號函）

考績考核、訓練進修、差勤管理

一、 教育部書函以，行政院人事行政總處以行政院107年4月10日院授人給字第1070037347

號函修正「各機關加班費支給要點」第5點第1項第3款規定所稱「簡任以上首長及副首長」，係指「銓敘審定簡任(含相當層級)以上之機關首長及副首長」。(教育部107年10月3日臺教人(三)字第1070172889號書函轉行政院人事行政總處107年9月27日總處給字第1070051227號函)

二、 教育部函轉銓敘部107年10月12日部法二字第1074653926號書函：為避免公務人員因不

諳公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）相關規定致有違法情事，爰再次提醒各機關人員恪守行政中立，俾確保公務人員依法行政，執行公正及政治中立。另依中立法第14條第1項規定，長官（含政務人員及民選首長）不得要求公務人員從事該法禁止之行為，以維政府機關行政中立之公正形象。（本校兼行政教師準用公務人員行政中立法，未兼行政教師則適用本校教師倫理守則）（教育部107年10月18日臺教人(一)字第1070186322號書函）

待遇、福利、退休、撫卹

一、 教育部書函以，「軍公教人員兼職費支給要點」自107年9月1日停止適用，相關函釋並依說明辦理，配合行政院107年8月30日院授人給字第1070050317號函訂頒「軍公教人員兼職費支給表」，並自107年9月1日生效，旨揭要點自同日停止適用。另原行政院人事行政局及人事總處歷次函釋已納入本支給表內容、或與本支給表未合部分，以

及函釋所涉機關或業務已裁撤或停辦者，均自107年9月1日停止適用。(教育部107年10月9日臺教人(四)字第1070163601號書函)

- 二、教育部書函以，有關國立大學專任教師職前曾獲科技部經費至指定機關(構)進行研究之年資，得否採計提敘薪級，依教師待遇條例第9條第2項規定：「公立大專教師職前於具有規模之國內外私人機構性質相近、服務成績優良及等級相當之任職年資，得按年採計提敘薪級至所聘職務等級最高年功薪。」該項任職年資之認定基準，應視教師與該機關構間是否具有聘僱關係，始得依前開規定所定要件按年採計提敘薪級。(教育部107年10月17日臺教人(二)字第1070180338號書函)
- 三、教育部書函以，有關行政院修正「公務人員專業加給表(七)」及「工程獎金支給表」，均自108年1月1日生效。(行政院107年9月19日院授人給字第10700518332號函及教育部107年10月18日臺教人(四)字第1070166533號書函)
- 四、教育部書函以，有關行政院修正「全國軍公教員工待遇支給要點」第4點附表9「子女教育補助表」乙案，自107年10月15日生效。(行政院107年10月15日院授人給字第1070053922號函及教育部107年10月22日臺教人(四)字第1070187779號書函)
- 五、本(107)年度已接近尾聲，因職員休假請領休假補助費為曆年制(107.1.1~107.12.31)，請尚未持用國民旅遊卡消費請領休假補助費之同仁，及早規劃11、12月份之休假，並於本(107)年12月31日前刷卡消費，另請配合主計室關帳期限完成核銷程序，俾利辦理核發休假補助費之相關事宜。

人事活動訊息

一、教職員部分(含約用人員、專案工作人員、行政助理)：

姓名	動態原因	原職機關或單位 職稱	新職機關或單位 職稱	到(離)職日期	備考
李淑雲	到職	國立臺中科技大學 人事室組員	人事室專員	107.10.29	

二、同仁結婚、生育、升等相關訊息

➤ 恭賀：11月份壽星，生日快樂！

吳明忠、高紹源、王淑治、韓明娟、顏忠信、陳宏斌、許蕙娟、歐玉甄、何建興、許雅雯、蔡明惠、李淑欣、辛秋蜜、林怡菁、陳雙珠、黃素真、陳明全、吳鎮宇、陳秋雯、陳瓊娟、顏妙真、劉梅滿、施志昀、唐嘉偉。

