

調 查 報 告

壹、案由：據訴，臺東縣政府依教育部函釋及最高行政法院判決，將其86年任職該府所屬三間國小之薪額由原430元重核為290元、93年任職大武國中之薪額由原550元重核為370元，並追討其於該2校任職期間溢領之薪資，損及權益。何以僅依教育部函釋即可調整教師敘薪？究相關規定有無不當之處？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

一、教師與公務人員待遇法制不同，以往教師待遇法制不完備，純依據教育主管機關本於職權發布函令補充之，一般人事人員對於教育人員人事法令較不易嫻熟，各級人事主管又須實施職期調任；教育部在處理教師人事法令不完備發生之敘薪個案時，自應周延考量，以期維護教師權益，且對所屬各級學校人事人員應加強訓練以熟稔相關教師待遇函令，且落實正確執行，以維政府公信力，始為正辦，而本案教育部針對同一性事件之行政行為欠缺明確，未有正當理由又為差別待遇等，核與行政法理原則相悖。

(一) 行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第18點規定，各級人事主管應實施職期調任。另人事人員應瞭解人事政策、熟稔人事法規與靈活運用，並精進人力資源管理知能，具備溝通協調及應變能力，對長官交辦事項及同仁反映問題，應提供建設性處理方案，建立友善互動關係，人事人員服務守則第1點及第2點分別定有明文。

(二) 臺東縣政府依據教育部訂定之教師敘薪法令及相關函釋重核陳訴人敘薪，如下：

- 1、公立學校教職員敘薪辦法第8條之1規定，教職員有未經採計提敘之職前年資，與現職職務等級相當且服務成績優良者，得在本職最高年功薪範圍內按年採計提敘薪級；未經採計提敘之職前年資，低於現敘薪級者，為職務等級不相當。
 - (1) 「公立學校教職員敘薪標準表說明」第3點規定：學經歷證件應為原始證書或正式證明文件。第4點規定：教職員依其學經歷核計起支薪級，並按服務年資，每滿1年，提敘1級，但受本職最高薪級之限制。
 - (2) 教育部85年7月7日台(85)人(一)字第85051179號函規定：「現職教師如有未經採計提敘之年資，其低於目前所敘薪級者，應認訂為職務等級不相當，不得依上開規定辦理提敘。」
 - (3) 教育部85年12月9日台(85)人(一)字第85103639號函略以：「……以其進修碩士學位時，並非現職教師，不符教師經繼續進修取得較高學歷得以改敘之規定，是以，廖員(案外人)再任時，應以其碩士學歷起敘，採計其職前任教時已敘245元以上職務等級相當之薪級核敘。」
 - (4) 教育部87年9月21日台(87)人(一)字第87100129號書函說明三略以：「……本部86年4月12日台(85)人(一)字第86012430號函規定：『教師採計職前年資提敘薪級，應以其與現敘薪級相當之年資始得採計。……教師因辭職進修研究所取得較高學歷，依本部85年12月9日台(85)人(一)字第85103639號函釋，以其進修碩士學位時並非現職教師，不符教師經繼續進修取得較高學歷得以改敘之規定，故再任時，應

採計其職前任教時已敘245元以上職務等級相當之薪級核敘。惟基於部分主管機關對職務等級之見解並不一致，同意於本部85年12月9日前已取得之學歷，仍依各主管機關之見解，比照現職教師經繼續進修取得較高學歷改敘之規定辦理。』按上開規定係就當時個案及各主管教育行政機關對相關規定見解不同而作成之彈性規定，其適用情形，係指原任公立中小學合格教師辭職進修取得較高學歷，且於上函發布前當時在職之公立中小學合格教師；至嗣後初任、再任或轉任公立中小學教師者，其職前年度採計均應按本部85年7月27日台(85)人(一)字第85051179號函暨85年12月9日台(85)人(一)字第85103639號函有關『教師職前年資應以與現敘薪級相當之年資始得採計』之規定辦理。……」

