

調 查 報 告

壹、案由：近年來面對「少子化」趨勢，我國私立大專校院系所面臨招生不足，停招或減招等經營困境，學校大量不續聘教師，或於財務正常運作下違法縮減教師薪資等，均突顯私立大學教師權益長期未獲充分保障，恐影響學術正常發展。究私校教師依法參與校務，自由表意之權利，所面對之限制實況為何？教育部面對私校教師重大基本權益之爭議處理情形為何？教育部對私校之制度性監督，教師工作權之保障是否妥適等？均有深入調查之必要，特申請自動調查。

貳、調查意見：

教育乃百年大計，我國歷來重視教師專業化歷程，展現對於師道專業知能與態度之期許，茲以法律規範教師之進用及待遇，保障其專業自主及工作權益，及確保教育品質。但在少子女化引發大學轉型或退場等變革下，肇致經營理念轉變或對於師資結構之整體影響，其中私校教師工作權益之維護，實攸關基本勞動人權，且受影響人數隨時間遞嬗將越演越烈，均待主管機關以更積極之態度預先準備，釐明改善，以維護學生學習權及教師權益雙重保障；過程雖非一蹴可幾，仍應高度正視工作權益之保障，維護基本人權，並弭平社會爭議。

本案係針對近年來面對少子化趨勢，我國私立大專校院系所面臨招生不足，停招或減招等經營困境，學校大量不續聘教師，或於財務正常運作下違法縮減教師薪資等，均突顯私立大學教師權益長期未獲充分保障，恐影響學術正常發展。日前雖已通過私立高級中等以上學校退場條例（下稱私校退場條例），惟究目前私校教師依

法參與校務，自由表意之權利，所面對之限制實況為何？教育部面對私校教師重大基本權益之爭議處理情形為何？教育部對私校之制度性監督，教師工作權之保障是否妥適等？均有深入調查之必要乙案。

本院於民國110年（下同）先後針對「專案教師制度現況、權益保障及法制化情形」及「兼任教師制度現況、權益保障及法制化情形」等問題提出調查¹，並對教育部未善盡監督之責分別提出糾正案²。本案則以私立大專校院編制內教師為調查核心，前經本院函請教育部、財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會調卷詳閱³，並於110年8月2日、及111年2月16日在本院召開專家諮詢會議，分別邀請全國私立學校產業工會尤榮輝理事長、臺灣高等教育產業工會林柏儀主任、國立政治大學法學院林佳和副教授、林良榮副教授及中國文化大學法律系邱駿彥教授等學者提供專業意見；並於111年1月7日舉辦2場諮詢會議，並特邀各類面臨私校不合理態樣，致工作權益曾受影響之私立大專校院校教師7人到院深度訪談，說明相關經驗案例，以協助釐清目前私校教師面臨之實務工作困境。本院再於111年1月10日詢問教育部等相關單位主管人員，並經該部於會後提供相關補充說明資料到院；及於111年6月再次函請教育部提供更新數據及說明，經該部於111年7月回復到院⁴。已完成調查，列述調查意見如下：

一、我國在高等教育普及化及少子女化趨勢延燒下，私校處於存亡關頭，110學年公私立大學日間學士班名額

¹ 本院110教調0008；110教調0021。

² 本院110教正0003；110教正0008。

³ 教育部110年10月21日臺教技（二）字第1100129960號函、財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會110年10月13日儲金業字第1100001750號函；該會並於111年7月14日以電子郵件更新資料。

⁴ 教育部111年7月1日臺教技（二）字第1110056806號函。

約為4：6、技專校院則為2：8，影響所及以弱勢生占比偏高之私校為甚；此外，110學年全國新生註冊率低於6成者有7所，其中於90學年前後新設或改制之學校有3所，最低者更未達2成，顯見這些學校招生情形極不理想，而全國註冊率介於6~7成的學校則有20所，未來部分學校恐持續面臨減班甚至停招或停辦困境；日前雖通過私校退場條例，惟10年內預估將有近3成大學生源不足，20年後國中以上學齡人口更將直接減半，值此之際，高教持續衝擊早是可預知趨勢；況目前私校教師因勞資爭議及工作權問題不惜上街頭抗爭，學生更自入學起即身處就學不安恐懼中，凸顯師生人權亟待保障；然教育部長期漠視私校教師基本工作權益，致其在教學現場中遭遇實質壓迫，已構成人權侵害，不符經濟社會文化權利國際公約第7條之精神，教育部亦無積極因應策略，核有怠失

- (一)世界人權宣言第23條揭示了人人有權工作，同工同酬，「每一個工作的人，有權享受公正和合適的報酬，保證使他本人和家屬有一個符合人的尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他方式的社會保障。」而經濟社會文化權利國際公約(The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights，簡稱ICESCR或經社文公約)於公元1966年⁵由聯合國第2200(XXI)號決議通過，1976年生效。依據其第7條略以，本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工

⁵ 本報告針對國際事務或國際比較教育之論述以公元紀年，餘均以民國紀年。

同酬；(2) 維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；(二) 安全衛生之工作環境；(三) 人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；(四) 休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。依我國98年4月22日公布之「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」第2條及第4條規定，兩公約所揭示保障人權之規定具有國內法律之效力，各級政府機關行使其職權，應符合兩公約有關人權保障之規定，避免侵害人權，保護人民不受他人侵害，並應積極促進各項人權之實現。基此，國家應保障及尊重工作者獲得基本權利，符合基本尊嚴與生活條件。

(二) 依據大學法第4條第2項規定略以，國立大學及私立大學之設立、變更或停辦，由教育部依照教育政策，並審察各地實際情形核定或調整之；直轄市立、縣(市)立大學之設立、變更或停辦，由各級政府依序報經教育部核定或調整之。私立大學並應依私立學校法之規定辦理。同法第12條規略以，大學之學生人數規模應與大學之資源條件相符，其標準由教育部定之；並得作為各大學規劃增設及調整院、系、所、學程與招生名額之審酌依據。依據私立學校法第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。及同法第70條第1項規定略以，私立學校有下列情形之一者，其學校法人應報經學校主管機關核定後停

辦：一、辦學目的有窒礙難行，或遭遇重大困難不能繼續辦理。二、經學校主管機關依本法規定限期命其為適法之處置，或整頓改善，屆期未處置、改善，或處置、改善無效果。同法第71條第1項則賦予私校變更之依據略以，學校法人因情事變更，致不能達到捐助章程所定目的，已依前條規定停辦所設各私立學校後，經董事會決議及法人主管機關許可，得變更其目的，改辦理其他教育、文化或社會福利事業。準此，大學及其分校、分部設立、變更、停辦，均須經教育部核准，是教育部針對大專校院新設與消滅、整體教育資源規模及鏈結國家發展需求等，及大專校院之招生名額總量負有確立教育基本方針及健全教育體制之責。

(三)以近期大學規模而言，110學年我國大專校院學校數共計149所，其中大學126所、學院11所、專科學校12所。以20年來觀之，大學數量急速上升，自90學年度57所成長至110學年度之126所，增加69所；學院校數歷經改變，自90學年由78所成長至90所、91學年之78所高峰後，開始逐年減少；專科校數於90學年為19所，減少至91學年的15所，110學年為12所。相關趨勢如下圖：

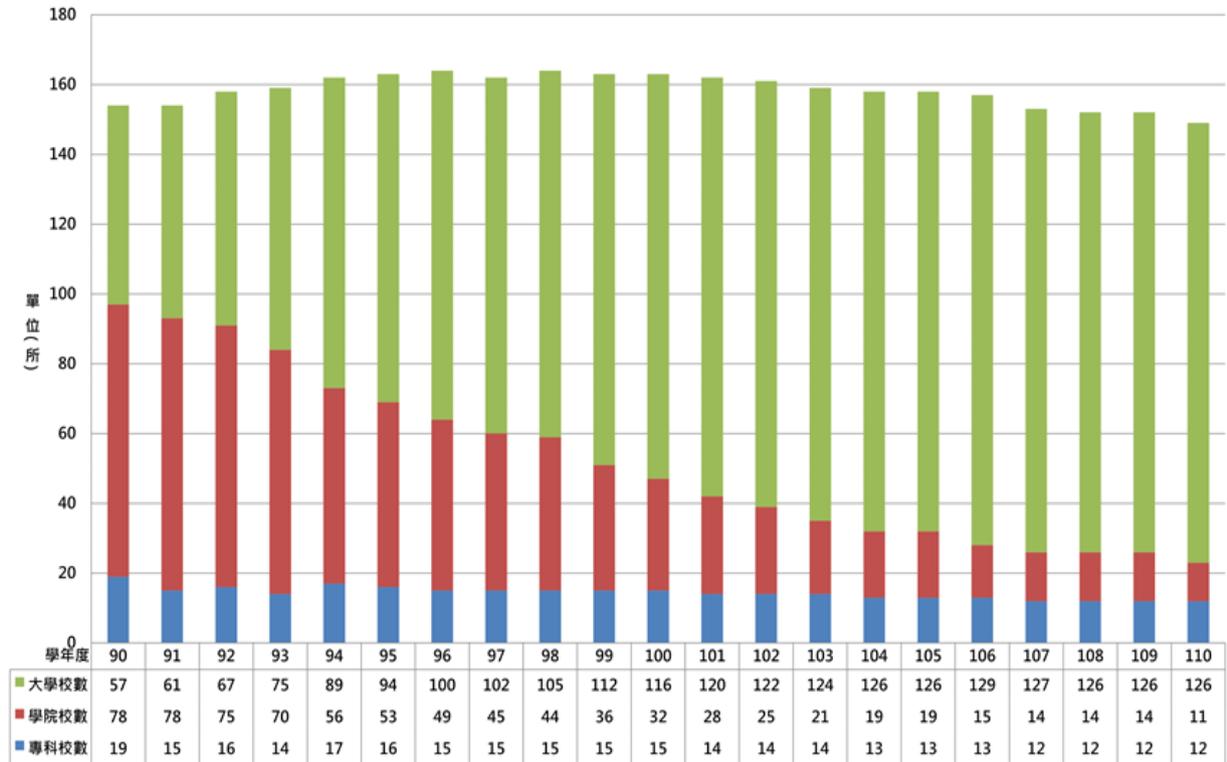


圖1 大專校院各學制校數趨勢圖

資料來源：

1. 教育部統計處，主要統計表—歷年，各級學校，各級學校概況表(80~110學年度)。
2. 資訊查詢時間為111年5月；國家發展委員會整理。

(四)然而，我國高教擴張發展與少子女化趨勢，在學人數下降，影響所及，嚴重衝擊教育體系，顯示過去高教政策缺乏前瞻問題意識，因此高等教育學生來源不足，除受到少子女化的影響之外，也嚐到高教過度擴張的負面影響。分述如下：

- 1、政府107年「我國少子女化對策計畫」指出略以⁶，我國高等教育於86年時就已供過於求，卻仍持續核准新設學校，致86年起到94年間，大專院校從137所，再快速擴增到162所，同步進行大規模的

⁶ 教育部、衛生福利部、勞動部、內政部、財政部、經濟部、科技部、交通部、人事行政總處、國家發展委員會(民107)。**我國少子女化對策計畫**(107年—111年)核定版。111年，取自<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/41d9f6c6-24de-49b7-9ac3-1c97c9e1cb2d>

高教升格計畫。94年，專科僅剩17所、學院增加到56所、大學增加到89所，校數已達高峰。94年是我國大專院校數達到高峰的一年，93年教育部核定這162所大專校院招生名額為37萬2,338人。當年高中職應屆畢業生為77年出生，該年出生人口數是33萬6千多人，已比大專院校核定招生名額還少3萬6千多人，即使有部分大專院校新生是重考生或在職生，也無法滿足大專校園學生不足的缺口，致使當年招生缺額達5萬7,401人，占14.93%。反推回去，如總生育率維持在89年的1.7⁷的水準，我國的大專院校就已不該增加到94年的162所，甚只能容納138所。

- 2、細究教育部公布最新大專校院新生註冊率區間及於各學制之分析，109學年151所大專校院新生註冊率不及6成者計11所，均為私立學校，其中一般大學計2所，餘9所技專校院包含8所科大及技術學院及1所專科學校；而註冊率在8成以上者計102所，其中一般大學63所，包括33所公立學校及30所私立學校，技專校院計39所，包括14所公立學校及25所私立學校。逾5成之大專校院新生註冊率高於90%，其中公立一般大學新生註冊率逾9成者更達87.9%；惟亦有1成4之私立科大及技術學院，其新生註冊率未滿60%。
- 3、110學年新生註冊率低於6成則有7所，其中於90學年前後新設或改制之學校有3所，最低者更未達2成，而全國註冊率介於6到7成的學校則有20所。

⁷ 我國於75年首度進入低生育率國家(1.68)，之後雖又微幅回升到1.7以上。但87年左右之後，總生育率已逐年低於1.7，並一路下滑，到90年已下滑到1.4，接近超低生育率。

4、再依教育部111年6月15日公布之「各教育階段學生數預測報告(111~126學年度)」⁸之大專校院學生人數預測顯示，104學年以前由於大學1年級學生所對應之出生時期尚未受少子女化效應影響，1年級學生數約維持27.0至27.8萬人左右，惟105及106學年適逢虎年效應，人數由104學年之27.0萬人降至25.5萬人，次年再降至24.1萬人，2年間減少1成1；107學年雖逢龍年效應惟少子女化衝擊嚴重，人數僅增7千人，其後持續減少，預計自114學年起，大學1年級學生人數將跌破20萬人，而117學年又逢虎年效應，人數減至17.7萬人之低點；至119學年之建國百年及龍年婚育潮，則將帶動大學1年級學生數轉增至21.5萬人，其後數年之大學1年級學生數雖循生肖效應起伏，惟人數皆維持於17萬至21萬人；126學年之大學1年級學生預測數為17.7萬人，較100學年減少9.9萬人或35.9%；而預計未來16學年，大學1年級學生數平均年減2.9千人或1.5%，詳如下圖：

