



眾志成城，再接再厲 以行動照亮公共教育未來

■侯俊良（全教總理事長）

回首過去六年，台灣教育現場迎來翻天覆地的轉變。這一步一腳印的軌跡，不僅是本會團隊奔走努力的成果，更是無數教育工作者緊密相依、共同奮鬥的歷史見證。從冷氣進校園到薪資待遇的實質提升，我們用行動證明：教育的改變，從來不是等待施捨，而是齊心爭取而來的成果。

回顧來時路：汗水灌溉的豐碩果實

過去六年，全教總站在捍衛教師尊嚴與學生權益的最前線，達成了一項項看似不可能的任務：

- 1. 落實尊嚴與保障：**我們成功爭取到代理教師「完整聘期」與「比照專任敘薪」，並推動《教師法》修正，確保教師停聘事由消滅後能補發全數本薪與加給。
- 2. 優化待遇與環境：**退撫基金撥補入法、軍公教多次調薪、導師及特教職務加給調升、幼兒園教保費與行政獎金的全面挹注，實質減輕了基層的經濟壓力。更在114年推動《紀念日及節日實施條例》三讀，讓五一國定假日與教師節放假不再只是口號。
- 3. 扎根幼教與特教：**從公幼契約進用人員的調薪、建教生權益保障，到《特殊教育法》修正案達成 1:8 師生比目標，我們讓弱勢與專業同時受到專業支持與制度的庇護。

這些成果，是無數次研商、抗爭與協調的結晶。每當我們在立法院迎來法案三讀的掌聲，背後都是全體會員教師共同發聲、做為最堅實後盾的成果。

「單獨一根蘆葦容易折斷，但紮成一束就能抵擋風暴。」教育體制的改革從來不是一場個人英雄主義的表演，而是團隊合作與集體智慧的展現。

展望未來：以行動守護公共教育

展望未來，教育環境的挑戰依然嚴峻，少子化的衝擊、數位轉型的壓力，以及行政減量的落實，每一步都需要我們繼續勇敢前行。

在這裡，我們要深深地呼喚每一位在講臺上默默耕耘的老師：學校不只是教學的場所，更是實踐社會正義與公共教育價值的陣地。當我們願意挺身而出，為不合理的制度發聲、為同儕的權益直言、為孩子的未來爭取資源時，我們就是在重新定義「教師」這份職業的偉大。

一個人走得快，一群人走得遠。讓我們握緊公共教育的旗幟，不冷眼旁觀、不孤軍奮戰。用我們的專業與行動，共同翻轉教育現場，為台灣的下一代，撐起一片更公平、更美好的天空！



使命必達、不負所託

— 全教總六年重要成果報告

■全教總秘書處

115年度

- 115.1【權益】針對宜蘭部分專設幼兒園要求教師寒暑假「全年無休」情事，經全教總持續溝通爭取，成功捍衛專設幼兒園教師寒暑假權益。
- 115.1【政策】經全教總積極爭取，教育部國教署正式回函，教保費比照中小學導師職務加給自每月2000元，調升至3000元，並回溯自114年9月1日起生效。
- 115.1【政策】全教總團結發聲獲初步成果，解聘辦法交付立法院教文委員會審查。
- 115.1【政策】全教總號召全台逾千名教師集結教育部前，發起「0125廢惡法、救教育」行動，強烈要求廢除《解聘辦法》及校事會議調查制度。
- 115.2【政策】經全教總積極爭取，特教職務加給自每月1800元調升至2800元。
- 115.2【政策】融合教育高中班級減生案，自114學年度第2學期起，其班級導師每週減少基本教學節數一節。
- 115.3【權益】全力爭取幼教師可領取行政工作獎金達陣。
- 115.4【修法】《教師法》三讀通過修正，全教總訴求復職應補發完整薪資訴求達陣。
- 115.4【權益】全教總成功爭取能力評估試務人員工作費調升。
- 115.5【政策】減輕資源班特教師負荷，全教總取得初步進展，分散式資源班無需獨立編製課程計畫，僅需擬具專為身心障礙學生開設之特殊需求領域課程之課程計畫。
- 115.5【政策】全教總成功要求教育部依法行政，導正課程計畫假備查、真審查亂象。
- 115.5【權益】訴求達陣，離島教師久任獎金採計獲重大突破。

114年度

- 114.1【政策】軍公教調薪3%，爭取教師實質調薪4%到位，爭取教保員同步調薪4%到位。
- 114.3【政策】教育部要求教師全面具結未於中國大陸設有戶籍案，在本會力爭下，最終僅限公務員與兼任行政職之教師。
- 114.3【政策】全教總成功爭取特教加給調升至2800元。
- 114.3【政策】全教總全力爭取民國98年以前兵役留停年資採認退休，守住私校會員之退撫權益。
- 114.5【政策】全教總施作高國中小教師（校事會議調查制度）施行影響問卷。
- 114.5【立法】立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》。本會提案獲朝野支持，五一國定假、教師節放假達成。
- 114.7【政策】校園愛心球天馬行空徒增紛擾，在全教總強力要求下，教育部允諾不會貿然實施。

- 114.8【政策】本會力促修正兼代辦法正式實施，具合格教師資格的代理教師全面比照專任教師敘薪。
- 114.8【政策】本會力促持續降低高中職班級人數，114學年度除竹苗區外，各國立學校調降為34人，115學年度更將進一步調降為33人。
- 114.8【政策】成功爭取國教署調升代理教師聘用經費估算，115學年度起，代理教師聘用經費估算將由原本薪級245調升至310，調升四級。
- 114.9【政策】爭取國教署所屬學校教師敬師金到位，國教署宣布發放所轄高中以下學校公、私立專任教師及代理教師敬師禮金1000元。
- 114.9【政策】本會強力訴求下，115撥補預算銓敘部、教育部均確實依第9次精算編列概算，並補足114年度短編之差額。
- 114.12【政策】教育部調升教師相關待遇：
 - 導師職務加給每月3000調升至4000。
 - 兼代課鐘點費調增20%(高中505元、國中455元、國小405元)。
 - 發給行政工作獎金。

113年度

- 113.1【政策】達成退休會員113年調升退撫給與4%。
- 113.1【政策】軍公教調薪4%，爭取教師實質調薪4%到位，爭取教保員同步調薪4%到位。
- 112.5【修法】立法院三讀通過《特殊教育法》修正案，達成：
 - 增置鑑定評估人員專職名額。
 - 特殊教育評鑑與學校校務評鑑等以併同辦理為原則。
 - 設定師生比1:8的目標，五年內達成。
- 113.08【政策】多年推動降低高級中等學校班級人數進展，國教署以學校主動申請調降受理審查，113學年度招生班級人數各國立學校除維持現行35人外，分別有調整為31~34人核可。
- 113.8【權益】成功爭取公立教保員準用「教育人員留職停薪辦法」申請留職停薪未來公立教保員未來進修、侍親可準用「教育人員留職停薪辦法」申請留職停薪。
- 113.8【政策】全教總成功爭取113學年度開始，中央政府補助公立幼兒園課後留園費用，確保公立幼兒園招生來源，避免因課後留園經費差異而形成生源流失。
- 113.8【權益】理事長侯俊良113.08.20起開始絕食三天，要求退撫基金撥補到位，訴求年金永續，最終行政院114年編列194億撥補基金，較113年增加94億。
- 113.9【政策】本會促成校園生活問卷調查 113學年度起停止施作。
- 113.9【政策】本會力爭下，國中小正常教學實地視導，國小

不必提供教室日誌。

10. 113.9【政策】Google「學校改名之亂」，本會力促下Google企業及教育部出面解決。
11. 113.9【政策】學校淪為政策提款機，行政減量變爆量，全教總設投訴專區。
12. 113.10【權益】全教總成功爭取特教加給1800元全額領取不打折扣，且追溯自112學年度實施。
13. 113.11【政策】雙語政策經過本會不斷論述及遊說，結合各界共同發聲，終使政府做出修正。教育部長鄭英耀宣布將調整雙語政策方向，不再強制中小學實施跨科英語授課，轉而聚焦英語課程全英教學。
14. 113.11【政策】全教總施作「新制幼教輔導管教與通報裁罰系統」施行影響問卷。
15. 113.12【政策】全教總多次召開記者會，極力反對各部門將學校當作政策提款機，引發基層教師共鳴，行政院最終宣布全面停辦「班班鮮奶」政策。
16. 113.12【政策】成功爭取提高公幼餐點補助。

