

# 調 查 報 告

壹、案由：「教師待遇條例」於104年6月10日制定公布，明定公私立教師待遇項目、提敘、加給種類、福利措施及津貼等原則性規範。且為保障私立學校教師權益，規定私立學校教師加給之規範，應納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額；教師加入工會者，得授權由工會代表協議。另，違反本條例規定之私立學校經限期改善屆期未改善者，得按次處以罰鍰，並同時得依私立學校法相關規定辦理；私校如未依聘約支給時，其所屬學校財團法人全體董事應就未支給部分與學校負連帶責任等。當前私校之違法聘約型態如：外加不合理義務、未明定研究費、限期升等不續聘或資遣、改聘編制外教師或兼任教師等情，惟未見教育部啟動整體查核機制。立法院已於103年決議要求教育部檢討改善，然近年仍不時爆發私校聘約陷阱或不合理聘約充斥情形，該部究有無積極改善作為？私校教師聘約樣態及實際權益損害狀況如何？相關教師權益維護之必要措施，亦涉整體教育權之保障，為維護我國高等教育健全發展，實有深入瞭解之必要等情案。

## 貳、調查意見：

大專校院教師聘約之法律關係過去多有研究探究，其不僅涉及教師之工作及待遇等權利義務問題，以我國私立大專校院所占之比重及整體規模而言，更與教師人權、高等教育品質及學術發展之基礎息息相關。而本案係針對私立大專校院教師聘約涉及相關爭議問題及其他實務意見等情，對於整體影響及配套亟待檢討，應由主管機關積極通盤檢視及依法監督，以維教師工作權及學生學習權；過程雖非一蹴可幾，惟仍待政府高度正視渠等權益之保障，促進高教正向功能及學術健全發展。

針對立法院於民國（下同）102年要求教育部檢討改善私校教師聘約問題，教育部雖已提出範例及報告回應，然仍不時爆發私校聘約陷阱或不合理聘約充斥情形，教育部後續究有無積極改善作為？私校教師聘約樣態及實際權益損害狀況如何？針對相關教師權益維護之必要措施，亦涉整體教育權之保障，為維護我國高等教育健全發展，實有深入瞭解之必要等情案。本案兩度向教育部調取相關卷證並經該部回復<sup>1</sup>，復於111年2月23日邀請全國私立學校產業工會尤理事長榮輝到院簡報說明，提供現況意見及實務參考資料；嗣於111年4月19日約請教育部人事處、高等教育司、技術及職業教育司、法制處、國民及學前教育署等相關主管人員到院詢問，以釐清案情。案經彙整機關來文、諮詢、詢問等相關卷證，再參酌111年5月27日邀請臺灣高等教育產業工會林主任柏儀到院之簡報說明、相關現況意見與實務參考資料；及教育部111年5月18日回覆詢問會議後之補充資料。業已調查竣事，茲列調查意見如后：

### 一、教育部雖曾於102年11月22日函發教師聘約明顯不合

---

<sup>1</sup> 教育部110年10月21日臺教人(五)字第1100123577號函及111年3月4日臺教人(五)字第1114200855號函。

理內容與合理聘約之範例予各級私立學校參考，惟該範例實未具強制力，且部分私立學校之學術研究加給或職務加給數額未納入教師聘約，或陸續仍有未經協議扣減情形，顯違反教師待遇條例之規定，而常見聘約爭議樣態包括利用發聘書迫使教師同意減薪、所涉校內規章不公開、未經校務會議審議、內容顯失公平及刻意迴避教師待遇條例第17條之協議程序等，且本案諮詢意見更指出，期間除各類私校教師聘約爭議及侵害權益之事件攀升外，更多係近5年內陸續發生；然距教育部函發範例迄今已逾8年，該部迄未主動清查全國私校教師聘約內容爭議，思忖解決對策，僅依個案陳情函轉、消極零星處置，疑只作紙上監督，部分教師長期面臨不合理聘約作為、甚引發違法解聘或不續聘之待遇，損及教師人權及學生學習權益，均不利高教專業發展，實難謂符教師法及教師待遇條例對於教師身分及生活制度性保障之重要意旨，核有怠失

(一)教育乃國家百年大計，影響深遠，具高度之公共性及強烈之公益性。憲法第162條規定，全國公私立之教育文化機關，依法律受國家監督（司法院釋字第659號參照）。復依司法院釋字第382號略以，公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，有錄取學生、確定學籍、獎懲學生、核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構，於處理上述事項時亦具有與機關相當之地位……。按私立學校法第1條揭槩，為促進私立學校多元健全發展，提高其公共性及自主性，以鼓勵私人興學，並增加國民就學及公平選擇之機會，特制定本法。是教育部

為全國最高教育行政主管機關，為維護學生受教權益及教師權益，針對涉及高等教育之整體政策及人事法令相關業務，依法監督，實屬責無旁貸（按教育部組織法第1、2條參照）。

- (二)復按教師法第1條規定略以，為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本法。同法第3條第1項略以，本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。為達成教師待遇法制化，期使教師待遇保障更加完善，教師待遇條例於104年6月10日制定公布，並自104年12月27日施行。按該條例第17條規定略以，私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用前3條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。復按同條例第23條規定略以，私立學校有違反同條例第17條所定職務加給、學術研究加給或地域加給之規定，或未將上開加給規定納入教師聘約，或未與教師協議前變更支給數額等情形之一，經主管機關限期改善，屆期未改善者，得處新臺幣（下同）10萬元以上50萬元以下罰鍰，並得按次處罰至改善為止。按同條例第24條規定略以，私立學校未依聘約支給教師薪給時，其所屬學校財團法人全體董事應就未支給部分與學校負連帶責任。另私立學校法第55條規定略以，學校法人所設私立學校辦理不善、違反本法或有關教育法規，經學校主管機關糾正或限期整頓改善，屆期仍未改善者，經徵詢私立學校諮詢會意見後，視其情節輕重為下列處分：一、停止所設私立學校部分或全部之

獎勵、補助。二、停止所設私立學校部分或全部班級之招生。再依私立學校法施行細則第33條第4項規定略以，私立學校教師薪給準用公立同級同類學校之規定辦理；依教育部102年通令<sup>2</sup>，私立學校教師薪級架構及起敘標準，應依公立同級同類學校教師標準辦理，其薪額給與之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標準，至於教師本（年功）薪以外之其他給與，私立學校得衡酌公立學校教師支給數額標準、教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。

(三)經查，教育部因應立法院審議103年度中央政府總預算案之決議略以，雖已訂定私立學校教師契約，但對部分聘約明顯不合理內容，卻仍未有明確規範，仍授權各校自己決定，顯然未能善盡保障教師專業職能發展等情，凍結該部103年度部分業務費。經教育部於103年3月6日檢送解凍專案報告予該院，重點內容略以：

- 1、因私立學校教師常反映其學校服務契約過於嚴苛，造成教師權益受損，且各校的規定不一，顯有一國多制不平的現象。爰為保障私立學校與教師之權益，該部於102年4月9日邀集私立學校協進會、教師團體及該部相關單位代表，針對各私校教師聘約不合理內容，召開「訂定私立學校教師定型化服務契約討論會議」。
- 2、該部臚列私立學校教師聘約明顯不合理內容及相關意見，茲摘述如下：
  - (1) 教師有協助招生工作之義務，對於有關招生之

---

<sup>2</sup> 教育部102年10月24日臺教人(四)字第1020145899B號令。

相關工作，不得推卻拒絕，招生成果並將作為聘用與否之參據。(教育部意見：不宜將招生人數列入教師考績，及做為續不續聘之標準)

- (2) 教師在聘約存續期間內或續聘之教師應聘後，如欲辭職者，應於學年度結束前○個月以書面向學校提出申請，並經校長同意，辦妥離職手續後，始得離職，否則學校得拒絕發給離職證明或服務證明文件；違約者，學校得請求最後在職月薪資○倍之違約金。(教育部意見：學校不得恣意拒絕發給離職證明或服務證明文件；私立學校與教師雖屬契約關係，但仍應注意比例原則，不應無限上綱)
- (3) 應至少擔任○件補助金額○○萬元以上之公、民營機構研究計畫案之主持人，並將作為聘用與否之參據。(教育部意見：不宜將擔任計畫案件數或計畫金額列入教師考績，及做為續不續聘之標準)
- (4) 教師之研究、進修應依照該校教師研究進修要點辦理，未經核准擅自進行者，提送該校教師評審委員會視情節輕重作○○議處。(教育部意見：若教師並無影響教學、輔導、服務等學術工作，不應給予限制)
- (5) 教師每週授課時數超過規定應授時數者，不發給鐘點費。(教育部意見：學校排課應經一定的合理程序，超過規定應授時數並經學校核准者，就應計算授課鐘點費)
- (6) 如因校務經營及財務收支需要，經校務會議可調整教職員薪資。(教育部意見：私立學校教師本(年功)薪以外之其他給與，應將支給數額標準納入聘約，於聘約存續期間，除法令另有

規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準)

(四)惟查，教育部雖於102至103年提出上述意見及作為，並函發教師聘約明顯不合理內容與合理聘約之範例予各級私立學校參考，然後續迄今並未主動清查全國私校教師聘約爭議，多以個案陳情函轉處置，疑只作紙上監督。況依教育部主管人員111年4月19日到院詢問指稱略以，102年公文提示的是針對部裡面私校常見的條款整理，提醒私校如果條款有這些相關事項，應該要怎麼定才不會不合理；但本身並非完整的聘約範本，而是針對特定事項，通函提醒各校，是行政指導性質……等語，是該範例未具強制力，實際執行效果顯然未彰。

(五)依本案諮詢專家提供，歷年未經教師協議，或未授權工會代表協議前，即逕行變更教師加給支給數額；或雖經個別教師協商，然聘約內容顯然不合理之案例，摘要如下<sup>3</sup>：

- 1、A校案：要教師到人事室當場領聘書，要求當場簽署薪資調整同意書，但未告知可以不簽署仍能完成應聘。(106年)
- 2、B校案：要教師到會議室，由律師要求簽自願資遣退休、轉任專案教師、薪給調整同意書，並聲稱不簽署就不能離開會議，如果離開就構成曠職。(106年)
- 3、C校案：假協議之名，要求未完成協議前不發薪。(109年)
- 4、D校案：未簽署薪給調整同意書，就不發薪。(109年)

---

<sup>3</sup> 調查報告公布版之校名省略。

- 5、E校案：董事會對教師要求「全校都要同意刪減學術研究費，不然就停辦」(108年)；爾後111年部分教師寄發聲明要求不再同意刪減，但學校不予理會。
- 6、F校案：從原本「借薪」同意書，於109年底向教師稱要改「減薪」，讓某財團願意入主捐資1.4億，並恫嚇「只要有1人不同意，某財團將不入主」；教師大多數簽署同意，但爾後某財團僅捐資6,000萬，教師繼續遭減薪。(110年)
- 7、G校案：學校先對媒體放話將全面停招停辦，儘管實際上還未送出申請；爾後對教師要求「教師同意不領研究費，職員同意減薪，才能不停辦。」(111年)。

(六)而教育部提供近5年處理情形僅4件，摘述如下：

表1 近5年私立大專校院未與教師協議即變更學術研究加給支給數額之情形摘要一覽表(學校及教師略)

