

## 糾 正 案 文

壹、被糾正機關：教育部。

貳、案由：勞動基準法(下稱勞基法)為勞動條件之最低標準，而私校編制內職員應否比照編制外者適用，尚無調整共識，本院自當尊重；惟教育部前於108年查有部分私校編制內職員加班費及特別休假日數偏低等違失，嗣經決議該部應全面盤點私校、對照勞基法相關規範，引導私校修正規章等作為；然時逾6年，該部雖認已進行宣導及補助，惟迄未整體清查處理；況參照近3年私立大專校院勞動條件檢查結果及民間團體提供案例顯示，私校仍以積欠工資等違規態樣為大宗，相關爭議懸而未決；由於私校編制內職員之工作條件相對缺乏制度性保障，致歷來勞動爭議不斷，惟教育部遲未依權責全面清查、復未積極監督改善，相關政策成效未彰，實罔顧主管機關職權，核有重大怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案經研閱教育部、勞動部及財政部等相關卷證<sup>1</sup>資料，復參閱台灣高等教育產業工會（下稱高教工會）提供之資料及實務案例<sup>2</sup>；嗣於114年6月25日約請教育部人事處處長林建璋、國際及兩岸教育司司長李毓娟率該部業務主管相關人員；與勞動部勞動關係司司長王厚偉、

---

<sup>1</sup>勞動部112年5月25日勞動保2字第1120157748號函、教育部112年6月5日臺教高(一)字第1120048334函、財政部112年6月8日台財稅字第11200581870號函、教育部113年7月3日臺教人(五)字第1134202110號函、教育部113年9月20日臺教人(五)字第1130084831號函。

<sup>2</sup>高教工會於114年3月14日以電子郵件補充提供相關案例。

勞動條件及就業平等司司長黃琦雅及勞動保險司司長陳美女，率該部業務相關主管人員到院詢問，並分別提供說明資料，以釐清案情；會後業經上開二機關分別於114年8月4日及同年月13日提供相關案情補充說明及數據資料到院。業經調查發現，歷來私校編制內職員之勞動爭議不斷，整體問題懸而未決，教育部確有重大怠失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

勞基法為規定雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，私立各級學校編制外工作者（不包括僅從事教學工作之教師）自103年8月1日起適用勞基法，然有關私校編制內職員應否比照適用，主管機關認涉及教育工作特殊性、制度穩定及財務負擔等議題，尚無調整共識，爰就目前規範，本院自當尊重；惟以高教為例，教育部前於108年抽樣調查18所私校，查有非依個別職員待遇標準支領加班費、特別休假日數偏低等違失，嗣於同年12月研商會議決議，該部應進行全面盤點，並對照勞基法相關規範，引導私校修正規章等作為；然時逾6年，教育部雖稱已強化宣導及研提獎補助指標，卻迄未依該決議通盤清查督導；復參照勞動部近3年私立大專校院勞動條件檢查結果顯示，違規態樣以「工資未全額直接給付給勞工」及「延長工作時間未依規定加給工資」為大宗、呈增長趨勢，且民間團體所訴案例亦不乏積欠工資等權益損害情形，部分私校屢遭質疑為降低人事成本而衍生勞動爭議。俱酌上述實務查處案例，鑒於私校與編制內職員多屬私法契約關係，工作條件係遵循校內規章，相對缺乏制度性保障，導致歷來勞動爭議不斷，惟教育部遲未依權責全面清查、復未積極監督改善，相關政策成效明顯未彰，坐令整體爭議懸而未決，罔顧主管機關職權，核有重大怠失。

一、私校編制內職員之重要人事管理暨權益相關事項，係

按私校法第51條規定略以，學校法人及所設私立學校應建立內部控制制度，對人事、財務、學校營運等實施自我監督；同法第64條規定略以，學校法人及其所屬私立學校教職員工之退休、撫卹、離職、資遣等事項，另以法律定之；及按同法第3條第1項規定略以，學校法人在2個以上直轄市、縣（市）設立私立學校，或所設為私立專科以上學校，或為私立高級中等學校而其所在地為縣（市）者，以教育部為法人主管機關。復依上開相關規定，針對私校編制內職員之退休、撫卹、資遣、保險等重要權益，分別依「公教人員保險法」及「學校法人及其所屬私立學校教職員工退休撫卹離職資遣條例」（下稱私校退撫條例）等予以保障；其他人事事項，學校亦應訂定相關規章。至私校編制內職員之範圍，則按私校退撫條例第3條規定略以，所稱教職員，係指已立案私立學校編制內有給專任現職校長、教師、職員及學校法人之職員；復按同條例施行細則第3條規定略以，所稱編制內，則指納入各學校主管機關核定或備查組織規程之員額編制表內者。準此，教育部係全國最高教育行政主管機關，為維護教育品質，針對整體政策及所轄人事法令相關業務，依法監督，實屬責無旁貸（按教育部組織法第1、2條參照）。

二、按勞基法第1條規定意旨略以，勞基法為規定雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。查，目前私立學校編制內職員未適用勞基法之相關依據及沿革摘要如后：

（一）按勞基法第3條第3項規定略以，本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指

定公告之行業或工作者，不適用之。爰此，原行政院勞工委員會(下稱勞委會<sup>3</sup>，業於103年2月17日改制為勞動部，下同)及勞動部，歷來稱依該法第3條規定意旨，辦理適用勞基法檢討作業。

