



總聯合會

全國教師工會

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

中華郵政台北雜
字第2104號執照
登記為雜誌交寄



世代共榮團結 拒絕政治分化



■侯俊良（全教總理事長）

立法院在2025年12月12日三讀通過修正《公務人員退休資遣撫卹法》與《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》部分條文，停止逐年調降公教人員的退休所得替代率。此修正案受到朝野對立氣氛的挑動，加上媒體炒作世代、職業間的相對剝奪感，造成社會難以理性討論退休制度的根本問題。

全教總自全教會時期就開始關注並深入研究年金議題，多次主動示警，要求政府正視年金危機。2013年，針對馬政府推出的年改方案發起「打爛案、救改革」萬人大遊行、召開「民間年金國是會議」；2016年，強力呼籲即將啟動年改的蔡政府，必須兼顧不同族群、均衡各個世代的利益。當時更以退出年改國是會議抗議，要求確保新進人員不應承擔舊債務，表達落實基金永續，世代共榮的堅定立場。

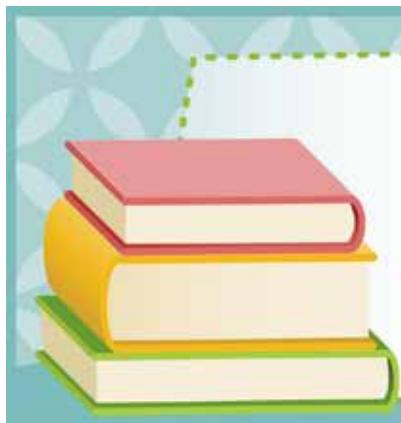
2018年改我們雖成功避免「肥高官、瘦小吏」，並爭取到改革節省經費全數挹注退撫基金，將年改導往公平永續的方向；但年改正式上路後，政府卻始終不願履行其應盡的依法撥補責任。舊有基金高達2.6兆的歷史財務缺口，僅靠年改節省的經費挹注3153億元，政府撥補金額竟是0元，等於一毛未出！對眼前必須處理的「新制提前用罄缺口」，政府不但未依精算報告足額撥補，還拒絕採用對國庫最有利的「十年」方案，讓公教人員感到憤怒與失望。

全教總深知年改後的「政府依法撥補」是確保基金永續關鍵，近年來已針對此問題召開超過30場記者會、發布超過50

篇新聞稿，因此停降法案討論過程中，全教總亦不斷要求撥補配套，法案通過後，我們立即嚴正指出，長期未依法足額撥補，閃避雇主責任的政府，才是最應該被譴責的對象。政府號稱的挹注金額，實際上是退休者少領節省經費挹注基金而來，且確實是提升基金規模，但雇主並沒有「額外」增加經費依法撥補基金，卻拿著「扣下」退休者的錢說成救基金的說詞，雇主責任完全逸脫了。我們依制度繳費，基金規模的維持與退休給付，是雇主責任，雇主依法撥補不是對公教的恩惠，是善盡其身為雇主之責任而已。

本期會訊公布2025年十大教育新聞，校事會議和教師荒分別列於前兩名，缺師現象已如海嘯般襲擊教育現場，國考人數今年亦出現雪崩式下降。過去公教人員即使待遇不如民間企業，還能以相對豐厚的退休金吸引人才投入。如今經歷年改、薪資凍漲，加上日益惡化的職場環境（過勞、霸凌），政府若再不用具體作為提升公教的勞動權益，公教人才將持續流失，形成國安層級的治理危機。

最後，在勞資關係不對等的現實下，勞工要對抗惡質雇主已屬不易，何況公教人員要對抗的雇主是掌握國家機器，擁有最多資源與最大權力的政府，我們的團結更不容一絲縫隙。在年改議題上，我要請身處不同世代的會員夥伴，看見彼此對退休保障的共同期待與擔憂，相信組織的立場從未鬆動，拒絕政治的分化與操弄。



第2版：校事會議
第3版：校事會議
第4版：調薪
第5版：年金永續
第6版：十大教育新聞

第7版：十大教育新聞
第8版：十大教育新聞
第9版：十大教育新聞
第10版：十大教育新聞
第11版：勞動教室

第12版：花學產成立
第13版：團體協約
第14版：融合教育
第15版：全球透視
第16版：法務



教育部預告修正教師解聘辦法、考核辦法草案 全教總：無助解決學校困境，更犧牲教師權益！

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年11月22日)

全國教師工會總聯合會（全教總）對教育部11月21日同時預告的《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》與《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》部分條文修正草案，表達強烈譴責。這兩份草案根本無助解決學校困境，根本不是修法，而是對教師職業尊嚴的踐踏！未來只會讓投訴案件無限小案大辦，甚至變本加厲，治絲益棼！

首先，教育部竟在《解聘辦法》草案中，逾越授權讓檢舉案件須「援引《考核辦法》第6-1條」，進行長達2至3個月的直接派員調查、製作調查報告並報主管機關備查，與學校依據目前現行考核辦法，將平時考核獎懲結果報主管機關核定程序嚴重競合。草案將讓同一件情節輕微之投訴事件，被兩套程序同時綑綁，更加深學校困境，讓教師更茫然。

其次，教育部長鄭英耀於修法前，多次對外表示此次修法重點就是要解決大小案都進校事會議的濫訴問題。然而，草案中所增

訂的決定受理與否機制，卻是由校長從校事會議五人中，找其中三人來決定，實質效果與現行做法相同，根本是疊床架屋。如此取巧作為，讓鄭部長的承諾成為如同「烏龍踅桌」，令人遺憾。

全教總要問教育部：此次預告《解聘辦法》草案，能夠避免無成本濫訴、透過輿論無限上綱，或任人網路公審的亂象嗎？從草案內容看不出教育部維護教師受正當程序保障的決心，更無提供無辜受牽累教師相對之補償機制。即使增訂溝通先行、匿名不受理等條文，實際上毫無阻卻濫訴行為的功用。

當社會關注教師荒問題，當基層教師受校事會議之亂所苦，此次修法仍無法阻止無成本檢舉、網路公審或輿論無限上綱，未來我們還能期待誰願意站上講台？教育部不是在修法，而是在加速教師退場！若教育部執意強行通過這兩部「毀師滅校」草案，當教師的最後一絲尊嚴都被踐踏，受害的絕對不是老師，而是每一個孩子的教育未來！



全教總發起925挺教師護教育行動，22個地方工會代表及立法委員徐巧芯、劉書彬到場聲援，要求教育部成為教師在教育現場的堅強後盾。



全教總發起925挺教師護教育行動，立法委員柯志恩、劉書彬、張雅琳出席參與靜坐，針對來自教育現場的5大訴求，要求教育部能有具體作為。



召開「應廢除校事會議調查制度」記者會，立法委員林宜瑾(左)、郭昱晴(右)到場支持，從教育部數據可證明校事會議制度已然失能，呼籲教育部盡速啟動「解聘辦法」修法程序。共同呼籲應同步落實「核實撥補基金」與「返還年資補償金」等完整配套，確保基金永續。



召開「校事會議淪為濫訴與小案大辦的溫床」記者會，立法委員郭昱晴(左)、伍麗華(右)到場支持，面對教師與家長陷入互不信任的「囚徒困境」，全教總主張投訴須實名，《解聘辦法》限於重大案件，小案回歸考核，強化校內處理能力，讓學校回歸教育本質。



召開「惡法成為壓垮教師的最後一根稻草」記者會，根據教育部統計顯示，近三年教職員自殺、自傷案件快速攀升，顯示教育現場已瀕臨崩潰，教育部應全面檢討113年修法錯誤，廢除已變質的校事會議制度，停止對教師的行政霸凌與濫訴。



教師節當天召開「萬名教師發聲」記者會，除公布「2025年教師節教育施政意見調查」結果外，也再次呼籲教育部應參考基層與國際建議，立刻改善教師職場環境。

全教總：教育現場已陷囚徒困境



校事會議淪為濫訴與小案大辦的溫床？

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年10月30日)

在當今台灣的教育現場，教師與家長彷彿陷入一場無形的「囚徒困境」。家長對教學與輔導充滿不信任，動輒以投訴作為武器；教師則因動輒得咎而採取防衛主義，教學熱情逐漸消磨。這種互不信任的惡性循環，根源之一正是校事會議制度的扭曲運作。

《解聘辦法》已逾越法律授權，小案大辦

2019年修正《教師法》著眼處理「不適任教師」疑似情事。修法後授權訂定之《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（簡稱《解聘辦法》）規定，學校接獲檢舉後，召開校事會議審議，決定是否組成調查小組。