年度	違反之事實摘錄	情形
107	105學年度未與教師研議，即調整105年10月至106年7月之學術研究加給，以102學年度學術研究加給支給數額之30%支給；另106學年度未與陳○○等12位教師協議，即調整106年8月迄今之學術研究加給，以0元或102學年度學術研究加給支給數額之30%支給等情事。	1. 教育部107年2月9日函請限期改善，未於期限內(同年2月14日)內完成改善，處10萬元罰鍰。 2. 該部於107年8月17日函送法務部行政執行署新竹分署。 3. 執行結果：義務人無所得、財產可執行。
109	109年8月起未按月給付薪給及未與教師協議前變更學術研究加給數額。未於期限內內完成改善。	1. 處該校10萬元罰鍰。 2. 該校於109年10月13日函復該部略以，業已補發教師8至10月薪給。
109	109年8月起未按月給付薪給及未與教師協議前變更學術研究加給數額。未於期限內完成改善。	1. 處該校10萬元罰鍰。 2. 該校於109年10月30日函復該部略以，業已與1未教師完成調整學術研究費協議並簽署同意



年度	違反之事實摘錄	情形
		書，依同意書內容補發教師8至10月之學術研究費。7位教師未簽署同意書，發給8至10月全額之學術研究費。
110	自110年1月起未按月給付薪給及未與教師協議前變更學術研究加給數額。未於期限內(110.04.28、110.05.16)完成改善。	1. 處該校10萬元罰鍰。 2. 處該校20萬元罰鍰。 3. 該校110年6月11日函復略以，該校業與全體教師達成協議109學年度借薪同意；然雖已94%教師達成協議自110年2月1日起減薪(調低學術研究費)同意，校方仍繼續與5位教師同仁協商減薪同意(目前薪資以借薪支付)。

資料來源：本調查整理自教育部調卷資料。

(七)復依108年民間團體再次發表不合理私校教師聘約態樣，包括聘約約定賠償○倍月薪之離職違約金、招生或行政工作納入教師義務、基本授課時數不足者改聘兼任教師、解聘、扣薪及資遣等情。摘述教育部查獲或知悉之具體事件如下：

表2 108年民間團體發表不合理聘約態樣之處理情形(學校略)

不合理聘約態樣之摘要	是否合法、適當(及其相關依據)	教育部已查獲或知悉之具體事件
教師辭職應於○月前以書面提出，否則賠償最後在職月薪○○倍違約金	該部並無就私立學校離職違約金定有相關規定，各校有關聘約存續及違約相關事宜納入聘約後，屬合意法律行為，該部前於106年函知各校 <sup>4</sup> ，有關離職違約金相關規範應符合一般法律及比例原則。如學校已具體定於校內章則及納入聘約，並符合比例原則，該部原則尊重。	1. 該部於108年接獲某專科學校護理系實習指導教師陳情學校因其未於2個月前提出辭職，以聘約要求其罰繳2個月薪俸。 2. 該部109年接獲某科大護理系實習指導教師陳情學校因其於聘約期間辭職，依學校

<sup>4</sup> 教育部106年3月1日臺教技(三)字第1060018285B號函。

不合理聘約態樣之摘要	是否合法、適當 (及其相關依據)	教育部已查獲或知悉之具體事件
		實習指導教師工作契約規定，要求該師賠償1個月薪資。
招生或行政工作納入教師義務	依大學法第19條及專科學校法第26條之規定，學校除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務。查招生或行政工作納入聘約屬合意法律行為，惟前揭工作應符合比例，且以不影響教師教學工作為宜。	該部於108年接獲某科大教師陳情學校依聘約要求教師上下班簽到並支援行政工作。
基本授課時數不足者改聘兼任教師、解聘、扣薪、資遣	依大學法第19條及專科學校法第26條之規定，除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於專業技術發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過並納入聘約後實施。實務上確有學校將基本授課時數不足者納入聘約作為解聘之要件，惟如涉及解聘或不續聘等情，仍應受教師法第16條第1項第2款「違反聘約情節重大」之限制，且教師評審委員會應審酌個案違反聘約之程度，就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序4項要件予以審查，以符相關規定。	該部109年接獲某科大教師陳情學校以基本授課時數不足予以安置，後因該師不願接受安置，該校預予以資遣及不予續聘。

資料來源：教育部調卷資料。

(八)再依本院於111年2月23日及5月27日分別邀請諮詢專家學者到院簡報並提供相關實務經驗，意見提出因私校經營理念等因素，私校教師聘約現況爭議仍層出不窮，且從102年迄今，不但私校聘約爭議有增加，且其中很多都是近5年內發生的，而且聘約爭議增加不單單僅是對老師義務的增加等語。茲列相關意見如下：

1、相關態樣列舉略以：

(1) 法律關係不明或規章不公開，致私校勞資多爭

議。如，法律規定校務會議審議學校重要章則，如聘約應經校務會議審議，但教育部未明定何謂「重要章則」，任由各私校解讀，致攸關師生權利義務章則大多由行政會議決定，未經校務會議審議（違反教育部函令）。

- (2) 聘約不明文教師基本授課時數、研究費、導師費、鐘點費、例休假日、寒暑假、工時、請假、進修、獎金等權利。
- (3) 聘約由學校單方面決定，大多未經校務會議審議。
- (4) 聘約內容常見違法或顯失公平條文。
- (5) 聘約包含各種規章及教師評鑑制度，學校不提供規章，形成求職陷阱。
- (6) 學校禁止教師對聘約內容表達異議，若教師對部份條文加註不同意見，有學校退回聘約要求重簽，或認定聘約無效；若教師未對不合理聘約表達異議，則於救濟或法律爭議時處於不利地位。
- (7) 學校利用發聘書機會脅迫教師同意減薪。
- (8) 學校透過聘約合意，達到扣減研究費目的，迴避教師待遇條例第17條須經與個別教師協議才得調整研究費的規範。
- (9) 學校約定教師之在職進修契約略以，未完成進修即離職，或未履行服務義務，除應歸還進修期間以本校經費支付的補助費用外，另應繳回進修期間之薪津，改發所授課程鐘點費，並依背信違約論處。……乙方須依甲方規定邀約連帶保證人2人，保證確實履行本約定。乙方如有違反前述條款時，連帶保證人應負一切連帶賠償責任。

2、又針對該部102年雖函發範例，然後續並未積極通盤檢討處理，本院諮詢專家意見摘要如下：

- (1) 未執行納入酌扣各類獎補助款與招生名額。
- (2) 未監督學校應將教師聘約視為重大章則，納入校務會議討論。

(九)復依立法院109年針對「私校因教師招生不力資遣教師問題研析」<sup>5</sup>載明現況問題，針對部分聘約引發之相關事件及該部監督作為，提出現況及待改善情形，具體內容略以：

1、私校因教師招生不力違法資遣教師事件頻傳：

依「教師法」第17條規定，招生工作並非教師的義務，第16條第1項第7款也明文規定：「除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校指派與教學無關之工作或活動。」又教育部於102年亦發函各校「不宜將招生人數列入教師考績，及作為教師續聘與否的標準」再揆諸上開列舉之法定資遣原因，並無教師招生不力乙項。惟近年來私校在面臨「少子女化」及「招生困難」壓力下，公然違法強令教師分擔招生工作，若教師不從或未達成校方規定之招生人數，則予逼退（離）或資遣之事件時有所聞。

2、主管機關疑僅作紙上監督，無法嚇阻私校逼退（離）或資遣教師歪風：

「教師法」不允許無故不續聘或資遣教師，但許多私校藐視法令及公權力，不斷侵害教師工作權，全國私立學校產業工會尤榮輝指陳，主要原因是法令只罰學校而不裁罰行為人。再者，對於私校之違法行為，教育部方面僅作紙上監督，

---

<sup>5</sup> 立法院(民109)。私校因教師招生不力資遣教師問題研析。111年3月，取自<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=196240>

只透過「發公文」的方式警告，並未敦促學校完成改善工作。多年來教育部在接獲個案時，只要求學校說明，或者形式上聲稱會扣減學校補助款，但是卻沒有採取任何積極作為，以及放任私校未依法執行申訴評議決定，都是加劇問題惡化的原因。

- (十)綜上論述，教育部雖曾於102年11月22日函發教師聘約明顯不合理內容與合理聘約之範例予各級私立學校參考，惟該範例實未具強制力，且部分私立學校之學術研究加給或職務加給數額未納入教師聘約，或陸續仍有未經協議扣減情形，顯違反教師待遇條例之規定，而常見聘約爭議樣態包括利用發聘書迫使教師同意減薪、所涉校內規章不公開、未經校務會議審議、內容顯失公平及刻意迴避教師待遇條例第17條之協議程序等，且本案諮詢意見更指出，期間除各類私校教師聘約爭議及侵害權益之事件攀升外，更多係近5年內陸續發生；然今距教育部函發該範例迄今已逾8年，該部迄未主動清查全國私校教師聘約內容爭議，思忖解決對策，僅依個案陳情函轉、消極零星處置，疑只作紙上監督，部分教師長期面臨不合理聘約作為、甚引發違法解聘或不續聘之待遇，損及教師人權及學生學習權益，均不利高教專業發展，實難謂符教師法及教師待遇條例對於教師身分及生活制度性保障之重要意旨，核有怠失。

二、現行私立大專校院編制內教師之本（年功）薪應依公立學校同級同類學校教師標準辦理，惟由於部分私校

大幅刪減學術研究加給，致私校教師平均合計月支數額仍有嚴重落差；110學年度全國私立大專校院編制內專任教師薪給與公立學校之支給數額相較，比率達100%情形者計61校（占比55.45%），另有49校未達100%（占比44.54%），其中計有6所專任教師支給數額未達公立學校之八成，且有3校更未達六成，教授職級數額分別僅占52%、56%及57%，副教授與助理教授職級僅占54%、59%及60%，而講師職級則分別僅占56%及61%等情形；是學術研究加給雖由學校自訂，然部分財務狀況及註冊率尚佳之學校屢傳教師研究費長期打折等不合理情事，該部政策措施成效不彰，且鐘點費更有7成迄未調整，教育部未積極督導私校確實衡酌實際財務狀況及發展比照或研訂相關加給，致生嚴重落差，顯未符憲法等保障教育工作者生活、提升教育品質之重要意旨，亟待積極檢討改善

- (一)按憲法第162條規定，全國公私立之教育文化機關，依法律受國家之監督。復按同法第165條明定，國家應保障教育、科學、藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。司法院釋字第382號解釋，公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，有錄取學生、確定學籍、獎懲學生、核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構，於處理上述事項時亦具有與機關相當之地位……。及釋字第659號解釋略以，教育乃國家百年大計，影響深遠，具高度之公共性及強烈之公益性。……或有違反教育法令情事，或其情節重大且情勢急迫時，授權主管教育行政機關及時介入監

督，旨在維護私立學校之健全發展，保障學生之受教權利及教職員之工作權益等重要公益，符合上開憲法基本國策之規範意旨，其目的洵屬正當。是教育為國家社會發展之根基，教師肩負為國家造育人才之任務，其執行教育工作之良窳，攸關教育成敗至鉅，並間接影響人民之受教權。為使教師安心致力於教育工作，以提昇教育品質，其生活自應予以保障（釋字第707號理由書參照）。按釋字第707號所言，教師待遇之高低，包括其敘薪核計，關係教師生活之保障，除屬憲法第15條財產權之保障外，亦屬涉及公共利益之重大事項，教育部為全國教育行政主管機關，依法監督實屬責無旁貸。

