

調查報告

壹、案由：據悉，國立陽明大學106年4月校務會議中修改校長遴選相關規定，大幅放寬被遴選者資格及遴選委員比例，其後10月通過校長人選，並報教育部。但該通過之校長人選並不具部頒教授資格，其學術成就認定標準備受質疑。故有關遴選委員會之組成及審議過程有無符合程序正義？況大學專業自主、低階不得高審等相關基本規範與精神，以副教授出任大學校長如何落實教授治校？諸多問題亟須解決。教育部、相關機關及學校人員有無違失或怠忽職守，均有查明之必要案。

貳、調查意見：

一、教育部102年9月16日臺教人（二）字第1020131974A號函釋有關教育人員任用條例第10條第1款第3目所定「曾任『相當教授』之教學、學術研究工作」之範圍及資格條件，惟僅以教育人員任用條例第18條各款規定教授資格前段之「具博士學位及博士後8年以上工作年資」等資格條件為標準，即得認定為「相當教授」之教學、學術研究工作，全未考量教授資格亦應具備該條例第18條各款後段規定「創作、發明及在學術上有重要貢獻或專門著作」之相當學術條件，違法擴張「相當教授」之範圍及資格條件，致國立陽明大學校長當選人得以副教授資格成為國立大學校長之首例，逾越母法立法意旨。且逕以函令訂定，未依法理由意旨於該條例施行細則加以規範，顯有違失。

（一）按教育人員任用條例第10條規定：「（第1項）大學校長應具下列第1款各目資格之一及第2款資格：
1、具下列資格之一：（1）中央研究院院士。（2）

教授。(3) 曾任相當教授之教學、學術研究工作。
2、曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計3年以上。(第2項)獨立學院校長資格，除依前項各款規定辦理外，得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第12職等以上或與其相當之教育行政職務合計6年以上者充任之。(第3項)大學及獨立學院校長之資格除應符合前2項規定外，各校得因校務發展及特殊專業需求，另定前2項以外之資格條件，並於組織規程中明定。」其100年11月30日修正立法理由並載明：「第1款第3目所定相當教授之教學、學術研究工作之範圍，將於本條例施行細則規範。」合先敘明。

(二)有關教育人員任用條例第10條第1款第3目所定「曾任『相當教授』之教學、學術研究工作」之範圍及資格條件，教育部以102年9月16日臺教人(二)字第1020131974A 號函釋示如下：

1、範圍

- (1) 公立及私立大專校院相當教授之兼任教授、講座教授、客座教授、榮譽教授、訪問學者、專任或兼任專業技術人員、研究人員。
- (2) 公立學術研究機構(如中央研究院等)研究人員、研究技術人員。
- (3) 財團法人研究組織(如財團法人工業技術研究院等)研究人員。
- (4) 公民營事業機構研發部門研發人員。

2、資格條件

- (1) 公立及私立大專校院兼任教授及相當教授之講座教授、客座教授、榮譽教授、訪問學者、專任或兼任專業技術人員、研究人員：

〈1〉大專校院講座教授、客座教授、榮譽教授、訪問學者等職務，因進用資格條件不一，爰以任用條例規定教授應具博士學位及博士後8年以上工作年資等資格條件為標準，如候選人曾任前開職務且具「取得博士學位或其同等學歷證書後，曾從事相關之教學或研究工作8年以上」之資歷，則得認定為「相當教授之教學、學術研究工作」。

〈2〉因大學聘任專業技術人員擔任教學辦法及大學研究人員聘任辦法業明定專業技術人員及研究人員之分級及進用資格；專業技術人員比照大學教師置有教授級專業技術人員，研究人員置有研究員，其資格條件係比照教授之規定，爰如曾任依前揭辦法規定進用之教授級專業技術人員或研究員，即得認定為「相當教授之教學、學術研究工作」。

