



全國教師工會

中華郵政台北雜
字第2104號執照
登記為雜誌交寄內付
資已
郵國台北郵局許可證
台北字第6537號

總聯合會

發行者／全國教師工會總聯合會 發行人／侯俊良 主編／文宣部主任羅德水 地址／臺北市民權西路27號2樓 電話／02-25857528 傳真／02-25857559
 郵政劃撥戶名／全國教師工會總聯合會 郵政劃撥帳號／第50208894號 投稿信箱／E-mail: nftu@nftu.org.tw
 ISSN／2227-8729 廣告刊登／02-25857528分機303 http://www.nftu.org.tw E-mail: nftu@nftu.org.tw ◆本刊之圖文非經同意不得轉載或挪用

團結真有力

請加入全教總

■侯俊良（全教總理事長）

過去的這個暑假，全教總依舊忙碌。7月31日，10位被義民中學違法解聘的教師尋求全教總協助，了解狀況後，全教總與新竹縣各級學校產業工會，立即組織義民中學教師、家長、學生召開記者會，在極短時間內規劃教育部前陳情活動，並讓主管機關發出要求學校復聘教師並啟動聘約協商的公文，同時更結合民意代表、國教署及縣政府與學校進行協調，在持續努力下，校方終於在8月10日公告續聘教師，並於8月12日發放教師薪資，同時將與教師委託的全教總及所屬竹學產工會針對聘約條文進行協商，這起學校罔顧法令恣意違法「解聘、不續聘」教師之亂，也暫告一段落。

義民中學是一個滿招且財務有盈餘的學校，與其他因少子化且校務經營不佳，面臨退場的私校不同，校方不但未善待辛苦付出的教師，只因教師對未經協約聘書表達意見，即逕自違法解聘教師，顯見辦學者只有個人私利，未有公益興學理念，這也是私校屢屢出現弊端的主因。

本案能在短時間內解決問題，除了全教總的專業、能量外，義民中學教師們快速團結，同時獲得家長、學生聲

援亦是重要因素；不過，團結的力量若能在更早形成，相信問題一定更好解決，甚至不會發生這些問題，本期會訊中義民的故事，期望提供給所有組織幹部邀請尚未入會夥伴的素材。當每一個全教總會員認知：讓組織更壯大、讓我們更團結，是彼此的使命與責任時，許多問題將迎刃而解。

「讓老師安心於教學，就是維護學生受教權益」，這是觀察義民中學事件中，家長學生挺身而出的原因，組織更是努力追求創造這樣的環境，本期會訊中一一羅列組織的努力，請大家除了關心自己切身議題外，也協助分享訊息讓更多人一起關注。

此外，112年退撫新制業已開始實施，學校現場初任教師的退撫制度採確定提撥制，新制度也將影響原先退撫基金財務，因此原基金分年撥補入法的落實更是基金永續的關鍵，組織會持續關心並爭取如期如質完成撥補，本期會訊也特別專篇介紹112新制度與分年撥補議題，除此之外，特教法、國教法修法後，相關子法修正攸關師生權益，也是我們後續關心努力重點，請大家隨時關注組織訊息。

第2版：義中事件
 第3版：義中事件
 第4版：雙語政策批判
 第5版：教師權益
 第6版：全球透視

第7版：幼教政策
 第8版：112新制
 第9版：112新制
 第10版：基金撥補
 第11版：集體協商

第12版：大學考招
 第13版：社會發展
 第14版：勞動教室
 第15版：特殊教育
 第16版：專論



全教總力挺會員

義民校方復聘教師

■全教總私校委員會

私校教師權益遭不法侵害時有所聞，常見打壓手法不外苛扣薪資、不給予完整聘期、刁難教師加入工會、未對等協議聘約、大量增加教師額外負擔等不一而足。以往這些不當打壓私校同仁權益的例子，大多出現在營運不佳、瀕臨退場的私校，作為一家辦學備受肯定且年年滿招的學校，此次新竹縣私立義民中學大量解聘教師事件，自然引起社會關注。

讓人不可思議的，面對主管機關要求限期改善，以及持續發動抗爭的學校家長、老師，義民中學董事會與校長仍負隅頑抗，甚至以不惜讓學校退場要脅教師就範，無視義民廟興學初衷，漠視師生權益。在各方不斷施壓下，直到8月10日下班前，校方方才承諾將於8月12日發放薪資，教師毋須重簽聘約，並將與全國教師工會總聯合會針對聘約條文進行協商。

私校違法濫權，主管機關應該硬起來

國家法律對私校有明確規範，並賦予主管機關監督管理之責，以此次違法大量解聘教師為例，學校未經協議逕自刪減教師待遇，董事長任用私人，校長治校未能尊重專業，明顯違反法制，不法侵害師生權益，嚴重影響校務正常運作，依此違法情節，法人主管機關新竹縣政府可依《私立學校法》第25條相關規定，聲請解除學校法人董事長、部分或全體董事之職務；教育部並可依《私立學校法》第54條精神，停止校長及有關人員職務，並指派適當人員暫代其職務，亦可根據《私立學校法》第77條規定，對學校法人董事長等處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得按次處罰至改善為止。

義民事件帶給我們什麼啟示？

一、維護受教權，親師應緊密合作

在教師組織工會的過程中，所謂爭取教權將犧牲學生受教權的錯誤說法甚囂塵上。然而，此次義民校方為法解聘之亂，我們卻看到有許多學生、家長堅定站在教師一方，並以具體行動聲援教師，義民家長清楚認知，親師生權益絕非零和對抗，維護教師權益是確保學生受教權的基礎，唯有更緊密的親師合作，才能確保學校教育品質。

二、維護師生權益，教師應加入工會

義民教師遭到校方打壓，並非始於今日，過程中雖有個別教師挺身對抗強權霸凌，但不僅難以撼動學校權力結構，甚至承受更多壓力，直到教師集體加入全國教師工會總聯合會，在工會帶領下開展更為系統性的爭議行動，局面才有明確改觀，終至校方讓步，整個維護勞權的抗爭行動，展現工會維護教育專業與師生權益的決心。

三、強化公共監理、落實校園民主

私校問題層出不窮，作為滿招學校，此次義民不當解聘事件更是一個警訊，國會與教育部應強化並落實私校公共監理，以具體作為捍衛師生權益；至於學校教師，除了教學工作，更不應自外於校內公共事務，教師應積極參與學校章程研議，以更多的專業對話與集體行動，實踐校園民主，捍衛師生權益。

校方蠻橫欺壓

■十把槍(義民中學教師、全教總會員)

還好我加入了全教總

從知道有同仁因表達意見劃記規約，因而收到校方掛號通知的那一刻起，全校瀰漫的惶恐不安的心情，都在猜測接下來收到掛號的會是誰？經過的兩三天的時間，事件也逐漸的明朗化，原來有十位教師直接被通知，你(妳)被解聘了！

學校首批先對十位教師開刀，8月1日起對其他劃記的老師也分別再一次寄送同樣違法亂紀的新聘書，並要求必須在十日內簽名才算完成應聘程序，來做為恐嚇威脅。面對工作權極可能不保的情況下，我們全體教師做了所有應該的妥協與溝通，誰知道換來的只是被屈解的誤會與酸語，「你們不是很行，請律師來跟我講啊！」這句滿是嘲諷又語帶威脅的話不斷的在腦海中迴盪。

7月30日，終於有學生投書「請救救我的老師」，揭開了改革的序幕，7月31日，我們又與全教總連絡上，接下來透過全教總的即刻神救援，針對學校違法大量解聘教師，全教總立刻於8月2日召開記者會，將此事公諸於世，也才讓更多社會大眾清楚竟然有這種不公不義的事，在全教總與立委努力下，沉睡已久的國教署也說了幾句公道話，校方終於被迫於8月4日針對十位未續聘的

教師進行了所謂的協商。

眼看8月4日協商無果，新竹縣楊文科縣長主動邀約全教總、學校教師了解進度，但8月6日楊縣長親自主持的協調會仍然沒有結果，8月8日，在全教總策劃下，超過百位義民的老師家長與學生，一起集結在教育部前，大聲表達了我們的心聲，在全教總幹部與數位立委的協助下，我們團結在一起，堅信公平正義必然會戰勝邪惡黑暗，至少我們是這樣在教孩子們的。

隨著時間一分一秒的過去，8月10日前需要簽名回聘的時間壓力越來越大，無所不在的壓力如排山倒海般接踵而至，親情的脅迫與經濟的雙重夾擊下，團結漸漸被瓦解。

還好，皇天不負苦心人，最後一刻終於傳來第一個勝利的捷報，讓大家能夠舉手疾呼，歡迎老師歸來！然而，改革才正要開始，學校未來之後的改變，不會就這樣停止，我們要像經典日劇「半澤直樹」的口頭禪『加倍奉還』，請校方還給老師一個友善校園，成為學生學習的典範，相信在工會全力支援下，老師會更團結、更加堅定專業，義民一定可以重拾往日的榮光。

義民中學事件具指標效應

教育部應徹查違法私校聘約

■林金財(全教總法務中心執行長)