⁸ 教育部(111)。各教育階段學生數預測結果摘要分析(111~126學年度)。111年，取自https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/111_all_st.pdf

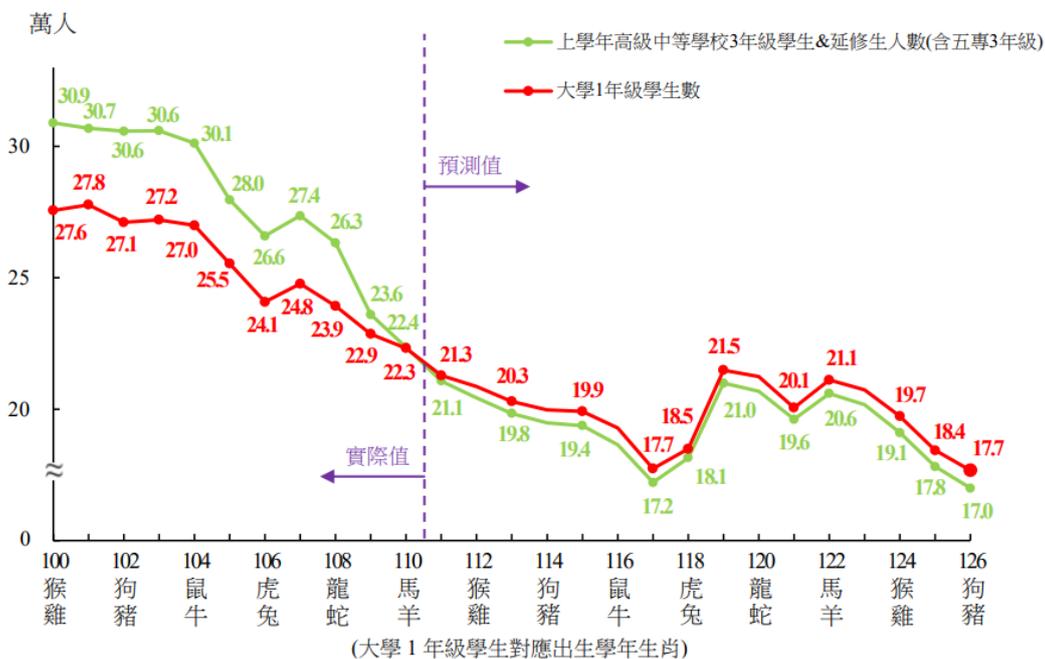


圖2 各教育階段學生數預測報告(111~126學年度)

資料來源：教育部統計處111年6月15日發布之「各教育階段學生數預測報告(111~126學年度)」。

(五)此外，依內政部111年最新人口統計資料⁹，110年新生兒出生人數計15萬3,820人，不僅創新低，也是我國連續第2年人口負成長，出生人數低於死亡人數18萬3,732人，總生育率¹⁰降至0.975，為近11年來最低。復據內政部「未來人口推估」¹¹載明略以，中華民國人口推估(2018至2065年)之中推估結果，可知未來人口變遷趨勢包含人口即將開始負成長、勞動力將面臨不足、少子女化趨勢難改善、人口老化

⁹ 內政部統計月報。111年，取自<https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/400/refile/0/4413/79c158fd-d51f-4061-b24b-fbcdb0fb92d9/month/month.html>

¹⁰ 總生育率係指平均每位婦女一生中所生育之子女數，國際間評量及相互比較之生育率即是以總生育率為標準。臺灣自1984年起平均每位婦女生育數少於2.1人，已低於維持穩定人口結構的替代生育水準(2.1人)，再加上近年持續降低的生育趨勢，2003年總生育率降至1.3人以下之超低生育率水準，自2020年起總人口轉為負成長，使人口結構趨於高齡化，造成人口結構變遷問題。資料來源：國家發展委員會。

¹¹ 國家發展委員會人口推估查詢系統。111年，取自<https://www.ris.gov.tw/app/portal/6>

情形嚴重等。且高齡化時程較世界各國快速，82年進入高齡化社會，107年進入高齡社會，預估115年進入超高齡社會。基此，無論在教育面或產業面，此問題已然成為政府不得不面對之嚴峻挑戰。

(六)況私立大專校院經濟弱勢學生相對較多，因此私校面臨退場之影響顯然衝擊更多經濟弱勢之學生。相關數據調查佐證如下：

1、以教育部公布之109學年度公私立大專校院學雜費減免人數及參酌同年度學生總數顯示¹²，公立大專校院學雜費減免人數占比約7.98%，而私立大專校院學雜費減免人數占比則達65.84%，數據可推測109年我國高等教育約近22萬名弱勢學生（219,623人），其中近16萬人（158,568人）就讀私校，占整體72.20%。

2、復參教育部大專校院弱勢學生助學計畫助學金學生情形，109學年度每千名學生獲弱勢學生助學計畫補助之受惠學生人數比率(‰)統計，國立大專校院約25.00‰，私立大專校院則達45.47‰。

(七)就本案私校退場之相關工作權益問題，本院於111年1月10日約詢教育部主管人員指稱略以，教育部近年也有盡力調整來督導學校，但是速度跟廣度可能沒有如私校教師所期待的百分之百，不過教育部仍會幫教師盡力爭取。種種數據趨勢顯示，臺灣少子女化問題持續惡化中，已直接衝擊各級學校招生，更讓學校面臨退場或轉型的嚴峻考驗，尤以私校為甚，目前各瀕臨退場學校爭議事件層出不窮，教學

¹² 學雜費減免人數：係指學校各類就學優待減免學雜費補助對象，包括低收入戶學生、中低收入戶學生、身心障礙學生及身心障礙人士子女、特殊境遇家庭之子女及原住民學生等分類。資料來源：教育部大專校院校務資訊公開平臺。111年，取自<https://udb.moe.edu.tw/DetailReportList/%E6%A0%A1%E5%8B%99%E9%A1%9E>

現場環境轉趨惡劣。且立法院109年針對「私校因教師招生不力資遣教師問題研析」報告針對現況問題指出略以¹³，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……等語。是以，已針對私校教師面臨之工作權困境提出嚴正建議。

- (八)對於我國少子女化趨勢引發私校危機，依據本院110年2月16日諮詢勞動法學專家學者指出略以，「如果人口趨勢不變，政府是要有一個遠望未來的私校政策，包括合併和區域整體城鄉高教資源的平均分布都要考慮；我們十分需要教育部和其他政府部門從人口、城鄉差距著手，像屏科大結合在地農業，必須要有整體全國性規劃，再來探討私校退場和合併的問題。事實上是有一些預警和警戒性的，對於接近紅燈的學校，對於不能救的學校就做好權益保障，不應該因為偶然的因素決定，因為教育涉及國家重要任務，涉及人才培育，怎麼可能能夠放任占65%的私校任意玩，只處理幫忙私校學生轉學？

¹³ 立法院(民109)。私校因教師招生不力資遣教師問題研析。111年，取自<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=196240>

教育部長期已過度消極。除非我們認為不關國家的事，但因為會關乎學生，因此認為政府應該積極介入，未來10年會是關鍵期」等語。針對學者提出之警訊，亟待教育部參考並正視處理之。

(九)綜上論結，我國在高等教育普及化及少子女化趨勢延燒下，私校處於存亡關頭，110學年公私立大學日間學士班名額約為4：6、技專校院則為2：8，影響所及以弱勢生占比偏高之私校為甚；此外，110學年全國新生註冊率低於6成者有7所，其中於90學年前後新設或改制之學校有3所，最低者更未達2成，顯見這些學校招生情形極不理想，而全國註冊率介於6~7成的學校則有20所，未來部分學校恐持續面臨減班甚至停招或停辦困境；日前雖通過私校退場條例，惟10年內預估將有近3成大學生源不足，20年後國中以上學齡人口更將直接減半，值此之際，高教持續衝擊早是可預知趨勢；況目前私校教師因勞資爭議及工作權問題不惜上街頭抗爭，學生更自入學起即身處就學不安恐懼中，凸顯師生人權亟待保障；然教育部長期漠視私校教師基本工作權益，致其在教學現場中遭遇實質壓迫，已構成人權侵害，不符經濟社會文化權利國際公約第7條之精神，教育部亦無積極因應策略，核有怠失。

二、高教面臨退場威脅及財務壓力下，私立大專校院經營理念隨之調整，私校教師首當其衝，部分學校縱未聘足編制教師人數，仍以減班或減招為由，逕行資遣教師以降低薪資支出，或未經教育部審核、校方片面宣布生效、教師非自願被迫資遣等情，甚有化整為零大量解僱教師現象，嚴重缺乏保障；又深究近3年私立專科以上學校教師非退休之離職情形，資遣案達166件、

離職案更達1,595件；而近5年經教育部核准依教師法第27條以「系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散」相關規定資遣之人數達254人，其中教師提起(再)申訴案僅21件；教育部雖於109年起推動鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則，惟因不具強制性，111年度僅7校申請，實際成效不彰，且亦非根本解決之道；據本院訪談中部某私立大學教師意見指出，其任教非屬瀕臨退場學校，仍遭校方暗示將以未升等遭解聘為由，迫其簽署「自願資遣書」、並放棄申訴，事後教師雖通過論文外審，惟已嚴重影響工作權益，諮詢專家更提出，教育部不應持續放任部分私立大專校院因成本考量，剝奪教師工作權益，令教師面臨勞動困境卻求助無門，教育部長期消極作為，未能實質督導高教現場教師面臨的勞動權益亂象，亦無法有效遏止，顯有疏失

- (一)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。為使教師安心致力教育工作，以提昇教育品質，其生活自應予以保障。憲法第165條即規定，國家應保障教育工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。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。因此有關教師之待遇事項，不論公立或私立學校教師，自應以法律或法律明確授權之命令予以規範，始為憲法所許（司法院釋字第707號解釋參照）。再據憲法第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。」足見教師待遇之高低，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) 依據教師法第27條第1項第1款規定略以，教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：(一) 因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任……。準此，教師資遣要件除依教師法第27條規定外，私立學校教師尚依據學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第22條規定辦理，其中教師因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散，現職已無工作且無其他適當工作可擔任，得由私立學校依相關法令規定程序予以資遣。學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第22條。是以，教師資遣應符上開相關法令規定，並經學校教師評審委員會審議通過及主管教育行政機關核准。
- (三) 依教師法第27條第1項、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第22條要件，私立專科以上學校安置資遣教師作業流程如下：

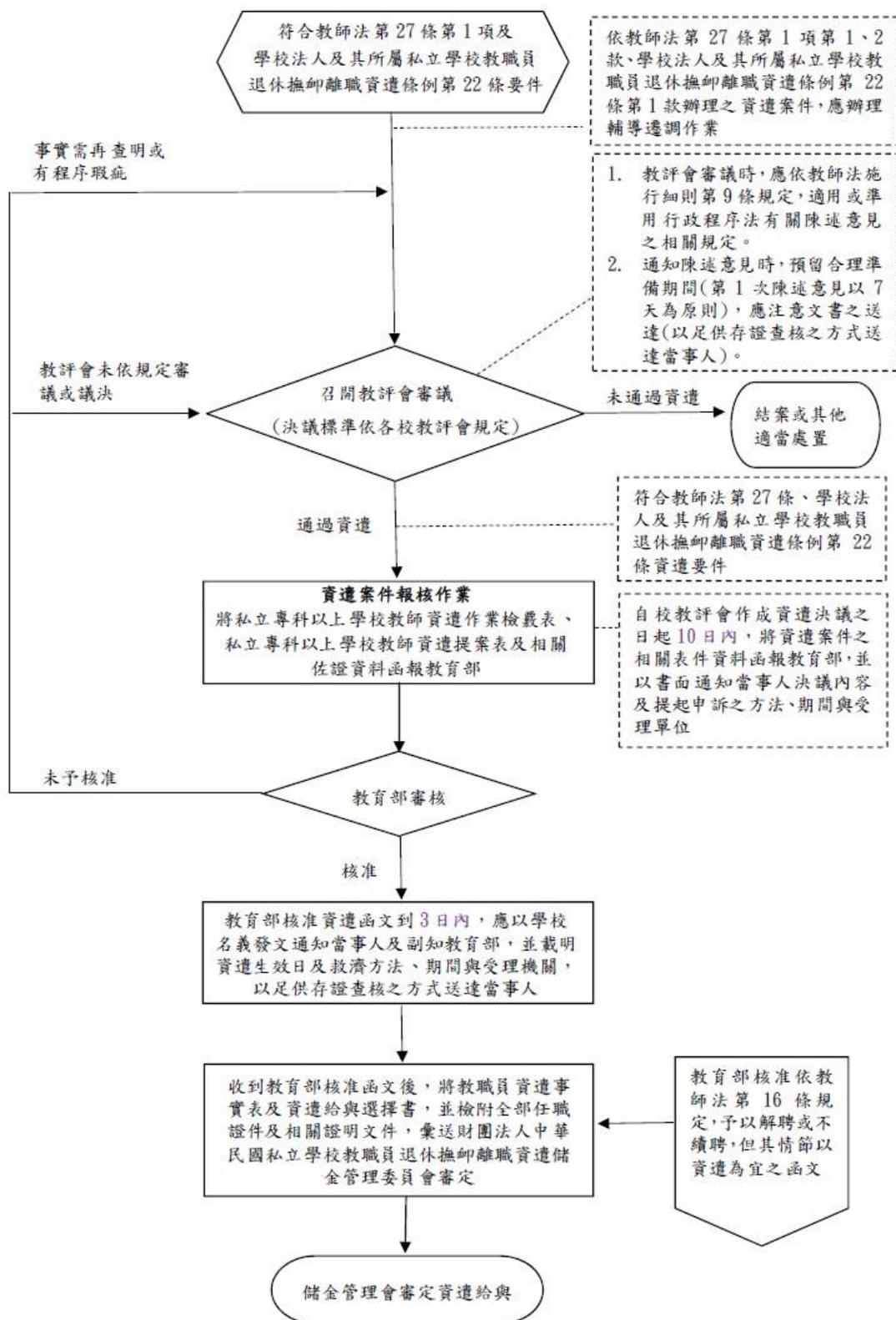


圖3 私立專科以上學校安置資遣教師作業流程圖

資料來源：教育部人事處。111年，取自 https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News_Content.aspx?n=BF19A699FCD236E1&sms=040A14CB84DA69D5&s=BB60D8F358284D10