2、因此，按教育部85年5月6日台(85)人(一)字第85034162號函略以：「……公教人員待遇應以敘薪為前提，如超出核薪範圍，不依規定薪級支給時，執法上並無立場亦無裁量彈性。其多核薪級，在法律上實質上不合法，形式上亦有瑕疵，屬無法律原因之給付—不當得利，應予撤銷自始無效，其於誤核期間所溢支之薪給應予繳還。……」

(三)教育部以85年12月9日台(85)人(一)字第85103639號書函釋示發布前，原臺灣省政府與臺北市政府對教師採計職前年資，究竟依職務等級或依其學歷核計相當之見解未見一致，爰教育部同意85年12月9日前已取得之學歷，仍依各主管機關之見解，比照現職教師經繼續進修取得較高學歷改敘之規定辦

理（按：教師待遇條例施行前，中小學教師取得較高學歷改敘，係按新學歷起敘，並採計不含進修期間服務成績優良年資按年提敘薪級），而有差異：

- 1、詢據教育部業務主管答復：「人事處陳焜元處長（下稱陳處長）：早期各機關法制（作用法）的確不完整，多依據組織法賦予機關職權發布行政命令及相關函釋。85年12月9日書函反而是放寬進修限制，但以現職教師，本案當事人當時已離職，非現職教師，以致於造成對其不利益之情形。人事處陳怡君科長（下稱陳科長）：做成85年12月9日書函，是當事人是否為現職教師，進修取得較高學歷，究竟應適用教師起敘（新任）、改敘（續任），該書函主要是針對現職教師進修適用上之爭議。」
- 2、又各機關作用法不完整，依據組織法賦予機關職權發布行政命令及相關函釋，仍應依據相當法律基礎，85年12月9日書函是放寬進修限制，但對本案當事人反而是從嚴，嗣教育部於87年9月21日作成台(87)人(一)字第87100129號函釋，又限縮「原任公立中小學合格教師辭職進修取得較高學歷，且於教育部85年12月9日台(85)人(一)字第85103639號函釋發布當時『在職』之公立中小學合格教師」，並且將其等在職教師之薪級優惠限定在其離開原來給予薪級優惠之學校以前，一旦離開原學校而在他學校重新任職者，即不再享有此等優惠。詢據陳處長答復：「教師與公務員（按職等、級銓敘）待遇法制不同，教師待遇法制當時的確不完整，多依據組織法賦予機關職權發布行政命令及相關函釋，就因85年12月9日書函發布前適用上不一，教育部不得不做統一函

釋。各級學校人事承辦人員並非均熟稔相關教師核薪法令及函釋，難免出錯，行政機關在處理相關案例上，可依行政程序法第110條規定，彈性賦予『知悉』時間點裁量空間。」

- 3、由於學校層級不同，各級學校教師待遇亦有所區別，而行政機關立法怠惰及承辦人員誤核，將之風險歸咎於當事人（教師），本案是出於學校誤核，且發生3次，詢據陳處長答復：「教育部對所屬人事承辦人員會要求熟稔相關教師法令及函釋，減少錯誤，以致造成當事人認為損及權益。」另陳科長答復：「人事承辦人員依規定要輪調，且承辦人員並非均熟稔相關教師核薪法令及函釋，遂請教育主管機關解釋，發生歧異時，始做成統一性解釋，無法面面俱到，也因此造成當事人認為損及權益。」

- (四)惟查，教育最高主管機關教育部對敘薪年資採計以「惟基於部分主管機關對職務等級之見解並不一致」而容許某一個案時間前均予採計，而此一時點之後，法規並未有修正或增訂，卻均一律以「誤核」處理，況自86至90年間，陳訴人共遭臺東縣政府「誤核」3次，並遭追繳薪給。從而教育部87年9月21日函釋已明確指出該部處理敘薪立場前後不一，且有彈性，為何針對本件陳訴案件，卻引用該部85年5月6日台（85）人（一）字第85034162號函文「……公教人員待遇應以敘薪為前提，……，執法上並無立場亦無裁量彈性。……」教育部應予釐清，更何況教育人員敘薪方式多年來純依該部函令處理，爾後方有司法院釋字第707號解釋之產生，教育部上開函何以能稱「……其多核薪級，在法律上實質上不合法，形式上亦有瑕疵，……」而論其屬不當得