少子女化私立學校招生狀況不佳，近年來常有以減科班為由資遣教師。但亦聽聞有學校在五月時走校內程序粗暴的先通過資遣名單，招生後待確認有師資需求後，再拿聘書於七月底逼迫教師於續聘或離職中選擇；更有甚者為節省兩個月薪資支出，於七月先解聘所有教師，九月再復聘回來的情事，完全無視教師法的存在。而在聘約內置入高額違約金條款，或明文違約不給離職或服務證明等不利受僱者規定，常見於各私校聘約內。

新竹縣私立義民中學並不受少子女化影響，滿招的學校卻因聘約修改未完備法定程序，發生大規模教師聘任爭議。全教總於今年七月底接獲該校會員求助，學校於今年續聘時片面修改服務規約，逕行加入「學術研究費九折」條款，有50餘位教師在規約條款不認同處畫記，回聘時隨應聘書繳回，被學校認定服務規約不成立，限期重簽回擲並限制不得再註記，否則視同喪失受聘資格。前一段聘期至7月31日，8月1日後即不給薪，8月暑輔中途抽換教師不讓渠等授課，不僅影響教師工作權，亦傷害學生受教權。全教總透過召開記者會聲援，參與協商對話，行文並赴教育部要求介入處理等方式，在立委、縣府、家長、學生聲援下，終使學校態度軟化，恢復聘任關係，服務規約回到111年版本執行，薪資於8月12日補發。

教師待遇條例強制與禁止規定 保障私校教師待遇權益

回到本次爭議的源頭，學校逕行加入「學術研究費九折」條款，已經與104年12月27日施行之教師待遇條例的第十七條規定相違。『私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，

各校準用前三條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。』，學校不僅未於法律施行後依強制規定將「學術研究加給」數額納入服務規約，九五折之明文變更也未踐行與教師協議之程序，違反不得變更之禁止規定，更何況仍繼續沿用法律制定前之舊名稱「學術研究費」。全教總檢視該校原服務規約尚有多處與現行法規牴觸之處，甚至出現有條款重複之情事，後續受會員授權啟動協商聘約時將一併提出納入協議事項。

教師法保障教師聘任 不得任意不續聘教師

「教師除有第十四條至第十六條、第十八條、第十九條、第二十一條及第二十二條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」為教師法第十三條明文之聘任保障。學校主張教師回聘時畫記規約，契約不成立所以聘僱關係不存在。義民中學服務規約違反強制或禁止之規定在先，雖聘約簽訂尚有爭議，但學校教評會已通過續聘，教師也已回擲應聘書，完成應聘作業表達續聘意願，參考相關判決，「既未該當教師法第14條規定解聘、停聘、不續聘之法定事由，且未與學校合意改變專任教師聘任關係，縱使107學年專任教師聘約簽訂之處置手續不符相關之行政作業規定，亦無礙兩造間107學年專任教師聘任關係繼續存在」（臺灣高雄地方法院110年3月18日108年度勞訴字第135號民事判決）。學校應積極協商有爭議的聘約事項，而非認定教師不應聘。

私校教師待遇須經勞資協議

■洪維彬(全教總集體協商中心執行長)

喧騰一時的新竹縣私立義民中學違法解僱教師案，在本會及所屬竹學產捍衛教師工作權，積極召開記者會、動員親師生陳抗、與多位立委關切，及教育部堅守法制下，義民中學違法「解聘、不續聘教師」之亂，暫告一段落。整體事件肇因校方取消教師111年的年終獎金，及112學年度聘書新增學術研究加給95折、…等條文，學校一連串不當對待，50幾位教師集體回聘並對聘書內容劃記，學校以「未完成聘任」為由，威脅將不續聘、解聘。

私校能否不經與教師協議就縮減相關待遇呢？是這次的最大衝突點，也是最值得關注的。

民國104年底通過「教師待遇條例」，對於各項教師待遇之內涵(本薪(年功薪)、加給及獎金)有了法定依據，其中私校教師的本薪比照公立學校給付，其餘依該條例第17條：私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入

工會者，得授權由工會代表協議。立法理由是「為賦予私立學校審酌財務狀況及發展需要自訂加給支給數額之彈性，並兼顧私立學校教師之權益」，由此觀之，並非私校可單方面審酌財務狀況及發展，就可變更並納入聘約支付數額，而跳過「與教師協議」這個重要程序。

在義民事件中，教育部認為該校未遵守新法規範，在未與教師協議前，是不得單方變更支給數額，因而認定學校之程序並不完善，積極要求學校應補正程序，對於有爭議之聘約內容是必須與教師進行協議的。

私校教師爭取教師待遇 集體加入工會是重要的

勞資雙方協議，勞方往往是弱勢，私校教師個人與學校協議也常在不對等資訊下，吃了悶虧，遭惡意資遣、不當解聘教師時有所聞。此次義民教師凝結集體力量對抗學校不當對待，並相信教師組織的引導與努力，捍衛工作權及爭取待遇應有的協議權，讓校方與教師所委託之工會進行協議，就是一起集體加入工會，團結爭取權益成功的案例。

嚴重傷害教學品質 請立刻終止錯誤雙語政策



■全教總專業發展中心

由全教總領銜發起的「檢討雙語政策、回歸教育正軌」政策倡議，2個月內附議人數總計10304人，不少附議者並提出專業論述，充分反應學校師生對錯誤政策傷害教育品質之憂心。

詎料，面對這則2天就成案的停止雙語政策倡議，教育部與國發會硬是拖了三個月，直到法規明定官方回復的最後一天(7月14日)方才做出回應，尤其讓人無法接受的，通篇說明只是不斷強調英語力的重要，僅對「教師甄試回歸專業」有明確回應，其餘內容千篇一律、避重就輕、甚至答非所問，特別是有義務維護教育品質的教育部，只想捍衛長官意志，完全無視教學現場之怒火，全教總對行政院、國發會、教育部如此冥頑不靈、不惜犧牲教育品質之行徑，表達強烈譴責。

全教總理事長侯俊良指出，檢視法制面、國家語言政策、文化認同等面向，**錯誤的雙語政策對台灣未來影響深遠，作為教育專業團體，全教總尤其關注雙語教學對學校教育與學生學習品質的傷害**，期待教育部發揮起碼的專業擔當，深入了解教學現場的慘況，勇敢從源頭徹底檢討，絕不能犧牲教育品質以滿足長官對所謂錯誤雙語政策的幻想。

出席記者會的陳佩瑩老師，目前在嘉義縣和睦國小任教，具有自然科學教育碩士學位，並有16年的自然科教學資歷，陳佩瑩老師指出：自然科學教學必須以學生為主體，三四年級著重觀察與體驗，五六年級則是要進行閱讀、高層次思考，及探究與交流。

但檢視雙語教學影片，只能流於灌輸科學知識，或科學單字，例如教學生氧氣的單字，或者把魚的各部位用英文標示。原本簡單幾分鐘可以釐清的基礎概念，或者根本課前預習學生可以自學的簡單知識，卻為了熟悉句型花費許多時間，這時犧牲掉的就是科學教學最重要的部分。

陳佩瑩強調：自然科教學中最熱絡的部分是學生帶著好奇心發問或進行探究討論的時候，唯有使用精熟的語言才有辦法對話，師生都用中文對話才能真正有意義的發言、專注聆聽，這樣的對話才能流暢的持續，最終引發學生的深度思考。很可惜的是，在雙語教學中這樣的美好出現的

時間都不到十分之一，大部分的時間老師都用英語講述科學名詞或者用死板的課堂用語進行教學指示，學生的思考當然只能空泛的停留在表層的直覺回應。

自然科教學肩負培養國民科學思維的扎根任務，但雙語自然的教學卻大開倒車，課堂變成老師為主體，忽略了學生的興趣、主動，這樣的教學簡直在浪費台灣學生寶貴的學習時間，也不符合現今的科學教育思潮。

至於參與雙語自然教學的英文老師，更是艱難，領綱完全陌生，科學邏輯思考及探究流程完全不懂，現場還要擔心學生是不是因為英語能力無法參與或者覺得窘迫，教一堂課就覺得虛脫。原本應該是學生喜歡、主動投入，然後自信發表的自然課，在雙語教學後反而造成教師教學與學生學習的雙輸局面，這樣的錯誤政策不即時停止，只會殘害學習品質。

全教總理事長侯俊良指出，雙語教學亂象不斷，教育部相關計畫所託非人是一大關鍵，全教總不斷接到來自教學現場的陳情，近日又接獲來自宜蘭公正國小鄭祺怡老師的陳情，鄭老師是藝術與人文(雙語)教師與特教班音樂教師，本身不僅有多語言優勢，更有專業多元的國內外學經歷，偏偏就是這樣一位專業又有熱忱的現場工作者，不斷遭到教育部「國民中小學部分領域課程雙語教學實施計畫計畫主持人」陳錦芬的刁難。