- (二)基此，勞委會前於87年12月31日辦理擴大勞基法適用，經會商經濟部、財政部、教育部等各行業目的事業主管機關與雇主及勞工團體提供意見，針對部分行業及工作者經營型態、工作特性、管理制度於適用勞基法確有窒礙難行之處，公告排除適用，其中包括公立各級學校之工作者(技工、工友、駕駛人除外)，及私立各級學校之教師、職員。該會復於103年1月17日公告略以，私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)適用勞基法，自同年8月1日生效。準此，私校編制內職員則未據以適用勞基法。
- (三)勞委會及勞動部歷來針對勞基法指定適用之相關公告情形，摘要如下表：

表1 勞委會及勞動部針對勞基法指定適用之相關公告一覽表

| 日期                | 公告內容摘要                                                                                                                                                                                                                | 文號                                  |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 87年<br>12月31<br>日 | 要旨：公告藝文業等各業及工作者不適用勞基法。<br>主旨：有關勞基法擴大適用公告案。<br>依據：勞基法第3條暨其施行細則第4條之1。<br>公告事項：下列各業及工作者 <u>不適用</u> 勞基法，其餘一切勞雇關係，自即日起適用該法：<br>一、不適用之各業：<br>(一)藝文業。<br>(二)其他社會服務業。<br>(三)人民團體。<br>(四)國際機構及外國駐在機構。<br>二、 <u>不適用</u> 之各業工作者： | (87)<br>台勞動<br>1字第0<br>59605<br>號公告 |

<sup>3</sup> 爰103年2月17日前以勞委會通稱。

| 日期            | 公告內容摘要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 文號                                 |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|               | <p>(一)餐飲業中未分類其他餐飲業之工作者。</p> <p>(二)公立之各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等(技工、工友、駕駛人除外)之工作者；<u>私立之各級學校</u>、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業、已完成財團法人登記之私立幼稚園等之教師、<u>職員</u>。</p> <p>(三)公立學術研究及服務業(技工、工友、駕駛人除外)之工作者；私立學術研究及服務業之研究人員。</p> <p>(四)娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判人員。</p> <p>(五)公務機構(技工、工友、駕駛人、清潔隊員及國會助理除外)之工作者。</p> <p>(六)國防事業(非軍職人員除外)之工作者。</p> <p>(七)醫療保健服務業之醫師、法律及會計服務業之律師及會計師。</p> |                                    |
| 96年<br>11月30日 | <p>要旨：公部門非依公務人員相關規定所進用之臨時人員，自97年1月1日起適用勞基法。</p> <p>主旨：指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞基法，並自97年1月1日生效。</p> <p>依據：勞基法第3條第3項。</p>                                                                                                                                                                                                                                          | 勞動1<br>字第09<br>601309<br>14號公<br>告 |
| 97年<br>6月23日  | <p>要旨：發布公立教育訓練服務業依各教育人員法令進用之<u>編制外</u>教學、研究及專業人員，<u>非屬</u>96年11月30日勞動1字第0960130914號公告所稱臨時人員。</p> <p>內容：核釋勞委會96年11月30日勞動1字第0960130914號公告所稱公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員範疇，<u>不包括</u>依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員。</p>                                                                                                                                                          | 勞動1<br>字第09<br>701303<br>17號令      |
| 103年<br>1月17日 | <p>主旨：訂定<u>私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用勞基法</u>，並自103年8月1日生效。</p> <p>依據：勞基法第3條第3項。</p> <p>公告事項：</p>                                                                                                                                                                                                                                                             | 勞動1<br>字第10<br>301300<br>55號公<br>告 |

| 日期 | 公告內容摘要                                                                                                                                                                                                 | 文號 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|    | <p>一、旨揭所稱<u>編制外</u>之工作者，指未納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內者。</p> <p>二、旨揭所稱僅從事教學工作之教師，指僅從事國民中小學、高級中等學校相關課程綱要所列課程，及大專校院發給學分或授予學位之課程教學者。</p> <p>三、本次公告適用對象，亦不包括業經勞委會公告指定自87年12月31日起適用勞基法之私立各級學校非屬教師或職員之工作者。</p> |    |

資料來源：本調查整理自勞動部查復資料。

三、就相關督導權責部分，私校編制內職員未適用勞基法，惟教育部稱於資遣事由、資遣費、救濟途徑等重要權益上，已制定相關保障規範；爰就勞動權益保障相關事項，因未納入勞基法之適用範圍，實務仍由教育部督導處理。茲列整體私校編制內與編制外職員相關權益監督之適用法令，對照如下表：

表2 私校職員之進用類別、權益及其監督機關彙整情形表

| 人員<br>類別<br>項目 | 私立學校                                     |      |                                          |                         |
|----------------|------------------------------------------|------|------------------------------------------|-------------------------|
|                | 編制內職員                                    |      | 編制外職員                                    |                         |
|                | 適用法規                                     | 監督機關 | 適用法規                                     | 監督機關                    |
| 進用             | 私立學校職員與學校間係屬私法聘僱關係，渠等權利義務係由各校於相關規章或聘約中訂定 | 教育部  | 私立學校職員與學校間係屬私法聘僱關係，渠等權利義務係由各校於相關規章或聘約中訂定 | 勞動部、各直轄市及縣（市）政府勞工行政主管機關 |
| 差假             | 私立學校職員與學校間係屬私法聘僱關係，渠等權利義務                | 教育部  | 勞基法                                      | 勞動部、各直轄市及縣（市）政府勞工行政主管機關 |

