

敬請攜帶出席

# 國立臺中教育大學

## 112 學年度第 8 次法規委員會會議議程



日期：113 年 5 月 21 日(星期二)  
時間：上午 10 時 00 分  
地點：行政樓 1 樓 A109 會議室  
承辦單位：秘書室



# 國立臺中教育大學 112 學年度第 8 次法規委員會會議議程

開會時間：113 年 5 月 21 日(星期二)上午 10 時 00 分

開會地點：行政樓 1 樓 A109

主持人：胡召集人豐榮

紀錄：許育禎

出席者：如簽到名冊

壹、主席致詞

貳、討論事項

案由一：有關「國立臺中教育大學假期教育實習實施要點」修正草案，提請審議。  
(提案單位：師資培育暨就業輔導處)

說明：

一、依據本校師培處 112 學年度第 6 次處務會議決議辦理。

二、本案修正說明如下：

(一)第一點：為擴增行政運作之範圍，依法規體例修訂。

(二)第二點：為簡化說明，將以居家附近或學長服務之機構，且生活起居便利者為原則刪除。

(三)第三點：為明確訂定簽定「假期教育實習同意書」之日期。

(四)第四點：為明確訂定實習內容。

(五)第五點：修正文字論述。

三、檢附案揭要點修正草案(附件 1, P.6)、修正草案條文對照表(附件 2, P.7)、現行條文(附件 3, P.8)及本校師培處 112 學年度第 6 次處務會議紀錄(節錄)(附件 4, P.9)。

決議：

案由二：有關「國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法」修正案，  
提請討論。(提案單位：人事室)

說明：

一、查性騷擾防治法及性別平等工作法於 112 年 8 月 16 日修正公布，所有修正條文已自本(113)年 3 月 8 日施行，相關子法(性騷擾防治準則、工作場所性騷擾防治措施準則等)業均配合修正；另教育部人事處於本年 4 月 12 日函送「性騷擾防治措施及申訴處理規範訂修情形檢核表(詳表)」(下稱檢核表)做為各機關檢討修正內部性騷擾防治規範之準據。

二、因應性騷擾防治法及性別平等工作法及其子法修正，爰參酌前開法規及檢核表等相關規定，通盤檢討本辦法全文，修正重點說明如下：

- (一) 規範法源依據及修正性騷擾定義。(第一條及第三條)
- (二) 修正提出申訴方式及校長涉及性騷擾事件之處理方式。(第六條)
- (三) 性騷擾事件調查原則依性平三法酌作文字修正。(第八條)
- (四) 依據工作場所性騷擾防治措施準則，規範本校「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾時應採取立即有效之糾正及補救措施、被害人及行為人分屬不同機關(學校)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(學校)，亦應採取立即有效之糾正及補救措施及規範校園空間之定期檢討。(第九條)
- (五) 規範涉及性騷擾防治法規範之性騷擾事件之調解程序。(第十三條)
- (六) 規範本辦法未規定事項依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。(第十七條)
- (七) 其餘條文配合酌作條次調整及文字修正。

三、檢附旨揭辦法修正草案(附件 5, P. 10-P. 13)、修正草案條文對照表(附件 6, P. 14-P. 26)、現行條文(附件 7, P. 27-P. 29)、性騷擾相關防治規範(附件 8, P. 30-P. 57)及性騷擾防治措施及申訴處理規範訂修情形檢核表(詳表)(附件 9, P. 58-P. 60)。

#### 決 議：

案由三：有關本校校務發展委員會設置辦法第一條、第三條、第五條修正草案，提請討論。  
(提案單位：秘書室)

#### 說 明：

- 一、依據本校 111-115 學年度中長程校務發展計畫辦理。
- 二、本案修正重點如下：
  - (一) 第一條：依法規體例修正，第一次提到本校名稱或本辦法名稱冠以全名，第二次起始以簡稱表示。
  - (二) 第三條：為符本校校務發展方向，增列校務中心中心主任、社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任為當然委員。
  - (三) 第五條：明訂本會秘書由秘書室主任秘書兼任。
- 三、檢附本校校務發展委員會設置辦法第一條、第三條、第五條條文修正草案(附件 10, P. 61-P. 62)、修正草案條文對照表(附件 11, P. 63-P. 64)、現行

辦法(附件 12, P. 65)、本校 111-115 學年度中長程校務發展計畫圖(附件 13, P. 66)。

**決 議：**

**案由四：有關「資通安全暨個人資料保護管理要點」第二點修正草案，提請討論。**  
(提案單位：計算機與網路中心)

**說 明：**

- 一、依據113年4月2日本校113年第1次資通安全暨個人資料保護推動委員會管理審查會議決議修正旨揭要點第二點，經113年4月19日校長核定在案(如附件1)。
- 二、為因應本校增加「社會責任與永續發展中心」與「智慧教育中心」，計算機與網路中心網路及行政組更名為網路及資安組，修正旨揭要點如下：
  - (一)資通安全暨個人資料保護推動委員會成員增加社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任。
  - (二)計算機與網路中心網路及行政組組長擔任副執行秘書，調整為計算機與網路中心網路及資安組組長擔任副執行秘書。
- 三、檢附案揭要點修正草案(附件14, P. 67-P. 68)、修正草案對照表(附件15, P. 69)、原條文(附件16, P. 70-P. 71)及本校113年第1次資通安全暨個人資料保護推動委員會管理審查會議紀錄(附件17, P. 72)。

**決 議：**

**案由五：有關「國立臺中教育大學法規委員會設置辦法」修正草案，提請討論。**  
(提案單位：秘書室)

**說 明：**

- 一、案揭辦法業於 86 年 12 月 6 日 86 學年度第一學期校務會議通過，並於 96 年 10 月 9 日 96 學年度第一學期校務會議通過修正。考量目前法規委員會實際運作方式，與完備法規委員會運作機制，經參考相關大學法規委員會組織章程後，爰予修正案揭辦法。
- 二、本次修正第一條、第二條、第三條與第四條，修正說明如下：
  - (一)第一條：依法制作業體例修正文字。
  - (二)第二條：依法規委員會運作現況修正委員會任務說明。
  - (三)第三條：明確委員會委員人數、身分與續聘規範，以完善法規委員會運作

機制，並依現況將委員任期由「一學年」改為「一年」。

(四)第四條：明確主席無法出席會議時之代理方式與召開會議之法定人數，以利議事進行。

三、檢附案揭辦法修正草案(附件 18,P. 73)、修正草案對照表(附件 19,P. 74)、原條文(附件 20,P. 75)及相關大學法規委員會組織章程(附件 21,P. 76-P. 78)。

## 決 議：

案由六：有關「國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法」修正草案，提請討論。(提案單位：教務處)

## 說 明：

一、本案依教育部 113 年 3 月 11 日臺教高(二)字第 1132200420 號函及 112 學年度第 1 次校務會議提案三附帶決議辦理。

二、本次修正法規內容如下：

(一)為強化建構教師友善生養環境增訂第二條第四項有關專任教師懷孕或撫育二歲以下子女者，得申請彈性減授每週基本授課時數之規定，惟彈性減授期間不得支領超支鐘點費。

(二)為臻本辦法之周延，擬明訂第三條第二項專任教師兼兩項行政工作之減授之方式。

(三)為鼓勵本校教師提升產學合作能量，增列第七條第一項第四款擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者，得減授時數之規定。惟獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。

(四)配合新增第七條第一項第四款之規定修正第八條授課時數不足抵計之規定。

三、本案修正後自 113 學年度第一學期起實施。

四、本案業經蒐集各學術單位、師資培育暨就業輔導中心及通識教育中心之修正意見。

五、檢附案揭辦法修正草案(附件 22,P. 79-P. 81)、修正草案條文對照表(附件 23,P. 82-P. 84)、現行條文(附件 24,P. 85-P. 87)、教育部 113 年 3 月 11 日臺教高(二)字第 1132200420 號函(附件 25,P. 88-P. 89)、本校

112 學年度第 1 次校務會議紀錄（節錄）（附件 26，P. 90-P. 93）及各單位修正意見（附件 27，P. 94-P. 99）。

**決 議：**

**參、臨時動議**

**肆、散會**

# 國立臺中教育大學假期教育實習實施要點修正草案

103年3月4日102學年度第6次行政會議修正

○年○月○日○○會議修正

- 一、國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為使師資生深入瞭解高中（職）以下各級學校行政運作及各項教學、作息之安排，訂定「國立臺中教育大學假期教育實習實施要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、實施原則：  
實習生選定「假期教育實習」之實習學校，經接洽並徵求同意後，於寒暑假期間前往實習，由本校函請該校予以指導。
- 三、申請方式：  
實習生應於實習兩個月前簽定「假期教育實習同意書」，經教育實習指導老師同意，交由各班實習股長彙整後，轉交師資培育暨就業輔導處統一發文辦理。
- 四、實習內容：  
假期教育實習以參觀、見習為主，實習項目包括校務行政、班級經營、教學等活動。
- 五、評量方式：  
實習結束後一週內，應將假期教育實習心得報告，送交各班教育實習指導老師進行評閱處理，並於開學後將假期實習證明書交至師資培育暨就業輔導處備查。
- 六、實習生於實習中遇特殊事故得終止實習。
- 七、實習生應依實習學校之作息時間按時上下班，不得遲到早退或無故缺席。如因故必須離開，應向該校辦理請假手續。
- 八、本實施要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立臺中教育大學假期教育實習實施要點條文修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、 <u>國立臺中教育大學（以下簡稱本校）</u>為使師資生深入瞭解<u>高中（職）以下各級學校</u>行政運作及各項<u>教學、作息之</u>安排，訂定「<u>國立臺中教育大學假期教育實習實施要點</u>」（以下簡稱本要點）。</p>	<p>一、 為使<u>本校學生</u>深入瞭解<u>國民小學或幼稚園</u>行政運作及<u>全日之各項作息安排</u>，<u>協助級任老師處理各項級務</u>，以<u>加深實習生對教學實際情境的體驗與瞭解</u>，訂定本要點。</p>	<p>一、 依法規體例修訂。 二、 明確訂定法規之對象。 三、 擴增行政運作之範圍。</p>
<p>二、 實施原則： 實習生選定「假期教育實習」之<u>實習學校</u>，經接洽並徵求同意後，於<u>寒暑假期間前往實習</u>，由本校函請該校予以指導。</p>	<p>二、 實施原則： 實習生選定「假期教育實習」之國民小學或幼兒園，<u>以居家附近或學長服務之機構</u>，且生活起居便利者為原則。<u>實習生經與選定之國民小學或幼稚園接洽並徵求同意後</u>，由本校函請該校予以指導。</p>	<p>一、 將以居家附近或學長服務之機構，且生活起居便利者為原則刪除。 二、 簡化說明。 三、 說明實習時間。</p>
<p>三、 申請方式： 實習生應於<u>實習兩個月</u>前簽定「假期教育實習同意書」，經教育實習指導老師同意，交由各班實習股長彙整後，轉交師資培育暨就業輔導處統一發文辦理。</p>	<p>三、 申請方式： 實習生應於<u>每年六月一日</u>前簽訂「假期教育實習同意書」，經教育實習指導老師同意，交由各班實習股長彙整後，轉交師資培育暨就業輔導處統一發文辦理。</p>	<p>明確訂定簽定「假期教育實習同意書」之日期。</p>
<p>四、 實習內容： 假期教育實習以見習為主，<u>見習項目</u>包括校務行政、<u>班級經營、教學</u>等活動。</p>	<p>四、 實習內容： 假期教育實習以<u>參觀、見習</u>為主，<u>實習項目</u>包括校務行政<u>見習、觀察學習行為、學生輔導，級務處理、環境布置、輔導活動、或協助教師從事其他教育</u>活動。</p>	<p>明確訂定實習內容。</p>
<p>五、 評量方式： 實習結束後一週內，應將假期教育實習心得報告，送交各班教育實習指導老師評閱，並將假期實習證明書交至師資培育暨就業輔導處<u>備查</u>。</p>	<p>五、 評量方式： 實習結束後一週內，應將假期教育實習心得報告，送交各班教育實習指導老師<u>進行評閱處理</u>，並於<u>開學後</u>將假期實習證明書交至師資培育暨就業輔導處。</p>	<p>修正文字論述。</p>

## 國立臺中教育大學假期教育實習實施要點

103年3月4日102學年度第6次行政會議修正

- 一、 為使本校學生深入瞭解國民小學或幼兒園行政運作及全日之各項作息安排，協助級任老師處理各項級務，以加深實習生對教學實際情境的體驗與瞭解，訂定本要點。
- 一、 實施原則：
 

實習生選定「假期教育實習」之國民小學或幼兒園，以居家附近或學長服務之機構，且生活起居便利者為原則。實習生經與選定之國民小學或幼稚園接洽並徵求同意後，由本校函請該校予以指導。
- 二、 申請方式：
 

實習生應於每年六月一日前簽定「假期教育實習同意書」，經教育實習指導老師同意，交由各班實習股長彙整後，轉交師資培育暨就業輔導處統一發文辦理。
- 四、 實習內容：
 

假期教育實習以參觀、見習為主，實習項目包括校務行政見習、觀察學習行為、學生輔導，級務處理、環境布置、輔導活動、或協助教師從事其他教育活動。
- 五、 評量方式：
 

實習結束後一週內，應將假期教育實習心得報告，送交各班教育實習指導老師進行評閱處理，並於開學後將假期實習證明書交至師資培育暨就業輔導處。
- 六、 實習生於實習中遇特殊事故得終止實習。
- 七、 實習生應依實習學校之作息時間按時上下班，不得遲到早退或無故缺席。如因故必須離開，應向該校辦理請假手續。
- 八、 本實施要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

