

國立屏東大學第一屆第 13 次勞資會議紀錄

開會時間：107 年 11 月 22 日(星期四)上午 10 時 30 分

開會地點：本校民生校區五育樓 4 樓第四會議室

主席：資方劉英偉代表 勞方李胤儀代表

記錄：陳小珠

壹、前次會議執行情形：准予備查。

案由	決議	執行情形
提案一 有關修正本校契僱 人員契約書並廢止 本校僱用短期契僱 人員定期契約書一 案	照案通過，提行政會議審議。	契僱人員契約書業經 107 年 9 月 6 日本校第 43 次行政會議修正通過實施。

貳、主席致詞：(略)

參、報告事項：

- 一、人員現況：本校目前以校務基金進用之契僱助理人數共141人，其中育嬰留職停薪2人、長期病假1人；契僱事務、清潔人員共13人；技工18人、工友17人、駕駛2人，總計191人。
- 二、本校適用勞基法人員107年度未補休完畢之加班時數，依規定應於12月31日辦理加班費結算，其經費來源，依107年9月6日修正通過之教職員加班管制要點第7點規定，計畫專案助理以由各該計畫專案經費項下給付為原則，其餘人員以由各單位業務費(不含計畫型經費)項下給付為原則。
- 三、依勞基法第32-1條及其施行細則第22-2條規定略以，雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於所定休息日工作後，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。其補休期限由勞雇雙方協商；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；未發給工資者，依違反勞基法第24條規定論處。補休應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。補休期限屆期或契約終止時，應於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後30日內發給。
- 四、為確保本校各單位(含計畫主持人)均能依上述勞基法規定辦理，人事室除繼續統計公佈契僱人員未補休完畢之時數，請單位主管鼓勵所屬儘量補休調劑身心外，將於12月14日通知契僱人員辦理未補休完畢之加班時數結算加班費(需自行填列經費來源，107年度經費不足者以108年度相關經費支應；使用107年度經費

者，依主計室校務公告至遲應於107年12月22日前送至主計室核銷結案)，並請相關單位配合於108年1月30日前發給。12月15日至31日未補休完畢之加班費，擬以107年度經費支應者，12月31日前應完成上網請購，清冊至遲應於108年1月2日前送至主計室核銷結案；擬以108年度經費支應者，亦請相關單位配合於108年1月30日前發給加班費。

五、教育部107年11月12日臺教人(三)字第1070141015號函，訂定「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，並自即日起生效(如附件)。本校將依上開函示，辦理後續契僱人員工作規則及契約修正等相關事宜。

肆、提案討論：

提案一

提案單位：人事室

案由：本校適用勞動基準法契僱人員之特別休假、婚假及喪假是否比照公務、教育人員請假規則修正為得以時計案，請討論。

說明：

- 一、查勞工之特別休假、婚假及喪假是否得以時計，勞動基準法及勞工請假規則並未明文規定，依勞動部網站Q&A公告揭示之原則，得由勞資雙方協商議定之。
- 二、次查公務人員、教育人員請假規則已於107年11月16日修正，公教人員之休假、婚假及喪假得以時計，並自同年月18日起施行，差勤系統亦已配合修正。
- 三、考量本校行政人員各種假別最小請假單位之一致性，爰提請討論。

辦法：通過後公布施行。

決議：照案通過。

伍、臨時動議：

臨時動議一

提案單位：勞方代表

案由：本校契僱人員熱愛學校，在自己單位的工作崗位上戮力從公，有時候甚至已經到了廢寢忘食的程度，為了顧及同仁的身體健康，建議是不是每年給予同仁一定數量(10-30張/年)學校運動場館(如游泳池、健身房)免費體驗券，除了可以培養同仁照顧自己身體健康之習慣，而且適當休閒活動也能促進同仁身心平衡，進而能夠更積極投入在學校行政工作。