利，亦應由該部說明。

(五)綜上，教師與公務人員待遇法制不同，以往教師待遇法制不完備，純依據教育主管機關本於職權發布函令補充之，一般人事人員對於教育人員人事法令較不易嫻熟，各級人事主管又須實施職期調任；教育部在處理教師人事法令不完備發生之敘薪個案時，自應周延考量，以期維護教師權益，且對所屬各級學校人事人員應加強訓練以熟稔相關教師待遇函令，且落實正確執行，以維政府公信力，始為正辦，而本案教育部針對同一性事件之行政行為欠缺明確，未有正當理由又為差別待遇等，核與行政法理原則相悖。¹

二、各級學校人事人員應依據法令，對新到任之教職員須詳實審查其全部學經歷證件，確實核敘薪級，以維護同仁合法權益，查本案陳訴人於86年8月任臺東縣三間國小教師，臺東縣政府發生第1次誤核薪級事實，導致於90年8月任高雄市左營國中代理教師發生第2次誤核，迨於91年8月28日任高雄市鼎金國中代理教師時，始發現陳訴人薪級有誤核等情事，高雄市政府乃重新正確核定其薪級，然於93年8月陳訴人任臺東縣大武國中期間，臺東縣政府又發生第3次誤核薪級事實，顯見臺東縣政府及所屬上開學校之人事人員，未能詳查教育部法令規定及實質正確審查陳訴人送審文件，以致接續發生3次誤核薪級情事，衍生相關爭議，陳訴人為纏訟達11年之後，必須為臺東縣政府18年前之疏失，被追還18年前之薪給，如此置人民權益於無物，斷喪政府信譽，核有違失。

(一)公立學校教職員敘薪辦法第4條規定：「新任教職員

¹本案教育部發布相關差別性函釋，行政程序法尚未施行（90年1月1日施行）。

應於到職後一個月內，填具履歷表，檢齊學經歷證件（包括到職聘書或派令，教師須檢送教師資格登記檢定證件）送由學校辦理敘薪手續。」及第5條規定：「學校收到新任教職員送繳敘薪表證，應即依照規定標準擬定薪級，填具敘薪請示單，一併報請主管教育行政機關敘定其薪級，並填發敘薪通知書。」又公立學校教職員敘薪辦法補充要點第2點規定：「教職員核薪應於到職後一個月內備具左列各件依規定程序申辦核薪手續：（一）全部學經歷證件（依序裝訂成冊並加封面，襯以底面）。（二）公務人員履歷表（一份存校、一份送廳局）。（三）……。」及第5點規定：「核敘薪級須詳實審查其全部學經歷證件，並在履歷表審查結果欄，加蓋人事主管職名章；其中來歷欄應詳填介紹人姓名、職務、住址並蓋章。」另行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第2點規定：「各級人事人員應依據法令，善盡幕僚職責，執行人事政策，達成機關目標，並維護同仁合法權益，建立顧客導向之服務理念及和諧人際關係，以提昇人事服務效能。」即各級人事人員應依據法令，對新到任之教職員須詳實審查其全部學經歷證件，確實核敘薪級，以維護同仁合法權益，合先敘明。

- (二)陳訴人初於57年起任職前臺北縣和美國小等多所學校教師，嗣經辭職進修並取得碩士學位後，於86年經甄試錄取為三間國小教師、93年再錄取為大武國中教師，原經臺東縣政府以碩士學歷起薪並加計職前任教之年資敘薪在案，嗣後該府依最高行政法院95年度判字第01983號判決意旨及相關函釋，分別以96年1月31日府人任字第0964000006號及0964000008號敘薪通知書改敘，將其86年任職三間

