

# 校園人事措施利益衝突迴避法令及案例彙編

(彙編自法務部廉政署-校園誠信管理手冊、陽光法案主題網等)

## 一、 相關法令規定

### (一) 公職人員利益衝突迴避法(下稱本法)

#### 1. 適用對象：

為公職人員財產申報法第 2 條第 1 項所適用之校長、總務主任、會計室主任、事務組長及其關係人；而關係人界定包括配偶、共同生活之家屬、二親等以內親屬、公職人員或其配偶信託財產之受託人，公職人員或其配偶、二親等以內親屬擔任負責人、董事、監察人或經理人之營利事業。

#### 2. 本法所稱利益之定義：

(1) 包括財產上利益及非財產上利益。非財產上利益，指有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構(以下簡稱機關)之任用、陞遷、調動及其他人事措施(本法第 4 條)。

(2) 考績之評定既涉及獎金之發放與職等之陞遷，自屬本法第 4 條所稱非財產上利益(法務部 96 年 10 月 4 日法政決字第 0961114152 號函)。

(3) 教師兼任導師，雖非教育人員任用條例所稱之行政職務，但因聘任後涉及導師費之發放與授課時數之減少，核屬本法第 4 條之利益(法務部 99 年 11 月 26 日法政字第 0991113098 號函)。

#### (4) 其他人事措施：

##### A. 技工、工友及臨時人員聘用、約僱：

政府機關、公立學校及公營事業機構中對技工、工友及臨時人員等非依公務人員任用法任用之聘用、約僱之人事措施，亦屬相類「任用、陞遷、調動」等人事權運用之範圍(法務部 92 年 9 月 22 日法政字第 0920039451 號函)。

##### B. 人力派遣人員之僱用：

所謂人力派遣，係指勞工先被人力派遣公司僱用並簽訂勞動契約，嗣由派遣公司指派勞工到實際需求勞工之機關(下稱

要派機關)，接受要派機關之指揮監督且提供勞務而言，進而要派機關與人力派遣公司間簽立派遣契約，而人力派遣公司則與被派遣人員成立僱傭契約，工作對價亦由要派機關交付人力派遣公司，並非直接支付被派遣人員。要派機關雖與被派遣人員間並無直接聘僱關係，然要派機關對人力派遣公司所派遣之人員具最後准否錄用權，且被派遣人員如表現不符需求，要派機關尚得隨時要求人力派遣公司更換之，足見此乃相類任用、陞遷、調動等人事權運用範圍，揆諸前開法律及函釋，被派遣人員至機關任職，亦屬本法第 4 條第 3 項所稱其他人事措施(法務部 97 年 3 月 5 日法政決字第 0970003714 號函)。

- C. 首長任用機要人員時，原無親屬關係，後因故成為二親等姻親之情形，若有重新任命，仍有本法之適用：

按機關首長於任用機要秘書時，2 人既無親屬關係，則任用時不受公務人員任用法第 26 條第 1 項規定有關迴避任用之限制，嗣該機要秘書與機關首長之妹結婚，而使 2 人成為二親等姻親，參酌公務人員任用法第 26 條第 2 項立法意旨，該機要秘書非不得繼續任職至機關首長離職為止，銓敘部 98 年 4 月 27 日部法二字第 0983053589 號函足供參照。揆諸前開法律及函釋，機關首長上任後，任命機要秘書時，雙方既無一定親屬關係，自無利益衝突可言，難謂有本法第 6 條、第 7 條及第 10 條規定適用，然該機關首長於任內如有重新任命該機要秘書之情形，則將有違本法之相關規定(法務部 98 年 6 月 16 日法政字第 0980017441 號函)。

- D. 續聘前任首長已僱用，且與現任首長具親屬關係之臨時人員：  
現任機關首長續聘前任首長已僱用之臨時人員，而該員與現任首長具有二親等以內之親屬關係，因此舉將使該員直接取得非財產上利益而構成利益衝突，非公職人員利益衝突迴避法所許(法務部 96 年 11 月 16 日法政字第 0960035982 號函)。