(二)復按教師待遇條例第5條規定，本條例於公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用之。復按同條例第17條規定略以，私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用前3條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。同條例第2項略以，前項情形同時得依私立學校法相關規定辦理。及按私立學校法施行細則第33條第4項規定略以，私立學校教師薪給準用公立同級同類學校之規定辦理，衡酌其規定之意旨在衡平同屬教育工作者之私立學校教師待遇，以保障其生活，並鑑於本（年功）薪即為各等級教師領取之基本給與，爰核釋私立學校教師薪級架構及起敘標準，應依公立同級同類學校教師標準辦理，其薪額給與之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標準。

(三)再按教師待遇條例第2條規定教師之待遇，分本薪

(年功薪)、加給及獎金。說明如下：

- 1、本薪(年功薪)：教師待遇條例第5條及第7條第2項規定略以，已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用該條例。又教師之薪級，依教師薪級表規定辦理。爰私立學校教師之薪級架構，與公立同級同類學校教師相同。
- 2、加給：教師待遇條例第17條規定，私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用公校規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。
- 3、獎金：教師待遇條例第18條第2項規定略以，私立學校教師各類獎金，由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理。

(四)此外，教育部前於102年函令<sup>6</sup>略以，教師本(年功)薪以外之其他給與，私立學校得衡酌公立學校教師支給數額標準、教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。復於教師待遇條例立法時，將上開令釋規定明定於該條例第17條。是私校應將學術研究加給列為教師之待遇項目，至其支給數額則由學校與教師協議訂定。基此，針對該薪給之定義及範圍，教育部指稱<sup>7</sup>，私立大專校院編制內專任教師之本薪(年功薪)應與公立學校相同，至學術研究加給則由學校自訂，並經與教師協議同意後始得調整支給數額標準。復按教師待遇條例第18條第2項規定，私立學校教師之獎金，除由政府依相關規定發給外，由各

<sup>6</sup> 教育部102年10月24日臺教人(四)字第1020145899B號令。

<sup>7</sup> 教育部詢問會議前提供說明資料。



校視教師教學工作及財務狀況自行辦理；其發給之對象、類別、條件、程序及金額，由各校定之。及同條例第20條第2項規定略以，私立學校教師之福利措施及津貼，得由各校視財務狀況自行辦理。是以，教育部仍應積極督導私校是否確實衡酌教師之教學工作及財務狀況等情作為，非放任部分私校恣意發給，以符該條例之意旨。

(五)惟查，由於私立大專校院教師學術研究加給之落差，致現行編制內教師之本（年功）薪雖與公立學校同級同類學校教師標準辦理，惟私立大專校院教師之平均合計月支數額<sup>8</sup>與公立大學仍有嚴重落差。以110學年度私立大專校院編制內專任教師薪給與公立學校支給數額相較，比率達100%情形者計61校（占比55.45%），另有49校未達100%（占比44.54%），其中計有6所學校專任教師支給數額未達公立學校教師之8成，且3校更未達6成，教授職級分別僅占52%、56%及57%，副教授與助理教授之職級分別僅達54%、59%及60%，講師職級則均僅達56%及61%等情。全國私立大專校院之現況統計平均如下：

---

<sup>8</sup> 教育部大專校院校務資訊公開平臺針對編制內專任教師支給數額之平均支給數額之定義，係指學校聘任「編制內」包括「一般教師、專業技術人員與專業及技術教師」之各聘任職級之「教授、副教授、助理教授、講師(聘書職級)」本薪最低一級及學術研究加給之合計月支數額。各校各職級教師如有未聘任情形(支給人數為0)，學術研究加給則以當年度10月填報校務資料庫之現行學術研究加給支給數額規定數額計算。

表3 私立大專校院教師薪給支給數額未達公立學校支給數額之情形（學校略）

單位：元；%

編號	編制內專任教師支給數額情形							
	教授		副教授		助理教授		講師	
	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率
1	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
2	92,360	92%	77,690	96%	68,095	96%	55,680	96%
3	83,644	84%	66,134	82%	58,167	82%	42,040	72%
4	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
5	96,797	97%	80,670	100%	70,780	100%	58,135	100%
6	92,540	92%	77,800	96%	68,150	96%	55,865	96%
7	93,549	93%	78,663	98%	68,824	97%	55,079	95%
8	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
9	92,540	92%	77,800	96%	68,150	96%	55,865	96%
10	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
11	94,510	94%	78,795	98%	68,524	97%	55,523	96%
12	95,210	95%	80,059	99%	70,160	99%	57,507	99%
13	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
14	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
15	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
16	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
17	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
18	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
19	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
20	62,050	62%	55,831	69%	47,905	68%	41,478	71%
21	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
22	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
23	52,249	52%	43,686	54%	38,416	54%	32,595	56%
24	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
25	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
26	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
27	56,272	56%	47,727	59%	41,927	59%	35,325	61%
28	85,575	85%	73,205	91%	63,850	90%	51,680	89%
29	77,839	78%	60,302	75%	49,193	70%	40,683	70%
30	87,890	88%	68,441	85%	64,439	91%	53,874	93%
31	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
32	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	56,595	97%
33	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%

編號	編制內專任教師支給數額情形							
	教授		副教授		助理教授		講師	
	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率	平均支給數額	與公立學校支給數額之比較比率
34	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
35	56,605	57%	48,015	60%	42,192	60%	35,554	61%
36	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
37	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
38	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
39	100,165	100%	61,014	76%	53,530	76%	44,441	76%
40	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
41	93,610	93%	78,730	98%	69,000	97%	51,120	88%
42	92,540	92%	77,800	96%	68,150	96%	53,111	91%
43	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
44	86,555	86%	72,905	90%	63,950	90%	52,685	91%
45	94,720	95%	79,690	99%	69,880	99%	57,355	99%
46	68,470	68%	60,640	75%	54,525	77%	44,410	76%
47	84,720	85%	74,220	92%	65,924	93%	54,240	93%
48	86,580	86%	76,410	95%	66,290	94%	56,175	97%
49	77,870	78%	67,040	83%	57,925	82%	48,810	84%

註1：與公立學校支給數額相較之比率(%)：係依公立大專校院編制內各職級教師本薪最低一級及學術研究加給之合計月支數額為基準。

註2：依教育部107年2月1日臺教人(四)字第1070018216號函轉行政院核定之各職級教師本薪及學術研究加給支給標準：教授100,165元；副教授80,670元；助理教授70,780元；講師58,135元。

資料來源：本調查整理自教育部調卷資料。

(六)針對前開月支給數額嚴重落差之問題，經詢教育部指稱略以，為提升私立學校競爭力，並延攬優秀師資，該部期各校於衡酌學校財務狀況下，比照或另訂高於公立學校教師加給之支給基準。爰教育部業自107年度起即透過私校獎補助經費補助私校調升學術研究加給後所生負擔50%補助經費，並自108年度起於「教育部獎勵私立大專校院校務發展計畫要點」及「教育部獎勵私立技專校院整體發展經費核

配及申請要點」明定各校教授或其他職級之專任教師學術研究加給支給基準，不低於公立學校教授或其他職級之專任教師學術研究加給支給基準者，即符合增加獎勵經費條件，由該部補助學校調升專任教師學術研究加給所生差額之50%。惟查，該學術研究加給部分，近5年僅28~30校申請，而技專之專任師資待遇補助部分，近5年亦僅有24~30校申請，比率顯屬偏低，成效顯然未彰。相關統計摘要如下：

表4 近5年教育部補助私立大專校院教師學術研究加給差額一覽表

單位：元；校數

項目	教育部獎勵私立大專校院校務發展計畫經費 -提高專任師資學術研究加給支給基準				
年度	107	108	109	110	111
申請校數	30	29	30	30	28
申請金額	160,922,671	160,470,219	163,462,558	166,807,828	168,269,338
項目	教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費 -專任師資待遇成效				
年度	107	108	109	110	111
申請校數	24	30	29	29	29
申請金額	54,087,449	66,491,080	64,165,774	59,833,566	61,503,648

註：111年度實際補助校數及金額尚待核定。

資料來源：本調查整理自教育部詢問後補充資料。

(七)另，據悉南部某專科學校近年註冊率維持94%~100%，每年尚有盈餘近2千萬，惟卻以少子化之名，行扣減4成學術研究費之情事，遭到該校教師陳情請求返回10餘年短發費用等，相關爭議情事層出不窮，亟待主管機關通盤清查。復依本院於110

年5月27日邀請諮詢專家學者到院簡報並提供相關實務經驗，針對私校教師學術加給問題，業提出具體意見略以：

- 1、針對學術研究加給的問題，100年之前公私立大專校院薪給較一致化，但100年及107年教育部的態度開始影響大學只調本薪。104年教師待遇條例立法，第17條規定準用，但教育部解釋準用是職級。建議教育部對於薪給協議要有行政指導，包括薪給協議不得與教師續聘程序重疊，且應訂審約期，薪給協議要有效力期間，例如很多學校薪資協議3~5年或甚至沒定期間。
- 2、另外一個問題，除了學術研究加給，另外一個是鐘點費問題。教育部訂定實施補助辦法，但學校已經擺明不會調整，以現行補助辦法無用。根本辦法應該修正兼任教師聘任辦法。

(八)究此，針對諮詢專家提出私立學校教師「鐘點費」與公校標準落差更大之意見，本院前於110年針對大專校院兼任教師權益保障等情案指稱略以<sup>9</sup>，目前私立大專校院比照或高於公立學校之鐘點費標準者僅占2成餘，有高達7成餘之私立學校未比照108年修正之支給基準。該案之後續辦理情形本院刻正持續追蹤中，茲摘述相關意見略以：

- 1、公立專科以上學校兼任教師鐘點費支給基準，由教育部擬訂，報行政院核定，但依國立大專校院校務基金相關規定得支給較高數額者，不在此限……；私立專科以上學校兼任教師鐘點費，由學校視財務狀況定之；其鐘點費支給基準，不得低於本辦法103年8月1日施行時之數額。

---

<sup>9</sup> 本院110教調0021、110教正0008調查報告及糾正案文。

- 2、目前私立大專校院比照或高於公立學校之鐘點費標準者僅占2成餘，有高達7成餘之私立學校未比照108年修正之支給基準；甚有8-13所一般大學、36-50所技專校院仍停留在公立大專校院82年之支給標準，甚至部分學校支給基準低於公立大專校院82年之標準，未盡合理。
- 3、教育部雖以補助鼓勵私立學校提升鐘點費，然現況仍大幅落後且多未依法與學校財務發展情形同步調升，實未符憲法、教師待遇條例及專科以上學校兼任教師聘任辦法等應保障教育工作者生活之意旨，損及教師工作權益。