(四)再按專科以上學校總量發展規模與資源條件標準第12條第1項規定略以，專科以上學校申請增設、調整院、所、系、科與學位學程及招生名額總量，應提校內相關會議通過；停招、整併、更名者，應與權益受影響之教職員工生溝通，說明權益保障措施，至遲於校務會議召開1個月前公告周知，並經校務會議審議通過。同條第3項略以，第1項與教職員工生溝通之形式得以書面或會議方式為之，並應說明停招、整併、更名之考量、學生受教權益維護及教職員工之安置規劃及輔導等事項。

(五)部分私校教師個案之工作處境實屬艱難，根據本案諮詢及訪談私校教師，在面臨學校少子女化經營不善之衝擊下，教師們除未獲工作權益之超前協助，甚至遭到校方以暗示不配合恐遭解聘影響權益，使其被迫同意自願資遣、自願離職、放棄申訴等情形；且該師雖透過工會反映處境，惟認未獲主管機關實質協助，僅消極轉文函請校方說明，在備感無助及無奈之下簽署自願資遣書，影響退休金權利。茲引述教師之個案事件摘要如下：

- 1、中部某私立大學自109學年度起藉由多位教師沒在期限升等(該校教師升等門檻異常嚴格，通過比率為全國私立學校之最低)，威脅教師接受義務超鐘點4學分以上的「教學型教師聘約」，教師不接受、或無法安排這麼多課程，則對其先通過不續聘；爾後再於報部前威逼多位教師辦理假性自願資遣或退休的個案(相關教師因為被迫同意資遣或退休，則就不會受到教育部的核准與否審查)。許多老師被迫因此簽署假性自願資遣。其中該師是教師會幹部，就親身經歷了這個處境。訪談內容略以：

我遭遇到的應是教育體系普遍的現象，因應升等條款所產生的不平等工作條件。據我所知，除了我之外，同年OO醫大也有5~6位老師遭遇不平等待遇而提早接受資遣，其他私校亦有情節不等的類似情況，只是很多人默默承受了，此人數或許比有進行訴訟的人數還多。

我是88年進到OO當講師，99年升助理教授，當時學校並沒有升等條款。102或103年學校開始注重升等，新進的人有簽6年條款，當時沒有溯及到之前進來的人。但是103年時聘約新增108年結束前要升等的條款。108-109年時，系跟院教評沒有通過不續聘，但是校教評有通過。

本人因覺失望無奈，心緒受嚴重影響，且從教育部已經深知此事卻沒有積極調查做為，認為教育部可能已經默認私校此套私校遊戲規則，並加上是本人簽署了教學暨服務型教師的增補條款(其實若沒有簽也是需要訴訟，學校一樣是不續聘，等於結果相同)，沒有勇氣申訴，才會配合學校資遣。

當時所送出的論文，約莫在109年年底也審查通過發表(只有1篇沒有通過)，不過暫無法有幫助了。

很多人都覺得奇怪我為什麼不繼續申訴，應該有成功的機會，但真的經歷此事就會知道身心壓力真的很大，我或許不像其他教師積極的尋找課源(事實上課程分配也不是很公開)，但也積極發表論文，因為若簽署教學暨服務型教師後，能進行研究的時間更少，也可能導致升等更無希望，但這依然無法滿足學校的要求，學校也並未給予研究支持或協助安置，這實在讓人沮喪，故而冒著中年失業、生活將陷入困頓的莫大風險選擇離開私校教學體系。

- 2、南部某私立大學教師之授課時數不足，且校方未依法進行安置，直接以教師法第27條逕行資遣。訪談內容摘要以：

本校系科太多、學生不足，造成很多老師授課不足，

校方即以符合教師法27條，致教師落入授課不足要件，得以資遣。學校沒有安排安置，應該要協助老師學習新專長。

3、此外，依本院諮詢臺灣高等教育產業工會林柏儀主任意見指出，私校之工作權違失樣態包括「以不續聘威脅轉資遣退休」，即教評會以教師「未升等」或「評鑑未通過」為由，提案不續聘；通過前或後，報教育部以前，學校主管或人事單位即頻頻勸說建議辦理自願資遣或退休。具體內容包括，「不要和自己的退休金過不去，算給你看」、「辦自願資遣或退休後，以後還會排兼課機會給你」、「如果願意簽署『教學型教師，就沒事了』」。學校真實目的是為了刪減教師人數，以降低人事成本，增加「獲利」，然而卻不願拿出優退金招募自願資遣退休，也不在意學生的受教品質，而假藉聘約條款（升等、評鑑、倫理）而先提案不續聘，實逼轉資遣退休、或無償工作……等語。

(六)另就整體趨勢而言，近5年（105年8月1日至110年9月30日）私立大專教師經教育部核准解聘、不續聘及資遣之人數如下：解聘：26人；不續聘：18人；資遣：254人。資遣情形之分布詳如下表：

表1 私立大專校院近5年因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散事由資遣人數統計表

單位：人

學校編號	資遣人數	學校編號	資遣人數
1	27	18	4
2	23	19	3
3	20	20	3
4	17	21	3
5	16	22	2
6	13	23	2

學校編號	資遣人數	學校編號	資遣人數
7	11	24	2
8	11	25	2
9	11	26	2
10	10	27	2
11	10	28	2
12	10	29	1
13	9	30	1
14	7	31	1
15	7	32	1
16	6	33	1
17	5	34	1
		35	1
		36	1
		37	1
		38	1
		39	1
		40	1
		41	1
		42	1
總計：254人			

註：統計區間為105年8月1日至110年9月30日經教育部核定且經私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會核定資遣給與案件數。

資料來源：教育部

(七)承上，經查教育部受理私立大專校院資遣事件(再)申訴案僅計有21件，其中主要爭議樣態仍以學生數減少但未能(或無法)安置而資遣，摘要如下：

表2 106-110年私立大專校院教師資遣案件之(再)申訴清單(摘要)

序號	資遣事由	辦結情形	理由
1	學生人數減少，無適當工作可調任	審議中	無
2	學生人數減	審議中	無

序號	資遣事由	辦結情形		理由
	少，配課不足，拒絕安置			
3	個人生涯規劃，自願資遣	不受理	觀念通知，資遣尚未生效	學校函報教育部核准資遣案過程中，經教育部函請學校釐清疑義後再據以辦理。核其性質屬觀念通知，未損害教師權益，非屬主管機關對教師之具體措施。
4	教師評鑑未通過	教師申訴無理由		原申訴書未經再申訴人或代理人簽名或蓋章，惟再申訴人屆期未完成補正，學校申評會無從審議，依學校評議準則規定，作成「申訴不受理」之原申訴評議決定，認事用法並無違誤。
5	教師評鑑未通過	教師申訴無理由		學校各級教評會均依現行教師法第27條第1項第2款及私校退撫條例第22條第3款規定辦理，核屬有據。
6	系所停招，無適當工作可調任	教師申訴無理由		學校各級教評會均依現行教師法第27條第1項第1款及私校退撫條例第22條第1款規定辦理，核屬有據。
7	系所停招，無適當工作可調任	不受理	原措施已不存在	資遣案經教育部核准後，由學校以110年1月28日函予再申訴人，並以收受該函之翌日為退休或資遣生效日。再申訴人依教師法第27條第2項及私校退撫條例第15條第2項第1款規定申請自願退休，並經退撫會以110年3月23日函審定，退休生效日為110年2月2日，原措施已不存在。
8	教師評鑑未通過	再申訴無理由		學校109年5月27日函(原措施)業經學校重為109年8月5日函取代，依評議準則第25條第4款「原措施已不存在」之規定，應不受理。學校申評會作成「申訴駁回」之原申訴評議決定，於法未合，本於程序經濟考量，駁回再申訴。
9	學校停辦、無適當工作	教師申訴無理由		學校各級教評會均依現行教師法第27條第1項第1款及私校退撫條

序號	資遣事由	辦結情形		理由
	可調任			例第22條第1款規定辦理，核屬有據。
10	超額教師，無適當工作可調任	有理由	原措施未符合教師法第15條及私校退撫條例第22條第1款規定	原措施未符合行為時教師法第15條(即現行教師法第27條)及私校退撫條例第22條第1款規定。
11	系所停招，列為超額教師，無適當工作可調任	教師申訴無理由		學校各級教評會均依行為時教師法第15條(即現行教師法第27條第1項第1款)及私校退撫條例第22條第1款規定辦理，核屬有據。
12	教師評鑑未通過	有理由	尚待釐明是否構成學校教師評鑑辦法規定要件，且資遣未依教師法第15條規定報請主管機關核准	學校教師評鑑辦法明定「招生服務」為評鑑指標項目之一，並列為服務與輔導表現之計分依據，與大學教師評鑑制度之意旨不符，且再申訴人是否構成學校教師評鑑辦法7年內累計3次教師評鑑未通過之要件，應由學校詳予究明，並確認再申訴人是否確有行為時教師法第15條(即現行教師法第27條)所定之情事。學校教評會決議資遣再申訴人，並未依行為時教師法第15條規定報請主管機關核准，於法未合。
13	教師評鑑未通過	有理由	尚待釐明是否構成學校教師評鑑辦法規定要件，且資遣未依教師法第15條規定報請主管機關核准	學校教師評鑑辦法明定「招生服務」為評鑑指標項目之一，並列為服務與輔導表現之計分依據，與大學教師評鑑制度之意旨不符，且再申訴人是否構成學校教師評鑑辦法7年內累計3次教師評鑑未通過之要件，應由學校詳予究明，並確認再申訴人是否確有行為時教師法第15條(即現行教師法第27條)所定之情事。學校教評會決議資遣再申訴人，並未依行為時教師法第15條規定報請主管機關核准，於法未合。

序號	資遣事由	辦結情形		理由
14	系所停招、不同意安置	一部無理由(系科調整)，一部有理由(資遣)	資遣未經各級教評會審議，且未報核	學校教師安置委員會決議依學校教師安置辦法規定資遣再申訴人，未依前開辦法規定經各級教評會審議，且未依行為時教師法第15條(即現行教師法第27條)規定報請主管機關核准，於法未合。
15	系所停招，列為超額教師，無適當工作可調任	不受理	原措施已不存在。	學校函報教育部核准資遣案過程中，經教育部函請學校釐清疑義，學校重新召開各級教評會審議，並作成新措施取代，原措施已不存在。
16	系所停招、安置無效	不受理	原措施已不存在。	學校重新辦理安置，原措施已不存在。
17	違規進修、蓄意欺瞞、違法兼職	不受理	原措施已不存在。	學校函報教育部核准資遣案過程中，經教育部函請學校釐清疑義，學校重新召開各級教評會審議，並作成新措施取代，原措施已不存在。
18	裁撤系所，無適當工作可調任	教師申訴無理由		學校各級教評會均依行為時教師法第15條(即現行教師法第27條第1項第1款)及私校退撫條例第22條第1款規定辦理，核屬有據。
19	裁撤系所，無適當工作可調任			
20	裁撤系所，無適當工作可調任			
21	裁撤系所，無適當工作可調任，且未申請安置			

資料來源：本調查整理自教育部詢問會後回復資料

(八)又深究107-109學年度私立專科以上學校教師非退休之離職情形，本院函請私立學校教職員退休撫卹

離職資遣儲金管理委員會查復。其中，近3學年教師資遣案件分別計有74、50及42件，總案件雖有下降趨勢，但觀察各學制別差異甚大，其中更以科技大學之資遣數量最多，自107學年至109學年總計79件。又觀察109學年私立大專校院教師非退休之自願離職情形，呈現微幅下降，但以大學校院235件最多，科技大學207件次之。究上述趨勢與私校教師工作權保障之實際關係及長期對於我國高教學術發展及教學之影響為何，亟待教育部後續併予積極檢討研議。相關數據如下：

1、近3年私立大專校院教師資遣案件共166件，詳如下：

表3 近3年私立大專校院教師資遣案件統計

單位：人數

案件類別	資遣案					
	107		108		109	
學年度						
類別學制 \ 職務	教師	其他 ¹⁴	教師	其他	教師	其他
大學校院	23	0	14	1	16	1
科技大學	29	0	27	0	23	0
技術學院	7	1	5	0	0	1
專科學校	15	0	4	0	3	0
合計	74	1	50	1	42	2

註：統計件數係為107年8月1日至108年7月31日(107學年度)、108年8月1日至109年7月31日(108學年度)及109年8月1日至110年7月31日(109學年度)生效之案件或離職註記。

資料來源：私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會查復(111年7月14日電子郵件更新資料)。

2、近3年私立大專校院教師自願離職案件共1,595件，詳如下：

¹⁴ 其他人員身分包含：助教、專業技術人員。

表4 近3年私立大專校院教師離職案件統計

單位：人數

案件類別 學年度	離職案					
	107		108		109	
職務 類別學制	教師	其他	教師	其他	教師	其他
大專校院	358	59	292	50	235	33
科技大學	184	22	162	16	207	11
技術學院	10	6	9	5	10	3
專科學校	54	5	39	2	35	5
合計	606	92	502	73	487	52

