

調 查 報 告

壹、案由：據悉，目前大專校院華語教師非屬法定兼任教師範疇，薪資低於一般教師，且多數以非典型契約聘僱，又日前傳出某國立大學疑不當解聘華語教師且無資遣費等情事。又據訴，私校編制內職員疑迄未適用教師法或勞動基準法（下稱勞基法）。實務上兩類人員之權利義務事項係由各校於契約中訂（約）定，惟疑因保障不足、缺乏勞動檢查機制，衍生諸多不合理爭議，甚遭不當減薪、逼退、解僱等情，損及整體教育環境。究歷來教育部等機關有無相關因應及檢討作為？過程有無重要代表團體參與？是類人員權益受損之處理及督導措施是否妥適？實有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案經研閱教育部、勞動部及財政部等相關卷證¹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²；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、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；會後並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

¹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號函、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。

²高教工會於114年3月14日以電子郵件補充提供相關案例。

據資料到院。業調查竣事，茲臚列調查意見如下：

- 一、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：

- 1、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³，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。

- 2、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。
- 3、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 12月31日	要旨：公告藝文業等各業及工作者不適用勞基法。 主旨：有關勞基法擴大適用公告案。 依據：勞基法第3條暨其施行細則第4條之1。 公告事項：下列各業及工作者不適用勞基法，其餘一切勞雇關係，自即日起適用該法： 一、不適用之各業： （一）藝文業。 （二）其他社會服務業。 （三）人民團體。 （四）國際機構及外國駐在機構。 二、不適用之各業工作者：	（87） 台勞動 1字第0 59605 號公告

³ 爰103年2月17日前以勞委會通稱。

日期	公告內容摘要	文號
	(一)餐飲業中未分類其他餐飲業之工作者。 (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；私立之各級學校、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、職員。 (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。 (四)娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判人員。 (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。 (六)國防事業(非軍職人員除外)之工作者。 (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。	
96年 11月30日	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。 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。 依據：勞基法第3條第3項。	勞動1 字第09 601309 14號公 告
97年 6月23日	要旨：發布公立教育訓練服務業依各教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業人員，非屬96年11月30日勞動1字第0960130914號公告所稱臨時人員。 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，不包括依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員。	勞動1 字第09 701303 17號令
103年 1月17日	主旨：訂定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，並自103年8月1日生效。 依據：勞基法第3條第3項。 公告事項： 一、旨揭所稱編制外之工作者，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。 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。	勞動1 字第10 301300 55號公 告

日期	公告內容摘要	文號
	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。	

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

項目	人員類別	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
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		教育部	勞基法	勞動部、各直轄市

人員 類別 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
	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			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：

1、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 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 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

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
	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。

2、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：

- 1、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。**
- 2、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：

- 1、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 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「 私立專科以上學校教職員權益規範彙整表 」。
108年 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「 私立專科以上學校編制內職員權益之檢討研析 」。
108年 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108年12月19日邀集勞動部、相關學校團體及部分學校代表召開「 研商私立學校編制內職員勞動權益意見交流會議 」，並以108年12月31日函說明辦理情形及會議決議。
109年 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「 教育部鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則 」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（下稱國教署）。
109年 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 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	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：

時間	案由	教育部研議結果與作為
	之工作時間及休假是否有相關合理規範。	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。 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 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年度經費起適用。 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 10月11日	由勞動部邀集教育部、高教工會及專家學者召開「研商強化私立學校編制內職員及華語教師勞動權益保障」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。

2、承上，教育部曾於108年抽樣調查18所私立專科

以上學校⁴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。 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。 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。 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	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。 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，並非依照個別職員待遇標準支領（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。

⁴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
	部分折算工資之處理方式不同。	
特別 休假 部分	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。 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。 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，有1所學校與編制外職員相同，給予折算工資。	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。 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。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

3、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⁵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

⁵ 教育部108年12月31日臺教人(一)字第1080187563號函。

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。

4、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。

5、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：

1、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
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

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)
15	25	1130819	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
		1130904					
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
	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
	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

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)
	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
25	56	1110713	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
	57				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。

2、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. 部分學校過去曾逼迫教職員簽署「減薪同意書」。 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……。
超時工作未有加班、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， 但缺乏法律扶助 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：

- 1、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。
- 2、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。

3、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。

4、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：

1、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」⁶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

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

待遇、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。

2、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。

- (十)綜上論述，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。

二、為提升華語文教育品質、拓展華語文教育，教育部陸續推動「邁向華語文教育產業輸出大國八年計畫」（下稱華八計畫）、「華語教育2025計畫」等政策，整體華語教師規模亦呈上升趨勢；惟我國華語教師授課方式及聘任類型不一，身分樣態有別，長期定位不明且勞動爭議頻仍，如部分學校對於不定期契約之認知不足，或有自行約定以委任聘僱，進而排除管理及勞健保納保責任等例，歷來引發重大質疑；直至113年10月11日，勞動部會同教育部召開研商會議，決議各校附設華語中心之華語教師非依各教育人員相關法令進用者，應適用勞基法；教育部爰於同年11月間通函各大專校院應依勞基法規範執行是類教師之工時、休假、勞保及聘約等勞動條件，並即彙整填報實務疑義再函勞動部釋疑，復經統計114年現職華語教師約8成均適用勞基法；惟教育現場實際法律關係之認定尚屬不易，部分大學仍未釐清華語教師不定期契約之具體適用、中止勞動契約及預告之方式、資遣費及特休計算等相關實務問題，亟待教育部賡續會同勞動部通盤督導、落實查核，俾保障整體勞動權益。