國小之薪額由原430元重核為290元、93年任職大武國中之薪額由原550元重核為370元，並追討其於該2校任職期間之溢領薪資112萬1,393元，經陳訴人提起行政訴訟及再審之訴，均遭歷審法院裁判駁回，損及權益。

(三)據臺東縣政府（下稱該府）函復本院說明，略以：

1、陳訴人服務經歷：

- (1) 57年8月1日至63年1月31日任職於前臺北縣和美國小。
- (2) 63年2月1日至66年9月30日任職於臺東縣大鳥國小。
- (3) 66年10月1日至70年8月29日，第1次以升學為由辦理辭職。
- (4) 70年8月30日至71年9月16日任職於臺東縣多良國小（下稱多良國小）。
- (5) 71年9月17日至73年6月1日，第2次以升學為由辦理辭職。
- (6) 75年9月4日至76年8月16日任職於前臺北縣石門國小。
- (7) 76年8月17日至83年12月19日，辭職並辦理自費出國留學。
- (8) 86年8月1日至89年11月16日任職於三間國小，並自此發生第1次誤核薪級事實（86學年應核290誤核430、87學年應核310誤核450、88學年應核330誤核475、89學年應核350誤核500）。
- (9) 89年11月17日至90年6月1日，辭職並至彰化師範大學修習中等學校教師職前教育學分。
- (10) 90年8月17日至91年7月30日於高雄市立左營國中擔任代理教師，在此發生第2次誤核薪級

事實（應敘350誤核500）。

(11) 91年8月28日至92年8月1日於高雄市立鼎金國中（下稱鼎金國中）擔任代理教師，於此正確核定陳訴人薪級。

(12) 92年8月15日至93年7月31日於前高雄縣立龍華國中（下稱龍華國中）擔任代理教師，於此正確核定陳訴人薪級。

(13) 93年8月1日至95年8月1日任職於大武國中期間，發生第3次誤核薪級事實（93應核370誤核550、94應核390誤核575、95應核410誤核600）。

2、陳訴人先後於91年8月28日及92年8月15日經高雄市立鼎金國中及龍華國中甄選聘任為音樂科代理教師，均核定薪級為本薪350元。陳訴人不服，分別提起申訴、再申訴，經高雄市教師申訴評議委員會（下稱高雄市申評會）93年4月28日及93年7月21日申訴決定、教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會）93年11月29日再申訴決定予以駁回，其就鼎金國中核定薪級部分提起行政訴訟，亦經高雄高等行政法院94年度訴字第93號及最高行政法院95年度判字第01983號判決予以駁回。陳訴人復於95年12月30日就鼎金國中及龍華國中核定薪級之措施提起申訴，經高雄市申評會96年4月4日申訴決定不受理，教育部申評會96年8月20日再申訴決定駁回。其間陳訴人再於96年8月3日就鼎金國中及龍華國中核定薪級之措施提起申訴，經高雄市申評會96年9月5日申訴決定不受理，教育部申評會96年12月3日再申訴決定駁回。

3、鼎金國中曾以94年5月9日高市鼎中人字第0940000961號函請臺東縣政府說明陳訴人於該

縣所屬大武國中到職敘薪情形，及請臺東縣政府提出陳訴人「職前年資」與「現職職務等級」不相當者，被採計之法源依據說明，臺東縣政府以94年5月11日以府人任字第0940036375號函復鼎金國中說明三略以：「……有關採計職前年資時，均未察覺張師碩士學位係以『辭職進修』方式取得，未依法令規定，計其職前任教時，已敘245以上之職務等級相當之薪級核敘，誤將其職前任教時，敘245以下職等薪級一併採計提敘。」同函說明四：「本府核發（定）張師以上2案敘薪通知書均屬誤核，將重新更正核敘後，核發（定）敘薪通知書」。

