

國立臺北教育大學第 2 屆第 16 次勞資會議紀錄

壹、時間：113 年 12 月 2 日（星期一）上午 10 時 00 分

貳、地點：行政大樓 605 會議室

參、主席：資方代表楊啓文代表

紀錄：鄭維倫

肆、出（列）席人員：

資方代表：劉遠楨代表（請假）、楊啓文代表、蔡葉榮代表、黃靖舒代表、丁士芳代表

勞方代表：許月珍代表、林智遠代表、林志翰代表、彭又禎代表、黃資雲代表

列席人員：陳主任秘書永倉、總務處環安組潘組長淑華、人事室周秘書怡君

伍、上次（113 年 9 月 23 日第 2 屆第 15 次）會議決議事項執行情形報告：

案 由		決議	執行單位	執行情形
臨時動議	有關本校計畫專任人員依職業安全衛生法規定辦理一般健康檢查，相關健康檢查費用補助一案（提案人：勞方代表許月珍）：一、查 113 年本校勞工健康檢查通知單略以，職業安全衛生法第 45 條規定雇主應對在職勞工施行一般健康檢查，違者處新臺幣 3 萬至 15 萬元以下罰鍰；第 46 條規定勞工有接受之義務，違者處新臺幣 3,000 元以下罰鍰。查本校計畫專任人員如已達法規補助健檢年資，經計畫主持人同意可由計畫結餘款支應，如不同意則由計畫專任人員自付費用。二、次查職業安全衛生法第 20 條第 1 項，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行一般健康檢查。同法第 20 條第 2 項，檢查紀錄雇主應予保存，並負擔健康檢查費用。三、據悉本校計畫專任人員依法辦	本案請總務處環安組洽主計室等相關單位進行研議，並請規劃可否從本年度勞工健康檢查開始施行。	總務處	一、本處已邀集主計室及人事室研議本校計畫專任人員在職勞工健康檢查經費來源，經考量法源、經費及其他學校辦理方式等，規劃整合本校約用人員及計畫專任人員之健康檢查經費（均由校務基金支應），並由人事室自 114 年起納編計畫專任人員健康檢查經費，案經 113 年 11 月 12 日簽奉校長核可在案。 二、另 113 年度在職勞工健康檢查前

案 由		決議	執行單位	執行情形
	理一般健康檢查，如計畫結餘款無法支應，亦有使用單位之業務費支付健康檢查費用之狀況。就如有部分計畫專任人員其計畫結餘款或單位業務費皆無法支應，而須由計畫專任人員自付費用之情事，與職業安全衛生法第 20 條第 2 項有牴觸之情況，請相關單位了解是類計畫專任人員在計畫結餘款無法支應之前提下，可否由校方統一自校務基金負擔其健康檢查費用。			於 9 月 5 日已啟動，考量公平性及程序完備性，本校計畫專任人員在職健康檢查經費由校務基金支應，將自 114 年 1 月 1 日起實施。

決定：備查。

陸、報告事項：

案由一：截至 113 年 11 月 30 日止，本校各類勞工在職人數一案。

說 明：

一、截至 113 年 11 月 30 日止，本校適用勞動基準法之各類勞工在職人數總計 803 員，列表如下：

人員類別		人數(人)
約用人員	專職	115
	職務代理	3
	按日計酬	1
	小計(a)	119
專案助理(b)		8
專案(身心障礙)人員(c)		14
工友	技工	3
	工友	2
	事務人員	11
	臨時人員	3
	小計(d)	19
計畫專任人員(e)		107
勞僱型兼任助理、計畫臨時工及工讀生	勞僱型兼任助理(含教學助理)	268
	計畫臨時工 (已扣除重複人員)	43
	工讀生 (已扣除重複人員)	367

	小計(f)	536
合計(g=a+b+c+d+e+f)		803

二、自 110 學年度起迄今，本會議歷次報告上開各類勞工在職人數情形詳如後附件 1。

主席裁示：備查。

案由二：有關本校勞資會議第二屆勞資代表任期即將屆滿，擬辦理第三屆勞資代表改選作業一案。

說 明：

一、查勞資會議實施辦法（下稱實施辦法）規定略以（附件 2）：

- （一）第 3 條：勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為 2 人至 15 人。但事業單位人數在 100 人以上者，各不得少於 5 人。
- （二）第 5 條：事業單位無工會者，得自行辦理勞方代表選舉，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之。由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前 30 日完成新任代表之選舉。
- （三）第 6 條：事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
- （四）第 7 條：勞工年滿 15 歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。
- （五）第 8 條：代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。
- （六）第 9 條：依第五條辦理選舉者，應於選舉前 10 日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。
- （七）第 10 條：勞資會議代表之任期為 4 年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。

二、查本校勞資會議第二屆勞資代表任期自 110 年 2 月 9 日起至 114 年 2

月 8 日止（附件 3），依上開規定至遲應於 114 年 1 月 9 日之前完成勞資雙方新任代表之選舉與指派作業，相關作業規劃如下：

（一）代表人數：依實施辦法第 3 條規定，勞資雙方代表人數各應至少 5 人、最多 15 人，考量本校組織員額規模及勞資協調合作效益，仍維持勞資雙方代表各 5 人。

（二）勞方代表選舉：

1. 第三屆勞方代表選舉作業擬採普選方式辦理，本校在職且適用勞動基準法之受僱者均為候選人，並比照第二屆勞方代表選舉之分類與名額配比（附件 4），規劃第三屆勞方代表選舉之當選代表及候補代表如下：

（1）「約用工作人員（含專案助理、專案人員、職務代理人及按日計酬人員）」：當選代表 3 人，候補代表 3 人。

（2）「技工工友（含事務人員及臨時人員）」：當選代表 1 人，候補代表 1 人。

（3）「計畫專任助理（含兼任助理及工讀生）」：當選代表 1 人，候補代表 1 人。

2. 依所屬類別每人領取 1 張選票，每張選票至多圈選 3 人，另提供空白欄位供選舉人填寫候選人，連同圈選至多不得超過 3 人，超過者以廢票處理。

3. 另考量人員異動狀況，再依各類人員得票數排序各列 5 人為候補代表遞補，於候補勞方代表出缺或因故無法行使職權時，依序遞補為候補代表人員。

（三）選舉時間：民國 113 年 12 月 26 日（星期四）9 時至 16 時。

（四）投票地點：本校篤行樓 1 樓。

（五）候選人資格：本校在職適用勞動基準法且年滿 15 歲之受僱者（代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表）。

（六）選舉人資格：本校在職適用勞動基準法且年滿 15 歲之受僱者。

（七）開票時間及地點：113 年 12 月 26 日 16 時於行政大樓 A605 會議室進行開票，並當場宣佈選舉結果。

主席裁示：請人事室參考勞方代表所提投票票匭運送便利性及雨天備案等建議，就開票地點再行研議究係維持於行政大樓 A605 會議室辦理，抑或改於篤行樓相關場地辦理，並授權人事室研議後逕行決定與公告外，其餘部分則照案通過。

柒、討論事項：（本校前於 113 年 10 月 30 日以電子郵件寄送「第 2 屆第 16 次勞資會議提案單」通知本校適用勞動基準法之同仁提案，皆無同仁提案。）

案由一：有關修正本校兼任行政職務教師、助教、公務人員及適用勞動基準法且申請寒暑休機制人員寒暑假計算方式，提請討論（提案單位：人事室）。

說明：

- 一、查本校為補足寒、暑假彈性上班時數，自民國 93 年起各單位業增加中午服務時間 1 小時，各單位派員留守以維持上班工作之機制，有關 114 年寒暑休放假日數，循例以 19 日計算。
- 二、本校現行寒暑休制度，係採推估同仁均會任職至「當年度」12 月 31 日，於年度期間累計上班日中午延長服務 1 小時，預先核給同仁寒暑假日數，惟該方式於實務上經常衍生下列問題：如同仁於當年度 12 月 31 日前提行離職生效，必須重新計算其寒暑假日數，如有不足折算寒暑假日數之情事發生，提前離職同仁必須改以其他請假假別抵扣超放之寒暑假日數，其中如同仁係以扣薪之事病假辦理，後續則衍生離職生效前必須繳還薪資等問題，致屢屢引發爭議及抱怨。
- 三、為減少爭議並提高行政效能，有關本校「寒暑休機制人員寒暑假計算方式」，建議修正其計算方式，參照公務人員請假規則及勞動基準法中有關核給休假（先工作再給假）之方式，同仁須於年度期間之上班日，先累積中午延長服務 1 小時後，始得放寒暑假：
 - （一）寒休以「去年暑假結束後至今年寒假開始前」累積上班日中午延長服務 1 小時計算：新進人員（留職停薪人員）於上開期間到職（復職），始能依實際到職（復職）至寒假開始前在職月數比例計算，計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。

上開期間因請假皆無實際工作事實者，則無寒休假適用。

※以 114 年寒休為例：

114 年 1 月寒假開始前到職人員，以 114 年寒休日數*在職月數比例計算。

到職 當月	113 年 9 月 (暑假結 束後)	113 年 10 月	113 年 11 月	113 年 12 月	114 年 1 月 (寒假開 始前)
新進人 員 114 年寒休 日數	6 日	5 日	4 日	2.5 日	1.5 日
計算式	6 日*5/5	6 日*4/5	6 日*3/5	6 日*2/5	6 日*1/5

(二) 暑休以「今年寒假結束後至暑假開始前」累積上班日中午延長服務 1 小時計算：新進人員(留職停薪人員)於上開期間到職(復職)，始能依實際到職(復職)至暑假開始前在職月數比例計算，計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。上開期間因請假皆無實際工作事實者，則無暑休假適用。

※以 114 年暑休為例：

114 年 6 月暑假開始前到職人員，以 114 年暑休日數*在職月數比例計算。

到職 當月	114 年 2 月 (寒假結 束後)	114 年 3 月	114 年 4 月	114 年 5 月	114 年 6 月 (暑假開 始前)
新進人 員 114 年暑休 日數	13 日	10.5 日	8 日	5.5 日	3 日
計算式	13 日*5/5	13 日*4/5	13 日*3/5	13 日*2/5	13 日*1/5

四、本案業經 113 年 11 月主管會報審議通過(會議紀錄如後附件 5)，本次會議審議通過後，續提行政會議討論，並預計自 114 年 1 月 1 日起開始適用。

決 議：照案通過，續提行政會議討論。

案由二：有關修正本校約用工作人員契約書及專案人員契約書聘約內容一案，提請審議（提案單位：人事室）。

說明：

一、查教育部 113 年 3 月 6 日修正發布之校園性別事件防治準則（以下稱防治準則）第 38 條第 1 項規定略以，學校應將防治準則第 8 條及第 9 條規定納入校長及教職員工聘約。次查教育部為協助高級中等以上學校訂定相關規定或專業倫理，研編「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」（以下稱防治指引）供各校參考。次查教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函文要求各校應將上開防治準則第 8 條、第 9 條、防治指引及學校訂定的相關規定或專業倫理規範（如下）納入校長及教職員工聘約：

- （一）與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- （二）於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- （三）發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。
- （四）應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- （五）應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理防治。

二、另查相關性別平等之法規名稱業已修正，如原「性別工作平等法」修正為「性別平等工作法」及原「校園性侵害或性騷擾防治準則」修正為「校園性別事件防治準則」等。此外，參依勞動部及臺北市政府勞動局宣導之勞動契約範本內容及相關注意事項等，通盤檢討修正本校適用勞動基準法人員之勞動契約書內容。

三、相關聘約修正點次如下：

(一) 本校「約用工作人員契約書」：

1. 修正第 1 點：為避免試用期不合格終止契約之爭議，增訂有關試用期之相關規定。
2. 修正第 7 點：修正法規名稱。
3. 修正第 8 點：參依行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點及本校務基金進用約用工作人員實施要點中，有關進用迴避之規定內容，修正但書文字內容。
4. 修正第 13 點：明列考核獎懲之依據。
5. 修正第 18 點內容。

(二) 本校「專案人員契約書」：

1. 修正第 1 點：為避免試用期不合格終止契約之爭議，增訂有關試用期之相關規定。
2. 修正第 3 點：配合實務運作，明訂於次月 5 日前發給當月工資。
3. 修正第 5 點：參照本校約用人員契約書內容修正相關延長工時之補償規範。
4. 修正第 6 點：修正法規名稱，另參照本校約用人員契約書內容，明訂特別休假得申請遞延至次一年度實施等措施。
5. 修正第 7 點：參照本校約用人員契約書內容修正有關進用迴避之規定內容。
6. 修正第 12 點：明列考核獎懲之依據。
7. 增訂第 15 點內容。
8. 原第 15 點至第 19 點點次遞移。

