



中華民國 112 年 12 月 1 日 (第 211 期)

人事室編印

國立高雄大學人事服務簡訊



人事法令宣導

一、考試、任免、敘薪、兼職

- (一)教育部書函以，專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表自113年1月1日施行，考試類科及適用職系部分，臚列所有專技高考及其得適用職系，除保留本表原有之專技高考社會工作師等24個考試類科，及修正航海人員考試二等輪機員考試類科外，新增律師等51個考試類科，修正後共計列76個考試類科，得適用30個職系。(教育部112年9月28日臺教人(二)字第1120095400號書函)
- (二)教育部書函以，因應113年第16任總統、副總統與第11屆立法委員選舉將屆，請落實「公務人員行政中立法」及「教育基本法」教育應本中立原則等相關規定，重點摘述如下：1.不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動，亦不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人從事下列政治活動或作為：「動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動；在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾；主持集會、發起遊行或領導連署活動；在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限；對職務相關人員或其職務對象表達指示；公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。」2.另請公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師，應確實遵守前揭不得公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票等相關規定，以維政府機關行政中立之公正形象。(教育部112年9月28日臺教人(一)字第1120089844B號書函)

二、考績考核、訓練進修、差勤管理

機關如遇受考人年終(另予)考績經銓敘審定後，受考人於該考績考核期間經權責機關核定發布生效之平時考核懲處嗣經救濟機關撤銷之情形，機關應予檢討是否另為適法之懲處處分，並審視原據以評定考績之基礎事實有無變動而依下列方式處理：1、原據以考評之基礎事實無變動：倘機關經檢討後，決定基於相同原因事實另為額度相同之適法處分，且溯自原懲處生效日生效，亦即，如經審認原據以評定考績之基礎事實並無變動，尚無須檢討該考績。2、原據以考評之基礎事實有變動：(1)倘機關經檢討後，決定不再另行核定發布懲處、所另為適法之懲處額度不同，或所另為適法之懲處係於不同考績年度核定發布生效，亦即，如經審認原據以評定考績之基礎事實確已有所變動，該考績評定即有再行審酌之必要，且上開基礎事實之變動尚非屬顯然之錯誤，應依一般規定撤銷原考績後另為處分。(2)倘機關經檢討後，決定不再另行核定發布懲處、所另為適法之懲處額度不同，或所另為適

法之懲處係於不同考績年度核定發布生效，亦即，如經審認原據以評定考績之基礎事實確已有所變動，該考績評定即有再行審酌之必要，且上開基礎事實之變動尚非屬顯然之錯誤，應依一般規定撤銷原考績後另為處分。(3)原考績經撤銷後溯及既往失其效力，機關自應循公務人員考績法第 14 條第 1 項所定程序重行辦理受考人當年年終（另予）考績，尚不論重辦考績之結果是否與原考績結果相同，亦無待由受考人依行政程序法第 128 條規定提出程序再開之申請。3、綜上，機關如遇旨揭情形，應審視原據以評定考績之基礎事實是否有所變動，如確有變動，機關即應撤銷原考績並循考績法第 14 條第 1 項所定程序另為適法之考績考評，由核定機關送銓敘部銓敘審定。(教育部112年10月25日臺教人(三)字第 1120104026 號書函)

三、待遇、福利、退休、撫卹

教育部書函以，有關基本工資自 113 年 1 月 1 日起，每月基本工資由新臺幣（以下同）26,400 元調整為 27,470 元；每小時基本工資由 176 元調整為 183 元。(教育部 112 年 9 月 19 日臺教人(五)字第 1120091442 號書函轉勞動部同年月 14 日勞動條 2 字第 1120148404D 號函)