| 人員<br>類別<br>項目 | 私立學校                                     |                               |                             |                                                   |
|----------------|------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|
|                | 編制內職員                                    |                               | 編制外職員                       |                                                   |
|                | 適用法規                                     | 監督機關                          | 適用法規                        | 監督機關                                              |
|                | 係由各校於相關規章或聘約中訂定                          |                               |                             |                                                   |
| 保險             | 公教人員保險法、全民健康保險法(下稱健保法)                   | 銓敘部、衛生福利部、各直轄市及縣(市)政府衛生業務主管機關 | 勞保條例、勞工職業災害保險及保護法、就業保險法、健保法 | 勞動部、各直轄市及縣(市)政府勞工行政主管機關、衛生福利部、各直轄市及縣(市)政府衛生業務主管機關 |
| 待遇             | 私立學校職員與學校間係屬私法聘僱關係，渠等權利義務係由各校於相關規章或聘約中訂定 | 教育部                           | 勞基法                         | 勞動部、各直轄市及縣(市)政府勞工行政主管機關                           |
| 退撫             | 私校退撫條例                                   | 教育部                           | 勞基法、勞退條例                    | 勞動部、各直轄市及縣(市)政府勞工行政主管機關                           |
| 救濟             | 勞資爭議處理法                                  | 勞動部、各直轄市及縣(市)政府勞工行政主管機關       | 勞資爭議處理法                     | 勞動部、各直轄市及縣(市)政府勞工行政主管機關                           |

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

四、復以110至113學年度我國高教專任職員規模為例，私立大專校院編制內專任職員人數介於8千餘人至1萬人；如以高教之私立學制分別觀察，私立大專校院編制內專任職員人數約占6成餘、而私立技專校院編制內專任職員人數則占5成餘，規模均逾各該學制專任職員

總數之5成以上。整體具體數據如下：

(一)公私立大專校院專任職員之規模分布情形：

表3 公私立大專校院編制內外專任職員人數及比率

單位：人、%

| 項目          | 學年度 | 公立大專校院 |      | 私立大專校院 |      |
|-------------|-----|--------|------|--------|------|
|             |     | 人數     | 比率   | 人數     | 比率   |
| 編制內<br>專任職員 | 110 | 6,995  | 26.2 | 10,000 | 60.4 |
|             | 111 | 6,993  | 26.1 | 9,689  | 59.1 |
|             | 112 | 6,996  | 25.3 | 9,270  | 58.0 |
|             | 113 | 6,999  | 25.3 | 8,896  | 57.4 |
| 編制外<br>專任職員 | 110 | 19,721 | 73.8 | 6,549  | 39.6 |
|             | 111 | 19,817 | 73.9 | 6,714  | 40.9 |
|             | 112 | 20,704 | 74.7 | 6,700  | 42.0 |
|             | 113 | 20,713 | 74.7 | 6,605  | 42.6 |

註1：統計資料基準日為每年度12月31日；至統計日為止，尚無114學年度資料。

註2：比率以「當年度華語教師總人數」為母數、並依公私立各自分開計算。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

(二)私立大學、技專校院專任職員之規模分布情形：

表4 私立大學與技專校院編制內外專任職員人數及比率

單位：人、%

| 項目          | 學年度 | 私立大學校院 |      | 私立技專校院 |      |
|-------------|-----|--------|------|--------|------|
|             |     | 人數     | 比率   | 人數     | 比率   |
| 編制內專任<br>職員 | 110 | 5,820  | 64.4 | 4,180  | 55.7 |
|             | 111 | 5,654  | 62.8 | 4,035  | 54.5 |
|             | 112 | 5,444  | 61.9 | 3,826  | 53.3 |
|             | 113 | 5,366  | 61.4 | 3,530  | 52.2 |
| 編制外<br>專任職員 | 110 | 3,221  | 35.6 | 3,328  | 44.3 |
|             | 111 | 3,348  | 37.2 | 3,366  | 45.5 |
|             | 112 | 3,344  | 38.1 | 3,356  | 46.7 |
|             | 113 | 3,379  | 38.6 | 3,226  | 47.8 |

註1：統計資料基準日為每年度12月31日；至統計日為止，尚無114學年度資料。

註2：比率以當「學年度專任職員總數」為母數、並依學制各自分開計算。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

五、而目前私校編制內職員之勞動權益保障機制，據教育部指稱略以，渠等係基於工作性質之特殊性而未適用勞基法，且雖未適用該法，惟其重要權益事項已有相關法令予以規範；勞動部則認，本案仍有法律競合或財政負擔等制度問題等語。準此，有關私校編制內職員勞動權益保障之規定應否比照編制外職員，尚無調整共識，爰針對目前規範，本院自當尊重。茲摘述主管機關相關意見如下：

(一)據教育部稱，衡酌教學現場之運作須以學生受教權益為最優先考量，工作性質有其特殊性，爰未適用勞基法。至私校編制內職員之重要人事管理及權益事項，已規範於私校法及私校退撫條例。