四、檢附本校約用工作人員契約書修正對照表、修正後全條文(草案)及現行條文(附件 6)、本校專案人員契約書修正對照表、修正後全條文(草案)及現行條文(附件 7)；教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函(含教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」、校園性別事件防治準則第 8 條、第 9 條及第 38 條第 1 項規定(附件 8)及本校校園性別事件防治與處理要點(附件 9)各 1 份。

五、本案業提經本校 113 年 10 月主管會報及 113 年 10 月 30 日第 228 次行

政會議審議通過，如通過本次勞資會議審議通過後實施。

決 議：照案通過。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：10 時 40 分

國立臺北教育大學110年度後歷次勞資會議報告勞工在職人數統計表

在職人數 人員類別		1100318	1100615	1100907	1101130	1110228	1110531	1110831	1111130	1120228	1120531	1120831	1121130	1130229	1130531	1130831	1131130	平均
約用人員	專職	110	107	109	113	114	115	109	113	114	111	112	116	117	116	117	115	113.0
	職務代理	9	8	9	8	6	8	9	7	7	9	9	9	6	6	5	3	7.4
	按日計酬	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
	小計	120	116	119	122	121	124	119	121	122	121	122	126	124	123	123	119	121.4
專案助理		6	6	2	2	6	7	6	7	7	8	5	4	7	8	8	8	6.1
專案(身心障礙)人員		16	14	14	14	15	15	15	17	17	17	17	17	16	15	14	14	15.4
工友	技工	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.5
	工友	6	4	6	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3.2
	事務人員	9	10	9	10	9	9	9	9	9	9	8	8	10	11	11	11	9.4
	臨時人員	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	3	3	3	5.2
	小計	23	24	23	24	22	22	22	22	22	22	20	19	19	19	19	19	21.3
計畫專任人員		77	80	79	81	79	85	87	90	81	86	90	90	86	93	96	107	86.7
勞僱型兼 任助理、 計畫臨時 工及工讀 生	勞僱型兼 任助理 (含教學 助理)	211	188	25	231	34	157	33	240	41	227	35	229	44	189	43	268	137.2
	計畫臨時 工	42	36	19	32	21	25	20	42	23	33	28	26	30	26	37	43	30.2
	工讀生 (已扣除重複人 員)	228	196	131	261	105	227	146	365	185	313	160	191	175	241	190	367	217.6
	小計	481	420	175	524	160	409	199	647	249	573	223	446	249	456	270	536	376.1
合計		723	660	412	767	403	662	448	904	498	827	477	702	501	714	530	803	626.9

所有條文

法規名稱：勞資會議實施辦法 [\[EN\]](#)

修正日期：民國 103 年 04 月 14 日

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動關係目

- 第 1 條 本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。
- 第 2 條 **1** 事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定。
- 2** 事業單位勞工人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。
- 第 3 條 **1** 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。
- 2** 勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。
- 第 4 條 勞資會議之資方代表，由事業單位於資方代表任期屆滿前三十日就熟悉業務、勞工情形之人指派之。
- 第 5 條 **1** 勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。
- 2** 事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：
- 一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。
- 二、事業單位自行辦理，其事業場所所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。
- 三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。
- 3** 第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。
- 4** 依前二項規定，由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前三十日完成新任代表之選舉。

- 第 6 條
- 1 事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
 - 2 勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。
 - 3 勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之；其遞補順序不受第一項規定之限制。
- 第 7 條
- 勞工年滿十五歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。
- 第 8 條
- 代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。
- 第 9 條
- 依第五條辦理選舉者，應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。
- 第 10 條
- 1 勞資會議代表之任期為四年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。
 - 2 勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。但首屆代表或未於上屆代表任期屆滿前選出之次屆代表，自選出之翌日起算。
 - 3 資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。
 - 4 前項勞方候補代表不足遞補時，應補選之。但資方代表人數調減至與勞方代表人數同額者，不在此限。
 - 5 勞方候補代表之遞補順序，應依下列規定辦理：
一、事業單位依第三條第二項辦理勞資會議勞方代表分別選舉者，以該分別選舉所產生遞補名單之遞補代表遞補之。
二、未辦理分別選舉者，遞補名單應依選舉所得票數排定之遞補順序遞補之。
- 第 11 條
- 勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。
- 第 12 條
- 1 勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。
 - 2 勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。
 - 3 勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。
 - 4 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。
- 第 13 條
- 1 勞資會議之議事範圍如下：
一、報告事項
(一) 關於上次會議決議事項辦理情形。

- (二) 關於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。
- (三) 關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。
- (四) 關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。
- (五) 其他報告事項。

二、討論事項

- (一) 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。
- (二) 關於勞動條件事項。
- (三) 關於勞工福利籌劃事項。
- (四) 關於提高工作效率事項。
- (五) 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
- (六) 勞資會議運作事項。
- (七) 其他討論事項。

三、建議事項

2 工作規則之訂定及修正等事項，得列為前項議事範圍。

- | | |
|--------|--|
| 第 14 條 | 勞資會議得議決邀請與議案有關人員列席說明或解答有關問題。 |
| 第 15 條 | 勞資會議得設專案小組處理有關議案、重要問題及辦理選舉工作。 |
| 第 16 條 | 勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。 |
| 第 17 條 | 勞資會議議事事務，由事業單位指定人員辦理之。 |
| 第 18 條 | 勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。 |
| 第 19 條 | <ul style="list-style-type: none">1 勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。2 勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。3 前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。 |
| 第 20 條 | 勞資會議開會通知，事業單位應於會議七日前發出，會議之提案應於會議三日前分送各代表。 |
| 第 21 條 | <ul style="list-style-type: none">1 勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署：<ul style="list-style-type: none">一、會議屆、次數。二、會議時間。三、會議地點。四、出席、列席人員姓名。五、報告事項。 |

六、討論事項及決議。

七、臨時動議及決議。

2 前項會議紀錄，應發給出席及列席人員。

第 22 條 1 勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。

2 勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。

第 23 條 勞資會議之運作及代表選舉費用，應由事業單位負擔。

第 24 條 本辦法未規定者，依會議規範之規定。

第 25 條 本辦法自發布日施行。

資料來源：全國法規資料庫

國立臺北教育大學第二屆勞資會議代表名單

113.2.1 修正

資方(校方)代表 5 名	
1	副校長室副校長劉遠楨
2	總務處總務長楊啓文
3	學務處學務長蔡葉榮
4	人事室主任丁士芳
5	總務處事務組組長黃靖舒
勞方代表 5 名	
1	計網中心約用行政專員許月珍
2	副校長室約用行政組員林智遠
3	學務處約用行政專員林志翰
4	總務處事務人員彭又禎
5	學務處專任助理黃資雲
勞方代表候補 5 名	
約用 1	研究發展處約用行政組員王柔懿
約用 2	計網中心約用行政專員陳慧姿
約用 3	學務處約用行政專員郭紋卉
技工工友 1	師資培育處技工駱玲淑
計畫 1	計網中心計畫專任人員陳美伶

※ 勞方代表任期 4 年自 110 年 2 月 9 日起至 114 年 2 月 8 日止。

國立臺北教育大學第1屆第15次勞資會議紀錄

會議時間：109年12月24日（星期四）中午12時10分

會議地點：行政大樓605會議室

主席：資方代表

出（列）席代表：

資方代表：張郁雯代表、陳永倉代表、華英俐代表、蔡葉榮代表、莊秋郁代表

勞方代表：江秋璇代表（請假）、葉雅慧代表、林智遠代表、許月珍代表、林欣茂代表

壹、報告事項：

一、案由一：本校109年12月21日在職勞工人數一案。

說明：

一、本校109年12月21日在職適用勞動基準法之勞工人數總計629員，列表如下：

人員類別		人數(人)
約用人員	專職	114
	職務代理	9
	按日計酬	1
	小計(a)	124
專案助理(b)		3
專案(身心障礙)人員(c)		12
工友	技工	4
	工友	6
	事務人員	9
	臨時人員	6
	小計(d)	25
計畫專任助理(e)		82
勞僱型兼任助理、計畫臨時工及工讀生	勞僱型專兼任助理(含教學助理)	259
	計畫臨時工(已扣除重複人員)	28
	工讀生(已扣除重複人員)	96
	小計(f)	383
合計(g=a+b+c+d+e+f)		629

二、上開各人員類別108年度後歷次會議人數統計如附件。

主席裁示：洽悉

貳、討論事項：

- 一、有關修正本校職員差勤管理實施要點暨 110 寒假期間之上班時間一案，提會討論。

說明：如附討論單。

決議：

- 一、為勞方代表提出澄清，所謂「部分同仁反映」非單僅由勞方提出，係人事室綜合考量多方同仁的聲音所提出的調整方案。
- 二、勞方代表提出建議方案，原中午休息 30 分鐘，延長加班累計寒暑假休時數 1 小時，改為中午休息 1 小時，延長加班累計寒暑假休時數縮短 30 分鐘，上下班時間則不變。如 17:30 下班後申請加班可從 17:30 起算加班時間。此方案亦提行政會議討論。
- 三、寒暑假天數折算下來可朝寬估為 12 天的方向建議。
- 四、授權人事單位提解決人力調度(單人或雙人單位部分)的問題。
- 五、併陳勞方代表於會議中所提聲明書，有關聲明書第 3 點部分，該次勞資會議紀錄於 109 年 11 月 24 日送出簽核，12 月 10 日簽准，並於行政會議做成決策前舉辦說明會及召開勞資會議(109 年 12 月 24 日)討論。

參、臨時動議：

- 一、勞方代表建議，本屆勞方代表選舉方式係採各單位推薦人員後選舉，下屆可否改為普選，即每位適用勞基法同仁皆可為被選舉人，又因學校有約用、技工工友及專任助理等各式身分人員，有關勞方代表之組成，可否按比例選出當選代表？

決議：有關勞方代表組成，係勞方之權利，校方無意見，可提方案提供人事室參考。

肆、散會：13 時 50 分

國立臺北教育大學第2屆勞資會議勞方代表選舉公告

主旨：本校第2屆勞資會議勞方代表選舉，訂於110年1月27日（星期三）投票，有關選舉相關事項如說明，請查照。

說明：

一、依據勞資會議實施辦法第3條、第5條、第6條、第7條、第8條與第9條規定辦理。

二、本校設勞資會議，會議議事範圍係協調勞資關係、促進勞資合作事項、勞動條件、勞工福利籌劃、提高工作效率、勞資會議代表選派及解任方式等相關事項、勞資會議運作事項、其他討論或報告事項。

三、本校勞資會議置代表10人，資方代表5人，由本校副校長、主任秘書、學生事務長、人事室主任及總務處事務組組長擔任；另置勞方代表5人，由本校適用勞動基準法人員（含技工工友、約用人員、事務人員、臨時人員、勞僱型專兼任助理等，以下均同），票選5人代表之。代表之任期為四年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。代表聘期自第1屆代表任期屆滿之翌日起算。

四、公告事項：

（一）勞方代表正取5人及候補代表5人由本校適用勞動基準法人員直接選舉產生（勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額）。

（二）單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。

（三）選舉方式：

1. 採普通、平等、直接及無記名投票方式行之，以本校全職人員為候選人，按3類人員比例選出當選代表人數如下：

（1）約用人員（含專案助理、專案人員、職代及按日計酬人員）當選代表3人，候補代表3人。

（2）技工工友（含事務人員及臨時人員）當選代表1人，候補代表1人。

（3）計畫專任助理（含兼任助理及工讀生）當選代表1人，候補代表1人。

2. 依所屬類別每人領取1張選票，每張選票至多圈選3人，另提供空欄供選舉人填寫候選人，連同圈選至多不得超過3人，超過者以廢票處理。

3.另考量人員異動狀況，再依各類人員得票數排序各列 5 人為候補代表出缺時，遞補為候補代表。

(四)選舉時間：民國 110 年 1 月 27 日（星期三）9 時至 16 時。

(五)投票地點：本校篤行樓 1F。

(六)候選人資格：本校全職且適用勞動基準法人員年滿 15 歲者。（代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。）