(一)為打造成為華語文產業輸出大國，我國陸續推動重要華語教育政策，如於102年推出華八計畫、111年起推動「華語教育2025計畫」等，俾提高海外華語教學領域影響力，以提升華語文教育品質及拓展華語文教育等均為重要目標。經查，近5年我國整體華語教師規模漸呈上升趨勢，110年至114年總人數依序為959人、1,118人、1,396人、1,525人及1,529人；至華語生總數則約介於2萬至3萬餘人（114年度未計入）。茲分列近年我國大專校院華語教師之

發展概況與趨勢如下：

表9 110年至114年公私立大專校院專任及兼任華語教師人數及比率

單位：人、%

類別	年度	公立大專校院		私立大專校院	
		人數	比率	人數	比率
專任 華語教師	110	56	5.8	84	8.7
	111	56	5.0	102	9.1
	112	59	4.2	126	9.0
	113	60	3.9	142	9.3
	114	59	3.9	145	9.5
兼任 華語教師	110	397	41.5	422	44
	111	407	36.4	553	49.5
	112	476	34.1	735	52.7
	113	434	28.5	889	58.3
	114	417	27.2	908	59.4

註：比率以「當年度華語教師總人數」為母數。

資料來源：教育部詢問會議前查復資料。

(二)針對公私立大專院校華語教師是否適用勞基法之疑義，勞動部函稱係依歷來相關公告及令釋辦理（如「勞動部針對勞基法指定適用相關公告情形」，詳調查意見一）。惟長期適用爭議不斷，爰為加強落實勞動權益保障，勞動部業於113年10月11日會同教育部召開「研商強化私立學校編制內職員及華語教師勞動權益保障」會議，針對華語教師部分之決議略以，除依各項教育人員法令聘任者外，各校附設華語中心之華語教師非依各教育人員法令進用者，適用勞基法，並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。復據教育部114年5月間之調查顯示，我國適用勞基法之華語教師計1,233位，占114年現職華語教師總人數之80%；至此，已確認多數華語教師應落實適用勞基法。而針

對渠等主要進用類型、適用法規等方式，依個案授課對象及相關事實有所不同，現況大致區分如后：

- 1、**就進用類型部分**：國內大專校院開設華語課程，依據授課對象，概分為2大類，第1類為大學附設華語文中心專為來臺學華語之華語生開設之正規班或客製化課程；另則為大專校院為外國交換生或學位生開設之學分或非學分華語課程。
- 2、各校華語教師**聘任方式類型不一**，身分樣態有別，其**適用法令**分述如下：
 - (1) **按公私立大專校院各教育人員法令聘任**，如依「教育人員任用條例」、「大學聘任專業技術人員擔任教學辦法」、「專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則」、「專科以上學校兼任教師聘任辦法」等進用教師，多為系所聘任教師兼授華語課程，其不適用勞基法。
 - (2) **非依各教育人員法令進用之華語教師**，則適用勞基法⁷：各校附設華語中心聘任之華語教師多屬此類教師。
- 3、復就我國大專校院聘任華語教師之續聘比例狀況，經詢據教育部114年5月調查指出，近6成學校之華語教師係100%續聘。如下表：

表10 續聘者占總人數之比率彙整表

續聘者占該校現職華語教師之比率	校數	校數占比
100%	66所	59.5%
80%-99%	11所	9.9%
60%-79%	14所	12.6%
40%-59%	7所	6.3%
<39%	5所	4.5%

⁷ 教育部113年11月29日臺教文(六)字第1132504993號函。

續聘者占該校現職華語教師之比率	校數	校數占比
目前未聘任教師	8所	7.2%

資料來源：本調查整理自教育部詢問會議前查復資料。

(三)至華語教師與學校間**不定期契約**、**僱傭關係**之認定，涉及渠等**重大權益**之判斷。據勞動部指出，現行相關規範及認定依據如下：

- 1、**勞動契約採實質認定**：按勞基法第2條規定，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。事業單位與勞務提供者得本於契約自由原則，約定勞動契約、承攬契約或委任契約等不同勞務契約類型，但其法律關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。
- 2、爰華語教師之勞動契約究為「定期契約」或「不定期契約」，應依勞基法第9條等相關規定辦理。對此，復據該部說明略以：
 - (1) 依勞基法第9條第1項規定略以，除臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約外，**有繼續性工作應為不定期契約**。又，所稱定期契約應符合該法施行細則第6條規定之要件，始得簽訂。如雇主違反前開規定而與勞工簽訂定期契約，該契約依法應為不定期。
 - (2) 依勞委會前於89年3月11日臺89勞資2字第0011362號函釋略以，行政機關歷來對於從事**非繼續性工作之定期契約採取嚴格性之解釋**，以避免雇主對受僱人力之濫用；該法所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。是以，雇主與勞工所約定之工作項

