



電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195
網址：<https://website.ncyu.edu.tw/personnel>



人事法令宣導

一、重申兼任行政職務之教師應注意事項如下：

1. 司法院釋字第308號解釋意旨揭示：公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員，惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。準此，兼任學校行政職務之教師就其兼任之行政職務，如有違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為，抑或非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽，將遭致依公務員懲戒法予以懲戒之結果。
2. 兼任行政職務教師就其行政職務，依公務員服務法規定應負誠信清廉、保密、不得假藉權勢圖利等義務，其經營商業、兼職等相關事項應依國立各級學校兼任行政職務教師兼職處理辦法規定辦理。(全文如附件連結)
3. 現行法令及懲處規定：
 - (1)公務員服務法第22條：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」
 - (2)公務員服務法第26條第1項：「公營事業機構對經營政策負有主要決策責任者以外人員及公立學校兼任行政職務教師不適用第十四條及第十五條規定；其經營商業、執行業務及兼課、兼職之範圍、限制、程序等相關事項之辦法，由各該主管機關定之。」
 - (3)貪污治罪條例第2條：「公務員犯本條例之罪者，依本條例處斷。」

二、教育部114年3月6日臺教人(三)字第1140022833號書函轉知，有關行政院修正「行政院表揚模範公務人員要點」第9點、第10點，並自114年2月26日生效，相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息](#)項下查閱。

三、教育部114年3月6日臺教人(二)字第1140025634號書函轉知，檢送「行政院與所屬中央及地方各機關身心障礙公務人員申請合理調整人事案件受理與執行注意事項」，相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。



企業主需要知道的《性騷擾防治法》：如果遇到員工說被性騷擾怎麼辦？

【本文摘自關鍵評論/讀者投書】

公務機關、私人企業、演藝圈都曾傳出性騷擾事件，甚至是性侵的案件，在2023年公佈修改後的性騷擾三法，各位企業主們，準備好了嗎？

情境：員工說他被性騷擾想請假，主管允許後卻被市府罰款？

一間經營冷凍食品的企業主表示，過去遭遇員工私下反應被其他員工觸碰到隱私部位，讓他感覺噁心，所以想跟公司請假。主管基於同情且想讓員工先沈澱一下後再來處理，但最後員工並沒有返回上班。公司在半年後遇到勞動檢查，針對該起性騷擾事件要求公司改善，否則將面臨10萬到50萬元的罰款。

根據其他員工轉述，該主管對於公司因為他的行為面臨罰款壓力感到驚訝，因為當時並非不處理，反而是因為出於同情，而先同意員工休假沉澱，預計等員工返回崗位後要徹底了解事情經過，最後卻變成公司收到性騷擾無作為的檢舉。

如果遇到員工說被性騷擾怎麼辦？

台灣的MeToo事件曾一路從網紅圈延燒到演藝圈、政府部門，以及私人企業單位都傳出相關案件。正在閱讀文章的企業主與管理者們，若出現有下屬或是員工發生性騷擾，你該怎麼辦？身為主管，是否了解在權利義務上，有更多需要做的事情呢？

法律面上，根據性別工作平等法第13條第2項：雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

這邊首先確立了雇主被賦予採取行動的權利義務，也就是當雇主知悉員工被性騷擾或是性騷擾別人時，在法律位階上，被規定了需要做出反應，而反應內容是什麼呢？該法條並未明確說明，但第二個確立了雇主接下來的行為不能是消極與等待，必須符合「立即有效之糾正及補救措施」。

立即有效之糾正及補救措施是什麼？

參考臺北高等行政法院 109 年度訴字第 677 號判決：「企業如何衡平性騷擾防治與營運影響而制訂其規則，於不違反前揭勞動部制訂之『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』之前提下，當可依其企業特質予以調整再予規範，然一經規範成立，即無迴避適用之餘地。因此，企業事先規範如何完成補救義務之程序措施，其踐行與否，當然是性平法主管機關判斷企業是否落實性平法第 13 條第 2 項事後補救義務之重要判斷標準。」

上述判決提供了一個觀點，實務上認定雇主在法律面上具有較大的責任義務，而且雇主的行為檢視點並非在收到申訴之後才開始，而是過往雇主是否針對性騷擾防治有過作為，這包含律定當性騷擾發生時，公司內部應對措施是什麼？如何執行？由誰執行？如果公司沒有相關流程與辦法，那基本上雇主很難脫逃沒有責任的指摘。