**國立臺中教育大學師資培育暨就業輔導處**  
**112 學年度第 6 次處務會議紀錄(節錄)**

時 間：113 年 2 月 20 日（星期二） 上午 11 時

地 點：求真樓 K609

主 持 人：楊裕賢處長

紀錄：楊雅惠

出席人員：溫子欣組長、高敬堯組長、林佳慧組長、陳麗文、張雅綺、張琇雅、王秀鳳、李奕篤、何孟臻、曾筠涵、教研中心陳盛賢主任、教研中心助理、圖書館(支援)簡瓊雯

**壹、前次會議討論事項決議執行情形**

編號	提案內容	決議	執行情形	列管情形
1	有關本校 112 學年度第二學期中等教程「青少年發展與輔導」一課於非大學部規範排課時間開課，提請討論。(1121226-第 5 次處務會議)	准予本課程於非大學部規範之排課時間開課。	已於 112 學年度第二學期開課。	解除列管
2	有關本校「國立臺中教育大學夥伴學校合作關係促進要點」修正草案，提請討論。(1121226-第 5 次處務會議)	照案通過。	已公告網站周知。	解除列管
3	有關本校「國立臺中教育大學臨床教學實施要點」修正草案，提請討論。(1121226-第 5 次處務會議)	修正後通過。	已提案法規會審議。	繼續列管

貳、工作報告：略。

參、提案討論

提案二

案由：有關國立臺中教育大學假期實習實施要點修正草案，提請討論。(提案單位：教育實習與輔導組)

說明：

- 一、為使本校學生深入瞭解高中（職）以下各級學校行政運作及全日之各項作息安排，加深實習生對教學實際情境的體驗與瞭解，並促使學生更加明白假期教育實習之實施原則及申請方式，故修正本要點。
- 二、本案修正重點如下：
  - (一)將以居家附近或學長服務之機構，且生活起居便利者為原則刪除，並簡化說明。
  - (二)明確訂定簽定「假期教育實習同意書」之日期。
- 三、檢附本要點修正草案、修正條文對照表及現行要點(附件 8，P. 25-28)。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會時間：中午 12 時 20 分。

## 國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法修正草案

97年6月24日96學年度第6次校務會議通過

101年12月18日101學年度第2次校務會議通過

112年6月6日111學年度第5次校務會議通過

○年○月○日112學年度第○次校務會議通過

- 第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「性別平等工作法」第十三條第一項及「性騷擾防治法」第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準相關規定訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。
- 第二條 本辦法適用於本校教職員工相互間或與校外人士間發生之性騷擾案件
- 第三條 本辦法所定性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 第四條 本校辦理性騷擾防治措施應包括下列各項：
- 一、每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。
  - 二、頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並公告本辦法。
  - 三、公開揭示本校人事室之專人申訴窗口，申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。
  - 四、以保密方式處理申訴，提供申訴人免於遭受任何報復或其他不利待遇之友善環境。
  - 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第五條 本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責處理及調查適用本辦法之申訴案件，學生委員不參與適用本辦法之申訴案件處理會議。
- 第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞、電子郵件或書面向本校人事室提出。惟以言詞或電子郵件申訴者，受理人員應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 前項書面、言詞或電子郵件作紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - 二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話。
  - 三、申訴之事實與內容及相關證據。
  - 四、性騷擾事件發生及知悉之時間。
- 本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。  
本校於接獲第一項申訴時，應通知臺中市政府。
- 本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人如屬公務人員、教育人員或軍職人員者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得向臺中市政府提出申訴。
- 本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺中市政府提出申訴
- 第七條 申訴人於案件調查期間以書面撤回申訴或依規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴；性騷擾之申訴有下列情形之一，應即移送臺中市政府決定不予受理或應

### 續行調查：

- 一、逾期提出申訴。
- 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

### 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺中市政府。

### 第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人及與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益。
- 二、性騷擾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之機會。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 六、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人與受邀協助調查之個人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、調查時行為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。
- 九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

### 第九條 本校於知悉性騷擾之情形，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

#### 一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：

- (一)協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- (二)檢討所屬場所安全。
- (三)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (四)對申訴人提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務
- (五)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (六)被申訴人為本校各級主管或具權勢地位之人，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (七)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。
- (八)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

#### 二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)檢討所屬場所安全。

(三)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(四)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(五)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(六)依被害人意願，提供或轉介諮詢協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

本校所屬公共場所及公眾得出入之場所之定期檢討依本校性別平等教育實施規定辦理。

**第十條** 本校性平會審議性騷擾案件程序：

一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺中市政府。

三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：

(一)屬性別工作平等法之性騷擾案件，依下列規定提起救濟：

1. 教師：依教師法規定。

2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。

3. 適用勞基法人員：依性別工作平等法規定。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得依法提起訴願。

**第十一條** 性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第九條規定之限制

**第十二條** 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之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。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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準駁前，應停止調查工作。但有

急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一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。

**第十三條** 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺中市政府申請調解。本校關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺中市政府申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

**第十四條** 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

**第十五條** 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

**第十六條** 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。

**第十七條** 本辦法未規定事項依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。

**第十八條** 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。

本辦法權責單位為人事室

○年○月○日校務會議修正通過

○年○月○日公告

國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法修正草案條文對照表		
修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「性別<u>平等工作法</u>」<u>第十三條第一項</u>及「性騷擾防治法」<u>第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準相關規定</u>訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「性別<u>工作平等法</u>」及「性騷擾防治法」訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>配合性別平等工作法名稱修正，並新增性騷擾防治法、工作場所性騷防治措施準則、性騷擾防治準則規定，修正相關文字。</p>
<p>第三條 本辦法所定性騷擾及權勢性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。</p>	<p>第三條 本辦法所定性騷擾，依當事人間之關係，包含下列各款情形： <u>一、適用性別工作平等法第十二條者所稱性騷擾，指有下列情形之一者：</u> <u>（一）受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</u> <u>（二）雇主對受僱者</u></p>	<p>為避免法規援引疏漏，本辦法所稱之性騷擾及權勢性騷擾，依性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條之定義。</p>

或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

## 二、適用性騷擾防治法

### 第二條者：

所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

(一)以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊

	<p><u>嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</u></p>	
<p>第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞、<u>電子郵件</u>或書面向本校人事室提出。惟以言詞<u>或電子郵件</u>申訴者，受理人員應做成紀錄，<u>並向申訴人朗讀或使閱覽</u>，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面、言詞<u>或電子郵件</u>作紀錄，<u>應由申訴人簽名或蓋章</u>，<u>並</u>載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證<u>明文件</u>編號、服務<u>或就學之</u>單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</li> <li>二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證<u>明文件</u>編號、<u>職業</u>、住居所、聯絡電話。</li> <li>三、申訴之事實與內</li> </ol>	<p>第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效(<u>事發後一年</u>)內，以言詞或書面向本校人事室提出。惟以言詞申訴者，受理人員應做成紀錄，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面<u>或</u>言詞作紀錄，<u>應</u>載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、申訴人姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一</u>編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</li> <li>二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、<u>國民身分證統一</u>編號、住居所、聯絡電話、<u>申訴日期及與申訴人的關係</u>。</li> <li>三、申訴之事實與內容。</li> <li>四、<u>可取得之相關事</u></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、性騷擾申訴時效分別依性別平等工作法第三十二條之一及性騷擾防治法第十四條規定辦理，為避免本辦法規定與法不符，刪除第一項有關時效之文字。</li> <li>二、依性騷擾防治法施行細則第十二條及工作場所性騷防治措施準則第十一條規定，於第一、二項新增得以電子郵件提出申訴，並酌作文字修正。</li> <li>三、依性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷防治措施準則第十一條第三項規定，雇主接獲工作場所性騷擾申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式通知地方主管機關，爰增訂第四項。</li> <li>四、有關校長涉及性騷擾事件如屬性別平等工作法範疇，分別依該法第三十二條之一及三十二條之三條(公務人員、教育人員或軍職人員)辦理；如屬性騷擾防治法</li> </ol>

<p>容及相關證據。</p> <p>四、<u>性騷擾事件發生及知悉之時間。</u></p> <p>本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。</p> <p><u>本校於接獲第一項申訴時，應通知臺中市政府。</u></p> <p>本校校長涉及性別<u>平等工作法</u>之性騷擾事件，申訴人如屬<u>公務人員、教育人員或軍職人員者</u>，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；<u>申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者</u>，除得依本校內部管道申訴外，亦得向<u>臺中市政府</u>提出申訴。</p> <p><u>本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺中市政府提出申訴</u></p>	<p><u>證或人證。</u></p> <p>本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。</p> <p>本校校長涉及性別<u>工作平等法</u>之性騷擾事件者，<u>申訴人</u>應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理</p>	<p>範疇，依該法第十四條規定辦理，爰新增第五項及第六項。</p>
<p>第七條 申訴人於案件調查期間以書面撤回申訴或依規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴；性騷擾之申訴有下列情形之一，應即移送臺中市政府決定不予受理或應續行調查：</p> <p>一、逾期提出申訴。</p> <p>二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤</p>	<p>第七條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應<u>不予受理</u>：</p> <p>一、逾期提出申訴。</p> <p>二、申訴書或言詞作成之紀錄，應補正者，於期限內未補正。</p> <p>三、同一事件已處理完畢。</p> <p>四、申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，性平會已結案備查者，不得就同一事由再提出申訴。</p>	<p>一、依性騷擾防治法第十四條及性騷擾防治法施行細則第十四條規定，針對第一項不予受理之情形及後續處理程序酌作文字修正。</p> <p>二、依據性騷擾防治法施行細則第十三條規定，修正第二項，不具調查權限時之移送期限及程序</p>

<p><u>回申訴後再行申訴。</u></p> <p><u>本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十日內查明並移送具有調查權之政府機關(構)、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣(市)主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺中市政府。</u></p>	<p><u>本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，屬性騷擾防治法之性騷擾案件者，應副知臺中市政府。</u></p> <p><u>前項不受理之申訴係依性騷擾防治法規定提出者，其通知應載明申訴人得於通知到達之次日起三十日內，向臺中市政府提出再申訴。</u></p> <p><u>本校接獲被申訴人非本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺中市政府</u></p>	
<p>第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：</p> <p>一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人<u>及與受邀協助調查之個人隱私，及其他</u>人格法益。</p> <p>二、性騷擾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之機會。</p> <p>三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>四、性騷擾事件之調</p>	<p>第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：</p> <p>一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>二、性騷擾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之機會。</p> <p>三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說</p>	<p>一、依據工作場所性騷擾防治措施準則第十條，修正第一項第一款及第七款。</p> <p>二、現行第一項第八款內容移至第九條規範，並依據性騷擾防治法第十七條規定，修正第一項第八款規定。</p>

查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

六、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人與受邀協助調查之個人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、調查時行為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。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

明，並得邀請相關學識經驗者協助。

五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

六、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第九條 本校於知悉性騷擾之情形，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形：

(一)協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)檢討所屬場所安全。

(三)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(四)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務

(五)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(六)被申訴人為本校各級主管或具權勢地位之人，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職

- 一、本條新增。
- 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定，於第一項及第二項明定依本校「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾時應採取立即有效之糾正及補救措施，並依據性騷擾防治法第七條第二項規定，增訂定第一項第一款第一、二目及第二款第一、二目，依據性騷擾防治法第十一條規定，修正第一項第一款第四目及第二款第六目文字；依據性別平等工作法第三十二條之三第三項規定，修正第一項第一款第六目文字
- 三、依據工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定，於第三項明定被害人及行為人分屬不同機關(學校)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(學校)，亦應採取立即有效之糾正及補救措施。
- 四、依性騷擾防治準則第四條規定，於第四項明定校園空間之定期檢討；查本校現行校園空間定期檢討部分業於「國立臺中教育大學性別平等教育實施規定」第十一條規範(為確保安全之校園空間，總務處應定期檢視校園之空間配置、管理及保全、標示

務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(七)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

(八)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。

(二)檢討所屬場所安全。

(三)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(四)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(五)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(六)依被害人意願，提供或轉介諮詢、協談、醫療、心理輔導、法律協助、社會福利資

系統、求救系統、照明及空間視覺穿透性、體育設施等學習環境，考量其有無符合無性別偏見、安全、友善及公平分配等原則；學生事務處應繪製校園危險地圖，提供校園安全路線，並適時辦理校園人身安全教育研討活動。），為求事權統一，本項依上開規定辦理。

<p><u>源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本校仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。</u></p> <p><u>二、保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>本校所屬公共場所及公眾得出入之場所之定期檢討依本校性別平等教育實施規定辦理。</u></p>		
<p><b>第十條</b> 本校性平會審議性騷擾案件程序：</p> <p>一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>二、前項調查結果應以書</p>	<p><b>第九條</b> 本校性平會審議性騷擾案件程序：</p> <p>一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>二、前項調查結果應以書</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條，刪除有關申復之規定，爰配合刪除第一項第三款有關申復之規定。</p> <p>三、依性騷擾防治法第十四條業刪除再申訴程序，爰配合刪除第一項第三款有關再申訴之規定，再依性騷擾防治法第十</p>

<p>面通知當事人及臺中市政府。</p> <p>三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)屬性別工作平等法之性騷擾案件，依下列規定提起救濟：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師：依教師法規定。</li> <li>2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。</li> <li>3. 適用勞基法人員：依性別工作平等法規定。</li> </ol> <p>(二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人<u>得依法提起訴願</u>。</p>	<p>面通知當事人及臺中市政府。</p> <p>三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：</p> <p>(一)屬性別工作平等法之性騷擾案件，<u>當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，申復以一次為限。當事人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內</u>，依下列規定提起救濟：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師：依教師法規定。</li> <li>2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。</li> <li>3. 適用勞基法人員：依性別工作平等法規定。</li> </ol> <p>(二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得<u>於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺中市政府提起再申訴</u>。</p>	<p>六條第四項規定增訂得提起訴願之規定。</p>
<p><u>第十一條</u> 性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第九條規定之限制</p>	<p><u>第十條</u> 性平會之調查職權，不受性騷擾事件司法程序之影響。惟性平會依職權決議暫停審議程序之進行時應通知當事人。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、參酌勞動部 113 年 2 月 23 日勞動條 5 字第 1130147679A 號函送之「僱用員工三十以上未滿一百人」、「僱用員工一</p>