(七)選舉人資格：本校適用勞動基準法人員年滿 15 歲者。

(八)開票時間及地點：當日(110 年 1 月 27 日)下午 4 時公開開票，並當場宣佈選舉結果。

五、檢附勞資會議實施辦法如附件。

國立臺北教育大學

提案編號：9

國立臺北教育大學 113 年 11 月主管會議提案	
案由	有關修正本校兼任行政職務教師、助教、公務人員及適用勞動基準法且申請寒暑假休機制人員寒暑假計算方式及於 114 年度之寒假上班時間等一案，提會討論。
說明	一、依教育部規定，學校職員在全年上班總時數不變之前提下，授權所屬因應業務需要彈性調整辦公時間，不受每日上班時數 8 小時、每週總時數 40 小時之限制，惟學校寒暑假仍應維持每日辦公 8 小時，並依下列原則訂定配套措施： (一)學期結束後 1 週及開學前 1 週，職員應全日上班。 (二)不影響民眾洽公及師生權益，不降低行政效率。 (三)學校職員訓練進修、休假、加班補休假盡量集中於寒暑假期間實施。 二、本校 113 學年度行事曆（如附件）排定 113 年 12 月 27 日（星期五）為第 1 學期學科期末考試結束，113 年 12 月 30 日至 1 月 10 日分別為第 17、18 週彈性補充教學，113 學年度第 2 學期正式上課日期為 113 年 2 月 17 日（星期一）。 三、查本校為補足寒、暑假彈性上班時數，自民國 93 年起各單位業增加中午服務時間 1 小時，各單位派員留守以維持上班工作之機制，有關 114 年寒暑假放假日數，擬循例以 19 日計算。 四、考量本校現行寒暑假休制度係以同仁「當年度」學期間累計中午延長服務 1 小時計算。查 113 年至 110 年期間，寒休排定 4 日，剩餘 15 日排定為暑休或是挪移至補班日休畢。實務上衍生問題如下： (一)以同仁「當年度」學期間累計中午延長服務 1 小時來計算：現行預先核給同仁寒暑假（先放假再工作）之方式，如同仁於年底前先行離職，必須重新計算其寒暑假日數，如有不足折算寒暑假日數之情事，必須請同仁改請其他假別抵扣，如同仁改申請扣薪事病假，後續則滋生薪資繳回問題，屢生爭議及抱怨。 (二)暑休日數佔比較高，如 113 年自選暑休為 2 日、共同暑休日為 13 日，造成 7 月至 8 月工作日數大幅減少，影響行政效能，且部分單位於暑假期間忙碌，須於共同暑休日加班，導致暑假期間加班時數大增，或須另簽准共同暑休改成自選暑休，增加行政處理作業負擔。 五、基此，為減少爭議並提高行政效能，有關本校寒暑假休制度建議修正如下： (一)比照公務人員請假規則及勞動基準法中有關核給休假（先工作再給假）之方式，修正「寒暑假休機制人員寒暑假計算方式」，同仁須先累積中午延長服務 1 小時後，始得放寒暑假： 1.寒休以「前年暑假結束後至今年寒假開始前」累積中午延長服務 1 小時計算：新進人員（留職停薪人員）於上開期間到職（復

職)，始能依實際到職(復職)至寒假開始前在職月數比例計算，計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。上開期間因請假皆無實際工作事實，則無寒休假適用。

※以 114 年寒休為例：

114 年 1 月寒假開始前到職(復職)人員，以 114 年寒休日數*1/5 在職月數比例(114 年 1 月月數/113 年 9 月至 114 年 1 月月數)計算。

2.暑休以「今年寒假結束後至暑假開始前」累積中午延長服務 1 小時計算。新進人員(留職停薪人員)於上開期間到職(復職)，始能依實際到職(復職)至暑假開始前在職月數比例計算，計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。上開期間因請假皆無實際工作事實，則無暑休假適用。

※以 114 年暑休為例：

114 年 2 月到職(復職)人員，114 年有完整暑休日數。

114 年 3 月到職(復職)人員，以 114 年暑休日數*4/5 在職月數比例(114 年 3 月到 114 年 6 月月數/114 年 2 月至 114 年 6 月月數)計算。

3.本項審議通過後，擬先提勞資會議，續提行政會議討論，並預計自 114 年 1 月 1 日起開始適用。

(二)調整 114 年度寒暑假比例為：寒休 6 日，剩餘 13 日排定為暑休日數。

六、有關 114 年寒休相關管理措施規劃如下：

(一)寒假上班期間：為 114 年 1 月 13 日(星期一)起至 2 月 14 日(星期五)止，該期間實施寒假上班制度。為減輕同仁通勤壓力，比照本校 113 年暑假期間，彈性上下班時間擴大為 1 小時，8:00 至 9:00 上班；16:30 至 17:30 下班，各單位仍須妥適配置適當人力，以維持校務之正常運作。

(二)依 114 年政府行政機關辦公日曆表，農曆春假自 114 年 1 月 25 日(星期六)至 2 月 2 日(星期日)。

(三)114 年寒休 6 日擬規劃如下：

1.共同寒休 4 日：考量農曆春節及清明連假期間為讓同仁避開車潮，提前返鄉，爰規劃分別為 1 月 24 日(星期五)、2 月 3 日(星期一)、2 月 7 日(星期五)及 4 月 2 日(星期三)。

2.自選寒休 2 日：最遲於 5 月 31 日前休畢，如簽准延長，可以延長至 6 月 30 日前休畢。

(四)春節團拜：擬規劃於 114 年 2 月 14 日(星期五)或同年 2 月 18 日(星期二)下午 2 時 30 分舉辦。

七、共同寒休期間配套措施：

(一)基於節約能源為本校各單位力推之行政措施及共識，共同寒休日以不派人留守為原則；但配合未於上開共同寒休日期放假單位之業務需求，相關行政單位仍應配合派人銷假上班協助，並

	另行擇日寒休。 (二)共同寒休日期應於本校門口及本校網站首頁公告周知，電話總機並應錄製本校當日放假，請洽公民眾於上班日再來電，抑或由本校網站首頁查詢各該業務緊急聯絡人聯絡資料，據以聯繫。 (三)各單位業務緊急聯絡人聯絡方式，應提供本校門口警衛室、進修推廣處，俾據以轉達相關資訊，必要時，並應置於本校網站首頁周知。
辦法	本案經審議通過後，第五點第一項(寒暑休機制人員寒暑假計算方式)先提勞資會議，續提行政會議討論。第五點第二項(調整 114 年度寒暑假比例)及第六點(有關 114 年寒休相關管理措施規劃)續提行政會議討論。
決議	一、經全體委員討論確認後，以 114 年 2 月 18 日(二)14:30 舉辦春節團拜為原則。 二、餘照案通過，續提行政會議審議。

提案單位：人事室

國立臺北教育大學約用工作人員契約書修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
一、契約期間：甲方自 年 月 日起僱用乙方。乙方新進後，依甲方所訂「國立臺北教育大學進用約用工作人員實施要點」、「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」及「<u>國立臺北教育大學約用工作人員工作規則</u>」等相關規定試用及考核，<u>試用期以三個月（自 年 月 日至 年 月 日）為原則。試用期滿經成績考核合格者，依規定正式聘僱；不合格者終止契約，本契約並自停止試用日起失其效力，乙方不得有其他之要求。</u>	一、契約期間：甲方自 年 月 日起僱用乙方。乙方新進後，依甲方所訂「國立臺北教育大學進用約用工作人員實施要點」、「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」及工作規則等相關規定試用及考核。	一、為避免試用期不合格終止契約之爭議，增訂有關試用期之相關規定。 二、酌作文字修正。
七、請假、例假、休假、特別休假及相關給假： （一）甲方依勞基法、性別<u>平等工作</u>法、勞工請假規則及相關規定給假。 （二）乙方請假依勞基法、性別<u>平等工作</u>法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。 （三）特別休假日數依勞基法第 38 條規定	七、請假、例假、休假、特別休假及相關給假： （一）甲方依勞基法、性別<u>工作平等</u>法、勞工請假規則及相關規定給假。 （二）乙方請假依勞基法、性別<u>工作平等</u>法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。 （三）特別休假日數依勞基法第 38 條規定	修正法規名稱。

修正條文	現行條文	說明
辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。 (四) 乙方之特別休假日數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，並得申請遞延至次一年度實施並優先扣除，復於次一年度 12 月 31 日前或契約終止仍未休之日數，甲方所屬單位應依法發給工資。	辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。 (四) 乙方之特別休假日數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，並得申請遞延至次一年度實施並優先扣除，復於次一年度 12 月 31 日前或契約終止仍未休之日數，甲方所屬單位應依法發給工資。	
八、迴避進用：各單位主管（含二級主管）之配偶及三親等以內血親、姻親不得在其主管單位中任職。但在該主管接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。	八、迴避進用：各單位主管（含二級主管）之配偶及三親等以內血親、姻親不得在其主管單位中任職。但在該主管接任以前進用者，仍應受迴避進用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。	一、查「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」第 11 點規定略以，對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但應迴避人員，在各該長官接任以前進用者，不在此限。前項但書不受迴避進用規定限制之約用人員，不包括原

修正條文	現行條文	說明
		契約之期限屆滿或其他原因終止後，機關與約用人員另訂新契約進用之情形。 二、次查本校務基金進用約用工作人員實施要點第4點規定略以，各級單位主管對其配偶或三親等以內之血親、姻親，不得在其主管單位中進用。但在該主管接任以前進用者，再予續約時仍應受前述迴避任用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。 三、參依上開規定，修正但書文字內容。
十三、考核及獎懲：乙方之考核及獎懲，依甲方所訂<u>「國立臺北教育大學進用約用工作人員實施要點」</u>、<u>「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」</u>、<u>「國立臺北教育大學約用工作人員工作規則」</u>、<u>「國立臺北教育大學員工平時考核暨面談輔導實施要點」</u>及<u>「國立臺北教育大</u>	十三、考核及獎懲：乙方之考核及獎懲，依甲方所訂工作規則或人事規章規定辦理。	明列考核獎懲之依據。

修正條文	現行條文	說明
<u>學職員獎懲實施要點</u>」等相關人事規章規定辦理。		
十八、性別平等：甲、乙雙方應遵守<u>並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：</u> <u>(一) 與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>(二) 於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>(三) 發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。</u>	十八、性別平等：甲、乙雙方應<u>尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。雙方應遵守性別工作平等法、性別平等教育法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則</u>等相關法令規定。	依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函說明將校園性別事件防治準則第 8 條及第 9 條規定明訂於本條第 1 項至第 4 項，另將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」明訂於第 5 項。

修正條文	現行條文	說明
<u>(四) 應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u> <u>(五) 應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理防治。</u>		

國立臺北教育大學約用工作人員契約書

(修正條文)

102年12月25日第101次行政會議通過

106年4月25日第1屆臨時勞資會議修正通過

109年2月7日第1屆第12次勞資會議(第2次續會)修正通過

000年00月00日第0屆第00次勞資會議修正通過

國立臺北教育大學(以下稱甲方)為應業務需要,依據「國立臺北教育大學校務基金進用約用工作人員實施要點」僱用 君(以下稱乙方)為甲方約用_____,雙方合意訂立條款如下:

- 一、契約期間:甲方自 年 月 日起僱用乙方。乙方新進後,依甲方所訂「國立臺北教育大學進用約用工作人員實施要點」、「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」及「國立臺北教育大學約用工作人員工作規則」等相關規定試用及考核,試用期以三個月(自 年 月 日至 年 月 日)為原則。試用期滿經成績考核合格者,依規定正式聘僱;不合格者終止契約,本契約並自停止試用日起失其效力,乙方不得有其他之要求。
- 二、工作內容:乙方接受甲方之指導監督,並依甲方之工作指派調遣,辦理所屬單位主管指示之業務。
- 三、工作地點:國立臺北教育大學校區;由甲方按工作實際需要指定安排。
- 四、工資:由甲方依「國立臺北教育大學校務基金約用工作人員報酬標準表」規定按月給付乙方新台幣 元整(薪點),於次月5日前(遇例假日順延)一次發放當月之工資,且甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。
- 五、工作時間、延長工作時間:
 - (一)乙方正常工作時間同意依甲方職員差勤管理實施要點規定辦理。
 - (二)如因業務需要,甲方得請求乙方延長工作時間,經加班相關規定申請獲准後,始得延長工作時間;其延長工作時間連同正常工作時間,一日不得超過12小時;延長之工作時間,一個月不得超過46小時。
 - (三)原則上約定星期六為休息日、星期日為例假日,但甲方得因業務需要,先行洽商乙方同意另定休息日及例假日,抑或依勞動基準法(以下簡稱勞基法)規定採用2週、4週或8週等彈性變形工時制度,並應事先申請核備。
 - (四)乙方延長工作時間除寒、暑假彈性補休情形外,得依其意願選擇支領加班費,或選擇補休並經甲方同意者,應依乙方工作之時數以一比一之比例計算補休時數,其補休並應於當年度12月31日或契約終止前休畢,未休畢者,應由甲方所屬單位依法發給加班費。
- 六、乙方於非正常工作時間或公假時間,自願辦理由甲方所安排非乙方本職工作之活動工作(如試務工作等),其工作酬勞同意甲方依政府相關規定或其專案簽准之工作酬勞費用標準支給。乙方及甲方均同意認定上開工作事項均因非屬辦理本職工作事項,爰其工作時間非屬延長工作時間,亦非屬勞基法第36條第1項每週一例一休之規定範圍。
- 七、請假、例假、休假、特別休假及相關給假:

- (一) 甲方依勞基法、性別平等工作法、勞工請假規則及相關規定給假。
- (二) 乙方請假依勞基法、性別平等工作法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。
- (三) 特別休假日數依勞基法第38條規定辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。
- (四) 乙方之特別休假日數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，並得申請遞延至次一年度實施並優先扣除，復於次一年度12月31日前或契約終止仍未休之日數，甲方所屬單位應依法發給工資。

八、迴避進用：各單位主管（含二級主管）之配偶及三親等以內血親、姻親不得在其主管單位中任職。但在該主管接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。

九、契約終止與資遣：

- (一) 契約期間任一方須終止契約，悉依勞基法及有關法令規定辦理。乙方於在職期間，因故須先行離職時，準用勞基法第16條第1項規定預告期間前提出辦理，應辦妥業務及經管財物等移交手續後始得離職。
- (二) 甲方依法資遣乙方或終止契約時，依勞基法或勞工退休金條例及相關規定辦理。

十、退休：乙方符合勞基法第53條規定，自請退休時，或甲方依勞基法第54條規定，強制乙方退休時，均依勞工退休金條例及相關規定辦理。

十一、職業災害及普通傷病補助：甲方應依勞基法、職業災害勞工保護法、勞工保險條例、就業保險法及相關規定辦理。

十二、福利：乙方得依甲方公告之相關規定享有各項福利。

十三、考核及獎懲：乙方之考核及獎懲，依甲方所訂「國立臺北教育大學進用約用工作人員實施要點」、「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」、「國立臺北教育大學約用工作人員工作規則」、「國立臺北教育大學員工平時考核暨面談輔導實施要點」及「國立臺北教育大學職員獎懲實施要點」等相關規定人事規章規定辦理。

十四、服務與紀律：

- (一) 乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作。
- (二) 乙方所獲悉甲方關於業務上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。
- (三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。
- (四) 乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕。
- (五) 乙方在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。
- (六) 乙方應接受甲方舉辦之各種在職訓練及集會。
- (七) 乙方依法令辦理事務及業務應維持公正中立，不得於上班時間或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之相關活動。

- 十五、勞工退休準備金：甲方應依勞基法及勞工退休金條例之退休規定，按月提撥勞工退休準備金，並依乙方每月酬金百分之六，按月提繳公提退休金至勞保局個人退休專戶；乙方得選擇依其每月酬金百分之六相對提繳自提退休金至其勞保局個人退休專戶內，或不予相對提繳自提退休金。
- 十六、保險：甲方應依全民健康保險法、勞工保險條例及相關法規，為乙方加入全民健康保險、勞工保險及職業災害保險；僱用期滿或中途離職，應依規定辦理退保手續。其保費之支付及權利義務，依勞、健保相關規定辦理。
- 十七、安全衛生：甲、乙雙方應遵守勞工安全衛生法及相關法規規定。
- 十八、性別平等：甲、乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：
- （一）與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- （二）於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- （三）發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。
- （四）應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- （五）應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理防治。
- 十九、權利義務之其他依據：甲乙雙方於契約有效期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依甲方工作規則、人事規章或政府有關法令規定辦理。
- 二十、法令及團體協約之補充效力：本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規定相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。
- 二十一、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。
- 二十二、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。
- 二十三、本契約書乙式2份，甲乙雙方各執1份為憑。

立契約書人

甲方：國立臺北教育大學

代表人：校長陳慶和 簽章：_____

用人單位主管 簽章：_____

乙方：簽章_____

身分證字號：

住址：

中 華 民 國 年 月 日

國立臺北教育大學約用工作人員契約書

(現行條文)

102 年 12 月 25 日第 101 次行政會議通過

106 年 4 月 25 日第 1 屆臨時勞資會議修正通過

109 年 2 月 7 日第 1 屆第 12 次勞資會議(第 2 次續會)修正通過

國立臺北教育大學(以下稱甲方)為應業務需要,依據「國立臺北教育大學校務基金進用約用工作人員實施要點」僱用 君(以下稱乙方)為甲方約用_____,雙方合意訂立條款如下:

一、契約期間:甲方自 年 月 日起僱用乙方。乙方新進後,依甲方所訂「國立臺北教育大學進用約用工作人員實施要點」、「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」及工作規則等相關規定試用及考核。

二、工作內容:乙方接受甲方之指導監督,並依甲方之工作指派調遣,辦理所屬單位主管指示之業務。

三、工作地點:國立臺北教育大學校區;由甲方按工作實際需要指定安排。

四、工資:由甲方依「國立臺北教育大學校務基金約用工作人員報酬標準表」規定按月給付乙方新台幣 元整(薪點),於次月 5 日前(遇例假日順延)一次發放當月之工資,且甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。

五、工作時間、延長工作時間:

(一)乙方正常工作時間同意依甲方職員差勤管理實施要點規定辦理。

(二)如因業務需要,甲方得請求乙方延長工作時間,經加班相關規定申請獲准後,始得延長工作時間;其延長工作時間連同正常工作時間,一日不得超過 12 小時;延長之工作時間,一個月不得超過 46 小時。

(三)原則上約定星期六為休息日、星期日為例假日,但甲方得因業務需要,先行洽商乙方同意另定休息日及例假日,抑或依勞動基準法(以下簡稱勞基法)規定採用 2 週、4 週或 8 週等彈性變形工時制度,並應事先申請核備。

(四)乙方延長工作時間除寒、暑假彈性補休情形外,得依其意願選擇支領加班費,或選擇補休並經甲方同意者,應依乙方工作之時數以一比一之比例計算補休時數,其補休並應於當年度 12 月 31 日或契約終止前休畢,未休畢者,應由甲方所屬單位依法發給加班費。

六、乙方於非正常工作時間或公假時間,自願辦理由甲方所安排非乙方本職工作之活動工作(如試務工作等),其工作酬勞同意甲方依政府相關規定或其專案簽准之工作酬勞費用標準支給。乙方及甲方均同意認定上開工作事項均因非屬辦理本職工作事項,爰其工作時間非屬延長工作時間,亦非屬勞基法第 36 條第 1 項每週一例一休之規定範圍。

七、請假、例假、休假、特別休假及相關給假:

(一)甲方依勞基法、性別工作平等法、勞工請假規則及相關規定給假。

(二) 乙方請假依勞基法、性別工作平等法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。

(三) 特別休假日數依勞基法第38條規定辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。

(四) 乙方之特別休假日數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，並得申請遞延至次一年度實施並優先扣除，復於次一年度12月31日前或契約終止仍未休之日數，甲方所屬單位應依法發給工資。

八、迴避進用：各單位主管（含二級主管）之配偶及三親等以內血親、姻親不得在其主管單位中任職。但在該主管接任以前進用者，仍應受迴避進用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。

九、契約終止與資遣：

(一) 契約期間任一方須終止契約，悉依勞基法及有關法令規定辦理。乙方於在職期間，因故須先行離職時，準用勞基法第16條第1項規定預告期間前提出辦理，應辦妥業務及經管財物等移交手續後始得離職。

(二) 甲方依法資遣乙方或終止契約時，依勞基法或勞工退休金條例及相關規定辦理。

十、退休：乙方符合勞基法第53條規定，自請退休時，或甲方依勞基法第54條規定，強制乙方退休時，均依勞工退休金條例及相關規定辦理。

十一、職業災害及普通傷病補助：甲方應依勞基法、職業災害勞工保護法、勞工保險條例、就業保險法及相關規定辦理。

十二、福利：乙方得依甲方公告之相關規定享有各項福利。

十三、考核及獎懲：乙方之考核及獎懲，依甲方所訂工作規則或人事規章規定辦理。

十四、服務與紀律：

(一) 乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作。

(二) 乙方所獲悉甲方關於業務上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。

(三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。

(四) 乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕。

(五) 乙方在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。

(六) 乙方應接受甲方舉辦之各種在職訓練及集會。

(七) 乙方依法令辦理事務及業務應維持公正中立，不得於上班時間或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之相關活動。

十五、勞工退休準備金：甲方應依勞基法及勞工退休金條例之退休規定，按月

提撥勞工退休準備金，並依乙方每月酬金百分之六，按月提繳公提退休金至勞保局個人退休專戶；乙方得選擇依其每月酬金百分之六相對提繳自提退休金至其勞保局個人退休專戶內，或不予相對提繳自提退休金。

十六、保險：甲方應依全民健康保險法、勞工保險條例及相關法規，為乙方加入全民健康保險、勞工保險及職業災害保險；僱用期滿或中途離職，應依規定辦理退保手續。其保費之支付及權利義務，依勞、健保相關規定辦理。

十七、安全衛生：甲、乙雙方應遵守勞工安全衛生法及相關法規規定。

十八、性別平等：甲、乙雙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。雙方應遵守性別工作平等法、性別平等教育法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則等相關法令規定。

十九、權利義務之其他依據：甲乙雙方於契約有效期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依甲方工作規則、人事規章或政府有關法令規定辦理。

二十、法令及團體協約之補充效力：本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規定相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。

二十一、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。

二十二、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。

二十三、本契約書乙式2份，甲乙雙方各執1份為憑。

立契約書人

甲方：國立臺北教育大學

代表人：校長陳慶和 簽章：_____

用人單位主管 簽章：_____

乙方：簽章_____

身分證字號：

住址：

中 華 民 國 年 月 日

國立臺北教育大學專案人員契約書修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
一、契約期間：甲方自民國 年 月 日起僱用乙方為專案人員，僱用期間如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。<u>另乙方新進後，應依甲方所訂「國立臺北教育大學進用專案人員管理方案」試用及考核，試用期以六個月（自 年 月 日至 年 月 日）為原則。試用期滿經成績考核合格者，依規定正式聘僱；不合格者終止契約，本契約並自停止試用日起失其效力，乙方不得有其他之要求。</u>	一、契約期間：<u>定期契約</u>約定如下： 甲方自民國 年 月 日起<u>正式</u>僱用乙方為專案人員，僱用期間如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。	一、為避免試用期不合格終止契約之爭議，增訂有關試用期之相關規定。 二、酌作文字修正。
三、工資： （一）工資按月給付，甲方每月給付乙方薪資為新台幣 元。 （二）前項按月計薪者之平均每小時工資額為月薪除以二百四十小時計。 （三）甲方給付乙方工資，依勞資雙方約定之日期，<u>於次月 5 日前（遇例假日順延）一次發放當月之工資，且甲方</u>	三、工資： （一）工資按月給付，甲方每月給付乙方薪資為新台幣 元。 （二）前項按月計薪者之平均每小時工資額為月薪除以二百四十小時計。 （三）甲方給付乙方工資，依勞資雙方約定之日期，<u>每月 5 日前一次發給，如遇例假日或休息日則提前（或順延）</u>	一、為利實務運作，修正本點第 3 項明訂工資為次月 5 日前一次發給。 二、參照本校約用工作人員契約書內容修正本點文字。

修正條文	現行條文	說明
<u>不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。</u>	<u>一天發給。</u> (四) <u>甲方不得預扣乙方工資作為賠償之用。</u>	
五、工作時間、延長工作時間： (一) 乙方正常工作時間同意依甲方職員差勤管理實施要點規定辦理。 (二) 如因業務需要，甲方得請求乙方延長工作時間，經加班相關規定申請獲准後，始得延長工作時間；其延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時；延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時。 (三) 原則上約定星期六為休息日、星期日為例假日，但甲方得因業務需要，先行洽商乙方同意另定休息日及例假日，抑或依勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定採用 2 週、4 週或 8 週等彈性變形工時制度，並應事先申請核備。 (四) 乙方延長工作時間除寒、暑假彈性補休情形外，<u>得依其</u>	五、工作時間、延長工作時間： (一) 乙方正常工作時間同意依甲方職員差勤管理實施要點規定辦理。 (二) 如因業務需要，甲方得請求乙方延長工作時間，經加班相關規定申請獲准後，始得延長工作時間；其延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時；延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時。 (三) 原則上約定星期六為休息日、星期日為例假日，但甲方得因業務需要，先行洽商乙方同意另定休息日及例假日，抑或依勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定採用 2 週、4 週或 8 週等彈性變形工時制度，並應事先申請核備。 (四) 乙方延長工作時間除寒、暑假彈性補休情形外，<u>同意甲</u>	參照本校約用人員契約書內容修正本點文字。