這聽起來頗為嚴謹，目的是避免校長恣意決定，並確保程序公正。2024年再修正《解聘辦法》，明定學校決定受理後，七個工作日內召開校事會議決定調查方式，除原有調查小組調查機制外，並納入僅涉及考核辦法未達停解聘之案件，定有「學校直接派員調查，簡易調查報告送考核會審議，尚須將報告與紀錄報主管機關備查」之新一軌調查機制。

然而，實務運作卻遠離初衷。2020年以來，校事會議受理案件數激增，根據教育部數據，2024至2025年受理並完成調查案件數769件中，直接派員調查511件，組調查小組調查258件，最終停解聘26件，這意味著，大多數案件屬懲處事件或是不成立，但調查過程卻耗費學校天文數字的行政資源與人力。教師在漫長的調查中疲於奔命，士氣崩潰；家長則因零成本投訴而得寸進尺。這種現象，正是教育現場陷入囚徒困境的縮影。

校園信任消磨，教育現場陷入囚徒困境

囚徒困境的經典比喻是：兩個囚徒若互相信任、不互相出賣，就能獲輕判；但出於自保，每人都選擇出賣對方，導致雙輸。在教育現場，這轉化為家長與教師的互不信任。家長不信任教學與輔導而投訴。即使是無實質證據的陳情，學校也須受理，否則面臨行政責任，從投訴案件81.9%受理比例可證。聘請外部調查小組須花數月時間訪談證人、調閱錄音，結果往往證明無不適任情事，但教師的名聲已受損，教學熱情蕩然無存。

教師端則被迫採取防衛主義。動輒得咎的恐懼，讓他們在課堂上如履薄冰。這種防衛姿態，無異於自綁手腳。教育現場本該是師生互信的園地，如今卻充斥猜忌與恐慌，教育成為最大受害者。

導正《解聘辦法》調查機制，當務之急

校事會議制度的缺陷，更是放大這困境的催化劑。首先，它助長濫訴文化。這種零成本、高報酬的投訴機制，讓家長視校事會議為「萬靈丹」，無視其對教育現場的破壞力。小案大辦，不僅浪費公帑，更摧毀教師尊嚴，讓教育現場瀰漫寒蟬效應。教育部雖於2025年10月發函詳列《解聘辦法》受理條件，試圖防濫訴，但這僅是權宜之計，無法根治問題。教育現場的困境，非單一制度可解，而是系統性危機。校事會議雖有初衷，但其運作已偏離軌道，成為濫訴的溫床。

立委伍麗華表示，針對校事會議，她在今年5月及10月都有提出質詢，要求教育部處理匿名投訴、統計校事會議案件的數據。而如今，教育部雖已提出校事會議的修正方向，但立委伍麗華仍認為有三項可精進之處，一是調查結果不成立的老師，應回復名聲還給全薪；二是教育部調查人才庫，應有利益迴避、回流訓練及淘汰機制；最後則是針對重複投訴不應受理，但家長的救濟權也應一併考慮。伍麗華表示，接受過許多校事會議案件的陳情，明白老師的壓力與家長的焦慮都是真實存在，盼制度能給予親師一個更安穩的環境。

立委郭昱晴表示，教師因害怕被濫訴而不敢積極教學，教育現場陷入「信任危機」。她在教文委員會即多次要求改革，教育部已承諾年底修法，限縮送校事會議案件。立委郭昱晴再次呼籲教育部，修法應回歸比例原則與專業精神，明訂分級處理與前置溝通機制，讓教育重建信任，讓老師安心教、學生安心學。

全教總認為要走出囚徒困境，首要重建信任，鄭英耀部長所謂的精進方案，萬不可頭痛醫腳。首先，教育部應嚴格修法，提高投訴門檻：要求實名制、初步證據篩選，避免匿名濫訴。其次，應簡化程序，小案由行政溝通機制讓家長了解教學脈絡，減少誤解，或學校內部行政調查處理，無需為懲處案件在《解聘辦法》鉅細靡遺制定調查程序。大案才啟動校事會議調查，減輕行政負荷。全教總主張：

- 匿名不受理，提高投訴門檻，增加行政溝通先行機制，化解誤會、杜絕濫訴。
- 《解聘辦法》調查機制以情節程度已涉及教師法停解聘案件為主，移除僅涉懲處案件直接派員調查程序規定，回歸考核辦法處理，避免小案大辦。
- 強化學校處理校園事件能力，辦學應優先於辦案，重建校園信任。

終結教師荒！政府應立即啟動待遇結構性改革，全面提升教育專業價值

全教總要求調薪法制化、大幅調高學術研究加給、職務加給、鐘點費

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年10月29日)

近年來，全國各級學校面臨師資短缺問題日益嚴峻，已嚴重影響教育品質的穩定性，引起社會關注。全教總指出問題核心在於教師待遇結構長期未能反映其專業付出與職責負荷，以致失去職業吸引力。為此，全教總正式要求立法院應於本會期完成待遇調整法制化；行政院、教育部並應立即全面檢討並調升各項教師待遇，以落實對教師專業的肯定，並有效穩定教育人力。

一、調薪法制化：國會應於本會期完成

現行調薪機制中，所謂「軍公教員工待遇審議委員會」不僅沒有法源基礎，更排除基層代表，最終仍由行政院長一人拍板，毫無實質功能。目前民眾黨團已有提案，將調薪機制法制化，以抵禦通貨膨脹，並將員工代表納入待遇審議委員會，以杜絕黑箱，全教總呼籲朝野黨團啟動審議，並於本會期完成三讀。

二、核心薪資貶值：學術研究加給應大幅調高

教師薪資結構中的「學術研究加給」，是教師專業知識與學術貢獻的核心部分，其數額應與社會經濟發展及教師養成成本同步。然而，此加給長期處於凍漲或低幅調整狀態，已導致新進教師實質待遇偏低，直接削弱教師職務的吸引力，造成優秀人才不願進入或留任教育現場。全教總要求：學術研究加給應立即大幅調高，以確保教師的專業薪資基數能匹配其應有的社會地位與職責。

三、三大職務加給失衡：高負荷工作報酬需合理化

教師兼任行政、導師或專責輔導工作，均承擔遠高於基本教學時數的職責與高強度的情緒勞動。現行職務加給數額與其工作複雜度嚴重脫節，導致學校行政職務乏人問津，輔導人力專業價值未被承認。全教總要求，必須針對以下三大職務加給進行結構性調整：

1. 導師職務加給：應大幅調高，以合理化導師在班級經營、學生輔導與親師溝通上的高強度付出。
2. 行政職務加給：應大幅調高並簡併級距，提高教師兼任行政職的意願，以解決學校行政人力流失問題。
3. 專責輔導職務加給：應立即新增並合理支給。鑑於專任輔導教師處理高風險個案與心理介入的高度專業性，其職責負荷應比照特殊教育職務加給，設立專責加給以資肯定。
4. 特教職務加給：特教融合教育，安置特教生於普通班，以目前安置人數來看逐年增加，普通班教師承擔特殊教育責



召開「終結教師荒」記者會，立法委員伍麗華(左1)、郭昱晴(右1)、范雲(右1)到場支持，教師荒的問題核心在於教師待遇結構長期未能反映其專業付出與職責負荷，以致失去職業吸引力，因此全教總要求應大幅提高教師待遇。

任不亞於特教師，應檢討特教加給支領適用對象與數額。

四、授課鐘點費調整：合理反映專業成本，具體保障兼任、代課教師權益

針對教學工作所支領的「鐘點費」，其標準長期偏低，未能充分反映教師為授課所投入的備課時間及專業心力，形同將專業付出視為廉價勞動力。現行低廉的鐘點費標準，嚴重衝擊了兼任、代課教師的實質待遇。這些教師是穩定教學現場的重要人力，然而其薪資水準與外部單位相比缺乏足夠的吸引力，已嚴重影響優秀人才投入或留在教育現場的意願，是導致師資不足的關鍵因素之一。

全教總要求：政府必須立即對鐘點費進行結構性調整，確保其數額能真實反映教師的教學專業成本，同時具體提升兼任、代課教師的待遇水準，以利招募並留住高品質的教學人力，落實對兼任代課教師專業的尊重。

綜整應立即進行調整的教師待遇項目如下：

1. 學術研究費
2. 導師職務加給
3. 行政職務加給
4. 特教職務加給
5. 各教育階段鐘點費
6. 私立學校職鐘點費與學術研究費比照公立學校
7. 幼兒園內不論身份別，教保費與導師職務加給，應按實際從事狀況支付。

全教總強調，教師是教育品質的關鍵，教師待遇的健全是穩定教育人力的必要條件。我們呼籲行政院及教育部必須立即正視當前教育危機，儘速召開跨部會會議，採納工會訴求，全面啟動待遇結構性改革。唯有提升教師專業價值與合理化工作報酬，才能有效挽救教師荒，確保國家教育的永續發展。

