



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

1. 教育部 115 年 2 月 25 日臺教人(四)字第 1154200169 號函轉知，適用公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例之教職員退撫案件相關書表已完成訂定一案，相關內容請逕至公文系統/公布欄查閱。
2. 教育部 115 年 2 月 26 日臺教政(一)字第 1154300062A 號函轉知，有關 115 年教育部暨所屬機關(構)、學校簡任第十職等以下公務員赴陸港澳地區抽查作業實施計畫一案，相關內容請逕至公文系統/公布欄查閱。
3. 教育部 115 年 3 月 6 日臺教人(五)字第 1150021360 號書函轉知，有關經准許定居之陸籍人士在臺初設戶籍者，適用「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」第 3 點第 3 項規定之情形一案，相關內容請逕至公文系統/公布欄查閱。
4. 教育部 115 年 3 月 6 日臺教人(三)字第 1154200641 號書函轉知，重申國立大專校院兼任行政職務教師赴陸港澳地區，均應落實申請及通報等相關規定，請查照並加強宣導一案，相關內容請逕至公文系統/公布欄查閱。
5. 教育部 115 年 3 月 11 日臺教人(三)字第 1150019492 號書函轉知，內政部修正「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全利益或機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」第 4 點，並自中華民國 115 年 3 月 1 日生效一案，相關內容請逕至公文系統/公布欄查閱。
6. 勞動部「育嬰留職停薪照顧彈性化」新制，已於 115 年 1 月 1 日施行，相關新制內容已放置於勞動部官網「建構友善生養職場專區」，請逕至勞動部官網/業務專區/勞動條件、就業平等/建構友善生養職場項下查閱。

面對性別歧視別隱忍! 勞動部今天起開放全國視訊諮詢服務預約

【本文摘自勞動部公告】

為強化性別平等工作權益保障，並提供勞工即時、專業且便利的法律諮詢服務，勞動部委託財團法人法律扶助基金會辦理「115年度性別平等工作法視訊諮詢服務」，設置法律諮詢管道，3月17日起開放預約，4月1日起正式上線，透過網路視訊方式，讓有遭懷孕歧視等性別歧視疑慮的勞工與專業律師一對一法律諮詢服務，讓勞工在專業隱私便利的環境下，釐清疑義，掌握自身權益。

勞動部說明，勞動部於114年進行「女性懷孕友善職場安全感大調查」顯示，職場仍存在對女性歧視或不友善的現象。為消除職場懷孕歧視，勞動部自去年起即規劃五大策略，包含擴大執法、公布違法企業、知悉關懷、獎勵友善及加強宣導等，讓懷孕勞工安心工作不離職。今(17)日啟動之全國視訊諮詢服務，對於多數孕媽咪或女性勞工在受到壓力歧視，不敢向政府提出申訴時，多一個兼具隱私專業的視訊諮詢專線，讓關懷不受空間限制。

勞動部進一步說明，本項服務將包含《性別平等工作法》所有各項規定，包括產假、產檢假、陪產檢及陪產假、安胎休養請假、育嬰留職停薪等，禁止雇主因性別(含懷孕)或性傾向對求職者或受僱者在招募、陞遷、薪資、資遣、離職及解僱等方面有差別待遇，以及職場性騷擾防治等相關規範。

如有疑慮自己是否遭受相關不利或差別對待，可以先行預約方便上線諮詢的時間，每次諮詢時間40分鐘，服務時段為每週二及週四上午9時至12時30分、下午1時30分至5時，民眾可依自身時間安排預約適合時段。預約方式如下：

- 一、**網路線上預約**：至[法律扶助基金會官網視訊法律諮詢](#)頁面，點選「性別平等工作法視訊預約表」填寫相關資料。
- 二、**電話預約**：撥打(02)2250-8871分機933，由專人協助辦理。

勞動部表示，建構性別平等與友善孕育職場環境，是勞動政策的重要目標之一，未來將持續透過多元宣導管道，加強性別平等工作法之落實，協助勞工安心就業、放心生育，並與企業共同打造更具包容性與支持性的職場環境。