(二)另勞動部歷次函稱略以，經會商教育部及專家學者研議，於退休要件、因公死亡與職業災害死亡之認定標準、因公死亡之撫恤金與職業災害死亡補償之給付標準、受領順位，與勞基法及勞工退休金條例（下稱勞退條例），仍有法律競合問題等情。倘將原參加公教人員保險（下稱公保）之私立學校教職員改參加勞工保險（下稱勞保），其公保年資併入勞保計算，並發給勞保年金給付，影響制度穩定及加重勞保財務負擔，爰宜審慎；目前由教育部朝提升編制內職員各項勞動權益，勞動部則持續協助該部辦理相關事宜等語。

六、教育部雖稱私校編制內職員重要權益事項已有相關法令予以規範，針對渠等勞動權益保障事項，該部復認已有強化宣導、引導學校修正校內規章等，或列為相關補助指標等作為。惟查，教育部迄未確實依108年12月19日「研商私立學校編制內職員勞動權益意見交流

會議」相關決議及後續函文意旨，積極辦理全面清查盤點等作為，時逾6年，坐令問題懸而未決，罔顧主管機關職權，至為明顯。相關歷程及具體作為摘列如后：

- (一)私校編制內職員權益保障之相關議題歷來引發諸多重大爭議，然查教育部自107年起，除相關宣傳及補助措施外，即未見積極通盤清查作為。歷來該部針對私校編制內職員權益相關議題之作為，茲摘述如下表：

表5 私校編制內職員權益相關議題發展及教育部作為大事記（摘要）

| 時間             | 案由                                                           | 教育部研議結果與作為                                                                                                                                      |
|----------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 107年<br>11月22日 | 立法院第9屆第6會期司法及法制、教育及文化委員會第1次聯席全體委員會議，主席裁示請教育部提供私校教職員權益事項相關資料。 | 教育部以108年1月21日臺教人（四）字第1070219970號函送立法院司法及法制、教育及文化委員會委員「 <b>私立專科以上學校教職員權益規範彙整表</b> 」。                                                             |
| 108年<br>5月8日   | 立法院第9屆第7會期教育及文化委員會第13次會議，請教育部研議私校編制內職員適用法規及建立完整機制。           | 教育部以108年6月26日臺教人（三）字第1080063279號書函送立法委員國會辦公室「 <b>私立專科以上學校編制內職員權益之檢討研析</b> 」。                                                                    |
| 108年<br>10月14日 | 立法院第9屆第8會期教育及文化委員會第5次全體委員會會議，請教育部就私校編制內職員勞動權益建立完整機制。         | 教育部於 <u>108年12月19日</u> 邀集勞動部、相關學校團體及部分學校代表召開「 <b>研商私立學校編制內職員勞動權益意見交流會議</b> 」，並以108年12月31日函說明辦理情形及會議決議。                                          |
| 109年<br>3月30日  | 依108年12月19日會議決議續辦。                                           | 為健全私立學校教職員資遣制度，提高其受資遣處分時臨時生活保障，教育部訂定「 <b>教育部鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則</b> 」並以109年3月30日臺教人（五）字第1090021969號函送各私立大專校院、各直轄市政府教育局及各縣（市）政府、教育部國民及學前教育署（下稱國 |

| 時間             | 案由                                                             | 教育部研議結果與作為                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                                                | 教署)。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 109年<br>6月10日  | 依108年12月19日會議決議續辦。                                             | 教育部以109年6月10日臺教人(五)字第1090071902號書函知各私立大專校院、各直轄市政府教育局及各縣(市政府、國教署，請各級學校善用勞資會議等校內協商機制，適時就編制內、外職員權益之差異妥善溝通、說明，並具體落實於校內章則。                                                                                                                                                                                                              |
| 109年<br>10月30日 | 立法委員國會辦公室轉全國私立學校產業工會(下稱全國私校工會)陳情，請教育部研議私校教職員之工作時間及休假是否有相關合理規範。 | 教育部以109年11月25日臺教人(五)字第1090164773號函復立法委員國會辦公室及全國私校工會，辦理情形摘陳如下：<br>1. 編制內職員工作時間及休假係由學校依學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法於相關規章或契約中訂定；教育部為督促各級私校建立明確及合理之勞動權益規範，前以109年6月10日書函請各直轄市政府教育局、各縣市政府及各私立大專校院，應適時透過勞資會議等校內協商機制，就編制內、外職員權益之差異妥善溝通、說明，並具體落實於校內章則，以合理維護同仁權益。<br>2. 復經教育部研議編制內職員工時等權益列入獎補助計畫之可行性，並自111年起將工時、休假及加班費等項目不低於勞基法規定，列入私校獎補助計畫之核配基準。 |
| 113年<br>6月14日  | 增訂「編制內教職員保險及退撫權益保障推動績效」補助指標。                                   | 1. 為保障私立學校編制內教職員老年經濟生活安全，並適度維護私校退撫條例第8條第14項修正施行前(112年6月10日以前)私立學校教職員曾有育嬰留職停薪年資者相關權益，教育部增訂「編制內教職員保險及退撫權益保障推動績效」補助指標，並自核配115年度經費起適                                                                                                                                                                                                   |

| 時間             | 案由                                                                               | 教育部研議結果與作為                                                                                                       |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                                                                  | 用。<br>2. 教育部以113年6月14日臺教人(五)字第1134201565號函，通知各校預為準備。                                                             |
| 113年<br>10月11日 | 由 <u>勞動部</u> 邀集教育部、高教工會及專家學者召開「 <u>研商強化私立學校編制內職員及華語教師勞動權益保障</u> 」會議，討論適用勞基法之可行性。 | 決議略以，由教育部釐清私立學校編制內職員工資及契約等權益相關規定及其權益受損時的申訴受理制度，並對學校及員工加強宣導；及公私立大專校院華語中心華語教師，大多已適用勞基法，請教育部督促學校改進，避免因認知不足損及教師權益等情。 |