目及勞工受雇主指揮所從事之工作，如為事業單位主要經營事項所衍生之勞務，係屬有繼續性工作，應為勞基法第9條第1項規定之不定期契約。

(3) 基上，適用勞基法之勞雇雙方所簽訂之勞動契約究屬定期或不定期契約，如遇爭議尚須依個案事實釐清判斷。

3、有關華語教師與大學間僱傭關係有無之判定，則據該部補充說明略以，須就整體契約內容及勞務提供事實，依從屬程度高低予以判斷，而不受契約名稱或形式所拘束。爰依該部108年11月19日訂定發布之「勞動契約認定指導原則」併附「勞動契約從屬性判斷檢核表」，已例示人格、經濟及組織等各項從屬性要素，整體檢核結果符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需視整體契約內容及從屬程度高低綜合判斷。

(四)承上，我國華語教師之勞動權益保障，過去長期未落實勞基法之爭議，實務涉及不定期契約、僱傭關係等認定問題。如華語教學是否屬繼續性工作、得否提前終止勞動契約，與特別休假、補課、給付延時工資等福利之共識，甚應依法核給產假及病假之疑義等重大權益事項，部分學校仍未釐清，誤解叢生。此有114年3月18日勞動部針對「大專校院華語教師適用勞動基準法相關法規之執行現況疑義案」

⁸相關實務議題之釋疑表可查，摘要如下：

表11 華語教師適用勞基法相關法規問題反映彙整表（摘要）

序號	項目	問題摘要	勞動部說明摘要
----	----	------	---------

⁸ 教育部114年2月18日臺教文(六)字第1142500561號函

序號	項目	問題摘要	勞動部說明摘要
1	定期勞動契約與不定期勞動契約	1. 華語中心因應課程規劃，每季開班，因此華語教師多數配合開班情形，以3個月為期聘任，得否簽署「特定性工作定期契約」？ 2. 若「3個月一聘」可簽署定期勞動契約，如華語中心與一名華語教師簽署春季班課程定期勞動契約(1月至3月)，後又簽署夏季班課程定期勞動契約(續聘，4月至6月)，則該名華語教師之勞動契約，是否視同為「不定期勞動契約」？	基上，勞雇雙方所簽訂之契約究屬定期契約或不定期契約，如遇爭議仍應依個案事實釐清判斷。惟如提供語言課程等服務以幫助外國人士學習中文為華語中心持續有意維持經營之業務，其所聘僱教師提供之華語教學應屬有繼續性工作，雙方簽訂之勞動契約應為不定期契約。
2	終止勞動契約	承上情形，若該名華語教師之契約被視為不定期勞動契約，惟華語中心不續聘該師擔任秋季班課程(7月至9月)，是否違反勞基法第11條？	查適用勞基法之事業單位，雇主非有該法第11條、第12條或第13條但書規定之情事者，不得終止不定期勞動契約或提前終止定期勞動契約，否則即可能構成違法解僱之情事。
3	終止勞動契約預告	1. 華語中心須於夏季班結束前10日預告該華語教師不續聘，該華語教師為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假期間工資須照給，則該師於請假期間之課務及鐘點費如何處理？可否於勞動契約中寫明處理方式，如課務及鐘點費應自理？ 2. 若1名華語教師初聘(3個月)，但聘約終止前未預告華語中心即離職，華語中心為維護學生受教權，得否於勞動契約中訂明契約期滿前離職之處理或罰則？	1. 如雇主係依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依該法第16條規定期間預告勞工，並依勞退條例第12條規定給付資遣費。 2. 基上，如華語教師經雇主預告終止勞動契約，於謀職假期間，本無提供勞務之義務，校方如有請人代理之必要，所衍生之課務及鐘點費當由雇主負擔，尚不得轉嫁予華語教師。
4	資遣費及特休	1. 華語中心須給予「繼續工作满一定期間」之華語教師特別休假，且華語中心若終止前述華語教師勞動契約，須發給該師資遣費，惟華語教師聘期因班程而定，較不固定，例如學校聘任以114/02/1-114/06/15作	【勞動契約】 1. 勞基法施行細則第5條規定(略)。 2. 基上，如雙方勞動契約確屬不定期勞動契約，如無前開不定期契約因故停止履行之情事，華語教師之工作年資應自受僱當日起算。如雙方勞動契約確屬定期契約，