**個人資料保護法
實例回答**

《個資法》大解析！「肉搜公審」、「截圖外流」可能會觸犯刑責？

【本文摘錄自法律手牽手團隊】

現代人越來越注重個人隱私，對於個人資料的保護也越發謹慎。那麼，什麼資料可以受到法律保護？怎樣算違法蒐集？若違法蒐集、利用的話又會面臨什麼刑責？遇到委屈，「肉搜」、「公審」對方，有可能會觸法嗎？在接下來的文章中，法律手牽手團隊將一一為您說明。

（一）什麼是《個人資料保護法》所保護的「個人資料」？

《個人資料保護法》是一部規範個人資料蒐集、處理、利用的法律，主要目的是避免人民的「人格權」受到侵害。那麼，所謂的「個人資料」，範圍究竟是哪些呢？

根據《個人資料保護法》，個人資料是指可以讓人直接、間接識別個人身分的資料；包括姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動…。簡單來說，只要資訊充足到能使他人辨別出身分的資訊，原則上都屬於個人資料。

（二）「肉搜」、「公審」的行為會有觸法的疑慮嗎？

所謂的「肉搜」，又稱人肉搜索，是指結合某些資訊來找出當事人的行為。有些民眾遇到糾紛時，會想運用網路發聲，請網民們「評評理」，藉由輿論的力量向對方施壓。那麼，這樣的行為會觸法嗎？

由於發文者並非公務機關，根據《個人資料保護法》的規定，在「蒐集」、「利用」個人資料上，必須要遵守以下的規定：

《個人資料保護法》第19條第1項：「非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：一、法律明文規定。二、與當事人有契約或類似契約之關係，且已採取適當之安全措施。三、當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。四、學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。五、經當事人同意。六、為增進公共利益所必要。七、個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。八、對當事人權益無侵害。」

《個人資料保護法》第20條第1項：「非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益所必要。三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益之重大危害。五、公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。六、經當事人同意。七、有利於當事人權益。」

雖然《個人資料保護法》第20條允許在某些例外情況之下，可以利用個人資料，但是仍然不能超出《個人資料保護法》第5條的範疇。至於是否有超出範疇，則需

要個案認定。若有相關疑慮的話，建議詢問專業律師的意見，由律師針對個案情形來給出適當的答覆。

《個人資料保護法》第5條：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。」

（三）「截圖聊天室對話上傳」的行為會有觸法的疑慮嗎？

「截圖聊天室對話上傳」的行為，是否會有觸法的疑慮呢？針對這個問題，首先必須區分，將截圖上傳的人，是否是對話內容的當事人。若對方就是對話的當事人的話，視其是否有洩漏個資的問題，可能會觸犯《個人資料保護法》的刑責。

若對方並非對話當事人的話，且是以不當方法取得的話，則除了觸犯《個人資料保護法》以外，視案件情況，可能再涉及《刑法》中的「妨害祕密罪」、「妨害電腦使用罪」的刑責。

《刑法》第315-1條：「有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金：一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。」

《刑法》第358條：「無故輸入他人帳號密碼、破解使用電腦之保護措施或利用電腦系統之漏洞，而入侵他人之電腦或其相關設備者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科三十萬元以下罰金。」

《刑法》第359條：「無故取得、刪除或變更他人電腦或其相關設備之電磁紀錄，致生損害於公眾或他人者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科六十萬元以下罰金。」

（四）觸犯《個人資料保護法》，可能會面臨的法律責任？

如果在「蒐集」、「利用」個人資料時，並沒有遵守《個人資料保護法》第19條、第20條的規定，則可能會面臨以下責任。

1. 刑事責任

《個人資料保護法》第41條：「意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益，而違反第六條第一項、第十五條、第十六條、第十九條、第二十條第一項規定，或中央目的事業主管機關依第二十一條限制國際傳輸之命令或處分，足生損害於他人者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。」

