

【新聞稿】

發稿日期：2026 年 7 月 2 日

政府公布軍公教調薪方案 全教會：調薪應反映經濟成果 建立制度化待遇審議機制

行政院今（2）日公布 116 年軍公教待遇調整方案，專業加給（教師為學術研究費）、主管職務加給（教師兼任行政職務）各定額調升 2,000 元，另通案調薪 4%，其中專業加給及主管加給並提前自今年 7 月 1 日起生效。

中華民國全國教師會（全教會）表示，政府願意持續調整軍公教待遇，對改善教育人員薪資具有正面意義。然而，近年臺灣經濟持續成長，政府稅收屢創新高，教育現場工作負荷與專業要求也持續增加，此次調薪幅度仍與第一線教師的期待存在落差。全教會認為，待遇調整應與國家整體經濟發展、民間薪資成長及物價變動建立合理連結，讓教育人員共享經濟發展成果。

全教會指出，教師待遇調整長期缺乏公開透明的制度。每年待遇如何調整、依據哪些指標、如何形成決策，教師組織始終缺乏正式參與機制，待遇調整往往成為行政機關片面的決定。薪資制度攸關教育人才培育、專業留任及退休保障，不應再以臨時決策方式處理，而應建立制度化、可預期且具代表性參與的待遇審議機制。

全教會強調，待遇改革不能只看每年調薪幅度，更應重視薪資結構是否合理。其中，本俸（本薪）攸關退休金計算基礎，調整幅度至少應能反映前次調薪以來累積的消費者物價指數（CPI）變化，避免退休保障因物價上漲而逐漸縮水。至於專業加給及兼任行政職務加給，則應定期檢討是否足以反映教師專業責任、工作負荷及教育環境的變化。

近年教育現場面臨學生學習需求多元、融合教育推動、數位科技快速發展、親師溝通壓力增加，以及教師兼任行政工作日益繁重等挑戰，教師所承擔的工作內容與專業責任早已不同於過去。政府應透過待遇制度的持續檢討，提升教育工作的吸引力與競爭力，穩定教育人力，避免人才持續流失。

全教會理事長葉青芪表示，教育人員待遇改革不應侷限於公立學校教師，教保服務人員及私立學校教育人員的薪資制度與保障，同樣攸關教育品質及教育人力穩定，政府應一併納入制度改革方向。

全教會最後呼籲，教師期待的不只是每隔幾年討論一次調薪幅度，而是一套公開透明、具有客觀指標及受僱者代表參與的待遇調整制度。唯有建立制度化的薪資審議機制，讓待遇調整與經濟成長、物價變動及教育專業發展相互連結，才能真正提升教育工作的專業尊嚴，並穩定臺灣未來的教育人力。