修正條文	現行條文	說明
<u>意願選擇支領加班費，或選擇補休並經甲方同意者，應依乙方工作之時數以一比一之比例計算補休時數，其補休並應於當年度12月31日或契約終止前休畢，未休畢者，應由甲方所屬單位依法發給加班費。</u>	方除得以發給加班費外，亦同意甲方得依乙方申請獲准加班後以一比一之比例核給補休時數之對價方式處理（按：即加班1小時補休1小時，加班2小時補休2小時，餘依此類推），但該補休時數因執行公務無法於1年內補休完畢者，得由甲方酌予行政獎勵。	
六、請假、例假、休假、特別休假及相關給假： （一）甲方依勞基法、性別<u>平等工作</u>法、勞工請假規則及相關規定給假。 （二）乙方請假依勞基法、性別<u>平等工作</u>法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。 （三）特別休假日數依勞基法第38條規定辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。 （四）乙方之特別休假日	六、請假、例假、休假、特別休假及相關給假： （一）甲方依勞基法、性別<u>工作平等</u>法、勞工請假規則及相關規定給假。 （二）乙方請假依勞基法、性別<u>工作平等</u>法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。 （三）特別休假日數依勞基法第38條規定辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。 （四）乙方之特別休假日	一、修正法規名稱。 二、參照本校約用工作人員契約書內容修正本點文字。

修正條文	現行條文	說明
數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，<u>並得申請遞延至次一年度實施並優先扣除，復於次一年度 12 月 31 日前或契約終止仍未休之日數，甲方所屬單位應依法發給工資。</u>	數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，<u>亦同意因公務需要改以休假上班，採一比一比例方式核給補休時數（按：即未休假 1 天補休 8 小時，未休假 2 天補休 16 小時，餘依此類推）；但該補休時數因執行公務無法於 1 年內補休完畢者，得由甲方酌予行政獎勵。</u>	
七、迴避進用： <u>各單位主管（含二級主管）之配偶及三親等以內血親、姻親不得在其主管單位中任職。但在該主管接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。</u>	七、迴避進用： <u>甲、乙雙方應遵守行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點第十一點第一項「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但機關首長就任前，其配偶及三親等以內血親、姻親，已於本機關或所屬機關擔任</u>	參照本校約用工作人員契約書內容修正本點文字。

修正條文	現行條文	說明
	<u>臨時人員者，不在此限。」及第二項「前項但書不受迴避進用規定限制之臨時人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，由機關首長另訂新契約進用之情形。」之規定。</u> <u>乙方承諾（如後附具結書）非屬前項應迴避進用之人員，如有違反，或有不實情事，致使甲方誤信而有損害之虞者，甲方得依勞動基準法第十二條第一項第一款或第四款規定終止勞動契約。</u>	
十二、考核及獎懲： 乙方之考核及獎懲依「<u>國立臺北教育大學員工平時考核暨面談輔導實施要點</u>」規定，並比照適用甲方所訂之「<u>國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項</u>」、「<u>國立臺北教育大學約用工作人員工作規則</u>」、「<u>國立臺北教育大學員工平時考核暨面談輔導實施要點</u>」及「<u>國立臺北教育大學職員獎懲實施要點</u>」等相	十二、考核及獎懲： 乙方之考核及獎懲依甲方所訂之工作規則或人事規章規定辦理。	明列考核獎懲之依據。

修正條文	現行條文	說明
<u>關</u>人事規章規定辦理。		
<u>十五、性別平等：甲、乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：</u> <u>(一) 與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>(二) 於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>(三) 發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。</u> <u>(四) 應尊重他人與自己之性或身體之自</u>		一、本點新增。 二、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函說明將校園性別事件防治準則第 8 條及第 9 條規定明訂於本點第 1 項至第 4 項，另將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」明訂於第 5 項。

修正條文	現行條文	說明
<u>主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u> <u>(五) 應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理防治。</u>		
<u>十六</u>、權利義務之其他依據：甲、乙雙方勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或人事規章或政府有關法令規定辦理。	<u>十五</u>、權利義務之其他依據：甲、乙雙方勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或人事規章或政府有關法令規定辦理。	點次遞移。
<u>十七</u>、法令及團體協約之補充效力：本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規章相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。	<u>十六</u>、法令及團體協約之補充效力：本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規章相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。	點次遞移。
<u>十八</u>、契約修訂：本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂之。	<u>十七</u>、契約修訂：本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂之。	點次遞移。

修正條文	現行條文	說明
十九、契約爭議之處理：甲、乙雙方對於本契約之履行發生爭議時，同意以服務所在地之勞工行政主管機關為協調調解單位，並同意以勞務所在地之地方法院為訴訟管轄之所在。	十八、契約爭議之處理：甲、乙雙方對於本契約之履行發生爭議時，同意以服務所在地之勞工行政主管機關為協調調解單位，並同意以勞務所在地之地方法院為訴訟管轄之所在。	點次遞移。
二十、契約之存執：本契約書一式兩份，雙方各執一份為憑。	十九、契約之存執：本契約書一式兩份，雙方各執一份為憑。	點次遞移。

國立臺北教育大學專案人員契約書

(修正條文)

000年00月00日第0屆第00次勞資會議修正通過

國立臺北教育大學（以下簡稱甲方）

立契約人 雙方同意訂立勞動契約條款如下，

_____（以下簡稱乙方） 以資雙方共同遵守履行。

一、契約期間：甲方自民國 年 月 日起僱用乙方為專案人員，僱用期間如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。另乙方新進後，應依甲方所訂「國立臺北教育大學進用專案人員管理方案」試用及考核，試用期以六個月（自 年 月 日至 年 月 日）為原則。試用期滿經成績考核合格者，依規定正式聘僱；不合格者終止契約，本契約並自停止試用日起失其效力，乙方不得有其他之要求。

二、工作項目：（係依職務職稱所列之工作說明）

乙方接受甲方之指揮監督，並服從甲方工作規則與紀律，從事指派工作。

三、工資：

（一）工資按月給付，甲方每月給付乙方薪資為新台幣_____元。

（二）前項按月計薪者之平均每小時工資額為月薪除以二百四十小時計。

（三）甲方給付乙方工資，依勞資雙方約定之日期，於次月5日前（遇例假日順延）一次發放當月之工資，且甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。

四、工作地點：乙方勞務提供地點為：國立臺北教育大學，必要時得配合甲方之需要，接受甲方於其內部單位合理之調動。調動時應依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定辦理。

五、工作時間、延長工作時間：

（一）乙方正常工作時間同意依甲方職員差勤管理實施要點規定辦理。

（二）如因業務需要，甲方得請求乙方延長工作時間，經加班相關規定申請獲准後，始得延長工作時間；其延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時。

（三）原則上約定星期六為休息日、星期日為例假日，但甲方得因業務需要，先行洽商乙方同意另定休息日及例假日，抑或依勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定採用2週、4週或8週等彈性變形工時制度，並應事先申請核備。

（四）乙方延長工作時間除寒、暑假彈性補休情形外，得依其意願選擇支領加班費，或選擇補休並經甲方同意者，應依乙方工作之時數以一比一之比例計算補休時數，其補休並應於當年度12月31日或契約終止前休畢，未休畢者，應由甲方所屬單位依法發給加班費。

六、請假、例假、休假、特別休假及相關給假：

- (一) 甲方依勞基法、性別平等工作法、勞工請假規則及相關規定給假。
- (二) 乙方請假依勞基法、性別平等工作法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。
- (三) 特別休假日數依勞基法第 38 條規定辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。
- (四) 乙方之特別休假日數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，並得申請遞延至次一年度實施並優先扣除，復於次一年度 12 月 31 日前或契約終止仍未休之日數，甲方所屬單位應依法發給工資。

七、迴避進用：

各單位主管（含二級主管）之配偶及三親等以內血親、姻親不得在其主管單位中任職。但在該主管接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制；進用後，有應迴避情事而未迴避者，應終止契約。

八、終止勞動契約：甲方資遣乙方或終止勞動契約時，應依勞動基準法或勞工退休金條例有關規定辦理。

九、退休：

- (一) 乙方符合勞動基準法第五十三條規定，自請退休時，甲方應依勞動基準法、勞工退休金條例及相關規定辦理。
- (二) 甲方依勞動基準法第五十四條規定，強制乙方退休時，應按勞動基準法、勞工退休金條例及相關規定辦理。
- (三) 依據勞工退休金條例規定，甲方每月負擔乙方之勞工退休金提繳率為乙方每月工資百分之六，乙方得依其每月工資總額百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。

十、職業災害補償及普通傷病補助：甲方應依勞動基準法、職業災害勞工保護法、勞工保險條例、庇護工場身心障礙者職業災害補償費用補助辦法及相關規定辦理。

十一、保險與福利：

- (一) 甲方應依勞工保險條例、就業保險法、全民健康保險法及相關法規，為乙方辦理保險。
- (二) 乙方在本契約有效期間，享受甲方事業單位內之各項福利設施及規定。

十二、考核及獎懲：

乙方之考核及獎懲依「國立臺北教育大學員工平時考核暨面談輔導實施要點」規定，並比照適用甲方所訂之「國立臺北教育大學約用工作人員考核作業事項」、「國立臺北教育大學約用工作人員工作規則」、「國立臺北教育大學員工平時考核暨面談輔導實施要點」及「國立臺北教育大學職員獎懲實施要點」等相關人事規章規定辦理。

十三、服務與紀律：

- (一) 乙方應遵守甲方訂定之工作規則或人事規章，並應重視倫理與主動積極參與工作。
- (二) 乙方所獲悉甲方關於業務、技術、服務對象個人資料上之秘密，不得洩漏，離職後亦同。
- (三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。
- (四) 乙方在工作時間內非經其主管同意，不得擅離職守。
- (五) 乙方應接受甲方所舉辦之相關勞工教育、訓練及集會。
- (六) 乙方於契約期間所從事甲方所辦理之相關研究所得之智慧財產權，除非另有約定，則應屬甲方所有。

十四、安全衛生：

甲方應依職業安全衛生法相關規定，對乙方實施安全衛生教育訓練。

甲、乙雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。

十五、性別平等：甲、乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：

- (一) 與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- (二) 於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- (三) 發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。
- (四) 應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- (五) 應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理防治。

十六、權利義務之其他依據：甲、乙雙方勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或人事規章或政府有關法令規定辦理。

十七、法令及團體協約之補充效力：本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規章相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。

十八、契約修訂：本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂之。

十九、契約爭議之處理：甲、乙雙方對於本契約之履行發生爭議時，同意以服務所在地之勞工行政主管機關為協調調解單位，並同意以勞務所在地之地方法院為訴訟管轄之所在。

二十、契約之存執：本契約書一式兩份，雙方各執一份為憑。

立契約書人

甲方：國立臺北教育大學

代表人：校長陳慶和 簽章：_____

用人單位主管 簽章：_____

乙方：簽章_____

身分證字號：

住址：

中 華 民 國 年 月 日

國立臺北教育大學專案人員契約書

(現行條文)

國立臺北教育大學 (以下簡稱甲方)

立契約人 雙方同意訂立勞動契約條款如下，
_____ (以下簡稱乙方) 以資雙方共同遵守履行。

一、契約期間：定期契約約定如下：

甲方自民國 年 月 日起正式僱用乙方為專案人員，僱用期間如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。

二、工作項目：(係依職務職稱所列之工作說明)

乙方接受甲方之指揮監督，並服從甲方工作規則與紀律，從事指派工作。

三、工資：

(一) 工資按月給付，甲方每月給付乙方薪資為新台幣_____元。

(二) 前項按月計薪者之平均每小時工資額為月薪除以二百四十小時計。

(三) 甲方給付乙方工資，依勞資雙方約定之日期，每月5日前一次發給，如遇例假日或休假日則提前(或順延)一天發給。

(四) 甲方不得預扣乙方工資作為賠償之用。

四、工作地點：乙方勞務提供地點為：國立臺北教育大學，必要時得配合甲方之需要，接受甲方於其內部單位合理之調動。調動時應依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定辦理。

五、工作時間、延長工作時間：

(一) 乙方正常工作時間同意依甲方職員差勤管理實施要點規定辦理。

(二) 如因業務需要，甲方得請求乙方延長工作時間，經加班相關規定申請獲准後，始得延長工作時間；其延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時。

(三) 原則上約定星期六為休息日、星期日為例假日，但甲方得因業務需要，先行洽商乙方同意另定休息日及例假日，抑或依勞動基準法(以下簡稱勞基法)規定採用2週、4週或8週等彈性變形工時制度，並應事先申請核備。

(四) 乙方延長工作時間除寒、暑假彈性補休情形外，同意甲方除得以發給加班費外，亦同意甲方得依乙方申請獲准加班後以一比一之比例核給補休時數之對價方式處理(按：即加班1小時補休1小時，加班2小時補休2小時，餘依此類推)，但該補休時數因執行公務無法於1年內補休完畢者，得由甲方酌予行政獎勵。