公教退撫條例修法

全教總：停止雙標、基金永續 返還年資補償金，落實公平正義

■全教總政策部

立法院院會業於114年12月12日三讀通過《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》部分條文修正草案，全教總呼籲朝野全體立法委員，應正視年金改革遺留之制度不公，並應積極監督政府足額撥補基金，以確保基金永續。

全教總支持修法停止調降所得替代率，同時要求必須將「返還年資補償金」、確保基金永續的具體撥補方案，列為下階段公教退撫條例修正的優先條文。針對公教退撫條例修法，全教總重申以下主張：

一、肯定停降替代率，保障退休公教人員權益：本次修法提案停止原持續調降公教人員退休所得替代率之規定，全教總對此表示肯定與支持，侯俊良理事長強調，停降替代率是保障公教人員基本退休生活、穩定公職人力與教育現場的重要一步，呼籲朝野黨團儘快完成修法。



召開「基金永續」記者會，(從左至右)立法委員張智倫、補償金自救會理事長施文平、全教總理事長侯俊良、立法委員羅智強、立法委員陳玉珍出席記者會，共同呼籲應同步落實「核實撥補基金」與「返還年資補償金」等完整配套，確保基金永續。

二、落實公平正義，下階段修法應返還年資補償金：「年資補償金」為民國84至85年間，軍公教退休制度由恩給制改為儲金制之配套措施，當年立法院制定「年資補償金」制度，係屬橫跨新舊制且舊制年資未滿15年之軍公教人員法定權利。全教總理事長侯俊良強調，補償金之經費由政府編列預算支應，與退撫基金財務無涉，且屬法定權利，年金改革竟將與退撫基金無關之「年資補償金」取消，形同政府毀棄法律承諾。

為維護公教人員合法權益，全教總已提出返還公教年資補償金之修法版本，呼籲朝野委員摒除成見，正視補償金立法沿革，於下會期將返還公教年資補償金列為優先推動法案，以落實公平正義。



召開「基金永續」記者會，立法委員徐巧芯到場支持，共同呼籲應同步落實「核實撥補基金」與「返還年資補償金」等完整配套，確保基金永續。



出席立法委員林宜瑾、伍麗華所舉辦的「返還補償金」記者會，共同向政府喊話確保退撫基金永續、落實公平正義，編列預算返還補償金，實踐對老師們的具體承諾。

三、要求朝野委員監督政府履行撥補承諾，以確保基金永續：全教總指出停止調降替代率僅是檢討年改的第一步，政府必須同步負起雇主責任，依法編列預算撥補退撫基金，籲請朝野委員積極監督政府採取對財務最有利的「十年撥補方案」（公教合計共需3,370億元），而非總支出更高、延長不確定性的二十年方案（4,120億元）。全教總理事長侯俊良呼籲立法院全體委員積極督促行政部門，制定具體且足額的撥補時程，以實際行動維護基金永續，保障所有在職與退休人員之權益。

年金制度是保障受雇者退休生活的重要基礎，在高齡化與少子化化的趨勢下，包括勞保及公教退撫基金皆面臨系統性危機，政府應正視且嚴肅以對。全教總要求政府拿出積極撥補勞保的魄力，履行撥補退撫基金的法定義務，並呼籲朝野立委共同導正年改錯誤，修法返還年資補償金。



全教總在行政院前發起抗議活動，針對行政院不採取最有利的雙贏方案撥補基金，執意選擇總花費更高的20年方案，以及不能傾聽專業意見、漠視人民陳情的傲慢，表達強烈譴責。



為抗議政府漠視公教權益，全教總理事長於2024年8月20日上午10時發起絕食行動，要求政府對公教退撫基金負最後支付責任，並採「分十年撥補」方案，積極撥補，以保基金永續。

2025年台灣十大教育新聞

校事會議、教師荒皆上榜

教育已成災難現場

全教總公布「2025年台灣十大教育新聞」暨評論，在中小學引發濫訴風暴的校事會議獲頭條，同時也是網路票選最驢政策的第一名，足證其對教育現場影響的力道。亦受到高度關注的教師荒居第二名，其他入選的新聞分別觸及高教、幼教和教師勞動權等，依序分別如下：

- 1.濫訴壓垮教師，校事會議應予廢止
- 2.大缺師海嘯來襲，待遇滯後是主因
- 3.官僚思維天馬行空，政策徒增困擾
- 4.年金停降後，政府雇主責任待落實
- 5.學倫性平搞雙標，高教公信待修復
- 6.獨缺配套，教師身心調適假成擺設
- 7.勞動、教師節國定假，勞權翻新章
- 8.升學、師培俱草率，教育專業沉淪
- 9.解決導護淪口號，教師仍扛高風險
- 10.半班制遲未改善，教保員身心俱疲

全教總自2011年成立以來，年年公布十大教育新聞，迄今邁入第十五年。回顧過去的頭條有十二年國教、108課綱、新冠疫情和雙語政策等，多是具全面性影響的事件，基層教師對之或有不同看法。然而，今年獲選的「校事會議濫訴」，應是唯一極具針對性(教師)，且高度有「反對」共識的事件。其所造成對教師士氣的打擊、從根本對親師關係的侵蝕、對教師專業自主權的壓制，以及最終對教育的傷害，恐怕是前所未有的。無論現在有多糟，若不即刻廢止，未來只有更糟。

位居第二名的「大缺師海嘯」，與其說是今年開學季發生的「現象」，不如說是當前教育環境惡化的「後果」。前述校事會議濫訴已對現職人員產生推力，而長期以來，教師各項待遇持續凍漲—學術研究加給、導師費、授課鐘點費……，和日益增加在教師身上的社會期待、工作負荷嚴重脫節，其他產業的薪資條件自然對儲備師資形成拉力，一推一拉之間，教師荒是必然可預測的結果。

最難以理解的是，在此內外交迫的情勢下，教育部忙著推動的竟是一連串天馬行空的政策—愛心球、第七節排活動

課。「校園手機使用管理原則」在雷聲大作之後，因無法應對學生團體壓力而落成小雨點。因此，評選團隊將族繁不及備載的這類官僚思維政策列為第三名。

今年，有三件新聞和教師退休、休假等勞動權相關。甫在立法院三讀通過的停降公教年金法案被選為第四名，因涉及朝野政治攻防而難有理性討論，全教總必須嚴正指出，政府能否擔起雇主責任足額撥補才是關鍵。職場心理健康有助創造積極、友善的工作環境，但教師的身心調適假因配套不足，看得到吃不到，還造成學校執行端的混亂，選為第六名。第七名是勞動節和教師節立法成為國定假日，象徵勞動人權的新篇章，是今年唯一具有正面意義的新聞事件，期待社會進步的轉輪持續向前。

台師大女足抽血案在上半年鬧得沸沸揚揚，揭露高教和體育界的另一面，層出不窮的學倫和性平案件，讓人擔憂高教的公信力就此崩壞，選為第五名。最後，教育部在高中階段端出「3+2新五專政策」、「8學分師資」政策，其草率倉促正加速教育專業沉淪；教師擔任交通導護的風險、幼兒園半班制導致教保員身心俱疲，則是遲未改善的問題，皆列於十大新聞榜上，呼籲社會共同重視。

全教總今年首次舉辦「金驢獎」票選活動，前三名是校事會議、教師荒和師培跳船潮，和評選團隊選出的前兩名教育新聞互相呼應，第一名校事會議的憤怒值更高達87.5%！在「想對教育部長說的一句話」中，最多教師吶喊的就是請部長走到基層，體驗一日教師生活，不要待在辦公室做決策。這對自豪曾於偏鄉小學任教的鄭部長來說，無疑相當諷刺。

去年(2024)的十大教育新聞充滿紛擾，我們已指出「今日的隱憂將成明日的後患」，未料僅僅一年後，臺灣教育幾乎成為災難現場。這場災難從頭到尾都不是天災，而是一件件人謀不臧的人禍所造成。全教總要警告主政者，若不思檢討改變，終將迎來群眾集體力量的反撲。

2025 十大教育新聞暨新聞評論

2025年台灣十大教育新聞
校事會議、教師荒皆上榜，教育已成災難現場

新聞評論內容
請掃描QR Code



- | | | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| 1. 濫訴壓垮教師，校事會議應予廢止 | 2. 大缺師海嘯來襲，待遇滯後是主因 | 3. 官僚思維天馬行空，政策徒增困擾 | 4. 年金停降後，政府雇主責任待落實 | 5. 學倫性平搞雙標，高教公信待修復 |
| 6. 獨缺配套，教師身心調適假成擺設 | 7. 勞動、教師節國定假，勞權翻新章 | 8. 升學、師培俱草率，教育專業沉淪 | 9. 解決導護淪口號，教師仍扛高風險 | 10. 半班制遲未改善，教保員身心俱疲 |