序號	項目	問題摘要	勞動部說明摘要
		為聘期，下一期自114/09/16再次起聘，兩聘之間中斷超過三個月，其「繼續工作滿一定期間」該如何計算？ 2. 華語中心每季開設班程，班程之間或有2至9日未有課程（華語教師無須授課），可否與該師協商將特休安排於班程之間無課程之期間？ 3. 承上，若得協商調整，若華語教師之特休天數多於班程之間無課程之天數，可否與該師協商，未休之特休日數以發給不休假獎金替代？ 4. 若華語教師將特休安排於有課務之日，則該師遺留之課務如何處理？鐘點費應由誰支付？可否於勞動契約中寫明處理方式，如課務及鐘點費應自理？	則契約屆滿後3個月後再簽約時，華語教師前後工作年資得不予併計，惟如勞雇雙方有優於法令約定併計年資者，從其約定。 【特別休假】 1. 勞基法第38條規定(略)。所詢「繼續工作滿一定期間」疑義，仍應視華語教師前、後聘期工作年資得否併計而定。查同法第38條第2項規定，特別休假期日，由勞工排定之。 2. 勞工請特別休假係免除「原定正常工作時間」之出勤義務，華語教師於無課程期間倘無出勤義務本無須請特別休假。 【工資】 1. 依勞基法第39條規定(略)。同法第38條第4項規定(略)。 2. 基上，勞工於年度終結或契約終止時而未休完之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應依規定發給工資。
5	產假、病假	1. 華語教師如請病假，學校可否要求華語教師以補課替代，不另行支付代課鐘點費及華語教師病假之半薪？ 2. 華語教師請病假，堅持請人代課，代課鐘點費由誰支付？另病假之半薪(鐘點費)是否由學校支付？ 3. 妊娠2個月到3個月流產者，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，給予產假5日。兼任華語教師上課大都為平日，如遇假日，學校仍須給付鐘點費嗎？	【病假】 1. 勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假。又勞工請普通傷病假係免除「原定正常工作時間」之出勤義務，雇主不得要求勞工補行工作。 2. 依勞工請假規則第4條第3項規定(略)。爰勞工如依前開事由請病假，雇主應依規定給薪。 【產假】 1. 勞基法第50條所定產假係依曆連續計算(略)。惟勞資雙方約定若有優於前開規定者，從其約定。 2. 性別平等工作法第15條第1項及第2項規定(略)。爰受僱者最遲於分娩或流產事實發生之日起得依

序號	項目	問題摘要	勞動部說明摘要
			法請產假，並依曆連續計算，如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。
6	出勤紀錄	得否以華語教師確實到班授課之情形視同出勤紀錄？	勞基法第30條第5項及第6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前開出勤紀錄，應逐日核實記載勞工出勤情形至「分鐘」為止。勞基法有關出勤紀錄，其記錄方式多元，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：電腦、手機、APP、通訊軟體等，也可由勞工自行記載工作時間後，交付雇主登載，勞雇雙方自行決定最適之記載方法。

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。

(五)復查，因我國華語教師授課方式及聘任類型不一，身分樣態有別，長期處於定位不明且勞動爭議頻仍，如實務常見違失樣態包括，部分學校對於不定期契約之認知不足，或疑有雙方約定以委任契約聘僱，進而排除管理及勞、健保納保責任等例⁹，甚至部分學校歷年衍生重複違法或爭議情事，引發重大質疑。揆諸教育部接獲之相關陳情案及本院調查後，該部於114年調查大專校院華語教師權益顯示，部分爭議亟待解決。歷年相關案例摘要如下：

1、國立○○大學歷年已兩度發生華語中心教師勞動權益疑遭損害之情事。就其事件之經過及處理情

⁹勞保為在職保險，於僱傭關係之前提下，依勞工保險條例第6條及第11條規定略以，依法不得參加公教人員保險之政府機關及公、私立學校之員工，應以其雇主為投保單位於到職當日辦理參加勞工保險。同條例第72條第1項規定，投保單位違反該條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

形，分述如后：

- (1) 114年○○市政府針對○大華語中心實施法遵訪視，經調查發現該中心與勞工間簽立訂有起訖日期，並於期滿即終止聘任關係之定期契約，涉有違反勞基法第9條規定。
- (2) 復查，前於109年，○大亦與華語兼職教師產生勞動爭議，教師主要訴求為華語中心拒絕開立非自願離職證明及給付資遣費等情事，業經訴訟和解，亦引發外界高度關注。

2、案查整體大學相關爭議案例之摘要：

表12 教育部提供大專校院華語教師權益爭議情形（略）

年度	學校	案例摘要
113	A	該校華語老師反映學校以往有提供勞保，至113年開始無提供勞保，經該校權責單位協調，並填復問題反映表函報教育部轉請勞動部釋疑，後依教育部114年3月27日函檢附之勞動部說明，該校判定該師與學校非僱傭關係，僅為承攬人，故不提供勞保，上述結果與老師協商後，決定給予老師多2週的鐘點費補充透過工會加保之損失。
112-114	B	該校華語中心2位華語先修班代訓教師自112年10月13日至113年11月30日任職，期間部分授課日未被投保勞退，致影響勞退職金，爰於114年1月向○○市政府勞工局申請勞資爭議調解；該案已於114年3月28日完成賠償並結案。
112年8月間	C	民眾陳訴有關該校聘任專案型（國際專修部）華語教師，未能提供勞健保案。
109-111	D	109年至111年疫情期間，兼職華語教師與該校華語中心對於當時兼職教師契約書為定期契約或不定期契約無共識，後雙方達成和解並結案。
--	E	因Covid疫情期間遣散教師，教師提出勞動權益相關申訴；經該校與教師協商，最終雙方達成共識，案件已結案。