註：同上表。

資料來源：私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會查復(111年7月14日電子郵件更新資料)。

3、近3年離職之私立大專校院教師，惟學校尚未提報辦理退撫之案件¹⁵：

表5 近3年離職私立大專校院教師，惟學校尚未提報辦理退撫案件統計

單位：人數

案件類別 學年度	離職之私立大專校院教師，惟學校尚未提報辦理					
	107		108		109	
職務 類別學制	教師	其他	教師	其他	教師	其他
大專校院	43	1	20	1	25	5
科技大學	21	2	10	2	13	1
技術學院	5	0	15	1	3	0
專科學校	10	1	1	0	0	0
合計	79	4	46	4	41	6

註：同上表

資料來源：私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會查復(111年7月14日電子郵件更新資料)。

(九)此外，對於私立大專校院與社區之互動關係及地區影響，學者指出略以¹⁶，對於偏遠地區而言，地方型大學經常扮演著參與在地社區發展，以及帶動地方產業、社區與環境重構的重要角色，故一旦學校退

¹⁵ 學校自教師離職起，迄至本院110年10月調查止，尚未辦理離職教師之案件。

¹⁶ 劉秀曦(民111)。大學與社區發展之關係：日本私立大學公立化政策對臺灣私校退場問題的啟示。載於教育研究月刊，335，頁82-。

場，勢必對當地社區發展造成負面影響。及另有研究指出¹⁷，相較於一般產業中階與現場從業人員素質，大專校院教師皆屬於高人力資本的族群，亦即在學術領域及教育行政領域具備優質的知識、技術與能力，更是社會中的菁英與穩定的力量，倘因學校退場而粗糙的僅以資遣後任由其盲目轉換職業，對於社會的安定及其家庭的發展，存有重大的隱憂，更是人力資源的耗損。況且，大專校院是人才培育及知識創新之殿堂，現階段面臨大專校院退場情勢，就教職員人力資源的轉移與運用，需仔細考量規劃，以避免無謂的人力耗損與流失……等語。上述研究論述，在全球化下，我國以高教作為人才培育及產業競爭重要基礎之背景，殊值政府積極以國家競爭力為整體考量積極規劃。

(十)另，立法院於108年「教師法修正草案」附帶決議略以，現行受少子化影響，導致部分學校須減班、停辦、解散，或調整系、所、科、組、課程以因應招生不足的情形，進而使得部分教師雖適任，但仍面臨資遣的窘境。現行有關私立學校教師資遣之規定，雖有給予資遣費，但僅是結清其自身退撫儲金帳戶中的存款，該筆存款理應屬於保障教師退休生活之用，而非用於臨時遭資遣時的生活保障費用。現行教師資遣費給予之相關規定，不僅不利於教師遭資遣後的生活所需，更會使部分學校以減班為由，縱使未聘足法定編制之教師數，仍不斷資遣資深教師以減少薪資支出，對教師毫無保障……。教育部稱為健全私立學校教職員資遣制度，提高是類

¹⁷ 林逸茜、袁宇熙、高曼婷（民107）。因應少子化高等教育人力資本之應用-退場大學教師轉銜安置機制之芻議。載於臺灣教育評論月刊，7(2)，頁132-147。

人員受資遣時臨時生活保障，於109年3月30日訂定發布「教育部鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則」(下稱資遣慰助金推動原則)，並自110年1月1日起實施。依前開推動原則規定，適用對象為因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任而依規定予以資遣之編制內教職員及編制外專任教學人員，並以其最後在職之本(年功)薪及學術研究加給合計數額(每月薪資)為基數，按其自99年1月1日私校退撫新制施行後，服務於同一雇主之工作年資為限，每滿1年發給0.5個月基數；未滿1年者，以比例計給，最高發給6個月基數。學校並得向教育部申請35%之經費補助。但該項原則係屬政策引導性質，非具強制性，是否足以保障被資遣教師的臨時生活，均有疑義，茲說明如下：

- 1、依據教育部統計111年度私立大專校院僅共計7校提出申請，分別為4所私立大學和3所私立技專校院。如下：

表6 111年資遣慰助金推動原則申請情形表

學制	校數	符合之慰助金額	申請金額	核配經費
私立大學校院	4	1,034萬	362萬	587萬
私立技專校院	3	701萬	245萬	

資料來源：本調查彙整自教育部約詢會後補充及調卷資料。

- 2、且本院依諮詢個案教師發生資遣費之疑義，經請教育部查復私校因少子化而自願退休或資遣教師之具體資遣慰助金發放額度及追蹤狀況，如年資15年、20年及25年慰問金發放之額度及其合理性，但教育部迄未能具體提供說明及回應。足見，

現行教師資遣費給予之相關規定不利於私校教師生活，而教育部所提資遣慰助金推動原則未具強制性，是否足以保障資遣教師之臨時生活，均有疑義，仍待教育部積極查察面對。

(十一)又本院於110年8月2日諮詢台灣高等教育產業工會組織部林柏儀主任指出略以，目前常見違失類型之一即「以不續聘威脅轉資遣退休」，包括教評會以教師「未升等」或「評鑑未通過」為由，提案不續聘；通過之前或後，報部以前，學校主管或人事單位即頻頻勸說：「建議辦理自願資遣或退休」、「不要和自己的退休金過不去，算給你看」、「辦自願資遣或退休後，以後還會排兼課機會給你」、「如果願意簽署『教學型教師』，就沒事了」等語。此外，相關制度研究指出略以¹⁸，教師法第27條規定，資遣事項學校須報請主管機關予以核准，此為立法者為保障教師工作權所為之特別規定，此即賦予主管機關之行政監督權，因此主管機關負有審查義務，主管機關之審查範圍應揚棄過去「低密度之形式審查」，而改採「高密度的實質審查」否則即違反「適法性」監督之責。此外，以該會總體諮詢個案中，注意到女性大專教師似乎相較男性有更高比例遭遇不續聘、強制資遣，或各類工作權益威脅之情形……¹⁹。上述諮詢及研究之相關內容，亟待主管機關通盤調查了解，並且務實檢討因應，以維護教學現場私校教師工作權益及基本人權。

(十二)本院再於111年2月16日諮詢教師及勞動法學者指

¹⁸ 黃源銘(民104)。私立大專院校教師資遣法律問題探討。載於教育研究與發展期刊，11(3)，頁55-80。

¹⁹ 以109學年度大專校院專任教師女性僅占36%，其中女性專任助理教授占40%；然該工會接獲遭遇不續聘及資遣案諮詢之女性教師占比高達52.6%。

出略以，「個人較擔心少子化後，私校對於教師用各種方式減少人事成本負擔，可能會用個案方式零星處置，雖沒有大動作，但老師和一般受僱員工不一樣，外面受僱員工有『大量解僱勞工保護法』的適用，而學校透過零星方式解聘看似無太大不妥，但經過一段時間整個看起來就是化整為零的大量解僱教師。因此，政府因應未來少子化問題，實有必要超前部屬，尤其教育部應要注意到每間私校解聘人數，必須主動介入管控，不能再以私校學術自由為由放任，更建議要建立私校教師的『大量解僱勞工保護法』來加以積極處理」。及指出略以，「教育部對於私校教師保障雖然有教師法，但個人認為教師法是承平時期的規範，不一定可作為目前非常時期的依據，教育部應該針對可以預見的趨勢，變更或調整法令因應之。尤其教育部過去以來針對大專校院人事問題、老師遭遇問題，作法偏向消極保守，他們總認為事情要嚴重到侵害高等教育學術自由領域才會積極介入處理，因此過去即使有不當解聘或不續聘的爭議報教育部時，教育部的消極作法多以退回學校處理，少見採取積極主動瞭解或主動介入更正的態度，這都是不對的」……等語。

(十三)綜上，高教面臨退場威脅及財務壓力下，私立大專校院經營理念隨之調整，私校教師首當其衝，部分學校縱未聘足編制教師人數，仍以減班或減招為由，逕行資遣教師以降低薪資支出，或未經教育部審核、校方片面宣布生效、教師非自願被迫資遣等情，甚有化整為零大量解僱教師現象，嚴重缺乏保障；又深究近3年私立專科以上學校教師非退休之離職情形，資遣案達166件、離職案更達1,595件；而近5年經教育部核准依教師法第27條以「系、所、

科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散」相關規定資遣之人數達254人，其中教師提起(再)申訴案僅21件；教育部雖於109年起推動鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則，惟因不具強制性，111年度僅7校申請，實際成效不彰，且亦非根本解決之道；據本院訪談中部某私立大學教師意見指出，其任教非屬瀕臨退場學校，仍遭校方暗示將以未升等遭解聘為由，迫其簽署「自願資遣書」、並放棄申訴，事後教師雖通過論文外審，惟已嚴重影響工作權益，諮詢專家更提出，教育部不應持續放任部分私立大專校院因成本考量，剝奪教師工作權益，令教師面臨勞動困境卻求助無門，教育部長期消極作為，未能實質督導高教現場教師面臨的勞動權益亂象，亦無法有效遏止，顯有疏失。

三、實務上由於有關教師教學無關工作之定義及範圍不明，私校雖以契約合意為準，尤其部分私立大專校院以教師聘約能否存續，半強迫教師兼任行政工作，甚以招生成效綁定考績，卻未核實給付行政職務加給，亦未按比例核減授課鐘點數，致教師額外負擔諸多不合理工作，相關爭議事件層出不窮，求助無門；依據本案諮詢中部某私立科大教師指出，過去其曾擔任教師兼行政工作，均未減授教學鐘點數，在任職3年後，因個人身心狀況拒絕續兼行政工作，即開始受到校方以不續聘、不排課、不晉薪、考績列為丁等及於申訴後僅安排非原聘科系之課程，企圖影響教師評鑑等疑似刁難霸凌情事，興訟不斷，教師於訴訟期間之教學處境極其煎熬，往往未符程序正義，實體更未獲保障，凸顯私校教師正面臨工作環境不友善，工作權不保的人權困境，嚴重影響教育品質，教育部迄未清查處理，

顯有怠失

- (一)有關教師權利及義務，按教師法第31條第1項第7款規定略以，教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：……七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與主管機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。又同法第32條第1項第7款規定，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務略以，……七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。係以教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動為基本原則，惟倘其他法令另有規定教師須參與該條文所稱與教學無關之工作或活動者，則教師不得拒絕。又按大學法第13條第2項規定大學教師兼任學術主管時的資格條件，例如院長須有教授以上資格、系主任與所長則須有副教授以上資格²⁰；兼任行政主管部分，則按同法第14條第1項至第3項規定。準此，大學學術主管係依組織規程規定之程序，就教師中選出，報請校長聘請兼任之；其選任程序需依各校組織規程辦理。至於其他大學內各級行政主管部分，例如活動組組長等，大學法相關規定僅就其選出程序訂定規範，並未設定兼任資格條件，而是交由各校組織章程訂定之。依據私立學校法第53條第2項規定略以，法人或學校主管機關為監督學校法人及所設私立學校之財務，得隨時派員或委請會計師檢查其財務報表、財務報表查核簽證報告、內部控制及其他事項。是為私校財務監督之依據。
- (二)依本院諮詢中部某私立科大教師因任職之前3年被

²⁰ 院長為教授中選出，系主任、所長及學位學程主任為副教授以上教師選出，但藝術類與技術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。

要求強制兼任行政工作，但卻無任何減授鐘點或加給，該師後因身體狀況而不願意繼續兼任行政工作，即先遭學校透過教師評鑑使其不通過，之後再對其提出不續聘；雖然該評鑑結果與不續聘儘管都受教育部中央申評會撤銷，但是學校改在續聘時，特別製作其聘約，於該教師聘書上同時附帶兼任行政職務；該師回覆表示同意擔任教師、但不願兼任行政工作，學校則宣稱這就等同不應聘，並對教師提告「確認僱傭關係不存在」。說明如下：

1、該師相關經歷之敘事內容摘錄如下：

我是○○科大專任教師，在學校的前3年要兼任行政工作。但我想知道兼任行政工作是否合理？因為若不兼任行政工作後，就會面臨種種不利對待、考績、申訴制度種種不公平。

本校兼任行政工作，也沒有多給主管加給，第1年沒有給薪，第2年是新臺幣（下同）2,000多元、第3年是3,000多元，我是被派在國際事務處，既沒有職稱，也不是主管職位，更沒有減授終點，寒暑假要簽到退，還是上10小時。在我表示不願意接受兼任行政工作後，學校還排我早8跟晚上夜間部最後2節。這麼刻意的安排是不接行政職之後的待遇。我的聘約第6條、9、10直接規定不兼行政工作就會解聘。

當我決定不接行政之後的考績是106年丁等、107年丙等、108年丙等，最後109年學校乾脆不打考績，讓我連申訴的權利都沒有，學校直接到臺中地方法院告我聘約關係不存在，因為我109年在聘約上面寫要公平對待，雙方因此未合意。