鄭祺怡老師指控，任教於台北教育大學兒童英語教育學系的陳錦芬態度高傲、毫不尊重學科專業，連自己不擅長的學科都要指手畫腳、說三道四，根本是外行領導內行，完全背離「學科為主」的雙語授課精神。但因計畫主持人手握資源與生殺大權，許多加入計畫的學校敢怒不敢言，請問教育部知道所謂的雙語計畫是如何推動的嗎？委由這樣踐踏學科專業的主持人推動計畫，不是請鬼抓藥單嗎？

全教總理事長侯俊良指出，**全教總力挺教師專業、捍衛教師尊嚴，尤其反對以英語至上踐踏學科專業**，侯俊良並邀請陳錦芬計畫主持人與鄭祺怡老師一起進行國小音樂科雙語教學之公開觀課，全教總對第一線教師的專業深具信心，並要求教育部嚴查嚴懲，制止雙語計畫主持人踐踏教育專業之言行，以確保教育品質。



教師權益Q & A

■全教總法務中心

Q：【差勤請假】教師未辦妥請假程序離校，學校就可以記教師「曠職」嗎？曠職 會有何影響？寒暑假或課後輔導有曠職的規定嗎？

A：按教師請假規則第13條第1項規定：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。」故原則上，教師請假後，如未經學校（校長）核准即離開學校，學校即可以教師「擅離職守」予以曠職處分。

〔曠職〕除了影響教師的出勤，會扣除曠職日數之薪給，也會影響年終的考核，超過2小時，該年度的考核就會考列四條一項三款，不但不能晉級，也沒有考核獎金，究竟，曠職的定義是什麼？那些情況會有曠職的問題？應該怎麼救濟呢？

所謂教師的〔曠職〕，規定在【教師請假規則】中，「教師未依第十三條第一項規定請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論。」，以下我們從幾個可能與曠職有關的方向解析教師請假規則對於請假、曠職的規定。

一、不假外出視同曠職：雖然教師的上班時間與其他有固定時間的工作者有些許不同，上班的時間會依照主管機關或學校所訂定教師出勤差假管理規定，大多都有明定教師每週的上班總時數與每日平均的上班時間，各校也會訂定教師的上下班起訖時間，因此若教師於在勤期間，因無課務就離開學校，此時，該行為恐符合教師請假規則第15條有關曠職的規定，不過，依照教師請假規則第13條第2項規定：「有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。」如教師符合上述要件，自可請人代辦或補辦請假手續。若學校（校長）無正當理由故意不於相當期間內作核准與否之決定，致教師請假未經核准而離校時，倘學校予以曠職處分，教師如有正當請假事由，仍得提出申訴將曠職處分撤銷。

二、請假不實可能發生的問題：在請假實務上，經常發生的還有請假不實的情況，也就是使用的假別與實際的請假事由不同，舉個簡單的例子：「曉華老師以公假名義請假進行研習，學校同意其申請並准假，但曉華老師並未依照時間前往研習，而是去辦理自己的事務，後來因同去的同事向學校檢舉，東窗事發，學校隨即撤銷他的公假並改記曠職一日」上面的例子只是其中一種情況，實際的請假不實狀況需要依照個案判定，是否確實與請假的事由有不符的狀況，若發生教師實際上依規定請假並未有不實情況，然而學校卻認定該師有請假虛偽情事因此撤銷原本的申請，並對教師進行記曠職的處分時，教師針對曠職的處分可以提出申訴。

三、曠職與請假之救濟解析：曠職也是一種行政處分，要特別注意的是，實務上收受曠職通知，即須提起申訴，否則超過了申訴提起的30天期限，就會失去對「曠職」救濟期待撤銷的機會，「曠職」確定後，並可能影響到年終成績考核。（按：教師成績考核辦法規定，曠課超過二節或曠職累計超過二小時，即須考列「四條一項三款」；未超過者，因為有曠課、曠職紀錄，仍須考列「四條一項二款」。）另如果校長無正當理由而否准教師請假，教師也可以提起申訴來救濟。不過，如果老師有請假的需求，但學校針對老師所適用的假別否準，不要與學校發生「假別之爭執」，例如學校不給予公假，交涉未果下就先改請事假，然後再以申訴變更假別，否則一不小心，恐怕就落入「曠職」的深淵而得不償失了。

四、寒暑假和課後輔導沒請假的法律效果：另外，在寒暑假期間，非行政職的教師除了返校服務、進修研究等專業發展活動所需日數須到校期間以外，若有擔任課業輔導教師，如果未請假而未到校或不假外出是否屬於曠職？首先，高中以下學校的寒暑假課業輔導，學生、教師都必須是自願參加，學校才可以安排相關課程。教師如果同意擔任課輔工作，因故無法按時授課，應儘早找到合適的人代課。如果找不到合適的代課人選，應以書面通知學校另行安排授課教師，如果非返校服務、進修研究等專業發展活動期間，此處並不適用教師請假時數的規定。如果已經安排教師授課輔導，卻無故未到校授課，雖然看似與上面的曠職概念相近，但這類事件並不適用教師請假規則的曠職或曠課規定。然而，如果教師已經同意擔任課輔老師卻無故未到，也沒有尋找代課老師，雖然不會有曠職或曠課的處分，但這種行為可能會被學校考核委員會納入年終考核或平時考核的評估標準中。

◎以上內容為一般性法律資訊，僅供參考，個案適用仍待事實情況與司法認事用法判斷。

更多教師的權益QA請上本會網站：全教總首頁/教師權益QA

爭取公校教師補休期限全國一致 成功達陣

112年3月，全教總發文主張補休期限及續行補休規定全國一致。

112年6月28日，教育部函釋：補休應於得補休事由發生後2年內補休完畢，公立學校教師轉任且年資未中斷，原學校未休畢之補休得於原補休期限內至新任職學校續行補休。

全國一致：不同主管機關所屬公立學校或大專校院編制內專任教師適用，追溯自112年1月1日起適用。

IEI 9th World Congress 世界大會： 數位因應疫情，教師組織挑戰新高度

■全教會外事部

國際教育組織IEI是全世界最大的單一產業別工會聯合組織，兩年多來全球疫情衝擊教育系統，IEI運用更彈性的運作方式因應，使政策倡議的步伐穩定前進，成為疫情期間與會員溝通最頻繁密集的國際組織。



本次世界大會的主視覺。下方為代表世界各國文化與教育的象徵物，清爽活躍的畫面、操作簡易的介面，吸引全球超過千名的教師組織代表與觀察員出席。資料來源：EIWC

首創階段式世界大會，連三晚千人上線議章程

IEI世界大會（簡稱EIWC）每四年舉行一次，依據章程，世界大會「作為組織最高決策單位，由所有會員組織提名並經資格審議通過之代表組成，決定組織的政策、行動準則、工作計劃與預算，並選出理事長、副理事長、秘書長、執委會成員」。本次大會考量尚有多國會員組織未自疫情衝擊中復甦，影響實體大會出席率及議事代表性，因此去年經執委會決議，史無前例將大會內容分兩階段進行：兩年內召開兩次常會，會議內容2023年先以「線上大會」處理有關章程修訂的必要、有限事項，2024年「實體大會」時再處理提案討論及選舉。此外，為了大會政策論述的延續性，兩次大會適用單一主題「壯大工會、升級專業、捍衛民主」。

危機時刻條款：授權執委會臨機應變

本次線上大會主要處理三個部分：授權提案（Enabling resolution）、工作計劃與財務情形、章程文字修訂。「授權」是指新增修章程第27條「危機時刻」（Times of Crisis），讓大會賦予執委會限定的權力，在特殊極端狀況或大範圍災害衝擊時（例如COVID-19），可經2/3多數決進行應變性工作，不至於受困於繁文縟節而錯失處置時機，包括階段式辦理大會的決議，以及任期應隨大會延長之執委、監委、外部監察。



每位出席代表可行使三項權利，自左而右：投票表決、請求發言、參加EI幹部線上學院課程（ALMA）。資料來源：EIWC

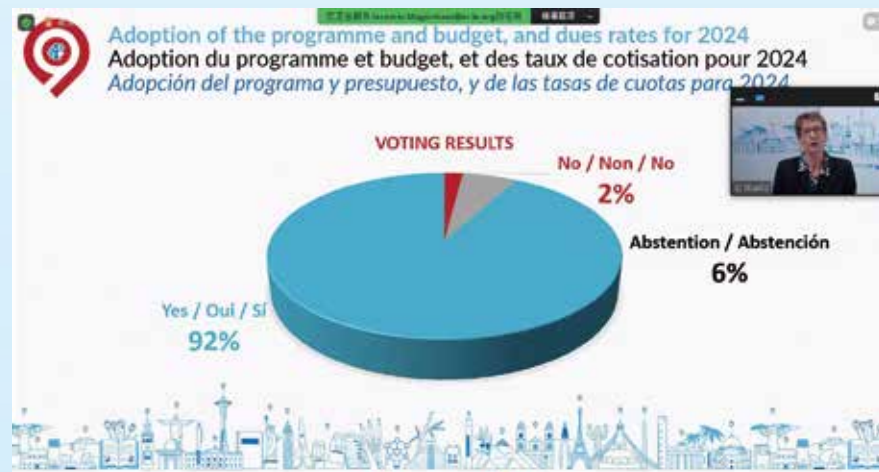
「疫情化」與「通膨化」：會費調升5%

由於特殊的階段式大會，至明年實體大會的這一年間必須另立「銜接式工作計畫與預算」，使組織如常運作，順利籌辦第10屆實體大會。財務部分，IEI財務健全，歷年都有餘款，到2022年底仍有結餘款36.9萬歐元，但「適用最高費率的會員組織」（ceiling rate）每人每年會費仍須從1.605調到1.685歐元，為期

