

# 教育部有關大專校院兼任教師權益保障說明

摘錄修正自 106 年 3 月 29 日立法院第 9 屆第 3 會期教育及文化委員會第 8 次全體委員會議專案報告及本部 106 年 5 月 3 日修正發布專科以上學校兼任教師聘任辦法

## 一、辦理現況

本部向來重視兼任教師之權益保障，如請假、鐘點費、按月發薪、寒暑假勞保不中斷、退休等。105 年 7 月 6 日立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境、教育及文化委員會第 1 次聯席會議及 105 年 7 月 13 日立法院第 9 屆第 1 會期教育及文化委員會第 32 次全體委員會議，本部就大專校院兼任教師權益保障事項進行專案報告，本部同意應在校園與學生安全及學生受教權益為前提下，強化保障未具本職兼任教師之工作權益。經本部與勞動部多次會商，由勞動部於 105 年 9 月 26 日預告大專校院未具本職兼任教師適用勞動基準法(以下簡稱勞基法)之初步規劃，廣徵各界意見。預告期間，各界反映意見眾多，紛對適用勞基法衝擊校園之影響及實務執行疑義提出意見。

## 二、本部會同相關機關團體學校，積極研處大專校院兼任教師保障事宜

為提升兼任教師權益保障，本部會同勞動部廣續蒐集預告期間各界反映之意見，並邀集相關機關、團體及大專校院代表多次開會研商，密集共同討論，積極針對勞動法規及教育法規進行實質研析，以校園與學生安全及學生受教權益為優先，衡平考量教師權益，釐清兼任教師各項權益如下：

### (一) 兼任教師不定期契約聘任未能回應學生課程學習內涵調整需求，與聘任兼任教師之意旨不符

大學因課程設計需求及學校文化而選擇合適

教師，為保障學生受教權益，每學期需評估學生組成、課程特性後，再考量聘任適任教師授課，係屬合理且必需。兼任教師之聘任，本係大學為引入業界經驗補充原有師資實務經驗之不足、支援特殊科系發展階段之教學需求、或因教學內容內涵變革和新興議題推動初期，彈性導入多元教學人力或支援專任教師排課後所餘教學時數等，而有其實際之需求，並視課程發展調整、學生學習需求與修課人數等因素而定。

**(二) 不適任教師尚難處理，影響學生受教權益及校園安全**

學校場域考量學生受教權益及校園安全，教師除教學品質外，應遵守專業倫理與更高之道德標準要求，依原專科以上學校兼任教師聘任辦法(以下簡稱兼任教師聘任辦法)第 3 條規定，現行兼任教師有教師法第 14 條有關貪污罪、性侵害、監護宣告、精神病、教學不力等情事，應予解聘；尤其，校園若發生性侵害事件，「零容忍」是社會各界一致的共識。惟兼任教師如適用勞基法後，學校恐面臨不適任教師難以處理之困境。

**(三) 兼任教師適用勞基法特別休假規定，且無調課補課代課機制，恐影響學生受教權益及造成學校課務推展之困擾**

學校教學現場係以學生為主體，又依勞基法規定，特別休假請休假由勞工發動，倘教師得於學期中休假，且無調課補課代課機制，將影響學生受教權益，並造成專兼任教師管理方式不衡平情形及學

校課務推展之困擾。

**(四) 工資由勞資雙方議定，非以統攝性鐘點費支給，對兼任教師待遇權利非全然有利**

大專校院兼任教師授課鐘點費係以授課節數計算，屬統攝性質之工作報酬，除實際授課外，亦包含課程設計規劃、教材準備、授課、批閱學生作業及試卷、回答學生課程疑義等一貫體系之教學工作所生之報酬。倘兼任教師適用勞基法，工資應回歸勞基法規定由勞雇雙方議定，不得低於基本工資。惟對兼任教師待遇權利非全然有利。

爰經研析歸納後，兼任教師之聘約性質、不適任教師終止聘約、未給特休假、請假所遺調補代課、待遇以鐘點費支給等事項，尚需排除勞動權益核心規範，以教師法體系規範，較能符合教育場域的特殊需求。