2025台灣十大教育新聞

1. 濫訴壓垮教師，校事會議應予廢止
2. 大缺師海嘯來襲，待遇滯後是主因
3. 官僚思維天馬行空，政策徒增困擾
4. 年金停降後，政府雇主責任待落實
5. 學倫性平搞雙標，高教公信待修復
6. 獨缺配套，教師身心調適假成擺設
7. 勞動、教師節國定假，勞權翻新章
8. 升學、師培俱草率，教育專業沉淪
9. 解決導護淪口號，教師仍扛高風險
10. 半班制遲未改善，教保員身心俱疲

全國教師工會聯合會



召開「2025年十大教育新聞」記者會，在中小學引發濫訴風暴的校事會議獲頭條，教師荒則居第二名，足證其對教育現場影響的力道。

評論員：洪維彬（全教總集體協商中心執行長）

濫訴壓垮教師，校事會議應予廢止

新聞事件

教育部113年4月修正教師解聘辦法後，造成校園各式濫訴、投訴小案大辦，非但未能有效處理不適任教師，反而嚴重消耗有限的教育資源，明顯損害教師士氣與整體教育品質，引發輿論與朝野立委關切，教育部也宣告啟動修正。

本會評論

根據教育部114年已完成調查案件統計769件，僅3.3%達停解聘程度。依《解聘辦法》明顯不屬於「不適任教師」的處理範疇，卻有高達81.9%進入該辦法調查程

序，明顯小案大辦，然而，確定不成立案件卻高達49.7%，可證存有濫訴之實。

113年再修正《解聘辦法》，僅涉考核辦法而未達停解聘亦納入校事會議，學校可「直接派員調查」調查機制，全教總曾嚴正批判是「仇師滅校」觀點，防師如防賊，學校疲於奔命…，果然於學校實務運作中，高達66%採直接派員調查，讓教師陷入無止盡調查中，士氣崩潰；家長則因零成本投訴而變本加厲。本會認為《解聘辦法》已逾越法律授權，小案大辦。

全教總認為《解聘辦法》修正，應增訂「衝突協調程序」，讓學校知悉後依職

責啟動溝通協調措施，化解親師衝突；限縮校事會議職權，並適當預防主管機關越權干預；全面提升教師組織代表與家長代表在各級程序會議中的實質比例，貼近教育現場、降低調查誤判；最後經調查確認無事實者，應有補償與濫訴究責機制。

然，日前（11/24）教育部預告《解聘辦法》與《教師成績考核辦法》修正草案，內容根本無助解決目前學校困境，未來只會讓投訴案件小案大辦，持續波及多數恪盡職守的教師，讓其專業自主權受損，綜上，校事會議制度已達必須徹底檢討與廢止的時刻。

評論員：葉明政（全教總專業發展中心執行長）

大缺師海嘯來襲，待遇滯後是主因

新聞事件

台灣面臨史上最嚴峻的師資荒，不論都市或偏鄉地區，很多學校甄選數十次仍「找嘸人」。不僅年輕合格教師卻步，中生代或資深教師也爆發離退潮。究其核心，在於教師待遇偏低與勞動條件未與時俱進。

本會評論

台灣教育現場的師資荒已非單純人力短缺，而是涉及國家競爭力的重大危機。全教總早已示警，問題核心在於待遇結構滯後與勞動條件惡化。政府若不啟動結構

性改革，教育崩壞將難以挽回。

首先，教師薪資架構需全面翻修與法制化。現行調薪機制黑箱且不透明，全教總強烈主張應有教師代表參與軍公教待遇審議；並明訂調薪參考指標為重要民生物價指數，再加上GDP漲幅的二分之一，杜絕人治。

其次，象徵教師專業核心的「學術研究加給」，因長期凍漲導致起薪偏低，嚴重削弱職業吸引力。全教總要求大幅調高學術研究加給，確保待遇能匹配教師專業地位與職責，以利吸納與留住優秀人才。

再者，現行職務加給與工作負荷嚴重

脫節。為解決行政逃亡、導師過勞及輔導專業被低估等問題，全教總主張應簡併行政加給級距、大幅調升導師加給，並新增專任輔導教師加給，以合理誘因留住關鍵人力。

此外，授課鐘點費長期偏低，無視備課心力，形同廉價勞動。全教總要求立即調高鐘點費，真實反映教學成本，保障兼任代課教師權益並提升招募競爭力。

最後，全教總強調，健全待遇是穩定教育人力的基石。呼籲政府儘速啟動結構性改革，提升專業價值與合理化報酬，才能挽救師資荒，確保教育永續發展。

評論員：陳佩瑩（全教總政策研究員）

官僚思維天馬行空，政策徒增困擾

新聞事件

教育部今年的多項新政策，諸如倉促頒布「SEL社會情緒學習中長程計劃」，接著「指導」中小學最後一節排活動課，再來發想「校園愛心球」、速成師資的「八學分專技教師」制度，還有懸而未決的「校園手機使用管理原則」，引發社會一波波譁然。

本會評論

教育部從今年年初開始推動的新政策，皆可以看見一個反覆出現的模式：中央提出構想迅速公布施行內容，政策宣布瞬間引發現場反彈，最後教育部出面澄

清、修正、降溫。這不是單一政策失誤，而是典型的政策推動失靈。

鄭英耀部長領軍的團隊在政策研商時未充分諮詢第一線教育人員，即使開公聽會也是跑個過場，決策圈缺乏現場角色，倉促做成悖離現場的規劃。這些政策共同的問題是要求學校無限承擔社會期待，每個天馬行空的政策設計都以「我說你做」的權威角度出發，預設「學校可以自行消化」順利推行，忽略目前學校人力、時間、行政量能與風險管理早已到達極限。

更讓人心寒的是，每當政策宣布之後遭受輿論撻伐，教育部會以「補充說明」「口頭澄清」修正論述，強調政策「並非

強制」「仍在研議」或「鼓勵試辦」，而不是重新修訂制度內涵，這樣的危機回應式修正只是將責任與風險甩鍋給學校。嚴重耗損行政體系對民眾的公信力，也加深第一線教師對政府的失望。

主政者應承認政策無法脫離現實條件運作，事先就完善權責重劃或政策評估機制，若教育政策持續停留在官僚思維的理想模型，拒絕同理現場意見，這樣的政策失靈劇本只會一直出現，不禁讓人懷疑教育部到底是要「挺老師」？還是要「搞老師」？

評論員：郭彥成（全教總政策研究員）

年金停降後，政府雇主責任待落實

新聞事件

立法院三讀通過公教年金兩法修正案，公教退休年金回溯至民國113年不再逐年調降。但115年政府總預算仍未足額撥補退撫基金，已連續3年短編，並捨棄最有利的十年撥補方案，執意分二十年撥補，政府的雇主責任亟待落實。

本會評論

公教人員停降年金的修正案在國會引起朝野政黨對立論戰，在社會也再次挑動年金改革有關世代正義、職業公平的爭論。雖然法案已正式落槌通過，但被激化的社會對立恐怕才正要開始發酵。

社會對立的氣氛、勞工的相對剝奪感，來自不同族群對自身退休生活的擔憂，需要彼此看見和理解。最應譴責的是閃避雇主責任，放任人民互相仇視的政府。在政府不斷強調停降年金對基金財務的影響時，是否知道長期未依法足額撥補，更是基金提早破產的元兇。

公教退撫基金的永續，必須回到「受雇者與雇主共同分擔責任」的年金改革原則。公教人員已依改革承諾承擔少領、多繳、延後退休的責任，政府卻長期未依法規足額撥補基金，動搖繼續調降退休所得的正當性。因此，「停降替代率」的提出，必須與政府同步、積極、足額撥補

視為不可分割的一組配套。

在高齡化與少子化的結構性壓力下，公教退撫基金與勞保基金皆面臨極高的財務風險，而政府卻採取「選擇性撥補」的雙重標準：對公教退撫基金消極延宕、短編預算；對勞保基金則連年積極撥補，即使此手段並未換來勞工對退休生活的安心。

真正的財政紀律應標準一致，停降年金案通過，政府更應正視對公教人員的雇主責任，以制度化、足額撥補確保退撫基金的長遠健全。

評論員：楊逸飛（全教總副秘書長）

學倫性平搞雙標，高教公信待修復

新聞事件

台師大女足教練周台英因抽血案被解聘，其博士學位也因未取得未成年參與者同意而遭撤銷。教育部重新審查周台英的博士論文，最終認定其研究違反學術倫理，撤銷其學位及學位證書，引發了社會對高教倫理與學術誠信關注。

本會評論

2025年的高等教育圈相當「熱鬧」，除了受社會關注的師大女足案嚴重違反學術倫理之外，彰師大4位學者的權勢性騷，還有北教大男教授的「多重婚外關係」，以及前教育部次長台大教授的性平