一年，重點在調整財務結構、擴大持續性收入，以因應不斷飆升的通膨導致的成本增加，尤其是人事（佔總支出64%）。以總部所在的比利時為例，通膨高達12%，物價相較去年上升10%。

無紙化大會：友善手機使用者

無紙化大會（Green Congress）與低碳差旅一直是IEI的氣候倡議目標，期許工會能從改善自身工作環境做起。去年，EIAP便使用專屬APP，會議現場不再紙張滿天飛、秘書滿場跑。本次世界大會往前更邁進一步，除了匯聚所有會議資訊的「大會中心」，還有全球同步投票系統，讓全世界超過千名的與會者能同時登入這兩個線上系統開會。各國代表與觀察員經過層層的提名、登錄、認證，方得進入專屬的大會中心行使權利。兩個線上系統在技術上設計為手機使用者友善介面（mobile friendly），並非鼓勵會員低頭滑手機，背後隱藏的是一份體貼：因為個人手機是眾多數位弱勢會員唯一擁有能夠上網參與的3C載體，尤其是中低收入國，網路基礎建設僅支援手機，學校亦普遍缺乏電腦設備。



投票系統每一輪只能投票一次，選項是對會議內容表達支持、反對或放棄（非選舉），投票結束後30秒，票數結果便顯示在會議畫面，並由主席宣布。資料來源：筆者與會畫面截圖。

投資公共教育：並非缺乏資源，而是沒有政治意願

教育部門的財務（finance）是貫穿世界大會與IEI年度倡議Go Public! Fund Education!的主軸，也就是政府投入公共教育資金的比例與額度，應公正公開予人民監督。增加教育投資，缺的從來就不是資源，而是有政治意願的政府。理事長Susan表示，教師工會要展現韌性守住公共監督的角色，捍衛教育的公共性。教育工作者看重的是專業價值被重視，永續穩定的教育財務能確保教師的勞動尊嚴與身心健康，以實現教育的價值。全球仍缺近七千萬教師，資金到位也許可以吸引人數足夠的教師，但要留住教師、讓教學感到有價值，長期性專業支持系統才是更重要的。



世界大會是百家爭鳴的場域，匯聚來自全球178個國家、超過3200萬所有教育階段的教師與教育支持人員，積極發表對於教育政策、教學專業與民主人權的意見。各議題經過論辯後表決形成決議文，成為指引IEI未來工作方向與行動策略的正式文件。資料來源：筆者與會畫面截圖。

落實公共化

教育部應全面檢討準公幼制度

■全教總幼委會

準公幼政策推出以來面臨許多社會的質疑，包含學費調漲、巧立名目、超收違規、低薪高報等狀況，甚至也有民間團體認為應該要廢除準公幼的系統。全教總在108年時就公開質疑教育部對準公幼政策的定位，而當時教育部長潘文忠多次在公開場合強調，擴大學前教育公共化是「主軸」，至於準公幼則是「補充」措施。

全教總過去就主張，幼托公共化才是最能保存公共量能的方向，因為真公共化的幼托系統，才可能符合公共承擔、公共監督、公共利益分享的基本準則。如今作為補充措施的準公幼卻即將反客為主，投注的資源將超過真公幼，其中一項明顯的線索，就是日前全教總揭露的課後留園補助弊端，讓家長就讀公幼的成本高於私幼，形成一種另類的世界奇蹟。準公幼雖然接受政府補助，但卻不需接受財務監督、績效考評，甚至也不需要優先招收低弱勢幼兒，甚至也曾傳出準公幼會篩選幼兒或者是預先收取卡位費。

另一個基層園所最常反映的就是硬體的設備，依照教育部準公幼的補助辦法內規定(教育部推動及補助地方政府與私立

教保服務機構合作提供準公共教保服務作業要點第十五條)，準公幼每年都得以申請設施設備費，而真正的公立幼兒園要改善設施設備，卻需要排序每3-5年才能輪到一次，顯然已經是明顯差別待遇。種種跡象讓我們不禁質疑教育部心裡面到底有沒有真公幼，或是真的企圖「以準亂真」，要放任準公幼政策摧毀教育公平？

全教總也曾接獲家長反應，其實還是認為公幼的資源與制度是首選，因為這些公共化的建設將會作為後續人民的共同資產，不會因為單一補助結束就消失了，但現在卻面臨公幼的費用卻比準公幼來得高，讓他們覺得莫名其妙，而基層教師也接獲不少特殊與弱勢幼兒因為在準公幼無法滿足其學習需求而進入公幼，顯見公共化幼兒園才是國家幼托政策的基礎。

準公幼將在113年將進入第三期合約，但社會想要知道的是：準公幼的補助是否會無限上綱？準公幼未來有無督導制度？是否需要負擔社會責任與公共成本？其招生與管理究竟該如何規範？全教總認為教育部應該要全面檢討。



927「老師好」九月敬師月直播活動！

與教育部長對談

即將邁入第三年的全國教師會「老師好」廣播節目，在9月27日教師節前夕，推出直播活動與大家見面喔！節目邀請到重量級貴賓-教育部長潘文忠先生與全國教師工會總聯合會一起檢視近幾年的教育政策及許願未來。

屬於老師們的「老師好」廣播節目，每周六下午5-6點在國立教育廣播電台FM101.7 播出，節目分為三大單元：「老師好心情」為老師分憂解勞，增添生活樂趣。「老師好樣的」專訪SUPER教師或教師專業發展支持系統基地班及輔諮老師，提供大家教學實用的好點子好幫手。「老師好話題」則配合時事政策、兼具法律與實務，專業實用！節目播出後

在教育廣播電台電台網頁上仍可以連結收聽，全教會亦開拓了PODCAST平台服務，在教育廣播電台Channel+、Apple podcast、Spotify、Google Podcast、KKBOX、Firstory都能不限時間隨選隨聽，更精準的找到自己相應的單元收聽！最新訊息歡迎在FB全教會老師好節目粉絲專頁追蹤。

9月27日中午12點在教育電臺聲動全世界臉書粉絲團直播活動，上線來賓歡迎留言，寫下影響您最深的老師及原因、想對部長說的話或對教育的期許，全教總會送出驚喜禮物，趕快筆記下來~記得準時收看927「老師好」敬師月直播活動！



初任教師應該知道的

退休新制

■葉明政、郭彥成(第一屆公立學校教職員退撫儲金監理會監理委員)

112年全國各地教師甄選名額大增，許多人通過激烈的教甄考驗，今年8月1日正式入職，成為教育界的新兵。今年初任教師到公立學校辦理報到手續時，相信都會收到「公立學校教職員個人專戶制退撫制度」的宣導資料或填寫相關表格文件，本會及所屬地方工會陸續收到詢問電話，不少會員們針對今年新上路的個人專戶制退撫儲金制度提出疑問。為協助112年初任教師理解個人專戶制退撫儲金制度，本會提出以下的說明，冀望所有會員均能一起來關心自身的退休權益。

退休金的多層次保障

健全的退休年金制度是國家社會安全制度的重要環節之一，根據世界銀行1994年所提建議意見，政府應透過建立社會保險年金、職業年金與商業年金等多層次保障，來解決老年人的經濟風險，用以保障國民老年經濟安全。就臺灣公立學校教師現況而言，公教人員保險是第一層社會保險年金，原本的軍公教退撫基金及新制公教個人專戶退撫儲金是第二層的職業年金，個人自願性的儲蓄或理財則為第三層商業年金。其中，公教人員保險提供的「養老給付」近年變革不大，第二層的職業年金與第三層個人商業年金對公校教師準備退休金的重要性相對拉高。

公校教師退撫制度演變

早年公校教師退撫制度是由政府編列預算支應的「恩給制」，85年2月1日起，改為政府與公校教師共同提存退撫基金，其給付計算機制為「確定給付制」(defined benefit, DB)。107年年金改革時，「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第98條即明定：主管機關應為112年7月1日以後之初任教職員者重新建立新退撫制度。經過各界多次討論，112年1月11日，總統公布「公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例」，公校教師新退撫制度採行「確定提撥制」(defined contribution, DC)，設立個人退休金專戶，專戶管理和運作與現有公教人員退撫基金脫鉤。

確定提撥制的特徵與風險

本會在新退撫制度立法過程中曾不斷提醒：確定提撥制設立個人專戶，將免除政府最後給付責任與財務壓力，是有利於雇主的設計。相對於公校教師而言，確定提撥制的退休給付可能會隨著基金的投資報酬率有所浮動，或是隨著公校退