(2) 公立學術研究機構、財團法人研究組織及公民管事業機構研發部門之研究人員或研發人員：

因是類人員進用資格各有所異，為利認定等級「相當」，爰以任用條例規定教授應具博士學位及博士後8年以上工作年資等資格條件為標準，如候選人具「取得博士學位或其同等學歷證書後，曾從事相關之研究工作8年以上」之資歷，則得認定為「相當教授之教學、學術研究工作」。

(三)有關教育部以102年9月16日臺教人(二)字第1020131974A號函釋，是否符合教育人員任用條例之立法意旨疑義，本院於107年1月17日邀請相關專家學者諮詢意見重點如下：

- 1、有關教育部102年的函釋對第10條的解釋是有問題的，第10條規定的相當教授，重點在於一個是研究或教學工作應相當於教授等級，並非只有教學或學術工作即可，是所從事的教學或學術工作一定要相當於教授，雖然現在還沒有拿到教授資格。此外，教育人員任用條例條文明明說的是學術研究工作，教育部102年函釋卻把「學術」二字拿掉，因為研究工作並非全部都是學術性的，如企業研發部門可能只是研究產品，而非為學術研究。學術研究有學術規格的要求，如果事業機構研發部門也可以，就是擴張解釋，超出第10條規範內容，學術研究並不能刪除。不以施行細則規定而以釋示規定，就其原立法理由中立法機關希望是以施行細則規範有悖，因為施行細則是較嚴謹的法規訂定程序，訂定後應報立法院審查，並應預告周知，直接以釋示方式就迴避此一程序，在嚴謹度上施行細則較好。
- 2、教育人員任用條例第10條規定大學校長資格分為二個部分，一是學術經歷，一是行政經歷，教育部102年函釋的範圍有放寬，行政經歷包含公民營事業，學術經歷則不應再擴大。相當教授應是指學術經歷，應有學術研究工作，博士後8年的規定不夠嚴謹，應另有創作、發明及在學術上有重要貢獻或專門著作均應一併規定，才可以視為相當教授，否則就過於放寬，可以放寬取才範圍，但仍應有學術研究經歷。現在因為沒有規定審查程序就不會注意，如果有這個程序，遴委會就應送外部審查程序審查資格。教育部將大學校長候選人資格放寬為博士後8年，其經歷和教授並不相當，教授需有學術研究及創作發明，教育

部這部分顯有不當放寬。

- 3、教育部102年函釋明顯違反母法授權意旨，該立法理由中有敘明應以施行細則來規定，大學校長的資格依重要性理論，授權應以法規命令來規定，司法院釋字第524號規定，法律如有明文授權，行政機關就不得捨法規命令不用而逕以行政規則代替。教育部以函釋方式擴大大學校長任用資格，超越母法範圍，我認為有違法之虞而非只是不當。會不會導致任命無效，我認為是瑕疵，遴委會會說是依據教育部行政命令來做，我認為雖不至於是無效，但為違法得撤銷。各校遴委會應在候選人資格審查後再進入遴委會，我認為是少了一個客觀的資格審查機制，未為進一步的規範並不妥適，應該由教育部訂定一個資格審查程序。公民營機構少有學術研究，應把學術研究工作概念界定清楚，要有檢驗機制。這個問題分為立法論及法解釋論，以法解釋論而言是說不過去的，立法如欲把大學校長資格限制在有行政能力不需有學術資格，立法要去改變，立法未改變前教育部現行作法是違法的，需先確認教育部102年函釋是違法的，再處理後續問題，其實是複雜的。
- 4、教育人員任用條例第10條規定對於相當教授之函釋，就通案而言，該函釋太重行政而忽略了學術，大學以學術領導，校長學術地位愈高會愈受尊重，學術氛圍在大學中非常重要。教育部102年函釋內容和師資多元化無直接關係，和教育人員任用條例第8條、第10條沒太大關係，教育部102年函釋應辦理相當教授認定程序，且這函釋逾越母法。就本案而言，教育部對不同類型的大