(九)綜上，現行私立大專校院編制內教師之本（年功）薪應依公立學校同級同類學校教師標準辦理，惟由於部分私校大幅刪減學術研究加給，致私校教師平均合計月支數額仍有嚴重落差；110學年度全國私立大專校院編制內專任教師薪給與公立學校之支給數額相較，比率達100%情形者計61校（占比55.45%），另有49校未達100%（占比44.54%），其中計有6所專任教師支給數額未達公立學校之8成，且3校更未達6成，教授職級數額分別僅占52%、56%及57%，副教授與助理教授之職級僅占54%、59%及60%，而講師職級則分別僅占56%及61%等情形；是學術研究加給雖由學校自訂，然部分財務狀況及註冊率尚佳之學校屢傳教師研究費長期打折等不合理情事，該部政策措施成效不彰，且鐘點費更有7成迄未調整，顯見教育部未積極督導私校確實衡酌實際財務狀況及發展比照或研訂相關加給，致生嚴重落差，顯未符憲法等保障教育工作者生活、提升教育品質之重要意旨，亟待積極檢討改善。

三、按教師法施行細則第21條規定得由各級主管機關訂定聘約準則，而目前高級中等以下學校計有16個縣市已訂相關教師聘約準則，具法規命令之效力，至臺中市等6縣市及教育部國民及學前教育署基於尚須與教師團體溝通取得共識或尊重各校自主之考量，未訂教師聘約準則，而大專校院部分，教育部亦以基於大學自主為由，未訂教師聘約準則；然大學自治應保障大學講學及學術自由，殆無疑義，惟涉基本人權之教師勞動條款是否均屬大學自治範疇，不無疑義，況契約自由應予尊重，惟仍應符合法定要件，否則依法當然無效；然揆諸目前私校教師聘約爭議長期所引發之問題，實已影響高教發展及學生受教品質，次參教育部102年至今未因私校不合理或違法聘約致按規定扣減私校招生名額或負連帶責任情形，對於整體亂象束手無策，後續亟待積極溝通研議，儘速謀求改善；另可參專家意見評估定型化契約，惟仍應注意絕非爭議現況之合理化

- (一) 憲法第11條關於講學自由之規定，係對學術自由之制度性保障；就大學教育而言，應包含研究自由、教學自由及學習自由等事項。憲法第162條規定，全國公私立之教育文化機關，依法律受國家監督。則國家對於大學自治之監督，應於法律規定範圍內為之，並須符合憲法第23條規定之法律保留原則。復按大學法第1條第2項規定略以，大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權，其自治權之範圍，應包含直接涉及研究與教學之學術重要事項。(釋字第380解釋參照)
- (二) 按教育基本法第8條第1項規定略以，教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師

之專業自主應予尊重。教師法第40條第1項規定略以，各級教師組織之基本任務如下：……二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則……。復按教師法施行細則第21條第1項規定略以，本法所定聘約，得由各級主管機關訂定聘約準則。同條第2項規定略以，各級教師組織得依本法第40條第2項規定，與各級主管機關協議聘約準則。同條第3項規定，教師聘約內容，應符合各級主管機關所定聘約準則之規定。準此，各縣市高級中等以下學校教師聘約準則係地方教師會及地方政府就各校共通性部分為原則性規範。而有關各地方政府與地方教師會協議訂定之高級中等以下學校之教師聘約準則，在不違反教育人員任用條例、教師法等相關法規規範之下，基於地方自治原則，教育部則認予以尊重。而針對違反聘約相關規定者，教育行政主管機關之相關職責及法定裁處手段詳如調查意見一所述。

(三)針對私立大專校院違反教師待遇條例相關規定者，教育部歷年函釋明文指出，主管機關得按該條例處罰外，同時尚得依私立學校法第55條規定，扣減私立學校全部(部分)獎補助或減、停招生名額等裁處作為。歷次教育部相關函釋摘述略以：

1、教育部105年相關函釋指出<sup>10</sup>，各私立大專校院如欲調整教師加給之支給數額，須與個別教師協議同意調整後納入聘約始生效力；如教師未同意調整，仍應按原聘約(書)規定發給。學校如未依上開規定調整教師加給之支給數額，或未將加給之支給數額納入教師聘約者，該部得依教師待遇條例第23條規定處以罰鍰，同時並得依私立學校

---

<sup>10</sup> 教育部105年1月25日臺教人(四)字第1050008042A號函。



法第55條規定，扣減私立學校全部(部分)獎補助或減、停招生名額。

2、教育部108年函釋載明略以<sup>11</sup>，有關私立大專校院編制內專任教師待遇之相關規定，該部前於107年知各私立大專校院<sup>12</sup>。茲因近期屢接獲有私立學校於更換聘約時，以招生不佳或產學合作績效低等情事調整教師學術研究加給，為確保教師權益，爰再重申各私立大專校院調整編制內專任教師加給之支給數額，須與個別教師協議同意調整後納入聘約始生效力。學校如未依上開規定調整教師加給之支給數額，或未將加給之支給數額標準納入教師聘約者，該部得依教師待遇條例第23條規定處以罰鍰，同時並得依私立學校法第55條規定，扣減私立學校全部(部分)獎補助或減、停招生名額。

3、教育部109年函釋載明略以<sup>13</sup>，又待遇條例第23條、第24條規定，私立學校有違反該條例第6條按月給付薪給及第17條所定職務加給、學術研究加給或地域加給之規定，或未將上開加給規定納入教師聘約，或未與教師協議前變更支給數額之情形者，經主管機關限期改善，屆期未改善者，得處10萬元以上50萬元以下罰鍰，並得按次處罰至改善為止；私立學校未依聘約支給教師薪給時，其所屬學校財團法人全體董事應就未支給部分與學校負連帶責任。……

(四)經查，全國高級中等以下學校，目前計有16個縣市政府(臺北市、新北市、桃園市、臺南市、基隆市、

---

<sup>11</sup> 教育部108年10月17日臺教人(四)字第1080148919號函。

<sup>12</sup> 教育部107年11月22日臺教人(四)字第1070197286號函。

<sup>13</sup> 教育部109年11月20日臺教人(四)字第1090160647號函。

新竹市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、金門縣、連江縣)訂有高級中等以下學校之教師聘約準則，其為法規命令之效力；至臺中市、高雄市、新竹縣、苗栗縣、嘉義縣、澎湖縣及該部國教署因尚須與教師團體溝通取得共識或基於尊重各校自主之考量，爰未訂有高級中等以下學校之教師聘約準則。至專科以上學校，教育部稱基於大學自主，未訂有教師聘約準則。

(五)據教育部函稱，基於維護及保障私立學校教師之權益，該部之具體措施略以，於102年11月22日函發教師聘約明顯不合理內容與合理聘約(範例)予各級私立學校參採；於103年3月8日、15日、22日及29日針對各級私立學校教師，分北、中、南、東等4區辦理「提升各級私立學校教師勞動三法知能說明會」……等。惟經該部查復亦稱<sup>14</sup>，該部自102年起迄今，仍未有私校因不合理或違法聘約致扣減私校獎補助及招生名額之情形，亦無因不合理或違法聘約依私立學校法第55條規定裁罰之情形。

(六)依教育部提供近5年私立大專校院違反教師待遇條例第17條規定及該部處理情形如下：

表5 私立大專校院違反教師待遇條例第17條規定及處理情形(學校略)

年度	違反教師待遇條例態樣	教育部處理情形	改善情形
107	未與教師協議前即： <input type="checkbox"/> 不予支薪 <input checked="" type="checkbox"/> 僅發本薪(年功薪) <input type="checkbox"/> 發本薪(年功薪)及部分學術研究加給	裁罰10萬元，又學校未繳納罰鍰，經移送行政執行，業已執行完畢。	已完成教師補薪事宜。
108	未與教師協議前即： <input checked="" type="checkbox"/> 不予支薪	裁罰10萬元，又學校未繳納罰鍰	因學校停辦，後續將依私立學校法、專科

<sup>14</sup> 教育部110年10月21日臺教高(五)字第1100123577號函。

年度	違反教師待遇條例態樣	教育部處理情形	改善情形
	<input type="checkbox"/> 僅發本薪（年功薪） <input type="checkbox"/> 發本薪（年功薪）及部分學術研究加給	緩，經移送行政執行，業已執行完畢。	以上學校及其分校分部專科部技術型高級中等學校部設立變更停辦辦法等相關規定辦理。
109	未與教師協議前即： <input checked="" type="checkbox"/> 不予支薪 <input checked="" type="checkbox"/> 僅發本薪（年功薪） <input type="checkbox"/> 發本薪（年功薪）及部分學術研究加給	裁罰10萬元。	已完成教師補薪事宜。
109	未與教師協議前即： <input type="checkbox"/> 不予支薪 <input checked="" type="checkbox"/> 僅發本薪（年功薪） <input type="checkbox"/> 發本薪（年功薪）及部分學術研究加給	裁罰10萬元。	已完成教師補薪事宜。
110	未與教師協議前即： <input type="checkbox"/> 不予支薪 <input type="checkbox"/> 僅發本薪（年功薪） <input checked="" type="checkbox"/> 發本薪（年功薪）及部分學術研究加給	共裁罰2次，分別處以10萬元及20萬元罰鍰。	已與教師達成協議。

資料來源：教育部詢問會後補充資料。

(七) 況查，本院經向教育部調取110學年度（或最新）全國私立大專校院聘約影本到院<sup>15</sup>，經初步檢視仍潛藏許多相關問題略以，聘約中約定以招生或產學合作績效（累計金額）等情事調整加給、聘約中規定以另訂其他校內內規如基本授課時數綁定續聘、規定教師之離職違約金高達4個月全額薪資，及如聘約綁定行政工作之年限及續聘與否等情，其相關爭議及妥適性均待主管機關通盤清查，以維私校師生權益。又徵，私校教師聘約爭議及既有問題並未獲得解決，況以現行部分私校教師與校方之不對等關

<sup>15</sup> 教育部111年3月4日臺教人(五)字第1114200855號函。

係，顯難以一己之力，自行處理不合理契約，此於本院諮詢會議中亦有相關實務意見反應。茲摘要列舉目前私立大專校院教師聘約之部分態樣略表，允待主管機關依職權全盤檢視之：

表6 私立大專校院教師聘約待檢視爭議情形略示（學校名稱略）

聘約條文引述（摘要）
教師如有違反本聘約規定；或有職責上疏失、言行不當、行為不檢、教學不力、違反學術倫理等具體事實，但情節未達重大程度，得經該校教師評審委員會之決議，予以1年以上之不晉級、不能升等、不能申請校內補助等方式之處分。
為學校轉型所需，全校專任教師自108學年度起全數調整並納入至轉型後新設學系。教師對原有所屬單位及新調整單位不論在教學、研究、輔導及服務等方面，均應有實質參與及貢獻。前項調整將配合教師評量考核制度，每學期定期檢討及修正。
教師之教學工作，依該校「教師授課時數及鐘點費核計辦法」辦理。授課時數連續3學期或3學年內有4個學期未達基本授課時數經通知未能改善者，得經校教師評審委員會之決議，予以解聘或不續聘或改聘為兼任教師。
為提升該校教學研究水準，以不再延聘專任講師為原則，如有特殊情形，得專案簽核。為考量行政工作之需，得以專任講師兼行政職聘任之，倘停止兼任行政職時，講師聘約亦一併終止。
教師於聘約存續期間因故辭職，請於3個月以前提出辭職書，經校長同意後於學期終了時始可卸除職務，並按在職最後1個月之薪資總額為違約金賠償該校；未經簽准同意而自行離職者應賠償3個月薪資之違約金，未依約賠償者，該校將不開立離職證明，僅開立服務證明，並註明未完成離職手續。
如受聘教師未經該校核准，連續3學期或3年內累計4學期授課鐘點不足前項約定之時數時，該校得依本聘約第8條將受聘教師提請教師評審委員會審理，並得以決議結果作為改聘為兼任教師或不予續聘之依據。
專任教師「在聘約期中離職者」，應繳付該校4個月全額薪資之違約金。
在學年間，為求授課安定，不得請辭教職。教師在聘約期間學年中途因故辭職，違反上述規定者應繳交3.5個月薪資總額之違約金。
專任教師每週之基本授課時數，依該校「授課鐘點計算準則」辦理，專任教師連續2學期授課基本時數不足時，得不續聘為專任教師。
重大聘約違反 本聘約第4至第8條為該校與教師之重要聘僱約定，教師應切實履行，如