輕鬆一下

小明：爸爸～人家都開名車，住豪宅，怎麼我們…。

爸爸：不要跟別人比較，做人盡力就好～開開心心最重要！

小明點了點頭然後從書包拿出一張“零分”考卷。

小明：爸爸！我…盡力了！

法律園地

性別平等專欄

「家人的支持」如海上浮木 扮演關鍵力量！

很多青少年面對非預期懷孕時，猶如被丟進大海裡，那你們覺得面對非預期懷孕時，最重要且最需要什麼嗎？

不管是青少年或者是任何年齡層的女人遇到非預期懷孕時，我認為最重要且最需要的是「家人的支持」，家人的支持就像海上的浮木。

青少年不管是非預期懷孕或者是預期內的懷孕均很常遇到鄰居、親戚，甚至是家人負面的指責及看待，但在我服務經驗中可以感受到，不管家裡富裕或者貧窮，「家人的支持」會是青少年面對懷孕最重要的關鍵。

在服務的過程中，姍姍家雖為低收入戶，但面對非預期懷孕的姍姍，媽媽及繼父的陪伴與支持，讓姍姍可以安然地面對突如其來的小生命；圈圈家為大家庭，親戚得知圈圈懷孕時，雖不會當面指責圈圈，卻在村莊聽到閒言閒語，但圈圈的父親知悉時，雖無法接受，但卻在每次的產檢陪伴，讓圈圈不是獨自一人面對新生命的到來；恩恩面對被劈腿的感情及新生命的到來，有著父母的支持，也慢慢從劈腿的傷痛中走出；小玉家是單親家庭，面對非預期的小生命，家庭討論後決定出養，而非家長單方面的希望小孩出養；小葵從小由奶奶照顧長大，一開始懷孕時擔心奶奶的指責及失望選擇逃避，但是最後生產完奶奶知悉時並沒有責怪，反而是心疼，最後則與奶奶一起面對新生兒。

在這麼多的例子中，青少年面對懷孕時，常常不敢在第一時間告知家長，擔心被指責、擔心讓家長心碎，家長知道後的反應雖一開始多為憤怒、無法接受、傷心等負面情緒，但最後會共同與青少年一同面對的家長也不佔少數呢！

「家人的支持」宛如海上的浮木一般，讓墜入大海的他們可以安然地面對海上的湧浪。

【本文摘錄自財團法人勵馨社會福利事業基金會網站】

瞭解智慧財產權專欄

有關職務創作！

受雇人在職務上完成的著作，因為雇主必須支付薪水給員工，員工也接受雇主的指示提供各種勞務，以現在我們所處的知識經濟社會，勞務不再像過去一樣，只是勞工在工廠裡揮汗工作，更多是在辦公室內從事各種知識創作活動，這種情形下就可能產出受著作權法保護的著作。在雇主承擔較大風險的情況下（因為雇主支付薪水並不代表一定會有著作的產出），著作權法也對於這類職務創作著作權應該屬於誰所有，設計了例外的規定。

著作權法第11條規定：「I 受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。II 依前項規定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。III 前二項所稱受雇人，包括公務員。」

就前述規定而言，簡單來說，是以雇主與員工間雙方的契約約定為第一優先適用，可以約定雇主（公司）是著作人，也可以約定受雇人（員工）是著作人；如果沒有特定約定的話，依法是以受雇人（員工）為著作人，但是，著作財產權是屬於雇主所有，也就是說，員工是著作人沒有錯，但只享有著作人格權，著作財產權屬於雇主。

不過，要注意的是，並不是員工在任職於特定公司的期間所從事的創作成果，都可以約定歸屬於雇主所有，只有「職務上完成之著作」，才能這樣約定。如果是員工在下班後在家中為了興趣從事創作活動，還是回歸到著作權法的原則，就是著作人是實際創作者，著作權也屬於實際創作者，如果公司以契約約定員工「非職務上完成之著作」，著作權屬於公司所有的話，這樣的約定會被認為違反著作權法而無效。

【本文摘自經濟部智部智慧財產局網頁】