- 4、承上，臺東縣政府依據相關法令、函釋及最高行政法院之判決結果，於96年1月31日以府人任字第0964000006號敘薪通知書，重新核敘陳訴人86年8月1日再任職三間國小敘薪案，並撤銷該府86年10月18日86府人一字第121306號敘薪通知書，及以96年01月31日府人任字第0964000008號敘薪通知書，重新核敘陳訴人93年8月1日再任職大武國中敘薪案，並撤銷該府93年11月25日府人任字第0933035920號敘薪通知書。
- 5、臺東縣政府自發現薪級誤核情事，即依據相關法令及最高行政法院95年度判字第1983號判決書，重新核敘陳訴人86年及93年薪級，如下：
 - (1) 陳訴人86年8月1日再任職三間國小，該府誤核薪級說明：
 - 〈1〉陳訴人86學年度錄取為該縣候用教師甄試介聘人員，具中國文化大學碩士學位，自21級245元起敘，該府86年9月26日86府人一字第111546號敘薪通知書採計曾任教師57學年

度至75學年度（62學年度考績列三等不予採計）年資，提敘8級，核定13級390元。該府86年10月18日86府人一字第121306號敘薪通知書再採計曾任國小教師期間服兵役年資2年，提敘2級，核定11級430元。

〈2〉然依「教育部85年12月9日台（85）人（一）字第85103639號」函釋，以其進修碩士學位時並非現職教師，不符教師經繼續進修取得較高學歷得以改敘之規定，故再任時，應採計其職前任教時已敘245元以上職務等級相當之薪級核敘。因此，依規定只能採計陳訴人已敘245元以上職務等級相當之薪級（多良國小70.8.30至71.9.16、石門國小75.9.4至76.8.16），計2年2個月，提敘2級，為19級275元。惟陳訴人75年9月4日任職臺北縣石門國小教師時，曾核敘薪級18級290元有案，故依公立學校教職員敘薪標準表說明三規定，仍予照支。

（2）陳訴人93年8月1日再任職大武國中，該府誤核薪級說明：

〈1〉陳訴人93學年度錄取為該縣聯合甄選之教師，具中國文化大學碩士學位，自21級245元起敘，該府93年9月21日府人任字第0933031327號敘薪通知書採計職前在校服務成績優良年資（57.8.1至63.1.31、63.2.1至66.10.1、70.9.1至71.9.17、75.9.4至76.8.17、86.8.1至89.11.17、90.8.22至91.7.31）計15年，其中62學年度考績列三等不予採計，可提敘14級，核定7級525元。該府93年11月25日府人任字第0933035920號敘

薪通知書再採計職前龍華國中服務成績優良代理教師年資（92.8.15至93.7.31）計1年，提敘1級，改敘薪級為6級550元。

〈2〉然查陳訴人再任時，依規定能採計已敘245元以上職務等級相當之薪級核敘。因此只能採計之服務年資（多良國小70.8.30至71.9.16、石門國小75.9.4至76.8.16、三間國小86年8月1日至89年11月16日）計5年6個月；另服務成績優良之國中代理教師年資（左營國中90年8月17日至91年7月30日、龍華國中92年8月15日至93年7月31日；91年8月28日至92年8月1日鼎金國中代理教師在職期間記過乙次，該校核發離職證明書未註明服務期間成績優良，不予採計）計2年，合計7年6個月，提敘7級，為14級370元。

6、陳訴人因臺東縣政府所為敘薪處分致溢核薪級，依教育部85年5月6日台（85）人（一）字第85034162號函所示，在法律上實質上不合法，形式上亦有瑕疵，屬無法律原因之給付—不當得利，依法應予撤銷自始無效，其於誤核期間所溢支之薪給應予繳還。