### 聘約條文引述（摘要）

有違反，視為重大違反聘約，該校得終止本聘約，如因違反造成該校損害，並應負損害賠償之責。

一、97學年度第2學期起新聘專任教師，需以該校名義發表，達成下列每一項績效，否則聘期屆滿後不予續聘。

1. 每學年需申請科技部計劃案、政府機構委託研究案等各類專題研究案至少1件。

2. 每學年至少公開發表1篇論文或一項專利或指導學生參加校外競賽。

3. 起聘後每2學年內需至少有1件擔任計畫主持人(含協同主持人)之產學合作案或指導學生參加校外競賽獲獎或獲得一項專利。

新聘專任教師有義務於應聘後之前2年擔任學校行政工作，不願擔任行政工作者視同不應聘，即撤銷其聘任；若2年之間辭退行政工作者，該校於下學年度以不續聘處理。此行政工作以義務為主。教師須簽名確認：專任教師負有教學、研究、服務與輔導之義務，除須按時到校授課及從事研究發展與產學合作工作外，並應擔任學生導師、指導學生研究、考核學生各項學習成效、指導學生課外活動、兼任校務行政職務及接受該校委託辦理事項。

自95學年度起，講師、助理教授須於聘任後6年內完成升等，副教授須於聘任後9年內完成升等。但副教授符合申請升等規定者，申請升等未通過，得延長2年並於2年內完成升等；於延長之2年內申請升等但未通過，得再延長2年，並於期限內完成升等。未依規定期限完成升等之各級教師，依大學法第19條及教師法第16條規定不予續聘。

十六、本聘約未盡事宜，悉依教育部相關法令暨該校章則(含聘期中增修之規章辦法)之規定辦理。

本聘約未載明事項，悉依教師法及有關法令暨該校所訂校務章則規定辦理。

十一、自97學年度起，新聘專任講師、助理教授於起聘6年內，副教授於起聘8年內未能升等，違反聘約情節重大者，經三級教評會審議決議之後，次學年起不予續聘。

十二、專任教師不通過適任性評核連續3年或自107學年度以後不通過適任性評核累積4次以上者，經各級教評會決議，報請教育部核定後，不予續聘。

因法令或政策需要，或該校因受領補助款，該校教師須具備相關資格或條件始能授課者，須俟其條件或資格完備後始能安排其授課。

受前項規定規範之教師，應自行取得授課條件或資格，或參與該校辦理之各類研習或相關訓練。不符前二項規定須具備相關條件及資格之教師，未自行取得該條件及資格，除不得擔任相關課程之教學外，得經教評會決議予以停聘，待其資格條件具備始能復聘。若其停聘期間超過2年仍未能符合，由教評會決定不續聘。

### 聘約條文引述（摘要）

專任教師接受學校指派任務或兼任行政工作，於任務結束或兼任行政工作卸任時，應將任務期間或行政工作任內經管之資料及物品於卸任前3日內造冊辦理移交完畢；如為離職之情形，須於離職一週前辦理移交，未辦理移交完畢或移交程序未完備致有損及學校利益之情形，除不發給離職證明，並負損害賠償之責任。

該校專任教師在聘期內因故請辭者，應於一個月前提出書面辭職書，經校長核准中途辭職者，應賠償3個月月薪之違約金。如未經核准而執意離職，或應聘後欲退聘者，在接到該校授課表前應賠償3個月月薪之違約金，在接到授課表後應賠償5個月月薪之違約金，在開學後應賠償6個月月薪之違約金。上述月薪含本俸及學術研究費。新聘教師應聘後欲退聘者，比照辦理。

九，專任教師須依規定授課、指導、批改學生作業，並協助院、所、系行政業務及從事學術研究。除依教師法第14條之規定外，凡具下列情形之一者，學校得予資遣、改聘、解聘或不續聘：

2. 連續2年無學術性論文、著作或產學合作、展演等成果發表，且未考取教育部認可之乙級以上技術士或相關等級專業證（執）照者。
3. 全學年無相關進修或研習紀錄者。
4. 未能配合學校安排行政兼職者。
5. 學術專長與任教科目不符，且無法達到基本授課時數者。

教師在聘約有效期間之學年結束時，如因故請辭者，應於學年結束前2個月提出書面辭職書，經該校同意後始得離職；未經學校同意而執意離職者，應賠償3個月月薪本俸之違約金。

若於學年中途請辭者，雖經該校同意，仍應賠償3個月月薪本俸之違約金並退回該聘書修正聘期。

教師於聘約期滿後，若不再應聘，應於聘約屆滿前2個月提出書面辭職書，經學校同意後始得離職。未於聘約屆滿前2個月提出書面辭職書者，雖經該校同意，仍應賠償3個月月薪本俸。

資料來源：本調查整理自教育部私立大專校院聘約。

（八）另，本院於110年5月27日邀請諮詢專家學者到院簡報並提供相關實務經驗，對於本案主管機關之監督管理責任指出略以，大學教師過去都較為受到尊重，但這幾年產生勞資地位不平等的展現，變成一種勞僱關係，資方可以單方面決定勞資條件，且大多數教師聘約都是由學校單方面發動修改，教師個

人只能選擇接受或離開。不僅在締約權力上不平等，也演變成促進產出和增加教師的義務及懲罰等，表面上主管機關會說是私法自治，但在勞動契約問題上，私法自治要受到修正，因為是基於不平等地位的契約，主管機關應該有強制規定或禁止規定，不至於被掏空。而在大學教師上應該有更積極的面向，如果被不斷壓榨，學術自由自然會被掏空，例如規定毀壞校譽就會被解聘，變成不能批判校務（如某南部技術學院之教師聘約第5點，言行失當有損校譽經查屬實者解聘）。但目前主管機關是低度監理，有問題才會個案來處理，缺乏通盤處理及教師工會協商過程等語。對此實務狀況及私校教師之處境與本院調查結果勘符，允待主管機關正視。

(九)此外，本院諮詢專家學者針對私校教師聘約範例、聘約準則，甚或定型化契約之訂定，更指稱略以，訂定聘約準則的部分，工會非常支持推動。聘約準則當然可以拘束到學校，但目前主管機關對校園勞資關係存在一種默許或肯認的關係，他們認為是學校管理手段，因此必須能捍衛教師專業和勞動保護，限制學校營業自由和締約優勢，否則可能只是造成一種現狀合理化情形。甚至中小學聘約大都比大專合理很多，83年教師組織有個基本任務，要與各級機關協議聘約準則，所以學校要變動聘約時必須協議，像是中小學教師要不要擔任導護義務也協議很久等語言，尚待主管機關積極參酌。至其他相關意見略以：

- 1、當前私立大專校院教師聘約爭議確實持續增加，而且內容涉及對教師不利之條款也持續增加。

- 2、工會支持訂定聘約準則。然核心在於願意捍衛「教師專業」及其「勞動保護」，並以此限制私立大專學校的「營業自由」與「締約優勢」。
  - 3、教師聘約及準則變更，應與各級教師組織協議。
  - 4、中小學變更教師聘約應先與教師會協議。
- (十)綜上論結，按教師法施行細則第21條規定得由各級主管機關訂定聘約準則，而目前高級中等以下學校計有16個縣市已訂相關教師聘約準則，具法規命令之效力，至臺中市等6縣市及教育部國民及學前教育署基於尚須與教師團體溝通取得共識或尊重各校自主之考量，未訂教師聘約準則，而大專校院部分，教育部亦以基於大學自主為由，未訂教師聘約準則；然大學自治應保障大學講學及學術自由，殆無疑義，惟涉基本人權之教師勞動條款是否均屬大學自治範疇，不無疑義，況契約自由應予尊重，惟仍應符合法定要件，否則依法當然無效；然揆諸目前私校教師聘約爭議長期所引發之問題，實已影響高教發展及學生受教品質，次參教育部102年至今未因私校不合理或違法聘約致按規定扣減私校招生名額或負連帶責任情形，對於整體亂象束手無策，後續亟待積極溝通研議，儘速謀求改善；另可參專家意見評估定型化契約，惟仍應注意絕非爭議現況之合理化。

四、教育部於本院介入調查私校聘約爭議情形後，方依本院詢問會議前之相關問題要旨，針對部分私立大專校院教師聘約態樣提出合理性說明及案例學校列表，其中就「學校有無將招生績效列為教師評鑑之基本或扣分項目」及「各校在保障學生受教權益前提下，有無衡酌教學品質及教師合理負擔，對於授課時數應有合



宜規定」等具體情形，亟待該部積極通盤清查；況教育部對於部分聘約內容合理性認定多以「如學校將行政工作或招生循校內程序訂定並納入聘約」、「如學校經校內程序已具體定於校內章則及納入聘約」、「如學校基於學術研究或校務發展等需要，並循校內程序納入聘約」等假設性用語一語概括，及針對部分學校教師聘約內容引用授權條款，如「相關勞動條件依照○○辦法辦理」等尚未全盤檢視認定，是該部對於教師聘約條文合理性及部分學校聘約疑有空白授權等情，亟待後續按教師待遇條例、私立學校法等相關規定意旨，積極通盤研議改進，以期機先查察並遏止違法情事，俾貫徹教師待遇條例及私立學校法之意旨

- (一)教育乃國家百年大計，影響深遠，具高度之公共性及強烈之公益性。憲法第162條規定，全國公私立之教育文化機關，依法律受國家監督（釋字第659號參照）。針對教育部為全國最高教育行政主管機關，為維護學生受教權益及教師權益，針對涉及高等教育之整體政策及教師人事法令相關業務，負監督之法定職責，相關依據詳如前調查意見一所述。
- (二)經查，教育部自102年函發教師聘約不合理內容及範例迄今逾8年，未主動清查全國私校教師聘約爭議等情，詳如調查意見一所述。又該部於本院介入調查私校聘約爭議情形後，方依本院詢問會議前相關問題要旨，針對部分私立大專校院教師聘約態樣提出合理性說明及案例學校，其中尚有不合理部分如「將招生工作列入聘約，且為教師評鑑基本或扣分項目」等情形，亟待該部後續積極督導改善。
- (三)此外，教育部針對部分聘約範例之合理性說明，函稱略以，「如學校將行政工作或招生循校內程序訂定並納入聘約」、「如學校經校內程序已具體定於校