資料來源：本調查整理自教育部及勞動部詢問會議前查復資料。

(二)承上，教育部曾於108年抽樣調查18所私立專科以上學校<sup>4</sup>職員之加班、特別休假等規定，且確實查有非依照個別職員待遇標準支領加班費、或特別休假日數偏低等違失情形，復以同年6月26日臺教人(三)字第1080063279號書函送「私立專科以上學校編制內職員權益之檢討研析」予立法院。該報告之相關結論摘要如下表：

表6 教育部「私立專科以上學校編制內職員權益之檢討研析」內容摘要

| 項目   | 調查結果                                                                                      | 檢討分析情形摘要                                                            |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 加班規定 | 1. 有14所學校對於編制內職員均訂有平日、假日及每月加班時數上限規定，原則平日每日加班時數不得超過4小時，假日加班時數上限以8小時為主，每月加班上限則為20小時至46小時不等。 | 1. 經查各私立學校編制內職員加班之規定，係經由校內行政會議、校務會議或董事會等機制審議通過，已遵循各校內部程序規範，又各校給予加班同 |

<sup>4</sup>該部自北、中、南區之私立專科以上學校分別抽取3所一般及技職學校，共18所比較分析。

| 項目     | 調查結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 檢討分析情形摘要                                                                                                                                                                        |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | <p>2. 加班後之權益：編制內職員加班後有可自行選擇補休或請領加班費，有原則補休但例外簽准得發給加班費，有只能選擇補休等情形，以上各占約三分之一。</p> <p>3. 加班費計算方式：在得請領加班費之學校（含例外簽准部分約12所）中，有2所學校編制內職員加班費計算方式與編制外職員相同，以相同之標準發給；另有4所學校與公務人員相同以每月薪資/240*加班時數計算發給；其餘或以每小時新臺幣（下同）100元至200元不等標準發給加班費。</p> <p>4. 補休期限屆期之處置：編制內職員如選擇補休，於補休期限屆期未休畢者，視為放棄，此與公務人員相同，與編制外職員未休畢部分折算工資之處理方式不同。</p> | <p>仁事後選擇補休或核發加班費，係學校評估渠財政負擔後所為之決定。</p> <p>2. 惟就少數學校加班費，係以每小時100元至200元不等標準發給，<u>並非依照個別職員待遇標準支領</u>（例如以每月薪資/240*加班時數計算發給），有請學校予以檢討之必要。</p>                                        |
| 特別休假部分 | <p>1. 特別休假核給依據：有13所學校自訂校內規章規範特別休假核給標準，有1所學校比照適用勞基法之編制外職員，有2所學校參照專任教師及公務人員之請假規則之休假規定辦理。</p> <p>2. 特別休假核給標準：有14所學校規定服務滿1年(含6個月)後，給予特別休假。在最高特別休假日數部分，有15所學校給予15日以上之特別休假，有7所學校給予30日之最高特別休假。</p> <p>3. 特別休假未修畢之處置：私校編制內職員學年度結束後，渠等倘有特別休假未休畢之情形，有5所學校得選擇遞延次1年度實施，有12所學校以視為放棄方式處理。</p>                                 | <p>1. 各私立學校對於特別休假之給予，不論是依校內規定，或比照適用勞基法之編制外職員，抑或參照專任教師及公務人員之請假規則之休假規定辦理，各校規範均屬明確，且17所學校在職員服務滿1年後，即給予特別休假，此與公務人員及公立學校兼任行政職務教師之休假規定相當。</p> <p>2. 惟就少數學校特別休假給予之日數偏低，亦有請學校檢討之必要。</p> |

| 項目 | 調查結果                  | 檢討分析情形摘要 |
|----|-----------------------|----------|
|    | 有1所學校與編制外職員相同，給予折算工資。 |          |

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

- (三)再查，教育部108年12月19日由前常務次長主持之「研商私立學校編制內職員勞動權益意見交流會議」決議略以，教育部未來將比照之前兼任教師作法，全面盤點私立學校編制內職員各項勞動權益（包括基本工作時數、日數等），並對照勞基法相關規範，提供並引導私立學校修正校內規章，俾提升編制內職員勞動權益保障。且該部嗣於同年月31日函稱<sup>5</sup>略以，教育部將持續盤點私立學校編制內職員各項勞動權益（包括基本工作時數、日數等），檢視相關勞動條件之妥適性，適時藉由行政引導督促提升編制內職員勞動權益保障；遇有個案學校勞動條件異常現象，將由該部相關業管單位專案研處。
- (四)究此，本院經詢教育部迄今上述相關因應作為之實際辦理情形，該部僅稱略以，私立學校編制內職員和學校屬於私法契約關係，該部持續採用行政引導方式，把勞動條件納入私校獎補助費評核基準中……等作為；該部復於詢問會後補充說明，將規劃至部分私立大專校院進行訪視，以瞭解學校實際運作狀況，協助學校逐步改善編制內職員權益。準此，時逾6年，未見該部依該次會議決議及函文重新盤點，整體問題懸而未決，縱於本院調查後已研提訪視等相關措施，後續仍亟待儘速清查改進。
- (五)況查，教育部雖稱已於111年將相關指標列入私校獎補助計畫之核配基準，惟114年私立大專校院申