112年度

1. 112.1【政策】成功爭取加班補休使用年限延長為2年並可跨縣市使用達陣。
2. 112.2【權益】成功爭取合理放寬教師兼職範圍，如教師擔任教師（工）會理監事不予限制、刪除教科書編輯資格限制及放寬下班後得從事事項等。
3. 112.3【政策】促成幼教師生比1:12目標，行政院3月底正式宣布規劃三年內達成幼兒園師生比1:12。
4. 112.5【政策】爭取行政減量成功，成功促使國教署承諾簡化新增鐘點費系統填報與核銷程序。
5. 112.6【政策】多年努力下，教育部終於發布修正兼代教師聘任辦法法制程序，將完整聘期、特別休假、寒暑假出勤等納入辦法，正式確認112學年度起全部縣市均以年度完整聘期聘任代理教師。
6. 112.6【權益】成功爭取私校教師比照公校教師，退休年資得併計育嬰留職停薪年資。
7. 112.6【政策】全教總透過國會遊說與行政部門協商，人總不再管控教師員額，教育部於112學年度按高級中等學校組織設置及員額編制標準法定員額，足額核給國立學校預算員額。
8. 112.7【專業】深根勞動教育，集結由政大法學院林佳和老師所執筆，於全教總各期會訊中的「勞動教室」專欄，出版《上課了！勞動法50+》一書。
9. 112.8【權益】促成國教署線上差勤系統修改出國規定，將請示單修改為告知單，不需逐級核章
10. 112.9【政策】本會多年爭取下，教育部終宣布113年至116年增置1600名特教學生專任助理員，並增加補助各縣市特教助理人員經費。

111年度

1. 111.1【政策】軍公教調薪4%，並促達成教師薪資實質達成4%的調薪幅度。
2. 111.2【政策】教育部調高兼代課鐘點費5%。高中420元、國中378元、國小336元。
3. 111.3【政策】促立委召開協調會，達成教育部發文確認，教師兼主任組長行政職務，學校應徵詢教師意願。
4. 111.4【政策】達成教育部承諾核足國立高中職法定員額，並於112年起預算到位。
5. 111.5【政策】促成立委提案通過幼照法修法附帶決議，教育部應達成公幼與非營利幼兒園降低師生比至1:12。

6. 111.5【政策】促成教育部修正兼代教師辦法，成功達成擴大兼代教師申訴標的範圍。
7. 111.9【政策】促立委召開協調會，達成國立高中職教師免費隨班級學生施打流感疫苗。
8. 111.11【政策】達成立法院預算審議時通過立委提案，教育部應修正聘任辦法與提升教學人力要點，納入代理教師全年聘期相關規定。
9. 111.11【政策】推動中小學數位學習精進方案，高中職爭取額外減課1~3節達陣。
10. 111.12【修法】立法院三讀通過《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》、《公務人員退休資遣撫卹法》。本會提案獲朝野支持，規定政府應對現有公教人員退撫基金財務缺口進行撥補。
11. 111.12【政策】全教總強力透過連署、抗議等阻擋教育部擬修法納入2-5歲幼兒可混齡政策，教育部於12月2日相關會議中，確認增開2歲班，並停止2-5歲幼兒可混齡政策。
12. 111.12【政策】全教總爭取教保員兼任導師法制化，促使教育部公布先提高教保費制2000元。

110年度

1. 110.5【權益】成功爭取學校教師優先造冊施打新冠肺炎疫苗第一劑。
2. 110.5【修法】立法院三讀通過《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》修正案，達成：
 - I 建教生生活津貼非屬薪資或勞務所得，免納綜合所得稅及全民健康保險補充保費。
 - II 每週工作不得超過40小時、每週應有一例一休。
3. 110.6【政策】行政院公布「軍公教人員育嬰留職停薪加發津貼措施」。
4. 110.6【權益】成功爭取疫情期間行政人員休假補助彈性措施。
5. 110.6【權益】增加補助教師育嬰留職停薪津貼，6成公保津貼+2成政府加發補助，共可領8成薪。
6. 110.8【政策】推動並促使國教署制定發布心評作業實施原則，改善特教老師擔任心評工作的待遇。
7. 110.8【權益】公立幼兒園契約進用人員薪資調整，達成：
 - I 薪資提高2000元。
 - II 年資級距增加5級。
8. 110.9【政策】建教合作鐘點費，由400元調高至550元。
9. 110.9【政策】教育部恢復實習教師津貼（教育實習獎助金）。
10. 110.12【修法】立法院三讀通過《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》修正案。本會提案獲朝野支持，軍公教繳付退撫基金之費用改為不計入繳付年度薪資收入課稅。

109年度

1. 109.5【權益】達成爭取因應疫情而放寬教師婚喪假實施期限
2. 109.7【政策】行政院宣布中小學兩年內全面裝設冷氣，本會訴求達陣。
3. 109.10【修法】教育部輔導管教學生辦法修訂出「學生對教師之處罰措施提出異議，教師即應調整或停止」及「教師不得於下課時間進行對於學生的一般管教措施」等不合理條文，本會促成2個月內立獲修正。
4. 109.11【政策】達成爭取縣市立及國立完全中學行政人力補足到位。

社保提撥免納所得稅 全民受惠

全教總籲立院支持修法 終結不公平稅制

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年4月30日)

五月報稅季將至，經全教總長期倡議，目前第二層年金（勞退、私校退撫、公教退撫）提繳費用已可免稅，感謝朝野立委推動福國利民法案。然而，第一層社會保險（勞保、公保、軍保）的強制提繳保費，竟仍須與商業保險保費合併計入列舉扣除額，形成「一筆收入被剝兩層皮」的不公現象。全教總呼籲立院儘速審查《所得稅法》修正草案，明訂社會保險保費不計入薪資所得課稅，終結長達數十年的稅制矛盾。

稅制矛盾：基礎年金反受歧視

全教總指出，我國所得稅制對不同層級年金的扣除規定明顯失衡：第二層職業年金提繳費已免稅，第三層商業保險每年有2.4萬元列舉扣除額，唯獨最核心的第一層強制社會保險保費，竟須與商業保險擠占同額度。這不僅違反「量能課稅」原則——強制扣繳非屬個人自由運用財產，不應再課稅；更侵蝕民眾自購商業保險的扣除額度，減損鼓勵自主保障的政策美意。

跨黨派支持：社會保險與商業保險本質不同

全教總委請朝野委員提案修正《所得稅法》第14條及第17條，目前賴士葆、柯志恩、郭國文及民眾黨團等均已提出版本，獲高度肯定。

賴士葆委員強調：軍公教勞的社會保險屬強制納保，與商業保險性質迥異，現行併入2.4萬元額度明顯不符比例原則。

林沛祥委員指出：社保提撥是退休保障的安全網，非可自由支配所得，計入課稅違反「量能負擔」精神；政府應動態檢討免稅額，減輕通膨下的人民壓力。

林宜瑾委員認為：合理稅制比普發現金更具建設性；強制保費非民眾可自由運用，再行課稅等同擴大政策對生活的衝擊。

牛煦庭委員表示：社會保險具強制性，商業保險屬任意保險，兩者本質不同，應將社會保險費抽離列舉扣除額，直接免稅。

勞工與公教有感：減稅即加薪

臺北市產業總工會理事長邱奕淦呼籲賴清德總統兌現「加薪、減稅、少負擔」承諾。現行制度下，勞工保費受商業保險排擠，實際難享免稅效果，形同薪資「被扣費又扣稅」。修法直接讓勞保保費免稅，對生活負擔沉重的勞工而言，既是「有感減稅」，更有間接加薪之效。全教總理事長侯俊良重申，公保、勞保、軍保是國家保障老年經濟安全的第一道防線，第二、三層均已免稅，基礎年金更應優先享有同等對待。