		<p>百人以上未滿五百人」及「僱用員工五百人以上」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第 19 條規定，酌作文字修正。</p>
<p><b>第十二條</b> 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>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</p>	<p><b>第十一條</b> 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>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</p>	<p>條次變更。</p>

<p>請得提出意見書。</p> <p>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。</p> <p>調查人員有第一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。</p>	<p>請得提出意見書。</p> <p>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。</p> <p>調查人員有第一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。</p>	
<p><b><u>第十三條</u></b> <u>屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，如係權勢性騷擾以外之事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺中市政府申請調解。本校關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺中市政府申請調解。調解期間，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</u></p>	<p><b><u>第十二條</u></b> <u>本校性騷擾案件之調解，依性騷擾事件調解辦法規定向臺中市政府申請調解。</u></p>	<p>一、 條次變更。</p> <p>二、 查性騷擾事件調解辦法業於 113 年 3 月 6 日廢止，有關適用性騷擾防治法之性騷擾案件調解程序，依性騷擾防治法第十八條第一項及第三項辦理。</p>
<p><b><u>第十四條</u></b> 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。</p>	<p><b><u>第十三條</u></b> 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><b><u>第十五條</u></b> 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進</p>	<p><b><u>第十四條</u></b> 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進</p>	<p>條次變更。</p>

<p>行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	<p>行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p>	
<p><b><u>第十六條</u></b> 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。</p>	<p><b><u>第十五條</u></b> 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><b><u>第十七條</u></b> <b><u>本辦法未規定事項依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。</u></b></p>		<p>一、 本條新增。 二、 考量本規定係依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定訂定，倘有未明訂事項應回歸上開法規辦理，爰增訂本點規定。</p>
<p><b><u>第十八條</u></b> 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。</p>	<p><b><u>第十六條</u></b> 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。</p>	<p>條次變更。</p>

## 國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法

97年6月24日96學年度第6次校務會議通過

101年12月18日101學年度第2次校務會議通過

112年6月6日111學年度第5次校務會議通過

- 第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，建構友善職場，防治、處理性騷擾事件，特依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」訂定國立臺中教育大學教職員工性騷擾防治與申訴處理辦法（以下簡稱本辦法）。
- 第二條 本辦法適用於本校教職員工相互間或與校外人士間發生之性騷擾案件
- 第三條 本辦法所定性騷擾，依當事人間之關係，包含下列各款情形：
- 一、適用性別工作平等法第十二條者所稱性騷擾，指有下列情形之一者：
    - （一）受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
    - （二）雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
  - 二、適用性騷擾防治法第二條者：
 

所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

    - （一）以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    - （二）以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 第四條 本校辦理性騷擾防治措施應包括下列各項：
- 一、每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。
  - 二、頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並公告本辦法。
  - 三、公開揭示本校人事室之專人申訴窗口，申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。
  - 四、以保密方式處理申訴，提供申訴人免於遭受任何報復或其他不利待遇之友善環境。
  - 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第五條 本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責處理及調查適用本辦法之申訴案件，學生委員不參與適用本辦法之申訴案件處理會議。
- 第六條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效（事發後一年）內，以言詞或書面向本校人事室提出。惟以言詞申訴者，受理人員應做成紀錄，經向申訴人確認所記載之內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話、申訴日期及與申訴人的關係。

三、申訴之事實與內容。

四、可取得之相關事證或人證。

本申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人十四日內補正。

本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理

第七條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、逾期提出申訴。

二、申訴書或言詞作成之紀錄，應補正者，於期限內未補正。

三、同一事件已處理完畢。

四、申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，性平會已結案備查者，不得就同一事由再提出申訴。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，屬性騷擾防治法之性騷擾案件者，應副知臺中市政府。

前項不受理之申訴係依性騷擾防治法規定提出者，其通知應載明申訴人得於通知到達之次日起三十日內，向臺中市政府提出再申訴。

本校接獲被申訴人非本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺中市政府

第八條 性騷擾事件調查原則，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

二、性騷擾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之機會。

三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

六、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第九條 本校性平會審議性騷擾案件程序：

一、性平會接獲申訴或移送之性騷擾案件到達之日起七日內召開會議開始調查，並應於二個月內調查完成結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺中市政府。

三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：

(一)屬性別工作平等法之性騷擾案件，當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，申復以一次為限。當事人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

1. 教師：依教師法規定。
2. 具公務人員身分職員：依公務人員保障法規定。
3. 適用勞基法人員：依性別工作平等法規定。

(二)適用性騷擾防治法之性騷擾案件，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺中市政府提起再申訴。

第十條 性平會之調查職權，不受性騷擾事件司法程序之影響。惟性平會依職權決議暫停審議程序之進行時應通知當事人

第十一條 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之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。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一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。

第十二條 本校性騷擾案件之調解，依性騷擾事件調解辦法規定向臺中市政府申請調解。

第十三條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，依相關法令規定對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十四條 對性騷擾案件之審議結果，人事室應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十五條 性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並編列相關費用。

第十六條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。

本辦法權責單位為人事室

112年6月6日校務會議修正通過

112年6月21日公告

法規名稱：性別平等工作法

修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

## 第一章 總則

### 第 1 條

- 1 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- 2 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

### 第 2 條

- 1 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
- 2 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。
- 3 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- 4 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
- 5 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

### 第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

### 第 4 條

- 1 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 2 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

### 第 5 條

- 1 各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。
- 2 前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

- 3 前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
- 4 地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

## 第 6 條

- 1 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。
- 2 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

## 第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

## 第二章 性別歧視之禁止

### 第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

### 第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

### 第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

### 第 10 條

- 1 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- 2 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

### 第 11 條

- 1 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 2 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
- 3 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

## 第三章 性騷擾之防治

### 第 12 條

- 1 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：
  - 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
  - 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- 2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利

### 用權勢或機會為性騷擾。

- 3 有下列情形之一者，適用本法之規定：
  - 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
  - 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
  - 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- 4 前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 5 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。
- 6 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。
- 7 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
- 8 本法所稱最高負責人，指下列之人：
  - 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
  - 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

## 第 13 條

- 1 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
  - 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
  - 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。
- 2 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：
  - 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
    - （一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
    - （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
    - （三）對性騷擾事件進行調查。
    - （四）對行為人為適當之懲戒或處理。
  - 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
    - （一）就相關事實進行必要之釐清。
    - （二）依被害人意願，協助其提起申訴。
    - （三）適度調整工作內容或工作場所。
    - （四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- 3 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。
- 4 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。
- 5 地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。
- 6 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

- 1 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 2 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

## 第四章 促進工作平等措施

### 第 14 條

- 1 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
- 2 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

### 第 15 條

- 1 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- 2 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 3 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
- 4 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。
- 5 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
- 6 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
- 7 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
- 8 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

### 第 16 條

- 1 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 2 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 3 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 4 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 5 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

### 第 17 條

- 1 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
  - 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
  - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 2 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

### 第 18 條

- 1 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺

- (集)乳時間六十分鐘。
- 2 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。
  - 3 前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

### 第 19 條

- 1 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
  - 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
  - 二、調整工作時間。
- 2 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

### 第 20 條

- 1 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
- 2 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

### 第 21 條

- 1 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
- 2 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

### 第 22 條

(刪除)

### 第 23 條

- 1 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
  - 一、哺(集)乳室。
  - 二、托兒設施或適當之托兒措施。
- 2 主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
- 3 有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

### 第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

### 第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

## 第五章 救濟及申訴程序

### 第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

### 第 27 條

- 1 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發

- 生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。
- 2 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
  - 3 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。
  - 4 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
  - 5 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。
  - 6 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

## 第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

## 第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

## 第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

## 第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

## 第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

### 第 32-1 條

- 1 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：
  - 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
  - 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。
- 2 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：
  - 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
  - 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- 3 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：
  - 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
  - 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。
- 4 申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

### 第 32-2 條

- 1 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。

- 2 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- 3 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
- 4 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 5 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

### 第 32-3 條

- 1 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。
- 2 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。
- 3 私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。
- 4 依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。
- 5 機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

### 第 33 條

- 1 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。
- 2 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。
- 3 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。
- 4 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

### 第 34 條

- 1 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。
- 2 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。
- 3 地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。
- 4 第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

### 第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。

### 第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處

分。

## 第 37 條

- 1 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。
- 2 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
- 3 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。
- 4 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

## 第六章 罰則

### 第 38 條

- 1 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 2 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

### 第 38-1 條

- 1 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 2 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- 3 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 4 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 5 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- 6 有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

### 第 38-2 條

- 1 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- 2 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- 3 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

### 第 38-3 條

- 1 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。
- 2 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

## 第七章 附則

### 第 38-4 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

### 第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

### 第 39-1 條

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

### 第 40 條

- 1 本法自中華民國九十一年三月八日施行。
- 2 本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

法規名稱：工作場所性騷擾防治措施準則

修正日期：民國 113 年 01 月 17 日

## 第 1 條

本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十三條第六項規定訂定之。

## 第 2 條

- 1 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。
- 2 前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

## 第 3 條

- 1 僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。
- 2 前項規範之內容，應包括下列事項：
  - 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
  - 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
  - 三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
  - 四、對調查屬實行爲人之懲戒或處理方式。
  - 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
- 3 僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

## 第 4 條

政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構依前條規定所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

## 第 5 條

性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行爲。

## 第 6 條

- 1 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。
- 2 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
  - 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
    - （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
    - （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
    - （三）啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

3 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

4 僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

## 第 7 條

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

## 第 8 條

受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

## 第 9 條

1 僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

2 前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。

二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。

三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。

## 第 10 條

雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

## 第 11 條

1 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

- 2 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
  - 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
  - 三、申訴之事實內容及相關證據。
- 3 雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

## 第 12 條

- 1 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
- 2 僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。
- 3 僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。
- 4 雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

## 第 13 條

- 1 雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 2 僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- 3 前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

## 第 14 條

- 1 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
  - 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
  - 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
  - 三、事實認定及理由。
  - 四、處理建議。
- 2 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

## 第 15 條

- 1 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- 2 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- 3 被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。
- 4 第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由雇主命其迴避。

## 第 16 條

申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

## 第 17 條

- 1 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。
- 2 申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。
- 3 前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

## 第 18 條

- 1 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 2 雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
- 3 雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。
- 4 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

## 第 19 條

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

## 第 20 條

雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

## 第 21 條

本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

法規名稱：性騷擾防治法

修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

## 第一章 總則

### 第 1 條

- 1 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
- 2 性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

### 第 2 條

- 1 本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行爲，且有下列情形之一：
  - 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
  - 二、以該他人順服或拒絕該行爲，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會爲性騷擾。

### 第 3 條

- 1 本法所稱部隊，指國防部所屬單位。
- 2 本法所稱學校，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。
- 3 本法所稱機構，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

### 第 4 條

本法所稱主管機關：在中央爲衛生福利部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。

### 第 5 條

- 1 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理：
  - 一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。
  - 二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
  - 三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。
  - 四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。
  - 五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。
  - 六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
  - 七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。
  - 八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
  - 九、其他性騷擾防治事項。
- 2 中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮

詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

## 第 6 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關應設性騷擾防治審議會（以下簡稱審議會），辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣（市）目的事業主管機關應配合辦理：
  - 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。
  - 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。
  - 三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。
  - 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
  - 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
  - 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。
  - 七、其他性騷擾防治事項。
- 2 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘（派）有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

## 第二章 性騷擾之防治及責任

### 第 7 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：
  - 一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。
  - 二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。
- 2 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
  - 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
  - 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
  - 三、檢討所屬場所安全。
- 3 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。
- 4 為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。

### 第 8 條

前條所定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

### 第 9 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- 2 違反前項規定者，負損害賠償責任。

## 第三章 被害人保護

### 第 10 條

- 1 宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或

其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。
- 二、檢察官或法院依法認為有必要。
- 2 前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。
- 3 第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。
- 4 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。
- 5 因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。
- 6 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

## 第 11 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

## 第 12 條

- 1 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- 2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 3 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

## 第 13 條

- 1 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，僱用人、機構應提供適當之協助。
- 2 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。
- 3 前二項規定於政府機關（構）、部隊不適用之。

## 第四章 申訴及調查程序

### 第 14 條

- 1 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：
  - 一、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。
  - 二、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。
- 2 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- 3 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：
  - 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
  - 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人；向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

- 4 性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。
- 5 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：
  - 一、當事人逾期提出申訴。
  - 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
  - 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

## 第 15 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理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。
- 2 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。
- 3 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- 4 政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

## 第 16 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關於接獲前條第四項之調查報告及處理建議後，應提報審議會審議；審議會審議認有必要者，得依前條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。
- 2 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，審議會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。
- 3 性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。
- 4 申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

## 第 17 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為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。

## 第五章 調解程序

### 第 18 條

- 1 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。
- 2 當事人以言詞申請調解者，直轄市、縣（市）主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。
- 3 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

### 第 19 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。
- 2 前項調解委員經遴聘後二十日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人一方申請延期者，得延長十日。

## 第 20 條

- 1 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
- 2 調解得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。
- 3 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

## 第 21 條

- 1 調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。
- 2 前項調解書應記載事項如下：
  - 一、當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。
  - 二、出席調解委員之姓名。
  - 三、調解事由。
  - 四、調解成立之內容。
  - 五、調解成立之年、月、日。
  - 六、決定機關及其首長。
- 3 直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起十日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。調解書經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣（市）主管機關送達當事人。
- 4 法院因調解內容抵觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。
- 5 性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；其已提起之民事訴訟視為訴訟終結，原告並得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。
- 6 調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。

## 第 22 條

- 1 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另訂調解期日。
- 2 調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。被害人於調解不成立證明書送達後十日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：
  - 一、已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。
  - 二、該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。
  - 三、該調解事件涉及第二十五條第一項規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。

## 第 23 條

- 1 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。
- 2 經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。
- 3 前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內為之。
- 4 民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。

## 第 24 條

- 1 調解程序，不公開之。
- 2 調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

## 第六章 罰則

### 第 25 條

- 1 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。
- 2 前項之罪，須告訴乃論。

### 第 26 條

- 1 廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
- 2 前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。
- 3 前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡為維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。
- 4 違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- 5 第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 6 宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督關係者，第二項之處罰對象為行為人。