### 3. 迴避義務：

#### (1) 迴避義務

公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避，其種類包括自行迴避、長官命令迴避、利害關係人申請迴避。知有迴避義務者，應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之，同時應以書面向公職人員財產申報受理申報機關報備(本法第 6 條、第 10 條)。

\*備註：

本法施行細則第 5 條規定之「職務代理人」，應係指公職人員所屬機關原先已排定順序之代理人，而非臨事時，由應迴避之公職人員所指定之代理人(94 年 4 月 13 日法政決字第 0930040451 號函)。

#### (2) 圖利、關說之禁止

公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益；其關係人亦不得向機關有關人員關說、請託或以其他不當方法，圖其本人或公職人員之利益(本法第 7 條、第 8 條)。

#### (二) 教育人員任用條例

各級學校校長不得任用其配偶或三親等以內血親、姻親為本校職員或命與其具有各該親屬關係之教師兼任行政職務。但接任校長前已在職者，屬於經管財務之職務，應調整其職務或工作；屬於有任期之職務，得續任至任期屆滿，教育人員任用條例第 32 條定有明文。

#### (三) 高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法

高級中等以下學校教師評審委員會於辦理教師初聘、續聘及長期聘任之審查、教師長期聘任聘期之訂定、教師解聘、停聘及不續聘之審議、教師資遣原因認定之審查、教師違反教師法規定之義務及聘約之評議與其他依法令應審查之事項時，審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等以內之血親或三親等以內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避，高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條及第 8 條定有明文。

#### (四) 公立高級中等以下學校教師甄選作業要點

各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會決議成立甄選委員會，教評會委員、甄選委員會委員及筆試、口試、試教、實作委員，其本人或配偶、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報名應試，應迴避之；另前項委員係校內報名參加甄選之實習教師之實習輔導教師或與報名參加甄選者曾有師生、同學關係者，均屬應行迴避之情形，不得擔任命題、評分工作，公立高級中等以下學校教師甄選作業要點第 4 點第 1 項及第 2 項定有明文。

#### (五) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法

公立高級中等以下學校編制內專任合格教師（以下簡稱教師）之成績考核會委員於審查有關委員本人或其配偶、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之事項時，應自行迴避，公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第十八條定有明文。

### 二、公職人員利益衝突迴避法(下稱本法)等近年相關函示彙集說明：

#### (一) 考績評核相關：

##### 1. 銓敘部 102 年 12 月 31 日部法二字第 1023794817 號書函略以：

「……各機關辦理受考人考績之程序中，機關首長、單位主管及辦理考績有關人員，如有法規規定應予迴避之情形，相關作業即應由其職務代理人為之。」；另本法施行細則第 5 條規定之「職務代理人」，應係指公職人員所屬機關原先已排定順序之代理人，而非臨事時，由應迴避之公職人員所指定之代理人(94 年 4 月 13 日法政決字第 0930040451 號函)。

##### 2. 公職人員於涉有其本人或關係人年終考績評核各階段，法務部如何認定有未迴避之故意(法務部 104 年 8 月 5 日法廉字第 10405011230 號函)：

#### (1) 主管人員就考績表項目評擬階段：

A. 主管人員評擬成績係接受考人員平日工作表現覈實考核，所提出之評擬成績亦為考績委員會審議討論之重要依據，故主管人員之評擬成績對於最終核定之考核結果具有建議權與實質影響力。

B. 公職人員於此階段如未自行迴避，依經驗法則尚難主張不知有

利益衝突，應可認具有違反本法第 6 條及第 10 條自行迴避義務之故意。

(2) **考績委員會初核階段，若知其本人或關係人列名其中：**

- A. 考績委員會係針對機關受考人員之年終考績，以單位主管評擬為基礎，合議受考人之初核成績，影響受考人員權益甚巨，除機關長官對初核結果有意見或上級機關發現有違反考績法情事外，概以考績委員會決議結果具有實質影響力。
- B. 除有考績委員會進行考績評核過程中，因故未能使公職人員知其本人或關係人列名其中之情事外，難主張不知有利益衝突，應可認具有違反本法第 6 條及第 10 條自行迴避義務之故意。