爭議案件。認真檢視這些案件不禁會讓人懷疑：究竟還有多少沒有遵守學術與道德倫理的學者專家們，仍然位居高等教育，以一副高高在上的姿態，指導著高國中小的教育實務現場呢？

相較之下，少數高中生參加科展，因不熟悉規範而違反的一些小型研究倫理所受到的懲處，這群學者與教育部的「大人們」，不覺得是一種「嚴以待人，寬以律己」的最佳代表？

從師大女足案到近期多起高教醜聞，無論是學術不端還是性平爭議，都反映出高等教育對倫理規範執行的寬鬆與權力結構的不平等。諷刺的是，這些高教學者在

違規後的處置往往顯得輕描淡寫，與高中生因不熟悉規範而受重懲的對比，凸顯了教育體系「上寬下嚴」的矛盾現象，進一步損害了社會對高等教育的信任，甚至可以說崩壞了高等教育的基本道德倫理。

全教總認為，未來教育部與各大學應要優先強化對學者的倫理監督，建立透明且公正的處理機制，確保教育者以身作則，成為學術誠信的典範。唯有如此，才能修復高等教育的公信力，並為下一代樹立正確的價值觀。

評論員：李雅文（全教總政策研究員）

獨缺配套，教師身心調適假成擺設

新聞事件

為響應賴總統「建構健康臺灣」及「全民心理健康韌性計畫」的政策願景，教育部增訂3日教師「身心調適假」，卻併入事假計算；基層教師批評該假別未獨立設置，且缺乏課務排代配套措施，僅提供鐘點費，導致學校執行混亂。

本會評論

113學年度高級中等學校學生全面實施身心調適假，相關規範就已明文揭示，身心調適假非屬事假。針對教師部分，教育部最終增訂教師3日「身心調適假」，卻仍併入每年僅7日的事假中。形成「教師

事假7日、家庭照顧假7日、身心調適假3日，合計還是7日」的荒謬結果，不但口惠實不至，更形同愚弄教師與社會。

此外，教育部雖承諾補助代課鐘點費，但法規於10月匆促上路，相關配套與經費公文未到位，導致基層學校人事與會計單位無所適從。實務上，還發生過學校仍引用《教師請假規則》只有超過7日的部分才能支給代課費，要求教師自付代課費，或表示需待經費確定後再補發，嚴重影響教師請假權益。

而影響教師是否能放心請假的，不只是代課費用，還包含課務如何處理。在配套措施完全沒跟上的情況下，課務是要自

理還是由學校排代、導師代理人誰來找、代課鐘點費到底能不能由學校支應……等，一時之間校園內充斥各種亂象，讓負責處理課務、安排代課教師或代導師的行政人員手忙腳亂。

教育部為配合賴清德總統「健康台灣」的政策願景，急就章端出這種「薛丁格的身心調適假」，在未確定能增進教師身心健康前，已先引爆學校職場風波。且看這波亂象，要持續到何時才能落幕？

評論員：王英倩（全教總社會發展部主任）

勞動、教師節國定假，勞權翻新章

新聞事件

立法院於5月9日正式三讀通過《紀念日及節日實施條例》：五一勞動節從僅勞工放假，改為全國放假；其他國定假日新增小年夜、9月28日孔子誕辰紀念日（教師節）、10月25日台灣光復節、12月25日行憲紀念日等4天。

本會評論

攸關人民重大權益的國定假日規定，過去僅依據內政部的法規命令—「紀念日及節日實施辦法」，此次立法，終於提升至法律位階，可避免行政機關恣意變動，成功透過民主程序反映社會共識。

五一勞動節全民放假，全教總自蔡政府時期即開始倡議推動。歷經兩任總統、四位行政院長、三屆國會立委，還有七次的勞工大遊行，才在今年實現五一全民放假的重要里程碑。此外，九二八教師節經過2001年週休二日、2015年勞基法修法的變動，終於再次成為國定假日。大眾討論焦點多放在增加休假日數，但落實休息權的背後，我們不能忘記，這兩個節日其實極富社會意義。

教師成立工會之始，有許多反對者的主張便是勞動節教師不能放假，怎麼會是勞工？怎麼可以組工會？這就是國家透過放假制度來分化勞工的後果。因此，五一

全民放假的實施，確有促進勞工團結的象徵意義。而教師節恢復為國定假日，在台灣面臨教師荒、教學現場高度壓力與人才流失之際，或能傳遞重建教師尊嚴的訊號。

國定假日法制化後，再次出現「週休三日」的倡議。休假權利是勞工維持健康與尊嚴的基本保障，而休假制度的進步，就是衡量一個社會是否真正尊重勞動與人權的重要指標。五一國假達成後，我們期待社會進步的轉輪，能夠持續往前，永不止歇。

巫彰政（全教總高中委員會主委）

升學、師培俱草率，教育專業沉淪

新聞事件

教育部114學年度起推動「3+2新五專政策」，讓學生在讀完3年技高後，直升合作科大讀2年，取得副學士學位；並於11月公告修訂專技教師相關辦法，允許無教師證之業界人士，修滿8個學分後進入中學教育現場，政策引發社會關注。

本會評論

教育部推動的「3+2 新五專政策」與為因應自然科教師短缺而新增的「特殊科目教師」制度，都凸顯了教育決策「缺乏中心思想」與「忽視專業」的嚴重問題。

首先，新五專政策在未評估市場需求與學生意願的情況下匆促上路，導致政策與現場脫節。最具代表性的例子是臺灣科技大學雖開出60個名額，最後僅錄取21人，許多學校更因報名人數不足而無法成班。政策缺乏系統性規劃與完整評估，招生成效慘淡，教育部更未說明後續評估或調整機制，新五專恐淪為曇花一現。

其次，為解決自然科教師荒，教育部以修法方式新增「特殊科目教師」，僅要求補修8學分即可進入校園任教，形同繞過正規師資培育制度。教師專業不僅是科目知識，更涉及班級經營、教學實務與學

生人格培養。讓未經完整教育學程與教學實習的人員以技術教師辦法「借殼上市」至學校任教，將造成教學品質下降，最終受害的是學生的受教權。此舉並非補救師資荒，而是以降低專業門檻的方式治標不治本。

教育政策不應以零碎、倉促的方式拼湊。新五專政策必須回到技職教育發展的核心定位，重新檢視其目標、課程及資源配置；自然科師資不足則應從改善待遇、降低行政負擔與提供支持系統等根本面著手，吸引更多人才投入，而非以犧牲專業換取人力。

評論員：陳少傑（全教總法務中心）

解決導護淪口號，教師仍扛高風險

新聞事件

今年5月，新北市三峽北大國小旁發生一起重大車禍，駕駛因不明原因暴衝，撞擊放學的學生與民眾，共造成3死12傷的悲劇。此事件也再度引發社會關注學生通學安全，以及教師執行交通導護的風險等問題。

本會評論

北大國小外的重大車禍，再次凸顯教師執行導護工作的長期問題。導護原本應是維護通學安全的措施，卻在制度未明、責任未清下，形成教育現場難以承擔的壓力。從專業定位到法律風險，這項任務早

已超出教師工作範圍。

首先，在專業角色上嚴重錯置。教師本職是教學，並未接受交通指揮與風險判斷訓練。要求教師站上車流密集路口，不僅無助提升安全，也使教師承擔巨大的責任。

其次，人力配置明顯不當。通學安全事涉中央與地方權責，應由具執法能力的警察、義交或合格志工擔任第一線人力，並搭配科技執法與交通工程改善，而非將最危險的工作交給學校「自行想辦法」。即便部分縣市宣稱不強迫教師導護，現場仍普遍存在變相要求，使政策淪為宣示，被迫自願的導護讓教師備感壓力。

第三，導護的安全風險極高。若發生事故，責任歸屬常陷模糊地帶。2021年高雄導護教師遭撞失能一案在前，一旦教師受傷，往往面臨求償困境；若因導護無法看顧班級，校內事故又要負責，更形成不合理的雙重風險。

導護問題並非單一事件，而是中央與地方長期迴避責任的結果。行政院應統籌跨部會制定完整通學安全政策，各縣市政府應落實教師退場，以專業人力與交通改善取代教師，不讓教師繼續站在危險路口。

評論員：楊麓潔（全教總幼教委員會副主委）

半班制遲未改善，教保員身心俱疲

新聞事件

2024年教師團體就曾指出這種僅備置一名教保人的荒唐現象(1:8或1:15)，讓教保人員連上廁所時間都沒有。中央政府雖然曾發出指導公文要求地方從寬配置人力，但過了一年，地方不理中央，中央索性也雙手一攤，繼續放任半個班。