決議：請體育室研議並提送相關會議討論。

陸、散會：同日上午10時50分

教育部 函

機關地址：10051臺北市中山南路5號
傳 真：02-2397-6946
聯絡人：林奇郁
電 話：02-7736-5935

受文者：國立屏東大學

發文日期：中華民國107年11月12日

發文字號：臺教人(三)字第1070141015號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：通報查詢作業注意事項及Q & A

主旨：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。

說明：

- 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，本部前擬具性平法第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、檢送「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」1份〔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〕。

正本：各直轄市政府教育局及各縣市政府、各公私立大專校院（高雄市立空中大學、臺北市立大學除外）、教育部國民及學前教育署、教育部體育署、本部高等教育司、技術及職業教育司、學生事務及特殊教育司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、綜合規劃司、資訊及科技教育司、秘書處、法制處

副本：內政部、法務部、國防部

電文
交1329章

學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項

- 一、為維護校園安全，保障學生受教權益，防範契約進用人員有不適任情事，特訂定本注意事項。
- 二、學校以契約進用人員如相關教育法令已定有涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之消極資格及通報規定者，依各該相關規定辦理，不適用本注意事項（本注意事項適用對象如附件一）。
- 三、曾有下列情事之一者，學校不得僱用為契約進用人員：
 - (一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
 - (二) 經學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
 - (三) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
 - (四) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約之必要，且議決一年至四年不得擔任教育從業人員，於該管制期間。
 - (五) 經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第二款之情事。
 - (六) 經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第三款之情事，且於該認定一年至四年不得聘用或僱用期間。
- 四、契約進用人員於契約有效期間有以下情形之一者，學校應予終止契約：
 - (一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
 - (二) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
 - (三) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
 - (四) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及議決一年至四年不得擔任教育從業人員之必要。
- 五、前點第二款至第四款於契約進用人員具有學生身分時，應以其與被害人互動時之身分為認定依據。
- 六、學校應將第三點及第四點各款納入契約（契約文字範例如附件二）。
- 七、適用勞動基準法人員如有第三點及第四點情形之一，構成勞動基準法第十二條第一項規定之情事，學校得不經預告終止勞動契約。
- 八、學校辦理甄選時，應將第三點各款規定納入甄選簡章，以使應徵者確實知悉，並依個人

資料保護法規定，請應徵者填寫書面同意學校及主管教育行政機關辦理蒐集、處理及利用其個人資料，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；及切結確實無第三點各款之情事，避免衍生爭議。

九、學校辦理查詢作業：

(一) 學校於簽訂契約前：

- 1、學校應至「全國校園不適任人員通報查詢系統」查詢，擬僱用之契約進用人員有無不得僱用之情事。
- 2、學校應依「性別平等教育法」第二十七條及「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第十四條及第十五條規定，報請各主管教育行政機關核轉所在地直轄市、縣（市）政府警察局辦理查詢，是否有性侵害犯罪紀錄。

(二) 學校於簽訂契約後：學校應於簽訂契約後之定期月（一月、三月、六月、七月或九月）之一日前（例如一月二日簽約，請於三月一日前）將查詢名冊報送各主管教育行政機關，各主管教育行政機關應於定期月（一月、三月、六月、七月或九月）之十日前報送教育部（以下簡稱本部），由本部核轉法務部或與法務部系統介接查詢是否犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。

(三) 契約進用人員於僱用後，學校應每年定期依第一款第一目及前款規定辦理查詢至少一次。

十、學校及主管教育行政機關辦理通報作業：

(一) 契約進用人員於受僱期間如有第四點各款情形之一，學校應於終止契約書面送達後次日起七個工作日內，檢送以下資料函報主管教育行政機關辦理通報（作業流程圖如附件三）；離職後始經查證屬實者，亦同：

- 1、學校對契約進用人員為終止契約之書面通知及該通知送達證明文件（例如中華郵政掛號郵件收件回執聯）。
- 2、契約進用人員身分證明文件影本。
- 3、契約影本。

(二) 主管教育行政機關於收受學校通報資料後，應於三個工作日內完成審核並至「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架；如學校通報有不符者，應即退請學校依規定辦理。