其他事項包括，系上專任教師開會，不通知申訴教師；或約談申訴教師之課堂學生及專題指導之學生等等。

2、該師歷年經歷之事件顯示私校教師面臨校方不

合理要求或不對等之契約時，不但處於相對劣勢且救濟程序冗長，且往往未符程序正義，致教師處於高度壓力之教學環境。茲摘要過程如下表：

表7 ○○科大專任教師工作權遭遇大事紀摘要

時間	事件	簡述概要
106-108、108、110-111學年度	聘約及聘書之不當之處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學校將新進教師兼任行政工作 3 年寫在專任教師聘約裡。 2. 學校為節省職員成本而剝削專任教師，強迫教師兼任行政工作，濫用大學自治。 3. 不減授教學鐘點，寒暑假簽到退，無主管休假。 4. 強迫教師超時工作(排夜間部課程)；一週工作時數超過 40 小時。
90-94 & 103-105學年度	降級、不合理待遇	<ol style="list-style-type: none"> 1. 90~94年考績均為甲等；自進入學校任教以來，已經配合做了將近9年的行政工作。 2. 93.02.01-95.07.31以組員聘任長達約2.5年：教育部指出該校講師比率過高，學校高層約談希望降為職員，該師無條件簽署同意書配合學校降為組員。(95.07.31離職；96.09月赴美國就讀博士) 3. 103.08.01-104.07.31申請專任助理教授職位，學校卻以組員聘任，安排該師至語言中心擔任職員行政工作。長達一年為組員聘約(每月薪資約NT\$43,000)。
106學年	106考績丁等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因身體因素無法繼續兼任行政工作；請求卸除行政工作，但遭到拒絕。 2. 無法兼任行政工作導致：106學年度考績列為丁等、記過兩次、停止晉薪、晉級及扣發年終獎金。
108.09.04	106考績丁等(再申訴I)	第2次再申訴，有理由：撤銷106年丁等考績。於2個月內另為適法之措施。
109.05.22	不續聘	再申訴有理由：撤銷不續聘案。
109.05.22	107考績	再申訴駁回。理由略以： 學校經校務會議審議通過之教師成績考核項目方法

時間	事件	簡述概要
	丙等	等具體考核標準，理應予尊重。考核等第列為丙等應屬有據。
109.09	學校提告	學校主張聘僱關係不存在。
109.10.30	106考績丁等(再申訴II)	第2次再申訴，有理由：撤銷106年丁等考績。於2個月內另為適法之措施。理由略以： 1. 再申訴人106學年度每週授課10小時之事實，並考量前因健康因素請求卸除行政工作，兼任國際事務處業務一週計40小時，且未減授課時數是否合宜，容有再酌之處。 2. 學校稱兼職工作時間彈性，卻遽以再申訴人曠職62日，至記過2次扣6分，考勤扣186分，未核實審酌該兼任工作實際應出勤時數，或實際上得予斟酌彈性出勤之考量，難謂合法。
110.07.30	108考績丙等	再申訴有理由：撤銷108年丙等考績。於2個月內另為適法之措施。理由略以： 1. 學校未經調查釐明事件發生經過，遽為核扣分之依據，難謂合法 2. 學校成績考核相關規定，並未明確規範院長調整評分之扣分標準依據，有恣意辦理教師成績考核之疑慮，有違公正公平，本件原措施難謂合法。
110.11.03	106考績丁等(再申訴III)	第3次再申訴，駁回。 1. 30%行政裁量及曠職，重評分數18分*50%，認事用法無違誤。 2. 尊重學校考績評量標準。
111.01.12	109考績未評分	110.10.13投訴教育部；110.11.18繳交109學年度考績資料至人事室，迄(111.01.12)尚未收到109學年度考績評分，後續收到之109學年度考績為丙。
109、110-1學年	惡意刁難排課	1. 安排教授其他系科的課(只排該師所屬系所之一門2學分課程)，讓該師無法接觸本系學生。 2. 安排早8(一星期計3天早8課程)或晚8課程(晚上最後一節跟早上第一節)。
111.02.08	法院判決僱用關係存	111.02.08臺灣○○地方法院民事判決110年度勞訴字第95號判決，原告○○科技大學主張並不可採，其請求確認兩造間之僱用關係不存在為無理由，應予駁

時間	事件	簡述概要
	在	回。 該校向高等法院提出再上訴中。
111.0 4.26	學校再 次發動 不續聘 案	案件進行中。
其他(略)		

資料來源：本調查整理。

- 3、某位南部私立大專校院教師兼任行政主管人員指稱該校係採借薪方式，然未訂實際償還期限。

學校一開始是借薪，如果不選擇減薪，研究費就是會減7成(等於剩下領3成的意思)。我從108年被借薪，109年2月1日開始減薪，也未訂定期限。

- 4、另某南部私立大學教師群意見則指出，任教學校更規定招生績效未達7人者，每少1人，教師薪資扣減1千元、職員扣5百元起，為期1年。此外，所有助理教授(含以下職級者)應支援行政工作，涵蓋職員工作，以減少聘請職員成本，且不支取額外之工作報酬。

(三)本院110年8月2日諮詢全國私立學校產業工會尤榮輝理事長指出略以，有關教師排課的問題，有些教師被資遣是因為排課太少，也就是剛剛說的「假性不排課」，因為大學的排課制度沒有被建立，系主任還要聽學校的指揮，到底排課是學校的責任，還是系主任的權利？目前都沒有法令規定學校應該要幫教師排課，然而交付工作本來就是雇主的責任，但是教育部的立場是認為學校要協助教師排課，而非應要交付工作的立場。教育部的公文是這樣寫的。因為沒有規定誰有權排課，所以學校可以操作

成假性不排課。及台灣高等教育產業工會組織部林柏儀主任指出略以，教師遭提強制資遣原因包括「授課時數未達基本鐘點」、「系所有超額教師」、「安置轉調校內其他系所或職務未成功教師不續聘『未果』」，然而不續聘資遣未必與教學研究表現有關，其中一原因是曾與學校主管發生衝突、可能是不願招生、不願兼任行政工作、得罪主管等等因素造成，此與本院上述調查結果堪符。是以，實務上與教師教學無關工作之定義及範圍不明，私校部分則以契約合意為準，部分私立大專校院以教師聘約之存續，半強迫教師兼任行政工作，甚以招生成效綁定考績，然部分卻未核實給付行政職務加給，亦未按比例核減授課鐘點數，致教師額外負擔諸多不合理工作，相關爭議事件層出不窮，求助無門，更凸顯私校教師正面臨種種人權困境。

(四)此外，就教師兼任行政工作之相關合理性問題，本院於111年1月10日約詢教育部主管人員指稱略以，教師兼任行政，學校應該要提供加給；本俸不能打折這是很明確的，若是財務沒有問題的學校，教育部會介入；但是財務有問題的學校，可能會產生老師願意學術研究經費被打折。及，依照相關規定，兼任行政職與否與教師協議屬於契約約定之工作內容……等語。另依立法院107年針對「教師法中教師兼任行政職務之法制研析」報告載明略以，教師法第16條及第17條均提到除非「法令」規定，否則教師可以拒絕參與學校行政工作，至於所稱「法令」係指為何，並不清楚；教育部說明略以²¹：「……『爭議之認定案』係屬應經教評會審查之事項，爰教師

²¹ 教育部103年12月16日臺教授國字第1030131373號函。

得否拒絕兼任行政職務，尚非由教師個人認定。」又略以：「……校內教師兼任行政職務事宜，得由各校校務會議決議訂定相關擔任規範據為依循，以避免影響校內行政運作。」然而，教師係採聘任制，依最高行政法院見解，教師與學校之聘任關係於公立學校為行政契約，於私立學校為私法契約，而兼任行政職務之聘任關係，亦作相同解釋。足見，實務上與教師教學無關工作之定義及範圍不明，私校部分雖以契約合意為準，然部分私立大專校院以教師聘約之存續，半強迫教師兼任行政工作，甚以招生成效綁定考績，然部分卻未核實給付行政職務加給，亦未按比例核減授課鐘點數，致教師額外負擔諸多不合理工作，相關爭議事件層出不窮。

(五) 針對私校教師工作權益之問題，依據本院110年2月16日諮詢勞動法學專家學者指出略以，「另外，教育部比較重視程序問題，程序面大於實質面，但程序會被認為只是過個程序，只要程序符合就好，但其實真正的問題卻出在實質，教育部過去大多以尊重學術自由回復，顯得非常消極」及「此外，建議教育部建立類似金融檢查和勞動檢查制度，專門檢查私校教師勞動條件或工作權問題，主管機關應該要主動出擊採取積極措施，才能事先發現問題，而非等到學校倒閉釀成工作權益後才處理」等語，亟待主管關積極參酌，以期具體作為。

(六) 綜上，實務上由於有關教師教學無關工作之定義及範圍不明，私校雖以契約合意為準，尤其部分私立大專校院以教師聘約能否存續，半強迫教師兼任行政工作，甚以招生成效綁定考績，卻未核實給付行政職務加給，亦未按比例核減授課鐘點數，致教師額外負擔諸多不合理工作，相關爭議事件層出不

窮，求助無門；依據本案諮詢中部某私立科大教師指出，過去其曾擔任教師兼行政工作，均未減授教學鐘點數，在任職3年後，因個人身心狀況拒絕續兼行政工作，即開始受到校方以不續聘、不排課、不晉薪、考績列為丁等及於申訴後僅安排非原聘科系之課程，企圖影響教師評鑑等疑似刁難霸凌情事，興訟不斷，教師於訴訟期間之教學處境極其煎熬，往往未符程序正義，實體更未獲保障，凸顯私校教師正面臨工作環境不友善，工作權不保的人權困境，嚴重影響教育品質，教育部迄未清查處理，顯有怠失。

四、大學法已明文規範教師參與校務之權利，教育基本法強調教師之專業自主應予尊重，教師法更明文保障教師專業自主權，惟實務上私立大專校院編制內專任教師仍因契約不對等、工作權益保障不足、校務資源分配不公平等權力懸殊因素，往往致教師個人表意權及教學自主權受到極大限制；尤有甚者，參酌本案諮詢私立大專校院教師之專業意見指出，個案教師曾因個人擔任主管期間，與校方之意見相左，因被匿名檢舉教學不當，遭處不續聘處分，校方並以查帳為由，未經同意疑違法侵入研究室蒐證等不當對待，後續分別經教育部糾正及法院針對其被校方提告詐欺不起訴處分確定，然期間面臨極大艱辛及壓力，嚴重損及教師專業自主、教師人格尊嚴專業形象、工作權等基本人權，惟教育部長久以來對於大學罔顧教師專業自主之不法作為無法防範嚇阻，況因實務上私校教師面臨聘任及表意權保障不足，恐破壞教師專業自主精神，相關立即性督導機制闕如，應予迫切檢討

(一)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。同法第 20 條第 2 項規定略以，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。現行大學法第 15 條第 1 項規定略以，大學設校務會議，議決校務重大事項，以校長、副校長、教師代表、學術與行政主管、研究人員代表、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組織之。及同條第 2 項規定，前項人員，除校長及副校長外，其人數及產生方式如下：一、教師代表應經選舉產生，人數不得少於全體會議人數二分之一；教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則。……。依據專科學校法第 21 條第 1 項規定略以，專科學校設校務會議，以校長、副校長、教師代表、學術與行政主管、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組織之。……及同條第 2 項規定，前項教師代表、職員代表及學生代表，應經選舉產生，其人數合計不得少於校務會議成員總人數二分之一，學生代表人數並不得少於校務會議成員總人數十分之一；校務會議成員總人數及其餘出、列席人員之人數、比例及產生方式，於各專科學校組織規程定之。……上述規定均保障教師參與校務之權利。此外，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。另據教師法第 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 31 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定，教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：一、對學校教學及行政事項提供興革意見。……六、教師之教學及對

學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。基此，關於大專校院教師參與校務，及教師專業自主之相關權利，依上述法令，國家應予保障。

(二)教師專業自主之意義，是指教師為專業人員，故如同其他的專業人員，應享有相當的自主權，俾能善盡教師的職責；教師為專業需求，所享有的自主權，為教師專業自主²²。然而，當私校教師針對校務與學校行政主管意見相左，無論與教學專業是否相關，卻面臨後續一連串刁難或不續聘訴訟之壓力，顯然與法定教師專業自主及教師職責背道而馳。茲摘要本案諮詢私校教師之處境如下：

1、北部某私校教師指出，自校方稱接獲學生第1封檢舉信，投訴他未於課堂內授課開始，即持續2年處於不續聘事件教評會再申訴之歷程中，且至迄未能確認該檢舉內容之真偽。

(1) 相關訪談內容摘要如下：

從108年4月開始接到學生第1封舉發信，開始了這場噩夢……

我從108年各種教評會上，不管自己的辯解多麼有力，就是不會有教評委員說話，決議一樣是不續聘，校內申訴是不受理案子，理由是我繼續領薪水，沒有被剝奪權益。但是我從108下半年就開始沒有排課，無法擔任任何委員，沒有敘薪和年終獎金，在校內被當隱形人。這也導致我很難跳槽，因為被問到為何沒有上課，就很難自圓其說。兩年來經歷了3次的三級三審，每次委員都不說話，拿不出直接的證據，卻總被判為不續聘。教育部要求學校解釋，但學校就是拖延不解釋，或者說解釋過了。即使最後爭取到

²² 資料來源：林生傳（民89）。教師專業自主Teacher Autonomy。載於國家教育研究院雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網。111年取自，<https://terms.naer.edu.tw/detail/1310200/>

教育部判學校沒有排課給我是違反教師法，學校寧可繳罰款和上訴，也不願恢復我的正式身分。

一直到110年2月，教育部開罰學校，到110年5月，教育部發文讓學校覺得無法再反駁，才決定恢復我的身分，這中間歷過2年……。

(2) 茲摘要該師相關遭遇及結果如下表：

表8 該師相關遭遇及結果摘要表

時間	事件	簡述概要
108.04 ~110.05	學校按教師法第16條第1項第2款不續聘	1. 因部分行政業務爭議，並接獲匿名檢舉授課不力(校外上課)，經補正16小時課程，學校仍據以作成不續聘。校方處分業經教育部認定實體待補正，且程序不合法。 2. 校方自108下半年開始不排課，也無敘薪和年終獎金。且歷經9次各級教評會， <u>委員完全沒有任何提問和回答</u> ，決議書由人事室擬定後通過。
108.11 ~110.07	校方提告教師涉詐欺事件 (註： 110.05.28獲 不起訴處分)	108年接獲通知科技部到校盤點設備，校方會計及稽查組長質疑該師侵占。並於108年12月5日自行進入該師辦公室打開電腦蒐證，並交檢調。後遭學校不續聘，已經教育部駁回。
110.05.14	--	校方正式排課，回復教師權益。