修法效益：全民受惠，完備年金稅制

若修法通過，全國數百萬勞工、公教及軍人保險被保險人將立即受惠。每月從薪資中強制扣繳的保費不再計入所得課稅，實質降低年度稅負，尤其對中低所得者減稅效果更為顯著。同時，2.4萬元的商業保險扣除額得以完整釋放，鼓勵民眾依需求自行補強保障。

全教總呼籲朝野立委全力支持修法，儘快完成審查，讓第一層基礎年金保費自明年度起免稅，終結「剝兩層皮」的不公現象，完備我國年金稅制，保障全體國民基本權益。



召開「社保提撥免納所得稅」記者會，立法委員牛煦庭、立法委員林沛祥、立法委員賴士葆、立法委員林宜瑾及北市產總理事長邱奕淦到場支持。

賴政府上任2周年

全教總籲政府四箭齊發，終結校園亂象

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年5月20日)

今天(5/20)是賴政府上任2周年，行政院長卓榮泰日前表示政府正研擬軍公教調薪以回應社會期待，全教總表示，調薪當然是正面方向，但近年來教育問題層出不窮、日益嚴峻，政府應同時推動四大結構性改革：調薪法制化、廢除校事會議、增置校安人力、嚴肅面對師資荒，才能真正留住人才、守護教育品質。

一、調薪法制化，終結黑箱審議

過去十年，台灣人均GDP成長逾九成，軍公教調幅卻不到15%，實質購買力遭物價與通膨雙重侵蝕。更荒謬的是，調薪與否全憑政治氛圍與聖裁，缺乏與經濟成長率、CPI連動的科學公式。全教總要求，政府應儘速制定《軍公教待遇調整條例》，明定客觀調薪指標，並將基層公教代表納入審議機制，終結恩給式思維。

二、廢除校事會議，回歸專業調查

校園濫訴問題加劇，調查不公、程序繁冗，教師動輒得咎，校園怨聲載道，在各界積極倡議下，立法院終於三讀通

過《教師法》第25條修正案，明定教師停聘復職應補發完整薪資，但正義不僅止於撥補金錢，而應是真正還給校園應有的專業與清靜。本會再次要求教育部應檢討校事會議制度，從源頭根除校園濫訴亂象。

三、增置校安人力，當學校堅實後盾

校園霸凌、暴力事件頻傳，教育部卻年年編列數千萬「媒體宣導費」粉飾太平。第一線人力嚴重不足、校安人員流動率高，才是問題核心。全教總要求立即增置專職校安人力，提出具體配置計畫與薪資合理化方案，而非用宣導片為失靈政策化妝。

四、嚴肅面對師資荒，提升教職吸引力

近年來師資荒雪上加霜，近三成五師資生傾向不投入教職，低薪、過重行政負擔、教師證價值遭「三招放寬」制度貶損，已釀成嚴重的教育斷層危機。全教總主張政府應從根本提高本薪與學術研究費、落實行政減量、恢復教師尊嚴，才是穩定師資的正確作法。

執政2周年：孩子領津貼，老師領焦慮



圖：台中市教師職業工會提供

落實行政減量

強烈要求教育部依法行政 導正課程計畫假備查、真審查亂象

■全教總政策部

依據十二年國民基本教育課程綱要總綱規定，學校課程計畫應由學校課程發展委員會通過後，於開學前報主管機關「備查」。然而，長期以來，各地方政府卻常自行增設審查機制，徒增行政負擔。

即便學校端已依總綱規定由學校課程發展委員會通過課程計畫，但送教育局處後，仍會進行實質審查後才備查，尤有甚者還會退回學校要求修正，全然曲解備查之意。假備查之名行實質審查之實，使教師陷於文書作業量倍增的處境中。

為此，全教總在各項相關會議中持續要求改善，國教署近期終於函文各縣市，明確申明課程備查之意。全教總要再次呼籲各地方教育主管機關應落實函文要求，以減輕學校行政作業負擔。



全教總成功爭取!

教育部發函導正地方主管機關 假備查之名行實質審查課程計畫之亂象!

課程計畫應回歸「備查」機制，依法行政，符合中央公文說明!

公文依據

- ✔ 教育部國教署 115.5.4 函
臺教國署國字第1155501101號
- ✔ 法務部 102.12.3 函釋
法律字第10200220480號

中央明確
依法行政

1 課程計畫是「備查」




校內課發會通過後，
開學前報主管機關「備查」即可。

2 「備查」不等於審查



- ✘ 無須審查
- ✘ 無須核定
- ✘ 無須要求修正

「備查」僅為知悉，
不涉及實質審查或核定。

3 地方應依法行政




回歸「備查」本質，優化作業機制，
減輕學校行政負擔!

備查不是審查；亦不是假檢核真審查!



全國教師工會總聯合會

The National Federation of Teachers Unions, R.O.C



捍衛教育專業



守護學校自主



減輕教師負擔



為孩子的學習把關

成為彼此的後盾： 寫給幼教現場的備忘錄

■全教總幼教委員會

有一句話，在全教總的辦公室內，幾乎每個人都說過：「權益不會從天上掉下來。」，每一次政策倡議、每一回國會遊說，背後都是無數次碰壁、等待、再站起來的過程。

幼教老師是孩子生命旅程裡最早的陪伴者，在孩子還不會說「謝謝老師」之前，就已經蹲下來，用眼神告訴他們：「你是安全的，這裡歡迎你」。然而，高工時、高壓力、繁雜的行政與評鑑指標，把許多人的熱情一點一點磨損。全教總始終相信：老師的尊嚴與孩子的未來，從來不是對立的。唯有讓老師能安心、有尊嚴地發揮專業，我們才能真正給孩子一個好的開始。

我們站專業、尊嚴與公共化的核心

全教總的幼兒教育政策推動，始終圍繞著三個核心推動幼教事務：捍衛專業自主、落實勞動尊嚴、推動教育公共化。

老師站在第一線，最清楚哪些規定根本行不通。這些聲音，理應成為政策的依據，而不是被忽略的背景雜音。所以我們選擇兩條路同時走：在體制外說出現場的困境，在體制內坐進會議室逐字逐句推動法規修訂。把真實困境轉化為具體的政策語言，就有機會撼動那些看似牢不可破的結構。

走過的足跡與影響

多年來，全教總在幼教領域推動的政策倡議不計其數，從課程綱要修訂、公共化政策推進，到疫情時代的守護與各項勞動條件改善，每一步都有基層老師的聲音在裡頭，難以一一細數。

師生比的歷史性調降。「降低師生比，幼教更美好」這句話喊了很多年，喊到有些人開始懷疑它只是口號。2021年，金門縣率先達標，從那之後，各縣市開始陸續跟進，讓全教總有了可以敦促中央的底氣。所幸，全教總持續遊說，終於階段性促成教育部將3至6歲幼兒園師生比從1:15調降至1:12。這個數字背後，是每位老師每天多一點的喘息空間，也是每個孩子多得到一點關注的可能。

全教總力促教育部投入「特教助理人員」資源，並爭取特教評鑑採取併同辦理，讓老師不必同時應付多套行政系統。我們始終相信，教導孩子的時間，應該真正還給老師。全教總推動「基地班」，讓幼教老師以協同備課、學

習區課程設計為主題自主增能，在彼此信任的社群裡互相支持，讓評鑑從紙上作業，回歸真正的專業成長。

還在前方的未竟之業

2歲專班的師生比，是眼前最迫切的課題。2歲的孩子還不太會說話、不太會等待，照顧他們需要的不只是愛心，更需要足夠的人手。我們將持續倡議進一步調降師生比——不是在替老師喊苦，而是在替那些還不會為自己發聲的孩子，說一句公道話。

調查機制的修正，是另一個必須正視的問題。全教總堅決反對不適任教師，但同樣堅持，一個公平的機制，不應該讓認真的老師動輒得咎。幼兒園的違法事件調查系統上路後，浮濫投訴與繁瑣程序已讓許多幼教老師陷入漫長的行政泥沼，我們想努力積極推動修正，讓保護機制真正發揮保護的功能。