休教師愈來愈長壽，可能出現早已領完個人專戶退休金，導致晚年生活失去保障的狀況。

在教育部112年5月31日有關「公立學校教職員個人專戶制退撫制度說明」簡報資料中，就出現本會先前提醒過的訊息。該份簡報明確指出：確定提撥制的特徵是：受雇者及雇主在職期間依規定提撥退休準備金，退休時則依提撥之本金及其運用所累積之孳息，來給付退休金。退休金金額完全取決於提撥本金與孳息之高低，雇主與員工提撥之金額與退休給付金額存有必然關係。也就是說，個人專戶制不再是以受雇者的年資與薪資來決定退休金的多寡，而是以投入新制個人退撫儲金專戶的本金加投資收益來決定退休金的多寡；當個人專戶裡的錢領完，也就沒有退休金可領了。因此，112年初任教師務必先認清確定提撥制將存有「保障不足」與「長壽風險」的隱憂。

個人專戶制的設置與提撥費用

112年入職的公校初任教師到職後，服務學校會依「公教人員保險法」及「公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例」分別為您辦理第一層社會保險年金（公教保險）與第二層職業年金（個人專戶制退撫儲金），相關繳納費用均與您的薪點與俸額有關。

首先，就公教保險而言，凡屬112年7月1日後施行之個人專戶制者，每月保險費率為俸額 \times 16.33%，並由被保險人自付35%，政府補助65%。附帶一提的是，公保給付規定業已修正，未來參與個人專戶制者若符合請領資格，得選擇請領養老年金給付或一次養老給付，比現制僅能選擇一次給付，較為優渥且更具基礎年金保障。

其次，就個人專戶制退撫儲金而言，學校會向「公務人員退休撫卹基金管理局」（以下簡稱基管局）為您設立個人專戶（目前的受託銀行為中國信託商業銀行），並於在職期間與學校共同按月撥繳退撫儲金費用（即法定撥繳）及您的自願增加提繳費用。在法定撥繳部分，撥繳退撫儲金費用為「俸額 \times 2 \times 15%」，個人負擔35%、政府負擔65%；在個人自願增加提繳部分，增額提繳上限設為「俸額 \times 2 \times 5.25%」。

綜合而言，以今年公校初任教師分具大學、碩士學歷為例，其公教保險與個人專戶制退撫儲金的繳納金額如右表：

薪點	俸額	第一層社會保險年金（公教保險）			第二層職業年金（個人專戶制退撫儲金）			
		法定撥繳			法定撥繳			增額提繳 上限
		個人負擔	政府負擔	總額	個人負擔	政府負擔	總額	
245（碩士）	27,270	1,559	2,894	4,453	2,863	5,318	8,181	2,863
190（學士）	23,350	1,335	2,478	3,813	2,452	4,553	7,005	2,452

其中，個人專戶制退撫儲金自願增加提繳的金額，每個月都可以申請變更或停止，只要在每月10日前向服務學校提出申請，次月1日即可生效。更重要的，所有個人專戶制退撫儲金的個人提繳費用（含法定撥繳與增額提繳），都不計入年度薪資收入課稅。因此，本會建議初任教師要把握制度優勢、及早啟動退休準備，利用時間累積的複利效果，以求未來退休生活更大的保障。

個人專戶制的投資選擇

所有新制公教人員個人退休專戶提撥費用匯集到基管局之後，預估114年元旦起將提供退撫儲金自主投資選擇服務，未實施之前則由基管局統一管理運用。屆時將會有四種不同收益、風險之投資標的組合，提供新制公務人員自行選擇（可隨時透過平台更改組合）。這四種投資組合分別為：

- 1.保守型：風險程度最低，有最低保證收益。
- 2.穩健型：風險程度中等，風險自負。
- 3.積極型：風險程度最高，風險自負。
- 4.人生週期基金：不願意自行選擇投資組合者，由基管局依當事人年齡，主動就上述三種投資型態，主動配置不同投資組合。年齡愈小，穩健型、積極型愈多；年齡愈高，保守型愈多；其中保守型部分，有最低保證收益。

簡單來說，個人退休專戶開放自主投資後，選擇「保守型」以及「人生週期型」投資組合內配置於保守型基金部位，均由政府保證收益（不低於國內六家銀行2年期定期存款固定利率之平均年利率），其餘選項則自負盈虧。

提醒與建議

初步概述公立學校教職員個人專戶制退撫儲金變革之後，

參-個人專戶制給付制度
四、個人退休金專戶之建立自主投資平臺



參考論者常提及的澳洲超級年金制度實施經驗，本會認為其關鍵因素就是澳洲政府透過稅賦優惠與提供多元投資組合選擇，提高民眾自行提撥意願，進而拉高基金經營績效。基此，本會給予112年初任教師的提醒與建議如下：

1. 欲想達成理想的退休目標，建議務必強化自身退休財務規劃與相關知能之養成，嚴謹規劃儲蓄、日常花費與投資，並付諸執行。請謹記退休金準備的關鍵是選擇有效工具、善用時間累積的複利效果，及早啟動為未來退休預做準備。
2. 過去公教退撫基金財務訊息不甚透明，政府對於基金受益人提供的資訊服務嚴重匱乏。推動個人專戶制退撫儲金之後，基管局需設帳務管理平台，提供您帳務查詢及變更投資選擇之即時服務，建議您定期進入平台查閱帳戶明細與關心投資收益情況，主動關心自己的退休金。
3. 請認清確定提撥制（DC）存有長壽風險及較難抵抗通貨膨脹之缺點，在不影響生活必需的情況之下，本會鼓勵會員參加自願增額提撥（享有免稅優勢），再設法透過提高個人專戶制退撫儲金的投資報酬率（初期選擇不宜過於保守），方能增進對未來退休生活的保障。

更重要的，本會整理各政府基金過去10年的經營績效，僅公保準備金平均操作績效超過5%，其餘政府基金效益都有很大提升空間，本會依法派員參加「公立學校教職員退撫儲金監理會議」，將為會員盡力監督公立學校教職員退撫儲金整體績效。此外，本會也主張：個人專戶制退撫儲金自主投資不論選擇哪一型組合，政府都應提供最低保證收益，這將列為未來政策遊說的重要工作，請您給予支持，共同協力保障所有個人專戶制受僱者退休的基本權益。

確保基金永續

政府應依精算撥補退撫基金

■全教總政策部

112年公教退撫新制的變革，新進人員不再參與原公教退撫基金，使得原退撫基金財務缺口更顯險峻，新法修訂之時，原公教退撫條例在本會全力爭取與遊說下，111年12月16日立院三讀通過原退撫條例修正案，政府須依退撫財務精算結果撥補基金，且在新財務缺口撥補後，應隨即對舊缺口進行撥補。

依退撫基金第8次精算報告指出撥補金額，其估算公務人員、教育人員每年各需撥補100億元，方能彌平新人新制實施後的缺口，若要達退撫基金不破產，公務人員及教育人員每年分別需撥補285億元及236億元；另外，根據銓敘部於112年3月13日邀請教育部及財主共同研商，若以10年撥補新人新制缺口精算，公務人員10年間每年撥補194億元，教育人員每年需撥補123億元，如此才能有時間再加以撥補舊缺口。

惟據報導行政院於112年7月26日召開明年度中央政府總預算全體會議，初步撥補公教退撫基金各不到50億元，合計約近100億元。這樣撥補預算編列，遠遠不及原退撫基金10年的財務精算每年需撥補公務人員194億或教育人員123億，也未達第8次精算報告撥補新缺口數額的公、教每年各100億元，全教總嚴正批判政府罔顧法制，漠視雇主責任。

全教總認為這樣撥補數額不能有效填補財務缺口，將使原退撫基金的財務破產危機續存，這對政府信誓旦旦的年改保證不破產，無疑是記耳光；這對曾經是年改會議召集人的陳建仁院長而言，既諷刺也是難堪，行政院難道不清楚退撫財務之嚴峻嗎？還是刻意讓陳召集人難堪，選擇忽視公教人員的退休權益？

年改節省經費的挹注 非政府規避責任的藉口

民國84年實施的軍公教退撫制度是屬「確定給付制」，

勞雇依精算共同提撥，以確定退休給付計算，且政府負最後支付責任。制度實施因未能依精算調整提撥率，造成長期的「未足額提撥」，使得軍公教退撫基金存有鉅額的「潛藏負債」。106年金改革僅以「削減退休給付」處理退撫的潛藏財務問題，這是政府罔顧「勞雇共同提撥」的「雇主責任」。因此以年改後節省經費挹注回基金數額，2018年至2022年已達1600億元而言，這不應被當成是政府挹注公教退撫基金，政府本應為此財務缺口同盡「共同提撥之責」的卻是闕如，更遑論對原退撫基金，政府還須負「最後支付責任」。

全教總要求依法編列預算撥補 籲請立委監督政府落實法治
106年改政府對軍人退撫基金每年撥補100億元，使其退撫基金財務無虞，111年後政府對公教退撫基金財務撥補有了法制依據，是政府對原退撫基金依精算撥補財務缺口的開始，本會堅決反對二次年改，不容政府對退撫基金財務再卸責，再重蹈年金改革之亂，嚴正要求政府應依精算編列預算撥補，健全基金財務；我們也籲請立法委員應要求政府依法預算編列，保障公教人員的退撫權益。