資料來源：本調查整理。

2、另名教師在○○技術學院長期擔任英語教師，於106年起因為拒絕配合學校修改學生成績(校方期待教師對未到課的在職專班學生，成績由不及格更改為及格)，導致遭校方假借「並無英語專業」為理由，強制調離應外系，改隸屬至已經停招之○○系，並在調至○○系的一年內就向其宣

稱已無工作可安排，並於109年對該名教師提出強制資遣，並由教育部以程序已完備為由核准通過。實際上，該技術學院迄今仍聘有多位兼任或專案教師從事英語教學，並無理由宣稱已無英語教學工作可提供予該師。此案例反映私立學校為了排除不配合校方的教師，可能營造假性無工作可安排的表象，搭配形式化的校內外安置，就遂行強制資遣；教育部對此也僅採取形式審查，並未確認實質上現職無工作且無其他工作可安排是否為真。本案訪談內容摘要如下：

我先前在○○技術學院任教。因為學校有在職專班學生(高職來念二專)，因為部分學生學習表現不好，校方竟然逕自改成績，所以我就舉發。本校是全國第1間○○○○第1學期免學費的學校，其他各大專學校都有收學費。免收學費會犧牲掉教師的權益，老師已經沒有獎金，且7-8年沒有領到年終，學校財務已相當拮据，竟然還提供第1學期免學費。我在美國念的是課程教學博士，但是學校把我改成多媒體博士。學校安置我的方式就是把我安排在AI人工智慧、C++等系科。

3、另外，某師於南部某科大擔任講師，指出該校校務會議之運作方式及代表產生均極不合理，損及教師參與校務之自主權。本案訪談內容摘要如下：

我們學校的校務會議代表跟校教評委員產生方式非常混亂也不符合公開透明的選舉標準，校教評委員都是用網路選出的，最後只直接公告當選名單，校務會議代表由各院訂定選舉辦法，我歸屬的學院是採網路和紙本併行投票，投票後也都沒有公布得票統計數據及結果，感覺都是

黑箱操作，不免令人質疑行政主管安排能與自己合作的人為代表，都不是我們教師自己選出來的，這部分我有跟教育部反應，但是教育部也沒有得到正面的回應與處理。

(三)本院110年針對私立大專校院專案教師參與校務爭議事件之調查意見略以²³，公私立專案教師按大學法等相關規定參與校務之權利應予尊重及保障等情。而本案則以私立大專校院編制內專任教師為調查範圍，對於大學法等相關規定參與校務之權利應予尊重及保障，殆無疑義。然由於私立大專校院普遍面臨教師契約不對等之現象、工作權益保障不足、校務資源分配不公平等權力懸殊因素，往往致教師個人表意權及教學自主權受到極大限制。參酌本案諮詢私立大專校院教師之專業意見指出，個案教師曾因擔任主管期間，與校方之校務意見相左，遭受校方以查帳為由，未經該師同意，疑違法侵入研究室蒐證等之不當對待，直至最後獲得不起訴處分。本案諮詢相關教師敘事內容摘錄說明如下：

學校逼迫教師的手段是想盡辦法找罪名，甚至非法蒐證，例如未通知到教師，獲得教師允許，且沒有搜索單的情況下，直接進入教師辦公室，打開電腦主機蒐集證據。甚至在證據不足的情況下，堅持提告，警察到住家按電鈴通知本人到警局備案，造成教師和家人心理極大的恐懼。從108年11月開始查我的帳，非法入侵我的辦公室蒐證，109年4月提告，一直到110年7月檢方判定不起訴處分。

(四)另外依本院於110年8月2日諮詢台灣高等教育產業工會組織部林柏儀主任指出略以，目前私校就工作權案件常見違失類型之一即「因不正動機提案不續

²³ 監察院110教調0008調查報告摘述。

聘、資遣」，其中樣態包括「因教師公開抨擊學校、或擔任教師會幹部、工會分部發起人，而對其針對性提案不續聘或資遣」及「為安插其他人選擔任教職，而提案不續聘或資遣」等。足見與上述相關教育現場的損害教師人格尊嚴及工作權調查內容相符，亟待主管機關積極正視解決，以符教師人權及大學自治之意旨。

(五) 針對如何積極保障私校教師工作權益之問題，依據本院110年2月16日諮詢勞動法學專家學者指出略以，「無論學校或主管機關行政措施上有多少支持教師工作權益的措施，最重要者仍是教師本身要對於權利有所認知和保障，如果自己也不在乎，別人規劃再多保障亦是無用。但目前學校內不能組織企業工會，政府應鼓勵高教體系教師加入相關工會（例如產業工會或職業工會），更注意個人權益保障，同時也減少政府負擔，雙管齊下」等。對於提升教師個人權益認知及涉及工會運作等之議題，允待教育部評估參考研議。

(六) 綜上，大學法已明文規範教師參與校務之權利，教育基本法強調教師之專業自主應予尊重，教師法更明文保障教師專業自主權，惟實務上私立大專校院編制內專任教師仍因契約不對等、工作權益保障不足、校務資源分配不公平等權力懸殊因素，往往致教師個人表意權及教學自主權受到極大限制；尤有甚者，參酌本案諮詢私立大專校院教師之專業意見指出，個案教師曾因個人擔任主管期間，與校方之意見相左，因被匿名檢舉教學不當，遭處不續聘處分，校方並以查帳為由，未經同意疑違法侵入研究室蒐證等不當對待，後續分別經教育部糾正及法院針對其被校方提告詐欺不起訴處分確定，然期間面

臨極大艱辛及壓力，嚴重損及教師專業自主、教師人格尊嚴專業形象、工作權等基本人權，惟教育部長久以來對於大學罔顧教師專業自主之不法作為無法防範嚇阻，況因實務上私校教師面臨聘任及表意權保障不足，恐破壞教師專業自主精神，相關立即性督導機制闕如，應予迫切檢討。

五、目前部分私立大專校院教師面臨基本授課不足及嚴重欠薪、減薪問題，近5年教育部雖已處理14校教師減薪爭議事件，但是在私校停辦改制等退場過程中，校方要求教師減薪或欠薪、鐘點費打折、義務教學、奉獻超鐘點或扣減之情事屢見不鮮，教育部僅消極處理未經協議之情形，其餘不當事件則未積極清查或有效解決；況以本案某私立大學南部校區教師群所提供之超鐘點費概計，教師平均超鐘點時薪疑僅有近28元，或實習課鐘點費時薪15.12元，甚至低於最低工資等情，形同變相減薪及嚴重剝削情事，損及工作權甚鉅，事關人權保障且極其不利大學教育品質，實難僅以內部協議或契約自由一概論之，教育部遲未積極整頓改善，亦未能機先防範嚇阻，實有疏失

(一)我國憲法第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。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。又司法院釋字第382號解釋略以，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……；及司法院釋字第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。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（司法院釋字第707號理由書參照）。

(二)教師待遇條例第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。根據大學法施行細則第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。次依專科學校法施行細則第6條規定略以，專科學校專任教師之基本授課時數，由各專科學校定之。是以，學校基本授課時數尚屬學術自治事項。根據教育部105年函釋略以²⁴，教師之基本授課時數由各校依其權責及專業審慎規劃之，惟為維繫大學之教育品質，各校應衡酌不同學制及課程性質之差異、兼顧學生學習品質、教師合理授課負擔及系所人力調配需求，擬定合理之基本授課時數，其程序相關規章之訂定程序應具有正當性，並提經教務相關會議通過後實施。另各校排課涉及校內課程需求、教師專業、教師類別(如專任、兼任、是否兼行政職等)、

²⁴ 教育部105年5月30日臺教技(三)字第1050074443號函。

教學場地等因素限制，以致排課優先順序亦有不同，實務上各校排課相關規範，多以教務會議或校務會議訂定，並授權各系所經系(所)、中心等會議通過該系(所)之排課辦法。再者，依教育部106年函略以²⁵，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。教育部認教師基本授課時數屬學術自治事項，各校應保障學生受教權益之前提下，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，且明定超支鐘點上限及超支鐘點費之發放方式，並須依契約核實支給。基此，教師待遇條例雖規定私校得由各校視財務狀況自行辦理，惟教育部實務認定上，仍僅考量私立學校未與教師協議前，不得變更支給數額，未見積極依該條例之意旨處理。

(三)經查，本案諮詢教師意見指出，某私立大學南部校區教師群指出，校方強迫老師必須超鐘點，然超鐘點費卻未核實給付，曾有整學期均未給付，也有按修課人數比例不等打折之情形，甚至鐘點費低於最低工資；該師並提供該校之超鐘點費概計結果，顯示超鐘點之時薪僅有近28元，嚴重低於最低工資，形同變相減薪及剝削情事，嚴重損及工作及財產權甚鉅，也將影響大學教育品質。相關情形摘要：

1、本院訪談教師之敘述略以：

我今天代表了南部校區的教師群表達所受到的不合理工作權遭遇，非僅我個人。我們學校預計於111年7月底，即將結東南部校區，但是我差一點點才服務滿20年(約已19.5年)。學校只有給我們選擇題，選擇是否要到臺北安置，但是沒有相關配套，所以大家不敢簽，怕簽了又要再

²⁵ 教育部106年12月27日臺教高(五)字第1060180350號函。

受到三級三審逼迫，很怕沒有退休金。

本校因為涉及招生違法，一年遭減10幾萬，目前已沒有再扣減教師的錢，但積欠的錢遲遲不還。前幾年有個新聞，有些教師超鐘點是僅領到約全額乘以0.024%的比率，換算下來大約每小時27.68元。

2、承上，該師提供校內教師超鐘點費平均約27.68元/小時之計算情形如下表²⁶：

表9 某私立大學南部校區教師超鐘點費計算舉例

單位：時數；元

學年	每學期週數(a)	每周超鐘點(b)	整學期實領金額(c)	整學期應領金額(d)	超鐘費每小時平均(e)
106-1	18	3	0	33,210	0
106-2	18	4	1,993	44,280	27.68 ²⁷

註：e=c/a/b

資料來源：本調查整理。

(四)另查，有關私校教師基本授課時數之問題層出不窮，惟詢據教育部指稱略以，為維持學校之教學品質，以維護學生受教權益，查核之項目係學校之師資質量、教師專業與授課相符程度及教師是否有超鐘點授課之狀況，故未就教師授課時數不足之情形進行查核，教師授課時數不足之處理機制，係回歸教師待遇條例規定及各校校內規定辦理。足見，迄今教育部針對上述問題尚無對策，僅由學校以契約約定，且並無最低保障額度，顯不合理。近5年教育部處理私立大專校院教師基本授課時數相關爭議計

²⁶ 案查當時該校教師授課鐘點及鐘點費計算要點第4點有義務授課情形，經教育部函請改善，該校業於107年3月28日修正規定並報教育部備查

²⁷ 該校多年按修課學生人數計算超鐘點費，致該師於106年第2學期每周超鐘點時數4小時，單月超授16節課，惟單月僅支領443元鐘點費，相當一節課學校僅支給27.68元(1,993/18/4=27.68)

有14校，茲列相關爭議如下：

表10 105-110年私立大專校院教師基本授課時數相關爭議情形

年度	案件編號	爭議樣態	相關處理情形及進度
106	1	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	2	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	3	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	4	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	5	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	6	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	7	義務教學、奉獻超鐘點或不核發鐘點費	學校已修正規定，經檢視尚無違反規定情事
106	8	義務鐘點及鐘點費未核實支給疑義之陳情案件	學校回復並無強迫教師貢獻鐘點費等情事，查該校教師授課時數及鐘點費核計辦法有關專任教師當學期授課時數不足者，須於次學期補足且不得支領超支鐘點費等節，修訂於101年6月13日，該修訂時間早於該部102年10月24日有關教師待遇相關令釋，鑑於學校並未再予調降教師薪資待遇條件，且已於聘約中有相關規範，該部同意學校得依規章辦理。爾後學校如有修訂，需依104年12月27日施行適用教師待遇條例第17條規定辦理。
106	9	學校基本授課	學校回復該校教師授課鐘點費計算原

年度	案件編號	爭議樣態	相關處理情形及進度
		時數計算及超鐘點費相關疑義之陳情案件	則正研擬修法中。另該原則以學生人數為各學制計算基數一節，該部函復該校應衡酌近2學年度註冊率之情況與教師負擔，以資周妥。
106	10	鐘點費計算疑義	學校回復該校部分實習(驗)課程之總時數與其學分數差距過大，爰參酌其他學校訂定實習(驗)課程之核計方式。經該部檢視該校授課基本鐘點與超鐘點規定，該校行政作業尚符合校內規定。
106	11	鐘點費未核實支給疑義之陳情案件	學校回復該校專任教師薪額給與皆依公立同級同類學校教師標準辦理且將所定支給標準納入專任教師聘約經老師簽署同意，未曾有扣減鐘點費情事。
107	12	因授課時數不足扣減鐘點費疑義之陳情案件	學校回復因授課時數不足所扣鐘點費已全數返還，為避免教師誤解，學校已依程序提會審議研擬修正「開課原則及教師授課鐘點費核算辦法」等相關事宜。
108	13	因授課時數不足扣減鐘點費疑義之陳情案件	學校已依相關規定修正該校專任教師授課時數不足處理要點，已返還陳情人扣減之基本鐘點費。
109	14	鐘點費未核實支給疑義之陳情案件	學校表示該校教師鐘點費支付原則之相關討論會議，陳情人皆有到場與會，惟並無提出異議。該部函復陳情人，考量私立學校教師與學校間之契約關係為私法關係，因聘任契約所生之爭議，應循民事訴訟程序請求救濟。另函復學校教師授課鐘點費核算原則，事涉教師權益(財產權)，不宜僅透過會議中宣告方式處理，而宜將鐘點費核算原則納入校內章則或另立規範，並經相關會議審議通過後公告週知，以資遵循及避免爭議。