（四）按高雄高等行政法院判決94年度訴字第93號判決：「……本件原告（即陳訴人）於前臺北縣和美國小及臺東縣大鳥國小之職前年資，固經臺東縣政府以86年10月17日86府人一字第121306號敘薪通知書、高雄市左營國中90年8月28日人字第2294號核薪通知書及臺東縣政府93年9月21日府人任字第0933031327號、93年11月25日府人任字第0933035920號敘薪通知書等予以採計提敘有案，惟上開核定結果，既不合前揭『教師再任時有未經採

計提敘之職前年資，須與現職職務等級相當』始得每滿1年提敘1級之規定，應不得仍予保障，是被告依原告在其他學校任職之事實，本於權責依法令核定其敘薪案，即未有違背依法行政及行政自我拘束等原則之可言。況關於臺東縣大武國中之敘薪處分與本件被告之敘薪標準不同之疑義，經被告（高雄市立鼎金國中）向臺東縣政府函詢結果，臺東縣政府業以94年5月11日府人任字第0940036375號函復被告略以：『……三、本府核發（定）上揭2案敘薪通知書有關採計職前年資時均未察覺張師碩士學位係以【辭職進修】方式取得，未依法令規定（教育部85年12月9日台（85）人（一）字第85103639號書函）計其職前任教時已敘245以上之職務等級相當之薪級核敘，誤將其職前任教敘245以下職等薪級一併採計提敘。四、本府核發（定）張師以上2案敘薪通知書均屬誤核，將重新更正核敘後，核發（定）敘薪通知書。』等語，此有臺東縣政府上開函文附卷可按……。」

- (五) 綜上，各級學校人事人員應依據法令，對新到任之教職員須詳實審查其全部學經歷證件，確實核敘薪級，以維護同仁合法權益，查本案陳訴人於86年8月任臺東縣三間國小教師，臺東縣政府發生第1次誤核薪級事實，導致於90年8月任高雄市左營國中代理教師發生第2次誤核，迨於91年8月任高雄市鼎金國中代理教師時，始發現陳訴人薪級有誤核等情事，高雄市政府乃重新正確核定其薪級，然於93年8月陳訴人任臺東縣大武國中期間，臺東縣政府又發生第3次誤核薪級事實，顯見臺東縣政府及所屬上開學校之人事人員，未能詳查教育部法令規定及實質正確審查陳訴人送審文件，以致發生

3 次誤核薪級情事，衍生相關爭議，陳訴人為此纏訟 11 年之後，必須為臺東縣政府 18 年前開始接續發生 3 次之疏失，被追還 18 年前之薪給，如此置人民權益於無物，斷喪政府信譽，核有違失。

三、有關教師之待遇事項，應以法律或法律明確授權之命令予以規範，教育部雖早於 62 年訂定公立學校教職員敘薪辦法，作為教師待遇相關法律制定前之因應措施，嗣 84 年 8 月 9 日制定之教師法第 20 條及 88 年 6 月 23 日制定之教育基本法第 8 條第 1 項，均分別明定教師之待遇，應以法律定之，然遲至司法院作成釋字第 707 號解釋，104 年 6 月 10 日始制定公布教師待遇條例，一拖超過 40 餘年，其間雖有陸續推動教師待遇法制化之相關作為，然未見積極，以致其間需以諸多行政命令及函釋作為權宜措施，不但影響教師權益甚鉅，亦造成各級學校人事人員疲於因應各類狀況，無所適從，實有檢討並應予策進之空間。

(一) 教育部於 62 年 9 月 13 日訂定發布公立學校教職員敘薪辦法，嗣於 93 年 12 月 22 日修正發布，作為教師待遇完成法律制定前，公立高級中等以下學校教師敘薪之處理依據（該辦法第 1 條參照）。惟教師薪級、薪額、計敘標準、本職最高薪級以及在職進修取得較高學歷之改敘等事項，事涉教師待遇之所得，係屬涉及上開教師財產權之保障及公共利益之重大事項，依中央法規標準法第 4 條規定應以法律定之，嗣 84 年 8 月 9 日制定之教師法第 20 條及 88 年 6 月 23 日制定公布之教育基本法第 8 條第 1 項，均分別明定教師之待遇，應以法律定之。迨 101 年 12 月 28 日司法院釋字第 707 號解釋，以公立學校教職員敘薪辦法固係教師待遇相關法律制定前之因應措施，然與憲法上法律保留原則有違，應自該解釋公布之日

