



教師待遇法治化 保障薪資不用怕

文·副秘書長 張鉅輝

一、制定原由

「教師法」業於民國八十四年八月九日公布施行，依該法第十九條規定：「（第一項）教師之待遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。（第二項）高級中等以下學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級；專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。（第三項）加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。」同法第二十条規定：「教師之待遇，另以法律定之。」

然過去二十多年來，教師待遇條例立法過程未臻順利，未能完成立法，導致教師待遇事項均以行政命令規範之。經全國教師工會總聯合會（全教總）多年的努力，終於完成待完成教師待遇條例立法程序，並於104年12月27日正式實施。本條例促使教師待法制化，泯除教師待遇受教育部行政命令挾持之不確定原因。過往，教師的待遇法制尚屬於教育部的行政命令，隨時可能因國家財政、社會觀感等因素，喊減薪就減薪毫無保障，現在，若有人提議要減低教師薪津必須先進立法院修法才可以，不再受制於行政主管機關的主觀認定。

二、影響範疇

（一）明定適用及準用對象：

本條例明定適用對象為公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用之。公立學校校長、助教、稀少性科技人員、社會教育機構專業人員及各級主管機關所屬學術研究機構研究人員，除其他法律另有規定外，準用公立學校教師之規定。

（二）明定教師待遇項目：

1. 教師待遇項目分為本薪（年功薪）、加給、獎金三種。其中本薪（年功薪）及加給之支給標準及數額，公私立學校一體適用，而獎金部分，公私立學校規定不同，私立學校由各校自行辦理，未與公立學校作一致性規範。

2. 至每年農曆春節前發給之年終工作獎金，現行全國軍公教員工年終工作獎金之發給，例係依行政院於每年年終訂頒軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項辦理。基於年終工作獎金之發給，尚須考量全體軍公教員工標準一致及政府整體財政經費問題，係屬行政院主管權責，仍應由行政院於每年年終審酌政府財政通盤考量決定，爰本條例並未將年終工作獎金列為教師待遇項目之一。所以這將是今後組織會去努力爭取的部分。



(三) 明定本薪（年功薪）相關支給規定：

本條例就教師本薪（年功薪）之起敘、改敘、提敘及年資晉薪予以原則性規範，訂有教師薪級表與高級中等以下學校教師薪級起敘基準表。過去在施行前私校轉任公校教師，會因為「職務等級不相當」的問題導致不公平的對待，現在施行後是先按其初任教師之學歷「起敘」，再採計職前年資來「提敘」，統一一致的公平原則，另教師取得較高學歷辦理學歷改敘改採提敘固定薪級數方式，以專科以上學校畢業或同等學歷取得碩士學位，提敘薪級三級；逕修讀取得博士學位，提敘薪級五級；以碩士學歷取得博士學位，提敘薪級二級。

(四) 明定加給之種類及範圍：

教師加給分為職務加給、學術研究加給、地域加給，其中職務加給係指兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者。導師費在教師待遇條例施行前是津貼，現在施行後變為職務加給，差別在以前導師鐘點費（導師職務跟專任職務差4節課的部分）及導師費都是由原導師支給代導的教師，而現在原導師請假除了超過請假規則的天數外，導師鐘點費的部分都是由學校支給代導的教師（學校已來公文），另外導師費之後應該也會由學校之給代導的教師（目前是因為當初訂定時，未發現比照公務人員職務代理，有必須連續代理10日，才有職務費用的問題，所以必須再另訂定有關教師代理職務的相關規定才能到位）。

(五) 明定獎金相關支給原則：

明定公立中小學教師獎金發給條件及標準，除其他法律另有規定外，由教育部商會其他相關機關後擬訂，報行政院核定，至於私立各級學校之獎金，則除政府依相關規定發給外，授權由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理。

(六) 保障私立學校教師權益

過去依「私立學校法施行細則」第33條第4項規定，「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理」，亦即，私校教職員之「本俸及各項加給、考核」都應依公立學校相關辦法為準辦理，然而教育部又發文各私校同意各校可視「視財務狀況」自訂，導致私校亂象不斷。「教師待遇條例」通過後，齊一公私立學校教師待遇，待遇如有調整，應與教師工會協商，以維護私校教師基本權益。

三、結語

教師待遇的訂定在教師法第二十條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」早有明文規定，但二十年來政府均未落實。經過多年的努力，終於法制化，實為教師權益的大勝利。然而，有這些成果，除了組織幹部對於各項法律條文仔細把關，組織還需要有足夠的「能量」和各界有影響力的人交換意見，甚至影響他們的想法，這股能量來自「基層教師的積極加入組織」。教師待遇條例立法通過，是一個很好的起始，但往後，要提升我們的教育品質、工作環境，我們需要更多教育夥伴一起努力，一起參與。



教師待遇條例三讀通過前後差異對照表

條文內容	實施前狀況	實施後狀況
104 年 5 月 22 日，教師待遇條例三讀通過，全文 26 條。	公立學校教職員敘薪辦法 私立學校法施行細則第 33 條（私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。）	教師待遇完成法制化。
第十三條 加給分下列三種： 一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。 二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。 三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。	導師費及執行特殊教育列為「津貼」，不列入年終和考績獎金計算。因之前國中小課稅配套，高中與國中小導師費有 1000 元的落差。	教師待遇條例完成立法，並依本會建議將導師費改列「職務加給」後，高、國中和國小的導師費依法理不應再有落差，將可齊一高中職、國中小導師費，根本解決過去幾年的爭議。 依現況，行政加給列入年終與考績獎金計算，導師費改為職務加給後，即應比照辦理，組織將要求教育部落實。
第十七條 私立學校教師之職務加給、學術研究加給、及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應將所訂支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。	私校老師薪資常遭雇主苛扣，私校教師之待遇未能比照公校，以致爭議不斷。	私立學校教師在實施後準用公立學校教師各項加給支給的標準，薪資待遇終於受到保障。在本條例實施前即被學校減發薪水的老師可加入教師工會，授權教師工會與雇主進行團體協商，議定薪資支給數額。
第二十三條 私立學校有下列各款情形之一，經主管機關限期改善，屆期末改善者，得處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得按次處罰至改善為止： 一、違反第六條或第十九條第一項、第三項支給之規定。 二、違反第七條第一項、第二項核敘薪級、第十條第一項改敘或第八條第一項第一款、第二款本文或第十一條第三項有關起敘及改敘之規定。 三、違反第十二條第三項規定，中小學教師薪級之晉級未比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定辦理，或大專教師薪級之晉級，未比照同條第二項按學年度評定成績或依評定結果晉本薪（年功薪）一級之規定。 四、違反依第十七條所定職務加給、學術研究加給或地域加給之規定，或未將上開加給規定納入教師聘約，或未與教師協議前變更支給數額。前項情形同時得依私立學校法相關規定辦理。	私立學校苛扣教師薪給、不予晉級晉薪等損及教師權益行為沒有罰則。	明定私校未依本條例發給薪資、晉級和晉薪時之罰則，可有效保障私校教師權益。
第二十四條 私立學校未依聘約支給教師薪給時，其所屬學校財團法人全體董事應就未支給部分與學校負連帶責任。	未對私校董事課責。	明訂私立學校未依聘約支給薪給時，董事會與學校應負連帶責任。