想要有薪親職假，也是很多人說不出口的需求。幼教老師每天陪伴別人的孩子長大，卻常常沒有時間陪自己的孩子。我們將持續推動勞動條件的優化，讓老師們不必每天在職場與家庭之間做一個痛苦的選擇。

你不需要站在麥克風前才算參與

親愛的幼教夥伴，這十多年來，每一項政策的推進，背後都是無數基層老師的汗水與堅持。有些人走上街頭，有些人在會議室裡據理力爭，有些人只是默默繳了會費，讓我們在談判桌上多一點底氣。每一種參與，都算數。

在教室裡用心經營一個學習區、和同事組建一個共備基地班、在社群裡分享一篇你覺得重要的論述，甚至只是加入工會，這些，都是在為這個行業的未來，投下一票。

然而，我們也深知，權力需要被監督，工會亦是如此。加入工會，不是把權利與責任全權交給別人，而是開啟一段持續對話的過程。我們期盼會員能持續與工會互動，隨時協助檢視我們的公眾路線，是否有偏離了最核心的教育價值。如果有一天，工會的倡議已經無法回應教育現場最真實的痛點與想法，那就代表工會本身也到了必須進行改革的時刻。

全教總的每一次前進，都仰賴你們的真實回饋。我們值得您信賴，更需要您的加入與監督。讓我們牽起彼此的手，繼續為幼兒教育的未來、為我們自己的專業尊嚴，一步一步、踏實地往前走。

從團結到改變

—2026 全民五一行動紀錄

■全教總社會發展部

2025年5月9日立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，全教總倡議多年的五一國定假終於透過立法達陣。今年的5月1日，是第一個全民放假的五一勞動節，同時，也是2011年《工會法》修正的15周年。15年前，終於開放教師組織工會，解放長久被禁錮的團結權，許多縣市的教師工會都選在五一當天成立。

放眼此刻，回望歷史，今年的五一都是別具意義的日子。但面對日益嚴峻的教育環境，我們深深了解，老師們真正需要的不是一天的假期，而是一個值得付出、願意留下的理由。

因此，我們設計製作一款紀念T恤，並發起「#MayDayForAll」社群串連行動。穿上這件五一驕傲T拍照，讓老師說出自己還堅持在這裡的原因，讓不是老師的所有人，說一個非挺老師不可的理由。臺灣教育，需要更多促進下一次改變的正能量。

而無論是五一勞動節成為全民國定假日，或是15年前《工會法》修正，教師終於得以組織工會，都是經由長年的倡議與行動，再透過國會立法或修法的手段，實現人民的期待。

立法院，作為最高民意機關，不是投票表決的場所而已，更重要的實質意義，是扮演社會進步的推手。我們特別邀請支持教師



各黨立委響應Maydayforall串連行動，照片順序（由左至右、由上至下）：劉建國、洪孟楷、徐欣瑩、黃健豪、陳昭姿、邱慧淑、陳俊宇、羅廷璋、王鴻薇。

團結權、肯定教師勞動價值的跨黨派立法委員，穿上這件五一紀念T恤，一起留下影像紀錄。象徵台灣民主一路走來，透過集體行動與制度改革，讓更多人的權利被看見、被保障。

今年的五一，我們紀念得來不易的成果，也提醒自己：所有進步，都不會從天而降。唯有持續團結、持續行動，改變才會真正發生。



立委合照順序（由左至右、由上至下）：林宜瑾、伍麗華、郭昱晴、牛煦庭、羅智強、蔡春綢、李彥秀、柯志恩。



2026年5月1日是台灣史上首個全民放假的勞動節，今年五一遊行聚焦與所有勞動者相關的退休保障，兵分兩路，全國場(台北)與高雄場同步舉行，近萬名勞工走上街頭，全教總與縣市工會的夥伴們穿上鮮明的五一T參加遊行隊伍，展現教師團結的氣勢。

退休保障是全教總長期關切的議題之一，年金改革後，公教退撫基金撥補不足疑慮未除，個人帳戶新制實施後，教師擔心「領得到卻領不夠」。此次遊行提出和教師有關的兩大訴求：

1. 足額撥補退撫基金、返還年資補償金。
2. 公、私校退撫一體化，費率提撥一致15%。

全教總理事長侯俊良於台上說明訴求內容：他批評政府過去年金改革遺留諸多不公問題，包括刪除公教年資補償金，卻保留軍人補償金，形成明顯雙重標準，惡化公部門勞雇關係。112年公教退撫新制上路後，政府至今仍未依法補足原退撫基金財務缺口，形同逃避雇主責任；此外，私校教師長期勞動條件不如公校，應提高退撫提撥率，推動公私校一致15%，保障教師退休後的經濟安全。

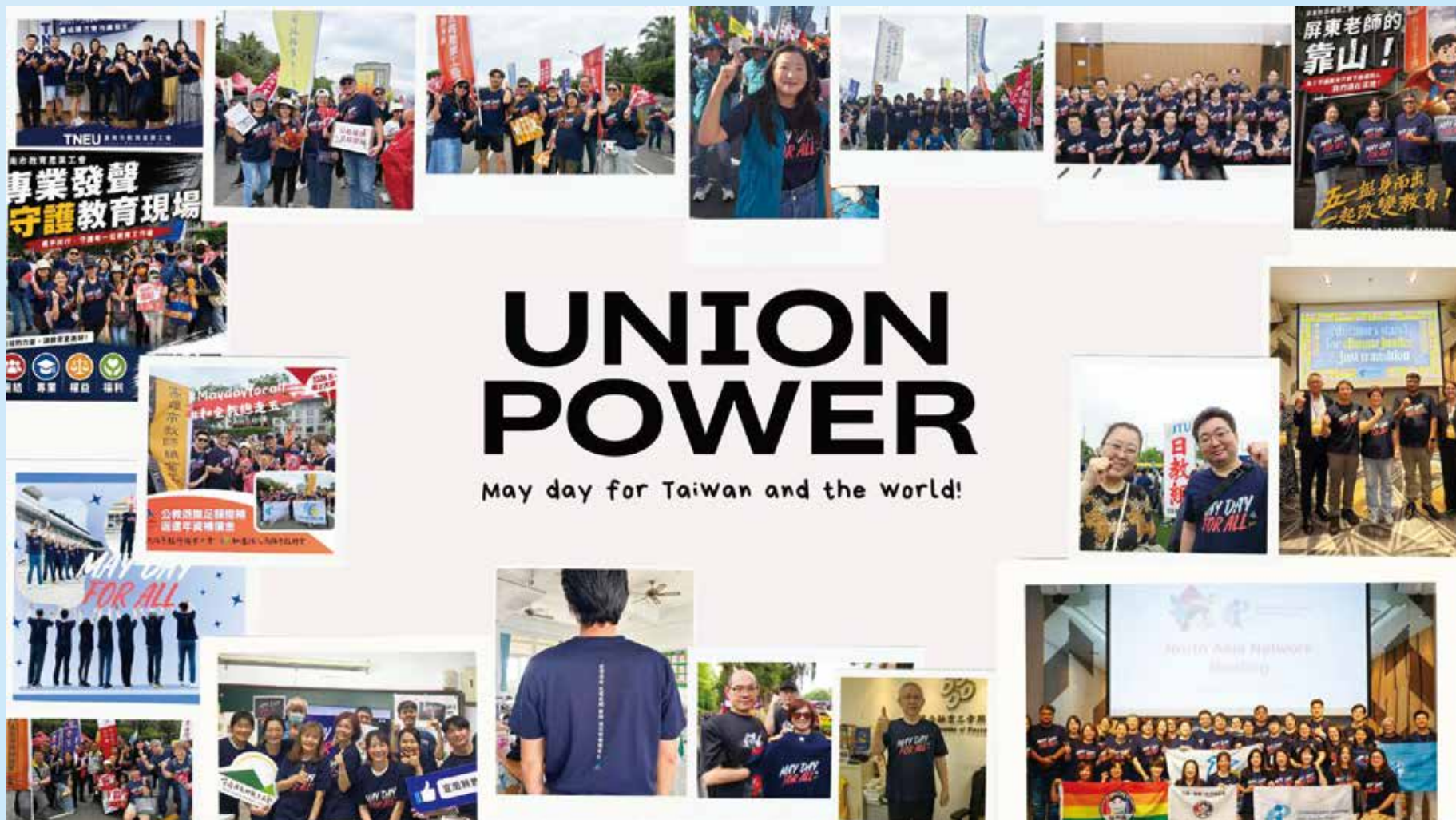
遊行在下午一點在凱達格蘭大道開始集會，並沿公園路、忠孝西路、中山南路遊行，最後在濟南路再次集結，由撐著破傘的「破傘隊」領頭進場，象徵現行退休保障制度漏洞百出、無法真正保護勞工。最後，邀請國民黨、民進黨、民眾黨三黨代表到場，公開回應工會提出的改革訴求，接受勞工檢視與社會監督。