起，至遲於屆滿3年時失其效力。

(二)據教育部表示歷年來關於推動「教師待遇」法制化之立法過程，如下：

- 1、84年教師法規定教師之待遇另以法律定之後，教育部擬具教師待遇條例草案，於86年10月20日、88年12月6日及91年3月20日前後3次函送立法院審議，惟均因法案屆期不續審之規定，致未完成立法程序。教育部於94年2月5日再報請行政院審議，經原行政院人事行政局（以下簡稱原人事局）於同年3月15日請教育部再予研酌。教育部復於97年8月30日再次函報行政院審議，案經原人事局4次函請教育部就草案內容再行審酌，教育部6次函復，惟原人事局於99年12月2日仍請教育部就相關疑義研修後重行報行政院審議。
- 2、98年4月23日送請立法院審查教師法部分條文修正草案，該修正草案第20條規定：「教師之待遇，以法律定之。於完成立法前，有關各級學校教師本薪（年功薪）、薪級、起敘薪級、提敘、加給、獎金等相關事項之辦法，由教育部擬訂，報行政院核定。」然上開修正草案迄至立法院第7屆會期結束前，仍未完成立法。嗣於101年10月19日再送立法院審查，經101年12月13日立法院第8屆第2會期教育及文化委員會決議擇期再審。
- 3、嗣司法院101年12月28日釋字第707號解釋公布後，教育部為儘速完成教師待遇之法制化，依99年12月2日原人事局意見，及教育部102年11月28日及同年12月13日函調查相關機關、各直轄市政府教育局及教師團體之意見，於103年1月24日邀集相關機關團體與會討論後，再次研擬教師待遇條例草案，並於103年5月23日函陳報行政院審

議。行政院嗣於104年2月25日函送立法院審議，立法院復於104年5月22日三讀通過教師待遇條例，並經總統於104年6月10日公布，行政院定自104年12月27日施行。

- 4、教師待遇條例施行後，依該條例第9條及第25條規定，訂定教師職前年資採計提敘辦法及教師待遇條例施行細則，並通盤檢視教師敘薪相關函令；與上開規定未合者，教育部業以106年2月7日臺教人(二)字第1060004715號函及第1060003991B號令予以停止適用或廢止。另公立學校教職員敘薪辦法(含附表及其所附說明)關於公立高級中等以下學校教師部分之規定，依司法院釋字第707號解釋，業已失其效力。故有關教師薪級敘定事項，現行悉依教師待遇條例及其施行細則、教師職前年資採計提敘辦法及教育部相關函令辦理。

(三)綜上，有關教師之待遇事項，應以法律或法律明確授權之命令予以規範，教育部雖早於62年訂定公立學校教職員敘薪辦法，作為教師待遇相關法律制定前之因應措施，嗣84年8月9日制定之教師法第20條及88年6月23日制定之教育基本法第8條第1項，分別明定教師之待遇，應以法律定之，然遲至司法院作成釋字第707號解釋，104年6月10日始制定公布教師待遇條例，一拖超過40餘年，其間雖有陸續推動教師待遇法制化之相關作為，然未見積極，以致其間需以諸多行政命令及函釋作為權宜措施，不但影響教師權益甚鉅，亦造成各級學校人事人員疲於因應各類狀況，無所適從，實有檢討並應予策進之空間。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、二，提案糾正教育部、臺東縣政府。
- 二、調查意見三，函請教育部檢討改進見復。
- 三、調查意見函復陳訴人。
- 四、調查意見送請本院人權及保障委員會參酌。

調查委員：劉德勳

中 華 民 國 1 0 6 年 8 月 1 0 日