本會評論

2025年的台灣幼教現場，持續上演著一齣荒謬戲碼：中央主管機關發文示警，點出單一師資班級的照護困境與安全隱憂；第一線的教師團體聲嘶力竭，陳述著

分身乏術的日常；然而，許多地方政府卻依舊視若無睹，持續以法規的最低標準，推行傷害幼兒權益與專業尊嚴的「半班」制度。這種「上有政策、下有對策」的官僚作風，代表著在主政者心中，「成本考量」完全凌駕於「幼兒福祉」之上。

「半班」的存在，本質就是將教保專業「去能化」的錯誤思維。當一名教保員被迫在處理幼兒餐食、清潔消毒、情緒安撫與突發衝突之間疲於奔命時，先不論所謂的「課程設計」與「教學活動」是空談，其實連基本的安全照顧都有極高風險。這種作法，一方面掏空了幼兒園作為

「教育場所」的核心價值，更是對教保專業的嚴重貶抑。決策者在辦公室裡計算著「1:8」或「1:15」能省下多少人事預算，完全忽略了這些數字背後，是幼兒失序的哭聲、是教保員瀕臨崩潰的身心，以及被犧牲掉的教育品質。

全教總認為，根本之計在於修正《幼兒教育及照顧法》，明文規定每班「應」配置兩名教保服務人員，從制度上杜絕「半班」的生存空間。唯有建立一個讓專業得以發揮、讓幼兒得以安全成長的健全環境，才是對下一代最負責任的投資。



請假與其他權益

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

2025年10月，一位空服員抱病執勤不幸身亡，引起關注，呈現法律問題之一，便是請假與相關權益。勞動法上，所謂請假，是指勞工請求雇主免除其本於契約所生之工作義務，債權人是勞工，債務人是雇主，債的內容是請求於指定日期免除工作。

勞工之請求權基礎，可能來自於法律（如其他國家極為罕見的我國勞基法授權訂定勞工請假規則）、團體協約，作為勞動契約之定型化約款部分的工作規則，乃至於法官法，司法實務發展之類型，這在歐洲國家並不少見，例如事假即由此而生；這些「假」，性質上可能為強行法，亦有任意法或契約自由，不一而足。

請假涉及不同的勞工權益面向：首先，不提供勞務，是否應回到一般契約法「無工作、無報酬」（no work, no pay）原則，亦或應續付工資？如強行法令有明文，自然無礙，我國婚喪公假之照給，或是病假事假之部分或不給薪，相對明確。

其次，雇主特定給付或其他賦予勞工利益的行為上，如以「實際出勤日數」為聯繫因素，常見如全勤獎金、考績評定，升遷考量，或與空服員案有關的優先排班權利等，應如何處理，不免迭生爭議。

勞動部在2025年終，宣布修正勞工請假規則（2026年1月1日起施行），特別明文：「一年內病假10日內不得不利處分」，是法制上首次面對此問題作出決定。10日內不得為不利待遇，其實不是太好用語，指涉應是：究否得以實際出勤日作為相關權益考量依據？政策決定是10日內不可以，應加禁止。但超過10日，並非即得任意為不利待遇。

搭配學理認識：以實際出勤日作為基礎的相關權益考量與計算上，在雇主合法、適當且合乎比例原則，又未有任何如歧視或不當目的下，應可支持，但如職業災害醫療期間或漸進式復工期間治療或復健，如雇主命勞工以病假為之，就不能以此為基礎，最後，不論如何，不准病假涉及損害人性尊嚴，絕對違法。

鑑輔委員有特師，決議務實不脫鉤

■鍾正信（全教總特教委員會主委）

特殊教育鑑定的核心目的絕非僅是鑑定障別，更重要的是議決適合特殊教育需求學生(以下簡稱特教生)的教育場域及其特教需求，而這都需要有實際教學與鑑定評估(以下簡稱鑑評)經驗的委員參與其中，方能將最貼近教學現場的狀況納入考量後，讓決議能夠最貼近特殊生及教學現場所需。

鑑輔委員缺特師，鑑定決議易脫鉤

依據「特殊教育法」第六條所定鑑定輔導委員會(以下簡稱鑑輔會)，其組織成員有包含教師組織代表，看似有教師代表參與，但實務上通常只是協助討論與審認年度鑑輔相關工作，並非參與各梯次鑑定安置決議的鑑定小組成員，造成判定特教生安置場域與需求的鑑定小組委員，獨缺了解教學現場並具鑑評經驗之特教教師此種匪夷所思的狀況。這樣的制度設計忽略了教學現場的聲音，也剝奪了特教教師作為專業者的參與權，使得鑑輔決議易與現實脫鉤。

鑑定小組委員納入特教教師，有助鑑定決議貼近實際需求

鑑定小組若能納入特教教師，首先是提升決策實務性與可行

性，鑑定小組有特教教師擔任委員，能將特教生在教學現場的適應情形、支持策略的合理需求、校園普特融合狀況等實務性的資訊納入考量，使鑑定決議更貼近現場，避免理論與實務落差，減少誤解與爭議。

其次則是強化專業間的對等合作，讓不同專業間從鑑定安置的決策階段便開始有對等的水平合作關係，同時亦可避免鑑定決議過度依賴單一領域專家，建立更具多元視角的決策文化。

制度設計應回歸教育現場，鑑定初衷應以學生需求為本

「特殊教育法」立法精神是保障學生「適性就學」與「平等受教權」，鑑定安置工作更是以提供特殊生所需的特教資源及保障受教權益為核心目的，因此若進行鑑定決策者未曾走進教室、不了解學生每日面對的學習挑戰與支持需求，那麼再完整的制度都可能淪為紙上談兵。

在具鑑定決議權的鑑定小組委員中納入特教教師，不僅是對專業的尊重，更是對學生權益的保障。唯有讓制度與教學現場連結，讓決策建立在真實觀察與實務經驗之上，國內的特殊教育才能真正走向以學生及教學現場需求為本的正向發展之途。

花蓮縣各級學校產業工會成立

全教總最後一塊拼圖終告完成

■全教總組織部(發稿日期：2025年11月22日)

花蓮縣各級學校產業工會(花學產)11月22日已於花蓮縣宜昌國中召開成立大會，並通過加入全國教師工會總聯合會(全教總)，成為第22個縣市會員工會，宣告全教總完成最後一塊拼圖。全教總、臺教產理事長皆到場祝賀，花蓮縣社會處勞資科代表全程參與。今日並順利選出光復商工許又尹老師、新社國小福定博海老師分別擔任第一屆理事長、副理事長，大會圓滿結束。

全教總於2011年成立，迄今仍為會員人數最多的教師工會。2013年成立「臺灣教育產業工會」(臺教產)，讓無適當管道加入全教總的桃園市、苗栗縣及花蓮縣教師得以入會。其後，桃園市及苗栗縣的教師藉由臺教產的組織網絡，加上全教總的資源與人力投入，「桃園市各級學校教育產業工會」及「苗栗縣各級學校教育產業工會」已分別於2016年、2021年成立。目前兩會皆已站穩腳步，對地方教育事務具有相當的影響力。

直至今年(2025)，臺教產的花蓮縣會員認為籌組在地教師工會的時機已經成熟，開始積極跨校串連，終於達到籌組工會的門檻。雖然許多老師正忙於學校災後的重建與復原工作，道路交通

也有許多不便，但都秉持著花蓮教育不能等的信念，犧牲假日、趕赴現場出席大會。

今日的成立大會依循相關法令，逐一完成各項籌組程序。全教總理事長侯俊良向花蓮夥伴表達祝賀，很高興見證這歷史性的時刻，歡迎加入全教總，一起為改善教育環境努力。臺教產理事長洪維彬表示將成為花學產後盾，協助爭取更好的勞動條件。

當前的教育環境充滿挑戰，花學產的成立是在地基層教師集體力量的展現，可為地方政府的教育治理提供專業建言，讓政策制定更貼近教育現場。在教師權益方面，能透過團體協商，爭取更合理的工作條件，及協助教師面對不當處分。花蓮教師未來也可加入全教總「教師專業發展系統」，和全國各地教師分享教學資源，從中互相學習，促進專業成長。

全教總期許花學產成立後帶來一股全新氣象，由下而上、聚沙成塔，讓教育改革的太陽在後山升起，共同打造一個具有透明度與民主性的教育環境。

花蓮教師的力量 正在被看見—寫在花學產成立後

■許又尹(花蓮縣各級學校產業工會理事長)

2025年11月22日，花蓮教育界迎來了意義非凡的時刻。在宜昌國中那間簡樸卻溫暖的教室裡，我們正式宣告：花蓮縣各級學校產業工會(花學產)成立。這不僅是行政程序的完成，更代表後山教育界長期的期待終於落地。

後山教育，需要一個能「在地站起來」的工會。

花蓮因地理環境、交通條件與災害風險，使教育現場承受比其他縣市更重的挑戰。長期以來，教師們依靠單一學校的力量面對龐雜的任務，缺少能夠代表後山立場、在地現場的組織與平台。