五一勞動節從過去僅適用勞基法勞工，到如今立法成為國定假日，全民共同放假，這是國家尊重勞動尊嚴的重要體現，更是全教總長期倡議的成果。然而，一天的假期無法解決教育現場的結構性困境。

在五一勞動節全民放假的同時，更應正視教育勞動者的核心困境。包括調升教師待遇、減輕行政負擔、強化校園濫訴防護機制等，讓教師職業重獲吸引力與尊嚴，才能有效緩解教師荒，確保下一代教育品質。



遊行結束後，到場的三黨代表：民進黨立法委員林月琴、民眾黨立法委員王安祥，以及特別穿上五一紀念T上台的國民黨立法委員羅廷璋、林沛祥、牛煦庭，都前來與全教總夥伴合影，一起慶祝首次全民放假的五一勞動節。



從義民中學預決算落差， 看私校財務治理的公共責任

■楊逸飛(全教總私校及大專委員會主委)

依據新竹縣私立義民高級中學108至113學年度收支餘絀表，全教總初步分析發現，該校連續六年呈現相同財務趨勢：收入決算數高於預算數、成本與費用決算數低於預算數、本期餘絀決算數高於預算數。此一固定型態顯示，該校預算編列可能長期存在收入保守低估、支出高估或未完全支用的情形，進而造成年度騰餘被低估。

從六年合計數據觀察，108至113學年度，義民高中各項收入決算數合計為12億2,693萬餘元，較預算數增加5,110萬餘元，平均每年收入高於預算約851萬元。支出方面，各項成本與費用決算數合計為10億5,423萬餘元，較預算數減少2,860萬餘元，平均

每年實際支出低於預算約476萬元。兩者相加，使該校六年餘絀決算數較預算數增加7,971萬餘元，平均每年實際騰餘高於預算約1,328萬元。

進一步分析收入差異來源，六年收入決算高於預算的主因，並非學雜費收入大幅增加，而是來自「補助及受贈收入」。該項目六年合計較預算增加3,768萬餘元，約占總收入差異的73.73%；相較之下，學雜費收入僅增加285萬餘元，約占5.58%。這顯示，該校收入長期高於預算，主要來自補助及受贈收入的估列偏低。

義民高中108至113學年度各收入項目差異來源表

收入項目	六年決算數合計	六年預算數合計	六年差異合計	占總收入差異比例
學雜費收入	1,018,409,595	1,015,559,521	+2,850,074	約5.58%
其他教學活動收入	6,717,520	5,689,920	+1,027,600	約2.01%
補助及受贈收入	144,265,291	106,582,521	+37,682,770	約73.73%
財務收入	4,811,749	1,070,000	+3,741,749	約7.32%
其他收入	52,726,264	46,919,057	+5,807,207	約11.36%
合計	1,226,930,419	1,175,821,019	+51,109,400	100%

支出方面，該校連續六年成本與費用決算數低於預算數，六年合計少支出 2,860 萬餘元。其中差異最大者為「教學研究及訓輔支出」，六年合計低於預算 1,693 萬餘元；其次為董事會支出、行政管理支出。教學研究及訓輔支出涉及教學活動、學生輔導、教師教學支持與學習資源配置，若長期低於預算，學校應說明原因：究竟是實際需求降低、計畫未執行完成、經費使用效率提升，抑或是原可投入教育現場的資源未被充分支用？

義民高中108至113學年度各支出項目差異來源表

支出項目	六年決算數合計	六年預算數合計	六年差異合計
董事會支出	11,014,334	18,128,000	-7,113,666
行政管理支出	155,710,828	161,143,610	-5,432,782
教學研究及訓輔支出	835,459,749	852,393,464	-16,933,715
獎助學金支出	34,891,855	34,460,780	+431,075
其他教學活動支出	1,835,300	1,353,000	+482,300
其他支出	15,320,961	15,359,456	-38,495
合計	1,054,233,027	1,082,838,310	-28,605,283

全教總認為，學校採取保守財務估列，本身未必違法，也可能涉及補助款核定不確定、少子化風險、校舍安全維護、設備更新或中長期校務發展需求。補助收入難以預測自然無法列作必然會有的項目之一，但關於教學研究及訓輔支出的部分，其預決算連續六年出現同方向且顯著的落差時，這就不只是單純的會計技術問題，而是涉及私校財務透明、資源分配、董事會監督、教職員

權益、學生受教資源與公共補助問責的公共議題。

私立學校雖具私法人性質，但其承擔的是公共教育任務，也接受政府補助。因此，國家對私立學校財務不應僅停留在形式備查，而應建立更有系統的敦促與檢核機制。主管機關應主動針對長期預決算落差、補助收入估列偏低、教學相關支出未充分使用等情形進行勾稽分析，要求學校提出說明與改善計畫。特別是當公共補助進入私校財務體系後，國家更有責任確保這些資源最終回到學生學習、教師支持、校園安全與弱勢照顧等教育公共目的。

因此，全教總建議，義民高中及其董事會應具體說明以下事項：

第一，連續六年收入決算數高於預算數的原因，尤其是補助及受贈收入長期高於預算的估列依據。

第二，整體支出決算數長期低於預算數的原因，特別是教學研究及訓輔支出低於預算，是否影響教學品質、學生支持或教師工作條件。

第三，餘絀決算數長期高於預算數，是否代表預算騰餘被低估，並應檢討預算編列的合理性。

第四，累積騰餘的用途、保留目的與中長期財務計畫，是否明確連結至校舍安全、教學設備、教師待遇、學生輔導及弱勢支持。

第五，董事會是否曾針對連年預決算落差進行實質審議，並將檢討結果向校內利害關係人適度公開。

教育經費不應只是帳面上的數字，而應成為支持學生與教師的實際資源。私校財務需要透明，董事會需要負責，國家也必須建立更積極的監督機制，才能確保公共教育資源真正用在教育現場。



勞工自請離職

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

勞工以勞動關係不可期待繼續為由，行使單方終止權，社會一般俗稱為自請離職，性質上作為形成權，與廣為人知的請求權不同：除非法律有特別明文規定，必須以書面、取得行政機關認可處分，或必須有法院之判決為基礎，常見如不動產登記、結婚離婚、收養或否認子女等類型，在一般情形，如勞工的自請離職，既無須以一定要式為之，則口頭、書面或甚至事實行為（所謂意思實現）皆不妨礙效力發生，只要到達或他方當事人理解，就直接生效，勞動關係當然消滅。

關於勞工終止契約，我國法無太多規範，即便解釋上勞工似乎亦應以一定期間預告雇主，然一方面沒有勞工終止事由列舉（即毋需任何理由），再方面也沒有雇主不遵守預告期之「給付預告工資義務」，形同完全自由。雇主如以勞動契約或工作規則，明定勞工離職之程序或實體要件，如逾越一定的誠實信用拘束內涵，例如必須經由雇主同意、未於一

定期間前提出即不得終止、未辦理完經雇主認可之交接前契約未終止等常見爭執，原則上都無效，就算本於誠信，形成勞工之後契約義務 - 也就是離職後仍對舊雇主負有一定義務，也不會影響勞動關係的消滅。