學監督密度應有所不同，陽明大學為學術研究型大學，教育部對其學術研究監督密度要強。教育部應請遴委會就其工作經歷請其提出佐證，或找專業人員諮詢。針對學術研究型且領取許多學術經費型的大學，對其校長候選人學術要求應較高。另外，大學有無訂定程序去審查候選人的學術資格，應找學術界的專家來審查。

(四)查有關教授應具有之資格，教育人員任用條例第18條明定：「教授應具有左列資格之一：1、具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務8年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻或重要專門著作者。2、曾任副教授3年以上，成績優良，並有重要專門著作者。」而教育部依教育人員任用條例第14條第4項規定另訂有「專科以上學校教師資格審定辦法」，就有關教授創作、發明或重要專門著作等之訂有相關之審查程序。惟教育部102年9月16日臺教人(二)字第1020131974A號函釋，僅以教育人員任用條例第18條各款規定教授資格前段之「具博士學位及博士後8年以上工作年資」等資格條件為標準，即得認定為「相當教授」之教學、學術研究工作，全未考量教授資格亦應具備該條例第18條各款後段規定「創作、發明及在學術上有重要貢獻或專門著作」之相當學術條件，違法擴張「相當教授」之範圍及資格條件，致國立陽明大學校長當選人得以副教授資格成為國立大學校長之首例，逾越母法立法意旨。且逕以函令訂定，未依立法理由意旨於該條例施行細則加以規範，顯有違失。

二、國立陽明大學校長遴委會就有關校長當選人具大學校長資格之認定部分，係以教育人員任用條例第10條

第1款第3目所定之「曾任『相當教授』之教學、學術研究工作」為要件，對於此一特別之個案，並未予以獨立列案說明，並經遴委會充分討論是否符合資格，於該遴委會遴選委員未能充分釐清候選人資格情形下，即於106年10月11日進行投票，選定郭○○候選人為陽明大學第8任校長。嗣經教育部再函請說明釐清，始於106年12月10日再召開第4次遴委會會議，確認郭○○校長當選人資格符合相關法令規定，並請教育部依法完成聘任程序，而參諸該第4次遴委會會議王○○（陽明大學主任秘書）、姚○○（教育部次長）等遴選委員之發言，更足徵其程序實有瑕疵，惟教育部對於有關校長候選人特別資格之審查方式，未於國立大學校長遴委會組織及運作辦法詳為規範，實應妥予檢討改進。

- (一)按有關公立大學校長之遴選，大學法第9條規定：
 「(第1項)新任公立大學校長之產生，應於現任校長任期屆滿10個月前或因故出缺後2個月內，由學校組成校長遴選委員會，經公開徵求程序遴選出校長後，由教育部或各該所屬地方政府聘任之。(第2項)前項委員會各類成員之比例與產生方式如下：
 1、學校校務會議推選之學校代表占全體委員總額五分之二。2、學校推薦校友代表及社會公正人士占全體委員總額五分之二。3、其餘委員由教育部或各該所屬地方政府遴派之代表擔任之。……」又對於公立大學校長遴委會之組織、運作及其他應遵行事項，教育部並訂有「國立大學校長遴委會組織及運作辦法」。
- (二)有關國立陽明大學106年辦理第8任校長遴選過程大事記要如下：