花學產的成立，讓花蓮教師第一次真正「有了自己的家」—一個能夠集結後山聲音、回應後山需求、為後山教育奮鬥的地方工會。

工會的力量，是合作、是專業、是改變的起點。我們深知：工會不是為對立而生，而是為改善而存在。

花學產未來將以以下三項核心精神為方向：

- 一、落實合理的教育工作條件：以專業倡議，讓教師能在安全、尊嚴、穩定的環境中教學。
- 二、強化教師專業學習與支持：透過全教總的平台，讓花蓮教師能與全國夥伴交流、學習、成長。
- 三、推動在地化、透明化的教育治理：善用工會角色，協助縣府更精準了解現場需求，共同提升教育品質。

這三項精神，將是花學產未來每一步努力的基礎，感謝每一位願意在災後仍站出來的後山教師。在道路尚未完全修復、校園仍在重建的時刻，許多老師願意放下假日、繞路前來，只為親自見證這一天的誕生。這份決心與團結，是花蓮教育的力量來源。也是我們向全台灣教師展現的後山精神。花學產會與全教總並肩，讓後山孩子擁有更好的未來。

成立只是開始。我們將持續努力，讓教師更安心，讓教育更穩固，讓孩子擁有更公平、更完整的學習環境。後山的教育值得被看見，後山的教師值得被支持，後山的孩子值得更好的未來！

工會團結有力量

私校團約顧保障

■楊逸飛(全教總私校委員會主委)

什麼是團體協約？

團體協約是指雇主或具有法人資格的雇主團體，與依《工會法》成立的工會，按照《團體協約法》的規定程序，為約定勞動關係及相關事項所簽訂的書面契約。這是一種經過雙方協商後達成共識的結果，並將共識以文書化的形式記載。由於團體協約是由工會這樣的勞工團結組織與雇主所締結，因此被稱為「團體協約」。

團體協約有法律效益嗎？

團體協約具有法律上的強制力，其內容不僅約束簽訂協約的勞資雙方，還會自動成為團體協約關係人之間勞動契約的組成部分。根據《團體協約法》，任何勞動契約中與團體協約不符的條件將無效，並以團體協約的約定取代。此外，違反團體協約的當事人可能面臨違約金或損害賠償的責任，甚至受到罰鍰等法律制裁。這樣的規範確保團體協約在穩定勞資關係、保障權益方面發揮實質效力，並促進勞資和諧。

此外，若工會與雇主針對調整事項依《勞資爭議處理法》的程序，經調解成立或仲裁判斷作成，則該結果依法視為當事人間的團體協約。

團體協約可以約定那些內容呢？

根據《團體協約法》第12條，勞資雙方可參考以下事項進行團體協商，並納入團體協約內容：

- 勞動條件：如工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償與撫卹等。
- 企業內部規範：包括企業內勞動組織的設立與利用。
- 工會的組織與運作：工會的權利與活動保障。
- 企業設施的利用：如工會使用企業設施的權利。
- 申訴制度：勞工申訴與爭議解決的機制。
- 安全衛生與企業福利：雙方共同遵守的安全衛生規範及福利措施。
- 其他事項：勞資雙方認為需共同遵守的其他條款。

這些內容涵蓋了勞資雙方關係中的多個層面，目的是保障勞工權益並促進企業穩定發展。

團體協約跟一般協商有差別嗎？

團體協約與一般協商最大的差別在於法律效力與權益保

障。團體協約具有法律上的強制力，其內容自動成為勞動契約的一部分，並對勞資雙方具有約束力。如果勞動契約中的條件低於團體協約的標準，該條件將無效，並以協約內容取代。同時，團體協約的履行受到法律保障，違反協約的一方可能面臨違約責任，這讓勞工的權益能夠得到更穩定的保護。而一般協商僅屬於雙方的約定，缺乏法律強制力，雇主若不履行協商內容，勞工難以有效維權。

此外，團體協約的簽訂由工會代表勞工與雇主進行集體談判，談判過程更具專業性與系統性，能夠爭取更有利的勞動條件，並建立長期穩定的勞動關係。相較之下，一般協商多為個別勞工或小團體與雇主談判，因談判力量不對等，協商結果往往缺乏保障，且容易受到雇主片面改變條件的影響。因此，透過工會簽訂團體協約，不僅能提升勞工的談判力，也能確保協議內容的長期穩定性，對勞工而言是更有保障的選擇。

私立學校可以簽定團體協約嗎？

私立學校的教職員工可以與校方簽訂團體協約，這在法律上是允許的。《團體協約法》並未排除私立學校作為團體協約的當事人，且私立學校的教職員工多屬於勞工範疇，依法享有團體協約的權利。

根據《團體協約法》第二條規定，團體協約是由雇主或雇主團體與依《工會法》成立的工會，針對勞動關係及相關事項所簽訂的書面契約。因此，只要私立學校的教職員工依法成立工會或者是學校內有超過半數的員工加入產業工會，就能學校進行協商，雙方即可簽訂團體協約，約定工資、工時、福利等勞動條件。

私立學校如能簽訂團體協約，對私校的老師來說是權益的一大保障，以114年來說，新北市私立復興工商、新北市私立景文科技大學、新竹縣私立義民中學、高雄市私立普門中學等，都已簽訂團體協約。其他如基隆市私立德育學院、桃園市私立振聲高中、臺南市私立瀛海高中等，也都陸續啟動協商中。全教總歡迎私校的會員們，可以主動與全教總各地方的會員工會主動聯繫，進一步了解簽訂團體協約的相關細節喔！

融合教育變懲罰？高中酌減特生形同具文！

全教總：莫讓師生成為制度犧牲者

■全教總高中委員會

在教育部長期致力於融合教育推展的政策下，班級當中有特殊教育需求學生（以下簡稱特殊生）已屬常態，而有鑑於教師對於特生的輔導需要花費較多心力，且為保障特生與普生的受教權益，法規訂有針對安置特殊生班級可酌減班級人數的規定。然而在現行的高中招生制度下，卻讓酌減人數規定因為與招生員額核定規範相矛盾，而使酌減人數規定形同具文；使第一線教師長期處於「只見特生逐年遞增、依法減生從未成真」的困境當中。全教總呼籲教育部：融合教育不僅只是將特生安置於普通班的普特共融，更應該是讓普生與

特生都能獲益的普特共榮，因此請教育部要正視法規執行矛盾所造成的現場災難，全面檢討制度缺失，絕不能讓第一線教師與學生成為制度設計不良的犧牲者，更不能讓融合教育淪為口號，侵損學生受教品質。

根據教育部統計，雖然少子化導致學生總數下降，但特殊生的鑑出率與安置人數卻逐年提升。112學年度資料顯示高中階段身心障礙學生共有 2 萬 3834 人，其中有 2 萬 1142 人安置在普通學校，也就是近九成的身心障礙學生安置於一般高中。

學年度	高中階段身心障礙學生總人數	安置普通高中身心障礙學生總人數	安置一般學校特教生比例
112	23834	21142	88.71%
111	23728	20878	88.00%
110	23794	20806	87.40%
109	24022	20841	86.80%
108	24038	20613	85.80%
107	24893	21051	84.60%

資料來源：特殊教育統計年報、教育統計

依據《高級中等以下學校身心障礙學生就讀普通班調整班級人數或提供人力資源及協助辦法》第 4 條規定，普通班每安置 1 名身心障礙學生，得減少 1 至 3 名學生，這是為了保障師生教學品質的基本設計。然而，依據《身心障礙學生適性安置高級中等學校實施要點》，特教生卻是採「外加名額」方式安置。這形成教學現場極為荒謬的狀況：法規本意是「減法」（34人 - 減生人數），行政操作卻變成「加法」（34人 + 外加名額）。在核定招生名額未預留彈性的僵化機制下，學校無法落實減生，導致班級人數不但沒有依法減少，反而因為「外加」而突破班級人數上限。

在學生組成愈加多元、需求愈加複雜的情況下，現行公立高中 34 人的大班規模早已超過合理負荷。而當特教生以「外加」方式進入班級，但受限於招生員額未事先調整下，造成編班時無法依法減少班級學生人數，教師被迫在學生數超額的班級中，同時兼顧班級經營、個別化支持、輔導需求與行

政配合。這種班級中有特殊生，班級學生數卻「不減反增」的不合理現象，讓教師疲於奔命，不僅特殊生得不到適性支持，一般生的權益也會遭到排擠，明顯違背《教育基本法》第 8 條「適性教育」的保障。

全教總認為，依法行政不是選擇題，教育部不應該坐視特殊生外加名額制度與安置特殊生班級可酌減人數這兩項保障學生就學權益的規範相互衝突。教育部應於招生規劃階段即考量特教安置需求，將於招生總額內預留安置特殊生的員額，而非「外加」於滿額之上。