人事資訊

- 一、重申本校專任教師、公務人員及校聘工作人員，於校外兼職時應依規定辦理：(一)教育部訂頒之「公立各級學校專任教師兼職處理原則」、本校訂定之「教師兼職與回饋金處理要點」、「公務員服務法」及本校「校聘工作人員工作規則」相關規定，事先提出申請經本校同意後，在合法兼職機關(構)及得兼任職務範圍內，始得兼任其他職務。(二)「教師於接獲營利事業單位兼職應邀提名選任(徵詢)時」，教師即先以書面通知系所知悉，系所接獲教師兼職通知時，應依本校兼職規定召開教評會審議經所屬院評估後，簽奉校長核定」。
- 二、本(112)年度已接近尾聲，因職員休假請領休假補助費為曆年制(112.1.1~112.12.31)，請尚未持用國民旅遊卡消費請領休假補助費之同仁，於本(112)年12月31日前刷卡消費，另請配合主計室關帳期限完成核銷程序，俾利辦理核發休假補助費之相關事宜。
- 三、重申同仁簽到(退)應注意事項：應親自簽到(退)不得委託他人亦不得遠端電腦簽到(退)，違者請託人及代為他人簽到(退)者，將依規定辦理。
- 四、依勞動基準法及本校工作規則規定，加班補休期限為本(112)年度12月31日止，逾期未補休之加班時數，由用人單位核給加班費，請覈實管控同仁加班。
- 五、依勞動基準法及本校工作規則規定，特休假於年度終結未休之日數，得遞延至次一年度，逾期未休完之遞延休假之日數，由用人單位核發工資(即111年度特休未休之日數遞延至112年者，且未於112年12月31日前休畢者)。
- 六、本室預訂於113年2月27日(二)晚間18時於高雄漢來飯店巨蛋店辦理「113年春迎聯歡晚會」，確切報名時間將另行通知，歡迎所有教職同仁報名參加，共襄盛舉。
- 七、教育部函以，有關最高檢察署及法務部為加強第16任總統副總統及第11屆立法委員選舉反賄選宣導，製作「嚴查賄選」等2款海報及「反賄選有據必辦篇」多種語言版本，並推出第二波「2024 VOTE 臺灣反賄選愛臺灣」活力篇(檢察官版)及籃球篇宣導影片，請逕自法務部全球資訊網/下載專區—Youtube 影音下載運用。

八、行政院性別平等處函送「性別友善職場圖文懶人包」，前揭懶人包一式六份業上載行政院性平會網站，歡迎自行下載。

九、教育部書函以，行政院人事行政總處於「e 等公務園+學習平臺」建置「性別平等教育法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」修法重點等 3 門數位學習課程，歡迎大家選讀。



性別平等專欄

《經濟學人》玻璃天花板指數： 北歐女性就業環境最佳，日韓包辦最後兩名

【本文摘錄自[關鍵評論網](#)網站】

責任編輯：張博丞/核稿編輯：羅元祺

《經濟學人》於國際婦女節公布 2022 年「玻璃天花板指數」（GCI），衡量了經濟合作暨發展組織（OECD）中，29 個國家的女性在工作環境中受到的待遇。四個北歐國家——冰島、瑞典、芬蘭和挪威，登上指數榜首，日本、韓國則分別排在指數的最後兩名。數據顯示，OECD 國家 2022 年性別薪資差距的中位數為 12%，與去（2021）年的 11.6% 相比，增加了 0.4 個百分點。

玻璃天花板指數是《經濟學人》對 OECD 國家女性，在工作上是否受到平等待遇的評估。指數通過十個指標衡量而成，包括男女工資差距、勞動參與率、育嬰假、教育程度、兒童保育費用、商學院申請數據以及在高級管理、董事、政治職位上的人數差距。該指數於每年國際婦女節前夕發佈。

北歐最適合女性就業，亞洲日本、韓國墊底

結合《經濟學人》與《NHK News》報導，冰島是 2022 年 GCI 指數的榜首。該國在大多數指標中的排名都高於 OECD 的平均，且女性在公司董事會和國會中的比例非常高。另外兩個北歐國家瑞典、芬蘭則緊追在後，分別位居第二和第三。

排名倒數的國家為亞洲的日本和韓國，日本連續第七年在 GCI 中排名倒數第二，韓國則是連續第 11 年排名墊底。《經濟學人》更直指：「日本和韓國的女性必須在家庭和事業中做出選擇。」

