

【新聞稿】

發稿日期：2026 年 10 月 7 日

病灶未解，小修小補仍是枉然 全教總：應廢止校事會議

針對教育部於 7 日公布之《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》及相關考核規定，全教總認為，此次修正雖可看出教育部正視教育現場長期反映的「小案大辦」問題，試圖降低不必要進入校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）的案件數量。然而，這次修法仍未正面處理教學現場重視的各項弊端，令人遺憾。

教育部此次修正《解聘辦法》第 8 條，規定學校接獲檢舉後，如果教師行為顯然屬於依法不予處罰的情形，應直接結案，不必再召開校事會議決定是否受理；第 9 條之 2 也增訂，主管機關接獲檢舉後，如顯屬依法不予處罰的情形，應直接結案，不再通知學校處理。全教總理事長葉青芪認為，這至少代表教育部終於承認，過去「只要有人檢舉，就可能一路進入校事會議及調查程序」的制度設計，確實不妥。然而，「減少進入校事會議的案件量」，並不等於解決校事會議制度本身的問題。教育現場對校事會議長期提出的幾項核心爭議，幾乎仍然沒有回應：

一、法規文字長期存在的「有罪推定」疑慮。

現行規範在案件尚未完成調查、事實尚未認定之前，即直接使用「行為人」、「被害人」等定性用語。這種文字本身就容易形成先入為主的框架，也不符合調查程序應有的中立與無罪推定精神。全教總認為，應改以「被檢舉人」、「被行為人」或其他中性用語取代。

二、教師考核案件被納入校事會議體系的適法性疑義仍未排除。

《教師法》第 29 條授權中央主管機關訂定解聘、不續聘、停聘或資遣的調查處理程序，並不當然等於授權教育部將一般教師考核與懲處事項一併納入校事會議體系。教育部一再透過子法擴張校事會議處理範圍，不但使原本處理重大不適任教師案件的制度逐步泛化，也是造成今日校園大量程序性調查的原因之一。

三、無成本濫訴的問題仍然沒有真正處理。

這次新增的快速結案機制，只能處理「顯然」合法或符合輔導管教規定的案件；但只要案件未達到「顯然」可以結案的度，學校仍須投入大量行政程序、人力與時間。更重要的是，對於反覆檢舉、惡意檢舉、明顯欠缺具體事證，甚至事後證明完全失實的案件，現行制度依舊缺乏足以防止濫用程序的責任機制。

四、不適任、失職甚至明顯違反調查專業的調查人員，仍缺乏有效課責機制。

校事會議制度施行以來，教育現場屢有教師反映調查品質落差極大，包括調查範圍不清、證據取捨失衡、忽略有利當事人的事證，乃至於調查報告論理不足等問題。但當調查報告出現重大瑕疵時，當事教師承受的可能是考核、懲處乃至職涯上的重大影響，調查人員卻幾乎沒有相對應的評鑑、淘汰與究責制度；更無專業倫理守則可供遵循。無怪乎調查員良莠不齊、更有不肖者將之視為事業經營。

五、過去因制度缺陷造成的冤案，仍未獲得完整補償與回復。

教育部雖於今年 4 月修正通過教師法第 25 條、第 53 條，明定教師於暫時停聘接受調查後，如最終未受解聘或終局停聘並回復聘任者，補發停聘期間本薪（年功薪）及學術研究加給。然而教師原有之加給（如：行政加給、導師加給）、該年度另予考核而造成的考核無法晉級所衍生的薪資差額與歷年累積，仍未回復，更別說被長期調查、承受污名、調職、懲處甚至付出訴訟成本、交通費、醫藥費之損失？如果教育部仍堅持不廢除校事會議，就應研議上述相關回復機制，避免冤案教師仍不可避免付出代價。

六、調查報告至今仍欠缺完整的申復機制，行為人防禦權仍不對等。

調查報告是後續懲處、救濟的重要事實基礎，一旦調查報告在事實認定、證據取捨或法律評價上出現錯誤，在法院多尊重行政調查結果的前提下，行為人幾乎沒有翻盤的餘地。教育部不能一方面賦予調查報告如此重大的程序地位，另一方面卻不提供與其影響程度相當的救濟及糾錯機制。

全教總表示，校事會議制度實施至今，其造成的寒蟬效應、行政耗損、教師防禦性教學，以及教師與家長之間的不信任，已經顯示其副作用大於療效。教育部不應以一次又一次的局部修補，意圖為一項結構失衡的制度續命；而是勇於面對問題根源，停止校事會議此項苛政，才能阻止教育現場持續崩壞。