依法行政是最低要求。融合教育不能靠教師燃燒自己，或強迫學生承擔制度缺陷。全教總要求教育部立即解決「外加名額」與「減生規定」的法規衝突，建立可操作的配套措施，讓融合教育回歸「保障每一位學生」的初衷，而非成為現場難以承受的負擔。



北亞教師的挑戰 8 薪資法制化、校園濫訴、行政過量

「在這個危機感強烈的時代，將第一線教師的聲音轉化為政策，才能克服困難」

by南韓教師工會理事長樸英煥

■全教會外事部

法制架構與教育文化較相近的北亞國家日本、南韓、蒙古與台灣，教師擁有同樣的關切。本會受邀與北亞教師工會的領袖齊聚南韓教師工會KTU，在落實聯合國教學高層建議書（Recommendations of United Nations General Secretary High-Level Panel on the Teaching Profession）的基礎上，進行深度的經驗交流。

本會侯俊良理事長發表國情報告時談到，在本會多年努力下，五一終於納入國定假日，然而許多議題仍在抗爭當中，包括薪資法制化、核實撥補年金、行政減量、促進教師身心健康、反對交通導護、降低班級人數、杜絕校園濫訴。

其中，薪資法制化的訴求符合建議書第4、5、35、48條揭旨的精神，亦即：「政府應與教師組織代表，就尊嚴勞動條件與國家教師政策進行制度化協商」。行政減量與杜絕校園濫訴兩議題，獲得與會者相當大的共鳴，台灣教師的心聲，會後在EI官網獲得報導。



本會召開「薪資法制化」跨國記者會，由EIAP亞太秘書長Anand Singh、EI全球倡議總監Angelo Gavrielatos、教育政策主管兼OECD顧問Martin Henry線上發表短講，以跨國聲援台灣教師的訴求。照片來源：本會

南韓教師與教育工作者工會（KTU）：教師地位四法的失靈與怪物家長們

2023年一位年輕女教師因不堪家長惡意投訴壓力而在校輕生一案，震驚南韓社會，約20萬市民加入KTU發起的抗爭，促使政府修訂所謂「教師地位四法」，並在2024、2025歷經兩次修法，今年正式實施，希望從法制面保障教師的教學權。

然而，基於南韓兒童福祉法對於兒童虐待的定義模糊，家長動輒以「兒童虐待」對教師進行反覆的惡意投訴，甚至有班級一個學期因為濫訴而換了六位導師。除了投訴，也發生多起家長衝進教室直接攻擊傷害教師的案件。即使法律規範周全，仍不敵「怪物家長」的侵害，以及學校、主管機關的漠視，教師持續遭受極度身心痛苦，至今年6月底已有185名教師因遭惡意投訴而輕生。

「教師地位四法」的失靈，在於法律規定的監護人懲罰未獲落實，教師權利保護委員會也失去了強制效力，課堂難以正常進行教學，嚴重侵害學生受教權。KTU發起抗爭，要求政府制定防止學校惡意投訴的特別措施，以保護教師的生命。該提案已成功收到超過5萬份的公民立法請願書，將由國會受理並啟動修法程序。

KTU理事長樸英煥認為「學校本應是安全的教學場所，家長惡意投訴卻使教育陷入困境，在這個危機感強烈的時代，將第一線教師的聲音轉化為政策，才能克服困難」。此外，KTU也提出廢除高中學分制、改革高考（大學入學考）制度、保障教師基本參政權利、

強化幼托整合後的幼教公共性等訴求。



KTU樸英煥理事長（左二）：「保護和維護教師權益的首要任務是解決惡意投訴問題，因為惡意投訴已經是犯罪行為，也是工傷事故。師生充滿焦慮，學校系統瀕臨倒塌，無論政策法令多麼完善，在連基本安全都無法保障的學校是不可能實施的。」照片來源：本會

日本教職員組合（JTU）：大量年資低於10年的教師離職，首要原因是行政工作過量帶來的壓力

根據調查，日本高中以下共短缺2,558位教師，大量年資低於10年的教師離職，首要原因是行政工作過量帶來的壓力，此與OCED最新公布的TALIS 2024全球教師身心壓力來源的調查結果是一致的。此外，申請產假與育嬰假、病假的教師找不到代理教師，強烈的責任心與使命感，導致許多教師罹患身心疾病，形成惡性循環，難以維持教育品質。



JTU分析教師壓力來源，首先是行政工作過量。工會認為非學校教學工作就不應由教師承擔（例如學生校外活動指導），要求政府增聘專職行政人員、健康照護教師等，並將教學支援人員、諮詢師、社工師納入協作，以維持合理的工時與工作量。照片來源：本會

日本文部省向財務省提出2026-2028年增聘教師計畫，目標在2026學年度開始，逐步增加各種教師的聘額，包括：輔導教師、處理拒學孩子的新制度所需教師、健康照護教師（非「校護」，是擁有教師證的護理師）、中學夜間部與特小校教師、營養教師與職員、行政職員。然而近十年來日本的公共教育支出，若扣除2025年高中免學費政策的部分，整體而言是不斷下滑的。從2016年的4.21%，一路下降到2025年的3.68%，代表政府對公共教育越來越不重視。工會認為，此增聘計畫立意良善，但必須要搭配充足的教育資金才能實現。



教師權益Q & A

■全教總法務中心

Q 學校協助餵藥究竟是不是法定責任？法院是如何判斷的？又該如何看待家校協作中的用藥問題？

A：教師協助餵藥並非法定義務，也不屬於公權力行為，原則上不會成立國家賠償責任。

近年來，校園中因「協助學生服藥」而產生的爭議越來越多。特教學生或低年級孩子在校需要用藥時，教師是否應該協助？若協助後出現副作用，責任又該由誰負擔？這些問題，常讓第一線教師陷入兩難。

本文以臺灣高等法院 112 年度上國易字第 3 號民事判決為例，說明法院如何界定「餵藥」的法律性質，並整理此判決對教師餵藥爭議的實務意義。

【先說重點】

法院明確指出：學校教師協助餵藥，並非法律所要求的義務，也不是公務員行使公權力的職務內容，因此原則上不會成立國家賠償責任。

簡單來說，餵藥並非教師「一定要做」的事；但一旦選擇協助，就必須承擔可能伴隨而來的風險。家長直接委託教師協助餵藥，在法律上成立的是民法上的委任關係。至於是否因此需要由教師負責，仍須回到個案中判斷：是否確實造成學生損害，以及該損害是否能證明與餵藥行為之間具有因果關係。反過來說，若教師未協助餵藥，自然也不會產生因餵藥而導致的後續問題。

一、法院如何界定「餵藥」的法律性質？

在本案中，家長主張學校連續多日同時給予兩種藥物，導致學生出現食慾不振、失眠等副作用，因而向學校請求國家賠償。

但法院首先釐清三個關鍵重點：

1. 現行法令並未規定教師負有餵藥義務。
2. 家長所提供的「服藥委託書」，僅成立民法上的委任關係，並非公法上的職務授權。
3. 餵藥行為不屬於公務員行使公權力的範圍，因此不會直接產生國賠責任。

4. 法院的立場很清楚：學生用藥本質上仍屬家長的醫療照護責任。教師若協助餵藥，是基於家校合作與善意協助，而非法律所強制要求。

二、是否需要負責，仍要看「有沒有損害」與「有沒有因果關係」

即便餵藥不是教師的法定義務，法院仍會進一步檢視：是否真的因餵藥造成學生身體損害。

本案中，法院調閱相關醫療紀錄後發現：

1. 學生回診時，並未向醫師主述因用藥產生不適。
2. 病歷中也未顯示兩種藥物併用會產生家長所主張的副作用。
3. 因此，法院認為家長無法提出具體醫療證據，證明學生確實受到損害，或該損害與餵藥行為之間存在因果關係，最終駁回其請求。這也再次說明：即使行為本身引發爭議，只要無法證明實際損害及其來源，賠償責任仍難成立。

三、「餵」與「不餵」：對教師而言，要注意的面向並不相同

從目前法規與裁判實務來看，餵藥尚未被認定為教師的法定義務，因此教師若選擇不協助餵藥，原則上不會因此被認為違反職務義務。

但若教師選擇協助餵藥，相關行為就可能在事後被檢視，例如：

- 是否依照委託書內容給藥
- 用藥程序是否正確
- 學生身體狀況是否在事後出現變化

也因此，在實務上，「餵藥」與「不餵藥」關注的面向並不一樣。不餵藥，多半涉及的是行政安排與家校溝通問題；協助餵藥，則可能延伸出對用藥正確性、操作程序及結果關聯性的檢視。教師應該多加思考並釐清相關權責。