資料來源：本調查整理自教育部詢問會議前查復資料。

(六)至本院介入調查後，為實際瞭解華語教師之勞動損害狀況，**勞動部**於114年1月10日函送教育部提供之各大專校院附設華語文教學中心名冊，並請地方主管機關依冊實施法遵訪視，及函知各地方勞政主管機關有關華語教師可能面臨之勞動權益受損態樣。此亦為**勞動部**首次針對各大專校院附設華語中心督導實施法遵訪視。整體辦理情形概述如下：

- 1、依**勞動部**指出，本次就華語中心實施之法遵訪視，係由各轄區地方勞政主管機關執行，且係首次推動，過去並無定期或常態辦理；並以學校附設華語中心為對象，而實務執行過程中，未特別區分抽選對象是否為華語教師或中心其他人員（惟以實際之案情及違失情節可略為區分）。
- 2、經查，自114年5月12日止，各地方勞政主管機關針對大專校院實施法遵訪視計30家次，查有缺失並輔導其改善者計有18家次，共計49項次違規情節（分別為勞基法48項次及1項勞退規定）。又，本次常見缺失態樣包括未依規定記載勞工出勤情形、未依規定給予特別休假及未依規定訂定勞動契約等情。復據**勞動部**指稱，後續未改善者將納專案檢查實施對象，有待積極督導落實。茲列相關違反勞基法之情形摘述如下：

表13 114年1月10日至5月12日止大專校院法遵訪視情形（摘要，執行機關略）

事業單位	輔導日期	違反法律	違反法條名稱	違反法條內容
1	1140123	勞基法	第7條第1項	未依規定置備勞工名卡
		勞基法	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約
		勞基法	第23條第1項	未依規定給付工資
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假

事業單位	輔導日期	違反法律	違反法條名稱	違反法條內容
2	1140211	勞基法	第23條第1項	未依規定給付工資
		勞基法	第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資
		勞基法	第24條第2項	延長休息日工作時間未依規定加給工資
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假
3	1140220	勞基法	第7條第2項	未依規定將勞工名卡保留5年
		勞基法	第23條第2項	未依規定置備勞工工資清冊
		勞基法	第30條第5項	未依規定置備勞工出勤紀錄表
		勞基法	第38條第5項	未依規定將未休特別休假日數所發給之工資數額記載工資清冊
		勞基法	第83條	未依規定召開勞資會議
4	1140319	勞基法	第30條第5項	未依規定置備勞工出勤紀錄表
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第37條	依規定應放假之日未予休假
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假
		勞基法	第38條第2項	未依規定由勞工排定特別休假
		勞基法	第38條第3項	未依規定告知勞工排定特別休假
		勞基法	第38條第4項	未依規定結清特別休假工資
		勞基法	第38條第5項	未依規定將未休特別休假日數所發給之工資數額記載工資清冊
5	1140220	勞基法	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約
6	1140430	勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假
7	1140220	勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
8	1140213	勞基法	第23條第2項	未依規定置備勞工工資清冊
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
9	1140305	勞基法	第30條第5項	未依規定置備勞工出勤紀錄表
10	1140314	勞基法	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約
		勞退條例	第14條第1項	未依規定提繳勞工退休金
11	1140313	勞基法	第38條第5項	未依規定將未休特別休假日數所發給之工資數額記載工資清冊
12	1140207	勞基法	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約
13	1140326	勞基法	第30條第5項	未依規定置備勞工出勤紀錄表
		勞基法	第38條第2項	未依規定由勞工排定特別休假
14	1140317	勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假
15	1140220	勞基法	第7條第1項	未依規定置備勞工名卡

事業單位	輔導日期	違反法律	違反法條名稱	違反法條內容
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第5項	未依規定將未休特別休假日數所發給之工資數額記載工資清冊
		勞基法	第83條	未依規定召開勞資會議
16	1140313	勞基法	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
17	1140418	勞基法	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約
		勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假
18	1140313	勞基法	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形
		勞基法	第38條第1項	未依規定給予特別休假

資料來源：本調查整理自勞動部詢問會議後查復資料。

3、另查，114年各地方主管機關執行法遵循訪視中，如○○科技大學、國立○○○○大學、○○科技大學、○○科技大學及○○大學等附設華語中心等案，係與勞工間簽訂定有起訖日期之定期契約，惟實際從事工作具備繼續性，涉及違反勞基法第9條等規定。對此，勞動部稱已請各該華語中心立即就缺失改善，並回報改善情形。

4、此外，針對上述相關查有缺失部分，勞動部復稱，已由各地方政府函請各該事業單位立即就缺失改善，並回報改善情形；法遵訪視亦設有改善情形追蹤機制，倘後續發現學校未有改善作為，即納入專案檢查實施對象等語。