我是雇主，我想幫忙，我該怎麼做？

1. 心態

企業主與主管們，在工作上肯定會遇到一些事情，是會被衡量為「重大事項」對吧？今天顧問要先幫各位老闆們建立另一個新的重大事項：性騷擾。

是的，如果我們不先把這個心態建立起來，恐怕就不能理解為何政府單位，乃至於整個社會對於相關議題有這麼大的反應，必須先明白「性騷擾」就是一個需要重視，並且審慎進行的事情。當心態一致，大家才能用相同標準去檢視自己企業內部，對於相關舉措是否能進行相應的調整。

2. 規則

根據性騷擾防治法第 13 條第 1 項：其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

公司規模在三十人以上需要強制制定，但如果規模未達上述條件，仍然可以制定。如同前面所提到，其實性騷擾防範的責任是放在雇主身上的，若等事情發生才開始辦法，不但沒有依據可以執行，也會成為隱藏的風險，因此預先制定規則就是最好的防範。

3. 執行

前面兩個重點都建立完成，接下來就是如何執行，以及執行面上是否能符合性騷擾防治法的檢視，以下資料來源為台北市勞動局發行的勞動電子報，雇主應該如何執行性騷擾防治事件：

執行上必須快速、盡快：一般來說雇主收到勞工申訴性騷擾案件，需要在 24 小時內做出第一波的防治行動。這邊的 24 小時是包含下班、休息，舉例來說：如果下班前才知悉事情，雇主必須在隔日的下班前做出第一波有效的防治動作，超過這個時間，很難被定義為「立即」的行為。

需要立即執行性騷擾的防治措施、申訴及懲戒辦法：這點就體現平時公司是否有針對性騷擾議題，制定工作規則；如果沒有，就會非常仰賴主管層級，是否能夠具有經驗做出有效行動。

有幾個原則是企業主可以掌握的，例如：

申訴的員工與被申訴的員工必須暫時分開，如果兩人有重疊的工作範圍與職務內容，都需要立即的拆分，確保申訴人員的上下班過程能夠被保障。

如果公司有線上辦公執行經驗，也不妨讓其中一名員工暫時以線上的方式執行工作，確保兩人不會見面。

最後是理解事情的經過，並避免使用對質的方式，應該個別了解狀況。

再來，是令所有雇主感到棘手的「懲戒」，這也是容易引發勞資糾紛的動作，雇主如果不小心，引發的就是申訴人或是被申訴人的不滿，最後兩者結果都很有可能反而針對公司的行為，向主管機關檢舉，甚至對簿公堂。

結語

台灣的《性騷擾防治法》承自美國，企業主在性騷擾議題上，根據法律是也有可能因為員工跟員工之間的糾紛，而被要求賠償，這點企業主不可不慎。

最後提醒雇主，無論在何時接收到性騷擾的情事，都應該立即處理，同時要留意並非所有性騷擾事件，都會直白的透露出來，像是文章開頭的案例，原本主管覺得這只是一個請假的理由，豈知最後卻引發市府的關注。

所以千萬不能以員工是否申訴來判定性騷擾防治措施的啟動與否，以及最理想的做法，就是在所有事件發生之前，就建立規範、宣示立場、對內教育，最後才是防治行為措施的執行。



個人資料外洩時，公務機關或非公務機關是否有通報或告知當事人之義務？

【本文摘錄自國家發展委員會個人資料保護專區網站】

公務機關或非公務機關管理之個人資料，如有被竊取、洩漏、竄改或其他侵害者，應於查明後通知當事人（個人資料保護法第 12 條規定），以使當事人得以知悉個人資料遭違法侵害之情事，以及時採取補救措施或提起救濟。至於通知之方式，依本法施行細則第 22 條規定，應即時以言詞、書面、電話、簡訊、電子郵件、傳真、電子文件或其他足以使當事人知悉或可得知悉之方式為之。但通知需費過鉅者，得斟酌技術之可行性及當事人隱私之保護（不揭示可直接或間接識別當事人之個人資料），以網際網路、新聞媒體或其他適當之公開方式為之。通知之內容，應包括個人資料被侵害之事實以及已採取之因應措施，以使當事人得有效採取適當補救措施以降低損害之擴大。



瞭解智慧財產權專欄

某機構舉辦之小說、散文、攝影比賽已發給獎金，再將作品印成冊時，是否仍需支付稿酬？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