<sup>5</sup> 教育部108年12月31日臺教人(一)字第1080187563號函。

請符合該項獎補助核配基準校數計83所，顯示仍有19校（占比18.6%）之狀況未明待查，整體成效未彰，在卷可參。

七、鑒於教育部對於私校編制內職員之勞動權受損情形迄未能清查掌握，本院爰請勞動部統計近年私立大專校院勞動條件檢查結果，及參考高教工會提供之私校編制內職員勞動權益保障意見暨實務案例分析，均顯示整體私校勞動爭議懸而未決，且問題亟待清查，教育部應儘速全面檢討。茲述如下：

（一）查111年至113年私立大專校院勞動條件檢查違失態樣，顯示以「工資未全額直接給付給勞工」或「延長工作時間未依規定加給工資」等欠薪相關情形為最大宗，且至113年呈劇增狀態（違規情形至少16項次）。而其他私校常見違反樣態則包括：未依規定給予特別休假、延長工作時間超過法定上限及每7日中未有1日休息作為例假等。爰亟待教育部後續就私校編制內職員權益部分積極參採對照，積極督導改善。摘要概況如下：

表7 111年至113年私立大專校院之勞動條件檢查情形一覽表（摘要）

| 事業單位 | 項次 | 檢查日期    | 檢查種類 | 法律名稱 | 法條      | 違反法條內容         | 罰鍰金額（元） |
|------|----|---------|------|------|---------|----------------|---------|
| 1    | 1  | 1110930 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第22條第2項 | 工資未全額直接給付勞工    | 20,000  |
|      | 2  | 1120306 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第22條第2項 | 工資未全額直接給付勞工    | 30,000  |
|      | 3  |         |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假     | 20,000  |
| 2    | 4  | 1131220 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第22條第2項 | 工資未全額直接給付勞工    | 20,000  |
| 3    | 5  | 1120223 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第22條第2項 | 工資未全額直接給付勞工    | 20,000  |
|      | 6  |         |      |      | 第24條第1項 | 延長工作時間未依規定加給工資 | 20,000  |
|      | 7  |         |      |      | 第30條第6項 | 未依規定記載勞工出勤情形   | 20,000  |

| 事業單位 | 項次 | 檢查日期               | 檢查種類 | 法律名稱 | 法條      | 違反法條內容            | 罰鍰金額(元) |
|------|----|--------------------|------|------|---------|-------------------|---------|
| 4    | 8  | 1130531            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第23條第1項 | 未依規定給付工資          | 20,000  |
| 5    | 9  | 1110602            | 專案檢查 | 勞基法  | 第9條第1項  | 未依規定訂定勞動契約        | 20,000  |
| 6    | 10 | 1110818            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 7    | 11 | 1130912            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第30條第6項 | 未依規定記載勞工出勤情形      | 20,000  |
|      | 12 |                    |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 8    | 13 | 1130730            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第24條第1項 | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 14 |                    |      |      | 第32條第2項 | 延長工作時間超過法令規定      | 20,000  |
|      | 15 |                    |      |      | 第36條第1項 | 每7日中未有1日之休息作為例假   | 20,000  |
|      | 16 |                    |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 9    | 17 | 1131022            | 申訴檢查 | 勞退條例 | 第12條第2項 | 未依規定發給資遣費         | 300,000 |
| 10   | 18 | 1131018            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第16條    | 終止勞動契約時預告期間未依規定給予 | 20,000  |
|      | 19 |                    |      |      | 第36條第1項 | 每7日中未有1日之休息作為例假   | 20,000  |
| 11   | 20 | 1130807            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 12   | 21 | 1130606            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第34條第2項 | 更換班次時未給予適當之休息時間   | 20,000  |
| 13   | 22 | 1131205            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第24條第1項 | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 23 |                    |      |      | 第24條第2項 | 延長休息日工作時間未依規定加給工資 | 20,000  |
| 14   | 24 | 1130222            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第43條    | 勞工婚、喪、疾病或事假未依規定給予 | 20,000  |
| 15   | 25 | 1130819<br>1130904 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第24條    | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
| 16   | 26 | 1130227            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第23條第1項 | 未依規定給付工資          | 20,000  |
| 17   | 27 | 1110414            | 申訴檢查 | 勞基法  | 第24條第1項 | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 28 |                    |      |      | 第32條第2項 | 延長工作時間超過法令規定      | 20,000  |