### 第 27 條

- 1 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- 2 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 3 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

### 第 28 條

- 1 違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
- 2 違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

### 第 29 條

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

### 第 30 條

行為人違反第十七條規定，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

## 第七章 附則

### 第 31 條

- 1 第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害犯罪準用之。

- 2 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

### **第 32 條**

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

### **第 33 條**

本法施行細則，由中央主管機關定之。

### **第 34 條**

本法除第七條第二項、第三項、第十四條至第二十四條、第二十七條、第二十八條第二項及第三十條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

法規名稱：性騷擾防治法施行細則

修正日期：民國 113 年 03 月 06 日

## 第 1 條

本細則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第三十三條規定訂定之。

## 第 2 條

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

## 第 3 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，接獲本法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

## 第 4 條

本法第二條所稱性侵害犯罪，指性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪。

## 第 5 條

- 1 本法第六條所定性騷擾防治審議會，應每季至少召開一次。
- 2 召集人不能出席時，由副召集人或出席委員互推一人代理之。

## 第 6 條

性騷擾事件之調查人員、審議或調解委員，應具備性別平等意識。

## 第 7 條

性騷擾事件之調查、審議及調解，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。

## 第 8 條

- 1 本法第七條第一項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。
- 2 前項受服務人員，指到達該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。

## 第 9 條

本法第九條所稱不當之差別待遇，指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

## 第 10 條

本法第十條第一項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

## 第 11 條

本法第十一條所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調

相關單位協助。

## 第 12 條

- 1 本法第十四條所定性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 2 以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：
  - 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
  - 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
  - 三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
  - 四、申訴之事實內容及相關證據。
  - 五、性騷擾事件發生及知悉之時間。
  - 六、申訴之年月日。
- 3 前項第三款規定，申訴人應檢附委任書。

## 第 13 條

- 1 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關（以下併稱受理單位）接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。
- 2 前項移送，應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣（市）主管機關。

## 第 14 條

- 1 申訴書不合第十二條規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於十四日內補正。
- 2 受理單位認性騷擾事件有本法第十四條第五項所定不予受理情形之一者，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查。
- 3 直轄市、縣（市）主管機關認應續行調查者，應即移送調查單位為本法第十五條第一項之調查。

## 第 15 條

- 1 性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，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該事件之當事人。
  - 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。
  - 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
  - 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。
- 2 性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：
  - 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
  - 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。
- 3 前項申請，應舉其原因及事實，向該事件之調查單位為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
- 4 被申請迴避之調查人員，於調查單位為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- 5 調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，調查單位應命其迴避。
- 6 直轄市、縣（市）主管機關之審議委員或調解委員，有第一項各款情形時，應行迴避。

## 第 16 條

政府機關（構）、部隊、學校或直轄市、縣（市）主管機關調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

## 第 17 條

- 1 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- 2 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

## 第 18 條

調查單位依本法所為調查報告及處理建議，應載明下列事項：

- 一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、性騷擾事件調查結果及處理建議。

## 第 19 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關接獲性騷擾事件調查報告及處理建議，與相關書表資料後，認有補正之必要者，應通知該事件調查單位補正。
- 2 前項調查單位，應於收受通知後十四日內補正。

## 第 20 條

- 1 本法第十六條第一項所定有必要重行調查者，指下列情形之一：
  - 一、調查程序有重大瑕疵。
  - 二、有足以影響原調查認定之新事實、新證據。
  - 三、其他性騷擾防治審議會認有必要重行調查之原因。
- 2 前項重行調查應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

## 第 21 條

行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，政府機關（構）、部隊、學校、警察機關，應通知直轄市、縣（市）主管機關依本法第三十條辦理。

## 第 22 條

調解委員不得以強暴、脅迫、恐嚇或詐術進行調解、阻止起訴、告訴或自訴，或有其他涉嫌犯罪之行爲。

## 第 23 條

依本法第十八條申請調解者，於調解期間，直轄市、縣（市）主管機關依被害人請求停止調查時，應通知調查單位停止調查。

## 第 24 條

本法第二十六條所稱目的事業主管機關，指下列機關：

- 一、廣播、電視事業：國家通訊傳播委員會。
- 二、宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體：被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關。

## 第 25 條

本法第六章所稱直轄市、縣（市）主管機關，指下列機關：

- 一、本法第二十六條第四項及第五項：被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關。

二、本法第二十七條、第二十九條及第三十條：性騷擾事件調查單位所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

三、本法第二十八條：該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

## **第 26 條**

本細則自發布日施行。

法規名稱：性騷擾防治準則

修正日期：民國 113 年 03 月 06 日

## 第 1 條

本準則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第七條第四項規定訂定之。

## 第 2 條

本法第七條第四項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

- 一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- 二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- 三、偷窺、偷拍。
- 四、曝露身體隱私部位。
- 五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- 六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- 七、其他與前六款相類之行為。

## 第 3 條

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人（以下併稱機構），為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

## 第 4 條

機構應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

## 第 5 條

機構知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- 一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 二、避免報復情事。
- 三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 四、其他認為必要之處置。

## 第 6 條

機構應依本法第七條第一項第一款規定，設立性騷擾事件申訴管道協調處理，包括性騷擾事件之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。

## 第 7 條

機構應依本法第七條第一項第二款規定，訂定性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾防治之政策宣示及規章。
- 二、性騷擾事件之協調及處理。
- 三、當事人隱私之保密。
- 四、行為人處罰規定。

五、其他性騷擾防治措施。

## 第 8 條

- 1 本法第八條所定教育訓練之內容如下：
  - 一、機構所屬員工：
    - (一) 性別平等知能。
    - (二) 性騷擾基本概念、法令及防治。
    - (三) 性騷擾申訴之流程及方式。
    - (四) 其他與性騷擾防治有關之教育。
  - 二、機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員：
    - (一) 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
    - (二) 覺察及辨識權力差異關係。
    - (三) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
    - (四) 被害人協助及權益保障事宜。
    - (五) 其他與性騷擾防治有關之教育。
- 2 前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。

## 第 9 條

- 1 組織成員或受僱人達三十人以上之政府機關（構）、部隊、學校，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。
- 2 前項申訴處理調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

## 第 10 條

機構協助性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。

## 第 11 條

性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

## 第 12 條

性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關（構）、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

## 第 13 條

第三條、第七條第一款、第三款至第五款及第八條規定，於性侵害犯罪事件準用之。

## 第 14 條

本準則自發布日施行。

(摘錄)

僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施  
申訴及懲戒規範範本

○○公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

第一條 ○○公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

第二條 本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十九條 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發

## (機關【構】與學校及其附設機構名稱)性騷擾防治措施及申訴處理規範訂修情形檢核表(詳表)

項次	應規範之重點事項 【本檢核表僅係摘錄「部分」重點規定作為各機關訂修內部規範之參考，各機關仍請務必依性工法及性騷法等相關法令檢視內部規範修訂之完整性及適當性】		檢核情形	相關法規內容 1、已規範：請敘明規定之條(點)次 2、未規範：請簡述理由
1	訂定依據	訂定依據(性工法、性騷法)	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
2	性騷擾樣態	性騷擾之定義、樣態及認定(性工法、性騷法)	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
3	防治原則	因接獲申訴而知悉、非因接獲申訴而知悉性騷擾，應採取之糾正及補救措施(性工法)	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
		知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生，得採取之措施(性騷法)	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
		就所屬公共場所及公眾得出入場所，定期檢討其空間及設施(性騷法)	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
4	教育訓練	性騷擾防治之教育訓練事項(如辦理期程、優先實施對象及相關規劃、內容等)(性工法、性騷法)	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	

項次	應規範之重點事項 【本檢核表僅係摘錄「部分」重點規定作為各機關訂修內部規範之參考，各機關仍請務必依性工法及性騷法等相關法令檢視內部規範修訂之完整性及適當性】		檢核情形	相關法規內容 1、已規範：請敘明規定之條（點）次 2、未規範：請簡述理由
5	申訴管道	性騷擾專線電話、傳真、專用信箱或其他指定之申訴管道，並指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴、公開揭示（性工法、性騷法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
6	申訴調查程序	性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理原則（性工法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
		公務人員（非公務人員）遭受性騷擾，且行為人為機關首長，應向上級機關（地方主管機關）申訴機制（性工法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
		機關接獲性騷擾申訴至作成決議，書面通知申訴人、被申訴人之期程（性工法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
		機關接獲性騷擾申訴開始調查至作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關之期程（性騷法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
7	應設申訴處理單位	申訴處理單位之組成成員、性別比例與運作機制（如會議出席人數、決議人數等）（性工法、性騷法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	

項次	應規範之重點事項		檢核情形	相關法規內容
	【本檢核表僅係摘錄「部分」重點規定作為各機關訂修內部規範之參考，各機關仍請務必依性工法及性騷法等相關法令檢視內部規範修訂之完整性及適當性】			
	之基準與其組成			
8	懲戒處理	機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務（性工法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	1、已規範：請敘明規定之條（點）次 2、未規範：請簡述理由
		對性騷擾行為人之懲處規定、程序（性工法、性騷法）	<input type="checkbox"/> 已規範 <input type="checkbox"/> 未規範	
9	其他事項	調查不公開／保密、證據保全／隱私及其他人格法益保護／迴避原則等相關事項，由各機關視需要訂定於內部規範		
10	相關書表	申訴書（含權益說明）、委任書等，可參考衛生福利部、勞動部及行政院人事行政總處提供表單範本，自行修改運用		

註：本表所列檢核事項係就應予訂定之重點內容提供建議檢核項目，各機關性騷擾防治內部規範未盡事宜，依性工法及性騷法等相關法令之規定辦理。

填表人：\_\_\_\_\_ 聯絡方式：\_\_\_\_\_ 人事主管核章：\_\_\_\_\_

## 國立臺中教育大學校務發展委員會設置辦法 第一條、第三條、第五條修正草案

84年7月22日83學年度臨時院務會議修正通過  
88年8月20日88學年度第一次校務會議修正通過  
96年6月12日95學年度第2學期臨時校務會議修正本法規名稱第1條、第3條、第10條  
100年10月4日100學年度第1次校務會議修正通過  
103年3月18日102學年度第4次校務會議修正第3條  
104年6月2日103學年度第4次校務會議修正第3條、第9條、第10條  
○年○月○日○學年度第○次校務會議修正第○條、第○條、第○條

第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為策劃並促進校務發展，特依據本校組織規程第十八條第二款，設國立臺中教育大學校務發展委員會（以下簡稱本會），並訂定國立臺中教育大學校務發展委員會設置辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本會任務如下：

- 一、研訂本校中、長程校務發展計畫事項。
- 二、建議有關本校校務發展之興革事項。
- 三、審議本校學術、行政單位之增設、變更及停辦事項。
- 四、評估校務運作績效並提供改進意見事項。
- 五、研議其他有關校務發展事項。

第三條 本會委員由下列人員組織之，均為無給職。

- 一、當然委員：校長、副校長、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、進修推廣部主任、圖書館館長、師資培育暨就業輔導處處長、計算機與網路中心中心主任、通識教育中心中心主任、校務中心中心主任、社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任、秘書室主任秘書及各學院院長。
- 二、遴聘委員：由校長就校務發展重點遴聘校內若干人員擔任之。

第四條 本會遴聘委員任期一年。

第五條 本會置主任委員一人，由校長兼任，並置秘書一人，由主任秘書兼任，承主任委員之命，辦理本會有關事宜。

第六條 本會各項決議事項，得循行政系統交有關單位執行或提送校務會議通過後執行。

第七條 本會每學期召開二次會議，必要時得由主任委員召集臨時會議。

第八條 本會遇有必要時，得請有關人員及學生代表列席。

第九條 本會遇有必要時，得設置各種專案小組或辦公室。

第十條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

本辦法權責單位為秘書室，於○年○月○日校務會議修正通過，

○年○月○日由校長核准，○年○月○日公告。

## 國立臺中教育大學校務發展委員會設置辦法 第一條、第三條、第五條修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第一條 <u>國立臺中教育大學</u>（以下簡稱本校）為策劃並促進校務發展，特依據本校組織規程第十八條第二款，設<u>國立臺中教育大學校務發展委員會</u>（以下簡稱本會），<u>並訂定國立臺中教育大學校務發展委員會設置辦法</u>（以下簡稱本辦法）。</p>	<p>第一條 本校為策劃並促進校務發展，特依據本校組織規程第十八條第二款，設置<u>國立臺中教育大學校務發展委員會</u>（以下簡稱本會）。</p>	<p>依法制體例修正。</p>
<p>第三條 本會委員由下列人員組織之，均為無給職。</p> <p>一、當然委員：校長、副校長、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、進修推廣部主任、圖書館館長、師資培育暨就業輔導處處長、計算機與網路中心中心主任、通識教育中心中心主任、<u>校務中心中心主任</u>、<u>社會責任與永續發展中心中心主任</u>、<u>智慧教育中心中心主任</u>、秘書</p>	<p>第三條 本會委員由下列人員組織之，均為無給職。</p> <p>一、當然委員：校長、副校長、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、進修推廣部主任、圖書館館長、師資培育暨就業輔導處處長、計算機與網路中心中心主任、通識教育中心中心主任、秘書室主任秘書及各學院院長。</p> <p>二、遴聘委員：由校長就校務發展重點遴聘校內若干人員擔</p>	<p>為符應本校校務發展方向，增列校務中心中心主任、社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任為本委員會當然委員。</p>

<p>室主任秘書及各學院院長。</p> <p>二、遴聘委員：由校長就校務發展重點遴聘校內若干人員擔任之。</p>	<p>任之。</p>	
<p>第五條 本會置主任委員一人，由校長兼任，並置秘書一人，由<u>秘書室主任秘書</u>兼任，承主任委員之命，辦理本會有關事宜。</p>	<p>第五條 本會置主任委員一人，由校長兼任，並置秘書一人，由<u>主任委員聘請適當人員</u>兼任之，承主任委員之命，辦理本會有關事宜。</p>	<p>明訂本會秘書由秘書室主任秘書兼任。</p>