(3) **機關長官覆核階段，若未迴避，如何認定有無違反本法之故意：**

A. 未更動考績委員會之決議：

機關長官於覆核程序，或考績委員會會議紀錄循行政流程簽報機關長官核定，機關首長及相關公職人員如係尊重原考績委員會決議結果未予更動，且有具體事證可認機關首長就考績委員會已決議之機關人員考績造冊或未能逐一知悉涉有其關係人之考績，似不宜僅因機關首長之核章行為即逕認具有主觀故意。

B. 若機關首長於涉有關係人之考績案件時，對該關係人初核考績有不同意見，欲更動者：

若機關首長於涉有關係人之考績案件時，對該關係人初核考績有不同意見，交考績委員會復議或對復議結果仍不同意而加註理由後變更之，以及考績委員會會議紀錄循行政流程簽報機關長官核定，簽報流程中相關公職人員遇有關係人之考績案件而為退回重擬或更改之意見時，如未自行迴避，則應可認其具有違反本法第 6 條及第 10 條之故意。

(4) **受考人之上級機關核定或銓敘部審定階段，公職人員如未自行迴避，其有無故意之判斷參考基準如下：**

A. 如僅係尊重原考績機關之考績決定未予更動，且有具體事證

可認此階段公職人員就各機關人員考績造冊或未能逐一知悉涉有其關係人之考績，似不宜僅因公職人員之核章行為而逕認具有主觀故意。

B. 如認有違反考績法規情事而退還原考績機關另為處理過程中，涉有關係人之考績案件如未自行迴避，則應具有違反本法第 6 條及第 10 條之故意。

(5) 如各公職人員於涉及本人或關係人年終考績評核各階段，有具體證據足資證明有假借職務上之權力、機會或方法圖關係人之利益時，自有本法第 7 條之適用，併予敘明。

**(二) 有關公立學校校長聘任其子女擔任該校教師(法務部 94 年 11 月 3 日法政決字第 0941118710 號函)：**

查教師之任用，係依教育人員任用條例之規定，如高級中等以下學校教師，經教師評審委員會審查通過，依上開條例第 26 條第 1 項第 1 款之規定即由校長聘任，此際校長對任用與否如已無裁量餘地，則校長行使聘任程序已難謂直接或間接使經審查通過之教師獲取利益，不構成利益衝突，前以法務部 93 年 6 月 10 日法政決字第 0930019600 號函釋在案。惟校長於執行聘任教師之職務時，若學校之甄選作業，有程序未完備違反教師法之規定，並確有因校長之作為或不作為，直接或間接使其子女獲取利益之情形者，自有本法所稱「利益衝突」之情形。

**(三) 校長聘任具有親屬關係之教師兼任行政職務或擔任導師，有無本法之適用(法務部 102 年 6 月 11 日法授廉利字第 10205013630 號函、法務部 99 年 11 月 26 日法政字第 0991113098 號函)：**

**1. 校長聘任有親屬關係之學校教師兼任行政職務：**

(1) 各級學校校長之配偶或三親等以內血親、姻親得否任用為學校職員或教師兼任行政職務，應適用教育人員任用條例第 32 條規定「各級學校校長不得任用其配偶或三親等以內血親、姻親為本校職員或命與其具有各該親屬關係之教師兼任行政職務。但接任校長前已在職者，屬於經管財務之職務，應調整其職務或工作；屬於有任期之職務，得續任至任期屆滿」。

(2)依前揭條例調整職務或任期尚未屆滿仍在職者，校長於教師聘任、考績評核等人事措施涉及關係人時，依本法第 1 條第 2 項「公職人員利益衝突之迴避，除其他法律另有嚴格規定者外，適用本法之規定」，仍有本法應自行迴避與禁止假借職權圖利等規定之適用。

## 2. 校長聘任教師有親屬關係之教師擔任導師：

(1)依教育部 101 年 1 月 10 日臺國（四）字第 1000231733 號書函認教師兼導師之聘用非屬教育人員任用條例所稱行政職務，故無教育人員任用條例第 32 條規定之適用。