(七)究此，針對本項所涉爭議，儘管日前勞動部及教育部於本院函詢調查後，業於113年間函告學校多數華語教師應適用勞基法無疑，勞動部嗣於114年首次督導進行各華語中心之法遵訪視，並查獲案件缺失，有待改進。惟因我國華語教師聘任方式多元及實務需求等因素，若干辦理困境猶待解決；復據高

教工會日前亦指出部分學校之作為尚有違誤。爰相關議題亟待主管機關賡續積極督導、清查，**儘速落實勞基法之相關權益**。茲列述如下：

- 1、依高教工會114年8月19日召開記者會，針對目前華語教師實務狀況指出略以¹⁰，近期接獲多所學校華語教師投訴校方在接獲教育部及勞動部指導後依舊未遵守法規，**續以定期契約聘任**，甚因教師提出質疑，以「**不排課**」剝奪收入；或部分學校誤導教師，以「因應適用勞基法」等由，未經勞方同意即片面更動勞動條件，及部分學校依然訂有「半年」、「1年」、「3個月」等違法定期契約之情形等語。
- 2、復依本案卷載部分學校亦指出略以，「(華語教師)屆時已無該課程開課需求，仍需續聘之」、「華語教師之離職預告日為0，學生的受教權相對蒙受很大風險」、「課程進行中，可依法請謀職假，對課程教學影響甚鉅」、「華語教師特別休假及資遣費計算困難」、「病假代課鐘點費由誰支付」等議題未解，猶待主管機關督導處理。
- 3、另詢教育部指出略以，有關學校因應方式涉及勞動法規專業，該部於114年8月彙整全國大專校院華語中心之因應作法，並將函轉勞動部確認學校各項因應作法之合法性。該部並稱，將俟勞動部回復後函轉大專校院配合辦理，亦將邀集大專校院華語中心及勞動部代表召開辦理研習，討論華

¹⁰ 高教工會114年8月19日「拒當免洗筷，華語教師「落實」勞基法！杜絕大學違法亂象，全國華語教師站出來！」記者會。資料來源：<https://www.theunion.org.tw/2025/08/%E6%8B%92%E7%95%B6%E5%85%8D%E6%B4%97%E7%AD%B7%EF%BC%8C%E8%8F%AF%E8%AA%9E%E6%95%99%E5%B8%AB%E3%80%8C%E8%90%BD%E5%AF%A6%E3%80%8D%E5%8B%9E%E5%9F%BA%E6%B3%95%EF%BC%81%E6%9D%9C%E7%B5%95%E5%A4%A7%E5%AD%B8/>

語教師聘任適用勞基法之實務案例及疑義，以提升華語中心相關勞動法規知能。爰此，後續教育部允應儘速積極會同勞動部通盤檢討。

(八)綜上論結，為提升華語文教育品質、拓展華語文教育，教育部陸續推動華八計畫、「華語教育2025計畫」等政策，整體華語教師規模亦呈上升趨勢；惟我國華語教師授課方式及聘任類型不一，身分樣態有別，長期定位不明且勞動爭議頻仍，如部分學校對於不定期契約之認知不足，或有自行約定以委任聘僱，進而排除管理及勞健保納保責任等例，歷來引發重大質疑；直至113年10月11日，勞動部會同教育部召開研商會議，始決議各校附設華語中心之華語教師非依各教育人員相關法令進用者，應適用勞基法；教育部爰於同年11月間通函各大專校院應依勞基法規範執行是類教師之工時、休假、勞保及聘約等勞動條件，並即彙整填報實務疑義再函勞動部釋疑，復經統計114年現職華語教師約8成均適用勞基法；惟教育現場實際法律關係之認定尚屬不易，部分大學仍未釐清華語教師不定期契約之具體適用、中止勞動契約及預告之方式、資遣費及特休計算等相關實務問題，亟待教育部賡續會同勞動部通盤督導、落實查核，俾保障整體勞動權益。

三、在近年少子女化引發私校轉型或退場等變革趨勢下，我國校園勞動爭議層出不窮，據勞動部統計111年至113年公私立大專校院勞動條件檢查計223場次，其中查有違反勞基法並處罰鍰之場次計有53場（共90項次違失），罰鍰金額合計213萬元，部分學校甚有連續違規或有同時違反多項勞基法規定等情，嚴重損及校園

勞動權益；況查，近3年私校勞資爭議調解案總計158件，僅有76件成立調解，未達5成（占比48.1%），且整體爭議案件亦以「積欠工資」之相關類別為主（計46件，占比29.1%，未含調整工資爭議等類別）；另，近4年私立大專校院大量解僱勞工之通報解僱人數累積已達377人，再再顯示高教勞動權益現狀實屬不利，值此之際，我國持續面臨私校退場浪潮之衝擊已可預期，惟結構性問題長期未解，教育部允應儘速通盤會同勞動部檢討、務實解決，以維教育品質、公共性及國家整體競爭力。

（一）按勞動檢查法第4條規定略以，勞動檢查事項範圍如下，……二、**勞基法令規定之事項**。三、**職業安全衛生法令規定之事項**。四、**其他依勞動法令應辦理之事項**……。復按同法第5條第1項規定略以，勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣(市)主管機關檢查。及按同條第2項規定略以，前項授權之勞動檢查，應依該法有關規定辦理，**並受中央主管機關之指揮監督**。爰據勞動部說明，針對公私立大專校院勞動條件檢查之相關督導暨實施情形，概要說明略以：