時間	內容
----	----

106.03.08	召開該校第10次行政主管會報，決議通過修正該校校長遴選辦法，修改遴委會組成委員人數及比例，刪除「候選人須具備大學教授5年以上資格」
106.03.22	召開該校第6次擴大行政會議，決議通過修正該校校長遴選辦法，修改遴委會組成委員人數及比例，刪除「候選人須具備大學教授5年以上資格」
106.04.12	召開臨時校務會議，決議通過修正該校校長遴選辦法，修改遴委會組成委員人數及比例，刪除「候選人須具備大學教授5年以上資格」
106.05.09	教育部以臺教人(二)字第1060061583號函遴派3名委員參與該校校長遴委會
106.05.24~25	校務會議代表投票，推選教師代表、職技代表、學生代表、校友代表及社會公正人士代表
106.06.07	校長遴委會籌組完成。
106.06.23	該校校長遴委會第1次會議，決議推選召集人及該校公開徵求校長候選人方式
106.06.30	該校校長遴委會將該校校長遴選辦法函報教育部備查
106.07.01起	公開徵求校長候選人，公告至106年8月15日
106.08.15	公開徵求校長候選人截止日
106.09.01	該校校長遴委會第2次會議，決定審核候選人資格及校長人選產生方式
106.09.11~15	遴委會與候選人訪談
106.10.10~11	該校校長遴委會第3次會議，選出郭○○為該校校長
106.10.23	該校遴選郭○○為該校新任校長案，報請教育部同意聘任。
106.11.13	教育部函請該校就遴選郭○○為該校新任校長案補充說明
106.12.10	該校校長遴委會第4次會議，確認該校校長當選人資格符合相關規定
106.12.21	教育部函復國立陽明大學遴選郭○○為該校新任校長案，同意聘任。

(三)國立陽明大學校長遴委會召開歷次會議重要決議事項摘要：

1、106年6月23日第1次會議

- (1) 該校校長候選人資格應符合大學法第8條第2項，教育人員任用條例第10條、第33條後段，該校校長遴選辦法第6條規定。
- (2) 同意所稱「曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務合計3年以上」之「主管職務」，包含董事長。
- (3) 決定候選人徵求啟事、推薦資料增加英文版，候選人提供之個人履歷資料格式不拘，推薦表件僅供參考，內容應含辦學理念。遴選公告1.5個月。
- (4) 不辦理公聽會，應於該校網站「校長遴選專區」建置意見專區，收集該校師生同仁對新任校長之期待意見，作為遴委會遴選校長之參考，並提供校長候選人參採。
- (5) 由召集人以信函，向該校師生同仁說明遴委會遴選校長係以羅致人才，尊重校長候選人之原則，採不公開之方式辦理。
- (6) 決定「遴委會最後選定校長人選」之方式。
- (7) 同意委員可透過現場網路連線參與會議，並得以電子郵件方式進行投票，其保密方式由秘書單位處理。

2、106年9月1日第2次會議

- (1) 確認校長候選人資格審核，經遴委會審認結果符合候選人資格計12人，資格不符3人。
- (2) 決議從12位符合資格之候選人中，初選出8至10位理想之校長候選人，初選方式如下：以無記名方式投票，為避免票數分散，無法選出足夠人選，每位委員至少應圈選8位，至多10位候選人，圈選不足8位或超過10位均為廢票，如第一輪投票結果不足8人，則進行第2輪投

票，如再不足8人，則進行第3輪投票，至選出8位候選人為止，如有2人以上同票，則2人皆通過。

- (3) 經委員依前開決議進行投票結果，選出通過初選之理想校長候選人9位。(為利委員充分審核候選人資歷，本次會議通過初選之候選人資料由秘書單位以電子檔加密方式寄送各委員參考。)
- (4) 委員對校長候選人進行訪談，每位初選入圍候選人以3小時為原則，日期為9月11日至15日，國外候選人得以視訊方式進行訪談，各遴選委員得以skype方式參加訪談。
- (5) 邀請初選入圍候選人至遴委會說明治校理念。
- (6) 修正通過「陽明大學校長遴委會決定校長人選產生方式」。

3、106年10月10日、11日第3次會議

- (1) 邀請初選入圍之9位候選人，至校長遴委會說明治校理念，並進行詢答。
- (2) 106年10月11日傍晚遴委會委員依「最後決定校長人選產生方式」進行3輪投票，選定郭○○候選人為陽明大學第8任校長。

4、106年12月10日第4次會議

- (1) 依據候選人郭○○提供之履歷資料，爰依據教育部102年9月16日臺教人(二)字第1020131974A號函規定，認定符合教育人員任用條例第10條第1款第3目所定「曾任『相當教授』之教學、學術研究工作」。
- (2) 確認郭○○校長當選人資格符合相關法令規定，並請教育部依法完成聘任程序。