舉辦小說、散文、攝影比賽發給獎金，係屬獎勵的性質，與著作財產權的歸屬並無關係，如主辦單位未於比賽辦法中規定比賽作品的著作財產權歸主辦單位所有，也沒有和參加比賽的各個著作財產權人明白約定將比賽作品的著作財產權讓與主辦單位，同時各該著作財產權人亦沒有授權主辦單位重製該參加比賽的著作，主辦單位和參加人也沒有約定把獎金作為授權重製的使用報酬時，不能以「已發給獎金」的事實，而認已取得權利或獲得授權。因此，主辦單位要將參加比賽的作品輯印成冊，應再徵得其著作財產權人同意。至於是否仍需支付使用報酬，須由當事人雙方自行協商，如著作財產權人同意主辦單位得無償使用，亦無不可。



健康生活專欄

走對了，血壓就穩了！院長教你踮踮腳尖降血壓

【本文摘錄自早安健康/張承宇整理】

根據統計，在台灣每4.5小時就會有一個人，死於和高血壓直接相關的疾病，我們常聽說的腦中風、心肌梗塞都和高血壓息息相關。國民健康署資料顯示，18歲以上國人，約有24.1%高血壓，40歲以後超過37.5%，65歲以後，更是超過半數人有高血壓問題。可怕的是，約有30~40%患者不知道自己血壓過高。日本整骨專家推薦一個走路方法，透過走路習慣的改變，就可望使高血壓問題獲得改善。

走路方式錯誤易引發各種不適

日本篠原整骨院院長篠原裕喜表示，他收治的許多患者，都是因為走路方式不正確，引發頭痛、肩膀痠痛、血液循環不良、生理痛、下半身肥胖等問題。而患者經他建議改變走路方式以後，不少人症狀都得到了改善。

甚至有些原本腰部、膝蓋痛到難以走路的患者，透過他推薦的步行方式，慢慢地就能從一開始的走5分鐘、10分鐘，逐漸變得能夠正常走路，甚至隨著這個步行方式變成習慣，慢性疼痛的情況也漸漸地不再發生。而且不只是走路疼痛，頭痛、肩膀僵硬、血液循環不良、生理痛、漏尿、下半身肥胖等問題，都可望得到改善。

走路方式正確可望改善高血壓、低血壓

究竟是什麼樣的走路方式這麼神奇呢？篠原裕喜認為，將重心放在腳尖的走路方式，就是改善高血壓的關鍵。

篠原裕喜提到，腦部的松果體和腦垂腺會互相影響，控制自律神經、血壓正常運行，而中醫也認為腳拇指腹，正是松果體、腦垂腺的反射區。日本國際中醫藥膳師坂本雅代也表示，透過刺激位於腳拇指腹的腦垂腺、松果體反射區，可以使自律神經得到平衡，改善因為自律神經失調造成的不適，還能讓我們更有精神。

篠原裕喜舉例，呼吸急促、低體溫等問題，皆有可能透過調整自律神經來改善。另外，自律神經也和血壓的控制有關，因此篠原裕喜認為，重心放在腳尖走路有可能讓低血壓的患者血壓升高、恢復正常；高血壓患者血壓下降、恢復穩定。

對高血壓患者來說，穩定血壓十分重要，德州大學曾發表研究報告指出，沒有積極控制血壓的人，死於心血管疾病風險比一般人高出了201%，但是高血壓如果得到妥善控制，死亡率和一般人差不多。

走路重心放腳尖，改善自律神經降血壓

篠原裕喜建議，漸漸養成習慣用這個方法站立、走路，活化大腦，改善自律神經紊亂，進而使身體長期不適問題也得到改善：

1. 站立方法

略微抬高腳跟，將90%重心放在腳趾，10%放在腳跟，背後伸直。

2. 步行方法

以上面介紹的站立方式為基礎，將大部分重心放在腳尖來步行

1)腳趾使力，像是往地面推一樣行走。著地時先讓腳趾著地，再來才是腳掌、腳跟。

2)持續注意重心90%放在腳趾上，10%放在腳跟，視線放在前方約10~15公尺處。腳著地前膝蓋略為抬高會比較容易。

I care❤️



員工協助方案(EAP)專區

([本校員工協助方案專區連結](#))

「哈佛商業評論 2 分鐘訣竅」：讓你每天都提升工作效率與幸福感！

【本文摘自哈佛商業評論】

「工作效率」和「幸福感」看似是兩個有著負面關聯的主題，但其實它們之間的連結比我們想像的更緊密。如果你在工作上感覺不好，沒有成就感，就不可能幸福。反之，如果你一直生活在壓力和焦慮中，你就無法發揮最有效率的生產力。