參照條文：

公務人員退休資遣撫卹法第93條、公立學校教職員退休資遣撫卹條例第98條：「(第二項)前項退撫制度之建立，致退撫基金用罄年度提前之財務缺口，由政府依退撫基金財務精算結果，自前項退撫制度實施之日起，分年編列預算撥款補助之。(第三項)政府依前項規定完成撥補後，應依退撫基金財務精算結果，接續分年編列預算撥補現行退撫基金，以健全基金財務。」



從勞資爭議處理法之調解、仲裁 看教師勞權的爭取

■全教總集體協商中心

民國100年新修正勞動三法，開放教師可組工會，教師擁有勞動三權(團結權、協商權、爭議權)，但立法同時也對教師有所禁制，在爭議權上除限制教師罷工權外，對於申請勞資調解與仲裁事項上也有第三條但書限制，可參閱勞委會(勞動部前身)100年之函釋。對教師罷工權的限制，讓教師喪失強而有力的爭議權，「為緩和特定對象或事業領域勞工罷工權之禁止或限制」，在勞爭法第25條第2項給予「一方申請仲裁」，因此也給了學校與教師一個可能解決爭端的機會，不失為工會爭取會員教師權益可用之途徑。

以下就以台中市教師職業工會與私立中醫大學的勞資爭議為例說明：

處理團約僵局 從申請勞資爭議調解、仲裁著手

102年台中市教師職業工會(下稱：工會)與中山醫大進行團體協商，後因團約內容陷入僵局，工會就其無法達成共識之內容，於104年依法向臺中市政府勞工局提起勞資爭議調解，後續就其中4項申請勞資爭議一方仲裁，於106年4月經臺中市勞資爭議仲裁委員會做出「仲裁判斷書」，對於工會所提調整事項之仲裁請求，認定「教師授課鐘點調整」及「導師費調整」請求有理。

仲裁內容執行 進入民事訴訟確認

依勞爭法第37條所訂，此份「仲裁判斷書」是具有準司法判決(一審判決)，也視為「團體協約」，校方理應依規執行。然，校方於106年5月提出撤銷仲裁之訴，歷經訴訟審理，全案於

110/10主文第一項(教師授課鐘點調整)爭議三審定讞，主文第二項發回更審。

第一項教師基本授課節數「定讞」「執行」

依據110/10最高法院民事判決，校方請求撤銷該部分仲裁判斷上訴駁回。在工會與校方商議執行方式，校方執行仲裁案判斷書主文第一項，從106年起分年以「超鐘點費」補償給付工會會員，落實仲裁結果。

第二項「導師費爭議」訴訟、民事調解和解收場

關於「導師費」更審案，因最高法院對於「仲裁判斷書記載內容」是否有「逾越仲裁協議之範圍」、「應附理由而未附者」有審級不同見解，往返於不同審級間。111/09發回更更二審，承審法官籲請雙方進行調解，雙方於112年民事調解庭調解，雙方以和解方案結束該項訴訟爭議。

從勞資爭議調解、仲裁爭取教師勞權是手段，也是目的

台中市教師職業工會爭取會員勞動待遇，爭取過程借助華誠聯合律師事務所、全國教師工會總聯合會積極協處，及會員持續相挺工會、支持權益的爭取。整件事務能順利達成，工會是以謀求會員利益為前提，彈性運用勞資爭議處理法的調解、仲裁機制，就各種狀況模擬、折衝、談判，嘗試運用各種因應策略，以達成爭取會員最佳利益。日前義民中學教師的諸多不當待遇，由工會運用勞資爭議處理法、勞動事件法爭取教師相關權益，也是一條可行之路。

聚焦現場，發展專業，我的專業我做主 全教總推出教育專業實踐網站

全教總做為全國最大教師專業組織，除了監督教育政策與捍衛教育權益之外，我們更擁有一群最專業的基層教師會員，能連接教育實務與政策。為了能讓基層的專業被看見，我們建置了「全教總教育專業實踐網站」，以匯集基層的教育能量，並讓社會大眾能更了解教育專業。

全教總教育專業實踐網，希望從教師專業自主之角度出發，結合教育之教學實務、政策與理論三個面向，發展出教師組織的自主專業知識。我們將致力於在第一線的實務工作中，主動發掘教育現場的需求，透過現場教師的互動共學，淬鍊出最合宜的教育實務經驗，提供給所有的教育工作者一份最完整的教學實務、政策和理論方面的綜合資源。

我們相信：「實務研究經驗與教育理論知識，應該來自於教學現場」，歡迎您造訪全教總「教育專業實踐資源網(www.nftu.com.tw)



全教總教育專業實踐網

主類別	次類別	內容簡介
我是教師	課程教學	提供第一線與課程教學相關的專業技術內容。
	教育現場	與現場相關的教育議題、政策、想法或心得抒發。
	全球透視	收錄全教總外事部精選的國際教育相關文章與要聞。
我是家長	家長學教育	透過基層教師的專業教育知識分享，提供希望能理解更多教育內涵的家長學習參考。
	老師想什麼	解構教師生活與教學的歷程，讓社會大眾能更理解教師的工作形態與內容。
人物專訪	Super教師	本區特別收錄全國得獎者的相關專業背景與教育歷程，希望能啟發更多教育工作者，一起投入SUPER教師的行列！
調查研究		本會相關政策調查研究結果
年度十大新聞		全教總於每年底所進行的年度的十大教育新聞，以檢討整年度教育政策進展與概況

超綱疑雲壟罩 大考中心宜強化審題機制

■全教總高中職委員會

112學年度大學分科測驗於7月12日至13日登場，共計有4萬2,252名考生報考，較去年大幅增加超過1萬人。對學生而言，分科測驗不僅是高中三年學習的總評量，更是影響大學登記分發入學的直接依據。為關心學生考試之重要權益，全國教師會(簡稱全教會)與全國教師工會總聯合會(簡稱全教總)兩會共同關心學生考試之重要權益，循往例於測驗當日分科辦理『112學年度大學分科測驗考試試題評論會』，今年共邀近40位高中優秀教師群，對今年度的試題進行全面的專業檢視與評論分析，並且促進學校端教學與入學考試的良性對話，建構高中教師與大考中心的溝通平台，使考試更能貼近高中教學。112年各科試題、初評、總評、解答均置於「全教會112分科測驗試題評論專區」：http://www.nftu.org.tw/news/news_view.aspx?NewsID=20230712102505495E。

綜觀今年考題，除歷史科、公民科被認為較去年難度提升以外，其他各科均較去年為易。試題大致維持過去水準：

重概念、輕計算、實驗入命題、圖表解讀與閱讀理解為關鍵等，但有化學科、生物科、歷史科、公民科等4科的命題品質受較多的質疑：化學科創新度不足，命題內容側重有機化學；生物科第4、36題的「菌根」、「多潛能幹細胞」恐有超綱嫌疑；歷史科今、古數量相當，不同於課綱略古詳今的設計，且24題、38-40題涉及舊課綱內容，恐強化現場教師補充更多非新課綱內容的狀況；公民科各冊命題數量應平均分配等，均值得大考中心未來審題時多加留意。

今年大考中心太晚公布試場分布表，致使學校、家長端考場等相關服務作業困難，造成基層怨聲載道。以近二年的作業期程觀之，111年尚有4天，今年僅剩2天。如此緊迫的作業天數，將使學校連協助學生訂中餐盒都困難。大考中心應考量現場端實際的作業狀況，再行檢討整體試務安排日程。

金鼎獎作家 王文華 新作

古人的穿越日記



蒲松齡，孟姜女，花木蘭，李時珍，楊貴妃，武松
.....陸續來訪，敬請期待

獨家限量滿額贈



菊全開(87x60cm)手繪大地圖

陪伴孩子深入知識的海洋，
勇敢追尋、盡情探索！

好書推薦

全面75折起

112.10.1-12.31



來逛逛書展

校園活動洽詢



全國教師工會總聯合會
The National Federation of Teachers Unions, R.O.C.