(四)教育部說明其認定陽明大學校長當選人具大學校長

資格之依據略以：

- 1、查教育人員任用條例第10條第1項規定：「大學校長應具下列第1款各目資格之一及第2款資格：
 - 1、具下列資格之一：(1) 中央研究院院士。(2) 教授。(3) 曾任相當教授之教學、學術研究工作。
 - 2、曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務合計3年以上。」另，前開規定所稱「相當教授之教學、學術研究工作」之範圍及資格條件，該部前以102年9月16日臺教人（二）字第1020131974A號函釋示包括公私立大專校院講座教授，並以教育人員任用條例規定教授應具博士學位及博士後8年以上工作年資等資格條件為標準，如校長候選人曾任講座教授且具「取得博士學位或其同等學歷證書後，曾從事相關之教學或研究工作8年以上」之資歷，則得認定為「相當教授之教學、學術研究工作」。
 - 2、依陽明大學106年12月14日函復該部經該校遴委會第4次會議認定之說明及相關佐證資料，郭○○先生符合任用條例第10條第1項所定「曾任相當教授之教學、學術研究工作」及「曾任政府機關（構）之主管職務合計3年以上」之大學校長資格。
- (五) 惟查，有關國立陽明大學校長遴委會及教育部據以認定陽明大學校長當選人具大學校長資格之依據，即教育部102年9月16日臺教人（二）字第1020131974A 號函釋，顯有逾越母法教育人員任用條例第10條規定立法意旨情形，已如前述。
- (六) 而綜觀國立陽明大學校長遴委會歷次會議，對於校長候選人資格，並未經充分討論審核，尤其校長當選人資格，係以教育人員任用條例第10條第1款第3

目所定「曾任『相當教授』之教學、學術研究工作」之特別規定為要件，並經以現任臺北醫學大學兼任講座教授符合教育部102年9月16日臺教人（二）字第1020131974A 號函釋為認定依據。因此國立陽明大學於遴選出校長當選人後，於106年12月10日再召開第4次遴選委員會會議時，遴選委員范○○發言表示：「因第1次會議在國外，未獲悉教育部102年9月16日之函釋，於第2次會議中個人亦未逐案審查候選人資歷，會議上亦無討論郭○○先生是否符合102年教育部函釋規定」。遴選委員王○○（陽明大學主任秘書）發言表示：「如9月1日當日未進行審查資歷，而本次進行事後審查，程序上可能瑕疵不當，恐造成其他候選人疑義，對校譽有所影響」。遴選委員姚○○（教育部次長）發言表示：「依過去參與其他學校校長遴選之經驗，針對較特別之個案，會單獨列一提案，因本會並未獨立列案，故恐衍生相關資格認定之爭議，建議本次會議再次確認郭○○先生之資格」。且依臺北醫學大學講座教授設置辦法第3條規定：「講座教授之提名得由校長或各學院推薦各專業領域有傑出貢獻者，由校長組成講座教授遴選小組進行初審，並經本校研究發展會議審查通過後，由校長敦聘。如該講座教授具部定教授資格，且經校級教師評審委員會審議後提名者，得受聘為本校專任講座教授；如需頒發教師證書，應另依本校教師資格審查之相關規定及程序辦理。」然據該遴選委員會遴選委員之教育部姚○○次長於本院詢問時說明表示：「我認為依以往經驗，候選人資格較為特殊時都應該要有單獨提案做說明。9月1日會議中沒有提出102年的函釋。……因為當天只有20分鐘看資料，我對候選人都不熟，我

看電腦資料郭是臺北醫學大學講座教授，我以為講座教授都很嚴謹，後來我事後發現臺北醫學大學講座教授兼任不是經過三級教評，而是系聘就可以，這些是當場在資料中看不出來的。」

