

## 【新聞稿】

發稿日期：2026 年 8 月 3 日

## 軍公教調薪不能再靠政治宣布 全教總：本會期完成法制化，讓調薪從政治恩給走向制度正義

立法院司法及法制委員會今（3）日舉行「軍公教待遇調整法制化與人事制度變革」公聽會。全國教師工會總聯合會暨中華民國全國教師會副理事長張瓊方出席表示，軍公教待遇影響數十萬名受僱者及其家庭，不應繼續由行政部門在欠缺明確法定程序、基層代表實質參與及充分說理的情況下決定。全教總、全教會要求立法院於本會期完成待遇調整法制化，讓調薪從政治恩給走向制度正義。

全教總分析 105 年至 115 年間各項經濟數據，105 年臺灣人均 GDP 為 2 萬 3,091 美元，115 年預估將達 4 萬 2,000 至 4 萬 4,000 美元，成長約 81.89% 至 90.55%；最低工資月薪由 2 萬零 8 元提高至 2 萬 9,500 元，成長 47.44%，時薪由 120 元提高至 196 元，成長 63.33%。

然而，同一期間軍公教待遇累積調幅僅約 14.74%，不但遠低於國家經濟成長及最低工資漲幅，也落後消費者物價指數累積漲幅 17.84%。若依不同基期進行連鎖換算，17 項重要民生物價指數累積漲幅更達 24.74%，顯示軍公教待遇已追不上實際生活成本，實質購買力持續縮水。

張瓊方指出，教育現場面對的不只是少子化，更是教職吸引力持續下降。許多學校已出現教師甄選缺額多於報考人數、代理教師反覆招考仍無法補足的情形。當教師工作責任不斷增加，待遇競爭力卻逐年下降，優秀人才自然選擇離開教育現場。是以，為健全現行軍公教待遇審議制度，全教總具體提出五項主張：

一、建立每年定期審議機制：主管機關應配合總預算時程，每年提出待遇評估報告並召開審議會；累積物價漲幅達到法定門檻時，應強制提出調整方案。即使決定不調整，也必須具體說明理由。

二、明定客觀指標及其功能。待遇調整至少應反映前次調整以來的累積物價變動，並納入重要民生物價等，作為審議的客觀基準，再依人才招聘、留任及財政條件進行調整。

三、保障受僱者實質參與。審議委員會應納入現職軍人、全國性公務人員組織及全國性教師組織代表，並給予足以實質參與的席次及表決權。代表應由具代表性的組織自行推派，不得由行政機關代為挑選。

四、落實資訊公開及決策責任。主管機關應於會前提供完整研究報告、經濟指標及不同調整方案的財務影響，會後限期公開會議紀錄、決議理由及表決結



果。行政院若變更或不採納審議結果，也應提出具體事證並接受立法院監督，不能再以「整體考量」作為空白授權。

五、建立通案調薪與待遇結構雙軌檢討制度。教師待遇除本薪外，還包括學術研究加給、導師職務加給、特殊教育職務加給、主管職務加給及各項鐘點費。這些給與分別反映專業、責任、工作負荷及特殊風險，不能因通案調薪而長期凍結。主管機關也應建立公立教師、教保服務人員及私立學校教育人員的合理連動或保障機制。

全教總呼籲朝野立委共同支持於本會期完成立法，建立公開、透明、客觀、可預測，並由受僱者實質參與的待遇審議制度，使政府真正成為一個負責任的雇主，也讓軍公教待遇調整從政治恩給走向制度正義。