《日本時報》指出，雖然日本擁有 OECD 中最好的陪產假條件，但其在議會中的女性人數佔比排名最後，只有 10%，而 OECD 國家議會的女性平均人數，已從 2016 年的 28% 增加到 2022 年的 34%。日本在其他指標上的排名也遠低於平均水平，例如性別薪酬差距和女性擔任高級管理職位的比例。

韓國與日本相同，在高階管理職位、董事會女性佔比等指標上，排在倒數。韓國女性在董事會中只佔 12.8%，在高階管理職中也只有 14.6%。除此之外，韓國女性的薪資比男性少了

31.1%，差距在 29 個國家中最懸殊，並且大幅落後倒數第二名的義大利（24.3%）

至於其他國家的玻璃天花板指數，歐洲主要經濟體法國排名第 6、英國排名第 17、德國排名第 22。而美國則排在第 19 名。

台灣性平位居亞洲前段，但仍有進步空間

台灣因不在 OECD 組織中，因此沒有被納入 GCI 或其他衡量性別平等的排名中。然而，行政院性別平等處每年仍會以世界經濟論壇提出的性別不平等指數（GII）與性別落差指數（GGI）做計算，發布《性別圖像》報告，觀察台灣性別平等的狀況。

根據 2023 年的《性別圖像》，在性別不平等指數方面，2021 年台灣在 171 個國家中位居第 7 名，在亞洲名列第 1，排名甚至高於冰島。在性別落差指數上，2022 年我國排名全球第 36 名，表現優於日本、韓國，在鄰近國家中僅次於菲律賓。性別落差指數透過「經濟參與和機會」、「教育程度」、「健康與生存」及「政治參與」等 4 項指標計算，與玻璃天花板指數相似。

雖然台灣性別平等在亞洲位於前段班，然而性別不平等的陰影，仍然影響著台灣女性。台北市立大學教授黃煥榮即在《國家人力資源論壇》的一篇文章中指出，台灣仍存在玻璃「牆」的問題。

黃煥榮表示：「若說玻璃天花板是指垂直的性別隔離，那麼玻璃牆就是指水平的性別隔離。此種工作隔離使女性通常被安排於幕僚或支援性的部門，使得女性通常集中在結構上較為弱勢部門，而較難獲得晉升至高層主管職位所需的關鍵性經驗；而離組織高層權力核心已愈來愈遠。故此種玻璃牆現象的產生，反而受到忽略。」在行政工作上，女性比率較高，在技術類的職位上，女性比率則較低，尤其在電力工程類。

根據國際勞工組織 2022 年 3 月發布的報告，職場管理職的女性占比成長幅度緩慢，從目前增幅計算，女性還須等待 140 年的時間，才能在管理階層與男性平起平坐。



瞭解智慧財產權專欄

使用政府公開的經濟數據及表格不會侵害著作權

【本文摘自 [經濟部智部智慧財產局](#) 網頁】

小偉為了完成課堂作業，想要引用行政院主計總處網站上公開的經濟成長率等經濟數據資料及表格，但是他擔心引用這些表格數據是不是使用到他人的創作，會不會產生著作權爭議？

著作權法保護的是具有「原創性」（著作人自行獨立創作，並未抄襲他人）及「創作性」（作品須有一定的「創作高度」）的內容，另依著作權法第 9 條第 1 項第 3 款規定「標語及通用之符號、

名詞、公式、數表、表格、簿冊或時曆」不得為著作權之標的。政府公開的經濟數據及表格，如果只是將金額、變化量、指數等數據資料予以羅列之報表，這類數據資料、表格內容或不具原創性及創作性，或不得為著作權之標的，均不受著作權法保護。因此，不論小偉是直接使用這些數據表格，或是將經濟數據另行繪製表格呈現，都不會有侵害著作權的問題。



人事動態

本校人事異動名冊如下：

異動情形	職稱	姓名	原任單位	新任單位	生效日期	備註
到職	職務代理人	賴逸珊	-	財經法律學系	112.11.13	



員工協助方案--輕鬆小品

「爸爸」小兒子說，「我今天可不可以留在家裡？我覺得不舒服。」

「你覺得什麼地方不舒服？」爸爸問道。

「學校。」小兒子回答。



活動成果

112 年 11 月 17 日資通安全教育-主管班研習