誠品線上
eslite.com

小鯨生活文創

食農學堂教學種子盒開箱啦——

農 產 篇

■王英倩(全教總社會發展部主任)

112學年度開始，代表全教總投入食農教育，推動復興國產雜糧正式邁向第13年。算起來，第一年就參與學堂的小一學生，現在已經是大學生了。相信他們會記得，曾經和同學第一次摸到小麥種子的奇妙觸感，看到小麥從土裡發芽的驚喜，這些都是成長過程中難以取代的回憶。今年，我們一樣歡迎全國數千名的師生，用歡喜與期待的心情打開教學種子盒，準備創造屬於他們的共同回憶。

雜糧種子，就是未來餐桌上的糧食，因此我們在種子盒中準備了從產地直送的農產品，讓師生在開始種植之前，就先體驗在地農村的好滋味，感受農民推廣臺灣農業的用心。

●健糠時蔬麵—生產者：善群有機農莊

「善群有機農莊」是由學堂的老朋友柯雄能農友所經營，農莊位在苗栗苑裡火炎山下的上館里，和許多當地的年輕人一樣，退伍後在都市打拼，大部分時間不在故鄉。有著豐厚科技背景的他還獲得許多到海外工作的機會，待在高薪優渥的舒適圈，卻讓他始終覺得少了什麼。一次返鄉休假的因緣際會，看到

這群六、七十歲的阿伯們，傻傻地堅持要為臺灣種小麥，他終於找到和原生土地的連結，決定返鄉接手祖先的農田。

傳承祖先的田，卻不想傳承慣行農法。雄能嘗試用友善的方式和萬物共生，透過稻、豆、麥有機輪作，土地得以自然蓄積豐沛的能量，無需使用人工化學物。在農忙之餘，他也推廣食農教育，多次擔任食農學堂研習的講師，透過校園分享、體驗活動，讓更多人重新認識傳統農業與背後的價值。

●烘焙黑豆—生產者：將軍企業社

將軍企業社由雲林西螺鎮蔡財興一家經營，致力於黑豆的栽培和推廣。想到雲林西螺，許多人第一個聯想到就是醬油。從小到大不曾離開西螺的蔡財興，也最愛「豆油」的鹹香滋味。原本經商的他，發現西螺醬油的原料不再使用當地大豆，只因為經濟效益不敵進口黃豆，決心在50歲時棄商從農，就為了再現雲林「黑豆故鄉」的稱號。蔡濰揚擔心父親體力難以負荷，退伍後就跟隨爸爸蔡財興，媽媽和妹妹也各自分工，全家同心，要讓雲林黑豆走到每個家庭的餐桌上。

蔡財興站穩自家腳步後，更希望串聯全臺豆農，用集體運作來提高生產效率，現在是大豆產業策略聯盟的總召集人，兒子蔡濰揚負責食農教育的推廣，也曾受邀擔任學堂的講師，分享他們為糧食自主所做的努力。



將軍企業社網站



善群有機農莊臉書



蔡濰揚身兼數職，從農地栽培到生產管理，從開發產品到食農教育，展現新生代農民的樣貌。



低溫烘焙的青仁黑豆保留了黑豆香氣與營養。



柯雄能感念老農前輩的帶領，讓他洗去傲氣，重新學習面對土地。



健糠時蔬麵成分是在地有機種植的紅蘿蔔、南瓜、杏鮑菇與米糠，能吃到最接近自然的美味。



禁止挖角協議

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

企業之間，常見締結禁止挖角協議，亦即兩個以上的雇主彼此約定，相互「不誘使其他雇主所屬勞工終止原來的、改與之締結新的勞動契約」，或甚至「不僱用已從其他雇主離職的前勞工」，不久前國內某知名金融業者的分割，公開標售部分業務，就引起諸多關注。此協議之法律效力為何？是否應解為直接無效？甚至應立法禁止？國內仍無定見，其他國家的差異也不小。

以德國法為例，本於契約自由，原則上此協議有效，但不得於訴訟上主張或為抗辯，換言之，即便約定有效，一方也無法請求他方履行。但有例外：如禁止挖角之約定，非為主約定，而是依附於一合法有效的從約定，也就是並非只有禁止挖角本身，且當事人間存在「特殊的信賴關係」，一方有特別的保護必要，則此約定可能有效，常見例子如企業併購時的風險審查，不論是本於特定風險的評估，或為了維持競爭企業（併

購對象）的公平性。

即便如此，合法的禁止挖角協議仍然不是毫無節制：德國法普遍認為，此類協議可容許之最長期限，原則上為兩年，同時，不能超過當事人合作關係的終止，因已經失去附麗與基礎。此外，不挖角協議，如本身違反善良風俗，特別是構成不正當的競爭，影響競爭秩序，則直接無效。通常，就算無法請求他方履行，但在可能合法有效的前提下，仍然必須符合競爭法的合法事由，才能通過檢驗，比方說，只是為了遏止人事波動，避免挖角跳槽（所謂採櫻桃 Cherry Picking），或是維持原有的薪資水準，避免哄抬加薪，都不能當作正當理由。

不論如何，禁止挖角協議對勞工都可能產生不利影響。德國法就認為，如勞工職業生涯之持續，因此條款約定而變得困難或不可能，得向其雇主請求未盡照顧義務，或以背於善良風俗之方法加損害於他人之損害賠償，也值得注意。

大環境不好 老師如何不踩雷？

■張旭政（全教總理事）

近幾年有許多老師感嘆大環境不好，法令對教師越來越不友善，老師動輒得咎，工作難為！

的確，以法令變革的趨勢來看，現在的教師正面臨一個和過往觀念大不相同的工作環境，以致過去可以大展身手的教學現場，忽然變得綁手綁腳，陷入這也不對、那也不對的窘境。究其根本原因，其實出在整個社會環境對於「兒童權」的重視。

此種變革的起因其實很早就開始，不管是零體罰、教師輔導管教辦法、教育基本法的制定，都是在保障兒童（學生）的權利。然而，一直到2014年兒童權利公約施行法公告實施，把聯合國兒童權利公約作為國內法的規範後，各級政府機關開始檢視法令規定不足之處，所以教育部修訂了許多教育法令規定，如校內多數委員會納入學生代表以保障兒童表意權，服裝儀容規定不得強行限制學生的服儀係尊重兒童的自我決定權，教師法加強狼師、虐童、教學不力等不是任教師的處理。甚至連大法官784號解釋，也將學生和學校（教師）的法律關係徹底翻轉，從過去的學生對學校處分不得救濟改為基本上都可以救濟的一般法律關係。所以，教師管教學生就必須「於法有據」。

基本上，教師對學生的教學、輔導、管教的各種行為，就法律角度可以分成有利、中立、不利三種。有利的情況如教學行為一滿足學生受教權，中立的情形有如發通知、撰寫聯

絡簿等情形，至於不利的情形包含限制學生自由（如：罰站、禁止下課、課後留下）、增加學生所無的義務（如：增加作業、愛校服務、書面自省）、限制學生權利（如：不得參與特定活動）、懲處（如記過、警告），甚至有製造學身心痛苦者（如和同學隔離、辱罵、體罰）。通常學生違規，教師施以管教措施，大部分都會採取對學生不利的措施。

倘若對學生採取不利措施，就是侵犯了兒童（學生）的權利。若是於法有據的，就是合法管教；倘若法無依據，則構成違法管教。而我國法令明文規定教師管教學生應該遵循的事項，教師必須清楚這些事項，才能避免觸法而不自知。這些法令中，以教育部函頒的「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」最為具體和明確。依該注意事項，教師管教學生應該遵循下列幾點：

1. 學生是否有應輔導或管教的行為（犯過錯）—第20點。
2. 教師管教學生是否採取一般措施（法定手段）—第22點。
3. 管教措施是否符合平等原則、比例原則（具備合理性）—第11點、第12點。
4. 管教過程是否踐行正當法律程序（給予學生表意、應請求說明理由和過程）。—第15點。

教師在管教學生時，若能在腦海中依序閃過上述四點，構成不當管教的機會就會大大降低。

把老師還給孩子

---談定位不明且文書堆疊的特教課程計畫

■鍾正信(全教總特教委員會副主任委員)

相隔14年的特教法大幅度修訂，除了融入身心障礙者權利公約(CRPD)理念，針對特殊教育現場過度崇尚文書作業所形成的文書軍備競賽也進行檢討，將不必要的文書作業減量，讓老師能夠將時間花在特殊教育需求學生(以下簡稱特殊生)身上，而非將時間浪費在堆疊的文書作業當中，但遺憾的是目前在教學實務現場仍存在諸多崇尚文書作業的現象，其中尤以特殊教育課程計畫最為顯著。

定位不明的課程計畫

由於特殊生有其個別差異存在，因此一直以來為符應學生個別需求，每個特殊生皆有為其量身製定並經過家長同意的個別化教育計畫(IEP)或個別化輔導計畫(IGP)，其所接受的特殊教育服務亦依據IEP或IGP的內容執行並定期進行檢核，也就是說IEP或IGP已經包含了特殊生的整體課程規劃，且依據十二年國民基本教育特殊教育課程實施規範(以下簡稱實施規範)亦有相關規範，惟在實施規範中並無明確說明，反之多數內容都指出IEP與IGP在特教課程規劃中的重要性與必需性，在教學實務上IEP及IGP也才是真正依據特殊生個別需求進行教學的依據，甚至實施規範中還敘明特需課程是依據IEP或IGP來提供，因此特殊教育課程計畫的定位及其必要性似乎仍有待商榷？

日益增加的文書堆疊

筆者本身為教學現場教師，多年來也都實際參與特教課程計畫的擬定與撰寫，我自己的經驗是整個特教課程計畫的6個表件中，只有1個表件是課程計畫本身，其他5個表件分別是學生能力描述、領域課程節數計算、特需課程節數計算、相關服務與支持策略填寫、特教學生課程一覽表等，而這5個表件就其內容而言很多都是IEP或IGP當中便有的，只是換到特教課程計畫當中後換個格式或寫法呈現，這樣的做法不僅只是無謂的重複呈現資料，而且因為格式不同造成教師節