關於勞工自請離職，國內常見爭議有：勞工得否反悔，嗣後又撤回？本於形成權性質與效力，原則上不可以。究竟是氣話（老子不幹了！老娘不做了！）、真意保留，還是真的自請離職？必須個案具體認定，但原則上很難說只是開玩笑，您別當真。雇主慫恿勞工自己離職，甚至帶有一定的資訊誤導，是否變成雇主解僱或勞工終止無效？不會，所謂雇主策動的勞工終止，原則上不影響效力，仍然是勞工自己離職，除非真的構成詐欺或脅迫，但非常困難。

勞工終止契約，卻交換雇主願出具非自願離職證明，以便請領失業給付，有問題嗎？基本上有，一方面不會變成是雇主解僱，二方面勞工也不能請領失業給付，否則涉及違法。

排除教育關係人，猶如向民主監督宣戰

■羅德水（全教總文宣部主任）

近年來執政者高舉開放政府大旗，然而行政院公布的115年度「教育經費基準委員會」聘任名單，竟將長期參與的教師組織、家長團體及校長團體代表全數「不再續聘」。此舉形同將教育現場核心關係人逐出決策殿堂，不僅是對教育專業的羞辱，更是向民主監督機制赤裸裸地宣戰。

《教育基本法》與《教育經費編列與管理法》的立法意旨，在於保障教育經費專款專用、提升運用績效，維護教育健全發展。《教師法》第40條更明定，教師組織的法定任務之一，即是「派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織」。行政院將教師組織代表一腳踢開，形同帶頭踐踏法治，教育主體性蕩然無存。

歷來教育經費基準委員會納入教師、校長、家長代表，早已形成穩固的民主慣例，一如「全民健保會」必須廣納醫事代表參與。教育預算牽涉甚廣，從偏鄉小校營運、教師薪資合理化到弱勢學生扶助，在在需要第一線的真實聲音。沒有現場經驗的官員與學者關起門來分配的預算，能真正回應師生需求嗎？

行政院大力推動「開放政府國家行動方案」，宣稱要落實透明、參與、課責等核心價值。如今在高度專業的教育經費領域，執政者卻直接降下黑幕。教育經費來自人民納稅錢，將教師、家長、校長三大支柱同時排除，等於宣告教育預算不再需要接受現場檢驗，這究竟是哪門子的開放政府？

一年來，朝野及中央、地方政府因《財劃法》爭議僵持不下。當地方教育基金可能淪為「財政提款機」、中央教育預算下限岌岌可危之際，行政院反而先剷除內部監督力量，已經脆弱不堪的教育財政主體性，又要伊於胡底？

教育預算需要陽光，而非官府的關門會議。行政院必須懸崖勒馬，立即恢復教師、家長、校長團體代表的法定席次，並公開說明決策過程。社會不會坐視民主參與的防線，在行政權的傲慢下全面崩毀。

理想前行 社會共好

■全教總社會發展部

社會共好

「共好」是108課綱強調的教育理念，也是全教總面對社會議題時的重要價值。因為我們相信，當社會中的勞動者能夠共好，共同擁有安全的工作環境與基本權利，才能為下一代打造更美好的生活。我們多次聲援其他工會行動，如臺鐵產業工會抗議不合理判決侵害勞工依法休假的權利；高教工會控訴臺灣大學對其餐飲店員工違法解雇；以及支持消防員組工會等，都是基於這樣的信念。



環境正義

氣候危機不只是環境議題，更是教育議題。根據統計，截至2024年，全球已有超過2.42億名兒童的學習受到氣候災害影響。臺灣也無法置身事外，校園防災、師生健康與教育品質，都正在面對新的挑戰。全教總以行動響應2025臺灣氣候遊行，並與國際教育組織亞太分會（EIAP）合作，邀請北亞的日本、南韓、蒙古的全國級教師工會，於臺北舉行「教育者的氣候正義與公正轉型」會議（2026）。



國際團結

在全球化與教育環境快速變動的時代，工會面對的問題往往不只存在於單一國家，而是共同的挑戰。因此，與國外工會交流，不只是建立情誼，更是彼此學習、累積經驗的重要過程。我們把握每個國際工會友人來臺訪問的機會，如與美國教師工會討論教育政策的差異；與韓國民主勞總交流，從其豐富的社會行動經驗獲得啟發。透過國際交流、建立團結網絡，共同守護勞動與教育的價值。

新·勞動文化

五一勞動節，我們習慣在街頭相見，握起拳頭喊口號。2022年，全教總與臺灣勞動者協會合作辦理影展，認識不同國家的勞工處境。嘗試用不同的方式，讓更多人以不同角度理解勞動的意義。全教總特別安排專場放映，並邀請臺北市娛樂公關經紀職業工會幹部參加映後座談。看似沒有交集的兩個工會，同樣必須在成立的過程中突破社會既定的框架，在差異之中，我們照見彼此的相似。新的勞動文化，創造了新的對話空間。



沒有教師專業發展，就沒有教師組織

教師組織由下而上推動教育質變：支持系統近六年深耕成果

■葉明政(全教會專業發展中心執行長)

「沒有教師專業發展，就沒有教師組織（No teacher professional development, no teachers' organization.）」，這句話深刻揭示教師組織的核心任務不僅在於勞動權益的爭取，更需建立在對教師專業的主體捍衛與增權賦能之上。一個成熟且具備前瞻性的教師組織，要積極向政府與社會爭取更多專屬於教學現場的專業發展機會與實質資源，也要廣泛與各類學術專業、民間機構展開跨界合作，為會員教師導入最前瞻、最多元的專業學習機會，打破傳統教育體制的僵化藩籬。

2016年，教育部宣布停止推動爭議多時的教師專業發展評鑑政策，全教會隨即攜手各地方友會，積極展開深度對話與策略規劃，致力建置一個真正能精進教學、深化教師專業成長的支持網絡。2017年3月，具備教師組織主體特色的「教師專業發展支持系統」（下稱支持系統）在眾人期待中應運而

生。我們期盼透過由教師組織自主發展、由下而上的專業支持機制，凝聚出真正賦能現場教師的質變動能。在教育部經費挹注下，全教會整合第一線現場教師自發踐行的教學翻轉成果，並凝聚一群兼具熱誠與專業的輔導諮詢教師團隊，定期深入校園，客製化陪伴各基地班（專業社群）深耕茁壯，共同構築守護教育專業的最強防線，迄今剛好屆滿10個學年度。

中長程計畫布局，奠定教育永續基石

值得關注的是，為使教師專業扎根更具延續性，並免除逐年申請審查的行政耗損，教育部自2020年起將「單年期計畫」改制為「三年期中長程計畫」。此舉以行政革新展現對支持系統的強力支持，不僅穩定本計畫的運作，更引領各縣市基地班走向更深度、系統性的跨域課程研發。下表為最近六年的實施概況：

	第5-1期	第5-2期	第5-3期	第6-1期	第6-2期	第6-3期
實施時間	109學年度	110學年度	111學年度	112學年度	113學年度	114學年度
參與縣市數量	17	18	18	17	17	18
輔諮教師人數	131	129	112	112	116	117
基地班數量	248	243	207	200	211	187
基地班成員人數	1304	1284	1067	1028	1069	1066

從統計數據來看，全國參與縣市穩定維持在17至18個，基地班數量雖在 200 個上下小幅擺盪，但整體運作更趨精緻，且參與教師的人數始終保持在 1,000 人以上。以最新的 114 學年度第 6-3 期計畫為例，依然有高達 1,066 位第一線教師在實務現場貫徹共學理念。這充分證明支持系統已成功凝聚出一群具備高度共備習慣、願意跨學年長期投入翻轉教學的專業中堅力量。

更重要的是，面對教育現場不可避免的人事更迭，各地支持系統積極協助資深輔諮教師將智慧傳承給新血，薪傳具備專業陪伴力的社群引領者。如今，已有許多夥伴從最初的「基地班參與者」，蛻變為在社群中「助人的輔諮教師」。這項角色的轉變，證明本計畫讓專業心法在基層穩定流動，進而激發出源源不絕的新生代領航者。這不僅是教師組織生命力得以生生不息的關鍵，更是教育薪傳最美麗的佳話。