(三) 各級學校知悉通報資料有應予解除通報之情事，應檢附終止契約之書面通知、該終止契約經撤銷確定證明文件及契約進用人員身分證明文件等循原通報程序辦理解除通報。

十一、各主管教育行政機關與各級學校未依本注意事項規定辦理通報、資訊蒐集及查詢，或所報資料錯誤不實者，應列為行政缺失，本部並得作為各類補助款之參據。

十二、學校適用勞動基準法人員達三十人以上者，應將本注意事項有關受僱及解僱事項納入工作規則，並應依勞動基準法第七十條規定辦理。

十三、本部各業管司處署分工及配合事項：

(一) 公私立專科以上學校及國、私立高級中等學校（包括特教學校）通報資料，由本部各業管司處署於「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架。

(二) 各直轄市、縣(市)政府主管學校通報資料，由各直轄市、縣(市)政府於「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架，本部各業管司處署應指定諮詢窗口，協助各直轄市、縣(市)政府辦理。

(三) 本部各業管司處署使用「全國校園不適任人員通報查詢系統」權限，由本部人事處開放使用權限，再由本部資訊及科技教育司設定。

十四、非學校型態之實驗教育機構得準用本注意事項。

附件二：學校契約進用人員消極資格及查詢通報依據-契約文字範例
壹、適用勞基法人員

契約內容	說明
<p>一、○○○學校（下稱甲方）應業務需要僱用○○○君（下稱乙方）為甲方○○人員，乙方確保於受僱前無下列情事；如有隱匿經甲方查證屬實，依勞動基準法第12條第1項規定，甲方得立即不經預告以書面終止契約：</p> <p>（一）犯性侵害犯罪防治法第2條第1項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。</p> <p>（二）有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。</p>	<p>一、基於維護校園安全，保障學生受教權益，曾涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者不得再於校園任職，以避免發生戕害學生之情事，故於契約明訂，俾使受僱人知悉校園僱用限制。</p> <p>二、依勞動基準法第12條第1項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」爰學校除依上開規定外，應經預告終止契約，惟基於公共利益，倘受僱人故意隱瞞曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為，經學校查證屬實後，學校即應本於雙方約定終止勞動契約，受僱人不得要求學校依勞動基準法規定為預告程序，以積極維護校園安全，保障學生受教權益。</p> <p>三、關於性侵害、性騷擾或性霸凌行為之相關規定如下：</p> <p>（一）教師法第14條第1項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。……八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。……。」。</p>

契約內容	說明
	<p>(二)性別平等教育法第 27 條之 1 修正草案規定：「(第 1 項) 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。(第 2 項) 有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。……。」。</p> <p>(三) 補習及進修教育法第 9 條第 6 項規定：「短期補習班之教職員工，有下列情事之一者，應予解聘或解僱：一、有性侵害、性騷擾、性剝削，經判刑確定或通緝有案尚未結案。二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣(市)主管教育行政機關查證屬實。三、有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，直轄市、縣(市)主管教育行政機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用。」及同條第 8 項規定：「有第 6 項第 1 款、第 2 款情事，與教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款情事者，不得擔任短期補習班之負責人或教職員工；有第 6 項第 3 款情事及教師法第 14 條第 2 項後段涉及性騷擾、性霸凌情事者，於該認定或議決 1 年至 4 年期間，亦同。」。</p>
二、甲方為確認乙方是否有前條	一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用