1、類別區分：

- （1）「**專案檢查**」係由勞動部每年依「**常態性違規**」、「**弱勢扶助**」、「**公共安全**」及「**社會關注**」4大面向統籌規劃之全國性檢查。
- （2）「**申訴檢查**」係依勞基法第74條等相關規定¹¹，

¹¹ 勞基法第74條第1項規定略以，勞工發現事業單位違反該法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

由地方主管機關接獲申訴後，依法所進行之檢查。

(3)「**一般檢查**」係各地方政府依轄內事業單位經營特性，所規劃之區域性檢查。

2、其次，對於違法事業單位，勞動部稱亦透過對地方政府之「**勞動行政業務綜合考評**」與「**地方勞工行政主管機關督促事業單位遵守勞動條件法令計畫績效考評**」，將對違法事業單位之複查情形列為考核項目，及**提列專案檢查**等方式，以督促違法事業單位改善。

3、至與本案相關校園勞動議題檢查之實務運作，勞動部主管人員於本院詢問會議則稱略以，該部過去較少接觸檢查華語教師的議題，但跟地方政府定期3個月開會，可針對可能違反勞基法部分查察；查核依據是勞基法，過去該部未針對華語教師，但有針對部分工時的勞工及青少年等進行每年21項專案檢查，由職業安全衛生署所屬之3中心及六都勞動檢查機構等去做，還有1955勞工諮詢申訴專線錄案檢查，該部和地方政府也都有mail，可以接受申訴等語。足見，目前針對少子化引發校園勞動爭議之趨勢，尚未見教育部與勞動部之整體橫向積極因應措施。

(二)經查，勞動部暨地方勞政機關111年至113年針對公立大專校院勞動條件檢查223場次，其中查有違反勞基法並處罰鍰之場次計有53場（90項次），罰鍰金額合計213萬元（如含違反勞退條例部分加總約243萬元）。另，私立大專校院部分，係以「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」等相關欠薪情形為大宗（私校部分詳

如調查意見一)；且確有部分學校出現重複違規情形，嚴重損及勞動權益。相關調查結果彙整摘要於后：

1、111年至113年公私立大專校院勞動條件檢查情形與結果概況：

表14 111年至113年公私立大專校院勞動條件檢查違反法條情形一覽表

檢查場次	罰鍰場次	違反法條	項次	罰鍰金額(萬元)
223	53	勞基法第24條	22	46
		勞基法第38條	14	30
		勞基法第22條第2項	12	28
		勞基法第32條第2項	10	27
		勞基法第36條第1項	6	14
		勞基法第23條第1項	5	12
		勞基法第9條第1項	4	8
		勞基法第30條第6項	4	8
		勞基法第39條	3	6
		勞基法第35條	2	4
		勞基法第16條	1	2
		勞基法第34條	1	2
		勞基法第34條第2項	1	2
		勞基法第36條第2項	1	2
		勞基法第38條第4項	1	2
		勞基法第43條	1	2
		勞基法第49條第5項	1	9
		勞基法第50條第1項	1	9
		勞退條例第12條第2項	1	30

註1：114年5月8日勞動部職業安全衛生署製表。

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，實際結果仍以地方主管機關公布為準。

資料來源：勞動部詢問會議前查復資料。

2、私立大專校院經查有連續違反勞基法，或同時違反3項次以上勞基法規定之案例摘要：

表15 111年至113年私立大專校院勞動條件檢查連續違反勞基法或同時違反3項次以上規定之情形：

私校	檢查日期	法條名稱	違反法條內容	處分日期	罰鍰金額
1	1110930	第22條第2項	工資未全額直接給付勞工	1120203	20,000
	1120306	第22條第2項	工資未全額直接給付勞工	1120502	30,000
		第38條	未依規定給予特別休假	1120502	20,000
2	1120223	第22條第2項	工資未全額直接給付勞工	1120505	20,000
		第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1120505	20,000
		第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形	1120505	20,000
3	1130730	第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1131129	20,000
		第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	1131129	20,000
		第36條第1項	每7日中未有1日之休息作為例假	1131129	20,000
		第38條	未依規定給予特別休假	1131129	20,000
4	1110414	第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1110513	20,000
		第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	1110513	20,000
		第38條	未依規定給予特別休假	1110513	20,000
5	1130110	第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1130314	20,000
		第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	1130314	20,000
		第36條第1項	每7日中未有1日之休息作為例假	1130314	20,000
		第38條	未依規定給予特別休假	1130314	20,000
	1131011	第30條第6項	未依規定記載勞工出勤情形	1131112	20,000
		第38條	未依規定給予特別休假	1131112	20,000
6	1130118	第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1130322	20,000
		第24條第2項	延長休息日工作時間未依規定加給工資	1130322	20,000
		第35條	繼續工作4小時未有30分鐘休息	1130322	20,000
		第36條第1項	每7日中未有1日之休息作為例假	1130322	20,000
7	1130911	第9條第1項	未依規定訂定勞動契約	1140106	20,000