內章則及納入聘約」、「如學校基於學術研究或校務發展等需要，並循校內程序納入聘約」等假設性用語一語概括，顯仍未按教師待遇條例、私立學校法等相關規定意旨，依其職責積極督導檢視，以維教師權益。茲摘要教育部依本案舉例項目，針對私立大專校院教師聘約案例之相關說明如下表：

表7 教育部針對聘約範例之合理性說明表(學校略)

教師聘約範例	教育部之合理性說明	相關案例學校(所)
招生或行政工作納入義務項目	<p>一、依大學法第 19 條規定略以，大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。次依教師法第 32 條第 1 項第 7 款規定略以，教師除應遵守法令履行聘約外，負有依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動之義務。是以，<u>如學校將行政工作或招生循校內程序訂定並納入聘約屬合意法律行為</u>，尚無違反上開規定，惟前揭工作應符合比例，且以不影響教師教學工作為宜。</p> <p>二、另如學校將招生工作列入聘約，<u>不宜將其列為教師評鑑基本或扣分項目</u>，或將教師未配合招生服務視為違反聘約情節重大，而應做為額外加分項目，以符合教師評鑑目的，及促進教師教學專業、保障學生受教權益。</p>	32
未於聘約中明定研究費及其他給數	<p>一、教育部 102 年令<sup>16</sup>與待遇條例第 17 條及其立法意旨，教師本(年功)薪以外之其他給與，私立學校得衡酌公立學校教師支給數額標準、教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支</p>	11

<sup>16</sup> 教育部 102 年 10 月 24 日臺教人(四)字第 1020145899B 號令。

教師聘約範例	教育部之合理性說明	相關案例學校(所)
額，甚或作為聘用與否之參據	<p>給數額標準。</p> <p>二、另，教育部 107 年及 111 年函<sup>17</sup>，均重申前開各私立大專校院如欲調整加給支給數額，<u>應與個別教師協議同意調整後納入聘約始生效力之規定。</u></p>	
明定服務未滿聘約所定期間，教師離職違約金為○○月薪資	<p>有關專任教師於聘約所定之服務期間未滿即離職，且未依契約提前預告等屬可歸咎於教師個人之情形，離職違約金尚無違反一般法律原則；鑒於離職違約金納入私校聘約，屬雙方合意法律行為，<u>如學校經校內程序已具體定於校內章則及納入聘約</u>，並符合比例原則，該部原則尊重。</p>	75
基本授課時數不足為兼任教師聘、扣薪資或遣課時超過應發給鐘點費	<p>一、私立大專校院教師鐘點費之相關規範，依該部 106 年及 107 年函說明如下<sup>18</sup>：</p> <p>(一) 基本授課時數不足致扣減鐘點費：私立學校教師受聘後，其教學、研究、輔導及服務等相關事項之權利義務，及各項加給之支給數額，應納入教師聘約規範；學校應本於職責協助教師排課，如因基本授課時數不足需扣減鐘點費者，學校仍應依教師待遇條例規定，不得調減本（年功）薪，或未經協議片面調減各項加給，致有因教師基本授課時數不足而追回部分薪資情事。</p> <p>(二) 教師超過基本授課時數之鐘點費：依大學法施行細則第18條規定，大學專任教師之基本授課時數，由各大學定之。爰教師基本授課時數屬學術自治事項，各校應在保障學生受教權益之前提下，衡</p>	<p>基本授課時數不足得於規定期限內補足（如次 1 學期等），仍未補足者方扣減鐘點費：7</p> <p>連續 2 或 3 至 4 學期基本授課時數均不足可能影響工作</p>

<sup>17</sup> 教育部 107 年 2 月 1 日臺教人（四）字第 1070018216B 號函及 111 年 2 月 9 日臺教人（四）字第 1110012826B 號函。

<sup>18</sup> 教育部 106 年 12 月 27 日臺教高（五）字第 1060180350 號函及 107 年 11 月 22 日臺教人（四）字第 1070197286 號函。

教師聘約範例	教育部之合理性說明	相關案例學校(所)
	<p>酌教學品質及教師合理負擔，對於授課時數應有合宜規定，且明定超支鐘點上限及超支鐘點費之發放方式，並應納入聘約。</p> <p>二、另如學校將基本授課時數不足者納入聘約作為解聘之要件，涉及解聘或不續聘等情，仍應受教師法第 16 條第 1 項第 2 款「違反聘約情節重大」之限制，教師評審委員會應審酌個案違反聘約之程度，<u>就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序 4 項要件予以審查</u>，以符相關規定。</p>	<p>權：3</p> <p>基本授課時數不足得改聘為兼任教師：4</p>
<p>如於服務期間有進修情事，進修後應履行修業義務，未滿服務期須違約賠償金</p>	<p><u>學校如將教師接受學校獎助或公假進修等權利及其相對應履行之義務具體定於校內章則及納入聘約，且符合一定比例原則</u>，該部原則尊重。</p>	<p>5</p>
<p>經校務或其他會議得調整教職員薪資</p>	<p>一、私立學校如有調整學校教師之學術研究加給支給標準，依待遇條例及前揭 102 年 10 月 24 日令、107 年 2 月 1 日及 111 年 2 月 9 日等函釋規定，須與個別教師協議同意調整並納入聘約後始生效力，在未與教師協議前，不得變更支給數額。</p> <p>二、另學校修訂學校章則調整學術研究加給，如與教師協議後納入教師聘約，再由教師應聘，尚難謂違反相關規範。</p>	<p>2</p>
<p>限期未能達成者或改聘</p>	<p>一、依大學法第 19 條及專科學校法第 26 條規定略以，除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究（專業技術）發展需要，另定教師停聘或不續聘</p>	<p>限期升等未達成者不晉薪：6</p>

教師聘約範例	教育部之合理性說明	相關案例學校(所)
不得晉薪等	<p>之規定，經校務會議審議通過並納入聘約後實施。大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，故有關大學教師之權利義務，除教師法相關規定外，並得於學校章則中增定停聘或不續聘之事由及程序，並應經校務會議通過，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。</p> <p>二、另依大學法第 20 條規定略以，大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議；學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。是以，實務上學校確有將限期升等、未通過教師評鑑等納入聘約之情形，惟如涉及解聘或不續聘等情，仍應受教師法第 16 條第 1 項第 2 款「違反聘約情節重大」之限制，依該部 107 年函略以<sup>19</sup>，學校函報不續聘個案到部時，應說明學校教師評審委員會就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，業依「公益性」、「必要性」、「符合比例原則」、「符合正當法律程序」等 4 原則審酌個案，以符相關規定。</p>	<p>限期升等未達成者不續聘：16</p> <p>限期升等未完成轉約聘：1</p>
承接研究計畫或產學合作案件或金額應達一定標準	<p>依據大學法第19條規定略以，大學除依教師法規規定外，得基於學術研究發展需要，於學校章則中增列教師權利義務；另依據教師法第17條規定略以，教師負有從事與教學有關之研究、進修之義務。爰學校如配合校務發展，就教學及研究特色具體明定教師承接研究計畫或產學合作案件或金額等相關規範，並循校內程序納入聘約，該部原則尊重。</p>	12
片面授權「依學校○○辦法」變	<p>一、有關私校聘約將薪資、加給、年終獎金、限期升等或基本授課時數等，於聘約敘明依其當時校內之規定辦理一節，屬私法契約之合意行為，尚無違反相關法令規定，亦非授權</p>	<p>薪資、學術加給、年終獎金等依校內</p>

<sup>19</sup> 教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函。

教師聘約範例	教育部之合理性說明	相關案例學校(所)
更勞動條件	<p>學校得逕自片面更改勞動條件。教師應聘後，未來聘約內容如有依待遇條例第 17 條所列加給項目需調整情形，依該條文規定，私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。</p> <p>二、有關基本授課時數一節，依大學法施行細則第 18 條規定略以，大學專任教師之基本授課時數，由各大學定之。爰基本授課時數相關規範屬大學自治範疇，學校自訂基本授課時數，尚無違反前開規定。</p> <p>三、至每週到校工作日數部分，如學校基於學術研究或校務發展等需要，並循校內程序納入聘約，該部原則尊重。</p>	<p>規定辦理：33</p> <p>基本授課時數依校內規定辦理：31</p> <p>限期升等未通過者依校內規定辦理：4</p> <p>到校工作日依校內規定辦理：6</p>

資料來源：本調查整理自教育部詢問會議前提供資料。

(四)究此，教育部業務相關主管人員111年4月19日於本院詢問指稱略以，「行政工作，一是擔任行政工作，學校會當成服務的一環，必須不影響教師教學研究工作，如果是因應少子化處理招生名額的部分，該部函釋過，非教師本職工作，過去學校視為服務項目，要求學校必須以加分來處理，不得做片面扣分……」。此外，就聘約內訂定之概括條款部分，該部出席人員復說明略以，「依照教師待遇條例規定，學術研究加給是要訂在聘約內，學術研究加給的數額如同委員所垂詢，如學校用概括性條款，一般學校會用支給標準訂定，可能會訂在聘約裡面，但要調整的話依照教師待遇條例，一要先經過與教師協議，如果依照○○支給標準辦理，但在調整支

給標準時，也是要先經過與教師協議才能調整，我們不會因為概括調整而承認學術研究加給……」等語。況該部出席人員亦稱略以，公私立學校在教育法令來說是以教師法和教師待遇條例一體適用，但私校財源7成來自學雜費，因此以財務作為教師權利義務中的第一考量；教育待遇條例研擬主要是在保障教師權利，因此契約就是依照雙方合意，我們也清楚，很多私校表達條文並不合理，但公務機關包括公務員必需依法行政，對該部而言，以實務上，如果學校構成解聘不續聘條文，也經過主管機關核准，契約才會正式解除等語。是針對其餘不合理之情形，主管機關仍應依私立學校法及教師待遇條例之意旨審慎評估處理。是以，部分私立大專校院教師聘約態樣提出合理性說明及案例學校中，尚有不合理部分，及未符相關法令意旨之情形，亟待該部後續通盤清查改善。

- (五)再依本院111年5月27日諮詢專家意見復稱略以，我們再重新檢視南部某私立技專學院之教師聘約，幾乎連年在變更，一般應該要有穩定性，但目前是幾乎每年都增加義務，只要每年教師去教育部檢舉相關事件，隔年學校都會將爭議問題加入聘約成為要遵守的規定，因為程序只要求聘約變更要透過校務會議，但校務會議受到校方高層高度掌控。該校因為不斷擴張教師聘約的各種義務，已足以用來說明各個私立學校的教師聘約爭議問題；例如一種爭議是，聘約空白授權學校再恣意變更，類似條文內容包括，學術研究費加給數額沒有寫在聘約內，只寫依照學校學術研究費分級實施要點辦理，但這要點是行政會議層級，可以說改就改，也有差別對待空間；連年修正主要就是增加教師義務，包括規定必

須擔任主管或從事行政工作，加入聘約成為授課以外的義務，或要求老師參與高教深耕計畫，及臨時委託辦理之義務等概括性條款；針對上面提到不履行義務者應自願離職，這些學校被揭發後可能受到壓力，校方就改成依相關規定簽請校長議處等語。已揭示目前私校教師之聘約疑涉空白授權，任學校再恣意變更之情形，亟待教育部積極處理。