六、請假、例假、休假、特別休假及相關給假：

(一) 甲方依勞基法、性別工作平等法、勞工請假規則及相關規定給假。

(二) 乙方請假依勞基法、性別工作平等法、勞工請假規則及甲方相關規定辦理。

- (三) 特別休假日數依勞基法第 38 條規定辦理，採「曆年制」方式計算。特別休假期日由乙方排定之，惟甲方基於業務急迫需求或乙方個人因素，得協商調整之。
- (四) 乙方之特別休假日數應於年度內以休畢為原則，因故未能於年度終結或契約終止時休畢，除同意甲方得以發給未休假工資之方式處理外，亦同意因公務需要改以休假上班，採一比一比例方式核給補休時數（按：即未休假 1 天補休 8 小時，未休假 2 天補休 16 小時，餘依此類推）；但該補休時數因執行公務無法於 1 年內補休完畢者，得由甲方酌予行政獎勵。

七、迴避進用：

甲、乙雙方應遵守行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點第十一點第一項「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但機關首長就任前，其配偶及三親等以內血親、姻親，已於本機關或所屬機關擔任臨時人員者，不在此限。」及第二項「前項但書不受迴避進用規定限制之臨時人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，由機關首長另訂新契約進用之情形。」之規定。

乙方承諾（如後附具結書）非屬前項應迴避進用之人員，如有違反，或有不實情事，致使甲方誤信而有損害之虞者，甲方得依勞動基準法第十二條第一項第一款或第四款規定終止勞動契約。

八、終止勞動契約：甲方資遣乙方或終止勞動契約時，應依勞動基準法或勞工退休金條例有關規定辦理。

九、退休：

- (一) 乙方符合勞動基準法第五十三條規定，自請退休時，甲方應依勞動基準法、勞工退休金條例及相關規定辦理。
- (二) 甲方依勞動基準法第五十四條規定，強制乙方退休時，應按勞動基準法、勞工退休金條例及相關規定辦理。
- (三) 依據勞工退休金條例規定，甲方每月負擔乙方之勞工退休金提繳率為乙方每月工資百分之六，乙方得依其每月工資總額百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。

十、職業災害補償及普通傷病補助：甲方應依勞動基準法、職業災害勞工保護法、勞工保險條例、庇護工場身心障礙者職業災害補償費用補助辦法及相關規定辦理。

十一、保險與福利：

- (一) 甲方應依勞工保險條例、就業保險法、全民健康保險法及相關法規，為乙方辦理保險。
- (二) 乙方在本契約有效期間，享受甲方事業單位內之各項福利設施及規定。

十二、考核及獎懲：乙方之考核及獎懲依甲方所訂之工作規則或人事規章規定辦理。

十三、服務與紀律：

- (一) 乙方應遵守甲方訂定之工作規則或人事規章，並應重視倫理與主動積極參與工作。
- (二) 乙方所獲悉甲方關於業務、技術、服務對象個人資料上之秘密，不得洩漏，離職後亦同。
- (三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。
- (四) 乙方在工作時間內非經其主管同意，不得擅離職守。
- (五) 乙方應接受甲方所舉辦之相關勞工教育、訓練及集會。
- (六) 乙方於契約期間所從事甲方所辦理之相關研究所得之智慧財產權，除非另有約定，則應屬甲方所有。

十四、安全衛生：

甲方應依職業安全衛生法相關規定，對乙方實施安全衛生教育訓練。

甲、乙雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。

十五、權利義務之其他依據：甲、乙雙方勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或人事規章或政府有關法令規定辦理。

十六、法令及團體協約之補充效力：本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規章相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。

十七、契約修訂：本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂之。

十八、契約爭議之處理：甲、乙雙方對於本契約之履行發生爭議時，同意以服務所在地之勞工行政主管機關為協調調解單位，並同意以勞務所在地之地方法院為訴訟管轄之所在。

十九、契約之存執：本契約書一式兩份，雙方各執一份為憑。

立契約書人：

甲方：國立臺北教育大學（蓋機關學校關防）

代表人陳慶和校長：_____（蓋章）

用人單位主管：_____（蓋章）

地址：臺北市大安區和平東路2段134號

乙方：_____（簽名蓋章）

身分證統一編號：

地址：

中 華 民 國 年 月 日

教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號

承辦人：黃乙軒

電話：(02)77367819

電子信箱：yutsuki@mail.moe.gov.tw

受文者：國立臺北教育大學

發文日期：中華民國113年5月29日

發文字號：臺教學(三)字第1132802191號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：學校校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理防治指引
(A09000000E_1132802191_senddoc4_Attach1.pdf)

主旨：檢送本部研編「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」（如附件），請轉知所屬依說明辦理，請查照。

說明：

- 一、性別平等教育法（以下簡稱性平法）第21條規定：「（第1項）為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。（第2項）學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。

（第3項）學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。」

二、113年3月6日修正發布校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）第8條規定：「（第1項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第2項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第3項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。」

三、為協助高級中等以上學校依上開規定訂定相關規定或專業倫理規範，本部研編旨揭指引提供參考，並請於113年7月31日前以下列方式訂定完成：

（一）學校得將相關規定或專業倫理規範併入性平法第21條第2項規定之「防治規定」訂定，公私立大專校院得自主另訂於校內規章。

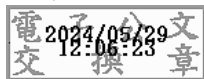
（二）教育部國民及學前教育署請依113年5月10日本部第11屆性別平等教育委員會校園性別事件防治組第3次會議決議，請將「參、附錄」各案例之3.專業倫理防治指引綜整研訂為高級中等以下學校適用之指引，督導所轄學校納入教職員工聘約，並加強宣導。

四、另依防治準則第38條第1項規定：「學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第8條及第9條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。」，旨揭指引及學校訂

定相關規定或專業倫理規範，應納入校長及教職員工聘約
及學生手冊加強宣導。

正本：內政部、法務部、國防部、各公私立大專校院、教育部國民及學前教育署、各直
轄市政府教育局及各縣市政府

副本：



裝

訂



線



教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」

壹、法規與政策

性別平等教育法（以下簡稱性平法）於 112 年 8 月 16 日修正公布，針對校園性別事件增加第 3 條第 3 款第 4 目規定：「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」其次，性平法第 21 條第 1 項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」

校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）於 113 年 3 月 6 日修正發布，第 8 條規定如下：「（第一項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第二項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第三項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

教育部依據前述性平法相關授權，擬定重要概念如下：

- 一、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之校長或教職員工專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第 3 條第 3 款第 4 目規範，在與性或性別有關之人

際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係。

二、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

教育部為協助教育人員提升違反與性或性別有關的專業倫理之防治知能，另提出相關政策內涵如下：

一、校長或教職員工與未成年學生：因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不能發展與性或性別有關的性行為或情感關係，否則即違反與性或性別有關之專業倫理。

二、校長或教職員工與成年學生：

（一）在雙方有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，應受性平法第 3 條第 3 款第 4 目後段規範限制。雙方發展與性或性別有關的性行為或情感關係，倘非兩情相悅，即可能構成權勢性侵害或性騷擾；縱兩情相悅，亦有學生於權控關係下無法拒絕、或校長及教職員工無法公正客觀執行教育工作之虞（參考如：行政程序法第 32 條第 1 款有關應自行迴避之規定略以「其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人」），致影響學生受教權，即違反與性或性別有關之專業倫理。

（二）學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理作為第四類校園性別事件，若排除兩情相悅，僅界定為校長或教職員工「有利用權勢之非兩情相悅」，將無法與權勢性騷擾、權勢性侵害作區分；爰對成年學生，在存有權勢關係時，即應受規範及限制；另校長及教職員

工與學生間，若存在與性或性別有關之性行為或情感關係，即有不能公正客觀行使指導、評量等教育工作職權，有影響學生平等受教權利之問題。

- (三) 雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，未受性平法第 3 條第 3 款第 4 目後段規範，於未構成校園性騷擾事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係。

貳、高級中等以上學校訂定專業倫理規範建議納入事項：校長或教職員工與學生互動時應注意之基本原則

- 一、校長或教職員工與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。校長或教職員工之義務為教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供工作機會等，在此義務下應秉持平等溝通方式進行。且校長或教職員工與學生間具有權勢關係，權勢關係意旨雙方存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係。校長或教職員工對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即校長或教職員工容易成為學生模仿學習之對象；特別是指導教授與研究生之關係，不僅在校內具權勢關係，未來在相關職業領域，也可能持續具有影響力。
- 二、校長或教職員工與學生間之人際互動應嚴守分際，若無正當理由，校長或教職員工應避免脫離職務角色，與學生單獨進行私下互動。例如：校長或教職員工應避免與學生以通訊軟體單獨於半夜或假日之閒聊；若有必要，應以公共事務溝通。校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生；避免單獨帶個別學生出遊、看電影、咖啡館聊天；避免單獨邀請學生至宿舍、住家或外宿；校長或教職員工在個別化空間（如：研究室），與學生進行單獨教學或研討時，不可鎖門，若要關門也要先徵詢學生意願。
- 三、校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，即以性行為或情感為基礎之互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾。倘若遇學生主動追求，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，應依性平法相關規定，主動迴避及陳報學校，且與未成年學生仍不得發展親密關係。
- 四、校長或教職員工對學生應一視同仁，無正當理由不能發展個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。未成年學生較易對校長或教職員工產生非師生關係之情感建構（年紀越小的學生越容易產生），校長或教職

員工一旦覺察學生移情（例如：學生將校長或教職員工視為父、母、兄、姊或其他重要他人）或校長或教職員工本身反移情（校長或教職員工視學生如子、女、弟、妹或其他重要他人），且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理處理。

五、校長或教職員工應嚴守與學生之身體界線分際且謹記於心：校長或教職員工與學生的關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，而非親人或其他人際互動關係。校長或教職員工應留意自己與學生的互動模式，也應經常自我省察是否有不妥當之行為，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。若有超越師生專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

六、校長或教職員工作為智識先進者或居具權勢地位，應妥善管理自己的情緒或情感問題，避免對學生情緒或情感之遷移或投射；若有遷移或投射，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

七、學生若有情緒或身心困擾，一般校長或教職員工不宜過度介入，應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助，如使用學校輔導室或心理健康中心之專業服務。學校心理健康中心或輔導室配置有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，或由精神科醫生開立藥物。一般校長或教職員工多未受過心理諮商或精神醫學之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生的情緒困擾。

八、學校應依據性平法第 16 條規定，於教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，納入性別平等教育之內容；對於初任校長或教職員工應加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

參、附錄：校長或教職員工性與性別人際互動違反專業倫理之案例樣態、案例評析及專業倫理防治指引¹

一、校長或教職員工與未成年學生發展違反專業倫理之親密關係

（一）國小導師對與女學生發展情感親密關係：「六年之約？」

1. 案例內容

小六學生美美（女，12歲）在IG上發出限動，寫著幾個字「難道這就是愛情？」，被閨密小君看見且探詢。美美告訴小君，她正在和班導楊師（男，32歲）談戀愛。小君聽見受到驚嚇後去告訴美美媽媽，媽媽翻閱美美手機，發現她和楊師Line對話訊息的內容，才得知楊師經常放學後載美美回家，兩人還曾「十指相扣」、多次單獨出遊，楊師又送給美美「愛情御守」，說他會好好的照顧美美，承諾美美6年後成年，兩人就可以在一起。媽媽非常生氣，隔天一早到校長室要求學校處理。經學校性平會調查結果，認定楊師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

楊師身為國小班級導師，與美美具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；未能嚴守分際，「與女學生十指相扣」、「單獨與女學生出遊」、送給女學生富情感寓意的禮物「愛情御守」、「與學生相約六年後承諾和她在一起」，皆以情感為基礎發展之互動關係。楊師讓未成年人美美沉浸在愛情的遐想中，對待未成年學生的互動模式，實違反校長或教職員工

¹ 註：此附錄之案例評析，均以性平法第3條第3款第4目「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」以及防治準則第8條之說明「於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項……校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理」違反行為列舉。另實務上尚未發生行為人為校長之案例，故暫不列入。

與性或性別有關之專業倫理。

3.專業倫理防治指引

- (1)若無正當理由，校長或教職員工應避免與學生有私下通訊軟體個別互動。
- (2)校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的饋贈學生物品。
- (3)校長或教職員工應避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生。
- (4)校長或教職員工應避免單獨帶個別學生出遊。
- (5)校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，或給予學生對未來與情感發展有關之承諾。

(二) 高職男性職員與男學生之不當性互動：「說不出的秘密？」

1.案例內容

張羽（男，38歲）為某高中學校職員。阿哲（男，17歲）是該校二年級學生，他一直向家人隱瞞自己的性傾向。幾個月前兩人在網路同志社群中相識並開始有互動。上個月，偶然間才知道原來兩人在同一所學校，於是數度相約到校內游泳池見面，並發生合意性行為。某日兩人又正在游泳池進行親密互動時，被其他值班同事發現，通報學校，學校性平會依職權進行檢舉調查程序。阿哲哀求學校不要告知家長，但因他尚未成年，學校仍需通知家長並告知相關權益，家長得知後認為阿哲是被張羽性侵害，堅持對張羽提出性侵害告訴。本事件經學校性平會調查，認定張羽違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2.案例評析