邁向共好教育的下一哩路

這份橫跨六載的實踐成果，不僅透過數據展現支持系統的穩定深耕，更是台灣教育史上由教師組織發動、極具指標性的一場專業質變。它證明了當教育政策願意給予第一線教師充分的信任、客製化的陪伴與中長程的時間支持，教師自主翻轉的動能便能跨越校園藩籬，匯聚成優化教學現場、帶動體制共好的堅實力量。

站在十年深耕的歷史節點上，全教會支持系統將以更宏觀的教育視野，持續引領教師社群走向未來。面對AI科技浪潮與全球永續發展的挑戰，我們將堅守「以教師為主體」的核心精神，深化「跨縣市、跨學段」的共學網絡，讓教育不只是知識的傳遞，更是靈魂與生命的深刻連結。

教師跳樓憾事再次上演，政府還能無動於衷？

全教會要求盡速建立教職員安全防護機制

■全教會新聞稿(發稿日期：2026年5月28日)

日前某市國小發生教師不幸離世之憾事，消息傳出，全國教育工作者同感震驚與沉痛。據了解，該名教師長期投入教學與科展指導，教學認真、備受倚重，卻在承接高壓班級過程中，面臨學生言語嗆聲、難以管教等壓力，又同時遭遇其他困境，最終走向崩潰。全國教師會對逝者表達最深哀悼，並向其家屬、同校教職員與學生致上誠摯慰問。

相關事實仍待主管機關釐清，社會各界應避免未經查證的指責與標籤。然而，這起憾事並非單一個案，而是長期累積的制度警訊：高壓班級經營、學生行為挑戰、親師溝通困境、外部濫訴壓力與教師心理支持不足，已是全國學校共同面對的系統性問題。當校園壓力與個人困境交疊，制度不能只要求教師獨自堅強，而應及早覺察、介入與分擔。

全教會提出以下三大主張：

一、建立教職員免於騷擾、威脅與攻擊的校園安全防護機制

本案可能涉及學生對教師的言語挑釁、羞辱、難以管教等情形；相關細節仍待釐清，但教育現場對此類問題並不陌生。部分教師長期面對來自學生的言語攻擊、惡意挑釁、上課干擾，甚至來自家長或外部民眾的騷擾、威脅、網路攻擊與未審先判。這些壓力若被視為教師理應忍受的日常，將侵蝕教育品質與校園安全。

正當監督、合理意見表達與依法申訴都應受到保障；但羞辱、威脅、騷擾、惡意攻擊與不實指控，不應被包裝成溝通，也不應被視為教師必須承受的工作風險。教育部應立即建立「教職員校園安全防護指引」，協助學校處理學生、家長或外部人士對教職員的不當對待，並提供法律諮詢、行政支援、心理支持與必要安全防護。針對進一步的惡意濫訴行為，應建立篩檢與列管機制，賦予校方合理範圍內不予回應的權利，避免行政體系遭濫訴癱瘓。

二、教養責任應由家庭、學校與政府共同分擔

教師應全力以赴，但教師無法替代家庭，也無法單獨承擔所有

教養責任。學生在校的行為表現、情緒控制、尊重他人與面對規範的態度，都與家庭教養、社會支持及公共制度密切相關。當學生出現長期嚴重違序、言語攻擊、威脅教師或干擾教學時，學校需要家長共同面對，也需要政府提供資源與制度支撐。

若家庭拒絕配合輔導管教、拒絕出席必要會議、拒絕親職教育或拒絕社政衛政介入，教師與學校的努力往往難以形成穩定效果。政府應修訂相關法規，明確將家長配合學校輔導管教措施納入課責機制，引進強制親職教育或必要之行政配套。政府不能只把親師合作當成口號，卻在衝突發生時讓導師與學校獨自承受。

三、建立教師心理危機覺察與支持制度

教師長期承接高壓班級、遭遇學生言語挑釁或威脅、面對親師衝突或反覆投訴，再加上個人或家庭重大變故，都可能形成心理危機訊號。教育部應建立教職員心理危機覺察與支持制度，將高壓班級、學生威脅、親師衝突、密集陳情、家庭重大變故、身心耗損、頻繁請假或同儕觀察到的異常狀態，納入校園職場風險管理。

支持不能只停留在諮商專線或一次性關懷。制度應提供實質減壓，包括暫時調整導師或班級責任、安排協同人力、減少行政負擔、完善身心調適假與代理人力機制、專業諮商、同儕支持，以及由教育局處入校協助處理高壓班級與親師壓力。教師求助不應被視為脆弱或不適任；制度願意接住教師，才是校園安全的基礎。

呼籲中央儘速啟動跨部會檢討

全教會主張，中央應檢討家長在學生輔導管教中的責任，建立家長課責與親職支持制度。教養責任若只流向教師，最後受傷的不只教師，也包括孩子、班級、校園，甚至是整個社會。

全教會呼籲中央政府儘速啟動跨部會檢討，邀集教師、校長、家長、兒少權益、特教、輔導、社政、衛政與法律專業，共同研議相關制度。讓教師在高壓中被看見，讓家庭與政府共同分擔責任，讓學校有能力保護教職員，才可能維持真正安全而有品質的教育環境。



全教會召開記者會，為高雄老師跳樓事件及當前教育環境崩壞默哀。

Organizing for Power

氣候變遷：教育者不是氣候危機旁觀者，而是最積極的應對者

■全教會外事部

北亞平台網絡（North Asia Network, NAN）成立於2023年，為日本、蒙古、南韓、台灣四國教師組織共同籌建組成，克服語言的挑戰、舉辦多次線上跨國實務與政策的交流研討。對本會而言，帶領組織NAN，為本會的國際參與工作築起明確的架構，組織區域盟友、凝聚共識與目標，作為未來發展的基礎。對北亞各國而言，終於擁有正式的跨國教師組織平台，也為國際教育組織亞太區EIAP的次區域組織工作架構，完成最後一塊拚圖。

本次北亞平台首度舉辦實體會議，來自日本教師工會（日教組）JTU、蒙古教育與科學工會聯合會FMESU、南韓教師工會（全教組）KTU與全國教師工會聯合會（全教聯）KFTU的氣候、女性、青年、多元性別幹部，以及EIAP秘書長，偕同性平、青年專員與氣候顧問，EI女性組織工作顧問（澳洲、加拿大）齊聚台灣，與台灣教師組織幹部進行「教育者的氣候正義與公正轉型」與「北亞女性平台」兩場會議。本文將分兩篇來分享兩場會議的重點與反思。



E4SD計畫將各國致力於推動氣候變遷教育的教師組織集結起來，透過案例研討與交流，引導幹部思考組織扮演的重要角色。照片來源：邱儷萍老師

教師和學生不只是「被影響的人」，教育必須促進學生成為「促成改變的行動者」

台灣氣候行動網絡魏揚研究員發表專題演講表示，根據UNICEF調查，2025年全球有2.42億學生因氣候變遷而被迫中斷學習。教師和學生不只是「被影響的人」，如同EIAP所指一教育必須促進學生成為「促成改變的行動者」（actors of change），亦即教育體系既是氣候危機的受衝擊現場，也是社會能否走向公正轉型的關鍵前線。



氣候變遷「魚缸討論法」Fishbowl Discussion，四國教師代表被給予不同層次的起點視角（starting lens），並帶領大家深度對話、互相激盪。JTU是工會氣候倡議者但不知如何帶領氣候懷疑論的會員認同並加入，KTU是原本不相信但近期因實際經歷極端氣候而加入工會氣候倡議者，FMESU是來自氣候災情受創的學校社區，本會則是政策倡議者，推動工會有權參與修課綱、政府決策等。擔任「引言者」的代表必須第一輪回應各式問題，例如氣候正義是否已深植工會DNA、13歲學生的氣候焦慮等，其餘與會者則觀察回饋或發表看法。圖中引言者為KTU氣候變遷委員會主席Kim, Sungbo。照片來源：本會