(六)綜上，教育部於本院介入調查私校聘約爭議情形後，方依本院詢問會議前之相關問題要旨，針對部分私立大專校院教師聘約態樣提出合理性說明及案例學校列表，其中就「學校有無將招生績效列為教師評鑑之基本或扣分項目」及「各校在保障學生受教權益前提下，有無衡酌教學品質及教師合理負擔，對於授課時數應有合宜規定」等具體情形，亟待該部積極通盤清查；況教育部對於部分聘約內容合理性認定多以「如學校將行政工作或招生循校內程序訂定並納入聘約」、「如學校經校內程序已具體定於校內章則及納入聘約」、「如學校基於學術研究或校務發展等需要，並循校內程序納入聘約」等假設性用語一語概括，及針對部分學校教師聘約內容引用授權條款，如「相關勞動條件依照○○辦法辦理」等尚未全盤檢視認定，是該部對於教師聘約條文合理性及部分學校聘約疑有空白授權等情，亟待後續按教師待遇條例、私立學校法等相關規定意旨，積極通盤研議改進，以期機先查察並遏止違法情事，俾貫徹教師待遇條例及私立學校法之意旨。

五、以教育部日前處理北部某私立大學教師不續聘案為例，該部以校方與該編制內教師簽訂有聘期屆滿自行離職規定之契約，違反教師法第13條之相關規定，復



依民法第71條規定，法律行為，違反強制或禁止之規定者，應屬無效；是教育部認定教師聘約視為繼續存在，惟該校經教育部糾正仍未於期限內改善，涉違反教師待遇條例第6條及第23條等相關規定，遭連續裁處10萬元、20萬元、35萬元及50萬元罰鍰在案；復因該校連續處理3名教師聘任案涉有違失等情事，再遭扣減111年度獎勵私立大專院校校務發展計畫經費600萬元在案；本案實凸顯目前私校考評教師及聘約爭議之認定不易、時程冗長、部分學校於聘約關係未定之過程，如拒不排課致教師無課可教、未能晉薪且難以另求新聘等手段，顯造成當事人莫大壓力，教育部於109年雖已研訂通案處理機制，惟成效仍待後續積極評估；況私校教師聘約之合理運作尚與人民權益攸關，應否列為公開資訊揭露，期能保障教師權益及學生家長之教育選擇權，亟待教育部審慎併予研議

- (一)按教師待遇條例第6條第1項規定略以，教師之薪給以月計之，並應按月給付，自實際到職之日起支，並自實際離職之日停支。同條例第12條第3項規定略以，私立中小學教師薪級之晉級，除考核年度、晉級方式比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定辦理外，由各校定之；私立大專教師薪級之晉級，由各校比照前項規定定之。而針對違反聘約相關規定者，教育行政主管機關之相關職責及法定裁處手段詳如調查意見一所述。
- (二)復依教育部109年函發針對私立大專校院變更專任教師加給支給數額等情事之通案處理機制，略以<sup>20</sup>：
- 1、該部於知悉學校涉有違法減欠薪資情事之當日或隔日，即函請學校於7日內查復。

---

<sup>20</sup> 教育部109年11月20日臺教人(五)字第1090160647號函。

- 2、如經查證確有減欠薪資情形，除協調校方儘速補薪外，同時依待遇條例規定，限期學校於14日內改善。
  - 3、學校屆期未改善，該部即依待遇條例及裁罰基準規定，裁處學校罰鍰，再給予10日改善期限。
  - 4、學校屆期仍未改善：
    - (1) 將持續並加重裁罰至學校改善為止（每次並限期學校於10日內改善）；如學校未依限繳納罰鍰，則另移送行政執行。
    - (2) 經第2次裁罰者，該部將研議依私立學校法第43條規定辦理，並依同法第55條規定審視扣減學校獎補助及做為列入專案輔導學校之參據。
- (三)經查，日前北部某私立大學教師聘任爭議案之始末經過略以：
- 1、北部某私立大學聘任爭議，前經教育部109年11月2日函認定○師為編制內教師。該部復依110年2月5日「私立學校未依教育部認定聘任教師，教育部逕依教師待遇條例裁處之適法性相關疑義諮詢會議」決議，以110年3月2日函限期該大學於文到7日內完成○師聘任程序，且應依教師待遇條例給付薪資；如屆期未完成，將依待遇條例第23條或私立學校法第55條規定論處。嗣學校以110年3月9日函表示尚未完成○師聘任程序，爰該部分別以110年4月1日、5月11日、6月21日及7月19日函裁處該校10萬元、20萬元、35萬元及50萬元罰鍰在案，並限期學校應於同年7月29日前完成聘任○師事宜，且依規定發給薪給，倘未依限函復，即視為未辦理，該部將續依教師待遇條例第23條規定按次處罰至改善為止。
  - 2、嗣該校以110年8月13日函略以，該校聘任○師為

企業管理學系長聘專任助理教授，並補發其自109年2月1日迄今之聘書、薪給，及回溯提撥公教人員保險、私校退撫儲金等費用。案經教育部審酌核符該部前揭110年7月19日函意旨，爰不繼續裁罰，並將持續關注該校後續執行情形，以110年9月8日書函請該校嗣後應確實依教師法第13條及教師待遇條例第6條規定辦理。

- 3、另經該校於110年8月13日表示，業聘任○師為專任助理教授，並補發其自109年2月1日後之聘書、薪給，及回溯提撥公教人員保險、私校退撫儲金等費用。該校業已完成該師聘任事宜，並依規定發給薪給等，教育部亦於110年9月8日函復囑請嗣後應確實依教師法及教師待遇條例相關規定辦理，以維護教師權益。

表8 北部某私立大學教師聘任疑義過程之大事紀

日期	事件摘要
109.02.01	學校開始停發○師薪資及聘書。
109.11.02	教育部就事實認定○師為編制內教師。
109.12.07	教育部函請學校依法於109年12月21日前辦理○師聘任事宜。
109.12.22	學校函復已提起訴訟，尚難辦理○師聘任事宜。
109.12.31	教育部再函學校依期限辦理。
110.02.02	教育部召開諮詢會議，決議略以： 1. ○師應屬編制內教師。 2. 學校與○師簽署聘期屆滿自行離職之約定，已違反教師法第13條相關規定，依民法第71條規定，應為無效。 3. 限期學校回聘教師，應依教師待遇條例給付薪資，如屆期未完成，將依教師待遇條例或私立學校法相關規定論處。
110.03.02	教育部函學校限期7日內完成教師聘任程序，且應依教師待遇條例給付薪資，如屆期未完成，將依教師待遇條例或私立學校法相關規定論處。
110.03.09	學校回復略以，本案已提起訴訟。
110.04.01	教育部以學校未依限完成聘任及給付薪資事宜，依教師待遇條例規定裁處10萬元罰鍰，並再度限期改善。
110.04.20	學校繳納10萬元裁罰金。學校提起訴願。

日期	事件摘要
110.04.21	教育部函請學校限期完成聘任及給付薪資事宜。
110.04.26	學校回復略以，本案業提起訴願。
110.05.11	教育部以學校未依限完成聘任及給付薪資事宜，續依教師待遇條例規定裁處20萬元罰鍰，並再度限期改善。
110.05.26	教育部函學校限期完成教師聘任程序及給付薪資事宜。
110.06.02	學校繳納20萬元裁罰金。
110.06.10	學校提起訴願。
110.06.21	教育部以學校未依限完成聘任及給付薪資事宜，依教師待遇條例規定裁處35萬元罰鍰，並再度限期改善。
110.07.16	學校提起訴願。
110.07.19	教育部以學校未依限完成聘任及給付薪資事宜，依教師待遇條例規定裁處50萬元罰鍰，並再度限期改善。
110.07.20	學校繳納35萬元裁罰金。
110.07.28	學校函報該校於110年7月5日召開聘任會議，依學校短期專案教師聘任辦法規定自110年8月1日聘任○師。
110.08.04	學校函報○師自110學年度起聘其為長聘專任教師。
110.08.13	學校函報補發該師自109年2月迄今之聘書、薪給及回溯提撥公教人員保險及私校退撫儲金等費用。
110.08.17	學校繳納50萬元裁罰金。

資料來源：本調查整理自教育部調卷資料。

- (四)承上，另教育部針對該學校近年處理某3名教師之聘任及年度成績案，因違反教師待遇條例第6條及第12條規定，依私立學校法第55條規定徵詢私立學校諮詢會意見，決議扣減該校111年度獎勵私立大學校院校務發展計畫經費600萬元在案<sup>21</sup>。除上述聘任爭議案外，該校處理另2件相關違法法規事實略以：
- 1、該校處理編制內A師案件：迄110年7月19日止經教育部4次要求該校改善，至110年8月2日前仍未改善。
  - 2、該校於A師及B師暫聘期間，未按照教師待遇條例第12調規定按學年度評定成績案，經該部連續裁

<sup>21</sup> 教育部110年10月12日臺教高(五)字第1100137654號函。

罰2次後方改善。

- (五)對此，茲引述民間團體意見<sup>22</sup>，(下略)。足見，本案凸顯目前私校考評教師及聘約爭議之認定不易、時程冗長、部分學校於聘約關係未定之過程，如拒不排除致教師無課可教、未能晉薪且難以另求新聘等手段，顯造成當事人莫大壓力，教育部於109年雖已研訂通案處理機制，惟成效仍待後續積極評估，以期機先查察並遏止違法情事，俾貫徹教師待遇條例及私立學校法之意旨。
- (六)另按政府資訊公開法第6條規定略以，與人民權益攸關之施政、措施及其他有關之政府資訊，以主動公開為原則，並應適時為之。以本案為例，對於接受政府獎補助之學校，教師聘約之合理運作尚與教學環境相關，恐涉教育品質之良窳，並與人民權益攸關，後續應否列為公開資訊揭露，有助於社會大眾公開監督，並保障教師之權益，甚至家長與學生之教育選擇權，允待教育部併予研議。
- (七)綜上論述，以教育部日前處理北部某私立大學教師不續聘案為例，該部以校方與該編制內教師簽訂有聘期屆滿自行離職規定之契約，違反教師法第13條之相關規定，復依民法第71條規定，法律行為，違反強制或禁止之規定者，應屬無效；是教育部認定教師聘約視為繼續存在，惟該校經教育部糾正仍未於期限內改善，涉違反教師待遇條例第6條及第23條等相關規定，遭連續裁處10萬元、20萬元、35萬元及50萬元罰鍰在案；復因該校連續處理3名教師聘任案涉有違失等情事，再遭扣減111年度獎勵私立大學校院校務發展計畫經費600萬元在案；本案

---

<sup>22</sup> 公布版略。

實凸顯目前私校考評教師及聘約爭議之認定不易、時程冗長、部分學校於聘約關係未定之過程，如拒不排除致教師無課可教、未能晉薪且難以另求新聘等手段，顯造成當事人莫大壓力，教育部於109年雖已研訂通案處理機制，惟成效仍待後續積極評估；況私校教師聘約之合理運作尚與人民權益攸關，應否列為公開資訊揭露，期能保障教師權益及學生家長之教育選擇權，亟待教育部審慎併予研議。