**三、兼任教師各項權益分析及後續規劃強化保障方向**

本部為保障未具本職兼任教師，業已推動或研擬相關配套措施，包括(一)105年11月24日通函及106年3月30日再次重申(如附件)，各大專校院聘任兼任教師，應以教師專業能力、課程需要及學生受教權等為主要考量，不宜以未具本職兼任教師指定適用勞基法為由，即不予聘任。(二)修訂補助私校鐘點費規定，如學校同時提高具本職及未具本職兼任教師之鐘點費，教育部將審酌提高給予獎勵經費。(三)106年度業編列新臺幣6千萬元預算，以補助大專校院為未具本職兼任教師依勞工退休金條例提撥退休金之費用，避免學校因新增人事成本而不予再聘未具本職兼任教師，107年度將循預算

程序逐年編列是項經費。

本部經研析兼任教師權益事項，並參酌預告期間教師團體及大專校院等各界反映意見，積極處理兼任教師權益保障事宜，已先在教師法體系保障兼任教師權益，於 106 年 5 月 3 日修正發布「兼任教師聘任辦法」，並自同年 8 月 1 日施行，提升兼任教師請假、鐘點費按月發給、保險不中斷等權益，並由本部編列費用補助轄管國立及私立大學提繳未具本職兼任教師退休金，且擴大兼任教師針對學校所為終止聘約、停止聘約、待遇、請假及退休金等措施之救濟管道，能高比例回應教師團體訴求，說明如下：

#### (一) 請假保障

1. 依兼任教師聘任辦法第 9 條規定，依性別工作平等法應給予之假別，如生理假、產假、產檢假等應依該法規定辦理。具原住民族身分教師，依原住民族委員會公告各該原住民族歲時祭儀放假日計給。其餘假別原則比照專任教師請假日數按比例核給。兼任教師依上開規定請假期間之鐘點費，學校應予照發，並另支應補課、代課之鐘點費。
2. 爰兼任教師請假保障，與教師請假規則具一致性，大部分優於勞工請假規則，並能回應教師團體訴求。

#### (二) 鐘點費保障

1. 依兼任教師聘任辦法第 8 條規定，已規範公私立專科以上學校兼任教師待遇以鐘點費支給，私校支給基準亦不得低於該辦法施行前之數額。本部並已透過獎補助措施，鼓勵私校提高兼任教師鐘點費。
2. 爰本部規劃兼任教師以鐘點費支給並提供獎補助措

施，能回應教師團體訴求。

### (三) 按月發薪保障

1. 依兼任教師聘任辦法第 8 條第 1 項規定，學校於授課期間應按月發給兼任教師鐘點費。
2. 爰兼任教師鐘點費由學校按月發給，能回應教師團體訴求。

### (四) 寒暑假保險不中斷保障

1. 依兼任教師聘任辦法第 4 條及第 11 條規定，兼任教師聘期起訖日期應以學期制或學年制為之，並應以聘約約定授課及相關權利義務事項。但聘約所定聘期更有利於兼任教師者，從其約定。又符合勞工保險條例、就業保險法或全民健康保險法所定資格者，學校於聘約有效期間，依聘約約定為其投保勞工保險及全民健康保險。
2. 爰兼任教師寒暑假保險不中斷，能回應教師團體訴求。

### (五) 退休保障

1. 依兼任教師聘任辦法第 12 條規定，未具本職兼任教師符合勞工退休金條例所定資格者，學校於聘約有效期間，應依勞工退休金條例規定，按月為渠等提繳退休金，並由本部相對補助學校應負擔提繳金額。
2. 爰針對較弱勢之未具本職兼任教師給予退休保障，以回應教師團體訴求。

## 四、結語

本部為保障未具本職兼任教師工作權益，針對媒體報導、教師團體及民眾訴求因未具本職兼任教師預告規劃納入適用勞基法，而有陳情學校擬不續聘情事，本部

即函請學校提出說明，並直接與學校溝通調處；同時，針對情節疑似嚴重學校，立即組成調查小組，由督學率隊，進行實地訪查作業；如查屬實，將依私立學校法等相關規定予以嚴處，杜絕類此情形發生。

綜上，本部重視兼任教師權益保障，並業修正發布兼任教師聘任辦法，自 106 年 8 月 1 日起施行，以強化兼任教師權益。至勞動部預告「大專校院未具本職兼任教師適用勞基法」草案，宜獲各界共識後，再研議續辦方向及相關事宜。