《個人資料保護法》第42條：「意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益，而對於個人資料檔案為非法變更、刪除或以其他非法方法，致妨害個人資料檔案之正確而足生損害於他人者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金。」

2. 行政責任

若違法利用個資，但是並非為了獲取不法利益、損害他人利益，或是行為並沒有造成他人損害；這類情形雖不構成刑事責任，但是主管機關仍然可以開罰五萬到五十萬元的罰鍰，並且在限期之內改善。

3. 民事責任

若違法利用個資，造成他人財產、非財產損害，就須負擔民事的損害賠償責任。被害人可以透過民事訴訟來請求金錢上的賠償。至於賠償金的訂定，法律上並沒有規定。被害人可以提出自己認為合理的金額，再由法官判定。

（五）被侵害個資了，該怎麼辦？

若您面臨個人資料受到侵害的問題，應先保留對方違反個資法的證據；這些證據在事後的訴訟當中，都是有利的資料，千萬不要主動刪除。

若對方有涉及其他刑事責任的部分，也可以一併向檢警提出，並由律師為您說明主張，以附帶民事賠償的方式，在訴訟中一同處理。



瞭解智慧財產權專欄

徵求同意所錄音（影）資料保存在圖書館，圖書館是否可供內部同仁使用及對外非營利公開放映？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

所錄的資料，必須是「著作」，才有著作權法適用的問題，而其能否供內部同仁使用及對外為非營利公開上映，應視其徵得同意及取得授權的範圍而定。

如著作財產權人僅同意所錄資料保存在圖書館，別無其他授權者，則此等著作並未被公開發表，著作人仍享有「公開發表權」（這是「著作人格權」的一種）。此時僅圖書館內部同仁可以使用。另如有合於著作權法所定合理使用的情形者，亦得對外做非營利性的公開上映或公開演出。例如在非營利性，且未收取任何參加者的費用，亦未對表演人支付報酬的活動中，可公開上映視聽著作或公開演出錄音的語文著作、音樂著作、戲劇舞蹈著作。

如果著作權人有授權，謂圖書館對此著作可以公開上映、演出、展示等，則由於被授權人的利用行為，則依法可推定著作人已同意公開發表其著作。則圖書館對公眾的公開上映及提供的行為，並不致於侵害著作人格權及著作財產權。如果著作人僅同意錄音、保存在圖書館，並未再就其他利用行為再進一步授權，則只能在本法所規定的合理使用的情形下，利用此一著作。

就館內職員而言，能夠利用的情形，只有「為行政目的，認為有必要將他人著作列為內部參考資料並重製」、「基於保存資料之必要行為之重製」，相當有限。而就對外提供方面，由於原則上須為「已公開發表著作」，才有較大

合理使用空間，本案如果是未公開發表著作，則基本上供公眾合理使用的空間相當有限。（§55、§65）



健康生活專欄

善用「成人健康檢查」守住健康防線

【本文摘錄自衛生福利部/焦點新聞】

根據統計，每年約有6.1萬人死於三高（高血壓、高血糖、高血脂）相關疾病，成為國人健康首要大敵。為打贏這場健康保衛戰，國民健康署呼籲民眾要定期作成人健檢、均衡飲食及規律運動，亦要善用數位工具如「全民健康保險健康存摺」（以下稱健康存摺），可查詢個人血壓、血糖及血脂等結果，掌握自身健康，強化健康管理。

三高拉警報 定期健檢很重要

衛生福利部日前公布的113年國人十大死因統計結果顯示，因三高問題造成的慢性病，一年就奪走約6.1萬條生命，占總死亡人數約30%；另國民健康署114年「健康促進統計年報」結果顯示，18歲以上國人高血壓、高血糖及高血脂的盛行率分別為30%、13%及31%，三高危害不小觀。

要對抗三高，定期健檢及健康管理至關重要，國民健康署表示，民眾應善用「成人預防保健服務」，找出三高風險族群，落實早期發現、及早治療；並透過長期追蹤與數據分析，強化健康管理，並建議民眾接受健康檢查時可簽署「同意書」，授權服務醫療院所將血壓、血糖及血脂等檢測數據，上傳至個人「健康存摺」內，透過手機「健保快易通 app」或網頁版「健康存摺」即可隨時查詢歷年檢測紀錄，掌握自身健康狀況，作為日常健康管理的依據。

