

「107 年教育人事政策法制與實務創新研討會」實施計畫

會議時間：107 年 7 月 26 日(星期四)

會議地點：國立臺北教育大學

指導單位：教育部

主辦單位：國立臺北教育大學

壹、目的：

近來公教人員權益之比較，逐漸受各界關注與重視。28 年制定公布公務員服務法（以下簡稱服務法）規定，受有俸給之文武職公務員均適用該法之服務義務規範；34 年 9 月 26 日司法院院解字第 2986 號解釋：「委任之公立中小學校教職員及縣立圖書館館長受有俸給者，均為公務員服務法上之公務員，其聘任之教職員則否。」；嗣 74 年 5 月 1 日制定公布之教育人員任用條例規定，中等學校以上教師係由校長聘任，國民小學教師則係由主管教育行政機關派任，派任教師與學校間權利義務關係尚有爭議。長期以來，政府受到主客觀環境的限制，對於公教人員的人事管理未能依其特性加以規劃設計，反因強調資源分配之均衡與公平，而作一致而同等的對待。是以，公、教兩類人員工作性質雖有差異，但在人事管理或法制上未有明確區隔。

考量公務人員係以考試任用，依法行政，且具有命令服從關係，而教師係以學歷及學術能力聘任，其工作任務在於教學與研究，兩類人員在養成、工作性質、進用方式及身分保障等方面均有所不同。是以，各界屢有建立教師專屬人事制度之建議。依司法院釋字第 308 號解釋理由書指出：「公立學校聘任之教師係基於聘約關係，擔任教學研究工作，與文武職公務員執行法令所

定職務，服從長官監督之情形有所不同，故聘任之教師應不屬於服務法第 24 條所稱之公務員。惟此類教師如兼任學校行政職務，就其兼任之行政職務，仍有服務法之適用。」依此，公教人員不再共用相同服務義務規範，而兩類人員之界線始漸趨明確。

有關教師之任用、退休、撫卹等雖已有法律規定，但其他有關權利義務事項，或以行政命令規定，或尚無任何法令規範，或比照公務人員規定辦理，為明定教師權利義務、提昇教師專業地位，84 年 8 月 9 日制定公布教師法，並明定高級中等以下學校教師均應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之（教育人員任用條例亦於 86 年 3 月 19 日配合修正），公教人員之人事管理制度始確立分流。其後在管理實務上，有關任用、俸（薪）給、考績（核）、陞遷、訓練進修、退休撫卹、服務義務、保障、結社、行政中立、請假等人事管理事宜，係分別適用各該專屬之人事法規，兩者立法目的及適用對象各有不同。是以，自 84 年公教人事法制及管理制度確立分途後 20 年以來，兩類人員之相關權利義務雖由原甚相近逐漸邁向差異化，目前仍有類似規範。

惟考量教育現場特殊性及因應我國高等教育政策，學校實務界紛紛提出公教分途後相關法制鬆綁及規範合宜性，就人事管理實務及規定，賡續深入探討公教人員人事政策法制究應差異化

或一致化，並積極促進二者間規範密度之衡平性與合理性。因此，未來將透過定期辦理教育人事政策法制與實務創新研討會(以下簡稱本研討會)，提供學術與實務交流與對話平台，提出相關實務運作困難性及創新改善措施，並作為廣續研修相關人事政策法制與實務創新之參考。本次擬以「公教分途」為主題，揭開本系列研討會序幕，期探討公教人員職業特性、工作性質與環境等面向之差異性，檢視現行公教人員人事法制、管理制度及權利義務等重要事項，並就實務運作情形及當前教育政策對人事政策法制之影響，檢討公教分途狀況，俾研提創新構想、政策方向之推進或調整建議。

貳、研討會內容

(一)研討會議題範圍：

透過研析國內外公教人員人事政策法制之相關權利與義務規範或其他相關面向，比較公教分途制度與實務運作差異性，提出我國公教分途之人事政策法制與實務創新發展建議。

(二)參加對象：本部及所屬機關(構)學校人員，如尚有名額，得邀

請地方政府教育主管機關及學校人員參加，總計 200 人。

(三)訓期：107 年 7 月 26 日(星期四)，計 1 天。

(四)地點：國立臺北教育大學。

(五)議程：詳如附表 1。

(六)徵稿與獎勵辦法：

1. 徵稿組別與對象：

(1)個人組：

A. 本部及所屬機關（構）大專校院及國立高級中等學校人事人員。

B. 內政部、國防部、臺北市政府及高雄市政府所屬大專校院人事人員。

(2)團體組：自由組成 3 至 5 人之團體，其中至少需包含個人組所屬機關（構）學校人事人員 2 人，得跨機關（構）學校邀請教職員工參加，並應以其中 1 人所屬人事機構名義投件。

2. 徵稿規定：

(1)主題：詳如本次研討會議題範圍，得自訂主題。

(2)字數：個人組及團體組均以 5,000 至 10,000 字為限。

(3)內容：運用適當調查或分析方法(例如問卷調查、實證分析或比較分析方法等)，論述公教分途法制或實務運作之現況或遭遇困境，並研提供他校或人事政策法制或實務創新之具體建議。

(4)投稿期限：自公告日起 107 年 4 月 30 日(星期一)止。

(5)投稿格式：詳如附件。

(6)評選程序及標準：依投稿議題範圍及審查人專長領域，將以匿名方式，進行審查，並於 107 年 5 月 31 日(星期四)前完成。審查標準應包含上述內容項目，運用適當調查或分析方法 30%，創新與實用性 30%，人事政策法制或實務創新之具體建議及可行性 40%。

(7)獎勵辦法：分個人及團體 2 組，經評選區分為特優、優等、佳作及入選 4 等第(得從缺)，提供獎狀及獎金之獎勵如下：

A.個人組：特優：獎金新臺幣(以下同)10,000 元及獎狀乙紙，1 名。優等：獎金 5,000 元及獎狀乙紙，3 名。佳作：獎金 3,000 元及獎狀乙紙，3 名。入選：獎狀乙紙，若干名。

B.團體組：特優：獎金 15,000 元及獎狀乙紙，1 名。優等：獎金 10,000 元及獎狀乙紙，3 名。佳作：獎金 5,000 元及獎狀乙紙，3 名。入選：獎狀乙紙，若干名。

(8)其他：

A. 經評選獲獎者，經本部邀請應至本研討會發表。

B. 獲獎之個人或團體應無條件同意授權本部得編製得獎作品選輯或登載本部網頁，供各界及相關人員參考運用；其具體可行建議事項，得由本部精選編輯後，登載本部網頁

公告或函送各所屬機關(構)學校參採。

- C. 投稿人之作品，有抄襲、違反本徵稿規定或著作權法及其他相關法令之情事者，本部得撤銷其申請或得獎資格，並追繳已頒發之獎牌（狀）及獎金，所遺獎項不予遞補。
- D. 投稿人對於前項之撤銷，得於收到撤銷通知 3 日內，以書面提出申復，詳述理由並檢附相關證明資料，逾期不予受理。申復以 1 次為限。
- E. 投稿人有抄襲或違反著作權法等相關法令之情事，造成第三人之損害，應自負法律責任；其違反本徵稿規定，投稿人或人事機構主管人員應負相關行政責任。

參、工作進度表：(略)。

肆、經費預算：(略)，由教育部相關經費支應。另參加人員之差旅費依相關規定向服務單位提出申請。