(2)惟因聘任後涉及導師費之發放與授課時數之減少，核屬本法第 4 條之利益，業據法務部 99 年 11 月 26 日法政字第 0991113098 號函示甚明。

(3)依教育部函頒「國民中小學聘任班級導師注意事項」第 4 點規定「各校導師聘任辦法經校務會議通過後，由校長依聘任辦法聘任各班導師」，依各校自定之聘任辦法：

A. 由校長選擇及決定聘用何名教師兼任導師者，因仍有選擇與裁量之空間，如涉及其關係人，顯有利益衝突，當應自行迴避及禁止假借職權圖利。

B. 如係由遴選委員會等類似組織負責審查與決定聘任導師之人選後，始由校長聘任，倘校長已迴避參與審查及決定，且無假借其職權或職務影響力圖利關係人之情形，此時校長僅係完成人事聘任手續而無決定任用與否之裁量空間，參照法務部 93 年 6 月 10 日法政決字第 0930019600 號函示意旨，可認未違反本法相關規定。

## 案例彙編

### 【案例一】聘用子女擔任約僱人員案

A 校長因其秘書請產後育嬰假，為利業務運作順遂，聘用其兒擔任該行政職務之臨時約僱人員。

#### 【解析】

A 校長為公職人員財產申報對象，係公職人員利益衝突迴避法所適用規範之人員。公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之財產或非財產上利益；非財產上利益，指有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構之任用、陞遷、調動及其他人事措施，公職人員利益衝突迴避法第 4 條及第 7 條分別定有明文；另依行政院人事行政局函釋認為約僱人員應比照聘用人員之規範，仍應適用相關迴避任用之規定。準此，A 校長與其兒係一親等血親關係，故聘用其兒擔任約僱人員已違反前揭法條規定，依法得處新臺幣 1 百萬元以上 5 百萬元以下之罰鍰。

### 【案例二】核定年終考績案

A 校長與其女 B 老師在同一間學校任職。A 校長於核定年終考績時，核定其女甲等考績，使其獲得一個月俸給總額之考績獎金。

#### 【解析】

A 校長為公職人員財產申報對象，係公職人員利益衝突迴避法所適用規範之人員。B 老師係 A 校長之女，與 A 校長為一親等血親關係；另依法務部函釋（法務部 96 年 10 月 4 日法政決字第 0961114152 號函釋）認為考績評定亦屬公職人員利益衝突迴避法所稱利益，公職人員應自行迴避。故 A 校長於年終考績核定其女考績時未自行迴避，仍核給甲等考績，已違反公職人員利益衝突迴避法第 10 條及第 16 條未自行迴避之規定，依法得處新臺幣 1 百萬元以上 5 百萬元以下罰鍰。

### 【案例三】圖利親友陞任教務主任案

A 校長履新到任，該校 B 老師係 A 校長之弟媳，為爭取陞任教務主任一職，B 老師遂向 A 校長說情希望能利用親友私誼獲得該職位，A 校長允諾後，積極運作人事甄審會議使 B 老師順利陞任教務主任職位。



**【解析】**

- 一、A 校長具備公職人員財產申報身分，為公職人員利益衝突迴避法所適用規範之人員。B 老師係 A 校長之弟媳，與 A 校長為二親等姻親關係，B 老師向 A 校長請託協助陞任教務主任職位之舉，已違反公職人員利益衝突迴避法第 8 條禁止關說規定，依法得處新臺幣 1 百萬元以上 5 百萬元以下罰鍰；所得財產上利益，應予追繳。
- 二、A 校長明知其關係人 B 老師有意競逐教務主任職位，未於涉有利益衝突應予迴避之人事甄審會議上自行迴避，反利用職務權力使 B 老師順利陞遷，違反公職人員利益衝突迴避法第 6 條及第 10 條第 1 項等規定，依法得處新臺幣 1 百萬元以上 5 百萬元以下罰鍰；所得財產上利益，應予追繳。