| 事業單位 | 項次 | 檢查日期    | 檢查種類 | 法律名稱 | 法條      | 違反法條內容            | 罰鍰金額(元) |
|------|----|---------|------|------|---------|-------------------|---------|
|      | 29 |         |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 18   | 30 | 1120510 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第24條    | 延長工作時間未依規定加給工資    | 40,000  |
|      | 31 |         |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 40,000  |
| 19   | 32 | 1130705 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 20   | 33 | 1130110 | 一般檢查 | 勞基法  | 第24條    | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 34 |         |      |      | 第32條第2項 | 延長工作時間超過法令規定      | 20,000  |
|      | 35 |         |      |      | 第36條第1項 | 每7日中未有1日之休息作為例假   | 20,000  |
|      | 36 |         |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
|      | 37 | 1131011 | 一般檢查 | 勞基法  | 第30條第6項 | 未依規定記載勞工出勤情形      | 20,000  |
|      | 38 |         |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假        | 20,000  |
| 21   | 39 | 1130118 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第24條第1項 | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 40 |         |      |      | 第24條第2項 | 延長休息日工作時間未依規定加給工資 | 20,000  |
|      | 41 |         |      |      | 第35條    | 繼續工作4小時未有30分鐘休息   | 20,000  |
|      | 42 |         |      |      | 第36條第1項 | 每7日中未有1日之休息作為例假   | 20,000  |
| 22   | 43 | 1130911 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第9條第1項  | 未依規定訂定勞動契約        | 20,000  |
|      | 44 |         |      |      | 第24條    | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 45 |         |      |      | 第32條第2項 | 延長工作時間超過法令規定      | 50,000  |
|      | 46 |         |      |      | 第34條    | 更換班次時未給予適當之休息時間   | 20,000  |
|      | 47 |         |      |      | 第38條第4項 | 未依規定結清特別休假工資      | 20,000  |
| 23   | 48 | 1130112 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第22條第2項 | 工資未全額直接給付勞工       | 20,000  |
|      | 49 |         |      |      | 第23條第1項 | 未依規定給付工資          | 20,000  |
|      | 50 |         |      |      | 第24條第1項 | 延長工作時間未依規定加給工資    | 20,000  |
|      | 51 |         |      |      | 第32條第2項 | 延長工作時間超過法令規定      | 20,000  |

| 事業單位 | 項次 | 檢查日期    | 檢查種類 | 法律名稱 | 法條      | 違反法條內容                | 罰鍰金額(元) |
|------|----|---------|------|------|---------|-----------------------|---------|
|      | 52 |         |      |      | 第36條第1項 | 每7日中未有1日之休息作為例假       | 20,000  |
|      | 53 |         |      |      | 第38條    | 未依規定給予特別休假            | 20,000  |
|      | 54 |         |      |      | 第39條    | 假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資 | 20,000  |
| 24   | 55 | 1120823 | 專案檢查 | 勞基法  | 第39條    | 假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資 | 20,000  |
|      | 56 |         |      |      | 第24條    | 延長工作時間未依規定加給工資        | 20,000  |
| 25   | 57 | 1110713 | 申訴檢查 | 勞基法  | 第32條第2項 | 延長工作時間超過法令規定          | 60,000  |
|      | 58 |         |      |      | 第36條第1項 | 每7日中未有1日之休息作為例假       | 40,000  |

註1：勞動部製表日期：114年7月16日。

註2：本表資料係以「地方政府勞動條件檢查資訊管理系統」及「勞動檢查機構檢查資訊管理系統」產出初步檢查及違反資料，實際結果以地方主管機關公布為準。  
資料來源：本調查整理自勞動部詢問會議後查復資料。

(二)參考高教工會提供歷年相關案例，顯示私校編制內職員勞動權益損害或待協助之樣態包括「學校恣意逼退職員」及「缺乏法律扶助」等，後續教育部允宜併予清查檢討。摘要具體內容如下表：

表8 高教工會提供私校編制內職員權益損害及待協助之案例摘要(略)

| 權益損害項目   | 實際案例摘要                                                                                                    |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 恣意逼退職員   | 某校行政高層約談資深編制內職員表示：「建議這週可以來辦『自願退休』，這樣還可以拿到退休金」、「如果不願意，學校就會啟動解聘程序，通過後這樣你會連退休金都沒有」、「職員真的就是比較沒有保障，這沒辦法」。      |
| 惡意調動職員職務 | 學校以其與同事衝突為由有意將其逼退，不顧其意願，惡意將其調職至總務處擔任清潔工(原原任職文書組收發)，最終逼退……。                                                |
| 不當減薪、欠薪  | 1. 部分學校過去皆曾逼迫教職員簽署「減薪同意書」。<br>2. 編制內職員不像教師有待遇條例和教師法保障，且薪資結構包含本俸、專業加給、職務加給、獎金。少數私立大專曾在軍公教調薪標準時「調高本俸」，但同時「降 |

|                          |                                                                                                                                                         |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | 低專業加給」，使得職員整體薪給仍實質凍漲……。                                                                                                                                 |
| 超時工作<br>未有加班、<br>請假規定嚴苛  | 台北某私立科大資深職員投訴常年在學校被要求身兼多職導致被迫經常性加班，經常工作至晚間9點至10點，計算5年間加班時數達3,216小時，按勞基法應領取約82萬元加班費，然學校分毫未給……。                                                           |
| 遭遇勞資爭議，<br>但缺乏法律扶助<br>機制 | 按勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第3條規定，勞工得申請勞資爭議扶助之情況各類型中，其中明定限於「與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠工資、資遣費或退休金之爭議」。換言之，私校編制內職員若不適用勞基法，則儘管遭遇學校違法解僱、欠薪、欠資遣費等狀況，則也不能依法申請提起訴訟的律師費、生活費、訴訟費扶助。 |

資料來源：本調查整理自高教工會提供資料。

八、況查，勞動部於本院介入調查後，於114年初督導地方勞政機關實施學校附設華語教師中心之法令遵循訪視（下稱**法遵訪視**），及協助提供近3年大專校院勞動條件檢查結果等相關校園勞動權益現況供參。惟，教育部除前就所屬權責內未適用勞基法之私校編制內職員未主動清查外，且針對上述大專校院歷來遭查獲違反勞基法案例之相關案件督導現況，亦未能積極參酌及橫向聯繫妥處，或主動研提相關改善作為及政策手段，爰針對本案之案例檢討及其相關作為仍付之闕如。經查略以：