健康保衛戰 三高防治有撇步

如何進行有效的健康管理？國民健康署指出，民眾手機登錄「健康存摺（健保快易通 app）」後，從右上方欄位點選「檢驗檢查結果」，即可在「成人預防保健」及「檢驗報告及追蹤」項目中，讀取血壓、血糖及血脂等檢測結果。當發現數值處於邊緣或異常時，無須過度擔心，應及早採取行動，積極面對與管理。

國民健康署也呼籲民眾善用「健康存摺」內的各項資源，掌握最新醫療保健知識與多元衛教資源，亦可運用國民健康署「健康九九」網站，依個人需求查詢相關實用資訊，作為改善健康的重要參考。

國民健康署沈靜芬署長表示，若將三高控制當成一場持久戰，「健康存摺」即是民眾隨身的健康管理工具。當檢測數值出現異常時，透過正確衛教資訊調整生活型態，並配合醫師進行必要之醫療介入，可達事半功倍之效。國民健康署呼籲，善用數位工具與正確資訊，主動管理健康，共同遠離三高威脅。



職場上最有價值的一種人：能力未必最強，但能持續進步

【本文摘自商周刊/查而思撰】

在這個競爭激烈的社會，我們常常覺得自己必須變得更強，才能跟上世界的腳步。很多人害怕承認自己的不足，覺得這意味著自己不夠好，但其實並不是這樣。「能力不足」不代表犯錯，真正的問題在於「不知道自己不足」，或選擇忽視它。

「能力不足」不一定是錯，但「不知道不足」就是真正的大問題。本文將說明如何積極面對不足、提升自己，並在過程中不斷成長。

能力不足，未必有錯

1. 區分能力不足與錯誤的本質

首先，我們要搞清楚一個觀念：能力不足和犯錯其實是兩回事。能力不足代表我們面臨成長中的挑戰，或正在承擔更大的責任，這是一種狀態。而犯錯是具體的失誤，比如在某件事情上做了錯誤的決定，或沒有展現出應有的能力。

如果我們把能力不足當作錯誤來看，會讓我們過度自責、焦慮，甚至對挑戰失去信心。其實，能力不足不代表我們犯了什麼錯，而且是可以改善的。不需要因為能力不夠而給自己太多壓力，認清這點可以讓我們專注於如何成長，而不是一味擔心犯錯。

2. 積極面對並承認自身的不足

我們每個人都有擅長和不擅長的事，能夠坦然承認自己的不足，是一種成熟的表現。這樣的態度能更清楚的看見自己可以改進的地方，也更容易找到成長的方向。別害怕承認自己的不足，這並不可恥，這是讓我們找到改進方向的重要一步！

3. 善用資源與團隊合作

當感到自身能力不足時，不代表我們必須孤軍奮戰。其實，團隊合作是幫助我們彌補不足的重要方式之一。如果你不會做某件事情，可以向有經驗的人學習，或和他們一起完成任務，這不僅能幫助你達成目標，也是個寶貴的學習機會。

4. 持續學習與自我提升

能力不足是可以透過學習來改變的。可以設定具體的學習目標，參加一些培訓課程，或在工作中找到練習的機會，不斷提升自己。能力，可以透過不斷累積經驗和學習來增強，只要你願意努力，就一定能看到進步。

不知道不足，才是問題

1. 缺乏自我認知，導致自滿

因為過去的成功而變得過度自信，覺得自己已經掌握了所有需要的技能，可能導致忽略了新挑戰中的風險和問題。這樣的心態讓人在面對新情境時更容易犯錯，並錯過可以學習和提升自己的機會。