## 國立臺中教育大學校務發展委員會設置辦法（現行條文）

84年7月22日83學年度臨時院務會議修正通過

88年8月20日88學年度第一次校務會議修正通過

96年6月12日95學年度第2學期臨時校務會議修正本法規名稱第1條、第3條、第10條

100年10月4日100學年度第1次校務會議修正通過

103年3月18日102學年度第4次校務會議修正第3條

104年6月2日103學年度第4次校務會議修正第3條、第9條、第10條

第一條 本校為策劃並促進校務發展，特依據本校組織規程第十八條第二款，設置國立臺中教育大學校務發展委員會（以下簡稱本會）。

第二條 本會任務如下：

- 一、研訂本校中、長程校務發展計畫事項。
- 二、建議有關本校校務發展之興革事項。
- 三、審議本校學術、行政單位之增設、變更及停辦事項。
- 四、評估校務運作績效並提供改進意見事項。
- 五、研議其他有關校務發展事項。

第三條 本會委員由下列人員組織之，均為無給職。

- 一、當然委員：校長、副校長、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、進修推廣部主任、圖書館館長、師資培育暨就業輔導處處長、計算機與網路中心中心主任、通識教育中心中心主任、秘書室主任秘書及各學院院長。
- 二、遴聘委員：由校長就校務發展重點遴聘校內若干人員擔任之。

第四條 本會遴聘委員任期一年。

第五條 本會置主任委員一人，由校長兼任，並置秘書一人，由主任委員聘請適當人員兼任之，承主任委員之命，辦理本會有關事宜。

第六條 本會各項決議事項，得循行政系統交有關單位執行或提送校務會議通過後執行。

第七條 本會每學期召開二次會議，必要時得由主任委員召集臨時會議。

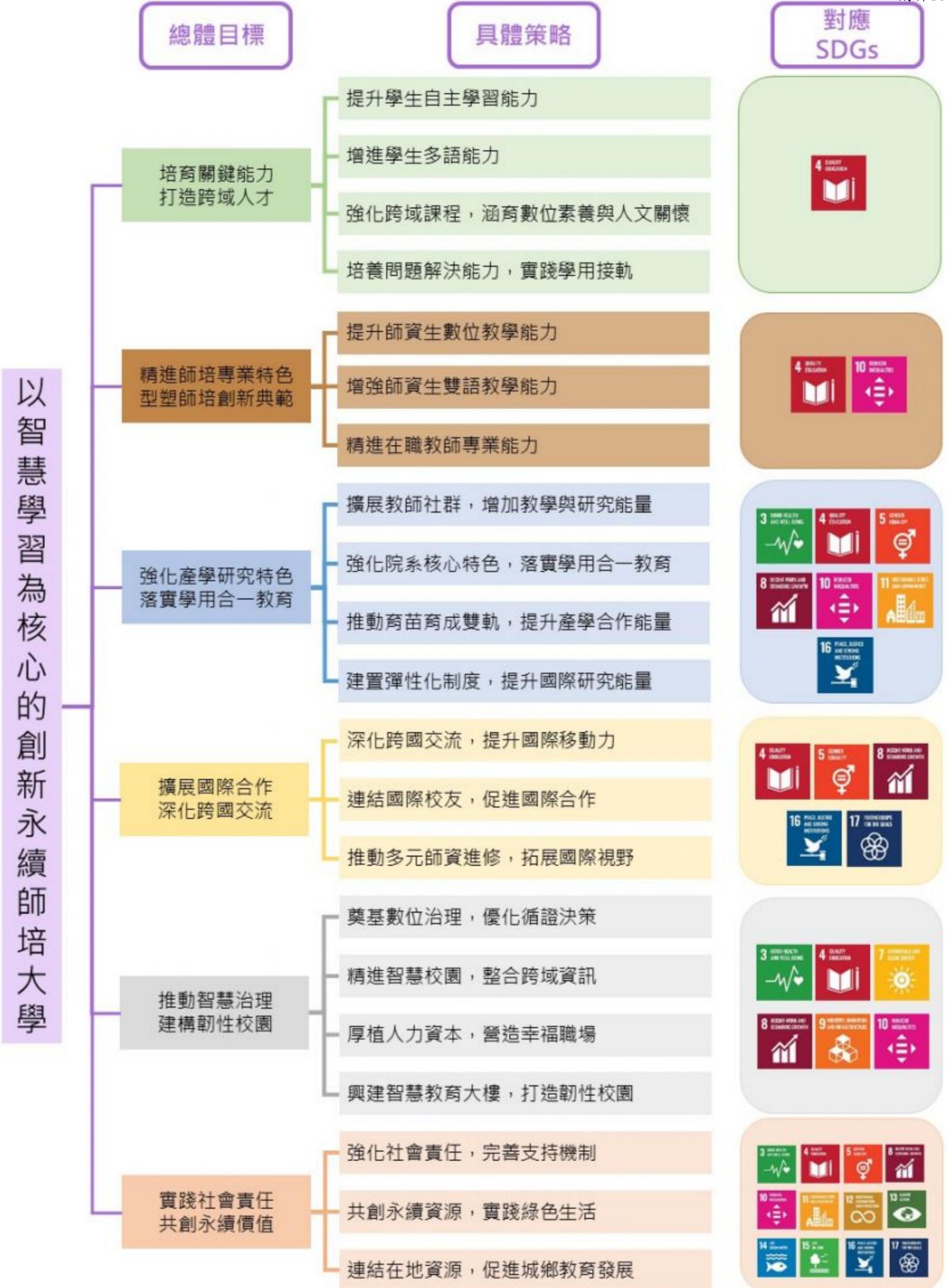
第八條 本會遇有必要時，得請有關人員及學生代表列席。

第九條 本會遇有必要時，得設置各種專案小組或辦公室。

第十條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

本辦法權責單位為秘書室，於104年6月2日校務會議修正通過，

104年7月3日由校長核准，104年7月6日公告。



國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點**第二點修正草案**

111年12月27日 111學年度第1學期第5次行政會議訂定

113年○月○日行政會議修正第二條

- 一、 國立臺中教育大學(以下簡稱本校)，為強化本校資通安全管理及落實個人資料保護，依據資通安全管理法、個人資料保護法及教育體系資通安全暨個人資料管理規範等相關法規，訂定國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點(以下簡稱本要點)。
- 二、 為落實本校資通安全管理及個人資料保護，成立資通安全暨個人資料保護推動委員會(以下簡稱本委員會)，由資通安全長(校長指派)、主任秘書、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、各院院長、人事室主任、主計室主任、圖書館館長、進修推廣部主任、師資培育暨就業輔導處處長、通識教育中心中心主任、校務中心中心主任、特殊教育中心中心主任、社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任、計算機與網路中心中心主任共同組成，由資通安全長擔任召集人，計算機與網路中心中心主任擔任執行秘書，計算機與網路中心網路及資安組組長擔任副執行秘書。
- 三、 本委員會任務如下：
- (一) 本校資通安全暨個人資料保護政策、計畫、資源制定及審議等整體資通安全維護任務。
  - (二) 本校管理制度之推展及分配適當資源。
  - (三) 本校資通安全暨個人資料保護風險評鑑及管理。
  - (四) 本校管理措施有效性、適法性與合宜性檢視、審議及評估。
  - (五) 本校資通安全暨個人資料保護稽核結果檢視及審議。
  - (六) 其他本校資通安全暨個人資料保護、管理之規劃及執行事項。
- 四、 本委員會下設訓練小組、執行小組及稽核小組，共三個工作小組。各小組成員由該組主辦單位指定行政及學術相關單位人員組成。各小組職掌及任務如下：
- (一) 訓練小組主辦單位為人事室，協辦單位為計算機與網路中心，其工作職掌如下：
    1. 負責規劃及實施全體人員一般資通安全認知暨個人資料保護宣導教育。
    2. 本校教育訓練執行及紀錄彙整。
    3. 內部人員保密管理。
    4. 定期追蹤管考全體人員教育訓練成效。
  - (二) 執行小組主辦單位為計算機與網路中心，召集各單位資通安全暨個人資料保護聯絡窗口組成，其工作職掌如下：
    1. 資通安全暨個人資料保護管理之推動及應變。

2. 跨單位資通安全事項暨個人資料保護權責分工之規畫。
3. 提供各業務單位資安諮詢及協助。
4. 管理制度文件制(修)定及發行。
5. 管理制度表單登錄、保存等相關管理工作。

(三) 稽核小組主辦單位為秘書室，協辦單位為計算機與網路中心，其工作職掌如下：

1. 負責訂定及執行資通安全暨個人資料內部稽核計畫。
2. 每年至少辦理一次資通安全暨個人資料內部稽核作業。
3. 追蹤、管理稽核所提相關建議事項。
4. 追蹤各單位稽核缺失改善情形。

五、 本委員會每年召開會議一次；必要時，得召集臨時會。

六、 本要點未盡事宜，悉依其他相關法規辦理。

七、 本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

本要點權責單位為計算機與網路中心，

於111年12月27日行政會議通過，

由112年1月13日校長核准，

112年1月16日公告，

於113年○月○日112學年度第○次行政會議修正通過。

國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點第二點修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>二、為落實本校資通安全管理及個人資料保護，成立資通安全暨個人資料保護推動委員會(以下簡稱本委員會)，由資通安全長(校長指派)、主任秘書、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、各院院長、人事室主任、主計室主任、圖書館館長、進修推廣部主任、師資培育暨就業輔導處處長、通識教育中心中心主任、校務中心中心主任、特殊教育中心中心主任、<u>社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任</u>、計算機與網路中心中心主任共同組成，由資通安全長擔任召集人，計算機與網路中心中心主任擔任執行秘書，計算機與網路中心網路及資安組組長擔任副執行秘書。</p>	<p>二、為落實本校資通安全管理及個人資料保護，成立資通安全暨個人資料保護推動委員會(以下簡稱本委員會)，由資通安全長(校長指派)、主任秘書、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、各院院長、人事室主任、主計室主任、圖書館館長、進修推廣部主任、師資培育暨就業輔導處處長、通識教育中心中心主任、校務中心中心主任、特殊教育中心中心主任、計算機與網路中心中心主任共同組成，由資通安全長擔任召集人，計算機與網路中心中心主任擔任執行秘書，計算機與網路中心網路及<u>行政組</u>組長擔任副執行秘書。</p>	<p>依據113年4月2日本校113年第1次資通安全暨個人資料保護推動委員會管理審查會議決議修正。</p>

## 國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點

111年12月27日 111學年度第1學期第5次行政會議訂定

- 一、 國立臺中教育大學(以下簡稱本校)，為強化本校資通安全管理及落實個人資料保護，依據資通安全管理法、個人資料保護法及教育體系資通安全暨個人資料管理規範等相關法規，訂定國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點(以下簡稱本要點)。
- 二、 為落實本校資通安全管理及個人資料保護，成立資通安全暨個人資料保護推動委員會(以下簡稱本委員會)，由資通安全長(校長指派)、主任秘書、教務長、學務長、總務長、國際及兩岸事務暨研究發展處處長、各院院長、人事室主任、主計室主任、圖書館館長、進修推廣部主任、師資培育暨就業輔導處處長、通識教育中心中心主任、校務中心中心主任、特殊教育中心中心主任、計算機與網路中心中心主任共同組成，由資通安全長擔任召集人，計算機與網路中心中心主任擔任執行秘書，計算機與網路中心網路及行政組組長擔任副執行秘書。
- 三、 本委員會任務如下：
  - (一) 本校資通安全暨個人資料保護政策、計畫、資源制定及審議等整體資通安全維護任務。
  - (二) 本校管理制度之推展及分配適當資源。
  - (三) 本校資通安全暨個人資料保護風險評鑑及管理。
  - (四) 本校管理措施有效性、適法性與合宜性檢視、審議及評估。
  - (五) 本校資通安全暨個人資料保護稽核結果檢視及審議。
  - (六) 其他本校資通安全暨個人資料保護、管理之規劃及執行事項。
- 四、 本委員會下設訓練小組、執行小組及稽核小組，共三個工作小組。各小組成員由該組主辦單位指定行政及學術相關單位人員組成。各小組職掌及任務如下：
  - (一) 訓練小組主辦單位為人事室，協辦單位為計算機與網路中心，其工作職掌如下：
    1. 負責規劃及實施全體人員一般資通安全認知暨個人資料保護宣導教育。
    2. 本校教育訓練執行及紀錄彙整。
    3. 內部人員保密管理。
    4. 定期追蹤管考全體人員教育訓練成效。
  - (二) 執行小組主辦單位為計算機與網路中心，召集各單位資通安全暨個人資料保護聯絡窗口組成，其工作職掌如下：
    1. 資通安全暨個人資料保護管理之推動及應變。
    2. 跨單位資通安全事項暨個人資料保護權責分工之規畫。
    3. 提供各業務單位資安諮詢及協助。
    4. 管理制度文件制(修)定及發行。
    5. 管理制度表單登錄、保存等相關管理工作。
  - (三) 稽核小組主辦單位為秘書室，協辦單位為計算機與網路中心，其工作職掌如下：

1. 負責訂定及執行資通安全暨個人資料內部稽核計畫。
  2. 每年至少辦理一次資通安全暨個人資料內部稽核作業。
  3. 追蹤、管理稽核所提相關建議事項。
  4. 追蹤各單位稽核缺失改善情形。
- 五、 本委員會每年召開會議一次；必要時，得召集臨時會。
- 六、 本要點未盡事宜，悉依其他相關法規辦理。
- 七、 本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

本要點權責單位為計算機與網路中心，  
於111年12月27日行政會議通過，  
由112年1月13日校長核准，  
112年1月16日公告。

國立臺中教育大學

113 年第 1 次資通安全暨個人資料保護推動委員會

管理審查會議紀錄（節錄）

日期：中華民國 113 年 4 月 2 日（星期二）下午 2 時

地點：行政大樓 2 樓 A213 會議室

出席、列席、請假人員：如簽到表

主席：黃副校長國禎

紀錄：洪毓鍵

壹、宣布出席人數、會議開始

貳、主席致詞

參、宣讀及確認 112 年第 2 次資通安全暨個人資料保護推動委員會管理審查會議紀錄

肆、歷次會議決議或指示未辦結事項檢查情形彙整表一案(略)