生產力並不意味著你整天都必須忙碌的做事，當然也不代表著你的生活要和工作綁在一起。而是要學會更好地管理你的時間和精力，最有效地利用一天中的工作時間，完成代辦事項。許多專家們也都在為這個問題尋找解答，分享能幫助人們達到高生產力水平，又能從其中得到幸福感，維持動力。

英國億萬富翁兼企業家 Richard Branson 表示，先有一個目標，並努力做出改變，無論大小，是成功的關鍵之一，因此千萬不要為了完成更多工作而犧牲掉幸福。

《哈佛商業評論》推薦了創業家 Neil Pasricha 的「2 分鐘訣竅」，這是一項可以成為固定早晨儀式的練習，不僅有助於提高工作效率，還能提升工作中獲得的幸福感和成就感。

提升工作效率和幸福感：「哈佛 2 分鐘訣竅」

根據《哈佛商業評論》，Pasricha 的技巧可以讓你的日子過得更好、品質和效率都更高，讓你更享受待在辦公室的時間。這個技巧也有助於避免決策疲勞。

第 1 步：寫下你每天要關注的事

首先，先拿幾張紙卡，在每張紙卡上寫下你白天要關注的事。你不僅要寫下來，你所寫的內容將成為你一天中的優先處理事項。在開始關注其他事情之前，你必須先完成紙上的首要任務。

「我將專注於…」練習，將有助於將每一個項目分解成更小、更簡單的任務。這個技巧是從根本上幫助你了解目標，劃分成能更輕鬆完成的小項任務，以更有組織和順序的方式完成項目，讓你在日常生活中取得更有效的進展，提高整體工作效率，避免無效工作和過度疲勞。

此外，這項練習也能讓你**完成那些你想做、知道要做，但還沒有做的事情**，只因為看起來過於龐大而不願意執行。《哈佛商業評論》提出了建議，如果你將这个大任務進行分解，並為自己設定一個較小的目標，例如下班後步行 15 分鐘或早上出門前進行 10 分鐘的 HIIT 高強度間歇訓練，那麼堅持鍛煉對你來說將會更容易養成。

第 2 步：寫下你每天感激的事

這個訣竅還有第二步驟，除了定義你要關注的事情外，你還必須**細數你所感激的事**。《哈佛商業評論》表示，這有助於我們對抗負面、消極的想法，同時也有助於**增加幸福感，甚至有效維持身體健康**。更直白地說，也許每天身邊都會發生一些或大或小其實對我們來說都蠻幸運的事，但因為過於繁忙的節奏而讓我們完全忽略了這些事情，所以試著靜下心來回想並試著感謝，有機會發現其實每天的日子並沒有你主觀意識認為的那麼的充滿挑戰與困難。

第 3 步：寫下你每天要放棄的事

最後一步，請寫下那天**你要放棄的事**，讓自己練習擺脫遺憾，以及這些後悔和負面想法所帶給你的負擔，不要再糾結在一些已經幾乎註定不會對你有什麼正面幫助的事。

人事室關♥您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	1925
生命線專線	1995
張老師專線	1980
本校家庭與社區諮商中心	05-2732439
嘉義市社區心理衛生中心	05-2255155#46
嘉義縣社區心理衛生中心	05-2267588(民雄)



人事動態

人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
師範學院	專案辦事員	謝○恩	新進	1140301
學務處	工友	曾○惠	退休	1140303
秘書室	秘書	蕭○佑	內陞	1140310
外國語言學系	專案助理教授	潘○姝	新進	1140314
人事室	組長	蔡○融	離職	1140415



4月份壽星

沈○欽	王○珍	倪○蓮	朱○中
吳○昇	顏○雲	林○慧	陳○文
李○彥	沈○祺	廖○成	張○儀
李○珠	葉○雯	張○言	陳○昶
梁○源	陳○隆	黃○宗	賴○賢
方○平	葉○君	呂○迪	黃○銘
李○安	陳○羆	薛○舜	王○莉
邱○儀	沈○清	陳○汕	陳○源
高○比	龔○	劉○男	賴○辰
何○如	楊○峰	林○瑩	張○雯
陳○宜	史○芳	何○甫	謝○恩
廖○勳	李世豪	沈○培	莊○涵

蔡○發	盧○聰	陳○明	葉○賢
翁○升	李○青	曾○嘉	劉○中
謝○潔	林○慧	吳○椒	陳○錚
林○蓉	莊○宇	林○鴻	蘇○立
張○賓			

附註：表列壽星名單，請各單位務必配合於4月10日起一週內，派員向各校區負責發放業務之同仁，領取所屬人員之生日禮券並轉致當月份壽星。