張羽具性平法所稱學校職員身分，有性平法之適用。學校職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，且於校園內與學生互動，

具有訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。職員工與未成年學生仍有性別、年齡差距、身分地位不對等，故不得在與性或性別有關的人際互動上，以情感或性行為為基礎，發展親密有違專業倫理之社會互動關係。阿哲和張羽兩人相識於交友社群中，進而交往，兩人交往屬與性有關之情感發展行為；進而相約在高職校園內發生與性有關之合意親密互動行為。阿哲已滿 16 歲，與張羽之間發生合意性行為，雖不觸犯刑法 227 條，亦未有性騷擾之虞，但張羽對未成年人阿哲之行為，仍違反性平法與準則所稱之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學校職員工雖未擔任實際教學工作，但仍具學校人員身分，受性平法第 29 條規定之拘束，應遵守性平法相關法令規定。
- (2) 學校職員工於校園內與學生互動，仍具管理學生之職責，應遵守與性或性別有關之專業倫理。
- (3) 學校職員工與未成年學生有年齡差距、身分、地位之權力不對等關係，不得在與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之互動關係。
- (4) 校長或教職員工與學生間之互動關係，不論是在校內或校外，皆應謹守專業倫理之規範。

(三) 高職女校長或教職員工與男學生發展親密關係：「我以為能過關？」

1. 案例內容

洪師（女，23 歲）剛從大學畢業，甫到某校擔任英文科授課教師。洪師授課班級學生阿華（男，17 歲，職科三年級）非常喜歡洪師。阿華曾多次在班級 Line 群中，公開對洪師發表撩妹語錄，洪師並未加以理會。他經常上英文課時盯著洪師發呆，洪師多次斥責他上課不專心。某次英文課阿華公開在班上示愛，全班起鬨，令洪師當場滿臉通紅表情羞澀。

當日晚間，洪師機車在學校拋錨，阿華發現並當場幫她修理機車，又陪同她返家，讓她心生感激。從那天起，洪師逐漸卸下心防，接受阿華的情感。自此兩人經常在校園裡面出雙入對、狀似親密，同學們開始戲稱洪師為「華嫂」。後來該科主任耳聞「華嫂」稱謂，並得知洪師與阿華交往，立即通報學校由性平會啟動檢舉調查。本事件經性平會調查認定洪師雖未與學生發生性行為，但仍違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

本案例中，面對學生示愛，洪師先採冷處理，尚能嚴守師生專業分際。因阿華鍥而不捨的追求，洪師逐漸卸下心防而接受與回應學生追求，並發展情感關係。倘若當阿華追求行為開始時，洪師能及時覺察，主動迴避及陳報學校處理，或可阻止後續師生交往與情感發展，避免調查屬實之懲處。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工必須嚴守師生分際，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。
- (2) 校長或教職員工倘若遇未成年學生追求，應主動迴避及陳報學校，由學校所設性平會決議相關措施，協助當事人迴避違反專業倫理之關係。
- (3) 遇學生主動追求行為，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，不得接受與學生發展親密關係。
- (4) 學校應依據性平法第 16 條前段「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容」作為；對於初任校長或教職員工加強性別平等教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

二、校長或教職員工與未成年學生違反專業倫理之性別互動

(一) 國中女導師對男學生之不當性別互動：「一日為師、終生為父/母？」

1. 案例內容

某校國二班導王師（女，41 歲）對阿猴（男，14 歲）視如己出，照顧有加。平日會幫阿猴準備早餐、把阿猴的髒衣服帶回家洗乾淨、中午幫阿猴午餐加菜、接送阿猴上下學……甚至幫阿猴代墊學校繳款費用。王師自稱「娘」，稱阿猴為「小猴兒」。久而久之，學生間戲稱王師是「猴媽」，稱阿猴為「王阿猴」。阿猴有事沒事也會跑到辦公室黏在王師身邊，兩人在校園中勾肩搭背，狀似親密。生輔組長多次看見阿猴與王師的互動，認為不妥，告知性平會。由性平會決議啟動檢舉調查機制，結果認定王師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

阿猴是未成年男學生，王師身為班級女導師，兩人在學校教育階段建立起師生關係。校園中出現對兩人有不一樣的綽號稱呼（猴媽和王阿猴），顯示校園中他人也能顯見兩人有異於一般師生之互動。而王師對阿猴的種種行為（準備早餐、把髒衣服帶回家洗乾淨、午餐加菜、接送上下學、代墊學校繳款費用、勾肩搭背狀似親密），自稱「娘」，稱阿猴「兒」，對待阿猴的種種行為具個別性與獨特性，已逾越一般師生性別互動應有之分寸與界線，違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目及防治準則第 8 條規定。

3. 專業倫理防治指引

(1) 校長或教職員工對學生應一視同仁，避免差別對待方式。

(2) 校長或教職員工與學生之關係，應限縮在教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，不應擴展至家人或其他親密互動關係。

- (3)校長或教職員工應留意自己與學生之間的互動模式，也應經常自我省察是否有不當行為，及時修正。
- (4)校長或教職員工對於學生應一視同仁，避免對個別學生有特殊的對待與照顧，避免學生產生移情。
- (5)校長或教職員工一旦覺察學生移情或自己反移情，且有違反與性或性別有關的專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

(二) 國中教師對女學生之不當性別互動：「我們只是朋友？」

1. 案例內容

張生是早熟的國中女學生（女，13 歲），功課好，愛看小說、文才也好。進入國中後，對性別關係充滿好奇與想像，因為數學資優，常參加校際競賽，也因此認識了帶隊的林姓數學老師（男，30 歲）。張生崇拜林師，常藉故去辦公室找他，幫忙行政也當小助教。林師以張生朋友自居，一起玩手遊，也會一起出遊為張生拍照。林師常利用通訊軟體和張生對談，無所不聊，也會用髒話顯示很前衛；張生潛移默化，也就開始對母親說出髒話。張生母親察覺女兒的變化，發現通訊軟體中的張生與林師的對話，認為超越一般師生關係，因而對林師提出申請調查。調查後結果認定林師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

林師雖然不是張生的導師，但常帶領張生參加數學競賽，與張生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。校長或教職員工的主要義務是教學指導，林師與張生一起玩手遊、兩人共同出遊、拍照，在通訊軟體中聊天，不是交代功課或指導學業，均屬超越師生分際之社會互動。林師雖尚未與張生發展親密關係，但是兩人屬

不對等之權勢關係，林師與張生的互動上顯然有違與性或性別有關之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生存有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生……等關係時即屬於專業關係，而非是一般朋友關係，需要有師生分際。兩人出遊、單獨拍照、使用髒話等行為，均非屬專業關係中妥適之人際互動，也違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目。
- (2) 校長或教職員工可以強調師生的平等關係，也就是不以威權強制學生做任何事，跟學生坦誠相對，但並非無所不談。
- (3) 身為校長或教職員工對學生仍有基本的指導義務，不宜出現毫無分際之自我揭露，特別是針對性及情感隱私部分，應彼此尊重。過度且長期之自我揭露，容易讓師生關係轉向親密關係，宜防範之。

三、校長或教職員工與成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 大專男性導師與成年女學生之不當性互動：「我可以接住她？」

1. 案例內容

洪生（女，19 歲）是五專四年級女學生，她幾乎年年交友、年年失戀，以致經常情緒低落，加上身體病弱不適，得導師陳師（男，39 歲）特別關心。陳師為表關心，經常以 line 與洪生聯繫，關心她的上學狀況，也為洪生慶生，讓她開心；有空時帶洪生外出散心，外出開研討會也約洪生前往。陳師曾去女學生外宿處，與洪生發生性關係，並租屋與洪生同居。閨密得知洪生與陳師交往後，一再勸阻無效，只好向校方檢舉陳師有違與性或性別有關之專業倫理。性平會受理並啟動調查，結果認定陳師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理，其情節應予解聘且終身不得聘任為教師。

2. 案例評析

陳師是洪生的導師，與洪生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等權勢關係。洪生雖非未成年，但雙方具有不對等之權勢關係，而發展以性行為或情感為基礎之親密互動，即有違專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學生若有情緒或身心困擾，校長或教職員工應鼓勵學生尋求就醫或尋求專業協助，如：向學校的心理健康中心或輔導室進行求助。學校的心理健康中心或輔導室設有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可以提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，精神科醫生也可以開立藥物。一般校長或教職員工多未受過情緒管理之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生情緒困擾問題。
- (2) 處理情緒問題是諮商心理師或臨床心理師的專業訓練之一，一般校長或教職員工應建議學生尋求專業協助。
- (3) 少數校長或教職員工自以為可接住學生的情感或情緒，但因未受專業訓練，可能因移情反而讓自己陷入依附關係中而難以自拔。公私之間分際不清，容易導致違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

(二) 大學男性校長或教職員工與成年女助理之不當性互動：「前世今生的緣分？」

1. 案例內容

謝生（女，21 歲）今年大學四年級，以前多以校外打工賺取生活費，今年開始擔任選修課教師鄭師（男，42 歲）的兼任研究助理，收入穩定而感到輕鬆愉快。鄭師單身，並對謝生情有獨鍾，下班後會邀約她看電影、請她一起外出用餐，也會不吝嗇地誇獎謝生之美顏、性格。鄭師常

對謝生說，她像他的前女友，並表示願意照顧她，要她不用擔心經濟問題，希望畢業後可以考慮接受交往。謝生雖心情糾葛複雜，但還是喜歡受到特別珍愛的感覺，在不經意告知學長、助教後，助教通報系主任，系主任向性平會檢舉而啟動調查。調查結果認定鄭師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

謝生是鄭師之研究助理，鄭師提供謝生工作機會，屬不對等之權勢關係。鄭師利用與謝生之不對等權勢關係，主動發展與謝生之互動，並相約未來可以進一步發展為親密關係，顯違反性平法「利用不對等權勢關係，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係」。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題，將自己的親密情感需求投射到研究助理身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受欢迎之言語或行為，但卻有違性平法第3條第3款第4目規定。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際，特別是在提供工作機會，具權勢關係下，不應發展情感曖昧的互動模式。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務，與學生或助理之談話話題宜限縮在學業發展、未來生涯規劃以及興趣分享等，盡量避免涉及個人情感或私人情誼。

四、校長或教職員工與成年學生違反專業倫理之性別互動：大學指導教授對女研究生之不當性別互動

1. 案例內容

嚴師（男，58歲）對研究生翁生（女，23歲）特別關心，上課討論外，私下也會給翁生論文特別指導，並用 E-mail 寄相關論文給翁生看，除了英文論文，若是日文或德文論文，嚴師擔心翁生看不懂，就會先翻

譯成中文以幫助翁生閱讀。嚴師會以 E-mail 跟翁生討論論文議題，每天至少發一封信，若不討論論文，也會說些正向的話，例如：「每天都很期待看到你，想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」、「很想跟你散散步，以前我追師母的時候都是利用散步時間」。嚴師很關心翁生的未來生涯，認為翁生的現任男友並不適合她，也認為翁生像他的女兒等。翁生覺得嚴師對她的互動很奇怪，告訴男友後，男友告知系主任，系主任認為嚴師的行為逾越師生分際，向性平會提出檢舉，調查後認定嚴師有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理。

2. 案例評析

翁生是嚴師之研究生，嚴師指導翁生論文，依據防治準則第 8 條，雙方間存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等權勢關係。嚴師對翁生有過度關注之行為，例如：替她翻譯論文內容，說「每天都很期待看到你」、「想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」等，這些都不是論文指導教授與研究生間合宜的言語，顯違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題，將自己對前任或女兒的思念投射到研究生身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為，卻有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際，特別是在指導論文之過程中，因為教師對學生具有權勢關係下，不應有曖昧的性別互動。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務，與指導學生之談話宜限縮在論文、學業、未來生涯上，不宜涉及個人情感或私人情誼。



條號查詢結果

法規名稱：校園性別事件防治準則 

法規類別：行政 > 教育部 > 學生事務及特殊教育目

- 第 8 條
- 1 校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - 2 校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - 3 校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。
- 第 9 條
- 校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 第 38 條
- 1 學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。
 - 2 前項規定之內容，應包括下列事項：
 - 一、校園安全規劃。
 - 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。
 - 三、校園性別事件防治之政策宣示。
 - 四、校園性別事件之界定及樣態。
 - 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。
 - 六、校園性別事件之調查及處理程序。
 - 七、校園性別事件之申復及救濟程序。
 - 八、禁止報復之警示。
 - 九、隱私之保密。
 - 十、其他校園性別事件防治相關事項。

資料來源：全國法規資料庫

國立臺北教育大學校園性別事件防治與處理要點

(修正通過)