伍、業務工作報告(略)

陸、提案討論

提案一

案由：有關修正「國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點」案，提請討論。（提案單位：計網中心）

說明：

- 一、因應本校增加「社會責任與永續發展中心」與「智慧教育中心」，計算機與網路中心網路及**行政**組更名為網路及**資安**組辦理。
- 二、擬修正「國立臺中教育大學資通安全暨個人資料保護管理要點」如下：
  - （一）資通安全暨個人資料保護推動委員會成員增加社會責任與永續發展中心中心主任、智慧教育中心中心主任。
  - （二）計算機與網路中心網路及**行政**組組長擔任副執行秘書，調整為計算機與網路中心網路及**資安**組組長擔任副執行秘書。

決議：照案通過。

捌、臨時動議

玖、散會(下午 3 時 50 分)。

# 國立臺中教育大學法規委員會設置辦法修正草案

86年12月6日86學年度第一學期校務會議通過

96年10月9日96學年度第一學期校務會議修正第1、3、6條通過

113年○月○日112學年度第○次校務會議修正通過

第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為教學、學術研究、行政業務之推展，加強法規之周延性，依據本校組織規程第十八條，特設法規委員會（以下簡稱本委員會）。

第二條 本委員會任務如下：

一、本校重要章則訂定、修正、停止適用諮議事項。

二、校務會議決議或校長交辦由本委員會研究、審議之各種全校性行政規章事項。

三、本校法規疑義闡釋事項。

第三條 本委員會置委員九至十一人，除主任秘書為當然委員並為會議主席外，餘由校長就本校有關業務主管、熟諳法規之人員遴聘之，任期一年，期滿得續聘之。

第四條 本委員會視任務需要召開會議，主席因故不能出席時，由委員互推一人代理之。會議須有全體委員二分之一以上出席，始得開議。

第五條 本委員會集會時，得視實際需要，邀請有關人員列席。

第六條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。

本辦法權責單位為秘書室，於113年○月○日校務會議修正通過，由113年○月○日校長核准，113年○月○日公告。

國立臺中教育大學法規委員會設置辦法修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 <u>國立臺中教育大學(以下簡稱本校)</u>為教學、學術研究、行政業務之推展，加強法規之周延性，<u>依據本校組織規程第十八條</u>，特設法規委員會(以下簡稱本委員會)。</p>	<p>第一條 本校為教學、學術研究、行政業務之推展，加強法規之周延性，依據本校組織規程第十八條之規定，特設置法規委員會(以下簡稱本委員會)。</p>	<p>依法制作業體例修正文字。</p>
<p>第二條 本委員會任務如下：            一、<u>本校重要章則訂定、修正、停止適用</u>諮議事項。            二、<u>校務會議或校長</u>交辦事項。            三、<u>其他法規疑義闡釋</u>事項。</p>	<p>第二條 本委員會任務如下：            一 關於本校法規之制訂、闡釋、修訂、廢止之諮議事項。            二 校務會議交辦事項。            三 其他法規研議事項。</p>	<p>一、修正本委員會任務說明，以符現況。            二、酌予補正標點符號。</p>
<p>第三條 本委員會置委員<u>九至十一人</u>，<u>除主任秘書為當然委員並為會議主席外</u>，<u>餘由</u>校長就本校<u>有關業務主管、熟諳法規之人員</u>遴聘之，任期<u>一年</u>，<u>期滿得續聘之</u>。</p>	<p>第三條 本委員會置委員若干人，並置召集人一人，幹事一人，校長就本校教職員中遴聘之，任期一學年。</p>	<p>一、明確委員人數、身分與續聘規範。            二、依現況將委員任期由「一學年」改為「一年」。</p>
<p>第四條 本委員會視任務需要召開會議，<u>主席因故不能出席時</u>，<u>由委員互推一人代理之</u>。<u>會議須有全體委員二分之一以上出席</u>，始得開議。</p>	<p>第四條 本委員會視任務需要召開會議。</p>	<p>明確主席無法出席會議時之代理方式與召開會議之法定人數，以利議事進行。</p>
<p>第五條 本委員會集會時，得視實際需要，邀請有關人員列席。</p>	<p>第五條 本委員會集會時，得視實際需要，邀請有關人員列席。</p>	<p>本條無修正。</p>
<p>第六條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。</p>	<p>第六條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。</p>	<p>本條無修正。</p>

# 國立臺中教育大學法規委員會設置辦法

86年12月6日86學年度第一學期校務會議通過

96年10月9日96學年度第一學期校務會議修正第1、3、6條通過

第一條 本校為教學、學術研究、行政業務之推展，加強法規之周延性，依據本校組織規程第十八條之規定，特設置法規委員會(以下簡稱本委員會)。

第二條 本委員會任務如下：

- 一 關於本校法規之制訂、闡釋、修訂、廢止之諮議事項。
- 二 校務會議交辦事項。
- 三 其他法規研議事項。

第三條 本委員會置委員若干人，並置召集人一人，幹事一人，校長就本校教職員中遴聘之，任期一學年。

第四條 本委員會視任務需要召開會議。

第五條 本委員會集會時，得視實際需要，邀請有關人員列席。

第六條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。

## 國立臺灣師範大學法規委員會組織規程

86年3月19日第64次校務會議第1次臨時會通過  
 86年3月24日(86)師大人字第1546號函發布  
 88年9月29日第75次校務會議修正通過  
 95年6月7日第95次校務會議修正通過  
 98年6月10日第102次校務會議修正通過第4條

- 第一條 本校為處理法制事務，依本校組織規程第十四條之規定，設法規委員會（以下簡稱本會）。
- 第二條 本會掌理下列事項：  
 一、本校組織規程及各種重要章則訂定、修正之審議、彙整事項。  
 二、法規疑義之研議闡釋事項。  
 三、校長交議之法制案件。
- 第三條 本會置主任委員一人，綜理會務，由副校長兼任之。
- 第四條 本會置委員十五人至二十一人，本校校務會議常設委員會推舉各學院委員一人為當然委員，其餘委員由校長就本校一級單位主管及教師中指定若干人兼任之。  
 本會委員任期二年，但當然委員任期以校務會議常設委員會委員任期為準。
- 第五條 本會置執行秘書一人，承主任委員之命處理日常事務，由校長聘請本會委員兼任之；業務人員若干人，由本校總員額內調充或兼辦之。
- 第六條 本會視需要不定期開會，由主任委員召集之，主任委員因事不能出席時，由主任委員指定委員一人代理之。
- 第七條 本會審議通過之組織規程及各種重要章則，應提校務會議審議。
- 第八條 本會開會時得視事實需要邀請校內外有關人員及專家、學者列席。
- 第九條 本會委員均為無給職，但校外人員得酌支車馬費或出席費。
- 第十條 本規程經校務會議通過後實施，修正時亦同。

# 國立中興大學法規委員會組織章程

84年3月11日本校83學年度第二學期臨時校務會議通過  
84年7月26日教育部台(84)高字第036386號函核定  
88年5月15日本校第36次校務會議修正  
88年5月27日教育部台(88)高(二)字第88059152號函核定  
89年4月15日本校第38次校務會議修正  
89年12月2日本校第39次校務會議修正  
89年12月2日教育部台(89)高(二)字第89162151號函核定  
90年3月21日教育部台(90)高(二)字第90038190號函核定  
94年5月13日第48次校務會議修正  
99年5月14日第58次校務會議修正(第2條)  
101年12月7日第64次校務會議修正(第3、6條)  
102年5月10日第65次校務會議修正(第5、6條)  
102年12月13日第67次校務會議修正(第6~11條)  
103年12月12日第71次校務會議修正(第3條)  
104年12月11日第73次校務會議修正(第7條)

- 第一條 國立中興大學法規委員會(以下簡稱本會)組織章程依本校組織規程第八條第七項訂定之。
- 第二條 本會掌理下列事項：  
一、研究、審議經由校長指定或行政單位提出經校長核定或校務會議議決交由本會之各種全校性行政規章之訂定及修正案。  
二、解釋有關本校各種規章執行時所發生之重大疑義。  
三、本校之法規與辦法若有不周全之處，本會得建議修訂。
- 第三條 本會置委員十一人，由校務會議代表互選產生，其中學生代表一人。本校組織規程第十八條至二十四條由校長聘任之一級主管比例不得超過三分之一。任期均與校務會議代表同，但下屆委員會組成前仍續行職務。互選委員出缺時，由次高票依序遞補。
- 第四條 本會置主任委員及秘書各一人，綜理本會會務。主任委員由本會委員互選產生。秘書由主任委員指定，經本會同意後聘任之。
- 第五條 本會會議由主任委員召集，並擔任主席。委員應親自出席會議，會議須有全體委員二分之一以上出席，始得開議。  
第一次會議由校長召集，遇有委員四分之一以上之要求，主任委員須召集會議。
- 第六條 全校教職員工生均得提案，並經本會議案審查小組審查通過後，始得列入議程。本會議案審查小組成員由主任委員及委員會互選二位委員組成。
- 第七條 本委員會及議案審查小組開會時應全程錄音，錄音不公開，若有列席人員應告知本會全程錄音。  
本委員會委員及列席人員要求調聽相關案件錄音時，應填具申請表經主任委員同意後始得調聽，調聽時由主任委員或業務人員陪同。
- 第八條 本會議僅作決議紀錄，出列席人員發言應錄音存檔備查，但出席委員要求將其本人之發言列入紀錄者，應填具發言條，將其發言要點列入紀錄。
- 第九條 本會開會時，得視需要邀請相關主管或人員列席，陳述意見。
- 第十條 本會主任委員應向校務會議報告掌理事項處理情形。
- 第十一條 本章程經校務會議通過後實施，修正時亦同。

## 國立臺灣體育運動大學法規委員會設置要點

秘書室提經 94 年 7 月 13 日 93 學年度第 2 次校務會議審議通過

秘書室提經 96 年 6 月 15 日 95 學年度第 4 次校務會議修正通過

秘書室提經 101 年 10 月 31 日 101 學年度第 1 次校務會議修正通過

- 一、國立臺灣體育運動大學(以下簡稱本校)為處理本校法制事務，依據本校組織規程第三十三條規定，設法規委員會(以下簡稱本委員會)，並訂定本設置要點(以下簡稱本要點)。
- 二、本委員會職掌如下：
  - (一) 研究、審議各種行政規章之訂定、修正及廢止案。
  - (二) 解釋有關本校各種規章執行時所發生之重大疑義。
  - (三) 法規之蒐集、整理事項。
- 三、本委員會置委員七至十一人，由校長就本校有關業務主管，熟諳法規之人員聘兼，由校長遴派。委員任期一年，期滿得續聘之。
- 四、本委員會置召集人一人，由副校長兼任之，另置執行秘書、幹事各一人，承召集人之命，辦理本委員會業務。  
執行秘書、幹事由召集人提名，經校長同意後聘任之。
- 五、本委員會會議由召集人召集，並擔任主席。會議須有全體委員二分之一以上出席，始得開會。  
本委員會有委員四分之一以上之要求時，召集人須召集會議。
- 六、本委員會開會時，得視需要邀請相關人員列席，陳述意見。
- 七、本委員會委員為無給職。如因會議需要邀請法律顧問或專家列席指導，得依規定支給出席費及交通費。
- 八、本委員會審議、修正之行政規章須再提經相關會議通過後實施之。
- 九、本要點經校務會議通過實施，修正時亦同。

## 國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法部分條文修正草案

96年10月9日96學年度第1學期第一次校務會議修正第一、三、十一、十三條  
 97年6月24日96學年度第6次校務會議修正部分條文  
 97年12月30日97學年度第二次校務會議修正第七條  
 98年9月29日98學年度第一次校務會議修正  
 99年6月22日99學年度第六次校務會議修正  
 101年6月5日100學年度第五次校務會議修正  
 102年12月10日102學年度第三次校務會議修正  
 104年3月24日103學年度第三次校務會議修正部分條文  
 104年11月10日104學年度第二次校務會議修正第五條、第九條、第十四條  
 106年3月28日105學年度第三次校務會議修正第九條、第十條、第十二條  
 109年6月16日108學年度第四次校務會議修正第三條  
 112年10月24日112學年度第1次校務會議修正(第七條自113學年度起實施)  
 113年00月00日112學年度第00次校務會議修正

第一條 國立臺中教育大學（以下簡稱本校）依據大學法施行細則第十八條規定，規範教師基本授課時數及超支鐘點費等有關事項，訂定國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法所稱專任教師係指編制內專任教師及編制外校務基金進用教學人員。計畫聘用專案教師授課時數，比照本辦法之規定為原則。本校專任教師每週基本授課時數，教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時。

如專任教師懷孕或撫育二歲以下子女者，得申請彈性減授每週基本授課時數2小時為原則，教師應檢具相關文件經教師所屬單位之系(所、學位學程、中心)會議通過後，簽請校長核定後實施。惟彈性減授期間不得支領超支鐘點費。

第三條 校長及專任教師兼行政工作者，每週得減授時數，減授時數後為其基本授課時數，減授方式如下：

- 一、校長免授課。
- 二、兼任副校長每週得減授六小時。
- 三、兼任本校一、二級行政主管及附小校長，每週得減授四小時。
- 四、兼任所長、系主任及學位學程主任，每週得減授二小時。
- 五、兼任院長、系所合一主管，每週得減授四小時。
- 六、本校一級行政單位、學院得遴聘教師一名兼辦業務，兼辦業務教師，每週得減授二小時。
- 七、兼任林之助紀念館館長，每週得減授二小時。
- 八、借調兼任上述職務者，如在原校有義務授課情形時，每週得減授四小時。