私校	檢查日期	法條名稱	違反法條內容	處分日期	罰鍰金額
		第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1140106	20,000
		第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	1140106	50,000
		第34條	更換班次時未給予適當之休息時間	1140106	20,000
		第38條第4項	未依規定結清特別休假工資	1140106	20,000
8	1130112	第22條第2項	工資未全額直接給付勞工	1130619	20,000
		第23條第1項	未依規定給付工資	1130619	20,000
		第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1130619	20,000
		第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	1130619	20,000
		第36條第1項	每7日中未有1日之休息作為例假	1130619	20,000
		第38條	未依規定給予特別休假	1130619	20,000
		第39條	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資	1130619	20,000
9	1110713	第24條第1項	延長工作時間未依規定加給工資	1111221	20,000
		第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	1111221	60,000
		第36條第1項	每7日中未有1日之休息作為例假	1111221	40,000

資料來源：本調查整理自勞動部詢問會議後查復資料。

(三)承上，勞動部主管人員於本院114年6月25日詢問會議中指稱略以，自100年5月起至114年4月止，私校1,306件勞資協商中亦以欠薪為最大宗。且據該部查復資料載明，111年至113年私校勞資爭議調解案件約158件（約僅48.1%成立調解），類型以「積欠工資」之46件、占比約29.1%為最大宗；而近4年私立大專校院大量解僱¹²件數為10件，總計通報人數

¹²按大量解僱勞工保護法第1條規定略以，為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定，特制定本法……。及私校如發生同法第2條之終止契約事由及解僱人數比例時，即應依該法規定於60日前，將載明輔導轉業方案之解僱計畫書通報予地方勞工行政主管機關。

已達377人。值此之際，結構性問題顯長期未能解決。相關情形統計如下：

- 1、近3年私校之勞資爭議調解案件，主要爭議類別仍以「積欠工資」(46件)為主，占比達29.1% (未含「調整工資爭議」1件及「加班費」爭議8件)。茲依類別整理如下表：

表16 111-113年私校教職員工進行勞資爭議調解之案例類別(摘要)

單位：件

主要爭議類別	專科以上學校之項次	高中以下學校之項次	項次合計	成立調解項次	備註
積欠工資	18	28	46	24	已扣除6件非學校
給付資遣費爭議	14	24	38	21	已扣除1件非學校
其他權利事項爭議	13	10	23	9	
恢復僱傭關係爭議	7	9	16	7	已扣除1件社區大學
契約性質爭議	3	6	9	4	
給付退休金爭議	4	5	9	2	
加班費	4	4	8	4	
職業災害補償	2	2	4	2	
勞工保險給付爭議	1	3	4	3	
調整工資爭議	1	0	1	0	
合計	67	91	158	76	

註：本統計已剔除非正式學校機構之7項次(含社區大學1項)。

資料來源：本調查整理自勞動部詢問會議後查復資料。

- 2、近年私立大專校院大量解僱件數為10件，總計通

報人數已達377人：

表17 111-114年私校大量解僱勞工通報人數（略）

序號	員工人數	通報日期	解僱理由	計畫解僱日期	通報解僱人數
1	36人	1110711	歇業	1110731	16人
2	21人	1120309	歇業	1120510	25人
3	60人	1120531	歇業	1120630	33人
4	34人	1120531	歇業	1120801	28人
5	135人	1120614	虧損 業務緊縮	1120731	61人
6	72人	1130325	歇業	1130731	72人
7	46人	1130520	歇業	1130731	46人
8	21人	1130531	歇業	1130731	21人
9	68人	1130601	歇業	1130731	49人
10	27人	1140529	歇業	1140731	26人

資料來源：本調查整理自勞動部詢問會議後查復資料。

（四）綜上，在近年少子女化引發私校轉型或退場等變革趨勢下，我國校園勞動爭議層出不窮，據勞動部統計111年至113年公私立大專校院勞動條件檢查計223場次，其中查有違反勞基法並處罰鍰之場次計有53場（共90項次違失），罰鍰金額合計213萬元，部分學校甚有連續違規或有同時違反多項勞基法規定等情，嚴重損及校園勞動權益；況查，近3年私校勞資爭議調解案總計158件，僅有76件成立調解，未達5成（占比48.1%），且整體爭議案件亦以「積欠工資」之相關類別為主（計46件，占比29.1%，未含調整工資爭議等類別）；另，近4年私立大專校院大量解僱勞工之通報解僱人數累積已達377人，再再顯示高教勞動權益現狀實屬不利，值此之際，我國持續面臨私校退場浪潮之衝擊已可

預期，惟結構性問題長期未解，教育部允應儘速通盤會同勞動部檢討、務實解決，以維教育品質、公共性及國家整體競爭力。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正教育部。
- 二、調查意見二、三，函請教育部會同勞動部確實檢討改進見復。
- 三、調查意見隱匿相關個資後，函復陳訴人。

調查委員：賴鼎銘