過度自信會讓人忽略風險，在面對新挑戰時無法做出正確的判斷，從而錯失改進和學習的良機。

2. 阻礙個人成長與職業發展

若因為認為自己已經足夠優秀，而停下學習和進步、不再主動尋找提升的機會，這會導致成長停滯，甚至會錯失升遷的機會。持續學習和尋找成長機會，才是保持職業發展和個人成就的關鍵。

3. 影響團隊合作與信任

有些人因為高估自己的能力，而在團隊中低估他人的價值。這樣的行為會在與同事之間的合作變得困難，甚至在同事間的信任感也會因此下降。過度自信和低估他人，都會嚴重影響團隊合作與信任，導致工作效率降低、團隊氛圍變差。

4. 無法接受建議與改進

拒絕接受他人的建議和回饋，會讓人失去成長和改進的機會，進而無法跟上變化的需求，導致能力和表現受到影響。接受建議和回饋並進行改進，才是保持職業競爭力的關鍵。

能力不足，是一個永無止境的狀態

「哪一代 iPhone 是完美手機？」這個問題乍看之下像是對於科技進步的合理好奇，但其實隱含了對「完美」的追求，而這種追求背後反映的，正是對能力不足的一種誤解。能力不足，不是能夠終結的問題，而是一個永無止境的狀態。

以 iPhone 為例，Apple 每一代的 iPhone 都被設計得比上一代更進步，無論是在相機性能、運算速度、螢幕品質還是電池壽命等方面。然而，我們從未有過「完美的 iPhone」，因為技術的進步永不停止，每一代新機型都是為了解決上一代的不足而推出，同時也可能在新的嘗試中出現新的不足。

當我們克服了某些挑戰，新的問題、需求和限制也會隨之而來。這正是能力不足的自然體現。

接受並與能力不足共存

了解到這一點，有助於我們對自己的能力不足保持健康的態度：不足是正常的，甚至是成長的一部分。如同科技的進步一般，每次我們解決一個問題，也總會迎來更多改進的機會。

因此，不需要追求「完美版本」的自己，而是要不斷修訂自己，像每一代 iPhone 一樣，逐步進化，讓每一次的改進都帶來更好的體驗。我們不可能達到絕對的完美，但我們能夠在每次的探索和改進中，逐漸接近自己心中的理想。

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)
本校職場霸凌申訴專線	05-2717196
本校教職員性騷擾申訴專線	05-2717197



人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
環安中心	組員	蕭○森	自願退休	1150310
學生事務處 住宿服務組	專案組員	蕭○鎮	單位調升	1150310
總務處	技士	吳○山	自願退休	1150323
體育室	契僱組員	黃○雯	新進	1150302
總務處資產組	辦事員	麥○容	他機關調進	1150318
教務處	專案組員	邱○婷	新進	1150325
總務處事務組	專案辦事員	林○于	新進	1150325
教育學系	契僱組員	張○萱	新進	1150327
學生事務處 住宿服務組	專案辦事員	高○比	單位調動	1150401
圖書資訊處	專案辦事員	石○珍	離職	1150401

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
圖書資訊處	專案技士	周○宏	離職	1150401

【職場霸凌防治宣導】

職場霸凌指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。

為營造友善良好公務職場環境，請同仁於執行職務時，以理性的方式進行溝通，彼此相互尊重，避免辱罵、霸凌等情形發生，建構友善良好之職場環境。

若有相關職場不法侵害或職場霸凌問題，可電洽校內職場不法侵害申訴專線：(05)271-7196 或是校內職場不法侵害申訴專用信箱：person@mail.ncyu.edu.tw。

除本校現有之申訴管道外，為使同仁能有其他之安心申訴途徑，行政院人事行政總處業於該總處全球資訊網首頁建置職場霸凌案件通報平臺（以下簡稱通報平臺），並由該總處列管通報案件後續執行情形，希望各同仁都能夠安心的使用。通報平臺網站[連結](#)。

本校職場不法侵害申訴管道



本校人事室專線
(05)2717196



申訴信箱
person@mail.ncyu.edu.tw



行政院人事行政總處
職場霸凌案件通報平臺