上列兼任行政工作教師，若一人兼兩項行政工作時，依其所領主管加給之職務計算其減授時數，並依其所兼第二項行政工作再減授一至二小時，減授方式如下：

- 一、兼任第二項行政工作為一級行政主管、院長、系所合一主管、附小校長得再減授二小時。
- 二、兼任第二項行政工作為二級行政主管、所長、系主任、學位學程主任得再減授一小時。

第四條 專任教師因兼任行政職務所減授之時數，得與實際授課時數合併計算，再減去該等級教師基本授課時數，即是超支鐘點數。

第五條 同一學年度內，本校專任教師第二學期之基本授課時數不足時，得由第一學期保留之義務時數合併計算，但第二學期不得支領超支鐘點。

第六條 帶職進修碩博士學位之教師，經簽准得每週減授兩小時，但不得支領超支鐘點費。經核准公假全時進修，或申請休假研究之教師，其自願在本校授課時，不得支領鐘點費。

第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學

期減授二小時或兩學期各減授一小時。

一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。

二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。

三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。

**四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。**

各類計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。

獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。

第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)。教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：

一、**擔任每年一百萬元以上計畫主持人**，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同件計畫案(含多年期)同一學年度以抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。

二、在職碩士班授課時數。

三、臨床教學時數。

四、實習指導教師指導教育實習之時數。

五、導師時數。

前項基本授課時數之抵計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。

第九條 本校校內授課及校外兼課超支鐘點相關規定如下：

一、本校專任教師校外兼課以四小時為限。專任教師除基本授課時數外，週一至週五下午六時前之校內超支時數與校外兼課時數合計超過四小時者視為義務教學，自本校超支時數內扣除，惟前述時段外之授課鐘點不在此限。

二、本校日間學制因故須於週一至週五下午六時後授課者，授課時數需併入校內超支鐘點計算。除擔任由師資培育暨就業輔導處開設教育專業課程以夜間鐘點費標準支給外，其餘課程以日間鐘點費標準支給。

三、本校進修學制授課時數不併入基本授課時數及超支時數計算。但進修學制班別聘任之專任教師，擔任其受聘班別開設課程之授課時數得列入基本授課時數計算。夜間班每週授課時數不得超過六小時，暑期班每週授課時數不得超過十二小時；超過者視為義務教學。

四、新聘專任教師一年內不得支領超支鐘點，惟曾任本校編制外校務基金進用教學人員或計畫聘用專案教師一年以上者，不在此限。

五、通識教育課程、共同必修課程及師資培育暨就業輔導處開設教育專業課程之超支時數另計。但每週以二小時為限。惟獲本辦法第七條減授時數之教師不適用。

第十條 專任教師兼任一級行政主管、院長、所長、系主任者，除有特殊需求，經校長核准外，不得校外兼課。

第十一條 實習課程(教育實習除外)採校外實習授課，鐘點費及差旅費由系(所、學位學程)相關會議決定依下列方式擇一核發：

一、依授課時數核發，不得另支領差旅費。

二、依授課時數折半計算，差旅費自本校年度預算經費項下支付，每學期至多支領五次。

第十二條 專任及兼任教師授課課程有下列情形者，授課時數核計方式如下：

一、修課人數達七十六人以上者，授課時數以一點五倍核計；修課人數達一二六人以上者，授課時數以二倍核計。

二、符合本校英語授課獎勵要點之規定者，授課時數依本校英語授課獎勵要點規定辦理。

三、符合本校遠距教學實施辦法之規定者，授課時數依本校遠距教學實施辦法規定辦理。

若核計後，超過校內規定可支領超支時數，並於學期末另行造冊核發。

第十三條 單學期專任教師教學評量平均分數未達 3.5 分之受輔教師於輔導期間不得支領超支鐘點費，且不得在校外兼課。

第十四條 本校兼任教師每週授課時數以六小時為限。

第十五條 暑期及週末教師授課鐘點費，除情形特殊經專案核准者外，依行政院頒布公立大專院校兼任教師鐘點費支給標準表之夜間授課鐘點費標準支給。

第十六條 每學期超支鐘點費，依實際授課時數核實支給。

兼任教師若已有上課事實，但開設之課程未達基本開課人數，應於加退選截止後即停開，停開前已授課之鐘點核實支付。

第十七條 超支鐘點費所需經費於本校年度預算經費支應。惟計畫聘用專案教師之超支鐘點費用由計畫經費支應。

第十八條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

本辦法權責單位為教務處  
於 113 年 00 月 00 日校務會議通過  
由 113 年 00 月 00 日校長核准  
113 年 00 月 00 日公告

國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法  
部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本辦法所稱專任教師係指編制內專任教師及編制外校務基金進用教學人員。</p> <p>計畫聘用專案教師授課時數，比照本辦法之規定為原則。</p> <p>本校專任教師每週基本授課時數，教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時。</p> <p><u>如專任教師懷孕或撫育二歲以下子女者，得申請彈性減授每週基本授課時數2小時為原則，教師應檢具相關文件經教師所屬單位之系(所、學位學程、中心)會議通過後，簽請校長核定後實施。惟彈性減授期間不得支領超支鐘點費。</u></p>	<p>第二條 本辦法所稱專任教師係指編制內專任教師及編制外校務基金進用教學人員。</p> <p>計畫聘用專案教師授課時數，比照本辦法之規定為原則。</p> <p>本校專任教師每週基本授課時數，教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時。</p>	<p>1. 依據教育部 113 年 3 月 11 日臺教高(二)字第 1132200420 號函辦理</p> <p>2. 為強化建構教師友善生養環境增訂本條文第四項專任教師懷孕或撫育二歲以下子女者，得申請彈性減授每週基本授課時數之規定</p>
<p>第三條 校長及專任教師兼行政工作者，每週得減授時數，減授時數後為其基本授課時數，減授方式如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、校長免授課。</li> <li>二、兼任副校長每週得減授六小時。</li> <li>三、兼任本校、一、二級行政主管及附小校長，每週得減授四小時。</li> <li>四、兼任所長、系主任及學位學程主任，每週得減授二小時。</li> <li>五、兼任院長、系所合一主管，每週得減授四小時。</li> <li>六、本校一級行政單位、學院得遴聘教師一名兼辦業務，兼辦業務教師，每週得減授二小時。</li> <li>七、兼任林之助紀念館館長，每週得減授二小時。</li> <li>八、借調兼任上述職務者，如在校有義務授課情形時，每週得減授四小時。</li> </ol> <p>上列兼任行政工作教師，若一人兼兩項行政工作時，依其所領主管加給之職務計算其減授時數，</p>	<p>第三條 校長及專任教師兼行政工作者，每週得減授時數，減授時數後為其基本授課時數，減授方式如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、校長免授課。</li> <li>二、兼任副校長每週得減授六小時。</li> <li>三、兼任本校、一、二級行政主管及附小校長，每週得減授四小時。</li> <li>四、兼任所長、系主任及學位學程主任，每週得減授二小時。</li> <li>五、兼任院長、系所合一主管，每週得減授四小時。</li> <li>六、本校一級行政單位、學院得遴聘教師一名兼辦業務，兼辦業務教師，每週得減授二小時。</li> <li>七、兼任林之助紀念館館長，每週得減授二小時。</li> <li>八、借調兼任上述職務者，如在校有義務授課情形時，每週得減授四小時。</li> </ol> <p>上列兼任行政工作教師，若一人兼兩項行政工作時，依其所</p>	<p>1. 明定兼任第二項行政工作之減授方式，修正本條文第二項第一款及第二款</p> <p>2. 兼任第三項行政工作之教師不再減授時數</p>

<p>並依其所兼第二項行政工作再減授一至二小時，減授方式如下：</p> <p>一、兼任第二項行政工作為一級行政主管、<u>院長、系所合一主管、附小校長</u>得再減授二小時。</p> <p>二、兼任第二項行政工作為二級行政主管、<u>所長、系主任、學位學程主任</u>得再減授一小時。</p>	<p>領主管加給之職務計算其減授時數，並依其所兼第二項行政工作再減授一至二小時，減授方式如下：</p> <p>一、兼任第二項行政工作為一級行政主管得再減授二小時。</p> <p>二、兼任第二項行政工作為二級行政主管得再減授一小時。</p>	
<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>1. 依據 112 學年度第 1 次校務會議決議辦理。</p> <p>2. 為鼓勵本校教師提升產學合作能量增列非政府部門產學合作計畫主持人減授時數之規定於本條文第一項第四款</p> <p>3. 本條第一項第一至第三款係依據國家科學及技術委員會補助專題研究計畫作業要點、教育部補助大專校院教學實踐研究作業要點、教育部推動大專校院社會責任實踐計畫補助要點所申請之計畫始得減授</p>
<p>第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)。教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：</p> <p>一、擔任<u>每年一百萬元以上之計畫主持人(不含共同及協同)</u>，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同伴計畫案(含多年期)同一學年度以抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。</p>	<p>第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)。教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：</p> <p>一、擔任政府機關委託每年一百萬元以上，或民間機關委託每年五百萬元以上之研究規劃案主持人，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同伴計畫案(含多年期)同一學年</p>	<p>修訂本條文第一項第一款以計畫抵計授課時數不足之計畫金額</p>

<p>二、在職碩士班授課時數。  三、臨床教學時數。  四、實習指導教師指導教育實習之時數。  五、導師時數。  前項基本授課時數之抵計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。  基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。</p>	<p>度以抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。  二、在職碩士班授課時數。  三、臨床教學時數。  四、實習指導教師指導教育實習之時數。  五、導師時數。  前項基本授課時數之抵計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。  基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。</p>	
--	--	--

## 國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法(現行條文)

96年10月9日96學年度第1學期第一次校務會議修正第一、三、十一、十三條  
 97年6月24日96學年度第6次校務會議修正部分條文  
 97年12月30日97學年度第二次校務會議修正第七條  
 98年9月29日98學年度第一次校務會議修正  
 99年6月22日99學年度第六次校務會議修正  
 101年6月5日100學年度第五次校務會議修正  
 102年12月10日102學年度第三次校務會議修正  
 104年3月24日103學年度第三次校務會議修正部分條文  
 104年11月10日104學年度第二次校務會議修正第五條、第九條、第十四條  
 106年3月28日105學年度第三次校務會議修正第九條、第十條、第十二條  
 109年6月16日108學年度第四次校務會議修正第三條  
 112年10月24日112學年度第1次校務會議修正(第七條自113學年度起實施)

- 第一條 國立臺中教育大學(以下簡稱本校)依據大學法施行細則第十八條規定,規範教師基本授課時數及超支鐘點費等有關事項,訂定國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法所稱專任教師係指編制內專任教師及編制外校務基金進用教學人員。計畫聘用專案教師授課時數,比照本辦法之規定為原則。本校專任教師每週基本授課時數,教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時。
- 第三條 校長及專任教師兼行政工作者,每週得減授時數,減授時數後為其基本授課時數,減授方式如下:  
 一、校長免授課。  
 二、兼任副校長每週得減授六小時。  
 三、兼任本校一、二級行政主管及附小校長,每週得減授四小時。  
 四、兼任所長、系主任及學位學程主任,每週得減授二小時。  
 五、兼任院長、系所合一主管,每週得減授四小時。  
 六、本校一級行政單位、學院得遴聘教師一名兼辦業務,兼辦業務教師,每週得減授二小時。  
 七、兼任林之助紀念館館長,每週得減授二小時。  
 八、借調兼任上述職務者,如在原校有義務授課情形時,每週得減授四小時。  
 上列兼任行政工作教師,若一人兼兩項行政工作時,依其所領主管加給之職務計算其減授時數,並依其所兼第二項行政工作再減授一至二小時,減授方式如下:  
 一、兼任第二項行政工作為一級行政主管得再減授二小時。  
 二、兼任第二項行政工作為二級行政主管得再減授一小時。
- 第四條 專任教師因兼任行政職務所減授之時數,得與實際授課時數合併計算,再減去該等級教師基本授課時數,即是超支鐘點數。
- 第五條 同一學年度內,本校專任教師第二學期之基本授課時數不足時,得由第一學期保留之義務時數合併計算,但第二學期不得支領超支鐘點。
- 第六條 帶職進修碩博士學位之教師,經簽准得每週減授兩小時,但不得支領超支鐘點費。經核准公假全時進修,或申請休假研究之教師,其自願在本校授課時,不得支領鐘點費。
- 第七條 專任教師有下列情形之一,且計畫之研究期限達一年以上者,計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。  
 一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。  
 二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。  
 三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。

各類計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。

獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。

第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)。教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：

一、擔任政府機關委託每年一百萬元以上，或民間機關委託每年五百萬元以上之研究規劃案主持人，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同件計畫案(含多年期)同一學年度以抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。

二、在職碩士班授課時數。

三、臨床教學時數。

四、實習指導教師指導教育實習之時數。

五、導師時數。

前項基本授課時數之抵計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。

第九條 本校校內授課及校外兼課超支鐘點相關規定如下：

一、本校專任教師校外兼課以四小時為限。專任教師除基本授課時數外，週一至週五下午六時前之校內超支時數與校外兼課時數合計超過四小時者視為義務教學，自本校超支時數內扣除，惟前述時段外之授課鐘點不在此限。

二、本校日間學制因故須於週一至週五下午六時後授課者，授課時數需併入校內超支鐘點計算。除擔任由師資培育暨就業輔導處開設教育專業課程以夜間鐘點費標準支給外，其餘課程以日間鐘點費標準支給。

三、本校進修學制授課時數不併入基本授課時數及超支時數計算。但進修學制班別聘任之專任教師，擔任其受聘班別開設課程之授課時數得列入基本授課時數計算。夜間班每週授課時數不得超過六小時，暑期班每週授課時數不得超過十二小時；超過者視為義務教學。