94年6月27日本校性別平等教育委員會第2次會議通過
95年11月15日本校性別平等教育委員會第4次會議修正通過
96年5月23日本校性別平等教育委員會第6次會議修正通過
97年1月3日本校性別平等教育委員會第8次會議修正通過
99年1月19日本校98學年度第1次性別平等教育委員會修正通過
100年6月20日本校99學年度第2次性別平等教育委員會修正通過
101年1月16日本校100學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月12日本校101學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月20日本校第29次校務會議通過
102年4月2日本校第101學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
102年11月12日本校第31次校務會議通過
105年1月19日本校第104學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
105年5月17日本校第36次校務會議通過
110年4月26日本校109學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
110年6月8日本校第46次校務會議通過

113年7月8日本校第112學年度第2學期第2次性別平等教育委員會修正通過
113年7月30日112學年度第2學期臨時校務會議通過

壹、總則

一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性別事件，及處理本校學生與校外人士所發生之性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「校園性別事件防治準則」（以下簡稱防治準則）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

(一)校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生(包括不同學校間所發生者)，並有下列情形之一者：

1.性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

2.性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

(2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

3.性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

4.校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

(二)學校、教師、職員、工友及學生：

1.學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。

2.教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於

協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

3.職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

4.學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

三、本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：

(一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動。

(二)針對性平會及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。

(三)鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差(假)登記及經費補助。

(四)利用多元管道，公告周知本要點所規範事項，並納入教職員工聘約。

(五)鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

四、本校應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

(一)校園性別事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

(三)申請調查、申復及救濟之機制。

(四)相關之主管機關及權責單位。

(五)提供資源協助之團體及網絡。

(六)其他本校或教育部性平會認為必要之事項。

貳、校園安全規劃

五、本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

(一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

(二)記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

六、本校應定期邀請相關單位召開校園空間安全檢視會議，並開放讓教職員工生及其他校園使用者參與，必要時得邀集專業空間設計者參與。該會議得採電子化會議方式召開，並公告會議檢視成果及相關紀錄。

本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

參、校內外教學與活動及人際互動注意事項

七、本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

八、學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本要點之規定。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依第十一點規定辦理。

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

肆、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

九、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校或教育部處理。

校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治，依教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」辦理。

十、校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

為健全校園性別事件防治教育，前點第一項至第三項及本點第一項之規定，應納入本校教職員工聘約。

伍、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

十一、本校處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：

(一)心理諮商與輔導。

(二)法律協助。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。

(六)社會福利資源轉介服務。

(七)其他性平會認為必要之保護措施或協助。

本校處理校園性別事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前二項協助必要時得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依第一項規定提供適當協助。

十二、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性別事件者，應立即通報學務處校園安全組，由權責人員通報教育部，並依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予保密。

經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，如發現有疑似校園性別事件情事者，視同檢舉，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。

十三、校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向教育部申請調查或檢舉。

本校學生發生校園性別事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，申請人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組，電話(02)8732-8885，電子郵件信箱 sg@tea.ntue.edu.tw）申請調查（本校校園性別事件調查申請書如附件 1）。

前項依性騷法對本校學生提出申訴之案件，屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

十四、事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為

人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。

十五、校園性別事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住 居所、聯絡電話及申請調查日期。
- (二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- (三)申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- (四)申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

(一)二人以上被害人。

(二)二人以上行為人。

(三)行為人為校長或教職員工。

(四)涉及校園安全議題。

(五)其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

十六、學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

性平會接獲前項移送之事件時，應由性平會或由性平會指派委員三人以上組成小組依下列所定事由，進行初審，並議決是否受理、調查小組之成員名單及其他對當事人之緊急必要之協助：

- (一)非屬本要點所規定之事項者。
- (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。
- (三)同一事件已處理完畢者。

本校就接獲之申請或檢舉案件無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

十七、性平會應自本校接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被

害人或檢舉人是否受理。

前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章(申復書如附件 2)。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

十八、性平會處理校園性別事件時，得依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項、防治準則第二十二條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組調查之。

性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性平會認定無通知必要者，不在此限。

性平會或調查小組依性平法等規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。

校園性別事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。校內委員奉派擔任校園性別案件調查小組成員，應予公差（假）登記；其出席費、交通費、調查報告撰稿費或相關費用，由本校校務基金支應，申復案之審議小組委員，亦同。

十九、校園性別事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項事件調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；

被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第二項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

二十、本校調查處理校園**性別**事件時，應依下列方式辦理：

- (一)行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人**或實際照顧者**陪同。
- (二)當事人持有各級主管機關核發之**身心障礙證明或**有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
- (三)行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- (四)就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- (五)依性平法第三十**三**條第**五**項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- (六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
- (七)本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
- (八)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
- (十)**當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。**
- (十一)**當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。**

二十一、本校參與處理校園**性別**事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。除原始文書外，調查處理校園**性別**事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

二十二、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。

二十三、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

校園性別事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校應經性平會決議通過後執行下列處置，並報請教育部備查：

- (一)彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
- (二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
- (三)避免報復情事。
- (四)預防、減低行為人再度加害之可能。
- (五)其他性平會認為必要之處置。

二十四、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

本校於接獲校外人士對學生提起性騷擾之申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

二十五、性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出，性平會應於該報告提出二個月內移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。但適用性騷法者，調查報告及處理建議應移送臺北市政府提報性騷擾防治審議會審議。

前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見。

本校應將相關會議處理結果，包括事實認定、處置措施及議處結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申

復之期限及受理之學校或機關；行為人非本校教職員工生者，應移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。

二十六、申請人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，秘書室應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申復以一次為限。

本校學生涉及性騷法者，如對調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十七、本校接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- (二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。
- (三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- (四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- (五)審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- (六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決
- (七)前款申復決定送達申復人前，準用前點第一項規定程序撤回申復。

二十八、本校受理申復經前點審議小組審議後，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由性平會或由性平會指派委員三人以上組成小組議決之。

第一項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

- (一)性平會或調查小組組織不適法。
- (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- (三)有應迴避而未迴避之情形。
- (四)有應調查之證據而未調查。
- (五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- (六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

二十九、申請人、被害人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- (一)本校校長、教師：依教師法之規定。
- (二)本校依公務人員任用法任用之職員：依公務人員保障法之規定。
- (三)本校學生：依本校學生申訴辦法提起申訴。

三十、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之

事實認定，應依據性平會之調查報告。

三十一、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。

行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。

三十二、依性騷法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。

本校學生對校外人士為性騷擾，依性騷法**第 12 條第 2 項**對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

三十三、本校應建立校園**性別**事件之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

前項檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

- (一)事件發生之時間、樣態。
 - (二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。
 - (三)事件處理人員、流程及紀錄。
 - (四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
 - (五)行為人之姓名、職稱或學籍資料等。
 - (六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。
- 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：
- (一)申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
 - (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - (三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
 - (四)相關物證之查驗。
 - (五)事實認定及理由。
 - (六)處理建議。

陸、附則

三十四、本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

三十五、本要點經性平會**及**校務會議**審議通過**後實施。

國立臺北教育大學校園性別事件調查申請書(密件)

類別	☐ 性侵害事件 ☐ 性騷擾事件 ☐ 性霸凌事件 ☐ 違反專業倫理				
一、 申請人及檢舉人之基本資料	☐ 申請人為被害人 (☐ 是 ☐ 否持有各級主管機關核發之 <u>身心障礙證明或特殊教育學生鑑定證明</u>)		☐ 申請人為被害人之法定代理人 <u>或實際照顧者</u> (與被害人關係：) ☐ 申請人之委任代理人(應附委託書) ☐ 檢舉人(與 <u>被害人</u> 關係：)		
	姓名		姓名		
	身分證明文件字號		身分證明文件字號		
	出生年月日	滿 歲	被害人之出生年月日	滿 歲	
	服務機關及職稱或就讀學校及系級		服務機關及職稱或就讀學校及系級		
	聯絡電話 手機號碼		聯絡電話 手機號碼		
	E-Mail		E-Mail		
	住居所		住居所		
二、 申請調查事實內容及相關證據	(一)申請調查之事實				
	1.申請調查對象	姓名	☐ 不詳	服務機關及職稱或就讀學校及系級	☐ 知悉： ☐ 不詳 ☐ 無
		聯絡電話 手機號碼			
		E-Mail		住居所	
	2.事件發生時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分			
3.事件發生地點	☐ 校內： ☐ 校外：				

	4.事件發生經過	☐ 其他：				
(二) 希望處理方式	(申請人對事件處理的期待與要求) 目前 ☐ 是 ☐ 否已至學務處心輔組進行諮商					
(三) 檢附文件物證	(請條列文件物證並檢附於後) 1. 2. 3. 4. ☐ 無					
☐ 是 ☐ 否曾於年月日以 ☐ 口頭 ☐ 電話 ☐ 傳真 ☐ 電子郵件 ☐ 其他方式， 向提出 ☐ 調查申請 ☐ 備案 ☐ 報案(提告筆錄及報案三聯單) ☐ 訴訟						
以上內容經收件人員向本人朗讀或交付本人閱讀後確認無誤。 申請人或檢舉人簽名：申請日期： 年 月 日 ※申請調查後如有任何補充說明事項，得以書面資料具名親送本校性平會。						
收件情形	收件單位		收件人員		單位主管	
	聯絡電話		收件時間	年 月 日 時 分		
本申請書填寫完畢後，收件人員應影印1份予申請人或檢舉人留存。						
處理注意事項	1.學務處生輔組接獲調查申請或檢舉，應立即向校安組通報，並於3日內將本調查申請書交由性平會調查處理，並由性平會於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。 2.本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					

國立臺北教育大學校園性別事件申復書(密件)

類別	☐ 性侵害事件 ☐ 性騷擾事件 ☐ 性霸凌事件 ☒ <u>違反專業倫理</u>					
申 復 事 由	☐ 被害人(或委任代理人) ☐ 被害人 ^之 法定代理人 <u>或實際照顧者</u> (與被害人 之關係：) ☐ 檢舉人			☐ 行為人(或委任代理人) ☐ 行為人之法定代理人 (與行為人 之關係：)		
	本案前於 年 月 日向學校性別平等教育委員會提起性侵害、性騷擾或性霸凌調查申請，然： ☐ 未於申請或檢舉時起 20 日內收到是否受理之書面通知。 ☐ 申請結果為不受理(詳所附校園 <u>性別</u> 事件申請不受理通知書)。 ☐ 調查結果為不成立(詳所附校園 <u>性別</u> 事件不成立通知書)。 ☐ 對行為人之懲處結果不服。 ☐ 調查事實或程序有瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。 爰向貴校提出申復。			☐ 本案前於 年 月 日經學校性別平等教育委員會調查，因對 (具懲處權責學校或主管機關)之處理結果不服，依性別平等教育法規定，爰向貴校提出申復。 ☐ 調查事實或程序有瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。		
	申復人姓名		服務機關及職稱或就讀學校及系級			
	身分證明文件字號		聯絡電話		出生年月日 年 月 日	
	住(居)所(聯絡地址)					
申復理由		(當調查事實或程序有瑕疵或有新事實、新證據時，請詳述之。)				
相關證據	(請條列附件，並檢附之；無者免填)					
申復人或委任代理人簽名或蓋章：			申復日期： 年 月 日			

(背面)

-----以下申復人免填，由接獲申復單位自填-----

申復 受理 單位	單位名稱		收件人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申復 時 間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分
以上紀錄經向申復人朗讀或交付閱覽，申復人認為無誤。 收件人員簽章：						
備註	※收件人員須注意下列事項： 1. 委任代理人須檢附委任書。 2. 本申復書填寫完畢後，應影印 1 份予申復人留存。 (申復書影本簽收處：)。 3. 依防治準則規定，學校接獲申復後，應於 20 日內（對不受理之申復）或 30 日內（對處理結果不服之申復）以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學校並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理或將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。 4. 依前項規定，調查申請處理結果為不受理之申復以一次為限。 5. 本申復書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					

國立臺北教育大學第 2 屆第 16 次勞資會議簽到單

一、時間：113 年 12 月 2 日（星期一）上午 10 時

二、地點：行政大樓 605 會議室

三、主席：資方代表

四、出席人員：（應到 10 員，實到 9 員）

代表	簽名	代表	簽名
劉代表遠楨	請假	許代表月珍	許月珍
楊代表啓文	楊啓文	林代表智遠	林智遠
蔡代表葉榮	蔡葉榮	林代表志翰	林志翰
丁代表士芳	丁士芳	彭代表又禎	彭又禎
黃代表靖舒	黃靖舒	黃代表資雲	黃資雲

五、列席人員（陳主任秘書永倉、助理員徐三倫、總務處環安組、人事室）：

周怡君 (人事室)

陳永倉

潘淑華 (環安組)