資料來源：本調查整理自教育部資料。

(五)此外，除上述授課鐘點費外，近年私校與教師協議減薪、欠薪情形依亦比比皆是。以本案諮詢臺灣高等教育產業工會林柏儀主任指稱，該會於107年8月至110年1月之2.5年間，接獲約6校教師遭減薪、欠薪問題正式法律諮詢協助，多以學校為單位、屬集體性（故未納個案數計算）。然而，教育部大多僅處理未經協議之不當減薪或欠薪情形，亦未實質提供基本底線之保障，又未進行通盤制度檢討，故私校教師實際缺乏基本生活保障，勞動條件難謂允當。爰該部提供近5年處理各私校欠薪相關爭議僅有3件，如下：

表11 105-110年教育部實際處理私立大專校院教師面臨不當減薪或欠薪問題情形

年度	學校編號	樣態	原因	相關處理情形及進度
105	1	未經協議扣減全校教師學術研究加給	學校財務困難	學校107年3月16日來函敘明已補足所扣減學術研究費。
106		未經協議扣減陳○○等12位教師學術研究加給	學校財務困難	學校107年3月16日來函敘明已補足所扣減學術研究費。
108	2	資遣及欠薪	學校財務困難	教育部109年3月9日核定大專校院轉型及退場基金管理會通過之該法人融資申請案，支付教職員工欠薪、公保、勞保及健保費，目前已無欠薪。

資料來源：本調查整理自教育部資料。

(六)況且，本院教育及文化委員109年巡察行政院重點事項「私校退場及師生權益保障問題之檢討」，行政院彙整略以，學校財務報表所列累積餘絀係指歷年營運結果，學校累積餘絀為正數，不一定代表學校有

足夠現金及銀行存款，學校可能將歷年賸餘現金用於購置不動產、房屋及設備等教學用途，致財務報表所列帳上資產多為非現金項目(土地、設備等)，因此累積餘絀此單一指標未能完全反映學校是否有足夠現金及是否發生欠薪之情形。基此，針對部分私校財務營運如屬充裕，卻仍進行教師減薪或欠薪之情事，無論是否經協議，均不符合教師法保障教師工作與生活，及私立學校法揭示私校公益性之意旨，教育部允應依法積極督導處理。

- (七)針對私校教師遭受不當減薪或欠薪情事乙節，教育部主管人員於本院詢問時僅略稱，私校教師薪水被減薪，私校的編制內教師，要依照教師待遇條例。本薪跟年功薪部分，不能扣。而獎金跟加給，私校必須要跟老師協議，並且要訂在聘約裡。如果要變更，必須要跟老師協議並獲得同意才能變更，學校不得片面減薪。如果學校沒有與教師協議，就是違反教師待遇條例。又依照相關規定，兼任行政職與否與教師協議屬於契約約定之工作內容等語。足見，教育部實際處理私立大專校院教師面臨不當減薪或欠薪問題之情形，僅按照協議行事，未能按憲法保障教師生活意旨，善盡主管機關保障教師基本權利之立場，積極清查及督導作為，實屬過於消極。
- (八)針對主管機關應如何處理教師工作權益之問題，依據本院110年2月16日諮詢勞動法學專家學者指出略以，「我個人在擔任某私校董事時，看到整個辦法是觸目驚心，學校針對老師的安排有很多手段，只看結果就是系所不見了，所以依法老師可以資遣，但其實很多人可以透過各種方式安置，但有些人可以轉任行政人員等等，有些人卻直接資遣。反觀目前教育部多只能看私校自己玩，也會造成工會收到

非常多的申訴，教師更覺得不平，但教育部無法理解中間產生的複雜發展情節，教育部應思考在中間階段，是否可以考慮做某些必要的介入，而不是等待結果的發生」及「教育部對於校務會議一直沒有實質法令規定，教育部也承認，校務會議的決議效力和性質，及教師應如何參與，都沒有明確對策」等語。足見，教育部在面對此類事件時，缺乏通盤思維，乃至於積極作為不足，併同校務會議之實際效力及其性質，均亟待賡續全盤檢討改善。

(九)綜上，目前部分私立大專校院教師面臨基本授課不足及嚴重欠薪、減薪問題，近5年教育部雖已處理14校教師減薪爭議事件，但是在私校停辦改制等退場過程中，校方要求教師減薪或欠薪、鐘點費打折、義務教學、奉獻超鐘點或扣減之情事屢見不鮮，教育部僅消極處理未經協議之情形，其餘不當事件則未積極清查或有效解決；況以本案某私立大學南部校區教師群所提供之超鐘點費概計，教師平均超鐘點時薪疑僅有近28元，或實習課鐘點費時薪15.12元，甚至低於最低工資等情，形同變相減薪及嚴重剝削情事，損及工作權甚鉅，事關人權保障且極其不利大學教育品質，實難僅以內部協議或契約自由一概論之，教育部遲未積極整頓改善，亦未能機先防範嚇阻，實有疏失。

六、教育部未善盡監督私立學校之職責，除105年迄今私校董事會問題外，以某私立大學日前因原董事會未能籌措南部校區之土地權利金，教育部方於109年7月聲請且經法院裁定解除全體董事職務，並依私立學校法第25條規定成立小組進行董事推選，該校110年7月12日原董事會抗告成功廢棄原裁定，回復原董事資格；

教育部表示為維護師生權益，以董事會未依職權籌措足額經費，於110年7月30日向法院提起再抗告等歷程；足見，除私校董事會監管爭議引發校內動盪及抗爭，且衍生減薪問題、教師聘任違法及外籍生之教學品質查核不良或未積極開課等爭議情事，致師生陷於恐慌，在在顯示教育部維護私校師生權益保障及教育品質政策之不足，態度也消極，亟待強化檢討，於私立高級中等以上學校退場條例通過後，允應儘速研謀整體對策

- (一)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。私立高級中等以上學校退場條例（下稱私校退場條例）已於111年4月通過，並於5月11日公布施行，教育部預計將維持學校停辦前校務正常運作，協助教職員工轉職，並發放教職員工退休、資遣、離職慰助金。根據教育部輔導私立大專校院改善及停辦實施原則第6點規定略以，教育部得視情節輕重，限期命專案輔導學校或其學校法人提報改善計畫進行審查……。
- (二)經查，南部某私立大學董事會近期因未能如期完成捐資支付土地權利金之承諾等情，經教育部依私立學校法聲請法院解除全體董事職務，後經該校董事會抗告成功，廢棄原裁定，回復原董事資格。近期相關爭議歷程摘錄如下：
- 1、該校原董事會因未依承諾進行租用台糖公司土地權利金捐資，經教育部於109年7月聲請且獲法

院裁定解除全體董事職務；該部依私立學校法邀請師生、工會代表及學者專家成立小組進行董事推選。但原董事會於109年12月向法院提出抗告理由敘明，已籌得1.5億元。法院於110年7月12日依原董事會抗告，廢棄原裁定，回復原董事資格。

2、對此，教育部110年8月25日函請該會籌措足額經費挹注學校，確實改善學校財務問題，並妥為規劃及因應該校南部校區發展問題。並指出，倘該會未能妥善籌措經費及規劃南部校區發展，教育部將依私立學校法及教育部輔導私立大專校院改善及停辦實施原則規定，再次向法院申請解除該會全體董事職務。

3、據悉²⁸，針對教育部上述相關做法，民間團體指出略以，原本應該僅是個人「公益性質」所組成的新任董事會結構，不該設計成得以讓集團、群體入主取得董事會主導權的「群組董事」制度，且教育部創造史無前例的「群組董事」，權力集中，甚至還要求董事們在報名做出捐資承諾，無異於公開買賣席次，極為不妥等語，仍待該部斟酌。

(三)該校歷年除董事會監管爭議引發校內動盪及抗爭外，且亦衍生減薪問題、教師聘任違法及外籍生之教學品質查核不良或未積極開課等爭議情事，致師生陷於恐慌；在在顯示教育部針對未退場前私校之師生權益保障及教育品質等維護機制亟待強化檢討。茲摘要如下：

1、依該校南部校區教師訪談指出，該校除減薪及超鐘點費打折外（詳如前述調查意見五所述），拒未針對某外籍延畢生積極開課，意圖使老師因而無

²⁸ 高等教育產業工會110年6月28日新聞稿。111年，取自<https://www.theunion.org.tw/>

課可教，影響師生之權益。敘述內容略以：

110年原本於排的課表，校方要求重審，○○延畢生的課被迫停開，目的是使學生無課可修，無法註冊、無法繼續取得學生簽證；更使老師無課可授，可強制送安置；本校南部校區因此有3位教師110-1授課零學分、一位授課2學分。110年9月間教育部遠距協調會中，要求學校必須為○○生開課，校方仍以品保及輔導去外校選課的名義仍然拒絕在校內開課。

110年12月16日校方仍不打算為○○生開課，也不為已經是最後一屆本地學生開重修課程，○○生寫信至外交部經行政院轉教育部；○○系學生家長寫存證信函要求學校必須開課，教育部開協調會決議校方必須開課。

2、據指出，該校南部校區教師群之具體財產及工作權損害事件（含學生教育權）摘要一覽表如下：

表12 南部校區教師群指出歷年具體損害一覽表

時間	事件簡述
100年起	一連串裁員、剝奪教師工作權。
100.02起	老師均沒有領到年終獎金；惟自近年工會調查各校年終時，趕緊當年發放2千元，再對外宣稱有發給年終獎金。
103年起	要求基層教師掛財產保管人；人員減少，基層教師身上所掛的財產越來越多，最後資訊組剩下一人，財產有多少爛帳均未知，有老師背負校方財產達上億。
105年~110年	持續修正教師評鑑辦法，以教師安置辦法綁定教師評鑑結果，然行政主管得免評。
107.09-	學生代表陳述形同被迫轉學。引述摘要如下： 我是南部校區生代表，以下是我看到或遭遇的同校學

時間	事件簡述
	<p>生近況。我自107年入學後，所開的課程並未按照修業課表排課，導致我所需學分數不足，跟校方反應也沒有處理。自3年級必須加選替代，否則至4年級勢必還差很多學分，主任說之前未開是之前的事。所幸系上老師幫忙爭取下修，否則將無法畢業。相信其他系所學生也遭遇相同情況。</p> <p>107學年開學後，學校就逕自安排轉型及安置說明，並在開會前將說明會改成他校輔導說明會，並要我們會前簽名輔導轉型同意書，當下本人立即勸阻其他同學並請考慮清楚是否想要轉學。但代理校長請我們在下課後到校長室會談，別影響其他想轉學的意願……。</p>
108.05.09起	校方以編制外教師取代編制內教師，引進編制外教師、充塞各級委員會，排除利害相關人（專任教師）的發言與投票權
109.10.15	每學期以意願調查名義，要求老師依定須繳回安置意願，卻未具體說明。
-110.07	同工不同酬，同樣職級之教授兼系主任之加給不同。
110.08~12.16	未開課，致外籍生修課鐘點不足。

資料來源：本調查整理。

(四)教育部105年迄今處理之4所私立大專校院董事會爭議，多以訴諸司法手段，然歷程中對於校務疏失或損害師生權益之情形，或涉有財務爭議等情，均未能善盡監督職責，迄未能積極有效管理。茲列案例摘要如下：

表13 105-110年教育部處理4所私立大專校院董事會爭議之案例

年度	編號	案由	現況
107	A	該法人自107年4月29日前董事長等董事辭職後，歷經數次	臺灣苗栗地方法院107年11月28日裁定劉○○等6

年度	編號	案由	現況
		董事辭職及補選，截至107年5月30日止，該法人已有6席董事辭職，目前僅餘3席，未達捐助章程所定董事總額2/3，教育部107年8月9日向法院聲請選任該法人臨時董事代行其職權。	人為該法人臨時董事，任期至109年6月5日。 (該校已退場)
108	B	第17屆董事會違反「私立學校法第49條同意學校法人處分不動產之附帶條件」，及「借款前未報部核定即先予借款」等情事，教育部依私立學校法第25條規定，聲請法院解散董事會全體董事職務。	臺灣高等法院高雄分院於110年2月22日三審裁定，解除第17屆全體董事職務。目前刻正由第18屆董事會辦理解散清算相關事宜。 (該校已退場)
109	C	因該董事會未依承諾籌措足額經費挹注學校，爰教育部依私立學校法第25條規定，聲請法院解散董事會全體董事職務	臺灣士林地方法院於109年11月17日裁定解除全體董事職務在案，惟該會董事提起抗告，臺灣士林地方法院復於110年7月12日依原董事會抗告，廢棄原裁定。目前教育部已向臺灣高等法院提出再抗告，尚未裁定。
109	D	依私立學校法第26條規定，聲請法院選任1名臨時董事代行使董事長職權。	臺灣高等法院於110年9月8日三審裁定，選任陳○○為臨時董事代行使董事長職權。
109	A	該法人劉○○、陳○○、林○○和、黃○○等4位臨時董事，自109年2月21日辭任董事職務，僅餘5席董事，未達捐助章程所定董事總額2/3，教育部109年6月18日向法院聲請選任該法人臨時董事代行其職權。	臺灣高等法院臺中分院110年5月26日三審裁定劉○○等6人為臨時董事代行職權。 (該校已退場)

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

(五)該校近期發生違法聘任教師案例情形，前經陳情揭露後，教育部方去函要求改善校內程序，惟依本院調查相關情形非屬個案，顯見該部未積極清查且待整體檢討。茲就近年其他教師聘任程序違失情形簡述如下：