契約內容	說明
<p>所定情事，乙方同意甲方得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。</p>	<p>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、另依個人資料保護法（以下簡稱個資法）第 6 條規定：「（第 1 項）有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：……六、經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。（第 2 項）……其中前項第 6 款之書面同意，準用第 7 條第 1 項、第 2 項及第 4 項規定，並以書面為之。」</p> <p>第 7 條第 2 項規定：「……所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。」</p> <p>三、是以，基於維護校園安全，保障學生受教權益，學校有瞭解受僱人是否曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之必要，爰明定受僱人同意學校蒐集及查詢其犯罪資料等相關資訊。</p>
<p>（僱用勞工在 30 人以上之學校適用）</p> <p>三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方得於知悉之日起 1 個月內召開會議審議通過後先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，有勞動基準法第 12 條第 1 項規定情事，</p>	<p>一、依教師法第 14 條第 4 項規定：「教師涉有第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」。</p> <p>二、另依專科以上學校兼任教師聘任辦法第 5 條第 2 項規定：「兼任教師在聘約有效期間內，涉有前項第 8 款或第 9 款情形，學校應於知悉之日起 1 個月內，經教師評審委員會審議通過後，停止聘約之執行，並靜候調查，經調查屬實者，由學校逕予書面終止</p>

契約內容	說明
<p>甲方得立即不經預告以書面終止契約。</p> <p>前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。</p> <p>第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資如何給付等，依甲方工作規則辦理。</p> <p>(僱用勞工未達30人之學校適用)</p> <p>三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方得先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，有勞動基準法第12條第1項規定情事，甲方得立即不經預告以書面終止契約。</p> <p>前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。</p> <p>第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資給付約定如下：</p> <p>(一)甲方應於知悉之日起1個月</p>	<p>聘約；……。」。</p> <p>三、是以，參酌上開規定，受僱人如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，學校應於知悉之日起1個月內先行停止契約之執行，受僱人應配合調查並靜候調查結果，俟調查結果確定後依以下程序辦理：</p> <p>(一)如經調查屬實者，學校應依勞動基準法第12條第1項立即不經預告書面終止契約，受僱人不得要求補發停止契約執行期間全部薪資。</p> <p>(二)如經調查無此事實，學校應於確定後1個月內一次補發停止契約執行期間之全部薪資。受僱人已離職者，亦同。</p> <p>四、前項停止契約執行之相關事項，應於學校相關工作規則中明定，適用勞動基準法人員未達30人者，應將下列事項納入契約中明定之：</p> <p>(一)要件：須受僱人於受僱期間涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，且學校應於知悉之日起1個月內提經性平會審議，認有先行停止契約執行之必要者。</p> <p>(二)期間限制：參照性別平等教育法第31條第1項規定，學校應於知悉之日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知受僱人。</p> <p>(三)薪資給付：例如經調查確認受僱人無此事實，學校除應補發受僱人停止契約執行期間之全部薪資外，受僱人得否請求補償性給與。</p> <p>(四)其他權益事項：例如經調查無此事實後其先行停止契約執行期間之年資，得否採計為晉薪、升遷等之年資。</p>

契約內容	說明
<p>內提經性別平等教育委員會審議，且認有先行停止契約執行之必要。</p> <p>(二) 甲方應於知悉之日起 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知乙方。</p> <p>(另乙方得否請求其他補償性給與，由各校自行訂定)</p>	
<p>四、乙方如有第 1 條或前條所定情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；離職後始經查證屬實者，亦同。</p> <p>前項甲方辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。</p>	<p>一、為避免涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，再度進入校園任職，學校應於終止契約後，依教育部所定學校契約進用人員辦理通報查詢規定辦理通報。如受僱人離職後始經學校查證屬實者，學校亦應以書面終止原契約關係並辦理通報。</p> <p>二、依個資法第 11 條第 3 項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。」及法務部 106 年 3 月 23 日法律字第 10603501930 號函釋略以：「合法蒐集、處理之個人資料，於契約終止後，如蒐集個人資料之特定目的已不存在，除有上開個資法第 11 條第 3 項但書規定之情形外，業者應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該等個人資料。」前項對涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者進行通報係基於維護校園安全，保障學生受教權益，以避免再度發生戕害學生之情事，爰明定受僱人同意於離職後不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。但倘學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會審酌案件情節議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用期間業已屆滿者，學校應主動辦理解除通報，受僱人亦得要求學</p>

契約内容	説明
	校辦理解除通報。