(七)綜上，國立陽明大學校長遴選委員會就有關校長當選人具大學校長資格之認定部分，對於此一特別之個案，並未予以獨立列案說明，並經遴選委員會充分討論是否符合資格，於該遴選委員會遴選委員未能充分釐清候選人資格情形下，即於106年10月11日進行投票，選定郭○○候選人為陽明大學第8任校長。嗣經教育部再函請說明釐清，始於106年12月10日再召開第4次遴選委員會會議，確認郭○○校長當選人資格符合相關法令規定，並請教育部依法完成聘任程序，而參諸該第4次遴選委員會會議王○○（陽明大學主任秘書）、姚○○（教育部次長）等遴選委員之發言，更足徵其程序實有瑕疵，惟教育部對於有關校長候選人特別資格之審查方式，未於國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法詳為規範，實應妥予檢討改進。

三、有關大學校長遴選案，遴選委員與候選人任同一家公司董事是否有偏頗之虞而應迴避，應依國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第6條規定處理，即由「候選人得向遴選委員會舉其原因及事實，經遴選會議決後，解除委員職務」。惟查，教育部對於類似本案之其他學校校長遴選當選人，卻以此據為函請說明釐清再處理聘任事宜之事由，其對於國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法規定之適用，標準不一，顯有檢討改進之處。

(一)按教育部依大學法第9條第3項規定訂定之「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」第6條規定：「(第1項)遴選委員會委員為校長候選人者，當然喪失委員

資格；有下列情形之一者，經遴委會確認後，解除其職務：1、因故無法參與遴選作業。2、與候選人有配偶、3親等內之血親或姻親或曾有此關係。3、有學位論文指導之師生關係。(第2項)遴委會委員有前項不得擔任委員之事由而繼續擔任，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，候選人得向遴委會舉其原因及事實，經遴委會議決後，解除委員職務。(第3項)前2項所遺委員職缺，按身分別依第2條第2項規定遞補之。」合先敘明。

- (二)查有關陽明大學校長遴選案，遴委會召集人張○○於105年6月27日至106年12月28日間擔任○○生醫股份有限公司董事，而校長候選人郭○○則自105年9月29日至106年12月28日間擔任○○生醫股份有限公司獨立董事，對於遴選委員執行職務是否有偏頗之虞而應迴避乙節，據教育部說明略以：法務部100年7月4日法律字第1000015676號函略以：「……行政程序法就相關行政程序事項雖設有規定，惟於其他法律（包括法律具體明確授權之法規命令）有特別之規定時，依特別法優於普通法原則，自應從其規定。準此，行政程序法第33條及第34條（按：應為第32條及第33條）雖對於迴避設有規定，惟查依『大學法』第9條第3項授權訂定之『國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法』第6條另設有特別之迴避規定，……『國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法』第6條之規定自應優先適用。……」爰行政程序法對迴避規定雖設有規定，惟就國立大學校長遴選，應優先適用「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」所定之迴避規範。依國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第6條及國立陽明大學校長遴選辦法第8條規定，校長候選人如有具體事實足

認遴選委員會委員執行職務有偏頗之虞者，得向遴選委員會舉其原因及事實，經遴選會議決後，解除委員職務。現行校長遴選制度已有遴選委員會委員解除職務機制之規範，且係參考行政程序法迴避規定設計。故於遴選過程中因候選人與遴選委員會委員之關係，而質疑遴選委員會委員是否有偏頗相關情事，均涉及遴選程序規範，應由陽明大學遴選委員會秉權責認定並妥適處理。」

- (三)顯見，有關大學校長遴選案，遴選委員與候選人任同一家公司董事是否有偏頗之虞而應迴避，應依國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第6條規定處理，即由「候選人得向遴選委員會舉其原因及事實，經遴選會議決後，解除委員職務」。惟查，教育部對於類似本案之其他學校校長遴選當選人，卻以此據為函請說明釐清再處理聘任事宜之事由，其對於國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法規定之適用，標準不一，顯有檢討改進之處。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正教育部。
- 二、調查意見二、三，函請教育部確實檢討改進見復。

調查委員：仇桂美

王美玉