省時間將資料直接移轉，而是需要配合不同格式逐項重新進行填寫，這真的只是讓教師去執行無謂的文書作業並浪費備課時間，就特殊生受教權益而言可謂百害而無一利。

公開審議有疑義 學生個資難保障

如前所述目前特教課程計畫當中，含有許多IEP或IGP當中有關學生個資的內容(例如：學生個人的類別、需求、支持服務、課程安排等)，而課程計畫又需要經過學校特殊教育推行委員會審議通過再送學校課程發展委員會通過，在這個歷程中等於是將學生個資公開進行審議，這與IEP及IGP的擬訂不同，IEP、IGP會議中參與討論者不論是特教個管教師、原班教師、家長、學生本人等，都是與個案的學習有直接相關者，但是特教課程計畫的審議卻是由特教推行委員會、學校課程發展委員會進行，而這兩個委員會的委員多數都不是與學生學習有直接相關者，也沒有學生家長(或法定代理人)、學生本人，且特教個管教師或原班教師也未必一定是這兩個委員會的成員，也就是說學生個資是攤在全然不瞭解學生狀況的人員面前進行審核，如此不僅有個資的疑慮更讓人懷疑其審核的成效？

教師的本質是教學而非文書處理員

綜合上述，特殊教育的主要目的是提供特殊生其所需的教育服務，特教教師的職責是提供特殊生符合其個別需求的適切教學，然而目前特教教學現場在崇尚KPI(Key Performance Indicators)績效導向與防弊思維的狀況下，特教教師每每疲於應對各式各樣的文件表格填寫，連特教課程計畫亦是如此，如前所述整個課程計畫6個表件，僅有1個直接與課程計畫相關，在此筆者真心呼籲教育主管機關須正視此一問題，從速研擬改善，讓現場教師有機會貼近孩子遠離電腦文書作業，將時間花費在特殊生的教學而不是表格填寫中。(本文原載2023.7.27 Newstalk)

為視障教育注入活水 全教總推動專案計畫

■謝曼莉(全教總視障專案計畫主持人)

為擴大服務量能，2013年秋園基金會與全教總合作進行視障服務計畫，將視障學生與教師所需的支持服務擴展到全台灣，期待台灣的視覺障礙學生各項能力發展沒有地區上的差別。

支持視障學生與同年齡的一般學生一樣，能同時發展出具有幾乎同等效率的讀、寫技能，以及獨立取得教科書與各科補充教材資訊的技能；各科教師能獲得支持將補充教材轉譯成可讓視障學生獨立取得的格式，以及課堂教學能有助員將視覺訊息無障礙的傳遞給視障學生。

盲，對一切事物的學習和認識，需要出生或知道是盲後即開始透過視覺以外的各種感官知覺進行重建(或說復健)；低視(遠中近距離視力模糊)，除了提高視覺效能學習之外，更需要發展

可彌補視覺效能(速度)落後的觸覺或聽覺。以上各種感官知覺的發展非常需要及早開始，和科技輔具的及早介入，因為有些非視覺的學習到熟練比用視覺學習要花更多的時間，因此充分利用「時間」提供視覺障礙從嬰幼兒開始的學習訓練就極其重要。

檢視主客觀環境，現有教師及視障教育教師外，還需增加額外的視障相關專業人員和經費(文字電子格式和觸圖製作)，全教總與秋園基金會合作的視障學生服務專案，能協助學校補政府教育資源空檔或不足，亦可將服務經驗提供教育部參考資源配置及相關法規辦法的修訂建議，全教總將為更優質的視障教育持續努力。

建立平等溝通管道的後援

教師會

■葉欣玟(新竹縣六家高中教師會理事長)

我們當初究竟是考上公務人員，還是考上教職？

負責承辦本次活動的老師說出的這句話，令人不勝唏噓，卻也是最震撼我內心的一句話。

我們先是老師，然後才是公務

猶記得在初踏出社會之際，不顧家人的強烈建議，堅持一頭栽進錄取率已大不如前的教職，基於不知所以的教育愛和對於教學的理想熱情而走上這條路，全台考透透的日子總算換來公立學校的正式老師，也以為一輩子都是投注在自己喜歡的工作上，秉持「教育是一份良心事業而堅持著」。

隨著教育部每年各種新拋出的教育改革及議題，即便工作量已幾近無法負荷，仍希望帶給孩子們更好的東西而咬牙撐下去，但是這樣僅存的時間卻在滿足地方政府的任務下而蕩然無存。甚至，必須負擔縣府科員的工作內容。

本校承辦縣內的運動賽事，明白支援縣轄活動的必要，但卻在支援過程中感受到許多的不尊重，承辦業務的老師未在事前得到縣府的尊重溝通及確認，僅因一紙公文便必須承辦縣府科員的承辦職責（於縣府網頁公開列出），且在得知訊息後透過各種管道以聯繫縣府人員都無果，最終基於不為難校內其他單位之下而完成，但卻也萌發公立學校老師的我們究竟是公務員還是教職的沉痛自問！

協助承辦活動之下，尊重溝通還是指派命令？

縣轄學校的我們必須配合縣政府的任務，然而在協助辦理活動的過程中，即便有通訊社群可供大家對話，但若負責本活動的縣

府科長忽略訊息而不回答（已讀不回），所有的溝通都成了單向式的命令指派，對於非公務人員的承辦老師來說，這是一連串不合理的工作量霸凌，內心的壓力成了無處可申訴的委屈。

「教師會」的意義：不為對立，而是建立平等溝通的管道

本校教師會仍為草創初期，成立不到一年便遇到校內老師陳情一事，這都在彰顯了教師會備而不用的重要性。承辦老師表示：「無處可申訴的狀況下，本人向教師會提案陳情獲得重視，教師會受理後積極協助處理，並幫忙本職於竹學產及全教總發聲。在他們的努力下，本職覺得受到很大的支持，促成重要的溝通橋樑，縣府由副局長出席，副局長承諾本校提出的訴求並要求府內近期辦理檢討會以回承辦單位的提問及困境……感謝有校內教師會、竹學產及全教總支持，為學校基層人員爭取發聲的機會，沒有他們的幫忙，本職認為這樣的混亂只會一再被複製發生。」。

許多現職教師會擔憂成立教師會、參加教師會是否就代表和學校對立，或是會容易造成校內紛爭的狀況，然而若是學校各項事務運作得宜、各項政策合理合情，教師會的存在其實只是多了另一個角度看待校園職場，站在不同的角度觀察反而能讓事情、組織更加全面化，以一種共存共好的方式和學校、學生一同成長。然而臺灣是一整個整體，僅憑校內教師會的力量仍是有限，若能從地方的縣教師會著手，且得到全國級教師會的支持，教師會才能有更穩更堅定的力量走下去。

面對無理打壓

多虧組織力挺

■李昱欣(義民中學教師、全教總會員)

7月26日，收到解聘信那一刻，像失去人生希望，心中開始盤算：要如何和班上學生家長們說、要如何和長輩解釋、要開始找下一份工作…心中太多太多雜念無法好好思考，當下欲哭無淚，只能裝作堅強，勇敢面對。

7月31日，最後一天在校上課，班上氣氛凝重，講台前的女孩平時上課有問必答，今天卻低頭不語，再仔細看，她已低聲啜泣到不能自己，我也眼眶泛紅，轉身面對黑板拭淚，強顏歡笑對大家說：我一定會回來的，且這事就像大家進電影院看superhero的電影，最終是happy ending。一放學，每個孩子立刻湧上，團團圍住我，問我何時回來？我嘴巴上說很快很快，但心裡卻非常不踏實，和孩子們一一擁抱握手後，催促他們趕緊上校車回家。

8月2日，記者會上說起學生為我而寫(救救我的老師)一文，不禁熱淚盈眶，心中也強烈意識到我這20年的心血就在今天開

花結果，我感受到學生們、家長們無比熱烈的支持相挺，會後與家長相擁而哭的畫面歷歷在目，也期待不要讓家長們和學生們再經歷這樣的痛。

8月1日-8月10日，我們不在學校的這段時間，學生們要重新適應，家長們打電話抗議，學校竟然高調地無視他們感受，把解聘老師當作是懲罰遊戲，老師不聽話就懲罰家長；家長不聽話就懲罰小孩。這不禁讓人認為，校方的做法和義民廟辦學的初衷是相違背，且學校高層不積極辦學反而用卑劣的手段對待家長和學生。怎麼會有學校是如此囂張跋扈的。

8月11日，在全教總即刻救援下，我們回到學校了，接受同事和孩子們的熱烈歡迎party，很高興很驕傲地跟學生們說：大家放心，從現在起，我們可以一起好好學習了。短短的十天，像經歷了數年，多虧全教總全力相挺，我們才能迅速歸隊陪伴孩子們成長。



茶の魔手
TEA & MAGIC HAND

喝好茶·請找茶的魔手

全台唯一 自有茶園的連鎖茶飲·擁有國家認證 五星級專業製茶廠