六、依大學法第19條等相關規定，大專校院除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約；而針對大專校院列於教師聘約中約定限期升等之情形，基於大學追求卓越之要求，教育部雖認尚非屬不合理之教師聘約樣態，惟上開聘約實施如涉及教師身分變更如解聘或不續聘等情形，仍應受教師法第16條第1項第2款規定「違反聘約情節重大」等之限制，不應有排除教師法適用之情形；然歷來公私立大專校院本於該規定及於聘約另定義務之實務運作上所衍生爭議層出不窮，或仍有未符比例原則之情形，本院過去針對限期升等議題亦曾立案調查並提出相關意見，後續仍待教育部積極研議檢討，凝聚共識，期兼顧大學卓越及教師權益，促進高等教育品質及發展

(一)按大學法第19條規定略以，大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。循「除依教師法規定外」之意涵及立法意旨，係「本

於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增定停聘或不續聘之事由及程序，並應經各大學校務會議通過」。大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，故有關大學教師之權利義務，除教師法相關規定外，並得於學校章則中增列之，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。是以，大學追求研究發展之精神，於公私立學校應無差異。而專科學校法第26條參採大學法第19條規定，於103年5月30日增訂該條文略以，專科學校除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於專業技術發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過並納入聘約後實施。基此，為追求卓越要求，賦予大專校院得於學校章則增訂不續聘教師之事由及程序，於法律規定範圍內，自享有自治權；爰部分公私立大專校院基於維護學術品質等因素，透過校務會議等決議機制將教師限期升等之標準及期限納入聘約。基此，教育部指出，限期升等並非不合理之教師聘約樣態。

- (二)另，可參111年憲法法庭相關判決理由要旨略以<sup>23</sup>，「大學聘用教師之自主權既受大學自治之保障，是各大學得與符合聘用資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。就大學於聘約期限屆至時是否續聘教師而言，大學法第19條規定及依103年教師法第14條第1項第14款及第2項規定，大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，

---

<sup>23</sup> 憲法法庭111年憲判字第11號判決。111年，取自<https://cons.judicial.gov.tw/docdata.aspx?fid=77&id=341843>

以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容」……等意旨。

(三)其次，本院過去針對大專校院教師限期升等議題之相關調查案內容略以，「有關大學法第19條及教師法第14條第1項間之競合，係大學自治與保障教師權益之間所可能產生的矛盾之處，教育部應正視學校實務運作情形，俾利各大學有所依循」<sup>24</sup>、「大學法第19條與教師法第14條第1項第14款及第14條之1規定間之法條競合爭議，教育部雖已多次召集相關會議研商解決之道，惟仍乏積極之具體因應作為與配套措施，以協助大學處理停聘或不續聘個案之法條適用問題，核有不當」<sup>25</sup>……等意見，顯示實務面臨若干待解問題，迄今仍備受關注及討論。

(四)經查，教育部稱以，實務上學校確有將限期升等納入聘約之情形，惟如涉及解聘或不續聘等情，仍應受教師法第16條第1項第2款「違反聘約情節重大」之限制，依教育部107年函釋略以<sup>26</sup>，學校函報不續聘個案到部時，應說明學校教師評審委員會就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，業依「公益性」、「必要性」、「符合比例原則」、「符合正當法律程序」等4原則審酌個案，以符相關規定。此外，教育部針對有關大學法第19條及專科學校法第26條是否得排除教師法第14條及26條有關解聘或不續聘之適用一節，指出，依上開條文明文規定，……

---

<sup>24</sup> 106教調0045號通案性案件調查研究報告。

<sup>25</sup> 106教調0040號案調查報告。

<sup>26</sup> 教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函。



除依教師法規定外，……。是以，相關解聘或不續聘應以教師法為原則，以聘約為補充，不應有排除教師法適用之情形。

(五)惟查，針對歷來聘約相關內容所衍生之爭議層出不窮，然歷來衍生爭議層出不窮，實務運作過程之爭議，如構成情節重大之要件認定等，仍待教育部積極督導。經綜整109年6月28日教師法修正施行後迄今，私立大專校院報部擬以限期升等未通過、教師評鑑（教學評量）未通過、授課時數不足等事由不續聘教師案件已有5件，摘述案情如下：

表9 私立大專校院報部擬以限期升等未通過、教師評鑑（教學評量）未通過、授課時數不足等事由不續聘教師案件一覽表（校名略）

編號	適用條款	案情摘要	學校聘約條款及內容	學校報部日期	教育部核准日期
1	教師法第16條第1項第1款及第2款	某助理教授因限期升等未過，學校擬依教師法第16條第1項第1款及第2款規定不續聘，並依同法施行細則第13條規定認定以資遣為宜。	第11點規定，聘約之終止，1、有關聘期屆滿時續聘、不續聘以及聘期內解聘、停聘等事宜，依照教育部相關法規，及該校教師聘任規則、教師評鑑辦法、教職員請假規則等相關規定辦理。……。	1100712	未核准  (註：經檢視該師教學責任高於同儕之平均，升等輔導期間學校亦未調整授課時數，未符比例原則)
2	教師法第16條第1項第2款	某教授因教師評鑑未通過，學校擬依教師法第16條第1項第2款規定不續聘，並	第2點規定，受聘教師應履行該校專任教師聘約……，並依教育部法令及該校相關規定從事教學工作。	1100430	1100727

編號	適用條款	案情摘要	學校聘約條款及內容	學校報部日期	教育部核准日期
		<p>依同法施行細則第13條規定認定以資遣為宜。</p>	<p>第11點規定，教師應配合學校發展目標，未依規定接受專任教師評鑑、專任教師評鑑不通過……，依大學法、該校專任教師評鑑辦法及教職員考核辦法等規定辦理。</p> <p>第12點規定，教師於聘約有效期間內，如有違反該校聘約……，或因故不能履行聘約之情事，該校得經教師評審委員會依情節輕重決議予以解聘、停聘、不續聘、改聘、不能晉級……或其他適當處置。</p>		
3	<p>教師法第16條第1項第1款</p>	<p>某助理教授因連續3年教師評鑑未通過，學校擬依教師法第16條第1項第1款規定不續聘，並依同法施行細則第13條規定認定以資遣為宜。</p>	<p>第2條規定，(第1項)該校專任教師任職至學年度終了時屆滿1學年者，均應接受教師評鑑……。</p> <p>第6條規定，……(第2項)教學、研究、服務各單項最高為100分，依權重合計後，總分未達70分者視為教師評鑑不通過。……。</p>	1100203	1100727

編號	適用條款	案情摘要	學校聘約條款及內容	學校報部日期	教育部核准日期
			第9條規定，教師評鑑成績不通過者，於次1年起不予晉薪……且不可申請借調、不可在外兼職兼課、不可提出升等、不可擔任各級教評會委員。……連續3年不通過者，由人事室提經三級教評會確認後不予續聘或解聘……。		
4	教師法第16條第1項第1款及第2款	某助理教授因教師評鑑未通過，學校擬依教師法第16條第1項第1款及第2款規定不續聘，並依同法施行細則第13條規定認定以資遣為宜。	第11條規定，(第1項)專任教師應配合該校教師評鑑辦法辦理評鑑，並有提供自評資料，接受教師評鑑之義務。(第2項)前項評鑑結果，得作為該校評定教師教學、研究、服務之準據，並得作為……續聘、解聘、停聘或不續聘之重要參考。	1100429	1100806
5	教師法第16條第1項第2款	某助理教授因教學評量連續3年未通過，學校擬依教師法第16條第1項第1款規定不續聘，	第9點規定，該校專任教師之聘任、升等及升等年限之有關規定，悉依「教師聘任及服務規則」、「教師升等辦法」規定辦理，升等年限內未	1100803	1100913

編號	適用條款	案情摘要	學校聘約條款及內容	學校報部日期	教育部核准日期
		並依同法施行細則第13條規定認定以資遣為宜。	符前述規定者，將不予續聘。		

資料來源：教育部詢問會後補充說明資料。

- (六) 針對大專校院限期升等問題，本院諮詢實務意見指出略以，大學法第19條的問題比較是前段學校會發生的，某私立大學很多老師都是連年勝訴，法院判決不續聘教師必須要到違反聘約達到情節重大程度，如未升等有無到不適任程度，不得只以教師違反聘約行為就不續聘等等。而對於主管機關部分，則指出略以，108年教育部的教師法修法提案仍要把期限內未升等之條文加入教師法第16條，但在抗爭下沒過，但另立一個巧門是增訂了規定，儘管不能輕易不續聘教師，但若情節以資遣為宜者就可以資遣，因此這幾年出現了教育部輕率核准資遣案的情形；最近有案例，教育部於2週內就核准教師資遣案，有逐漸寬鬆化的可怕現象；因為資遣和不續聘對教師的侵害是類似的，都是失去工作權。是以，對於實務運作及認定之爭議，允待教育部積極凝聚共識，溝通解決，期兼顧大學卓越及教師權益。
- (七) 另查，教育部110年針對大學法第19條與教師法及司法實務運作調和之評估意見，指出略以<sup>27</sup>，將研議修改大學法第19條，並建立自審學校定期評估機制等情。相關作為亟待教育部後續積極與各界溝通，凝聚共識，並賡續研議辦理。茲摘述教育部意見如

<sup>27</sup> 教育部110年6月11日臺教技(二)字第1100073454號函。

下：

- 1、研議修正大學法第19條，在原有條文下學校得另訂停聘或不續聘外，增加調整聘約內容之規定，以避免以停聘或不續聘為唯一手段。
- 2、針對現行教師資格審查辦理不善之學校，研擬建立自審學校之定期評估機制，以持續性監測學校合法且適當辦理教師資格審查。

(八)依108年立法院議題研析報告針對大專教師限期升等規範評析略以<sup>28</sup>，自101年起，陸續有大專教師因此遭解聘或不續聘，繼而提出救濟且經最高行政法院判決撤銷原處分。就此爭議條款，最高行政法院近期透過多起定讞判決確認如下原則：大專校院要依「教師法」第14條佐證教師有「違反聘約情節重大」情事始得不續聘教師，不得單以教師「未限期升等」就認定達「情節重大」，而應回歸「不適任教師」之綜合審查（如最高行政法院105年度判字第150號、105年度判字第210號、105年度判字第280號、105年度判字第384號、105年度判字第550號、106年度判字第246號）。報告並提出「以鼓勵取代懲罰」、「不以剝奪工作權為唯一處置」、「建立輔導機制」及「強化多元升等」等建議，待教育部參酌。

(九)綜上，依大學法第19條等相關規定，大專校院除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約；而針對大專校院列於教師聘約中約定限期升等之情形，基於大學追求卓越之要求，教育部雖認尚非屬不合理之教師聘約樣態，惟上開聘約實施

---

<sup>28</sup> 立法院法制局（民108），大專教師限期升等規範評析—兼評教師法修正草案。

如涉及教師身分變更如解聘或不續聘等情形，仍應受教師法第16條第1項第2款規定「違反聘約情節重大」等之限制，不應有排除教師法適用之情形；然歷來公私立大專校院本於該規定及於聘約另定義務之實務運作上所衍生爭議層出不窮，或仍有未符比例原則之情形，本院過去針對限期升等議題亦曾立案調查並提出相關意見，後續仍待教育部積極研議檢討，凝聚共識，期兼顧大學卓越及教師權益，促進高等教育品質及發展。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正教育部。
- 二、調查意見二至五，函請教育部檢討改進見復。
- 三、調查意見六，函請教育部研議見復。

調查委員：賴鼎銘

蕭自佑

林國明