他引用北美環境教育協會（NAAEE）：我們必須從「教關於氣候變遷」的事，走向「為了氣候行動與正義」而教育，讓學生能知情判斷、集體行動、強化社區韌性，氣候教育不能停留在認知層次，而必須走向行動能力的培養。

專業發展中心葉明政執行長指出，偏鄉校園的通勤保障議題，是氣候變遷下最真實的「環境正義」考驗；極端降雨或颱風來襲，頻繁發生的土石流、路基塌陷或橋梁中斷，直接威脅上下學師生的生命安全，然而針對偏遠地區學校的傷害保險與交通補助，在現行制度下卻存在著因身分限制或補助標準不一造成的「差別待遇」，影響偏鄉人才留任意願。他表示，教學環境的惡化會加劇受教權的不平等，工會從爭取冷氣全面裝設到偏鄉通勤補助與天災保險，不只是為了「舒適」，更是為了守護每一位師生的「基本人權」。

日韓蒙：教師組織與氣候行動團體及社區合作因應極端氣候

苦於熱浪、暴雨及熊害的日本，甫上任的JTU秘書長丹野久表示，秉持「和平、人權、環境共生的理念」，在工會的推動下，公立中小學冷氣設置率已達99.1%，由政府補貼電費，並針對氣候變遷受災區進行心理諮商支援，確保受災區教職員與學生的健康安全。同樣苦於極端氣候的南韓，KTU設立專責的「氣候正義委員會」，和

氣候運動團體合力要求國家改善溫室氣體減排計畫，推動生態轉型教育、學科間跨領域融合、以及在地社區參與。KFTU則訴求地方政府應制定「教師天災期間工作指引」，政府官員和公務員應強制接受環境教育，課綱



中的環境教育應延伸到中學與特教學校。乾旱、雪災頻率增加的蒙古，FMESU推動「災害風險教育」、提升氣候變遷素養與綠色教學法，要求政府改善暖氣、通風與供水系統等基礎設施，使學校成為適應氣候變遷、師生安全教學與學習的環境。

專題講師魏揚研究員、EIAP安南秘書長與本會侯俊良理事長均有相同的理念：氣候正義教育需要教育者與公民團體共同推動，因為教育作為社會力量，不只塑造人力，也塑造社會的集體想像。照片來源：邱儷萍老師

每位教室裡的教師都有龐大的力量，去形塑下一代對這個世界的理解、去看到不公與機會

每位教室裡的教師都有龐大的力量，去形塑下一代對這個世界的理解、去看到不公與機會

EIAP秘書長安南強調，問題已經不是氣候變遷是否影響教育，而是氣候因應是否納入教育，且由教師工會帶領推動。過去四年，亞太氣候正義計畫已匯集了超過60個工會的參與，共同研習交流、擬定策略。「教育者不是氣候危機旁觀者，而是最積極的應對者」，他說「每位教室裡的教師都有龐大的力量，去形塑下一代對這個世界的理解、看到不公與機會」。氣候變遷是人類史上，最大的結構性剝削。教育者肩負著重責，每堂課教授的不只是氣候知識，而是氣候正義；氣候正義就是社會正義。侯俊良理事長鼓勵所有教育者提升氣候變遷素養，自我期許成為帶領社會前進的力量，結合社區、青年公民團體，跨越國界與教育階段，共擬積極因應氣候變遷的行動對策。

特教加給調升「延宕生效且未回溯」的 制度性差別待遇問題

■全教總特委會

國內特殊教育在普特共融理念的持續推展與深化下，不論是在特教服務的廣度與細緻度上都持續的提升，相對的特教教師工作的複雜度與負荷量也隨之提升。然而在工作負荷量增加的同時，待遇的提升卻長期被邊緣化與忽略，甚至受到制度性的差別待遇與歧視。

加給調升一國多制，制度化歧視令人心寒

凍漲33年的特教加給在全教總多年努力爭取下，終於在114年6月由行政院核定通過調升，本意應是以實質待遇調升表達對特教教師專業的尊重，讓其在日益繁重的特教工作中獲得相對合理的待遇。然而，從其核定到生效實施，卻被不合理的延宕超過半年(115年2月1日生效實施)，更令特教教師憤慨的是同樣屬於職務加給，教育部114年12月31日宣布提高的導師職務加給，不僅沒有延宕生效的狀況，更可追溯自114年9月1日起生效。這種同樣是加給調升，但卻一國多制的作法，顯示出政府在政策執行上缺乏通盤的考量，從而造成早於114年6月便核定的特教加給調升方案，處於「早核定、晚領取、未回溯」的不合理狀況，讓原是待遇調升以鼓舞基層教師士氣的美意，反倒因為這種制度上差別待遇與歧視，而令特教教師心寒，更嚴重打擊特教現場的士氣。

特教教師非二等公民，特教加給應回溯

特教教師因為教學服務對象的特殊性，因此需要具備特殊教育專業，是以全教總早於民國104年「教師待遇條例」中，便成功爭取將特教津貼改列為具有「職務加給」性質的特教加給，以專業加給取代恩給式的津貼，使特教加給的核給具正當性與必要性，更顯示出對特教教師專業的認可與尊重。而在近年普特共融持續推展及特教服務日趨精緻化下，特教教師除了日常特教教學工作外，還常需協助處理特殊生在融合教育環境中突發的情緒行為問題、擔負融合教育各面向(例如：家長、普教教師、行政、專業團隊成員)的溝通橋樑，更要應對海量的文書作業與各項檢核機制，整體的工作量與複雜度與日俱增，因此特教加給的調升不僅有其必要，更不該被獨漏於回溯的範圍之外。

當政府在面對特教加給調升，採取延宕生效且不回溯補發時，其實正在傳遞出一個極其危險的訊號：特教教師的專業勞動價值，在教育主管機關的眼中是可以被差別對待，更是

可以被犧牲的。此外當其他調整待遇能獲得回溯保障，特教老師卻被排除在外，這無疑是在教育體系內營造出讓特教教師覺得是「二等公民」的感受。

這種待遇上的不平等，將逐步侵蝕教學現場特教教師的士氣。當熱情被行政冷漠消磨殆盡，將對特教現場帶來以下的負面影響：

1、人才流失：資深特教老師可能因感受不到尊重而選擇轉任普教，甚或選擇提早退休。

2、人才荒加劇：願意投入教育領域的人才，會因此類制度性的差別待遇與歧視，而對投入特殊教學工作卻步。

3、教學品質波動：特教教師若長期處於「差別待遇」、「次等公民」感受中，勢必會消磨其教學熱誠，加上人才流失與人力荒，教學品質將不可免的面臨波動。

上述不論是哪一種狀況，最直接受到影響與損害的最終仍將是特殊生，唯有老師好，孩子才會好，如果連特教教師都被歧視對待，又如何期待在這樣備受歧視的環境中，能夠順利的推動與發展普特共融的美好願景呢？保障特殊生的就學權益與優化特殊教育環境，不該是口惠而不實的口號與宣言，而應務實地從提供良好的特教職場待遇與環境做起，特教職場就是學生的受教場域，因此營造友善的特教職場環境，就是保障特殊生有良好的受教環境。

特教加給調升回溯的最後一哩路，行政院應從速核定

唯有確保特教教師在法制與經濟地位上獲得對等的尊重，才能真正守護特教現場的穩定。特教加給不是一種恩賜，而是對專業尊嚴的起碼保障，要求特教加給比照回溯除了合情合理，更是避免特教專業成為制度性差別待遇下的犧牲品。為此全教總持續以發函教育部、拜會立委、與國教署溝通、媒體投書倡議等方式，呼籲應從速修正不合理的差別待遇問題。

在本會持續的努力爭取與溝通下，特教加給回溯案終於在115年4月報請行政院核定，邁向最後一哩路，在此全教總呼籲行政院應從速核定特教加給回溯至114年9月1日，不應再持續拖延，以理性務實的態度，落實尊重專業與提供合理待遇的正向作為，以利特教師資的留才久任，確保特殊生受教權益。