- （一）案據教育部函稱：「……有關勞動檢查、違反勞動法令之申訴暨裁罰，均屬勞動主管機關權責；勞動主管機關在中央為勞動部；在地方為直轄市或縣（市）政府。勞動部另設有『違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統』，倘有違反勞基法等相關勞動法令情形，依法由各級勞動主管機關本權責公告裁罰，爰本部無相關資料可茲提供……」等語，顯未見相關積極作為。
- （二）又，本院經函請教育部提供處理私校編制內職員勞動權益之實務案例，該部除未有歷來相關督導案件

及處理過程等作為案例外，且復稱以，「查私校職員與學校間係私法聘僱關係，又本部接獲關於其陳情案件，主要係就服務學校所定相關規定（如差勤管理規範等）提出疑義，因屬學校自訂規章，涉及學校權責，原則由本部轉請學校妥處並向陳情人妥為說明」等語，亦顯示該部長期未能積極督導改善，實難謂善盡保障私校編制內職員最低勞動權益之職責。

(三)究此，教育部業務主管人員於114年6月25日本院詢問會議中方指稱略以，目前實務上是部分私校編制內職員認為編制外的一些權益優於他們；針對教育部能不能到校檢查稽核，會後再跟勞動部研議，或者搭配勞動部的方式，達到檢查或嚇阻作用。另該部補充指出，將規劃於114年私立大專校院人事主管會報就私校編制內職員勞動權益議題進行研討，研議適宜作法供各校依循，並強化行政引導及獎補助機制，倘有嚴重損及編制內職員權益，經查證屬實者，將請學校限期改善，並適時列為該部扣減獎補助之參據等語；亟待後續積極會同改善。

(四)爰證，該部雖認稱未能比照勞動部進行勞動檢查等作為，惟除對現況未見清查外，亦迄未依職權積極研提具體有效之政策手段，相關作為實屬過於消極，罔顧主管機關職權，核有重大怠失。

九、另，引述立法院相關研析報告意見及勞動部提供之實務建議說明，有待教育部後續參酌改進，摘要略以：

(一)依立法院第11屆議題研析「私校編制內職員勞動權益之淺析」<sup>6</sup>載明略以：「經查私立學校法第56條第1項第2款規定略以，學校法人對教師及職工待遇、

---

<sup>6</sup> 114年8月，取自<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=46869&pid=242668>

退休、撫卹、保險及福利等事項，確立健全制度，並高於一般標準，著有成績……予以獎勵。上開規定列舉之項目未包括勤休、加班（費）及契約性質等人事管理事項，亦未明確規定一般標準為何，最重要者，**該規定僅為予以獎勵性質，並無法強制私校合理維護編制內職員之權益。**」及「如教育部研議後認為私校編制內職員不宜適用勞基法，則為期完備私校編制內職員之勞動權益，建議於私立學校法增訂相關保障條文，亦即除法律另有規定外，**私校編制內職員之人事管理（含權益）事項之最低保障標準**，得由該法授權另以命令規定」等語，有待審慎研議參酌。

(二)本案勞動部指出相關建議略以，教育部可輔導大專校院具體改善、提供相關訴訟扶助措施等作為，亦待該部併予積極檢討。摘述於后：

- 1、**對於未適用勞基法之私校編制內職員**，勞動部於113年10月11日邀集高教工會及教育部，召開「強化私立學校編制內職員及華語教師勞動權益保障」研商會議，爰教育部可就工會表達私校編制內職員所關心之權益，**要求輔導各大專院校**，提出強化改善方案，同時面對工會要求協商對話，**應本誠信積極與工會協商，保障員工勞動權益。**
- 2、復為協助私校編制內職員與學校發生勞動事項之爭議時，得透過司法程序維護自身法定權益，建議教育部可提供相關訴訟扶助措施，以減輕私校編制內職員於漫長救濟程序可能面臨之訴訟障礙，協助職員之權益保障。
- 3、另，勞動部業於114年1月10日至5月12日止針對大專校院附設華語中心實施法遵訪視，由各地方政府函請各該事業單位立即就缺失改善。考量大

專校院目的主管機關為教育部，該部可參考上述對大專校院法遵訪視所彙整之常見缺失態樣，輔導大專校院提出具體改善情形。

綜上所述，勞基法為規定雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，而私校編制內職員應否比照編制外者適用，尚無調整共識，本院自當尊重；惟教育部前於108年查有部分私校編制內職員加班費及特別休假日數偏低等違失，嗣經決議該部應全面盤點私校、對照勞基法相關規範，引導私校修正規章等作為；然時逾6年，該部雖認已進行宣導及研提補助，惟迄未整體清查處理；況參照勞動部近3年私立大專校院勞動條件檢查結果及民間團體提供之案例顯示，私校仍以積欠工資等違規態樣為大宗，相關爭議懸而未決。鑒於私校編制內職員之工作條件相對缺乏制度性保障，歷來勞動爭議不斷，惟教育部遲未依權責全面清查、復未積極監督改善，相關政策成效未彰，實罔顧主管機關職權，核有重大怠失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移請教育部確實檢討改善見復。

提案委員：賴鼎銘