四、新聘專任教師一年內不得支領超支鐘點，惟曾任本校編制外校務基金進用教學人員或計畫聘用專案教師一年以上者，不在此限。

五、通識教育課程、共同必修課程及師資培育暨就業輔導處開設教育專業課程之超支時數另計。但每週以二小時為限。惟獲本辦法第七條減授時數之教師不適用。

第十條 專任教師兼任一級行政主管、院長、所長、系主任者，除有特殊需求，經校長核准外，不得校外兼課。

第十一條 實習課程(教育實習除外)採校外實習授課，鐘點費及差旅費由系(所、學位學程)相關會議決定依下列方式擇一核發：

一、依授課時數核發，不得另支領差旅費。

二、依授課時數折半計算，差旅費自本校年度預算經費項下支付，每學期至多支領五次。

第十二條 專任及兼任教師授課課程有下列情形者，授課時數核計方式如下：

一、修課人數達七十六人以上者，授課時數以一點五倍核計；修課人數達一二六人以上者，授課時數以二倍核計。

二、符合本校英語授課獎勵要點之規定者，授課時數依本校英語授課獎勵要點規定辦理。

三、符合本校遠距教學實施辦法之規定者，授課時數依本校遠距教學實施辦法規定辦理。

若核計後，超過校內規定可支領超支時數，並於學期末另行造冊核發。

- 第十三條 單學期專任教師教學評量平均分數未達 3.5 分之受輔教師於輔導期間不得支領超支鐘點費，且不得在校外兼課。
- 第十四條 本校兼任教師每週授課時數以六小時為限。
- 第十五條 暑期及週末教師授課鐘點費，除情形特殊經專案核准者外，依行政院頒布公立大專院校兼任教師鐘點費支給標準表之夜間授課鐘點費標準支給。
- 第十六條 每學期超支鐘點費，依實際授課時數核實支給。  
兼任教師若已有上課事實，但開設之課程未達基本開課人數，應於加退選截止後即停開，停開前已授課之鐘點核實支付。
- 第十七條 超支鐘點費所需經費於本校年度預算經費支應。惟計畫聘用專案教師之超支鐘點費用由計畫經費支應。
- 第十八條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

本辦法權責單位為教務處  
於 112 年 10 月 24 日校務會議通過  
由 112 年 11 月 2 日校長核准  
112 年 11 月 7 日公告

檔 號：  
保存年限：

## 教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號  
承辦人：陳重佑  
電話：(02)7736-5901

受文者：國立臺中教育大學

發文日期：中華民國113年3月11日  
發文字號：臺教高(二)字第1132200420號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：無附件

主旨：為強化建構友善生養環境，請各校於學校章則或規定研訂教師於學期間申請娩假及育嬰留職停薪等之授課時數彈性計算與課務安排之相關規範，並將相關規範轉知所屬教師知悉，請查照。

說明：

- 一、依行政院性別平等會「教育、媒體及文化組」111年10月14日第27次會議決議、112年3月9日第28次會議決議、112年7月13日第29次會議決議及112年12月29日第30次會議決議辦理。
- 二、本部前以111年12月19日臺教人(三)字第1114203923號函(諒達)及112年5月31日臺教人(三)字第1124201137號函(諒達)，請於學校章則或規定研訂教師於娩假、育嬰留職停薪、因安胎所請之病假、產前假、流產假、陪產檢等期間，其所遺課務得由學校協助安排之相關規範。
- 三、除上開期間之課務安排外，為進一步強化建構友善生養環境，請於學校章則或規定併同研訂教師於學期間申請娩假、育嬰留職停薪、因安胎所請之病假、產前假、流產

電子  
文  
轉



假、陪產檢及陪產假等，得專案申請該學期之授課時數彈性計算，所遺課務得由學校協助安排之相關規範，並將相關規範轉知所屬教師知悉。本部將適時瞭解各校研訂辦理情形。

正本：各公私立大專校院

副本：





## 國立臺中教育大學 112 學年度第 1 次校務會議紀錄

時間：112 年 10 月 24 日(星期二) 下午 3 時 30 分

地點：求真樓 4 樓 K401 會議室

出席及請假人員：如簽到表

主席：郭校長伯臣

紀錄：張淑真

### 壹、宣布出席人數、會議開始

### 貳、主席致詞(略)

### 參、報告事項(略)

### 肆、宣讀及確認 111 學年度第 5 次校務會議紀錄

決定：准予備查。

### 伍、歷次校務會議決議辦理情形檢核(略)

### 陸、各單位業務工作報告(略)

## 柒、提案討論

### 提案三

案由：有關「國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法」修正草案，提請審議。(提案單位：教務處)

說明：

一、本案經 112 年 9 月 5 日 112 學年度第 1 次法規委員會議審議通過。

二、本次修正法規內容如下：

- (一) 為臻本辦法之周延，擬修正本辦法第三條規定，增訂校長及副校長每週減授時數規定，以資遵循。另，為減輕兼二項行政之教師教學負荷，擬將擇一減授修正為依其所領主管加給之職務計算其減授時數，並依其所兼第二項行政工作再減授一至二小時。
- (二) 為促進學術發展，擬修訂本校專任教師擔任國科會研究計畫、教育部教學實踐研究計畫及教育部大學社會責任實踐計畫之計畫主持人(不含共同及協同計畫主持人)得於計畫執行期間減授基本授課時數 1 小時，符合減授條件之教師得於所訂時間內提出申請，減授方式可

選擇一學期減授二小時或兩學期各減授一小時，獲減授教師之超支鐘點及校外兼課合計每週二小時為限。

(三) 擬修正增列進修學制班別聘任之專任教師，擔任其受聘班別開設課程之授課時數得列入基本授課時數計算之規定。另因通識教育課程未涵蓋共同必修課程(大一體育及大二體育)，故將共同必修課程列舉納入超支鐘點另計規範內。

(四) 修正申請全英語授課或遠距教學授課時數相關規定。

一、 檢附修正草案、修正條文對照表及現行條文。

擬辦：本案經校務會議審議後，擬自 112 學年度第 2 學期開始實施。

決議：

一、提案說明二(二)「…，得於計畫執行期間減授基本授課時數 1 小時，…」刪除「1 小時」文字。

二、本辦法修正如下：

(一)第二條增列第一項「本辦法所稱專任教師係指編制內專任教師及編制外校務基金進用教學人員。」及第二項「計畫聘用專案教師授課時數，比照本辦法之規定為原則。」，原條文項次順移。

(二)第九條第一項第四款修正為「新聘專任教師一年內不得支領超支鐘點，惟曾任本校編制外校務基金進用教學人員或計畫聘用專案教師一年以上者，不在此限。」

(三)第十七條修正為「超支鐘點費所需經費於本校年度預算經費支應，惟計畫聘用專案教師之超支鐘點費用由計畫經費支應。」。

三、本辦法第七條自 113 學年度開始實施，餘修正條文於 112 學年度第 2 學期實施。

四、修正後通過。

五、附帶決議：產學合作可研擬列入教師申請減授時數之條件，請國研處協助界定產學合作名詞及金額，另產學合作對象應為企業，非公部門。

捌、臨時動議：無。

玖、散會(下午 6 時 7 分)。

# 112 學年度歷次校務會議決議辦理情形列管表 (節錄)

112.12.26

說明：

- 一、本案係依 112 學年度第 1 次校務會議決議檢核辦理。
- 二、本次檢核結果，列管案件共 12 件，業請承辦單位填具辦理情形，並經彙整如下表。建議解除列管 12 件、繼續列管 0 件。

擬辦：本案未辦結事項部分，擬請各主管單位繼續積極辦理完竣。

※ 列管編號說明： 103 04 01

103 學年度 第 4 次會議 提案第 1 案

列管編號	序號	會議決議	辦理情形	承辦單位	解除或繼續列管
1120103	5	<p><b>提案三</b>  <b>案由：</b>有關「國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法」修正草案，提請審議。(提案單位：教務處)</p> <p><b>決議：</b>            一、提案說明二(二)「…，得於計畫執行期間減授基本授課時數 1 小時，…」刪除「1 小時」文字。            二、本辦法修正如下：            (一)第二條增列第一項「本辦法所稱專任教師係指編制內專任教師及編制外校務基金進用教學人員。」及第二項「計畫聘用專案教師授課時數，比照本辦法之規定為原則。」，原條文項次順移。            (二)第九條第一項第四款修正為「新聘專任教師一年內不得支領超支鐘點，惟曾任本校編制外校務基金進用教學人員或計畫聘用專案教師一年</p>	<p><b>教務處：</b>            修正後法規已公告於本處課務組網頁法令規章區，並於 112 年 11 月 22 日以電子公告欄方式公告周知。</p> <p><b>國研處：</b>            一、經調查本校計畫資料，已研擬相關減授時數之條件如下：「擔任非政府單位及當年度計畫金額達新臺幣 100 萬元以上產學合作計畫主持人。」            二、相關內容已移請供教務處參酌。</p>	教務處 國研處	解除 列管

列管編號	序號	會議決議	辦理情形	承辦單位	解除或繼續列管
		<p>以上者，不在此限。」</p> <p>(三)第十七條修正為「超支鐘點費所需經費於本校年度預算經費支應，惟計畫聘用專案教師之超支鐘點費用由計畫經費支應。」。</p> <p>三、本辦法第七條自 113 學年度開始實施，餘修正條文於 112 學年度第 2 學期實施。</p> <p>四、修正後通過。</p> <p>五、附帶決議：產學合作可研擬列入教師申請減授時數之條件，請國研處協助界定產學合作名詞及金額，另產學合作對象應為企業，非公部門。</p>			

教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法」修正草案各單位意見彙整表

單位	教務處修正草案條文	各單位建議修正條文	各單位修正理由	教務處意見
特殊教育學系	<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>刪除「非政府單位」，增加產學合作範圍。</p>	<p>本建議與本校112學年度第1次校務會議提案三附帶決議不符</p>
理學院	<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p>	<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p>	<p>鼓勵老師進行產學合作計畫。</p>	<p>本建議與國研處界定之金額不符，擬提會討論</p>

	<p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣五十萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>		
理學院	<p>第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)。教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：</p> <p>一、擔任<b>每年一百萬元以上之計畫主持人(不含共同及協同)</b>，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同伴計畫案(含多年期)同一學年度以抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。</p> <p>二、在職碩士班授課時數。</p> <p>三、臨床教學時數。</p> <p>四、實習指導教師指導教育實習之時數。</p> <p>五、導師時數。</p> <p>前項基本授課時數之抵</p>	<p>第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)。教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：</p> <p>一、擔任<b>每年五十萬元以上之計畫主持人(不含共同及協同)</b>，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同伴計畫案(含多年期)同一學年度以抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。</p> <p>二、在職碩士班授課時數。</p> <p>三、臨床教學時數。</p> <p>四、實習指導教師指導教育實習之時數。</p> <p>五、導師時數。</p> <p>前項基本授課時數之抵</p>	鼓勵老師進行產學合作計畫。	<p>1. 本條文已由原擔任政府機關委託每年一百萬元以上，或民間機關委託每年五百萬元以上，統一調整為一百萬元</p> <p>2. 本條文係配合前</p>

	<p>計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。</p> <p>基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。</p>	<p>計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。</p> <p>基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。</p>	<p>條文修正，擬併同前條文提會討論</p>
--	--	--	------------------------

國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法(修正草案)

意見表

單位：特殊教育學系

無意見

填表日期：113年5月14日

原條文	修正條文建議	建議修正理由
<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限。申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>刪除「非政府單位」，增加產學合作範圍。</p>

※本表請於 113 年 5 月 14 日(二)下午 3 時前擲回教務處課務組。

承辦人：

單位主管：

1130514

國立臺中教育大學教師授課時數及支給超支鐘點費實施辦法(修正草案)

意見表

單位：理學院

無意見

填表日期：113年5月13日

原條文	修正條文建議	建議修正理由
<p>第七條 專任教師有下列情形之一，且計畫之研究期限達一年以上者，計畫執行期間得申請一學期減授二小時或兩學期各減授一小時。</p> <p>一、擔任國家科學及技術委員會研究計畫主持人。</p> <p>二、擔任教育部教學實踐研究計畫主持人。</p> <p>三、擔任教育部大學社會責任實踐計畫主持人。</p> <p><b>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣一百萬元以上者。</b></p> <p>各類計畫計畫主持人(不含共同及協同)得分別申請減授，同類計畫減授申請以一件為限，申請時間為每年八月十日前或一月十日前，檢具核定公文影本及相關佐證資料提出申請，由各計畫權責單位審查後，經校長核定後實施。</p> <p>獲減授時數之教師，每學期校內授課及校外兼課超支鐘點合計以每週二小時為限。</p>	<p>四、擔任非政府單位產學合作計畫主持人，且當年度計畫金額達新台幣<b>五十萬元</b>以上者。</p>	<p>鼓勵老師進行產學合作計畫。</p>
<p>第八條 專任教師至少需授滿每週基本時數(含兼行政職務減授時數)，教師授課基本時數不足時，抵計順序如下：</p> <p>一、擔任<b>每年一百萬元以上之計畫主持人(不含共同及協同)</b>，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同件計畫案(含多年期)同一學年度以一次為限，多年期計畫可逐年抵計。</p>	<p>一、擔任<b>每年五十萬元以上之計畫主持人(不含共同及協同)</b>，計畫執行期間每週至多抵計一小時，同件計畫案(含多年期)同一學年度以一次為限，多年期計畫可逐年抵計。</p>	<p>鼓勵老師進行產學合作計畫。</p>

<p>抵計一次為限，多年期計畫可逐年抵計。</p> <p>二、在職碩士班授課時數。</p> <p>三、臨床教學時數。</p> <p>四、實習指導教師指導教育實習之時數。</p> <p>五、導師時數。</p> <p>前項基本授課時數之抵計每學期每週至多抵計四小時，抵計部分，不得支領超支鐘點費；如仍未達基本授課時數，經相關系所主管簽請校長同意後，以次學期授課時數補足之。</p> <p>基本授課時數不足經抵計後連續六學期或十學期中有六學期累計仍未達需要授課時數者，轉送各單位研議停止受理校內各項獎勵或獎補助申請及轉送教師評審委員會列入升等審查、晉級、教授休假、教師續聘等之處理依據。</p>		
--	--	--

※本表請於 113 年 5 月 14 日(二)下午 3 時前擲回教務處課務組。

承辦人：

組員張瑋珊

單位主管：

理學院院長陳錦章