- 1、經陳情該校聘任李姓、蘇姓及呂姓等3位教師，未依規定於傳播媒體或學術刊物公開徵聘，逕以校內程序，自109學年度第2學期改聘為編制內專任教師；經教育部於110年5月28日函請學校釐明結果，該校聘任李師等3人為編制內教師之程序，確實未對外公告，違反上開規定，教育部爰於110年7月20日函請學校應即依法妥處改善並檢討改善校內規定²⁹。該校110年8月4日函復，已將相關職缺於學校首頁、人事處網頁、科技部網站及1111網站，辦理公開徵聘資訊，聘任案並經教評會審議通過。又該校專案教師聘任實施要點第13點已明定「專案教師如轉任編制內專任教師，應依新聘教師之程序辦理」，之後新聘教師，當依大學法第18條及該校上開要點執行。
- 2、105年8月間，北部某私立大學依校內教師聘任服務辦法第2條第5項規定「知名學者專家為本校所特別需要者，得不經第1項公開徵聘之程序，由推薦單位或系所依程序陳報校長核定後，直接送系所教師評審委員會審議或逕送校教師評審委員會審議通過後發聘」聘任專任教師，未依大學法第18條規定辦理公開徵聘。案經教育部調查屬實，函知學校該聘任契約依民法違反強制規定故無效，並請學校擬定補救配套措施；學校於105年

²⁹ 教育部臺教高(五)字第1100083777號函。

函復業依上開函辦理³⁰，並安排該系專科教師接續授課，及於105年12月21日經校務會議通過修正該校教師聘任服務辦法，刪除第2條第5項規定。

- 3、108年2月間，南部某國立大學依該校競爭型員額徵聘審議小組設置要點，聘任編制內教師，設置要點之聘任流程，未規範公開程序，經民眾陳情聘任程序未依大學法第18條規定公開徵聘。案經教育部調查屬實，於108年函請學校應即依法妥處³¹，並檢討改善學校競爭型員額專任教師徵聘規範，學校並已補行辦理公開徵聘程序。
- 4、110年5月間，北部某私立大學改聘校內專案教師為編制內專任教師，經民眾陳情聘任程序未依大學法第18條規定進行公開徵聘。案經教育部調查屬實，於110年5月19日函請學校即依法定程序辦理³²，學校已於110年6月12日重新於該部全國大專教師人才網公告職缺。

(六)綜上，教育部未善盡監督私立學校之職責，除105年迄今私校董事會問題外，以某私立大學日前因原董事會未能籌措南部校區之土地權利金，教育部方於109年7月聲請且經法院裁定解除全體董事職務，並依私立學校法第25條規定成立小組進行董事推選，該校110年7月12日原董事會抗告成功廢棄原裁定，回復原董事資格；教育部表示為維護師生權益，以董事會未依職權籌措足額經費，於110年7月30日向法院提起再抗告等歷程；足見，除私校董事會監管爭議引發校內動盪及抗爭，且衍生減薪問題、教師

³⁰ 該校105年12月20日校人字第1050004349號函。

³¹ 教育部108年3月19日臺教人(二)字第1070215075號書函。

³² 教育部110年5月19日臺教高(五)字第1100063359號函。

聘任違法及外籍生之教學品質查核不良或未積極開課等爭議情事，致師生陷於恐慌，在在顯示教育部維護私校師生權益保障及教育品質政策之不足，態度也消極，亟待強化檢討，於私立高級中等以上學校退場條例通過後，允應儘速研謀整體對策。

七、本院諮詢專家意見指出日本教師在私契約外，還有私人仲裁及失業保險等合理介入機制，而面對少子女化所帶來的高教人力供過於求的衝擊，主管機關依法應督導學校輔導教師遷調予適當安置或工作資源轉介，教育部雖於104年推動「高階人才躍升發展方案」，並自106年起委由財團法人金屬工業研究中心建立教師轉職之「大專校院高等教育人力躍升培訓及媒合平臺」，期進行轉介服務及後續輔導，另針對退場學校教師進行諮詢作業，截至109年底該平臺有1,489位會員，提供253個博士職缺、2,217個碩士職缺及931個其他職缺；然5年僅促成47位教師轉入產業服務，且未見逐年增加趨勢，相較於已退場學校教師之人數，及少子女化海嘯刻正發生及未來即將引發之大專校院退場趨勢，整體成效及策略均待積極檢討提升，有待教育部積極參酌國外經驗，俾促進國家人才多元發展，並為我國高教過度擴張政策造成的高教人力就業市場嚴重失衡提供彌補措施

(一)教師法第12條第1項規定略以，專科以上學校系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調，各該主管機關應輔導學校執行。復依教師法施行細則第6條規定略以，專科以上學校辦理該法第12條之教師輔導遷調，應優先輔導至校內其他單位從事符合教師專長之教學

工作；無適當教學工作者，得輔導至其他校內外單位工作。基此，面對少子女化所帶來的高教人力衝擊，主管機關依法應督導學校輔導教師遷調予適當安置或工作資源轉介。

(二)為協助教師轉職規劃，教育部建立「大專校院高等教育人力躍升培訓及媒合平臺」³³，收集國立學校、法人研究單位、產企業高階人力需求工作職缺，並進行轉介服務及後續輔導，相關辦理情形摘錄如下：

- 1、教育部104年推動「高階人才躍升發展方案」，自106年起委由財團法人金屬工業研究中心建立適合教師轉職之職缺平臺，並進行轉介服務及後續輔導，另針對退場學校教師進行諮詢作業，提供其相關權利義務資訊，並降低退場教師轉入產業之疑慮。
- 2、自106年度至110年度，該平臺之會員人數已由原先844人，上升至1,619位教師（博士占比約70.86%，碩士25.01%³⁴），瀏覽量由26萬人次上升至55萬人次，提供諮詢服務623次以上。
- 3、截至109年底，該平臺提供253個博士職缺、2,217個碩士職缺及931個其他職缺；至110年，各式徵才達4,164件³⁵。詳如下圖：

³³ 大專校院高等教育人力躍升培訓及媒合平臺。111年，取自<http://www.phdmatch.org.tw>

³⁴ 資料來源：同上註。

³⁵ 資料來源：同上註。

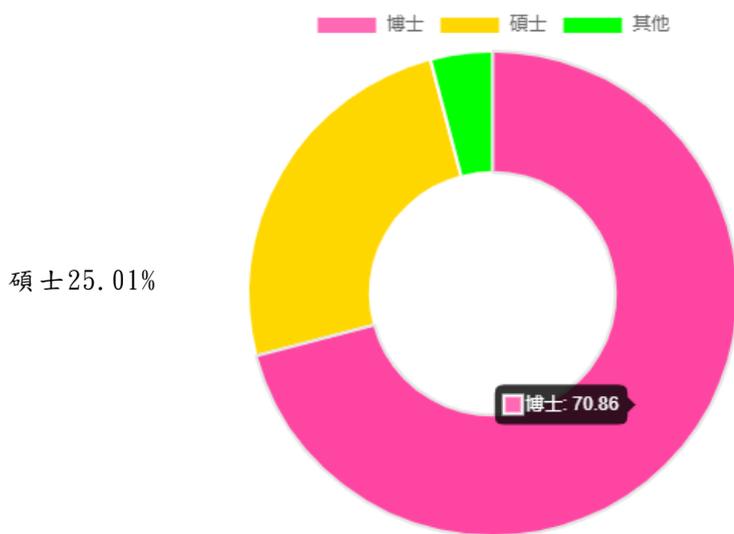


圖4 會員分析圖

資料來源：大專校院高等教育人力躍升培訓及媒合平臺。111年，取自 <https://www.phdmatch.org.tw/enterprise>

(三)儘管該平臺會員人數及瀏覽量於5年內幾近翻倍，惟截至110年，僅促成47位教師轉入產業服務，且未見逐年增加趨勢與留職分析，相較於已退場學校教師之人數，及少子女化海嘯刻正及未來即將引發之大專校院退場趨勢，整體成效及策略均待積極檢討提升。歷年辦理情形如下表所示：

表14 大專校院高等教育人力躍升培訓及媒合平臺媒合之情形

年度	學校	教職員工 相關處遇計畫	實際狀況
106	國立勤益科技大學、朝陽科技大學、國立臺灣科技大學、亞太創意技術學院、聖約翰科技大學、大葉大學、和春技術學院、遠東科技大學	媒合轉介安置	媒合張師等9名教師轉至台灣史博館、創智車電股份有限公司、合聯科技公司等7家業界單位。
107	東海大學、大華科技大學、南亞技術學院、康寧大學、亞洲大學、嘉南藥理大學、國立高雄師範大	媒合轉介安置	輔導潘師等13名教師轉校、創業或轉至遠雄生物科技股份有限公司

年度	學校	教職員工 相關處遇計畫	實際狀況
	學、國立雲林科技大學、中國醫藥大學、華梵大學、大華科技大學		司、億威電子、統股份有限公司、醫百科技股份有限公司、井田製藥工業股份有限公司等9家業界單位。
108	大華科技大學、臺北醫學大學、亞太創意技術學院、逢甲大學、嘉南藥理大學、弘光科技大學、中原大學、國立臺南大學、中山醫學大學、育達科技大學、高苑科技大學	媒合轉介安置	輔導謝師等12名教師轉校或轉至中準科技股份有限公司、頂裕食品股份有限公司、台灣高齡照護發展學會等10家業界單位。
109	高雄醫學大學、銘傳大學、大葉大學、聖約翰科技大學、高苑科技大學、樹德科技大學、修平科技大學、中華醫事科技大學、敏實科技大學(原大華科技大學，109年8月1日起更名)、大同技術學院	媒合轉介安置	輔導戴師等13名教師轉校或轉至桓康生醫、金融創新顧問團隊、旭威能源等9家業界單位。

資料來源：教育部查復。

(四) 針對如何辦理私校退場或其預備期間，教師工作權益之問題，依據本院110年2月16日諮詢勞動法學專家學者指出略以，「面臨少子化勢不可避免，很多學校倒閉亦可預見，但臺灣高教對比學生人數，真的比世界上其他國家更高。而私校倒閉後，不可能全部都將教師安插別的工作，因此私校中後段班的教師將面臨失業，政府必須要務實解決就業問題。即

便傳統私校還會有金雞母支撐，像是很多學校都有推廣部，幾乎都是以企業經營角度在經營管理。假設能在正規教育以外，將解聘或不續聘教師安置到推廣部的作法，或許各該學校校內即可解決問題，不要只在正規教育體系內打轉……」等語，亦提供教育主管機關另個角度之思考空間。

(五)此外，對於國際上在處理私校退場問題之比較上，本院再於111年2月16日諮詢教師及勞動法學者指出略以，「日本在討論私校退場機制，有老師的部分就是回到一般教師權益的爭議處理機制，或私校內部人事管理制度中加以處理，已經是相當正常化的處理機制」等語，及日本對於學制彈性及兼顧私校特色等情形，均可堪主管機關借鏡。茲摘要如后：

- 1、「討論私校所謂的『教師權益』，應該擴大至『學校構成員權益』，不能只是老師，應該還要包括職員權益，相關文獻也研究很多管理制度不僅是教師問題，而是涉及整個學校制度的管理，也牽涉到職員，退場機制也涉及老師或兼任行政或兼職員身份」。
- 2、「日本2017年開始發動對於大學退場的問題時，也提出幾個制度因應，例如強調一個法人經營多個大學，他們會鼓勵可以經營多個大學，很多快倒的學校就會透過法人接收，包括選擇科系和相關專業老師，使法人以經營學校的專業管理手法進行制度設計」。
- 3、「強調區域性的重要，也就是讓各種大學選擇具有研究性、職業性或地方性的特徵，並由法人經營來加以定位，並且結合大學自身的發展，把地方特色保留在大學的經營政策，並藉此以招攬師生和行政人員」。

4、「日本的討論脈絡，可以再分兩個面向，一個是，學校和教師的私契約中，本來就是較偏勞動法部分，可以包括私人仲裁，是讓契約回歸自由市場但合理的方式處理。另一個可以提的是社會保險，例如積欠工資的介入部分，還有強化老師的失業保險。也就是說，老師在私勞動契約之外，必須要有一個機制在這短暫發生教師必須終止契約的過程中有效維護其權益，例如欠薪由國家代付、強化失業保險，還有比較複雜的是有關職業轉介制度等。這個轉介，要看老師是教學型、研究型或技術型的專長，其中技術型最容易轉介，例如本來就有產學合作的學校，可以透過產學機制來轉介」。

(六)綜上，本院諮詢專家意見指出日本教師在私契約外，還有私人仲裁及失業保險等合理介入機制，而面對少子女化所帶來的高教人力供過於求的衝擊，主管機關依法應督導學校輔導教師遷調予適當安置或工作資源轉介，教育部雖於104年推動「高階人才躍升發展方案」，並自106年起委由財團法人金屬工業研究中心建立教師轉職之「大專校院高等教育人力躍升培訓及媒合平臺」，期進行轉介服務及後續輔導，另針對退場學校教師進行諮詢作業，截至109年底該平臺有1,489位會員，提供253個博士職缺、2,217個碩士職缺及931個其他職缺；然5年僅促成47位教師轉入產業服務，且未見逐年增加趨勢，相較於已退場學校教師之人數，及少子女化海嘯刻正發生及未來即將引發之大專校院退場趨勢，整體成效及策略均待積極檢討提升，有待教育部積極參酌國外經驗，俾促進國家人才多元發展，並為我國高教過度擴張政策造成的高教人力就業市場嚴重失

衡提供彌補措施。

參、處理辦法

- 一、調查意見一至五，提案糾正教育部。
- 二、調查意見六、七，函請教育部確實檢討改進見復。
- 三、調查報告，送請國家人權委員會參考。

調查委員：賴鼎銘

王美玉